University of Zurich[UZH]

Was machen Väter am Papi-Tag?

GEO 511 Master's Thesis

Author
Claudio Vetsch
12-720-751

Supervised by
PD Dr. Karin Schwiter

Faculty representative
Prof. Dr. Christian Berndt

30.09.2019
Department of Geography, University of Zurich

Universität Zürich[UZH]

Geographisches Institut, Universität Zürich
Wirtschaftsgeographie
GEO 511 Masterarbeit

Was machen Väter am Papi-Tag?

Eingereicht durch:
Claudio Vetsch, 12-721-750

Betreuerin:
Dr. Karin Schwiter

Fakultätsvertretung:
Prof. Dr. Christian Berndt

30.09.2019

Danksagungen

Ich möchte mich an dieser Stelle bei Allen, die an dieser Masterarbeit teilhatten, bedanken.

Zuerst bedanke ich mich bei allen Interviewpartnern, die sich extra Zeit für mich genommen und mir eine Stunde lang sehr persönliche Fragen beantwortet haben. Ich kann ohne zu Zögern sagen, dass dieser Teil der Masterarbeit am meisten Spass bereitet hat. Ein spezielles Dankeschön geht dabei an die Familie, bei der ich die teilnehmende Beobachtung durchgeführt habe. Ich werde noch lange von diesem Erlebnis Geschichten erzählen.

Der zweite Dank geht an meine Betreuerin, Dr. Karin Schwiter. Sie war stehts hilfsbereit und unterstützte mich von A-Z, sogar wenn die Zeit ein wenig knapp wurde. Auf ihre Inputs, die von höchster Qualität waren, war stets verlass.

Auch bei den Teilnehmern des WGG-Colloquiums und dem Leiter der Abteilung Wirtschaftsgeographie Prof. Dr. Christian Berndt möchte ich mich für hilfreiche Inputs bei der Erstellung des Konzeptes bedanken. Der letzte Dank geht an meine Partnerin, die meine Arbeit nicht nur auf die Rechtschreibung überprüfen musste, was kein einfacher Job war, sondern auch immer für mich da war und mich bei jedem Schritt emotional unterstützte.

Zusammenfassung

Diese Masterarbeit versucht einen nuancierten Einblick in das Phänomen des Papi-Tages zu gewährleisten. Der Papi-Tag ist der eine Tag der Arbeitswoche, an dem ein teilzeiterwerbender Vater mit einem Pensum von 80% die alleinige Fürsorge seiner Kinder übernimmt. Von Interesse hierfür ist zum einen, wie der Papi-Tag genau verbracht wird, zum anderen wie er mit dem Partner oder der Partnerin und den Arbeitgebenden ausgehandelt wurde. Zur Beantwortung dieser Fragen wurden 12 Väter im Grossraum Zürich mittels eines episodischen Leidfadeninterviews befragt, und eine Person während eines ganzen Papi-Tages mittels einer teilnehmenden Beobachtung begleitet. Die Auswertung der Daten erfolgte mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring 2014.

Die Resultate ergeben, dass die Väter ihre Rolle als alleiniger Hauptfürsorger sehr ernst nehmen. Die Fürsorgearbeit und verschiedenste Haushaltsarbeiten werden am Papi-Tag wahrgenommen. Das Umfeld der Väter scheint grösstenteils eine unterstützende und befürwortende Haltung dieser Praktik gegenüber innezuhaben. Der Papi-Tag könnte also zur Veränderung der geschlechtlichen Assoziation der Fürsorge beitragen. Das grösste Hindernis dazu wäre mutmasslich der Arbeitsmarkt, der die Teilzeitarbeit nur für ein Pensum von 80% unterstützt und so das Erweitern eines Papi-Tages potenziell verhindert.

Inhaltsverzeichnis

Danksagungen ..... **I**

Zusammenfassung ..... **II**

1. Einleitung **1**

1.1 Forschungslücke und Fragestellung 2

1.2 Aufbau der Arbeit 3

2. Aktueller Stand der Forschung **4**

2.1 Forschungsstand im Themenbereich Familienmodelle und egalitäre Familie 5

2.2 Forschungen im Themenbereich Teilzeitarbeit von Männern/Vätern 7

2.3 Forschungsstand im Themenbereich Vaterschaft 10

3. Theorie **15**

3.1 Definitionen von Männlichkeit 15

3.2 Soziale Praktiken und Geschlecht 16

3.3 Beziehungen zwischen «Männlichkeiten» 17

3.4 Verbindung Konzept und Studie 19

4. Methodik **20**

4.a Datenerhebung: episodische Interviews und teilnehmende Beobachtung 20

4.b Sampling: Auswahl der Interviewpartner und Zugang zum Feld 25

4.c Datenauswertung (Qualitative Inhaltsanalyse) 27

4.d Reflexion und Aussagekraft der Resultate 28

5. Resultate der ersten Forschungsfrage (was tun Väter während dem Papi-Tag) **30**

5.1 Zeit mit den Kindern (Fürsorge) 30

5.2 Hausarbeiten 39

5.3 Freizeit und Erwerbsarbeit während dem Papi-Tag 43

5.4 Organisation (Mental Load) 49

6. Resultate der zweiten Forschungsfrage (Aushandlung des Papi-Tages) 52

6.1 Aushandlung mit der Partnerin 53

6.2 Aushandlung mit den Arbeitgebenden.....57

7. Diskussion 65

7.1 Was machen Väter am Papi-Tag.....65

7.2 Aushandlung des Papi-Tages 71

7.3 Positionierung der Väter in der Hierarchie der Männlichkeiten 73

8. Fazit 75

9. Literaturverzeichnis 76

10. Anhang 83

10.1 Leitfaden 83

10.2 Übersicht der Teilnehmenden 86

10.3 Persönliche Erklärung 87

1. Einleitung

In den letzten Jahrzehnten fand eine «Pluralisierung familialer Lebensformen» statt (Maihofer et al. 2001). Während im Jahr 1970 noch etwa 75% der Familien mit Kindern unter dem Alter von 7 Jahren in der Schweiz gemäss dem traditionellen bürgerlichen Familienmodell lebten, waren es im Jahre 2000 schon weniger als die Hälfte (Baumgarten & Bürgisser 2006). Das traditionell-bürgerliche Familienmodell besteht aus einem heterosexuellen Paar, bei dem der männliche Partner für die Erwerbsarbeit zuständig ist und die weibliche Partnerin sich um die unbezahlte Arbeit wie die Fürsorge der Kinder, die Hausarbeiten und andere soziale und emotionale Arbeit kümmert (vgl. Boyer et al. 2017, Maihofer et al. 2001 etc.). Das feministische Familienmodell, das den stärksten Kontrast dazu liefert, wäre das egalitär-partnerbezogene Modell. Dieses Modell basiert auf der Idee, dass die jeweiligen Partner und Partnerinnen in ihrer Familienrolle eine gleichwertige Stellung in Bezug auf die Betreuung und Erziehung, aber auch in Bezug auf die Erwerbsarbeit haben (Baumgarten & Bürgisser 2006). Solche «Neuerfindungen» des Familienlebens setzen voraus, dass die Partner und Partnerinnen die hegemonialen Normen der geschlechtsspezifischen Arbeitstrennung in Frage stellen und eine neue, persönliche Lösung dafür finden (König 2018, 15).

Der Papi-Tag kann als eine solche «Neuerfindung» des Familienlebens und als ein erster Schritt der Gesellschaft zu einem egalitäreren Familienmodell angesehen werden. Der Papi-Tag – der, nebenbei erwähnt, überhaupt nichts mit dem «Vater-Tag» zu tun hat – ist ein Familienmodell, bei dem der Vater Teilzeit arbeitet und einen Arbeitstag als Hauptfürsorger zuhause auf seine Kinder aufpasst. Eine exakte Definition des Begriffes gibt es nicht, doch grundsätzlich geht man davon aus, dass folgende Kriterien für den Papi-Tag ausschlaggebend sind: Der Vater muss die Hauptfürsorge – also die alleinige Verantwortung – von mindestens einem Kind einen ganzen Erwerbstag lang tragen, und ist dementsprechend selbst nur zu 80% erwerbstätig. In der Praxis trifft diese Definition natürlich nicht auf alle Väter, die einen Papi-Tag pflegen, zu – auch welche, die für diese Studie interviewt wurden –, wobei es meist in Sachen Erwerbsgrad zu kleinen Abweichungen kommt. Während der Papi-Tag ein klarer Schritt vom traditionell-bürgerlichen Familienmodell weg ist, ist er aber immer noch weit von einem egalitär-

partnerbezogenen Familienmodell entfernt, da er es dem Vater mit einem 80% Pensum erlaubt, seine Rolle als hauptsächlicher Brot-Verdiener zu behalten und somit das hegemonische, traditionelle Familienmodell nur leicht in Frage stellt. Trotzdem ist die alleinige Verantwortung für die Fürsorge der Kinder während eines ganzen Tages schon eine klare Abwendung vom traditionellen Familienmodell und wirft in Bezug auf die Thematik des «*Regendering Care*» einige neue Fragen auf.

«*Regendering Care*» – oder zu Deutsch «die geschlechtliche Neuassoziation der Fürsorge» – ist ein Begriff, der erstmals von Boyer et al. (2017) benutzt wurde und beschreibt den Trend, dass auch Männer – vor allem Väter – imstande sind, die traditionell mit dem weiblichen Geschlecht assoziierte, unbezahlte Fürsorgearbeit zu erledigen, in der Hoffnung, diese geschlechtliche Zuordnung über die Zeit langsam zu neutralisieren (Boyer et al 2017, 57).

1.1 Forschungslücke und Fragestellung

Die Forschung rund um das Thema Fürsorge ist hauptsächlich auf die weiblichen Aktivitäten, Erfahrungen, Herausforderungen und Erfolge fokussiert (vgl. Boyer et al. 2017, Hipp et al. 2017 etc.). Da die männliche Fürsorge ein relativ neues Phänomen ist, fehlen deswegen in vielen Bereichen oft noch nuancierte Ansätze in ihrer Erforschung (vgl. Boyer et al. 2017, Hipp et al. 2017 etc.). Es braucht auch noch viel Forschung, die sich auf Männer, die sowohl Teilzeit arbeiten als auch Teilzeit die Fürsorge übernehmen, konzentriert (Schwiter & Baumgarten 2017).

Diese Masterarbeit leistet einen Teil dazu bei, in dem sie einen nuancierten Einblick in die Aushandlung und die Handhabung des Papi-Tages von verschiedenen Vätern wirft. Diese Einblicke ermöglichen es, herauszufinden, wie Väter mit der Verantwortung der Fürsorge umgehen, wie sie sich dabei fühlen, und ob das «*regendering care*» tatsächlich stattfindet. Dies ist nämlich nur dann der Fall, wenn der Vater als ein der Mutter ebenbürtiger Fürsorger auftritt und den Papi-Tag als alleinstehender, souveräner Partner vollziehen kann. Wenn Väter jedoch nie aus der Rolle des «Junior Partners» oder «Gehilfe» der Mutter austreten können, wird dem nicht so sein (Schwiter & Baumgarten 2017).

Die leitenden Fragestellungen dieser Arbeit lauten deshalb wie folgt:

- Wie verbringen Väter den Papi-Tag?
- Wie handeln Väter den Papi-Tag mit ihren Partner/innen und Arbeitgebenden aus?

Diese Forschung konzentriert sich dabei exklusiv auf die Perspektive des Vaters[1] in Bezug auf den Papi-Tag und bevorzugt Teilnehmer, die mindestens ein Kind unter dem Alter von sieben Jahren haben. Der Grund dafür ist einfach: Je älter die Kinder werden, desto weniger Fürsorge brauchen sie (oder in anderen Worten: desto selbständiger werden sie), und desto mehr Zeit unter der Woche verbringen sie in Bildungsinstitutionen und nicht zuhause unter der Obhut der Eltern, respektive beim Vater während des Papi-Tages. Die Grenze wurde bei sieben Jahren gesetzt, weil das Bundesamt für Statistik dieselbe Grenze verwendete (Bundesamt für Statistik 2013, 7).

1.2 Aufbau der Arbeit

Um die genannten Fragestellungen zu beantworten, ist diese Masterarbeit in acht Teile gegliedert: Im zweiten Kapitel wird zuerst der Stand der Forschung genauer analysiert. Dabei werden sowohl ausländische als auch einige lokalere Forschungsprojekte bezüglich Familie, Vaterschaft und Teilzeitarbeit untersucht. Das dritte Kapitel befasst sich mit der grundlegenden Theorie hierzu, namentlich Connell's (1995) «*masculinities*». Darin erstellte Connell (1995) ein Modell betreffend die Männlichkeit, und betrachtete die Frage, wie Männer sich untereinander kategorisieren. Auf die Theorie folgt das vierte Kapitel, das sich auf das methodische Vorgehen dieser Arbeit bezieht. Darin wird beschrieben, wie der nuancierte Einblick in die Papi-Tage genau stattgefunden hat. Die folgenden zwei Kapitel, fünf und sechs, befassen sich mit den Funden zu den zwei Fragestellungen: wie die Väter den Papi-Tag verbringen und wie die Aushandlung des Papi-Tages genau vor sich ging. Das siebte Kapitel widmet sich der Diskussion. In ihm werden Theorie und Resultate in Zusammenhang gesetzt. Im achten Kapitel wird die Arbeit schliesslich mit dem Fazit und einem Ausblick über zukünftige Forschungsrichtungen abgeschlossen.

[1] Dies heisst auch, dass bei der Beschreibung der Partizipanten kein geschlechtsneutrales, sondern das männliche Pronomen/Nomen verwendet wird.

2. Aktueller Stand der Forschung

Spezifische Forschungsarbeiten bezüglich des Papi-Tages – obwohl hin und wieder flüchtig erwähnt, wie zum Beispiel in Baumgarten et al. (2017) unter dem Namen «Papa-Tag» – sind heutzutage noch relativ selten bis gar nicht vorhanden. Dies hat mehrere Gründe, doch allen voran ist der Fokus der Geschlechterforschung auf der Frau selbst. Die meisten Studien konzentrieren sich auf die flexible «work-life-balance» von Frauen und Müttern, und lassen die Kehrseite der Medaille – die Reduktion der Erwerbsarbeit der Männer – weg (vgl. Boyer et al. 2017, Hipp et al. 2017 etc.). Dennoch kann man verschiedene Aspekte des Papi-Tages in mehrere wissenschaftliche Debatten einbetten, diese da wären: Teilzeitarbeit von Männern, Familienmodelle, Vaterschaft und Männlichkeit («masculinity»). In all diesen Bereichen gibt es einiges an Literatur, wenn auch in einigen mehr als bei den anderen. Da die Thematik der Männlichkeit der Hauptbestandteil des Theorieteils ist, wird diese erst im dritten Kapitel "Theorie" erläutert, und in diesem Kapitel ausgelassen.

In den nachfolgenden Unterkapiteln wird der Stand der Forschung zu den anderen erwähnten Themenbereichen genauer untersucht. Das erste Unterkapitel widmet sich der Erforschung von Familienmodellen. Wie in der Einleitung erwähnt, ist in den letzten Jahren tatsächlich eine «Pluralisierung familialer Lebensformen» festzustellen (Maihofer et al. 2001). Obwohl es immer noch einen grossen Anteil an traditionell-bürgerlichen Familien gibt, haben sich vermehrt andere Familienformen etabliert. Auch was genau unter dem Begriff "Familie" verstanden wird, ist heute nicht mehr so stark von Normen, sondern viel mehr von der persönlichen Auffassung abhängig (Maihofer et al. 2001). Das zweite Unterkapitel beschäftigt sich mit der Forschung rund um die Teilzeitarbeit von Männern. Obwohl es sich dabei um eine relativ junge Thematik handelt (da diese früher im Angesicht der dominierenden traditionell bürgerlichen Familie eher selten war), ist sie doch sehr gut erforscht. Erstaunlich ist dabei, dass sich offenbar viele Männer und Väter wünschen, die Vollzeitarbeit abzulegen und Teilzeit zu arbeiten. Bei den hierfür genannten Gründen wird aber die Familie bei weitem nicht an erster Stelle genannt. Hinzu kommt, dass, entgegen dieser Meinung, Männer offenbar zufriedener sind, wenn sie Vollzeit arbeiten. Dies ist bei Vätern umso mehr der Fall. Die Entscheidung, auf Teilzeitarbeit umzustellen, wird dabei nicht von einer rationalen Nutzen-Maximierung geleitet, sondern vielmehr durch eine

persönliche Grundeinstellung betreffend geschlechterpolitischer Ideale. Im dritten Kapitel wird der Stand der Forschung im Themenbereich «Vaterschaft» behandelt. Eine Erkenntnis der Forschung in diesem Themenbereich ist, dass sich das "Vater-sein" verändert. Immer mehr kommt man von den traditionellen Werten wie Autorität, Gehorsam und Ordnung, die der Vaterrolle zugeschrieben wurden, weg und füllt diese mit neueren, fürsorglicheren Werten.

2.1 Forschungsstand im Themenbereich Familienmodelle und egalitäre Familie

Maihofer et al. (2001) haben schon vor knapp zwei Jahrzehnten Beobachtungen zum Wandel der Familienrealitäten gesammelt und aufgeführt. In ihrer Studie legten sie verschiedene Daten aus dem deutschen Raum zusammen, um eine möglichst zeitgemässe Aufnahme aller verschiedenen Aspekte der Thematik Familie in nur einer Ausgabe des Arbeitspapiers (Magazin) zu präsentieren. Dabei wurden sowohl Daten des Statistischen Bundesamtes gebraucht als auch geschichts-, sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Analysen beigezogen.

Sie stellten dabei fest, dass damals – und das stimmt heutzutage wohl immer noch – eine «Pluralisierung familialer Lebensformen» (Maihofer et al. 2001) stattfand. Das heisst, dass, während die traditionell-bürgerliche Familie an Bedeutung verlor, andere Formen des Familienlebens vermehrt aufkamen. Nicht nur erscheinen immer wieder neue Formen der Familie, sondern auch das Verständnis des Begriffes «Familie» hat sich verändert. Dass die Familie durch die Norm der heterosexuellen Ehe definiert ist, stimmt heute nicht mehr. Eher ist die Eigendefinition der jeweiligen Person dafür verantwortlich, was sie unter dem Begriff «Familie» versteht. «*Familie wird immer weniger als etwas natürlich Gegebenes oder als eine selbstverständliche gesellschaftliche Konvention gelebt, sondern als etwas, was hergestellt, um das sich bemüht und in das Arbeit und Aufmerksamkeit investiert werden muss*» (Maihofer et al. 2001, 41). Dies setzt voraus, dass beteiligte Partner und Partnerinnen vermehrt in der Lage sind, miteinander zu kommunizieren, flexibel und verhandlungsbereit sowie offen dafür sind, Risiken einzugehen.

Eine wichtige Grundlage für die Forschung im Bereich Familienmodelle in der Schweiz ist das Buch «Kinder in unterschiedlichen Familienformen» von Baumgarten & Bürgisser (2006). In ihm wird hauptsächlich die Auswirkung der beiden Familienformen – der traditionellen Familie, bei der die Arbeit sehr geschlechtlich getrennt ist und der egalitär-partnerbezogenen Familie, bei der die Rollenteilung der Erwerbsarbeit, Haushaltsarbeit und die Fürsorge für die Kinder gleichmässiger auf beide Beteiligte verteilt ist – auf die Kinder und ihre Beziehung zu den Eltern untersucht.

Eine wichtige Erkenntnis bezüglich der Vater-Kind-Beziehung ist dabei, dass diese in egalitären Familien stärker entwickelt ist als in den traditionellen. Ausserdem sei der Vater in egalitären Familien oft auch ein verständnisvoller Gesprächspartner, was bei Vätern in traditionellen Familienmodellen nicht gleichermassen der Fall sei. Dies sei «*neben allen Diskussionen um die Qualität von miteinander verbrachter Zeit […] nicht zuletzt der Quantität der «Väterzeit» zuzuschreiben*» (Baumgarten & Bürgisser 2006, 11).

Kinder in egalitären Familien schätzen das elterliche Rollenmodell, da es ihnen durch die Abwechslung im Betreuungsalltag auch Abwechslung in ihrer Alltagsrealität gibt. Dies fehlt den Kindern, die aus traditionellen Familien stammen. Sie würden sich mehr Vater – und damit mehr Abwechslung – in ihrem Betreuungsalltag wünschen und scheinen sich mehr mit dem Modell «arrangiert» zu haben, als es genussvoll auszuleben (Baumgarten & Bürgisser 2006).

Eine interessante Beobachtung, die Baumgarten & Bürgisser (2006) machen, ist der Einfluss der jeweiligen Familienmodelle auf die unterschiedlichen Kinder. In traditionellen Familien sind es oft eher die Knaben, die stark geschlechtsrollentypisch geprägt werden, während die Mädchen eher ambivalent wirken und in Zukunft Arbeit und Familie trotzdem irgendwie verbinden möchten. Mädchen in egalitären Familien scheinen am meisten davon zu profitieren, sind sie doch diejenigen, die später am wenigsten geschlechtsrollentypisch geprägt sind. Bei Knaben aus denselben Familien ist dies weniger der Fall.

2.2 Forschungen im Themenbereich Teilzeitarbeit von Männern/Vätern

Die Thematik des «regendering care» per se wird in der Literatur praktisch nur von Boyer et. al (2017) aufgegriffen. Die britischen Autoren beschreiben damit den Prozess der geschlechtlichen Umpolarisierung der Fürsorgearbeit im Familienleben von Paaren. Die ökonomische Verknappung und hohe Arbeitslosigkeit nach der Rezession in den Jahren 2008/2009 und dem erneuten Rückfall in den Jahren 2011/2012 scheint in England neue Realitäten in Sachen Fürsorge, Hausarbeit und anderer sozialer, emotionaler und unbezahlter Arbeit aufgemacht zu haben. Obwohl die absolute und prozentuale Anzahl der Männer, die solchen Arbeiten nachgehen, im Vergleich zu den Frauen immer noch relativ klein ist, war dennoch eine positive Veränderung zu bemerken. Boyer et al. (2017) sprechen vor allem von neuen Modellen wie den sogenannten SAHF's, die nach der Krise hervorgetreten sind. Ein SAHF – oder «*stay-at-home-father*» – ist ein Familienmodell, bei dem – im Gegensatz zum traditionellen Familienmodell – der Vater zu 100% für die Hausarbeit und Fürsorge der Kinder zuständig ist, während sein Partner oder seine Partnerin der Erwerbsarbeit nachgeht. Eine ähnliche Beobachtung kann auch im deutschsprachigen Raum gemacht werden, wenn dies hier auch mehr aus Notwendigkeit geschieht, als dass es eine bewusste Entscheidung ist (Schwiter & Baumgarten 2007). Dennoch ist die Anzahl an SAHF's hierzulande tendenziell sinkend (Schwiter & Baumgarten 2007). Stattdessen wird eher die Teilzeitarbeit gewählt.

Laut dem Bundesamt für Statistik gehen in der Schweiz etwa 11% der Männer zwischen 25 und 54 Jahren – egal ob mit oder ohne Kinder unter 25 Jahren – einer Teilzeitbeschäftigung von über 50%, aber unter 89% nach (Bundesamt für Statistik 2019). Dennoch sagen neun von zehn Männern im erwerbstätigen Alter in der Schweiz, wo eine hohe Wochenarbeitszeit von 42 Stunden die Norm ist, dass sie ihr Pensum eigentlich gerne verringern wollten (Baumgarten et al. 2017). Die Gründe für das Reduzieren der Arbeit sind vielfältig, aber nur ein kleiner Teil will mehr Zeit für die Familie. Weiterbildungen, Nebenerwerbe und die Lust, weniger zu arbeiten, werden als wichtigere Gründe genannt (Baumgarten et al. 2017). Dennoch trägt eine Familiengründung bei Männern eher zur erhöhten Stabilität der beruflichen Laufbahn bei, ganz im Gegensatz zu den Frauen (Baumgarten et al. 2017).

Die Studie von Baumgarten et al. (2017) in der deutschen und französischen Schweiz macht klar, dass für Männer immer noch die Vereinbarung von *Beruf mit Familie* im Vordergrund steht.

Eine andere interessante Beobachtung ist auch der Einfluss, den der Beschäftigungsgrad auf den Kinderwunsch hat. Während bei Frauen eine deutliche negative Korrelation zwischen Beschäftigungsgrad und Anzahl gewünschter Kinder festzustellen ist, hat bei Männern das eine auf das andere keinen signifikanten Einfluss (Baumgarten & Borter 2016). In anderen Worten, während Frauen vermehrt zwischen Karriere *oder* Familie entscheiden müssen, scheinen Männer beides haben zu wollen.

Die Studie von Hipp et al. (2017) in der nördlichen Region von Europa zwischen Deutschland, Irland, Schweden und den Niederlanden beschäftigt sich mit den Gründen, weshalb Väter sich dafür entscheiden (sollten), Teilzeit zu arbeiten. Eines der Fazits, die gezogen werden, ist die Irrelevanz der Einkommenspotentiale in Paarbeziehungen auf die Wahrscheinlichkeit der Teilzeitarbeit der Männer. Das heisst, dass sich Männer keineswegs eher für die Teilzeitarbeit entscheiden, wenn das Einkommen ihrer Partnerin oder ihres Partners grösser als das eigene ist: *«Anders als es die Logik austausch- und verhandlungstheoretischer Ansätze nahelegt, scheint die Nutzenmaximierung auf individueller Ebene und Haushaltsebene nicht ausschlaggebend für eine Teilzeitbeschäftigung von Vätern zu sein»* (Hipp et al. 2017, 44).

Weiter wurde herausgefunden, dass auch die Anzahl und das Alter der Kinder von Vätern in diesen Ländern offenbar keinen signifikanten Einfluss auf die Teilzeitarbeit der Väter hat. Weder mehr Kinder noch jüngere Kinder scheinen Väter dazu zu bewegen, Teilzeit zu arbeiten (Hipp et al. 2017). Gründe dafür können keine genannt werden, dennoch wird auf kulturelle Kontextfaktoren und individuelle Rollenvorstellungen als mögliche Ursache und weiterführende Forschungsmöglichkeiten verwiesen.

Eine ähnliche Studie von Larsson & Björk (2017) bezogen auf den schwedischen Raum versuchte mittels vertieften Interviews mit teilzeitarbeitenden Vätern von jungen Kindern herauszufinden, weshalb, obwohl in Schweden ziemlich egalitäre Bedingungen für alle Elternteile bezüglich der «*work-life-balance*» herrschen, Frauen eine 14-mal höhere Wahrscheinlichkeit haben, Teilzeit zu arbeiten als Männer. Dass schwedische Frauen

ungefähr 15% weniger verdienen als die Männer (was in Fachkreisen als der sogenannte «Gender-Gap» bezeichnet wird), scheint aber nicht die Ursache dafür zu sein. Viel eher schliessen Larsson & Björk (2017) auf die prävalente Auffassung, dass Männer Vollzeit arbeiten sollten, und die Verbindung dieser Auffassung mit dem Bild der eigenen Männlichkeit, Professionalität und Hingabe zur Arbeit. Obwohl im Arbeitsmarkt in Schweden vor allem vollzeitarbeitende Männer bevorzugt werden, scheint die grösste Barriere für Männer sie selbst zu sein. Die immer noch vorherrschenden geschlechtlichen Ideale bezüglich Fürsorge und Arbeiten sind die hauptsächlichen Gründe für den vergleichsweise tiefen Anteil an Männern, die Teilzeit arbeiten.

Die Männer, die sich hingegen für die Teilzeitarbeit entscheiden, scheinen eines gemeinsam zu haben: «*heightened reflexivity*» (zu Deutsch: erhöhte Reflexivität). Diese Männer betrachten die sozialen Normen rund um die Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit kritisch und hinterfragen diese auch.

Einen anderen Ansatz zur Frage, weshalb so wenig Männer sich für ein kleineres Erwerbsarbeitspensum entscheiden, machen Bernhardt & Bünning (2017). Sie konzentrieren sich in ihrer Studie im deutschen Raum auf die betriebskulturellen und betriebsstrukturellen Rahmenbedingungen, den von ihnen vermuteten Einfluss dafür, sich für die Teilzeitarbeit zu entscheiden, sowie ob diese einen Einfluss auf den Unterschied zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit hat. Die Theorie dahinter ist, dass sich Väter eher für Teilzeitarbeit entscheiden würden, wenn in einem Betrieb familienfreundliche Regelungen herrschen und diese verbindlich und transparent umgesetzt werden.

Wie erwartet zeigt die Studie von Bernhardt & Bünning (2017), dass es einen soliden Zusammenhang zwischen den betriebsstrukturellen Regelungen und den Arbeitszeiten von Vätern gibt. Dabei zeigt sich, dass, je stärker die Regeln verankert sind, die Wahrscheinlichkeit, dass Väter Teilzeit arbeiten, umso höher ist und sich die vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten umso weniger unterscheiden. Dabei sei zu beachten, «*dass unser Indikator für betriebliche Regelungen weit über das bloße Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen hinausgeht. Die Väter müssen auch das Gefühl haben, dass die Unternehmensleitung dahintersteht und sie als Zielgruppe für familienfreundliche*

Regelungen angesprochen und regelmäßig informiert werde. » (Bernhardt & Bünning 2017, 66).

Die kulturellen Rahmenbedingungen sind dabei vor allem für die tatsächlichen Arbeitszeiten von Vätern relevant. Betriebskulturelle Faktoren erlauben es Vätern also, ihren Mehraufwand zu minimieren und somit die vertragliche Arbeitszeit einzuhalten.

Schröder (2018) derweilen untersucht, wie und ob die Arbeitszeiten von Vätern ihre Lebenszufriedenheit beeinflussen. Natürlich sind subjektive Messeinheiten wie die Lebenszufriedenheit relativ schwierig exakt zu messen, dennoch ist Schröder (2018) ziemlich zuversichtlich bei seinen Resultaten. Diese indizieren, dass die Zufriedenheit von Männern mit dem Arbeitspensum zunimmt und ungefähr bei der Vollzeitarbeit ihren Höchstwert erreicht. Erstaunlich dabei ist, dass dies bei Vätern – verglichen mit kinderlosen Männern – umso mehr der Fall ist, und dass bei ihnen die Lebenszufriedenheit bei mehr Arbeitsstunden höher ist. Dazu kommt noch, dass Väter sogar mit langen Arbeitsstunden zufrieden sind, wenn diese nicht zu mehr Einkommen führen.

Schröders Ergebnisse deuten darauf hin, dass Männer in traditionellen Familienmodellen offenbar eine höhere Lebenszufriedenheit aufzeigen, was eine Entdeckung entgegen den geläufigen Familienforschungen ist, bei denen eher die Wichtigkeit der egalitären Beziehung postuliert wird.

2.3 Forschungsstand im Themenbereich Vaterschaft

«*Wir wissen nicht, wie viele Väter es in der Schweiz gibt*» *(Baumgarten & Borter 2016, 15).* Ein Satz, der in vieler Hinsicht bezeichnend für die Forschung zu den Themen Vater und Vatersein ist. Alexander Mitscherlich nannte es 1962 eine «vaterlose Gesellschaft», weil die Erziehung der Kinder und die Vermittlung von Werten an diese mehr von den Institutionen des Staates (Schule etc.) und privaten Medien (Zeitungen, TV etc.) übernommen wurden, als dies der Vater – der ja die ganze Zeit ausser Haus am arbeiten war – in der traditionellen Familie tat. Booth & Edwards 1980 nannten ihn den «unsichtbaren Elternteil». Es scheint

ganz so, als ob der Vater keine in der Gesellschaft wahrgenommene Rolle – ausser natürlich die des Brot-Verdieners – innehat.

Doch in den letzten Jahren hat sich dies offenbar verändert. Mit der verbesserten Integration der Frau in die Erwerbsarbeitswelt können Väter «*nun endlich und ganz selbstverständlich das Natürlichste tun: mehr für ihre Kinder da zu sein, wenn die Partnerin arbeitet*» (Stamm 2009, 1). Die Frage bleibt dennoch, ob Väter diese Chance auch tatsächlich nutzen und weshalb bzw. weshalb nicht.

Bis vor kurzem waren Studien über das Vatersein kein wirklicher Bestandteil der Geschlechterforschung (Baumgarten & Borter 2016). Trotzdem ist das Thema «Vaterschaft», vor allem in Hinblick auf den Papi-Tag, von grosser Bedeutung. Die Fragen, wie sich Väter fühlen, wie sie sich selbst sehen und welchen Einfluss das väterliche Engagement auf seine familiäre und gesellschaftliche Umgebung hat, sind hierbei ausschlaggebend (Baumgarten & Borter 2016). In ihrem Bericht zum nationalen Programm von *MenCare Schweiz* sind Baumgarten & Borter (2016) diesen Fragen auf den Grund gegangen.

Baumgarten & Borter (2016) stellen im Rapport *«Vaterland Schweiz*» als Erstes eine Definition dafür auf, was sie unter väterlicher Sorge-Arbeit verstehen. In ihren Worten umfasst die väterliche Sorge-Arbeit «*die familiären Leistungen von Vätern, also das konkrete Versorgen und Betreuen von Kindern als zentrale familien- und kindbezogene Sorgeaktivität. Damit sind Tätigkeiten wie mit Kindern spielen, ihnen Essen geben, sie anziehen und sich um ihre Kleidung kümmern, die Kinder zu Bett bringen, sie im Krankheitsfall pflegen, ihnen bei den Hausaufgaben helfen oder sie zur Schule bringen bzw. von dort abholen sowie Tätigkeiten zur Körperhygiene gemeint (‚being engaged'). Des Weiteren zählen wir aber auch die indirekte Beschäftigung mit Belangen der Familie dazu. Diese unterscheiden sich einerseits in haushaltbezogene Engagements wie Einkaufen, Kochen und Putzen, andererseits in administrationsbezogene Tätigkeiten wie Versicherungen abschliessen, die Steuererklärung für die Familie erledigen usw. und Instandhaltungsarbeiten. Ausserdem zählen wir hier die gedankliche Beschäftigung mit der Familie bzw. den Kindern hinzu (‚being concerned')*» (Baumgarten & Borter 2016, 18).

Eine Definition der väterlichen Sorge-Arbeit zu erstellen ist ein wichtiger erster Schritt, um deren Sichtbarkeit und Messbarkeit zu erhöhen und den stark geschlechtlich geprägten

Begriff der Fürsorge zu neutralisieren und für beide Geschlechter zu normalisieren – die exakte Definition der väterlichen Fürsorgearbeit kann zu 100% auch für die mütterliche Fürsorgearbeit verwendet werden.

Mit dieser Definition gehen Baumgarten & Borter (2016) drei Fragen nach: (1) Wie sehen die derzeitigen Vorstellungen von Vaterschaft in der Schweiz aus, (2) wünschen sich Schweizer Männer Kinder, und wie sieht ihr Familienideal aus und (3) welches Selbstbild haben Männer in der Schweiz von sich als Vater.

(1)

Dass die persönlichen Vorstellungen von Vaterschaft und Familiendynamiken sowie alle damit verbundenen sozialen Konstrukte nicht naturgegeben sind, sondern durch die ökonomische Situation, kulturelle und religiöse Vorstellungen und sowohl von zeitgemässen Medien und rechtlichen Voraussetzungen beeinflusst und geleitet werden, ist heutzutage unbestritten (Baumgarten & Borter 2016).

«Familie und Vaterschaft werden in der Schweiz aussergewöhnlich stark als Privatsache gesehen. Die zugrunde liegende Annahme, Familien könnten sich unabhängig von Rahmenbedingungen und Strukturen entwickeln, ist wissenschaftlich allerdings unhaltbar» (Baumgarten & Borter 2016, 8).

Obwohl die Auffassung, dass Frauen von Natur aus bestimmt sind, sich um die Kinder zu kümmern zurzeit als widerlegt gilt, werden Väter doch in der Praxis immer noch als zweite Option für die Kinderbetreuung angesehen. Es werden in diesem Aspekt «*deutlich andere und mehr Erwartungen an (werdende) Mütter gestellt werden als an (werdende) Väter*» (Baumgarten & Borter 2016, 20).

(2)

Der Kinderwunsch ist bei Männern in der Schweiz ungefähr gleich gross wie bei den Frauen, mit zwei Kindern als meist genanntes Ideal (Baumgarten & Borter 2016). Unter 30 Jahren ist

der Kinderwunsch generell am höchsten, allerdings können sich mehr Männer noch zwischen 30 und 44 Jahren vorstellen, Kinder zu haben, als dies Frauen im selben Alter tun.

Eine abgeschlossene Ausbildung sowie ein erfolgreicher Berufseinstieg gelten für Männer wie Frauen als Voraussetzung für eine Familiengründung; Ausbildung und Berufseinstieg parallel zur Familiengründung wird als problematisch erachtet (Baumgarten & Borter 2016, 25).

Für Männer wäre der perfekte Zeitpunkt für die Familienbildung dann, wenn das Berufsleben gesichert und eine gute Position erreicht wurde. Dies stimmt mit den von Baumgarten et al. (2017) postulierten Ergebnissen, dass bei Männern die Priorität der Vereinbarung von *Beruf und Familie* auf dem Beruf liegt, und die Familie an zweiter Stelle kommt, überein.

(3)

Der heutige Vater unterscheidet sich stark vom Vaterbild früherer Generationen. Anstelle eines abwesenden Ernährers wünschen sich Väter, in der Familie mehr engagiert zu sein. Dies nennt mal «involvierte Vaterschaft».

«Es sind dabei vor allem die Erwartungen an das Alltagshandeln der Väter ausserhalb ihrer beruflichen Arbeitszeit, d.h. nach Feierabend, an Wochenenden und in den Ferien, die sich verändert haben» (Baumgarten & Borter 2016, 31).

Dabei ist es nicht wichtig, die Zeit mit den Kindern in Stunden oder Minuten auszurechnen. Manchmal muss nicht mal ein Kontakt zu den Kindern stattfinden, sondern die blosse Anwesenheit und mögliche Ansprechbarkeit im Bedarfsfall reichen oft schon aus.

Hinzu kommt, dass für die Vaterschaft die «Vater-Kind-Beziehung» vermehrt an Wichtigkeit gewinnt. Dazu gehören die Fähigkeiten, mit den Kindern über Gefühle zu sprechen und ihnen emotionale Unterstützung zu geben. Dies steht in starkem Kontrast zu den eher traditionellen Werten, wie Autorität, Gehorsam und Ordnung, die der Vaterrolle früher zugeteilt wurden.

Väter sagen also, dass sie grundsätzlich mehr involviert in die Fürsorge und Erziehung der Kinder sein wollen. Untersuchungen des BfS (Bundesamtes für Statistik) in der Schweiz stellen allerdings fest, dass Väter in einer traditionell-bürgerlichen Rollen- und Aufgabenverteilung in der Familie zufriedener sind, als wenn der Vater Teilzeit arbeitet und mehr Zeit für die Familie aufbringt (Bundesamt für Statistik 2015; Baumgarten & Borter 2016). Diese Resultate stimmen mit Schröder (2018) überein (vgl. hierzu Kapitel 2.2).

Baumgarten & Borter (2016) vermuten, dies habe ihren Ursprung in der Meinung, dass Wertschätzung und öffentliche Anerkennung über den Beruf statt der Familienarbeit gewonnen werden. Allerdings sind auch sie nicht sicher, ob dem tatsächlich so sei. Dieser Fragestellung auf den Grund zu gehen wäre eine gute Ausrichtung zukünftiger Arbeiten und Forschungen in diesem Bereich.

Welche Faktoren in Deutschland einer «involvierten Vaterschaft» im Wege stehen könnten, fragt sich Gesterkamp (2005). Er argumentiert, dass Väter weder Zwang noch Bestrafung brauchen, um ihre Rolle als Fürsorger wahrzunehmen, sondern lediglich Ermutigung. Diese Ermutigung müsse auf politischer und betrieblicher Ebene stattfinden, da diese immer noch alte Rollenzuschreibungen belohnen. Im Zentrum steht dabei die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie.

McGill (2014) versucht in einer Studie in den USA, den Konflikt zwischen der Zeit für die Erwerbsarbeit und der Zeit für die Fürsorge, den Väter während der involvierten Vaterschaft erfahren, zu adressieren und herauszufinden, ob Arbeitsstunden mit der Involviertheit zusammenhängen. Wie erwartet zeigt sich, dass Arbeitsstunden negativ proportional zur Fürsorge stehen, aber keinen Einfluss auf die «Spielzeit» zwischen Vater und Kind haben. Eine spannende Entdeckung, die McGill macht, ist die kleine Gruppe von Vätern, die sowohl lange Arbeitsstunden als auch eine grosse Involvierung in der Familie haben. Diese «neuen Väter», wie sie sie beschreibt, scheinen ihre eigene Freizeit signifikant zurückzuschalten, um mehr Zeit für die Fürsorge der Kinder aufbringen zu können.

3. Theorie

Der Theorieteil widmet sich dem von Connell (1995) aufgestellten Framework zur «Männlichkeit». Darin postuliert sie, dass es verschiedene Arten von Männlichkeit gibt, und dass diese einer sozialen Hierarchie unterliegen.

3.1 Definitionen von Männlichkeit

Um über «Männlichkeit» sprechen zu können, muss erst definiert werden, was unter Männlichkeit überhaupt verstanden wird. Dies scheint auf den ersten Blick relativ einfach zu sein, doch der Schein trügt. Das Konzept der Männlichkeit ist nämlich inhärent relational zum Kontrast-Konzept der «Weiblichkeit» und kann als eigenständiger Begriff so gar nicht analysiert werden. In einer utopischen Kultur, in der Frauen und Männer nämlich nicht als gegenpolige Charakter angeschaut werden, wird es auch kein Prinzip der «Männlichkeit» oder der «Weiblichkeit» geben, dies in der Theorie. Historisch betrachtet fällt die Zeit vor dem 18ten Jahrhundert in diese Utopie, aber nur, weil die Frauen dazumal als komplett andere Spezies betrachtet wurden, nämlich als eine mit den gleichen, aber minderwertigen Charaktereigenschaften des Mannes. Wenn man heute also von Männlichkeit spricht, dann «produziert» man also schon Geschlecht (Connell 1995).

Connell (1995) listet vier verschiedene Ansätze und Blickwinkel, wie man die Männlichkeit definieren könnte. Die erste, und gleichzeitig auch schwächste Definition von Männlichkeit bietet der *Essentialismus*. Dieser wählt ein einziges Hauptmerkmal, das dann das gesamte Wesen des Mannes beschreiben soll. Ein Beispiel dafür wäre die Behauptung, dass Männer aktiv sind, während Frauen passiv sind. Sogar Freud selbst, der diese Behauptung aufgestellt hat, gibt zu, dass dies dann doch ein wenig zu stark vereinfacht wäre. Eine weitere Schwäche dieses Ansatzes ist, dass verschiedene Essentialisten die Männlichkeit mit verschiedenen Hauptmerkmalen erfassen wollen, was zu einer Verwässerung des ganzen Systems führt. Connell (1995) meint dazu, dass die Behauptung, dass Männlichkeit nur mit einem Hauptmerkmal definiert werden kann, wohl mehr über die Gesinnung der Person aussagt, die das behauptet, als über die Männlichkeit per se.

Der zweite Versuch, die Männlichkeit zu definieren, kommt von den *positivistischen* Sozialwissenschaften. Hierzu werden mittels statistischer Forschungen untersucht, was Männer wirklich sind (im Durchschnitt) und wie sie sich wirklich von Frauen (im Durchschnitt) unterscheiden. Dies scheint ein logischer Ansatz zu sein, aber auch dieser ist nicht ohne Schwierigkeiten. Wenn man die Männlichkeit nämlich als «*was Männer empirisch gesehen sind*» definiert, werden einige Gebrauchsweisen des Wortes, wie zum Beispiel, wenn man eine Frau als «männlich» beschreibt, als nichtig erachtet.

Die *normative* Definition von Männlichkeit versucht diese Schwäche mit einzubeziehen und bietet einen Kompromiss an: Männlichkeit ist, was Männer sein sollten. Dies erlaubt, dass sich verschiedene Männer diesem Standard auf unterschiedliche Weise annähern können. Allerdings wird aber auch ein Paradox produziert. In der realen Welt existieren Millionen, wenn nicht Milliarden von Männern, die diesem Standard nicht entsprechen. Soll das dann heissen, dass ein guter Teil der Männer nicht männlich ist? Was ist dann so normativ an der normativen Definition?

Der *semiotische* Ansatz verzichtet deswegen auf Charaktereigenschaften, um die Männlichkeit zu definieren, und abstrahiert sie einfach als «*nicht-Weiblichkeit*». Dadurch werden Paradoxe – wie im normativen oder positivistischen Ansatz – und Willkürlichkeiten – wie im essentialistischen Ansatz – vermieden. Allerdings ist die semiotische Definition sehr limitiert in ihrem Anwendungsbereich – sie funktioniert in kulturellen und sozialen Diskursanalysen sehr gut, in naturwissenschaftlichen Studien eher weniger.

3.2 Soziale Praktiken und Geschlecht

Gemäss Connell (1995) ist das Geschlecht eine Art, wie soziale Praktiken geordnet werden können. Sie sagt, dass das Geschlecht die soziale Praktik ist, die konstant auf den Körper und was der Körper tut referiert, aber nicht unbedingt nur auf den Körper reduziert. In diesem Sinne ist das Geschlecht nicht nur auf einzelne Menschen und Aktionen limitiert, sondern es kann auch im grossen Kollektiv praktiziert werden. Ganze Institutionen oder sogar der Staat sind in Connells 1995 Definition geschlechtlich geprägt. Bei einem solchen Beispiel muss die

Praktik nichts mit dem Reproduktionssystem der teilhabenden Menschen zu tun haben, eine soziale Verbindung zu den Geschlechtsteilen ist für Connell 1995 ausreichend.

Connell (1995) listet drei Arten von Geschlechter-Beziehungen auf. Die Erste ist ein *Macht-Verhältnis*. In der westlichen Welt ist dies relativ einfach zu verstehen, die Domination des Mannes und die Subordination der Frau haben eine lange Geschichte hier (Connell 1995). Das Macht-Verhältnis scheint heutzutage immer noch intakt zu sein, obwohl es seit Jahren von verschiedenen Institutionen, Personen und Praktiken wie zu Beispiel der Feminismus in Frage gestellt wurde. Ein anderes Verhältnis zwischen den Geschlechtern ist das *Produktionsverhältnis*. Damit meint Connell (1995) vor allem die Aufteilung von Arbeit, Aufgaben und physischen Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern. Dies ist heute in Form der Lohnungleichheit zu spüren, geht aber noch viel tiefer als das. Connell (1995) geht sogar soweit und sagt, dass das Anreichern von Vermögen mittels Arbeit durch soziale Geschlechterbeziehungen eine starke Verbindung zum Geschlecht hat. Das dritte Verhältnis zwischen Geschlechtern ist die sogenannte *«cathexis»* (zu Deutsch: Objektbesetzung). *«Cathexis»* ist die (sexuelle) Lust, interpretiert als emotionale Energie, die investiert wird, um sich an ein Objekt zu «befestigen». In diesem Sinne ist auch dies eine geschlechtliche Frage.

Da man mit dem Geschlecht soziale Praktiken ordnen kann, interagiert es auch mit anderen sozialen Strukturen, wie die Rasse, Nationalität oder die Klasse. Diese Erkenntnis hat auch weitreichende Implikationen für die Männlichkeit, da auch diese ohne solche Strukturen nicht genau analysiert werden kann. Im folgenden Unterkapitel wird auf das von Connell (1995) erstellte Konzept der Beziehungen zwischen Männlichkeiten eingegangen.

3.3 Beziehungen zwischen «Männlichkeiten»

Die Hauptaussage von Connell (1995) in Bezug auf die Männlichkeit ist, dass es eben nicht nur eine Art von Männlichkeit gibt, sondern multiple. Doch das ist nur ein erster Schritt. Interessant wird es, wenn man die Verhältnisse zwischen den unterschiedlichen Männlichkeiten erfassen will. Auch hier bietet Connell (1995) vier verschiedene Konstrukte, die den Rahmen des westlichen Bildes der Männlichkeit erstellen.

Die erste Gruppe bildet die sogenannte *Hegemonie*. Der Begriff wurde in der Einleitung schon einmal erwähnt, aber was bedeutet er genau? Die Hegemonie beschreibt die kulturelle Dynamik, bei der eine Gruppe die anführende Position im sozialen Lebensbereich beansprucht und aufrechterhält (paraphrasiert nach Connell 1995, 77). Die hegemonische Männlichkeit kann darum als die Konfiguration von Geschlechterpraxis, die die momentane akzeptierte Antwort zum Problem der Berechtigung der Patriarchie, welche die dominante Position der Männer und die subordinierte Position der Frauen garantiert, verkörpert, definiert werden (paraphrasiert nach Connell 1995, 77). Mit anderen Worten, es gibt zu jeder Zeit und in jeder Kultur immer eine Form von Männlichkeit, die als erhaben beachtet wird – und dies wird als hegemonische Männlichkeit bezeichnet. Wichtig ist, dass die hegemonische Männlichkeit als eine dynamische Konfiguration angesehen wird. Wenn die Umstände sich ändern, wird dies auch die Auffassung der hegemonischen Männlichkeit tun. Ausserdem bedeutet das Innehaben von hegemonischer Männlichkeit nicht automatisch, dass man in einer sozial mächtigen Position ist, oder dass, wenn man in einer solchen Situation ist, man automatisch Charaktereigenschaften der hegemonischen Männlichkeit aufweist. Dennoch wird die Hegemonie oft nur etabliert, wenn es einen Zusammenhang zwischen kulturellem Ideal und sozialer Macht gibt.

Wenn es eine Gruppe Männer gibt, deren Männlichkeit dem kulturellen Ideal entspricht, dann gibt es immer auch Männer, die diesem Ideal nicht entsprechen. Die Männlichkeit dieser Gruppe wird als subordiniert – oder unterwürfig – bezeichnet. Männer in dieser Gruppe werden oft nicht als «echte Männer» angesehen. Historisch gesehen fallen in der westlichen Kultur vor allem Schwule, aber auch Männer, die weibliche Charaktereigenschaften aufweisen, in diese Kategorie.

Zwischen diesen beiden Extremen befinden sich die *«complicity»* (zu Deutsch: die Komplizenschaft) und die *«marginalization»* (zu Deutsch: die Ausgrenzung). Egal welche Definition zur Männlichkeit man zur Hand nimmt, schlussendlich entsprechen doch nur ein verhältnismässig kleiner Teil der Männer der hegemonischen Geschlechterpraxis. Ein viel grösserer Teil der Männer entspricht wohl eher der Beziehung der Komplizenschaft zur hegemonischen Männlichkeit. Komplizenschaft in diesem Sinne bedeutet, dass, obwohl ihre Männlichkeit nicht der hegemonischen entspricht, sie doch so konstruiert ist, dass sie die Hegemonie zur Kenntnis nimmt und vielleicht sogar unterstützt, ohne je einen aktiven Teil

dazu beizutragen. Väter, Männer in Beziehungen und solche, die Einsätze in sozialen Gemeinschaften leisten, verkehren alle auf täglicher Basis mit anderen Menschen und sind es sich gewohnt, Kompromisse einzugehen und ihre Partnerin zu respektieren. Solche Männer weisen am ehesten die komplizenschaftliche Männlichkeit auf.

Die Hegemonie, Subordination und Komplizenschaft bilden eine mehr oder weniger lineare Hierarchie von Geschlechterbeziehungen. Die *Ausgrenzung* hingegen kommt eher zum Zug, wenn das Geschlecht und andere Strukturen – wie zum Beispiel die Rasse oder die Klasse – miteinander interagieren. Ein nicht-weisser Mann könnte alle Charaktereigenschaften der hegemonischen Männlichkeit aufweisen, würde aber in der Europäischen/Amerikanischen Gesellschaft trotzdem nicht als solcher anerkennt werden. Die ausgegrenzte Männlichkeit steht darum immer in Relation zu der Autorisierung der hegemonischen Männlichkeit der dominanten Gruppe (Connell 1995). Wie bei der hegemonischen Männlichkeit schon erwähnt, bezeichnet deswegen auch der Begriff der ausgegrenzten Männlichkeit keinen fixierten Charakter oder Charaktereigenschaft, sondern vielmehr eine Konfiguration der Praxis, die in einer partikulären Situation einer sich ändernden Struktur von Beziehungen generiert wurde (Connell 1995).

3.4 Verbindung Konzept und Studie

Das Konzept von Connell (1995) bietet eine Struktur, ein *Framework*, das im Rahmen dieser Forschung eingesetzt werden kann. Da alle teilnehmenden Väter Teilzeitarbeit leisten und einen Tag die Verantwortung der Fürsorgearbeit zuhause übernehmen, wird es interessant sein, zu sehen, wie sie von ihrem Umfeld in Connells (1995) Hierarchie der Männlichkeit positioniert werden. Wenn mit dem Papi-Tag erreicht werden kann, dass die Fürsorge zu einem Teil der Hegemonie wird, kann deren geschlechtliche Neuassoziation stattfinden. Die spannende Frage wird also sein, ob die teilnehmenden Väter aufgrund ihres Familienmodelles als Vorreiter und Vorbild oder eher als Versager angesehen werden.

4. Methodik

In diesem Kapitel wird die Methodik für sowohl die Datenerhebung im Feld als auch die Datenanalyse genauer unter die Lupe genommen. Die Feldforschung bestand aus insgesamt zwölf semi-strukturierten Interviews und einer teilnehmenden Beobachtung mit Vätern, die einen Papi-Tag pflegen. Der Leitfaden, insbesondere für die Interviews, wurde in starker Anlehnung an Helfferichs (2009) SPSS-Methode erstellt; für die teilnehmende Beobachtung wurde nach Schensul et al. (2013) gearbeitet. In beiden Fällen wurde jedoch eine qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2014) für die Auswertung der Daten zu Hilfe gezogen. Dafür wurden die Interviews transkribiert und kodiert. Die Feldnotizen aus der teilnehmenden Beobachtung wurden vor der qualitativen Inhaltsanalyse nicht weiterbearbeitet. Die Kodierung zielte dabei auf die wichtigsten Schlagwörter des Leitfadens ab – nämlich vor allem die verschiedenen Facetten der Fürsorge und der Hauhaltarbeit während des Papi-Tages, aber auch die Aspekte der Aushandlung und der eigenen Gefühle der Väter. In den kommenden Unterkapiteln wird nun genauer auf diese Schritte eingegangen. Zuerst wird das genaue methodische Vorgehen der Datenerhebung – sowohl der Interviews als auch der teilnehmenden Beobachtung – erläutert, danach wird auf das Sampling – die Teilnehmer –, und als Drittes auf die Auswertung der Daten eingegangen. Im Anschluss findet sich eine kurze Reflektion der Methodik im Nachhinein, um zu beurteilen, was funktioniert hat und was nicht.

4.a Datenerhebung: episodische Interviews und teilnehmende Beobachtung

Die Datenerhebung wurde, wie erwähnt, auf zwei verschiedene Arten durchgeführt: zwölf von dreizehn Teilnehmer wurden mit episodischen Interviews nach Flick (2000) befragt, nur ein Teilnehmer stimmte einer teilnehmenden Beobachtung zu, die nach Schensul et al. (2013) durchgeführt wurde. Die tiefe Quote an Vätern, die beobachtet werden konnten, war sowohl vorhersehbar als auch nachvollziehbar. Eine teilnehmende Beobachtung im Rahmen eines Papi-Tages bedeutet nämlich, dass der Forscher den Vater tatsächlich *den ganzen Tag* (in diesem Falle ca. 14 Stunden) lang begleitet und beobachtet, was ein erheblicher Eingriff

in die Privatsphäre der zu beobachtenden Person ist. Da viele angefragte Väter nur schon vor einem Interview zurückscheuten, ist es erfreulich, dass überhaupt eine teilnehmende Beobachtung stattfinden konnte.

Für die Datenerhebung der Interviews wurde mit einem episodischen Leidfadeninterview, wie es Flick (2000) vorschlägt, gearbeitet. Das episodische Interview ist eine Unterart der qualitativen Interviews und hat «erzählgenerierenden» Charakter (Helferich 2009, 41). Helferich (2009) beschreibt, dass solche Interviews mehr auf das Verständnis abzielen und deshalb das Nachfragen während des Interviews von grosser Bedeutung ist (Helferich 2009, 41). Flick (2000) fügt hinzu, dass Leitfadeninterviews helfen können, um auf neue Thematiken, die während dem Interview eventuell aufkommen, flexibel zu reagieren können (Flick 2000, 78). Das episodische Interview kann so als eine Mischform von monologischen, narrativen Interviews und dialogischen, problemzentrierten Interviews angesehen werden (Helferich 2009, 107). Im Gegensatz zu den problemzentrierten Interviews werden bei episodischen Interviews keine Suggestivfragen gestellt und bei allfälligen Widersprüchen auf Seite der Teilnehmenden – sei es mit sich selbst oder mit einer theoretischen Vorstellung – wird auf keine Konfrontation abgezielt (Helferich 2009, 107). Das episodische Interview zielt also darauf ab, Alltagsinformationen von den Teilnehmenden in konkreten Umständen wie Zeit, Raum, Menschen, Anlässen und Situationen zu sammeln (Flick 2000, 81) und diese Erfahrungen aus ihrer Sicht in einen Kontext zu setzen (Flick 2000, 86).

Meiner Meinung nach ist das episodische Interview deshalb die am besten geeignete Vorlage, um qualitative Daten im Austausch mit Vätern zu generieren. Die Thematik der Fürsorge hat viele Facetten, die sich je nach Kontext ändern. Verschiedene Menschen, verschiedene Beziehungen, Tageszeiten, Orte, und Situationen verlangen unterschiedliche Aktionen, um ihnen gerecht zu werden. Mit dem episodischen Interview kann ich als Forscher diese einzigartigen Geschichten erfahren, aber das Gespräch trotzdem in «interessante» Richtungen leiten.

Der Interviewleitfaden wurde mit der SPSS-Methode nach Helferich (2009) erstellt. SPSS hierbei verkörpert den Erstellungsprozess der Fragen und ihrer Anordnung im Leitfaden: Sammeln, Prüfen, Sortieren und Subsumieren. Laut Helfferich dient dieses Vorgehen

«gleichzeitig der Vergegenwärtigung und dem Explizieren des eigenen theoretischen Vorwissens und der impliziten Erwartungen an die von den Interviewten zu produzierenden Erzählungen» (Helfferich 2009, 182). Die Fragen hierbei sollten keinem Fragekatalog gleichen, sondern vielmehr eine komplexe Struktur aufweisen. Beim ersten Schritt, dem Sammeln von Fragen, sollen dafür erst einmal – unter Zurückstellung von Bedenken bezüglich Korrektheit und Relevanz – einem «Brainstorm» ähnlich alle möglichen Fragen unabhängig einer Reihenfolge notiert werden (Helfferich 2009, 182). Erst beim zweiten Schritt, dem Prüfen, werden die Fragen reduziert und strukturiert und erst im dritten Schritt, dem Sortieren, in eine logische Reihenfolge gebracht – oft chronologisch. Beim letzten Schritt, dem Subsumieren, erhält der Leitfaden seine besondere Form, mit gezielten Erzählaufforderungen (Helfferich 2009, 185).

Mein Leitfaden (vgl. Anhang unter Kapitel 10.1) besteht aus insgesamt neun Fragen, alle mit variierender Anzahl von Unterfragen. Allerdings wurden vier von diesen Fragen während den meisten Interviews nicht gestellt, da sie nicht im eigentlichen Forschungsinteresse standen, sondern mehr als zusätzliche Fragen mit annähernder Forschungsrelevanz dienten, die im Falle eines Interview-Stillstand als Eisbrecher eingesetzt werden könnten. Bei allen Fragen und auch Unterfragen wurde darauf geachtet, dass sie offen und mit erzählgenerierendem Charakter erstellt wurden. Die Unterfragen hierbei sind generell ein bisschen weniger offen als ihre überliegende Hauptfrage und bewusst ein wenig fokussierter gestellt, da sie oftmals mehr als Anregung für Gesprächsstoff dienten, für den Fall, dass der Interviewpartner Schwierigkeiten hatte, eine Frage zu beantworten. Der erste Teil mit insgesamt drei Fragen wurde nur selten gebraucht und diente mehr dem Abtasten von Idealen bezüglich Vaterschaft und Erwerbsarbeit. Diese Fragen haben einen von der Zielgruppe unabhängigen Charakter, und könnten von praktisch jedem (Mann) beantwortet werden. Die nächsten fünf Fragen stellen den Hauptteil des Leitfadens dar und zielen auf eine chronologische Beantwortung des Entstehens und der Ausführung der Papi-Tage ab. Die letzte Frage, auch selten bewusst gestellt, aber oft einfach im Gesprächsfluss beantwortet, nimmt eine zurückschauende, evaluierende Haltung auf die Veränderung der Lebenssituation seit der Einführung des Papi-Tages vor.

Alle bis auf zwei Interviews fanden entweder bei den Teilnehmern zuhause oder an ihrem Arbeitsplatz statt, für die anderen beiden traf man sich für einen Kaffee in der Stadt, und

alle wurden auf Schweizerdeutsch abgehalten. Beide Entscheidungen unterstützten die Intimität und die Privatsphäre der Teilnehmer, was einen Einfluss auf die Qualität der Daten erzeugen sollte. Eine Verkomplizierung stellte dies nur für die (schriftdeutsche) Transkription der Interviews dar, da diese nicht nur erheblich erschwert wurde, sondern da bei der «Übersetzung» unvermeidbar auch einiges verloren gegangen ist, obwohl explizit darauf geachtet wurde, so präzise wie möglich zu arbeiten. Die Interviews dauerten zwischen 40 Minuten und 90 Minuten, mit einem Durchschnitt von 59 Minuten, einem Median von 58 Minuten und einer Gesamtsumme von 706 Minuten (vgl. Anhang unter Kapitel 10.2). Dabei gibt es zwei Interviews, die ein bisschen kürzer als die anderen waren, und zwei, die einiges länger als der Durchschnitt waren. Die Disparität der Länge ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen. Eines der beiden kürzeren Interviews war das erste überhaupt, und kann somit auf die Unerfahrenheit meinerseits zurückgeführt werden. Das andere wurde in einer Mittagspause beim Arbeiten aufgenommen, bei der der Teilnehmer nur einen bestimmten Zeitraum zu Verfügung hatte. Die beiden längeren Interviews wurden beide mit Teilnehmern gemacht, die schon erhebliches Vorwissen auf dem Forschungsgebiet hatten und sich auch schon professionell mit diesem auseinandergesetzt hatten. Alle Interviews wurden aufgezeichnet und schliesslich transkribiert.

Die teilnehmende Beobachtung ist laut Schensul et al. (2013) der Einstiegspunkt in die ethnographische Forschung. Sie bietet mir als Forscher die Möglichkeit, eine Beziehung zu den zu beobachtenden Personen aufzubauen und dadurch ein inhärentes Verständnis der Situation und Dynamik zu erfassen. Durch das Teilnehmen an den alltäglichen Praktiken der beobachteten Personen können umgangsformliche Muster, politische und kulturelle Eigenheiten, soziale und sozioökonomische Hierarchien und Stellungen in praktischer Erfahrung aufgenommen werden (Schensul et al. 2013, 84). Bogdewic (1992) fügt hinzu, dass die teilnehmende Beobachtung eben dort sehr geeignet ist, wo das öffentliche Auge genau keinen Zugang hat. Gold (1958) ordnet die Rolle der Forschenden bei der Beobachtung in vier Unterkategorien ein, die den Grad der Teilnahme am zu erforschenden Element abstufen. Am einen Ende des Spektrum liegt die komplette Teilnahme der Forschenden, wo die Forschenden am zu Beforschenden in einem Grad teilnehmen, als wären sie Teil des Geschehnisses. Am anderen Ende des Spektrums liegen die kompletten Beobachtenden, die an überhaupt keinen Aktivitäten teilnehmen, und eine rein

beobachtende Rolle einnehmen. Dies wird in der Praxis oftmals so umgesetzt, dass die Forschenden komplett verdeckt vom beobachteten Element handeln, wobei die Beobachtenden oft in Unkenntnis der Forschung sind. In der Mitte liegen der/die *Beobachter/in als Teilnehmer/in* und der/die *Teilnehmer/in als Beobachter/in*. Obwohl ähnlich im Namen, könnten sie nicht unterschiedlicher sein. Der/Die *Teilnehmer/in als Beobachter/in* insbesondere zeigt grosse Nachteile, da die Partizipation der Forschenden Veränderungen am zu Beforschenden hervorrufen kann. Der/Die *Beobachter/in als Teilnehmer/in* muss selbst nicht unbedingt einen Bezug zum Forschungsgegenstand haben, sondern vielmehr Interesse an der Teilnahme zeigen und sich bestmöglich auf das Erfassen der Daten konzentrieren. Bei der Begleitung des Papi-Tages im Rahmen dieser Forschung war dies dann natürlich auch das Ziel. In der Praxis hat dies mehr oder weniger gut funktioniert, mit der Ausnahme, dass es aufgrund der jungen Kinder (im Alter von 1 und 3 Jahren) immer wieder zu Situationen kam, bei denen der zurückhaltende Stand des Forschers nicht eingehalten werden konnte, und ich in Tätlichkeiten einbezogen wurde. Ein Beispiel ist das Spielen zwischen dem Vater und den Kindern, bei denen ich als danebensitzende Person (der Beobachter) dann automatisch von den Kindern miteinbezogen wurde.

Die «Feld Notizen» wurden dann nach Schensul et al. (2013) erfasst. Die Autoren ermutigen die Notizen in Tabellenform chronologisch aufzunehmen und bei jedem Eintrag den Ort und die Zeit aufzuführen. Bei jeder aufgenommenen Tätigkeit sollen, wenn möglich, exakte Zitate mitgeführt werden, und so viele zusätzliche Beschreibungen und Gedankenzüge aufgeführt werden, wie es möglich ist. Natürlich wurden im Feld nicht ganz alle Tätigkeiten beobachtet und auch nicht alles wurde niedergeschrieben.

Werner & Schoepfle (1987) beschreiben, dass es drei verschiedene Observationstypen gibt. Die erste ist die *deskriptive Beobachtung*, bei der alles und jedes notiert wird, als ob der/die Forscher/in kein Wissen des Gegenstandes hat, und somit nicht selektieren kann. Die zweite Art ist das *fokussierte Beobachten*, bei der ich als Beobachter meine Notizen mit Informationen aus dem Austausch mit den beobachteten Teilnehmenden steuern kann. Der dritte Typ wäre die *selektive Beobachtung*, bei der ich als Forscher genau weiss, welche Tätigkeiten von Interesse sind, und mich somit nur auf diese konzentriere. Es war dann auch diese *selektive Beobachtung*, die stattgefunden hat.

4.b Sampling: Auswahl der Interviewpartner und Zugang zum Feld

Die Suche nach Interviewpartnern begann durch persönliche Kontakte, die mir Teilnehmer im Rahmen der Forschung vermitteln konnten. Von da aus wurden mit dem Schneeballsystem schnell neue Väter, die den Papi-Tag pflegen, gefunden. Ein Grossteil der Interviewpartner hatten zwar persönliche Kontakte zu anderen potenziellen Teilnehmern doch nur gut 50% von diesen hatten auch Interesse, bei dieser Studie mitzumachen. Während ich am Anfang noch beide Möglichkeiten – das Interview und die Begleitung (teilnehmende Beobachtung) während dem Papi-Tag – in meiner Anfrage zur Auswahl hatte, entfernte ich die Option zur teilnehmenden Beobachtung nach ein paar Anfragen, da ich das Gefühl hatte, sie wirke sehr abschreckend. Die Zusage-Quote blieb allerdings ungefähr gleich. Alle 13 Teilnehmer (bis auf die ursprünglichen persönlichen Kontakte) wurden nach diesem Prinzip gefunden. Das Anfragen und Suchen nach gemeinsamen Terminen dauerte viel länger, als ursprünglich angenommen. Insgesamt vergingen zwischen dem ersten und dem letzten Interview ungefähr sechs Monate. Dies bedeutete auch, dass mehr als genug Zeit für ein Theoretisches Sampling zur Verfügung stand. Theoretisches Sampling ist laut Coyne 1996 der Prozess der Daten-Beschaffung, bei der der Forscher gleichzeitig Daten sammelt, codiert und analysiert, um herauszufinden, welche Daten man als nächstes beschaffen muss (Paraphrasiert nach Coyne 1996, 625). Entwickelt von Glaser und Strauss (1976) erlaubt das theoretische Sampling die eigene Theorie, während sie entsteht, zu entwickeln (Glaser & Strauss 1967, 45). Dies ist Teil ihrer sogenannten «Ground Theory».

Die ursprüngliche Idee war ein Maximum Variation Sampling nach Patton (1990) durchzuführen. Das MVS verwandelt eine der grossen Schwächen der qualitativen Forschung – die kleine Samplegrösse – in eine Stärke (Patton 1990, 173). Kleine Probandenzahlen, wie in diesem Falle 13 Teilnehmer, bedeuten, dass die Fälle wegen ihrer Einzigartigkeit oft sehr heterogen sind (Patton 1990, 173). Mit dem Maximum Variation Sampling kann diese Vielfalt jedoch in zwei wichtige Erkenntnisse umgewandelt werden, zum einen ergibt es detaillierte Beschreibungen von hoher Qualität eines jeden Falles, die für das Dokumentieren der Einzigartigkeit nützlich sind, und zum zweiten können wichtige Muster, welche von verschiedenen Fällen geteilt werden, erkannt und analysiert werden (Patton 1990, 173). Um ein Maximum Variation Sampling zu erschaffen, müssen Teilnehmer

gesucht werden, die verschiedene Charaktereigenschaften aufweisen und verschiedene Kriterien erfüllen (Patton 1990, 173). Die allermeisten meiner Teilnehmenden befinden sich in einer ähnlichen Lebenssituation (verheiratet in einer heterosexuellen Beziehung mit jungen Kindern und, in den meisten Fällen, zu 80% erwerbstätig) und in einem ähnlichen Alter (ungefähr zwischen 36 und 42 Jahren, mit zwei Ausnahmen) (vgl. Anhang in Kapitel 10.2). Da die meisten Teilnehmer auch im Kanton Zürich oder in dessen Nähe wohnen und alle einwandfrei Schweizerdeutsch oder Deutsch sprachen, waren auch dies keine Unterscheidungskriterien. Geblieben sind die beiden Unterscheidungskriterien: Ausbildung (und Beruf) und Wohnort (urban oder rural). Beide zeigen eine relativ gute Durchmischung auf: Sieben Familien leben in einem eher urbanen Umfeld (also entweder direkt in einer Stadt oder in deren Agglomeration) und sechs Familien wohnen in einer ruralen Lage. Neun Teilnehmer hatten einen akademischen Abschluss, und vier hatten keinen solchen Abschluss. Zudem hatten zwölf der Teilnehmer einen ähnlichen kulturellen Hintergrund (aus Zürich); nur ein Interviewpartner mit Migrationshintergrund wurde gefunden. Alle bis auf drei Partizipanten pflegen dabei einen Papi-Tag nach Definition also mit genau 80% Erwerbsarbeit und 20% – oder einen Tag – als Hauptfürsorger zuhause. Eine Person hat gleich 2 Papi-Tage pro Woche (und deswegen ein Erwerbspensum von 60%), und zwei Personen haben anderthalb Papi-Tage (also einen «klassischen» Papi-Tag plus einen Halbtag, wo die Partnerin die andere Hälfte jeweils übernimmt). Die Sampling-Grösse von 13 Personen liegt eher am unteren Ende der von Helferichs vorgeschlagenen mittleren Stichprobenumfangs der Grössenordnung von 6 bis 30 Teilnehmern (Helfferich 2009, 173). Dies hat ihren Ursprung vor allem in der schon erwähnten langen Zeit, die es brauchte, um neue Interviewpartner durch das Schneeballsystem zu finden. Dennoch liefern die 13 Fälle meines Erachtens mehr als genug Daten, um daraus interessante Erkenntnisse abzuleiten – und zwar so viele, dass einiges herausgestrichen werden musste. Alle Teilnehmer werden anonym gehandhabt und mit Nummern von #1 bis #13 gekennzeichnet – eine Tabelle mit allen Probanden ist im Anhang ersichtlich (vgl. Anhang in Kapitel 10.2).

4.c Datenauswertung (Qualitative Inhaltsanalyse)

Für die Analyse beider Arten der Daten wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2014) verwendet. Mayring sagt, dass diese methodisch auf der quantitativen Inhaltsanalyse aufbaut, aber das Kategorien-Bilden der Textpassagen als einen qualitativen-interpretativen Akt behandelt, der nach inhaltsanalytischen Regeln begangen wird (Mayring 2014, 10). Somit ist die qualitative Inhaltsanalyse genaugenommen eine «Mixed Method» und besteht aus beidem – einem quantitativen Teil im Textpassagen suchen und zählen, und einem qualitativen Teil im Kategorien bilden (Mayring 2014, 10). Die Grundidee der qualitativen Inhaltsanalyse ist relativ simpel: Das Zentrale dabei ist, die Daten nicht als Ganzes zu analysieren, sondern sie zuerst in kleinere Segmente zu brechen (Mayring 2014, 51). In dieser Form können den Textsegmenten dann Kategorien zugewiesen werden, die das Analysieren erleichtern. Dabei werden drei von Krippendorff 1980 definierte Einheiten unterschieden: Die *Kodiereinheit*, die *Kontexteinheit* und die *Auswertungseinheit*. Die Kodiereinheit bestimmt dabei den kleinsten möglichen Bruchteil der Daten, die in eine Kategorie passt und Kontexteinheit den grössten. Die Auswertungseinheit legt die Reihenfolge der Auswertung vor (Mayring 2014, 51). Eine der grössten Herausforderungen dabei ist das Bilden der Kategorien selbst. Mayring (2014) empfiehlt, hierbei einen induktiven Ansatz zu wählen (Mayring 2014, 79). Die induktive Kategorienbildung hat grosse Ähnlichkeit mit dem «offenen Kodieren» der «Grounded Theory» (Mayring 2014, 79; Corbin & Strauss 1990). Das offene Kodieren bedeutet, dass Kategorien während dem Bilden miteinander verglichen werden, und bei Ähnlichkeiten zusammengruppiert und in neue (Unter-)Kategorien eingeteilt werden (Corbin und Strauss 1990, 12). Danach kommen andere Arten von Kodieren, wie das axiale Kodieren oder das selektive Kodieren, zum Zug. Das axiale Kodieren ist nach dem offenen Kodieren der nächste Schritt, da es auf dem offenen Kodieren aufbaut. Durch das axiale Kodieren werden neue Hauptkategorien erschaffen, in dem die vorherigen Kategorien miteinander verbunden, verknüpft und verglichen werden. Danach werden durch einen Selektionsprozess die für die Forschung wichtigsten Kategorien herausgepickt. Die so neu erschaffenen Kategorien werden Achsenkategorie genannt (Corbin & Strauss 1990, 13). Als letzter Schritt werden die Achsenkategorien mit dem selektiven Kodieren noch verfeinert. Es werden nun sogenannte

Kernkategorien mittels eines Prozesses gesucht, der sich gar nicht so vom axialen Kodieren unterscheidet, sich aber einfach auf einem höheren Analyselevel befinden (Corbin und Strauss 1990, 14). Die Kernkategorien werden schlussendlich eingesetzt, um die Fragestellungen der Forschung beantworten zu können. Ich habe mich in dieser Arbeit aber an Mayrings (2014) induktiven Ansatz der Kategorienbildung gehalten. Zuerst wurde mithilfe des zuvor erstellten Leitfadens eine theoretische Kategorien-Thematik definiert. Danach wurde das Material Linie für Linie durchgelesen, und für die Thematik relevantes Material in Kategorien unterteilt. Eine solche Kategorie wurde mit einem Wort oder einem kurzen Satz charakterisiert. Beim nächsten Antreffen von relevantem Material muss entschieden werden, ob eine neue Kategorie gebildet wird, oder ob es einer schon existierenden Kategorie zugeteilt werden kann. Nach einer Weile werden keine neuen Kategorien mehr gebildet. An diesem Punkt wurde das Kategoriensystem überarbeitet, indem überlappende Kategorien zusammengefügt wurden und zu generell gefasste Kategorien unterteilt wurden. Danach wurde das ganze Material mit den neuen Kategorien noch einmal durchgearbeitet. Dies gab am Schluss die Hauptkategorien. Diese Hauptkategorien wurden nach Inhalt analysiert. Das Kodieren wurde mit dem Computerprogramm MAXQDA erstellt. Es wurden auf alle Fragestellungen Antworten gefunden, obwohl es innerhalb von verschiedenen Kategorien unterschiedliche Tiefen hat.

4.d Reflexion und Aussagekraft der Resultate

Die Interviews wie auch die teilnehmende Beobachtung bringen den Forscher oder die Forscherin und die Teilnehmer oder Teilnehmerinnen in engen Kontakt. Dadurch entsteht eine Art soziale Position, die dem Forscher oder der Forscherin zugeschrieben wird, das heisst, seine oder ihre reine Anwesenheit kann die Untersuchung beeinflussen. Der Forscher oder die Forscherin wird dadurch selbst zu einem Teil des untersuchten Gegenstands. Es ist deswegen wichtig zu reflektieren, welche soziale Position in dieser Untersuchung eingenommen wurde und wie diese sich auf die Resultate auswirken könnte.

Ein nicht zu vernachlässigender Faktor in dieser Hinsicht ist sicherlich, dass alle involvierten Parteien allesamt dem gleichen Geschlecht angehörten, dem männlichen. Ich vermute, dass

es einfacher ist, sich einem Forscher des gleichen Geschlechtes zu öffnen und wahrheitsgemäss zu antworten, vor allem in einer Studie, bei der die Männlichkeit eine zentrale Rolle spielt. Dennoch ist es schwierig einzuschätzen, inwiefern die «soziale Erwünschtheit» (vgl. Stocké 2004) – das Bestreben, sich dem Gegenüber in gutem Licht zu zeigen – von der Interaktion der Geschlechter abhängt. Es ist mir aber sicherlich bewusst, dass die Teilnehmer sich selbst vermutlich als gute Väter zeigen wollen. Bei dieser Untersuchung steht aber die Sicht der Väter im Zentrum. Deswegen hat die soziale Erwünschtheit insofern keinen Einfluss auf die Aussagekraft der Resultate, als das eben genau analysiert wird, was über den Papi-Tag erzählt wird, und nicht was in der Realität genau passiert.

Neben dem Geschlecht können auch das Alter, die Klasse, die Rasse, der Bildungsstatus sowie das Uni-Label meine soziale Position als Forscher beeinflussen. Von all diesen Charakteristiken wird das Uni-Label, also die Zuordnung dieser Arbeit zur Universität Zürich, am ehesten einen Einfluss auf die Resultate haben. Doch auch hier gilt: Da die Erzählung im Mittelpunkt der Untersuchung steht, ist die Aussagekraft der Resultate nicht negiert.

Diese Untersuchung steht auch unter einer starken Heterosexualitätsannahme. Dies bedeutet, dass davon ausgegangen wird, dass die teilnehmenden Väter in einer heterosexuellen Partnerschaft leben, was grundsätzlich nicht unbedingt der Fall sein muss. Dies drückt sich zum Beispiel im Leitfaden aus, wo nach der «Partnerin» gefragt wird, oder bei Analysen, wenn von der «Mutter» gesprochen wird. In diesem Falle hat sich herausgestellt, dass tatsächlich alle Teilnehmer in einer heterosexuellen Partnerschaft leben[2]. Deswegen hat die Heterosexualitätsannahme keinen Einfluss auf die Resultate.

[2] Dies heisst, dass bei der Beschreibung der Partnerinnen der Teilnehmer kein geschlechtsneutrales, sondern das weibliche Pronomen/Nomen verwendet wird.

5. Resultate der ersten Forschungsfrage (was tun Väter während dem Papi-Tag)

Um die erste Forschungsfrage, wie Väter den Papi-Tag verbringen, zu beantworten, wurden den Partizipanten in den Interviews einige spezifische Fragen dazu gestellt (für den Leitfaden vgl. Anhang in Kap. 10.1). Die Fragen drehen sich darum, wie die Zeit mit den Kindern verbracht wird, um die Ausführung von Hausarbeiten und die Gestaltung allfälliger Freizeit, sowie darum, wie der Tag überhaupt organisiert ist – in derselben Reihenfolge werden auch die Unterkapitel gestaltet.

5.1 Zeit mit den Kindern (Fürsorge)

Eine der interessantesten Fragen dieser Untersuchung ist sicherlich, wie die Väter ihre Zeit mit den Kindern gestalten. Die Fürsorge beinhaltet dabei eine Reihe an Tätigkeiten, die vom Wickeln über das Füttern über das Spielen mit den Kindern, der Handhabung erziehungstechnischer Massnahmen, bis hin zu einfach als Ansprechperson präsent zu sein, reichen (Baumgarten & Borter 2016). In kontemporären Medien wird Vätern darüber hinaus oft vorgeworfen, dass sie während der Zeit, in der sie der Hauptfürsorger sind, oft etwas «Spezielles» – also etwas, das vom Haushaltsalltag abweicht –, bspw. einen Auslug, unternehmen, und so der Grossteil der Fürsorgearbeit wieder auf die Mutter abfällt (Schwiter & Baumgarten 2017). Da der Papi-Tag von der Definition her nur einmal in der Woche stattfindet, und somit der Vater, der einen klassischen Papi-Tag pflegt, nur einmal pro Woche die alleinige Verantwortung als Hauptfürsorger übernimmt, ist dies ein realistisches Szenario. Tatsächlich haben einige Väter von solchen Events gesprochen.

Interviewpartner #3 zum Beispiel unternimmt mit seinen Kindern gerne etwas, vor allem, wenn das Wetter schön ist. Ein beliebtes Ausflugsziel ist dabei der Zoo:

«Wir haben einen Doppelkinderwagen nebeneinander, für den bauten wir extra das Gartentor um, damit wir beide Flügel öffnen können, damit wir mit dem Doppelwagen rauskommen. Da es nicht

immer Niederflur-Trams hat, machten wir es häufig so, dass ich zu Fuss in die Stadt runter ging. Für den Ältesten haben wir ein Stehbrett unten am Kinderwagen, so habe ich alle drei bei mir – zwei im Wagen, der andere stehend, und so ging ich in die Stadt. Ganz am Anfang hatte ich die beiden Kleinen häufig in einem Trag-Tuch, zum Beispiel eine hinten, eine vorne, und den anderen an der Hand – oder auf seinem LikeaBike. Der war sehr früh selbständig mit dem LikeaBike. LikeaBike ist ein Geh-Velo, ohne Pedalen. Und das machte er mit Begeisterung. Helm – problemlos. Und die Organisation war dann immer so, wenn ich nach Hause wollte, dann ruf ich den ZVV an und fragte, wann das nächste Niederflurtram kam. Und wenn das bald kam, dann wartete ich, und fuhr zurück.» (#3, 4)

«Ich konnte das geniessen, ich konnte zum Beispiel mit meinen Kindern, wir haben Jahreskarten, Familienkarten für den Zoo, und gehen viel in den Zoo, Ziegen füttern, auf dem Spielplatz im Zoolino – der ein sehr spannender Spielplatz ist, an dem man auch mit dem Wasser arbeiten kann – das haben wir häufig gemacht. Was mir dann auch die Möglichkeit gab, während sie sich austobten, einen Kaffee zu holen und am Tisch zu sitzen und zuzuschauen und meinen Kaffee zu schlürfen. Das geniesse ich extrem.» (#3, 5)

Dabei ist Interviewpartner #3 nicht der Einzige. Viele Väter scheinen den Drang zu verspüren, ihren Kindern am Papi-Tag etwas bieten zu müssen. Interviewpartner #5 scheint aber über die Zeit damit runtergeschaltet zu haben.

«Es ist ein wenig unterschiedlich, entweder hat man Programm und man hat was abgemacht mit Freunden, mit Familie, oder man hat nichts vor. Das ist etwa 50%-50%. An gewissen Tagen hat man weniger Pläne und man lebt so in den Tag rein, macht ein wenig Haushalt am Morgen – immer ein Thema sind Wäsche, aufräumen, putzen, einkaufen – es kann auch schon mal ein erstes Rausgehen sein, dass man eine Tour macht auf eine Wiese oder einen Spielplatz und dann einkaufen geht, und dann hat man die Fixpunkte. Häufig essen wir das Mittagessen zuhause, in dieser Saison im Sommer aber auch immer wieder draussen. Ich mache nicht die ganze Zeit Kinderprogramm, aber man versucht, den Tag so zu gestalten, dass es für den Sohn auch cool ist. […] Am Anfang hat man vielleicht das Gefühl, dass man dem Kind "was bieten" muss, aber man merkt dann schnell, dass die auch Freude an kleineren Sachen haben. Manchmal hat man schon spezielle Sachen, man geht in den Zoo oder auf den See mit dem Schiff, aber das muss überhaupt nicht immer sein. Ab und zu vielleicht.» (#5, 6-7)

Auch bei Interviewpartner #4 hat sich der Papi-Tag schnell «normalisiert». Während er am Anfang oft etwas Spezielles eingeplant hat, werden heute eher Hausarbeiten gemacht.

«Am Anfang war der Papi-Tag noch so wie etwas Spezielles, wir machen einen Ausflug und ich musste dann sagen, ja, also ich will mich auch am Haushalt beteiligen oder an Arbeiten die nicht so spektakulär sind und immer wieder anfallen, und inzwischen habe ich es eigentlich so, also nicht ganz halb-halb, eigentlich mehr Haushalt und jeden dritten Papi-Tag einen Ausflug, also so 2/3 zu 1/3, so dass man auch mal einen Ausflug macht, wie zum Beispiel in den Tierpark oder so wo man dann halt einen Tag weg ist.» (#4, 6)

Auch Interviewpartner #7 machte ähnliche Erfahrungen, und offenbar wollen auch die Kinder nicht immer nur Programm.

«Am Montag waren wir am Flughafen, denn der Ältere ist jetzt langsam in einem Alter, wo ihn solche Maschinen interessieren. Feuerwehr ist ein riesiges Thema und Flugzeuge auch – bei uns Zuhause fliegen ab und zu Flieger drüber, und dann muss man schon wissen, von wo die herkommen... Und so sind wir halt an den Flughafen, und das ist sehr cool mit der Aussichtsplattform, da hat es einen grossen lässigen Spielplatz, das ist wirklich cool. Da kann man denn auch mal auswärts Mittagessen, das ist sicherlich mal ein Highlight, wenn man mal wo anders ist und wo anders essen kann. Wenn man auswärts isst, hat man den Vorteil, dass man selbst nicht aufräumen muss (lacht). Aber es ist halt mal so mal so, oft isst man halt zuhause, und die Kinder wollen halt auch nicht immer Programm. Er will mit seinen Spielsachen spielen, er will mit den Nachbarskindern mal was machen, also wenn man immer rausgehen würde, das würde ihn noch stressen, das kann man nicht immer machen. Ab und zu ja, aber nicht immer.» (#7, 3)

Es gibt aber auch Väter, die eher keine Ausflüge machen, so zum Beispiel Interviewpartner #8, der über den Winter am Papi-Tag eher zuhause anzutreffen war, als draussen.

«Über wie man die Tage gestaltet, kann ich viel darüber erzählen. Meine Frau macht das konsequent, dass sie mit anderen Eltern abmacht. Sie hat einen Freund mit einem Kind, den trifft sie jeden Freitag. Mir fällt das schwer. Über den Winter habe ich das nicht wirklich gemacht, vor allem auch, weil der Tag so voll ist mit dem Kind und dem Haushalt. Ich hatte weder die Zeit noch die Musse. Ich kenne

zwar schon andere Leute mit Kindern, die ich treffen könnten. Das ist eigentlich super, weil Kinder sehr gerne andere Kinder treffen. Mir fällt es aber sehr schwer. Mir läuft es immer kalt den Rücken hinunter, wenn ich Gruppen von anderen Menschen mit Kindern sehe, die sich treffen und jeder versucht, sich damit zu übertreffen, wie toll ihre Kinder sind. Und gerade mit dem Bezug auf «oh, du hast ja morgen frei» – ich erhole mich im Büro vom Kind sozusagen, nicht umgekehrt. Es ist mental, körperlich und emotional anstrengend. Ich finde es schwierig, das dann mit anderen Leuten zu teilen. Das fällt mir nicht leicht. Es kommt noch dazu, dass unsere Tochter ein Rabauke sondergleichen ist. Sie ist sehr interessiert an Leuten, sie rennt auf alle zu, man könnte fast schon sagen, dass sie übergriffig ist. Da kommen auch antizipierende Ängste von anderen Eltern, sie will immer alle umarmen, hat aber keine Kontrolle und dann haut sie manchmal andere Kinder. Vielleicht bilde ich mir das ein, dass ich denke, dass es anderen Leuten zu viel ist. Ich nehme mich dann zurück, ich spiele gerne mit ihr alleine und kämpfe damit, dass ich eigentlich ahne, dass es nicht gut ist für das Kind, es mir aber schwerfällt, das anders zu machen.» (#8, 6)

Interviewpartner #9 findet sowieso, dass Väter mehr zuhause bleiben sollen, als immer etwas Grosses zu unternehmen, auch wenn – oder gerade weil – dies nicht immer nur lustig ist.

«Manchmal macht es keinen Spass. Manchmal ist es halt laut und nervig, es gibt Momente, in denen es mühsam und anstrengend ist – das gehört dazu. Da muss man sich wirklich selbst zurückstellen. Das ist ein Hauptpunkt, den ich auch lerne mit den Kindern. Dass ich nicht so wichtig bin, sondern die Verantwortung übernehme und das trage. Oft ist es nervig und mühsam und laut, aber das gehört dazu. Um gerade das zu lernen, ist es auch wichtig, dass man als Mann mehr zuhause ist. Nicht nur am Wochenende, um es lustig zu haben mit den Kindern. Das sieht man viel, dass die Männer einfach herumblödeln mit den Kindern. Sonst sind sie immer im Geschäft, aber wie es ist, wenn sie wirklich mehrere Tage immer auf die Kinder schauen müssen, das ist eine andere Ausgangslage. Und ein Tag mit dem Papi-Tag ist immer noch weniger, als meine Frau hat. Da ist noch Raum zum Wachsen.» (#9, 6).

Ebenbürtige Bezugsperson

Wie dies Interviewpartner #9 gesagt hat, gehört zum Papi-Tag mehr, als nur einen Ausflug zu machen und es mit den Kindern lustig zu haben, auch wenn er findet, dass es mit nur

einem Tag pro Woche noch Raum zum Wachsen gibt. Irgendwann normalisiert sich der Papi-Tag einfach und die Väter werden spätestens dann mit der alltäglichen Fürsorgearbeit konfrontiert. Dass die Väter dies wahrnehmen, zeigte sich bei jedem einzelnen Interview und auch bei der teilnehmenden Beobachtung. Natürlich sind aber auch Unterschiede zwischen den einzelnen Fällen zu beobachten.

Interviewpartner #4 sagte, dass er nach einer gewissen Einfühlungs-Zeit sich als der Mutter ebenbürtige Bezugsperson fühlt.

«Nach einer gewissen Einfühlungs-Zeit, da ist es für die Kinder klar, dass man an diesem Tag die Ansprechperson ist, und dass dann die Verantwortung bei dir als Vater ist so zu sagen. Sei es auf der Strasse stolpern, oder mal weinen, oder Übelkeit – dann kommt man zum Vater und man weiss, dass er auch für dich da ist. Das ist sehr viel Wert für mich, weil ich habe das Gefühl, dass, wenn man von 19:00 – 20:00 oder von 17:00 – 20:00 für die Kinder da ist, dass dann die Mutter die Bezugsperson ist und der Vater ist dann halt auch noch da und es ist vielleicht cool, wenn der Vater mal nach Hause kommt und man mal mit ihm spielen kann, und das ist bei uns ein wenig anders, habe ich das Gefühl. Man kann wirklich mal zum Vater gehen und ein Problem schildern, oder etwas erzählen oder kuscheln oder was auch immer, und das finde ich wertvoll.» (#4, 11)

Für Interviewpartner #5 war es wichtig, schon von Anfang an als eine emotionale Bezugsperson wahrgenommen zu werden.

«Wir sind von Anfang an beide anwesend gewesen, und haben von Anfang an beide emotionale Zuneigung gezeigt, zum Beispiel trösten und so weiter. Durch das sucht er wie uns beide auf. Es ist ein wenig situationsabhängig oder phasenabhängig, im Zusammenhang mit der Schwangerschaft der Mutter und mit der Geburt der kleinen Schwester hat er (der Sohn) sich wie ein wenig abgewendet von der Mutter, weil er ein wenig verunsichert gewesen ist im Bezug zu ihr, sie konnte nicht so auf ihn eingehen, wie er sich das gewünscht hätte, das hat er vielleicht so als Zurückstossen interpretiert, deswegen kommt er momentan oft zu mir. Aber das ist jetzt wirklich nur wegen dieser Phase, ich bin überzeugt, dass sich das wieder einpendelt, es ist schon auf dem besten Weg.» (#5, 12)

Grundsätzlich war der genaue Zeitpunkt, zu dem die Väter von ihren Kindern als Ansprechperson wahrgenommen wurde, bei allen ein wenig anders. Doch dass der Vater

überhaupt als solche angesehen wird, ist eine Konstante, die sich durch alle Interviews und auch die teilnehmende Beobachtung gezogen hat. Für Interviewpartner #10 ist dies etwas, was er sehr zu schätzen weiss.

«Ich schätze, dass ich präsent bin, dass ich da bin und dass ich den Alltag mitbekomme. Den Alltag, auch wenn er manchmal hart ist. Es stehen halt nicht immer alle mit guter Laune auf, auch ich nicht. Da kommt es schon zu Reibereien, da wird über das Essen gemotzt. Aber eben, das Wissen, dass ich ein Faktor bin in der Familie und dass es den Kindern nicht darauf ankommt, ob sie zu Vater oder Mutter gehen. Sie gehen zu dem, der zuhause ist. Wenn sie "Mami" rufen und ich bin zuhause, dann ist es nicht, so, dass sie gleich weiter gehen und nicht mit mir sprechen. Klar, wenn es ein medizinisches Problem ist, dann bin ich nicht unbedingt die erste Ansprechperson, aber sonst glaube ich schon, dass es relativ egal ist, wer antwortet. Das schätze ich am meisten, dass wir – einigermassen zumindest – beide eine gleich wichtige Rolle haben.» (#10, 8)

Gefühle und Emotionen

Dass das 1:1 mit den Kindern, vor allem wenn sie noch so jung sind, oft kein Zuckerschlecken ist, und dass der Alltag in vielen Situationen eine Herausforderung darstellt, sprachen die meisten auf die eine oder andere Art an. Interviewpartner #2 erzählte eine berührende Geschichte, als es ihm über den Mittag mal zu viel wurde.

«Manchmal bin ich auch nicht geduldig, es «haut mir den Nuggi raus» und ich brülle meine Kinder an, wenn sie irgendwie laut sind oder nicht zuhören, und da muss ich nachher sagen "ja super, das hast du jetzt wirklich gut gemacht" [sarkastisch]. Dann mache ich mir selbst Vorwürfe, dass ich dann nicht ruhig geblieben bin, weil ich vom Verstand her weiss, wie es gut wäre. Da kommt dann wirklich auch der Mensch immer wieder dazwischen, wenn man halt müde oder erschöpft ist. Die Erziehung ist halt auch anstrengend. Aber da versuche ich dann immer wieder nicht einfach nur rumzubrüllen und Grenzen aufzuzeigen und selbst zu "täubelen". Wenn mir das passiert, dann gehe ich zu den Kindern – jedes einzelne Mal – und erkläre WARUM, und dass ich sie liebhabe. Weil das finde ich einfach wichtig, dass das Kind nicht vor den Kopf gestossen wird! Ich hatte vor kurzer Zeit die Situation, dass das mittlere Kind einfach vor sich hin gebrüllt hat und nicht gegessen hat und so, und da habe ich ihn wirklich einfach angeschrien und gesagt "jetzt hör doch mal auf, du bist jetzt seit 20 Minuten nur am Schreien und hast noch nichts gegessen, und das geht mir so auf den Senkel", und dann habe ich wirklich gemerkt dass er so... so... so zusammengesackt ist, auch innerlich, und ich

habe mir gedacht wie blöd es war, ihn so in den Senkel zu stellen wegen dem. Dann sagte ich: "Hey, jetzt habe ich gemerkt, dass ich dich verletzt habe, es tut mir echt leid", und er hat wirklich geantwortet "ja es tut mir hier im Herzen weh" [gestikuliert zum Herzen]. Das Schöne ist dann, wenn man das nicht einfach weitergeht und die Verletzung Verletzung sein lässt, sondern das Kind dann auch anspricht und es sich selbst erklärt. Da ist glaube ich auch schon viel gewonnen, und ich hoffe einfach, dass da in den nächsten 20 Jahren nicht irgendwelche bleibenden Schäden sind. Kinder haben und die Kindererziehung, ich hätte nicht gedacht, dass das so heavy ist. Und die Verantwortung, die ich da habe...» (#2, 9)

Dass man sich dem Kind annimmt und seine verletzliche Seite zeigen und thematisieren soll, ist auch für Interviewpartner #13 von immenser Wichtigkeit. Seiner Meinung nach kommt das aber automatisch, wenn man Zeit mit seinen Kindern verbringt.

«Wir sind sehr körperlich, wir gehen Fussball spielen, skaten, joggen und so. Da ist die Hemmschwelle geringer. Das ist das typisch männliche. Wenn es aber ums Trösten geht oder Verletzlichkeit zeigen, Fehler eingestehen, überhaupt nicht perfekt sein, das ist mir sehr wichtig, dies den Kindern zu zeigen. Fehlerkultur ist wichtig, Fehler machen per se ist nichts Schlechtes, im Gegenteil, daraus lernt man. Kein Mensch ist perfekt. Ich mache viele Fehler, ich entschuldige mich dann auch und quasi, ich bin auch nicht der starke Typ. Ich thematisiere auch, dass meine Frau mehr verdient und dass sie die ist, die uns die Ferien ermöglicht und nicht ich. Aber ich mache auch viel mit einem Freund, ich nehme das bei ihm viel auch so wahr. Er verbringt viel Zeit mit seinem Kind. Auch sonst in der Kita und in meinem Umfeld bin ich keine Ausnahme. Auch in der Rolle, die anders ist, dass man viel mehr Zeit mit den Kindern verbringt, dann merken sie viel mehr, dass man gestresst ist, überfordert ist, mal wütend wird. Man kann die andere Rolle gar nicht mehr wahrnehmen, weil man so viel Zeit mit den Kindern verbringt. Das geht gar nicht, immer den harten Mann spielen mit seinen Kindern. Ich glaube, man wird automatisch weicher, wenn man die Kinder tröstet, mit den Kindern zum Arzt geht, wenn man alles macht, was dazu gehört, aber lange Zeit nur Frauen gemacht haben. Das macht weicher; in solchen Situationen mit Härte reagieren, das ist "birreweich".» (#13, 6)

Interviewpartner #9 findet, dass die Herausforderung, sich den Kindern zu stellen, auch psychologisch wertvoll ist, in dem sie immer wieder Grenzen aufzeigen, an denen man

wachsen kann. Das Eingehen auf die Kinder macht sie zu guten Lehrern, die einem immer was über sich selbst lehren.

«Man muss an dem Tag auf der Matte stehen. Auch wenn man keine Lust hat oder wenn man einen Scheiss-Tag hat. Und manchmal haben die Kinder dann auch schlechte Laune, dann ist es oft wild und laut und ja, das ist nicht mehr alles so rosig. Das sind so die Momente der Herausforderung; wenn man dann noch kochen muss, während ein Kind gerade irgendwo runtergefallen ist und schreit und das andere gerade Streit mit dem Nachbarsjungen hat und die rennen mit Stecken umher. Und wenn man selbst eher jemand ist, der es gerne ruhig hat und es gerne harmonisch hat, ist man in der Wildheit und merkt, dass man an die Grenzen kommt. Das ist auch eine Herausforderung, sich in der Grenzzone wahrzunehmen und zu merken, man ist auch nicht reifer als die eigenen Eltern. Die Kinder zeigen einem, wie man wirklich ist. Das ist psychologisch sehr wertvoll mit Kindern. Wenn man noch keine Kinder hat, hat man immer so Ideen. Dann sieht man, wie andere mit Kindern umgehen und sagt "wieso schreit ihr das Kind an, das macht man doch nicht, das würde ich nie machen", aber wenn man dann selbst Eltern ist, dann kommt das auch vor. Das ist einfach so. Es ist oft wild und laut und ich glaube, die Herausforderung ist, dass man das annimmt und kommuniziert und sagt, dass es einen an die Grenzen bringt. Die Ehrlichkeit also. Daran kann man wachsen, glaube ich. Man kann nicht alles schönreden. Das Kind zeigt einem selbst viel über seine eigene Kindheit – vieles, was man selbst als Kind erlebt hat, hat man übernommen und als Erwachsener überträgt man das auf seine Kinder. Das zu spüren, daran wachsen, ich glaube das ist die Quintessenz, um das geht es. Das klingt jetzt vielleicht blöd, aber die Kinder sind auch einige von den besten Lehrern, die man haben kann. Die sind immer da und die fordern dich immer.» (#9, 8)

Langeweile und Frustration

Dass – vor allem mit noch jungen Kindern – auch grosse Teile des Papi-Tages langweilig oder frustrierend sein können, sprachen einige Väter an. Sie zeigten dennoch die Bereitschaft, bei solchen Momenten das Wohl der Kinder über das eigene zu stellen. Interviewpartner #7 hofft, dass er, wenn die Kinder älter sind, mehr Feedback von ihnen bekommt und so ein besserer Austausch stattfinden kann.

«Bei den Kindern ist es so, dass man von ihnen gesteuert ist, und in meinem Beruf kann ich sehr viel selbst bestimmen, insbesondere bezüglich meines Tagesablaufs. Natürlich ist es ein wenig vorgegeben vom Projekt her, aber man ist sehr frei. Man kann einen Kaffee trinken gehen, wann man

will, wenn man das Bedürfnis hat. Mit den Kindern hat man das einfach nicht, also man kann nicht einfach schnell einen Kaffee trinken gehen oder was anderes machen, man muss immer präsent sein. Und das ist also noch eine Umstellung [lacht]. Da muss man erst auch ein wenig reinkommen, mit den Jahren wird das auch einfacher und dadurch, dass die Kinder älter werden, wird das auch einfacher und auch spannender. […] Wenn sie halt ganz klein sind, dann ist man wirklich einfach für sie da, und man hat für sich selbst sehr wenig. Auch das Feedback ist ja meistens eigentlich nur das Weinen. Klar ab und zu das Lachen, aber schon meistens das Weinen – das Ausrufen dominiert... Ja das muss man ein wenig lernen, also Lob kriegt man selten. […] Aber sonst ja auch, also es hat wenige Leute, die sehen, was du machst, wenn du Kinder betreust. Was du leistest oder wie gut du das machst, das wird sehr wenig wertgeschätzt. Aber solange das Kind gesund ist, ist alles gut.» (#7, 5)

Auch Interviewpartner #10 erlebte oft Momente mit seinen Töchtern, die er als langweilig empfand. Nichtsdestotrotz wurden nicht nur eine Stunde, sondern hunderte Stunden im Sandkasten verbracht.

«Als sie jünger waren, war es schon oft langweilig. Es war schon etwas öde auf dem Spielplatz für mich. Es ist nicht so das, was ich gerne mache – 100 Stunden «sändele» oder die Playmobil-Burg vier Mal aufbauen, irgendwann kann ich das nicht mehr machen. Das war so die Langeweile, es war monoton. Das war sicher eine Herausforderung. Meine Kinder haben nie so gut mit Lego gespielt, ich habe zwei Töchter und es ist schon so, ich habe das als Kind sehr gerne gemacht und hätte das jetzt auch sehr gerne noch gemacht, aber meine Kinder sind nie darauf abgefahren. Das hat sie nie interessiert, etwas Neues damit zu bauen. Sie hatten Lego, sie haben das auch aufgebaut, aber dann haben sie damit gespielt und sie wollten nie etwas Neues damit aufbauen.» (#10, 9)

Wenn die teilnehmende Beobachtung eines zeigte, dann dass der Vater, solange er die Hauptverantwortung für die alleinige Fürsorge trägt, praktisch gar keine andere Wahl hat, als sich mit den Kindern auseinanderzusetzen, auf sie einzugehen, und für sie da zu sein. Bei ausnahmslos jeder Tätigkeit, die vom Vater ausgeführt wurde, waren die Kinder entweder einfach dabei oder standen dabei sogar im Zentrum. Wenn es darum ging, die Wäsche zu machen – eine Tätigkeit, die sich über praktisch den ganzen Morgen bis hin zum frühen Nachmittag hingezogen hat – waren beide Kinder dabei und wollten entweder helfen,

spielen oder sonst eine Form von Aufmerksamkeit, so dass das Wäsche waschen beinahe schon zur Nebensache wurde. Auch beim Kochen für den Mittag waren beide Kinder dabei, und während man das jüngere Kind gut in einen TripTrap setzen konnte, wollte das ältere beim Kochen helfen, es wollte das Wasser heiss machen, das Geschirr vom Vortag *«wässerlen»* und Kaffee kochen. Der Vater musste bei all dem natürlich ein genaues Auge darauf werfen, so dass nichts zu einem Unfall führte. Als es darum ging, einzukaufen, wurde extra ein Umweg über den Spielplatz gemacht, um den Kindern zu ermöglichen, sich ein wenig auszutoben. Natürlich wurde auf dem Spielplatz nicht für sich selbst gespielt, sondern der Vater musste bei der Rutschbahn bereitstehen, er musste die Schaukeln anstossen und war generell ein wichtiger Mitspielpartner. Nach dem 12-Stunden-Tag war der beobachtete Vater jedoch merklich gereizter und seine Geduld mit den Kindern im Vergleich zum Morgen merklich kürzer. Doch die Bereitschaft und der Wille, für die Kinder da zu sein und für sie zu sorgen war definitiv gegeben.

5.2 Hausarbeiten

Die Hausarbeiten werden neben der Fürsorge als ein grosser Teil der unbezahlten Arbeit angesehen. Sie beinhalten vor allem verschiedene Formen des Putzens, Waschens, Kochens und Einkaufens (Garcia-Alonso et al. 2019), um die man auch während des Papi-Tages nicht herumkommt. Da der Papi-Tag bei den meisten Teilnehmern aber nur an einem Tag in der Woche stattfindet, hatten einige der hier interviewten Väter Arrangements und Kompromisse mit ihren respektiven Partnerinnen ausgehandelt, um solche Arbeiten zu teilen oder minimieren.

Interviewpartner #4 hat ein Arrangement in Form von einem «Ämtli», also einer zugewiesenen Arbeit, die an jedem Papi-Tag repetiert werden muss:

«[…] danach mache ich den Haushalt, wir haben so feste «Ämtli», so Rituale die wir machen, und Mittwoch (der Papi-Tag) ist meistens so der Haushalt mit Müll entsorgen, Kompost rausstellen, Müllabfuhr mit Flaschen und Glas etc. entsorgen… […] Und dann hat es sich eigentlich so eingebürgert, dass ich das übernehme, […] das ist so mein «Ämtli». Also der Müll ist jetzt nicht

wirklich meine Lieblingsbeschäftigung [lacht], aber ja ich mache es noch lieber als Kleider bügeln.» (#4, 6)

Auch Interviewpartner #5 hatte einmal eine «Ämtli-Liste», doch ein Arrangement mit der Partnerin machte diese obsolet:

«Ich mache einfach so was anfällt am Tag, ja. Wir hatten mal so etwas wie eine "Ämtli-Liste", aber ich glaube, es hat sich wie so ein bisschen ergeben, schon bevor wir Kinder hatten. Da wohnten wir schon zusammen. Meine Partnerin hasst zum Beispiel das Staubsaugen, darum mache ich das immer, aber grundsätzlich mache ich einfach das, was übrigbleibt. Die Böden mache ich meistens, und sie macht immer das Bad. Als sie schwanger war, da machte ich zum Beispiel alles. Aber sonst im Alltag ist der Arbeitsaufwand ausgeglichen würde ich sagen, aber halt ein wenig verteilt.» (#5, 8)

Eine Vereinbarung über sich repetierende Hausarbeiten hat auch Interviewpartner #12 mit seiner Partnerin, auch wenn diese nicht spezifisch in Form eines Ämtlis ist.

«Wir haben das untereinander so aufgeteilt: Ich mache die Wäsche am Donnerstag (Papi-Tag) und sie macht dafür andere Sachen im Haushalt, das Staubsaugen zum Beispiel. Einkaufen gehen wir beide. Am Mittwoch ist sie zuhause und dann staubsaugt sie und macht das Badezimmer und so. Klar, manchmal staubsauge ich schon auch, aber das ist so unsere Vereinbarung.» (#12, 4)

Viele andere Väter haben keine festen Arrangements, sondern schauen, welche Arbeiten anstehen und erledigen, was zu dem Zeitpunkt eben so erledigt werden muss. Interviewpartner #2 sagt zum Beispiel:

«Eben manchmal, wenn was anfallt entsorge ich was, Flaschen und Bleche etc., und einfach den normalen Alltagshaushalt mit Spülmaschine füllen, das Geschirr aus und einräumen, ja that's it eigentlich… Wenn ich mit den Kindern selbst allein bin, ist das ist sonst immer noch recht schwierig, das mache ich dann jeweils am Abend, wenn die Kinder im Bett sind. Also irgendwie Rechnungen zahlen, oder irgendwie Akten ordnen, solche Dinge… Aber sonst wirklich Hausarbeiten muss ich ganz ehrlich sagen, helfe ich einfach auch unter der Woche oder am Wochenende, wenn die Frau zuhause ist, wenn wir die Wäsche zusammenlegen und sortieren oder so… Und vorzu Staubsaugen, wenn es nötig ist, aber das ist nicht fix eingeplant.» (#2, 7)

Auch für Interviewpartner #8, der noch ein sehr junges Kind hat, sind die Hausarbeiten stark an den Rhythmus des Kindes gebunden.

«Das erste halbe Jahr, als sie sechs bis zwölf Monate alt war, war der Tag komplett vom Rhythmus des Kindes durchstrukturiert. Das Kind gibt den Rhythmus vor. Das war über die ersten sechs Monate konstant: es waren immer drei Stunden, in denen sich alles wiederholt, d.h. essen, schlafen, wickeln, spielen, wieder müde werden. Dann sind die drei Stunden um und das Ganze fängt wieder von vorne an. Dann muss auch die Küche wieder sauber gemacht werden. Das geht den ganzen Tag so, und dann schläft sie die ganze Nacht. Mit etwa sechs Monaten hat sie die Nacht durchgeschlafen, ohne dass man sie wickeln oder füttern musste. Jetzt wacht sie nur noch manchmal auf und möchte einfach einen Nuggi. Wir haben da sehr Glück gehabt, wir sind in einen guten Rhythmus reingekommen. Zwischen 10 Uhr und 6 Uhr haben wir mehr oder weniger unsere Zeit. Aber eben, diese Zeit ist sehr durchstrukturiert, und alles, was ich sonst noch machen sollte, musste ich irgendwie dort reinkriegen. Alles, was mich betrifft, zum Beispiel muss ich mich auch duschen, essen, mal an die frische Luft, einkaufen, Wäsche waschen, Wohnung putzen usw. Das musste auch gemacht werden. Im ersten Jahr war der Task die Bedürfnisse des Kindes und den Rest irgendwie zusammen zu kriegen. Das ist keine heile Welt, die man mit der Tochter entdeckt. Das war ein Hamsterrad, bis sie ungefähr eins wurde. Es war super schön, aber es war immer und immer wieder das Gleiche. und man musste wirklich darauf achten, dass man alles machen kann. Also wenn es gut lief, dann hatte man nach den drei Stunden etwa eine Stunde, in der sie schlief. In der Zeit konnte man schnell waschen, die Küche aufräumen, das nächste Essen vorbereiten, eventuell noch duschen, dann war sie schon wieder wach. Als sie dann anfing, selbständig zu essen, sah es dann auch entsprechend aus. Nachher musste man sie auch noch putzen, den Boden aufräumen und alles. Das geht einfach so in diesen Zyklen durch. Und die Wohnung muss man immer aufräumen, nicht dass es zugemüllt ist, aber die Kinder spielen immer mit allem. Und wenn am Abend dann die Partnerin nachhause kommt, soll es auch anständig aussehen. Und das Abendessen muss auch vorbereitet werden.» (#8, 5).

Einigen Vätern bereitet es Mühe, dass ihre Kinder unglaublich viel Aufmerksamkeit brauchen und die Hausarbeiten aber nebst der Fürsorge trotzdem noch anstehen. Interviewpartner #7 hatte zum Beispiel grosse Pläne, bevor er merkte, dass die Fürsorge doch einen viel grösseren Teil des Papi-Tages in Anspruch nimmt, als erwartet.

«Ich erwartete am Anfang, dass ich während dem Papi-Tag sonst auch viel machen kann. Ich dachte, dass ich locker etwas zuhause machen kann, Hausarbeiten machen kann, vielleicht mal im Garten was machen kann, mal Wäsche machen kann, oder vielleicht nebenbei mal was arbeiten, Mails beantworten, das dachte ich, könne ich dann schon machen, aber es war dann eigentlich vom ersten Tag an nicht so. Unser erstes Kind ist wirklich schon ziemlich anstrengend [lacht], der war sehr intensiv, ist jetzt ein wenig ruhiger, aber am Anfang war er wirklich intensiv und man hatte den ganzen Tag wirklich immer etwas zu tun. Zum Beispiel schlief er nie zuhause, sondern immer nur im Kinderwagen, und dann musste man halt 1-2 Stunden nach draussen, weil er dann schlafen musste. Wenn er zuhause war, dann brauchte er immer Aufmerksamkeit, man musste zum Beispiel den Brei vorbereiten und das Zeugs konnte man dann nicht aufräumen, weil man ihn dann wickeln musste oder man musste laufen, das war wirklich sehr intensiv, vor allem am Anfang.» (#7, 3)

Doch Interviewpartner #7 ist da nicht der einzige. Auch Interviewpartner #3 hat ähnliche Erfahrungen gemacht:

«Manchmal haben wir eine Diskussion, weil am Papi-Tag habe ich relativ wenig für den Haushalt gemacht. Wenn es mal eine Pause gibt, dann nutze ich diese, um selbst Pause zu machen. Aber ich habe, das muss ich gestehen, mich praktisch nicht um die Wäsche gekümmert. Was ich gemacht habe, ist mich um das Geschirr kümmern, einräumen/ausräumen – eine Abwaschmaschine haben wir, Gott sei Dank. Ich gehe auch einkaufen, wenn es was braucht. Das sind Sachen, die ich mache. Manchmal habe ich das Gefühl, ich könnte ein wenig mehr aufräumen und mich ein wenig mehr an den organisatorischen Sachen zuhause beteiligen...» (#3, 5)

Obwohl Interviewpartner #11 in einem Umfeld aufwuchs, in dem die Mentalität, dass Männer im Haushalt nichts zu suchen haben, vorherrschte, gestaltete er sein eigenes Familienleben anders. Er betonte, dass sich schliesslich auch sein Vater in diese Richtung änderte.

«In meinem Umfeld machen viele Männer gar nichts (im Haushalt), das kommt von der Macho-Mentalität. Ich bin da etwas anders, ich bin sehr ruhig. Der Mann meiner Schwägerin zum Beispiel hat nichts gemacht und hatte sogar eine Affäre, während seine Frau alles gemacht hat. Das ist die typische Mentalität [bei uns]. Mein Vater war auch so, aber das Leben hat ihn verändert und nachdem meine Mutter krank wurde, hat er bei uns sogar ausgeholfen. So generell können solche

Dinge auch die Ehe zerstören, ich bügle zum Beispiel nicht gerne, das macht dafür meine Frau. Aber ich habe mehr Zeit, darum hänge ich viel die Wäsche auf. Meine Frau und ich sind politisch eher links-grün orientiert, vielleicht liegt es an dem.» (#11, 7)

Wie im vorherigen Unterkapitel schon erwähnt, wurde auch bei der teilnehmenden Beobachtung einiges im Haushalt erledigt. Mit dabei waren klassische «grosse» Dinge, wie das Wäsche waschen, das Einkaufen und das Kochen. Nebenbei wurden aber vorzu wieder Sachen aufgeräumt oder geputzt, die von den Kindern irgendwie benutzt wurden. Dazu gehören die Spielsachen, die in der ganzen Wohnung über den Tag verteilt wurden, aber auch Kleider, die herumlagen oder Böden, die während dem Essen oder Spielen bekleckert wurden. Haushaltserledigungen schienen neben der Fürsorge definitiv die meiste, wenn nicht alle, Zeit des Tages in Anspruch genommen haben und sie wurden definitiv mit Routine erledigt.

5.3 Freizeit und Erwerbsarbeit während dem Papi-Tag

Auch während des Papi-Tages kann es immer wieder Momente geben, in denen der Vater Zeit für sich hat – wenn die Kinder einen Mittagsschlaf machen oder sonst auf eine Art und Weise eigenständig beschäftigt sind. Der Vater kann diese Zeit auf verschiedenste Weise verbringen, doch wo die Prioritäten sind, kann einiges über ihn aussagen. Wird die Zeit eigennützig gebraucht, um eine Verschnaufpause von den Kindern zu kriegen und Energie tanken zu können, oder wird sie gebraucht, um «verlorene» Zeit für die Arbeit wieder gut zu machen, oder werden eher gemeinnützige Familienarbeiten erledigt? Ob während dem Papi-Tag Erwerbsarbeit erledigt wird, war eine zentrale Thematik vieler Interviews, und erstaunlicherweise waren praktisch alle Väter einer Meinung: Die Erwerbsarbeit gehöre nicht an den Papi-Tag. Doch die Interviews weisen darauf hin, dass dies trotzdem nicht immer eingehalten wird.

Interviewpartner #9 versuchte zunächst während des Papi-Tages zu arbeiten, wurde dann jedoch eines Besseren belehrt.

«Ich habe mal den Fehler gemacht, dass ich die Mailboxen auf dem Laptop synchronisiert habe und dann bin ich einmal rein und habe die Mails angeschaut – da musste ich aber gleich Nein sagen. Weil es ist dann so, man gibt der Firma den kleinen Finger und die merken, oh der antwortet, obwohl er zuhause ist, dann kann man nachfragen. Das mache ich nicht. Ich nehme auch das Telefon nicht ab. Höchstens, wenn etwas sehr Dringendes auf der Combox ist, dann rufe ich vielleicht zurück. Aber ich nehme nie das Telefon einfach so ab. Ich finde, wenn es wirklich um Leben oder Tod geht – was selten ist bei uns – dann kann man auf die Combox sprechen, die höre ich schon ab. Aber für die Firma arbeiten während dem Papi-Tag, nein das geht gar nicht.» (#9, 5)

Interviewpartner #9 ist nicht der Einzige, der solche Erfahrungen gemacht hat. Er ist über E-Mails und Telefonanrufe immer erreichbar, obwohl er findet, dass die Arbeit einen Tag ruhen könne. Auf die Frage, ob er während dem Papi-Tag auch für die Erwerbsarbeit arbeitet, antwortete er so:

«Nein! Gar nicht. Also ja... Jein, Telefonate oder so manchmal und E-Mails je nach dem. Das Telefon habe ich immer auf mein Mobiltelefon umgeleitet, also kann es sein, dass mal jemand mich erreichen kann. Also aktiv mache ich nix, also sorry ich habe den Papi-Tag für die Kinder, da will ich nicht noch Zeugs vom Büro mit herumschleiken. Ich bin sowieso relativ strikt, was Privatleben und Arbeit betrifft, also das trenne ich wirklich, weil sorry, wenn ich zuhause bin, dann bin ich zuhause! Es ist einfach nicht fair der Frau und den Kindern gegenüber, wenn ich dann noch mit einem Fuss in der Arbeit bin. Und so wichtig ist das Ganze hier auch nicht... Also ich meine, es kann einen Tag warten, echt.» (#2, 8)

E-Mails abarbeiten und Telefonanrufe beantworten waren bei weitem die meist genannten Erwerbsarbeits-Tätigkeiten, die von Vätern erwähnt wurden. Beides kann einfach über das Mobiltelefon erledigt werden und dieses hat man in der modernen Zeit sowieso meistens dabei. So erläutert es auch Interviewpartner #1.

«Ich bin dann mit dem Jüngsten zuhause, der wurde erst gerade 3 Jahre alt, und meistens, je nach dem wie es sich gerade ergibt, spielen wir zusammen was und häufig fängt er an, etwas für sich zu basteln oder werken und ich mach ein bisschen in der Küche was, aber es kann auch sein – also ich versuche nicht zu viel zu arbeiten – aber wenn es sich gerade so ergibt und er was für sich macht,

dann gucke ich manchmal auch in meine E-Mails oder so nebenher dann arbeite ich vielleicht an was Kleinem…» (#1, 4)

Interviewpartner #7 hingegen würde eigentlich gerne etwas für die Erwerbsarbeit während dem Papi-Tag erledigen, doch da die Planbarkeit des Tages einfach nicht gegeben ist, liegt dies nicht drin.

«Solange sie (die Kinder) noch so klein sind, kann man das sehr schlecht einplanen, man weiss nicht, ob man mal eine Minute frei hat. Man muss wirklich den ganzen Tag voll dran sein. Um zu arbeiten muss man sich ja auch erst wieder einrichten, auch im Homeoffice, da muss man sich zuerst einloggen und so, und zwei Minuten später kommt der Kleine und man muss wieder abbrechen, darum fange ich gar nicht erst an. Wenn man jetzt genau wüsste, dass man von X-Y Zeit hätte, ich denke dann würde ich das vielleicht machen, aber so ist es nicht. Man hat diese Planbarkeit halt nicht an dem Tag. WENN ich mal ein wenig Zeit habe, dann mache ich lieber etwas Anderes oder etwas Spontanes, was mir dann in den Sinn kommt. Etwas lesen, ein Heftchen, oder wir haben vor einem Jahr ein Haus gekauft, haben viel renoviert, und dann muss man halt dort vielleicht mal noch was machen. Aber planen, ich mache dieses und jenes an diesem Tag, das tue ich nicht. Um zu arbeiten, bräuchte ich das aber, aber das ist einfach nicht möglich. Es kann mal sein, dass man von 14:00 bis 15:00 Uhr nichts zu tun hat, aber das weiss man im Vorherein nie, und darum lohnt es sich nicht, etwas zu starten. Das macht es schon schwierig, dass man diese Planbarkeit nicht hat…» (#7, 6)

Die Verlockung, an E-Mails zu arbeiten, verspürt auch Interviewpartner #8. Wenn seine Tochter schläft, funktioniert dies auch relativ gut, doch wenn diese wach ist, ist dem nicht so – sehr zu seiner Freude.

«Wenn das Kind zum Beispiel gerade schlief, und ich wusste, ich muss nicht jede Minute hinschauen, ob etwas passiert, dann bin ich zum Beispiel in die Küche, habe mir Kaffee geholt, Zeitung gelesen oder meistens schaue ich schnell auf dem Handy in die Arbeits-E-Mails rein, um mich auf dem aktuellen Stand zu halten. Ich habe die hauptsächlich nur gelesen, aber wenn es dann doch dringend war, habe ich die E-Mails beantwortet. Manchmal habe ich auch einen Text gelesen für die Arbeit, das müssen wir ja ständig. Aber mehr habe ich nicht gemacht. Es gab mehrere Phasen, in denen stand ich krass unter Druck, da waren Deadlines am Laufen, da habe ich – auch wenn die Tochter wach war – versucht, am Computer zu arbeiten. Das ging aber nur zehn Minuten, dann kam sie

schon. Computer und Handys, das sind natürlich die grössten Sachen für Kinder, die wollen die anfassen und so, und man muss sie davon abhalten. Das geht halt einfach nicht, das Kind registriert sofort, dass du nicht bei ihr bist. Das ist auch gut so. Das Kind verbietet einem das eigentlich, dass man richtig am Computer oder so arbeitet.» (#8, 8)

Auch Interviewpartner #4 realisierte für sich schnell, dass das Erledigen von Erwerbsarbeit während des Papi-Tages für ihn keine nachhaltige Lösung sei, kompensierte dies jedoch mit Mehrarbeit während der restlichen Woche.

«Der Papi-Tag ist ja eben nicht Homeoffice, sondern ein Papi-Tag. Am Anfang checkte ich die E-Mails noch und schaute, was am nächsten Tag auf mich zu kommt, aber mit dem habe ich wieder aufgehört, weil es definitiv ein Papi-Tag und eigentlich keine Arbeitszeit ist – ich habe einen Anspruch auf einen freien Tag. […] Dann gehe ich lieber am Donnerstag früher arbeiten, um für den Tag parat zu sein, da ich weiss, dass ein wenig was auf mich zu kommt. Aber ich habe schon Fenster, bei denen ich Zeit für mich habe, ein Buch lesen oder die Zeitung in die Hand nehmen, oder sonst etwas. Aber das ist dann mehr Zeit für mich selbst. Ich will die Zeit auch nicht für den Arbeitgeber aufwenden, WENN ich schon 80% arbeite.» (#4, 8)

«Obwohl ich zu 80% angestellt bin, ist das Pensum wahrscheinlich eher mehr als 80%. Gut, ich konnte die Zeit gut kompensieren, ich stempelte die ab, also ich kann die Zeit einziehen, wenn ich mehr arbeite, aber grundsätzlich konnte ich keine Kunden abgeben – eigentlich sollte ich ja wohl 20% der Kunden abgeben können, wenn ich einen Tag weniger dort bin, aber das war nicht der Fall. Ich kompensierte das dann wie mit den anderen Tagen, an denen ich dann jeweils mehr machte.» (#4, 9)

Dass Väter, die 80% angestellt sind trotzdem mehr als 80% arbeiten, ist keine Seltenheit. Ein kleines E-Mail hier und dort ist ja noch vertretbar, aber den Papi-Tag mit anderweitig höherer Präsenzzeit zu kompensieren ist für die meisten keine nachhaltige Lösung. Ob dies in Zukunft besser wird, sei in Frage gestellt, doch Interviewpartner #5 hofft, dass ein Kulturwandel erzeugt werden kann, wenn die Arbeitnehmer nicht stoppen, sich für die Teilzeit-Arbeit einzusetzen.

«Es ist wie die Frage, ist man auch selbst dazu bereit, dazu einzustehen für einen gewissen Kulturwandel, um das wie auch möglich zu machen. Ein spannendes Beispiel einer Kollegin, die neu angefangen hat, als Frau mit 2 kleinen Kindern die sagte, dass der Chef total irritiert war – sie sind ein kleines Planungsbüro – als er realisierte, dass plötzlich die Hälfte der Mitarbeiter nicht mehr Vollzeit arbeiten. Es sei ein völliges Novum für ihn, sogar einige Männer reduzierten auf 50% – 80%, aber es kann auch sein, dass es wie erst so kommt, dass sich dieser Kulturwandel erst jetzt so ein wenig einsetzt. Und wenn sich ein paar Leute mal dafür einsetzen, wenn das Eis mal gebrochen ist, dass es dann auch, also man merkt, dass der Betrieb nicht untergeht, und man etabliert wie eine neue Normalität. (…) Aber es ist ein hehrer Gedanken. Ich muss sagen, bis jetzt war es für mich nicht nötig, so stark dafür einzustehen, weil es in diesem Kontext (seinem Arbeitsplatz) auch akzeptiert ist. Darum kann ich gut reden.» (#5, 6)

Auch bei der teilnehmenden Beobachtung wurde für die Erwerbsarbeit gearbeitet. Der Vater in Frage stellte dies wie folgt an: Als um 07:00 Uhr die Kinder aufwachten, war er schon eine Stunde lang beschäftigt, und konnte die Erwerbsarbeit dann sofort zu Gunsten der Fürsorge niederlegen. So wurde keines der Kinder ignoriert und die Betreuung zu 100% sichergestellt, aber ein wenig Erwerbsarbeit wurde trotzdem erledigt. Die Nachhaltigkeit dieses Manövers sei dahingestellt, aber es zeigt, dass dem Vater die Betreuung und Fürsorge seiner Kinder von grosser Bedeutung sind. Auch auffallend war, dass der Vater während des ganzen Tages praktisch keine Sekunde lang «Freizeit» hatte – zu jeder Zeit wurden entweder Haushaltsarbeiten wie das Wäsche waschen oder das Kochen erledigt, oder die Zeit wurde mit den Kindern mit Anziehen, Spielen, Zähne Putzen, gemeinsamem Einkaufen und so weiter verbracht. Dies deckt sich mit den Resultaten aus den Interviews. Bei Vätern, die noch sehr junge Kinder haben, und darum der Mittagsschlaf noch ein Thema ist, gibt es aber trotzdem manchmal Gelegenheiten, um sich auszuruhen. Diese werden mal so mal so wahrgenommen.

Zeit für sich

Interviewpartner #12 meint bspw., dass die Zeit für sich selbst gar nicht so gebraucht werde.

«Es kann mal sein, wenn der Kleinere einen Mittagsschlaf macht und der Grössere irgendein Hörspiel hört, dass ich dann Zeitung lese. Oder wenn beide super am Spielen sind, dass ich eine Zeitung aufschlagen und etwas lesen kann. Das sind aber nur kurze Zeiten. […] Aber ich finde, das braucht es auch nicht. Grad mit dem Mittagsschlaf könnte ich dem Grösseren auch sagen, dass er dann eine Stunde für sich etwas machen soll und dann hätte ich meine Zeit. Aber das mache ich nicht.[…] Aber er kann sich gut selbst beschäftigen, er kann stundenlang Hörspiele hören. Das kann auch mühsam werden, wenn wir irgendwohin wollen und er will einfach immer weiter hören.» (#12, 6)

Anders sieht das Interviewpartner #2. Er würde gerne mal eine freie Minute haben, doch das liegt einfach nicht drin.

«Die Abgrenzung ist manchmal noch schwierig... Die Kinder wollen die Aufmerksamkeit, sie wollen die Zeit in Anspruch nehmen, sie wollen spielen und vorgelesen bekommen und alles, und dass man da dann wirklich den Raum für sich findet, ist schwierig. Also, ich bin wirklich manchmal gerne alleine, meine Regenerationszeit ist, wenn ich alleine sein kann, wenn ich etwas lesen kann, wenn ich am Computer bin, wenn ich game oder so... Und manchmal kommt das einfach zu kurz. Die Kinder sind zum Beispiel nicht müde und irgendwann um 09:00 Uhr noch nicht im Bett und fordern, dass ich mich zu ihnen hinlege und dann wird es 09:30 Uhr bis es Feierabend ist... Und dann kommt noch die Hausarbeit, die Maschine einräumen, Feuer machen, Wäsche sortieren etc. Das zehrt. […] Hinzu kommt noch, man ist ja nicht nur Eltern, man ist immer noch ein Paar, und diese Zeit – eben man hat "Me-Time", "Kinder-Time" und "Paar-Time" – das alles unter einen Hut zu bringen, ist nicht einfach.» (#2, 10)

Beziehung

Dass es in der Realität während des Papi-Tages kaum Zeit für sich selbst gibt, zehrt auch an Interviewpartner #7. Dies kann aber auch Auswirkungen auf das Zusammenleben mit der Partnerin haben, wenn man sich keine Mühe mehr geben würde.

«Mit der Frau ist es halt schwierig, weil man weniger Zeit hat. Die Zeit fehlt, um zum Beispiel Diskussionen zu haben, und das ist die Gefahr. Da muss man sich schon Mühe geben, so dass man

diese Zeit dann doch findet, um miteinander zu reden, aber es ist nicht einfach. Der Tag ist relativ anstrengend mit den Kindern, es ist nicht planbar, man kann sich nicht vornehmen, dass man etwas diskutiert, und da muss man immer wieder schauen, dass man das Zusammensein fördern kann. Vielleicht die Kinder mal fremdbetreuen, mal den Grosseltern geben, das ist nicht immer so einfach, aber man muss es halt probieren, so dass man Zeit zu zweit hat und wieder miteinander sprechen kann. Bei der Betreuung an sich funktioniert es bei uns, glaube ich, recht gut. Also so mit der Grundeinstellung, wie man Kinder betreuen soll und was man den Kindern beibringen soll, da funktioniert es relativ gut. Man muss einfach kompromissbereit sein. Die Schwierigkeit ist sicherlich, dass man wenig Zeit hat und weniger miteinander spricht, und da muss man sich einfach Zeit nehmen, wo sie halt ist. Die Müdigkeit ist auch ein Faktor, man merkt es schon. Am Anfang, bei unserem ersten Kind, das halt sehr schlecht geschlafen hat, da kommt man schon ein wenig in eine Spirale rein. Wenn man nicht richtig schläft, dann verträgt man auch weniger, das ist halt so. Und das führt dann zu Konflikten.» (#7, 8)

5.4 Organisation (Mental Load)

Der Begriff «Mental Load» wurde 2017 durch die französische Comic-Zeichnerin «Emma» popularisiert. Er bezieht sich auf die «unsichtbare» Arbeit, also die Denkarbeit, das Management und das Organisieren von allen möglichen Dingen, die Eltern im Familienleben erfüllen müssen. In der Arbeitswelt gibt es seit ungefähr den 70er Jahren einen ähnlichen Begriff, die Mental Workload (Cain 2007). Eine der Definitionen, die Cain (2007) auflistet, beschreibt den Begriff der Mental Workload als die mentale Kapazität, die ein menschlicher Arbeiter der Kontrollarbeit oder der Beaufsichtigungsarbeit widmet (Cain 2007). Die beiden Begriffe können also ungefähr analog zueinander gesehen werden. Emma selbst erklärt den Begriff «Mental Load» so: Wenn ein Mann von seinem Partner oder seiner Partnerin erwartet, dass dieser/diese ihn bittet Sachen zu erledigen, wenn es Sachen zu erledigen gibt, dann wird dieser Partner oder diese Partnerin als Haushaltsmanager angeschaut. Das Problem ist, dass das Planen und Organisieren von Dingen selbst schon ein Vollzeit-Job sind. Wenn wir von Frauen erwarten, dass sie diese Aufgabe und gleichzeitig das Ausführen dieser Aufgabe übernehmen, dann müssen sie schlussendlich 75% der Arbeit übernehmen (Paraphrasiert nach Garcia-Alonso et al. 2019, 1).

Interessanterweise haben einige der interviewten Männer dieses Thema von sich aus angesprochen. Die generelle Meinung scheint zu sein, dass der Papi-Tag doch auch mental anstrengend sei. Interviewpartner #8 sieht das sowohl als einen Fluch, aber auch als einen Segen:

«Manchmal trägt sie (die Partnerin) mehr "Mental Load" als ich. Das ist ein grosses Thema, man muss viel im Kopf behalten und ich habe eh von der Arbeit schon viel im Kopf und das Abschalten und sich auf die ganz andere Lebensrealität mit dem Kinde einlassen ist manchmal total befreiend und doch auch manchmal entspannend, aber doch auch sehr schwierig. Ich kann mich zum Beispiel hinsetzen und die Augen zu machen und mir so überlegen, wie ich weiterarbeite – und das kann ich nicht so gut mit dem Kind. Andererseits bin ich auch total überrascht davon, wie gut es mir tut, dass durch das Kind diese Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit gezwungenermassen einfach da sind. Ich muss halt einfach irgendwann los und die Kleine aus der Krippe holen.» (#8, 9)

Der Papi-Tag wird dabei auch oft als eine Art von Training in Bezug auf die mentale Arbeit angesehen. Interviewpartner #7 ist davon überzeugt, dass Väter, die einen Papi-Tag pflegen, sich einen Vorteil gegenüber anderen Vätern erarbeiten können, mindestens, was ihre Fähigkeiten für das Organisieren von Ausflügen und dergleichen betrifft.

«Ein Papi-Tag ist viel anstrengender, da muss man alles selbst managen, kochen, vorbereiten. Wenn man zum Beispiel wo rausgehen will, dann muss man alles einpacken, da muss man die Verantwortung selbst wahrnehmen. Das ist auch ein grosser Unterschied, wenn man kein Papi-Tag hat als Mann, dann ist es sicherlich oft so, dass die Frau das ganze Management übernimmt. Also was muss man mitnehmen, was packt man ein, was essen die Kinder, das macht dann glaube ich alles die Frau. Und wenn man das eben selbst auch mal machen muss am Papi-Tag, dann überlegt man sich selbst sicherlich mehr, man muss es ja dann machen, und so kann man es dann vielleicht auch an einem Wochenende mal machen. Das ermöglicht dir dann auch mal selbständig am Wochenende mal etwas mit den Kindern zu machen, also dann geht man halt mal mit ihnen in die Badi. Wenn man den Papi-Tag nicht hätte, dann wüsste man vielleicht gar nicht, was man genau mitnehmen müsste, um zu Baden. Und mit dem Papi-Tag weiss ich genau, was es braucht, dann packt man und geht man. Also das ist die Selbständigkeit als Vater, die man viel mehr hat, wenn man einen Papi-Tag hat. So empfinde ich das zumindest.» (#7, 7)

Auch Interviewpartner #1 meint, dass ihm ohne den Papi-Tag etwas fehlen würde, was das Mitdenken für die Kinder oder in sonstigen Familienangelegenheiten anbetrifft.

«Also ich weiss nicht, ob "schätzen" das richtige Wort ist – ist ja mega anstrengend und so – aber da es eigentlich ein Tag ist, an dem meine Frau nicht zu Hause ist und ich die Kinder habe, und ich habe das Gefühl, nur so kann man eigentlich ... relativ mitreden und weiss, um was es geht. Ich habe das Gefühl, wenn man nur am Wochenende da ist und zu zweit ist – also ich sehe das bei anderen, die machen auch viel mit den Kindern, also so Sachen unternehmen, da kann man auch gut 100% arbeiten, habe ich das Gefühl – aber so ja die Alltagschallenge und überlegen, was es für die Schule braucht, daran denken, wenn die einen Waldtag haben, dass sie wo anders hingehen müssen, andere Sachen mitnehmen, da habe ich das Gefühl, es ist mir relativ wichtig, dass ich das auch mitbekomme und ich habe das Gefühl, wenn ich diesen Papi-Tag nicht haben würde, wo ich alleine für die Kinder zuständig bin, da würde mir das wie fehlen...» (#1, 6)

Interviewpartner #9 hatte ein augenöffnendes Erlebnis, und erfuhr hautnah, dass «Mental Load» eben auch Dinge beinhaltet, die vielleicht eher nicht auf täglicher Basis passieren, die aber trotzdem geregelt werden müssen.

«Wir haben sicher dazu gelernt. Ich finde schon, als Mann muss man mehr Verantwortung übernehmen. Zum Beispiel Arzttermine abmachen, das macht immer noch meine Frau. Sie weiss auch immer, wo die Medikamente sind und so. Und letztens war sie nicht da und mein Kind hatte plötzlich Ohrenweh und ich musste zuerst mal überlegen, ob wir überhaupt Ohrentröpfli haben und wo die sind und ich habe mich über mich selbst aufgeregt. Meine Frau hat genau ihre Ordnung, das würde aber einfach heissen, dass ich mehr Verantwortung übernehme muss und sie halt fragen muss, wie das System funktioniert. Ihr System ist super, aber ich muss es auch kennen. Und da habe ich auch gedacht, vielleicht würde ich es anders machen, aber es ist in meiner Verantwortung, zu sagen, dass ich das auch wissen will und das machen soll. Ich denke, wir Männer sind da in einem Prozess, dass wir auch mehr machen müssen.» (#9, 4)

Die «Mental Load» kann ein guter Indikator für den Grad der Involviertheit des Vaters an der Fürsorge der Kinder sein. Doch da sich im Leitfaden keine spezifische Frage zu diesem Thema fand, wurde es während den Interviews nur sporadisch hier und da mal erwähnt. Wie einige Väter erwähnten, kann der Papi-Tag helfen, einen Teil der mentalen

Organisationsarbeit zu übernehmen. Väter, die einen Papi-Tag pflegen, werden dadurch automatisch selbstständiger und können die Denkarbeit für die Kinder und die Familie auch so mal unter der Woche oder am Wochenende übernehmen. Dies wäre eventuell ein gutes Thema für weiterführende Untersuchungen.

6. Resultate der zweiten Forschungsfrage (Aushandlung des Papi-Tages)

Die zweite Forschungsfrage – die Aushandlung des Papi-Tages mit der Partnerin und den Arbeitgebenden – hat relativ wenig mit der Beantwortung der Frage, ob Väter der Mutter gleichgestellte Partner in Sachen Fürsorge sind, zu tun. Stattdessen gibt sie weitere Einsichten, wie die Väter sich innerhalb der Hierarchie der Männlichkeiten positionieren. Da das Teilzeit-Modell vom traditionellen Modell der Vollzeitarbeit abweicht, ist es interessant zu sehen, wie die Väter sich selbst sehen. Ist es ihnen peinlich, das mit der Partnerin und den Arbeitgebenden zu besprechen, sehen sie sich als «Verlierer oder Versager», oder fühlen sie sich doch eher als Vorreiter, die ein Modell leben, das in der Zukunft vielleicht zum dominanten wird? Dieses Kapitel ist in zwei Unterkapitel unterteilt, das erste behandelt dabei die Aushandlung des Papi-Tages mit der Partnerin, und das zweite die Aushandlung des Papi-Tages mit den Arbeitgebenden. Wie sich die Väter bei Reaktionen von allfälligen Arbeitskollegen oder Arbeitskolleginnen fühlen, ist auch Thematik im zweiten Unterkapitel. Dies hat in erster Linie nichts mit der Aushandlung per se zu tun, wirft aber doch ein gutes Licht auf die Gefühlswelt der Väter.

Dieser Teil der Resultate beinhaltet keine Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung, da das Interviewen neben oder während dem Beobachten untergegangen ist. Der Plan war, dass während dem Begleiten des Papi-Tages Zeit gefunden wird, den Leitfaden wie bei jedem anderen Interviewpartner durchzugehen. Dies ist aber durch die schiere körperliche und mentale Intensität, die die Fürsorge der jungen Kinder so mit sich bringt, untergegangen.

6.1 Aushandlung mit der Partnerin

Die Aushandlung des Papi-Tages zuhause mit der Partnerin war während den Interviews ein Gesprächsthema, das oft sehr schnell abgehandelt wurde. Dies war vor allem der Fall, weil die meisten Interviewpartner das Aushandeln mit der Partnerin gar nicht als ein solches empfunden haben, sondern mehr als etwas, was sich beim Zusammenleben in der Beziehung noch vor den Kindern herauskristallisiert hat**.**

Bei Interviewpartner #10 ist dies zum Beilspiel so abgelaufen:

«Es war für uns beide von Anfang an klar, dass wir beide nicht auf das Arbeiten verzichten wollen, schon bevor wir Kinder hatten. Das war nie eine Frage. Eben, am Anfang war meine Frau noch in der Assistenzzeit und da hatte sie noch viele Verpflichtungen - Schichtdienst, Nachtdienst, Abenddienst. Da ist das Prozentarbeiten weniger attraktiv, weil es halt länger geht. Die drei Monate Intensivstation müsste man dann statt in drei Monaten in sechs Monaten zu 50% machen. Und da haben wir uns entschieden, dass wir das lieber kurz und schmerzlos machen und dass ich in dieser Zeit mehr übernehme und dass es dann nachher wieder anders ist. Das war kein grosser Aushandlungsprozess, sondern mehr eine Sache des Organisierens, wer wo wann frei bekommt.» (#10, 3)

Auch Interviewpartner #12 machte eine ähnliche Erfahrung.

«Es war kein grosses Aushandeln. Wir haben das einfach vereinbart. Ich habe von Anfang an gesagt, dass ich bei der Betreuung dabei sein möchte. Meine Frau ist im Job dort, wo sie arbeiten will. Wir haben das von Anfang an gesagt, bevor das Kind noch auf der Welt war – schon bei der Planung der Familie, war es klar, dass wir beide Teilzeit arbeiten werden.» (#12, 3)

Interviewpartner #9 findet, dass sich die Situation mit dem Papi-Tag mehr oder weniger einfach so ergeben hat.

«Also es war so am Anfang, dass sie einen Tag arbeiten geht und ich den Rest. Und dadurch, dass sie auch flexibel ist – (…) und jetzt ist sie in der Ausbildung (…), wo sie auch sehr flexibel sein wird. Und ja, das hat sich einfach ergeben. Und ich habe auch grundsätzlich gefunden, dass ich nicht 5 Tage arbeiten will. Ich finde das zu viel. Ich bin auch bereit, dafür auf andere Sachen zu verzichten. Da arbeite ich lieber weniger. Sie hat das verstanden und auch gut gefunden. Es war für uns aber auch klar. Es war aber auch nicht das Ende von allem. Es ist ja nur ein Tag. Und wenn man es genau nimmt, müsste es ja halb-halb sein. Das wird aber vielleicht auch kommen.» (#9, 2)

Der Aushandlungspunkt war also in den meisten Fällen nicht, *ob* ein Papi-Tag stattfinden wird, sondern vielmehr, wie er eingerichtet werden kann, wie die Betreuungssituation ist und wann die Kinder unter wessen Obhut sind. Bei solchen Entscheidungen wird typischerweise abgeglichen, welche Beteiligten wann eine Präsenzzeit bei der Erwerbsarbeit haben und welche Beteiligten flexiblere Zeiten einrichten können. Interviewpartner #3 war zum Beispiel einer davon.

«Das ging relativ leicht, ähm es brauchte im Moment einfach ein wenig Absprache, nicht mal eine Diskussion, sondern ich würde wirklich sagen eine Absprache, welcher Wochentag (der Papi-Tag sein soll). Sie arbeitete zu diesem Zeitpunkt 50%, und 1.5 fast 2 Tage war meine Schwiegermutter (für die Kinder) verantwortlich, und 1 Tag übernahm ich die Kinder, das gibt dann die 100%. Und so konnten wir das gut lösen. Diskussionen brauchte es gar keine, es war von ihr aus auch klar, dass ich einen Tag zuhause sein soll, da profitier ich davon, einerseits damit ich die Kinder wahrnehme, andererseits damit ich weniger gestresst bin mit dem Job, weil unsere Arbeitstage lang sind, und dann habe ich ein wenig eine andere Situation. Andererseits fand sie es auch gut, dass ich das effektiv wahrnehme, was zuhause alles passiert und nötig ist und geht. Also ich wüsste nicht, von wem aus es kam, aber es war auf alle Fälle auch mir ein Bedürfnis, dass ich wollte, dass das möglich ist, dass ich meine Kinder besser kennen lerne und eine Beziehung aufbauen kann. Von anderen Familien hörten wir – nicht ganz so extrem, aber fast – "wer ist der fremde Mann, der am Samstag mit uns Gipfeli isst?". Und das wollte ich nicht, sondern ich wollte, dass das in einer anderen Art und Weise abläuft.» (#3, 4)

Einer der Fälle, bei denen es erstaunte, dass «nur» ein Papi-Tag als Familienmodell gewählt wurde, anstelle von einem egalitär-partnerbezogenen, war mit Interviewpartner #13.

«Es war für mich schon immer völlig klar, dass ich, wenn ich jemals ein Kind haben sollte, dieses mitbetreuen werde und es nicht in Frage kommt, das klassische Modell zu leben, mit dem Mann als Ernährer und der Frau zuhause. Dazu kommt, dass ich massiv weniger verdiene als meine Frau. Wir haben es dann doch so gelassen, dass ich 80% arbeite und sie 50%. Ich bringe die Kinder dafür (zur Krippe) und hole sie. Von der Zeit, an denen ich die Kinder sehe, ist es nicht nur ein Tag. Ich übernehme also eigentlich mehr Betreuung als nur ein Tag. Aber eben, das war mir schon klar, bevor ich Kinder hatte. Für sie ist es auch nicht anders in Frage gekommen. [..] [E]s gab absolut keinen Grund, wieso wir nicht dieses Modell wählen konnte. Zumal war sie gerade dann glücklicherweise fertig mit [der Ausbildung] und sie konnte es sich gut einrichten, […] Teilzeit zu arbeiten. Ich arbeite sowieso sehr flexibel, ich habe da einen sehr vorbildlichen Betrieb, ich kann auch jederzeit reduzieren.» (#13, 1)

Bei den meisten Interviews sind vor allem zwei Dinge im Bereich «Aushandlung des Papi-Tages mit der Partnerin» zum Vorschein gekommen: Die Initiative scheint vom Vater her zu kommen, und die Partnerin scheint oft eine ermutigende und befürwortende Haltung einzunehmen. So auch bei Interviewpartner #7:

«Ich denke, wir haben das zusammen diskutiert und entsprechend uns auch so entschieden. Ich glaube nicht, dass das die Erwartung meiner Frau war, dass ich reduziere, das wurde so nicht grundsätzlich erwartet. Ich habe das selbst so in die Diskussion eingebracht, aber das ist in der Diskussion dann so gekommen, und man muss ja auch schauen – vor allem wenn die Frau arbeiten will – was man macht und wie man die Kinder betreut, wenn die Frau oder wenn der Mann nicht zuhause ist – typischerweise ist das halt schon die Frau. Und da ist der Papi-Tag einfach ein Teil von der Kinderbetreuung, den ich übernehme. Die Grosseltern sind ein anderer Teil bei uns, und wir haben auch eine Nanny ab dem Sommer, das wäre dann nochmals ein anderer Teil. Ich denke, man diskutiert das einfach, wie man die Kinderbetreuung bewerkstelligt. Es ist ein Abschätzen, wer wie viel arbeiten möchte, wieviel wer arbeiten kann usw. Bei uns war das von Anfang an klar, dass meine Frau 50% arbeitet – sie arbeitete auch 100% zuvor – und konnte dann runterschalten. Jetzt hat sie eine geteilte Stelle mit einer Kollegin. Ja, da schaut man halt, was geht, was die Möglichkeiten sind, wie viel man arbeiten will, wie viel Fremdbetreuung – eine Konsens-Findung! Bei uns stand 100% Fremdbetreuung nie zur Diskussion, das wollten wir nie. Wir wollten immer selbst möglichst viel zuhause bei den Kindern sein, das war die Einstellung, die beide hatten.» (#7, 3)

In einem krassen Gegensatz dazu steht, wie Interviewpartner #11 dies erlebte. Auch bei ihm war es seine Initiative, einen Papi-Tag einzuführen, doch seine Frau konnte das anfangs nicht so nachvollziehen.

«Meine Frau war am Anfang nicht ok damit, dass ich nur 80% arbeite. Ich habe das mit der Ausbildung und den Kindern aber schon vor dem Job bei Firma-A gesagt und ich habe dann mit der Ausbildung angefangen bzw. das organisiert gehabt, bevor ich bei Firma-A angefangen hatte. Das Ganze war für meine Frau aber nicht so klar, sie fragte ständig, warum ich nicht 100% arbeite. Ich habe ihr gesagt, dass ich mit der Ausbildung eine gute Chance hatte und das machen will. Sie war dann schwanger mit dem dritten Kind und sie war etwas verzweifelt, wie wir das mit den drei Kindern machen sollen und ich nur 80% arbeiten und so. Die ganze Situation war nicht einfach. Wir hatten viele Diskussionen und ich musste sie überzeugen, dass die Ausbildung nicht nur für mich, sondern auch für die Familie gut ist. Sie konnte das nicht verstehen, aber heute kann sie das besser verstehen. Sie sieht, dass ich weiter 80% arbeite und auch viel mit den Kindern mache und jetzt ist es ok für sie. Sie sagt aber schon immer, dass es besser wäre, wenn es anders herum wäre, dass sie 80% arbeitet und ich 100%. Aber es war schon immer so, dass sie einen besseren Job hat als ich und mehr verdient hat. Sie beschwert sich zwar immer, aber sie mag ihren Job. Unbewusst hat sie ihren Job glaube ich schon gern. (…) Sie ist feministisch, nicht eine typische Latino-Frau. Je nach Situation halt, sie hat auch ein starkes Temperament. Ich bin nicht so auf Konfrontation aus. Auch unsere Beziehung hat manchmal darunter gelitten, wir hatten viele Diskussionen und Streit. Es ist nicht einfach, mit 48 Jahre und drei Kindern, eine Frau die 100% arbeitet und viel reist. Sie muss für ihren Job viel reisen. Wenn sie reisen musste, dann konnte ich nicht lernen oder Zeit für mich haben. Dann musste ich mich vollständig um die Kinder kümmern, morgens bringen, abends holen, Essen machen, Geschichten erzählen und so.» (#11, 3)

Für Interviewpartner #8 war der Papi-Tag weder ein – von ihm oder seiner Partnerin – gewünschtes Modell, sondern vielmehr ein Produkt ihrer finanziellen Verhältnisse bzw. der Umstände.

«Es war keine Willens-Entscheidung, dass wir das so wollten. Es hat sich in meinen Augen aus den Rahmenbedingungen heraus ergeben. Die Krippenplätze in Zürich sind teuer, unsubventionierte Tage in Anspruch nehmen, das können wir uns nicht leisten. Darum hat sich das dann halt so ergeben, weil wir beide ca. 80% arbeiten. Man kann das Ganze aus unterschiedlichen Perspektiven sehen. Ich kenne

Leute, bei denen sind die Kinder 5 Tage in der Krippe. Das stelle ich mir schwierig vor, das Kind nur am Wochenende und abends zu sehen.» (#8, 1)

6.2 Aushandlung mit den Arbeitgebenden

Im Gegensatz zu der Aushandlung des Papi-Tages mit der Partnerin ist die Aushandlung mit den Arbeitgebenden sehr viel emotionsloser und formaler. In den Interviews hat sich ergeben, dass dies oft nur mittels eines Formulars oder Antrages abgehandelt wird, und gar keine menschliche Interaktion stattfindet. Deswegen sind in diesem Unterkapitel nicht nur die Eindrücke der Aushandlung per se aufgelistet, sondern auch allfällige Kommentare zu Reaktionen aus dem Arbeitsumfeld und ihre Auswirkung auf die Väter.

Im Betrieb von Interviewpartner #7 ist es zum Beispiel kein Problem, auf 80% runterzuschalten. Eher ein Problem sei es, wenn man dann noch weiter reduzieren wolle.

«Das ist bei uns sehr einfach, man kann wirklich einfach sagen, dass man gerne auf 80% reduzieren möchte, und dann wird das durchgewunken. Man muss sich schon anmelden, und es gibt gewisse Formalitäten, aber grundsätzlich ändert sich da sehr wenig. Wenn man mehr reduzieren will, dann wird es schon schwieriger. Wir haben zum Beispiel auch Frauen, die mehr reduzieren wollen, auf 50% oder 40%, das wird dann sehr genau angeschaut und nur in Einzelfällen auch akzeptiert. Da ist man ein wenig konservativer, muss ich sagen, aber es ist halt auch schwieriger solche Leute in einem Projekt dann entsprechend einzuplanen, wenn man nur 40% arbeitet.» (#7, 1)

Auch Interviewpartner #12 hatte bei seiner Firma kein Problem, sein Pensum auf 80% runterzuschalten, obwohl ein Vorgesetzter ihm eine komische Frage stellte.

«Das wurde unterstützt. Es war kein Problem. Gerade [in meinem Beruf] kann man einfach reduzieren. Nur einmal hat ein Vorgesetzter zu mir gesagt "Wollt ihr wirklich so wenig reduzieren oder will nicht deine Frau noch mehr reduzieren?". Das fand ich komisch, wieso hätte meine Frau das machen sollen, ich hätte ja auch noch weiter reduzieren können. Auf jeden Fall musste ich nur ein Gesuch schreiben und dann wurde mein Pensum reduziert.» (#12, 1)

In einer ähnlichen Situation befand sich Interviewpartner #2. In seiner Firma wurde in den letzten Jahren das minimale Reduzieren der Erwerbsarbeitszeit offenbar auch aktiv gefördert.

«Das ist gar kein Problem, also die Firma-X ist sehr offen für die Gleitzeit, und zwar wirklich auch für die Männer, wenn es so niederprozentige Freitage sind, also so 80% arbeiten, das ist gar kein Problem! Da habe ich zuerst über meinen Dienstchef das besprochen, der meinte "Antrag stellen, wird durchgewunken, das ist kein Problem". Und das war dann auch so. (…) Ja, also in den letzten 10-15 Jahren wurde das brutal gefördert, auch für Männer, dass man Teilzeit arbeiten kann und diese Möglichkeit hat. (…) Dann habe ich den Antrag gestellt, und der wurde also wirklich anstandslos durchgewunken, das ist wirklich... Ich musste natürlich schon eine Begründung schreiben, ich schrieb "Familiäre Situation, Betreuung der Kinder".» (#2, 2)

Auch für Interviewpartner #11 bestand die Aushandlung mehr oder weniger aus dem Erstellen eines Antrages. Trotzdem ist das Arbeitssituation sehr vom Teamchef abhängig.

«Ja, Firma-A macht da kein Problem. Sie haben generell kein Problem mit solchen Sachen. Sie sind sehr familienfreundlich. Mein Job hat sich von den Arbeitszeiten her auch sehr verbessert. Am Anfang musste ich Minimum ein bis zwei Wochen in der Nacht arbeiten, von halb zwei bis neun Uhr, dafür hatte ich Sonntag und Montag frei. Das war kompliziert mit den Kindern und meiner Ausbildung. Jetzt habe ich einen neuen Teamleiter und er hat dafür gesorgt, dass wir nicht mehr nachts arbeiten müssen. Das hat jetzt eine neue externe Firma übernommen und wir arbeiten jetzt von sieben Uhr bis fünf Uhr. Der neue Teamleiter hat viel Verständnis, alle drei Mitarbeiter sind Familienväter und nur er nicht, trotzdem hat er viel Verständnis.» (#11, 2)

Eine andere Erfahrung hat Interviewpartner #4 gemacht. Auch bei ihm schien das Aushandeln keine grosse Sache zu sein, doch der Deal, den er bekommen hat, war alles andere als fair.

«Ich suchte das Gespräch und habe meine Situation dargelegt, und ja entsprechend stiess ich da nicht auf Widerstand, man hatte offene Ohren und man hatte Verständnis, um auf 80% zu reduzieren. Ja, da kriegte ich eigentlich relativ schnell einen neuen Vertrag mit einem 80% Pensum. Eine aktive Unterstützung war es aber nicht, mehr ein Einverständnis. Ich hatte ein Kundenbuch bei Firma-Z, und

konnte auch nicht mehr Kunden abgeben durch das Reduzieren des Pensums. Ich betreute meine Kunden einfach mit 4 Tagen (anstelle von 5). Unterstützung wäre ja gewesen "Ja ist gut, du kannst 20% deines Kundenbuches abgeben und ich schaue, dass ich dich entlasten kann" oder so. Nein, also so aktiv war das nicht.» (#4, 2)

Interviewpartner #9 legte im Gespräch eine ganz ähnliche Situation dar.

«Es war sehr klar im Sinne von "Ich will das". Ich habe nicht gesagt, "kann ich mehr frei haben" sondern es war für mich klar, und wenn es nicht gegangen wäre, hätte ich nach Alternativen gesucht. Am Anfang war es noch so, dass ich halt mehr gearbeitet habe in weniger Zeit. Ich hatte quasi immer noch einen 100% Job aber in 80%. Ich habe gemerkt, dass das nicht das Richtige ist, es war ein Beschiss. Aber es hat sich dann eingependelt, von der Arbeitsstelle her. Mein Chef hat selbst auch Kinder, glaube ich. Er arbeitet deshalb nicht weniger, aber er hat Verständnis dafür, das ist ein grosser Punkt, weil er selbst auch Kinder hat. Er ist aber doch auch abhängig von meiner Arbeitskraft, es war ein Geben und Nehmen. Ich habe gesagt, das ist mir wichtig und ich kann das ausgleichen mit guter Arbeit. Es hat sich wirklich alles ein bisschen ergeben, ich musste nie dafür kämpfen oder das sehr lange im Voraus sagen. Es war recht fliessend. Meine Frau hat einen neuen Job gefunden, und hat gesagt, dass sie ab dann arbeitet und ich habe gesagt, dass ich das per dann auch ändern will. Ich hatte viel Glück bei dieser Arbeitsstelle, dass das funktioniert hat. Ich bin wie ein bisschen mein eigener Chef. Ich kann auch meine Zeiten selbst einteilen.» (#9, 1)

Einen sehr aussergewöhnlichen und interessanten Fall legte Interviewpartner #13 dar. Dieser arbeitet in einem Betrieb, in der gar niemand nach einem klassischen Modell lebt und dieses fast schon aktiv bekämpft wird. Von dem her fand bei ihm gar keine Aushandlung statt.

«Wenn jemand ein klassisches Modell wählen würde bei uns, dann würde er schräg angeschaut werden. Das ist völlig verpönt. Im Gegenteil, man bekommt viel Aufmunterung und Zuspruch (wenn man ein Teilzeit-Modell wählt). In unserem Betrieb, wir sind halt auch eine sehr linke Firma, ist es normal und es ist auch fundamental wichtig, dass der Mann seine Kinder aufzieht und dass das wichtig ist, um die Gesellschaft zu verändern. Darum ist die Diskussion eher so, dass man die Leute aufmuntert. Zum Beispiel, dass auch der Mut da ist, darüber zu schreiben und dass man neue Rollenbilder findet, weg vom autoritären und mehr zum weicheren Rollenbild von Vätern. Darum

ermuntern wir uns auch, dass man darüber schreiben soll, wie der Papi-Tag ist, wie es ist, der einzige Vater auf dem Spielplatz zu sein. Es ist völlig logisch, es steht ausser Frage, dass etwas anderes gut oder sinnvoll wäre. Wir sind aber ein aussergewöhnlicher Betrieb.» (#13, 2)

Mitarbeitende

Da die Aushandlungen des Papi-Tages mit den Arbeitgebenden in vielen Fällen relativ simple Angelegenheiten waren, wird im nächsten Abschnitt noch auf zusätzliche Reaktionen und Eindrücke aus dem Arbeitsumfeld, die die Teilnehmer erlebten, eingegangen. Auch hier scheint der gemeine Konsens zu sein, dass die Mitarbeitenden eher eine unterstützende Rolle einnehmen. Doch einige interessante Vorkommnisse werden trotzdem erwähnt.

Interviewpartner #3 meint, dass sein Team seine Entscheidung, Teilzeit zu arbeiten, gut aufgenommen hat, weil es eine sehr durchmischte Gruppe ist.

«Mehrheitlich wurde das eigentlich gut aufgenommen. Dass sich wer speziell dagegen sträubt oder sagte "so blöd", das habe ich eigentlich nicht erlebt. Mehr für die Familie da sein und das wahrnehmen und aufnehmen und beteiligt sein, das kam gut an. Wir sind auch sehr gemischt, wir sind nicht, ähm, also in letzter Zeit ein wenig Frauen-lastig sogar, also es ist eine sehr gemischte Gruppe.» (#3, 2)

Auch Interviewpartner #4 empfand die Reaktionen seiner Mitarbeitenden als durchwegs positiv, obwohl seine Entscheidung mit einem Mehraufwand für seine Stellvertretung verbunden war.

«Ja eigentlich positiv, ich hatte auch eine andere Mitarbeiterin, die entsprechend Grossmutter wurde, und mit der hatte ich immer Austausch, die wurde genau gleichzeitig Grossmutter, und die fand das natürlich cool und hatte volles Verständnis, und die anderen Mitarbeiter, die zeigten eigentlich auch Verständnis für das, dass ich einen Tag frei nehme und auch, dass ich mal einen Tag nicht da bin. (…) Geregelt wurde es durch eine gute Stellvertreterregelung, also wir waren ein Tandem, das gegenseitig Stellvertreter spielte – also vorher schon in den Ferien – und das klappte gut, also nach einer gewissen Zeit, einem halben Jahr oder so, wussten es die meisten auch, dass ich am Mittwoch nicht dort bin, dass ich den Papi-Tag habe und am Anfang war das halt ein wenig ein Mehraufwand, bei dem entsprechend die Kommunikation mit der Stellvertreterin auch wichtig war.» (#4, 2)

Interviewpartner #1 stört sich daran, dass er nach der geraumen Zeit, in denen er jetzt schon einen Papi-Tag hat, immer noch Terminvorschläge auf seinen abwesenden Tag zugeschickt bekommt und der Grund der Ablehnung dann manchmal auf Unverständnis stösst.

«Man ist halt nicht fix anwesend, und wenn jetzt, ja keine Ahnung, wenn jetzt gewisse Partner die nicht in der gleichen Gruppe arbeiten, die wissen dann nicht, dass ich 80% arbeite, und das ist dann nicht gleich ein riesiges Problem, aber dann heisst es dann «machen wir das am Donnerstag» und nachher muss ich sagen «nein, Donnerstag ist mein Papi-Tag» – also im Moment, das hat auch gewechselt ab und zu – aber wenn es dann an diesem Tag ist, heisst es halt «ja nein ich bin dann nicht hier». Gut, man kann auch so mal nicht anwesend sein an einem Tag, aber ich bin NIE hier an einem Donnerstag und die Reaktion ist dann so «ja ok jaah?». Im Moment gib es eben genau am Donnerstag fix so Treffen hier in der Firma, die fix am Donnerstag sind, das ist so ein bisschen ein Reservetag, so der vorreservierte Tag für so Treffen, Mitarbeiterversammlungen, irgendwelche Gremien, das ist meistens am Donnerstag und das ist jetzt zum Beispiel so, es ist nicht unbedingt ein Problem, aber ein bisschen eine Challenge, denn ich bin dann einfach nicht hier, (…) dann heisst es «ja nein, ich bin grundsätzlich nicht anwesend am Donnerstag, ich arbeite dann nicht». Aber je nach dem ist es dann halt wichtig, dass man dann dort ist und dann muss man sich halt organisieren.» (#1, 2)

Eine ähnliche Beobachtung macht Interviewpartner #8. Er hat auch manchmal das Gefühl, dass es ein unsichtbares Spannungsfeld wegen seiner Teilzeitarbeit oder der Teilzeitarbeit im Generellen ergibt. Angesprochen hat dies aber noch nie jemand.

«Es sagt niemand etwas dagegen. Man merkt das aber schon. Es geht permanent vergessen, dass ich am Donnerstag fehle, obwohl ich das schon seit einem halben Jahr so mache. Ich kriege immer wieder Terminanfragen für den Donnerstag. Ich kenne das auch von Kollegen, die auch einen Papi-Tag haben. Es ist dann irgendwie ein bisschen blöd, aber ich denke, grundsätzlich wird das schon unterstützt. Es gibt aber ein Ungleichgewicht (…). Sie wissen nicht, ob ich am Abend oder am Wochenende arbeite, aber es führt schon zu einem Spannungsverhältnis. Es ist aber nicht so, dass ich das zu spüren bekomme. Es ist eine abstrakte Überlegung, vielleicht ein leichtes Gefühl, dass es für andere (…) auch komisch rüberkommen könnte. Ich habe das nie gesagt bekommen, ich würde das

auch niemandem unterstellen. Ich kann mir aber vorstellen, dass es solche Gedanken gibt. Das ist aber genau auch die Spezifik meiner Arbeit, es ist nicht ein 9-5 Bürojob, wo man abends das Büro abschliesst und nichts mehr damit zu tun hat. Es ist ein Beruf bzw. eine Arbeit, die man mit Haut und Haar macht und mit Leidenschaft. Da spielt sich viel im Kopf ab, es sind auch Sachen, die einen interessieren. Man bekommt nicht eine Aufgabe, die man erfüllen muss und wenn man nicht fertig wird, macht man das am nächsten Tag weiter. Die Arbeit hat keine Grenzen. Man ist ständig am Wochenende und in der Nacht noch dran, aber über das konkrete Arbeiten hinaus ist es das Beschäftigen mit Themen, das Auseinandersetzen mit Argumenten, das lässt einen nie so richtig los. An einem Tag zu sagen, so heute mache ich nichts, das ist wirklich nicht leicht. Am Wochenende stellt sich natürlich die gleiche Frage – aber für alle. Es gibt Kollegen, die können total abschalten, die haben wirklich zwei Tage nichts damit zu tun. Dann gibt es andere, die lässt es nicht los, die lesen dann darüber nach und so. Die Grenzen setzen zwischen Arbeiten und Nicht-arbeiten, das ist mit dem Papi-Tag etwas verstärkter. Aber eben, es wurde nie konkret etwas angesprochen. Es kommt einfach die Verwunderung manchmal. Bei uns ist Montag-Donnerstag die Kernverfügbarkeit. Bei mir ist jetzt aber ausgerechnet der Donnerstag der Papi-Tag, deshalb wird das manchmal angesprochen.» (#8, 3-4)

Bei Interviewpartner #12 gibt es einen Mitarbeitenden, dem der Entscheid zur Teilzeitarbeit nicht passt.

«Ich bin eigentlich der erste Mann meiner Gruppe, der die Arbeit reduziert hat für seine Kinder. Sonst waren es immer die Frauen. Es wurde aber gut aufgenommen. Viele fanden es toll, haben gesagt "super, machst du das"; andere haben angemerkt, weil es dann gerade ein paar von uns waren, die reduziert haben, dass "Teilzeit-Arbeitende nicht voll dabei sind". (…) Es war vor allem eine Person, es gab auch sonst immer wieder Unstimmigkeiten mit dieser Person, deshalb denke ich, dass es nicht unbedingt nur das Problem vom Teilzeit-Arbeiten war, sondern andere Sachen. Es ging ihm nicht nur um den Papi-Tag, der war mehr ein Ventil. Bei allen anderen wurde es gut aufgenommen. Auch wenn man von unserer Gruppe wegschaut, wurde das als gut angesehen.» (#12, 2)

Interviewpartner #9 hat zwar kein grosses Abhängigkeitsverhältnis zu seinen Mitarbeitenden, da er eine eigene Werkstatt führt, findet aber trotzdem, dass das Geschäft zu ihm steht. Er ist sowieso der Meinung, dass Männer sich für sich und ihre Wertvorstellungen einsetzten müssen.

«Ich habe nicht so ein Abhängigkeitsverhältnis von den Kollegen. Ich habe meine eigene Werkstatt, die ich führe. Es geht gut, und ich merke, in Zukunft wird sich das noch mehr anpassen. Wir werden bald umziehen in die Ost-Schweiz, aber ich werde am gleichen Arbeitsort bleiben. Ich habe auch die Möglichkeit, dass ich von zuhause aus arbeite. Ich werde dann 3 Tage im Geschäft sein und einen halben Tag von zuhause arbeiten. Ich kann viel am PC machen, dann muss ich eigentlich nicht ins Geschäft gehen. Aber das habe ich noch nicht kommuniziert, das ist nur mal so eine Idee. Aber dann würde ich an diesem halben Tag zuhause arbeiten – das wäre kein Papi-Tag. Mein Geschäft ist sehr flexibel, das muss ich ihnen wirklich zugutehalten. Ich habe das auch schon von anderen gehört, dass es viel schwieriger ist. Auch in den Medien steht das viel, dass es schwierig ist für Männer, weniger zu arbeiten. Aber ich denke, wenn man das wirklich will und das so kommuniziert und alles klar ist, dann funktioniert das auch. Ich denke, es ist einfach oft so, dass man die Auseinandersetzung haben oder wagen muss, und sagen muss, dass man das will. Und dass man bei einem Nein auch dazu steht und die Konsequenzen zieht.» (#9, 2)

Etwas ganz Anderes erzählt Interviewpartner #2. Dieser musste sich mehr als einmal für sich und seine Entscheidung, Teilzeit zu arbeiten und einen Papi-Tag zu machen, einsetzen. Es ist klar, dass er zu dieser steht.

«Die Reaktionen waren also durchwegs positiv. Fast die meisten sagten, dass ich das Richtige mache und "Ich würde ja auch, ABER"... (…) Die meisten finden es prinzipiell gut, würden es aber wie nicht selbst machen, weil sie dann irgendwie auf Lebensqualität verzichten müssen? Oder weil sie finanzielle Einbussen scheuen oder so? (…) Sie wollen den Lebensstandard, den man mit 100% arbeiten hat, halten. (…) Lustig ist die Reaktion der Arbeitskollegen, (die sagen) "Geniess den Freien", also im Sinne von "Geniess den Frei-Tag", und da musste ich ab und zu mal sagen: "Ja, es ist prinzipiell mein nicht bezahlter Arbeitstag". Weil viele – das ist noch lustig – viele stellen sich vor, dass, wenn man ein Familienvater ist, dass man dann einfach wie nur frei hat, und dann schöne Freizeit und dann kann man schöne Sachen machen und so... Nein! (…) Darum hatte ich am Anfang wirklich – so im ersten halben Jahr / Jahr – immer wieder gesagt "Du, ähm, es ist nicht frei, es ist einfach eine andere Art Arbeit, für die ich keine Kohle kriege". (...) Die Diskussion ist aufgekommen, dass der Montag oder der Freitag (als Papi-Tag) vom Arbeitgeber verpönt wäre, dass man sich quasi wie das Wochenende verlängern würde und so weiter, und dass dies nicht so gerne gesehen würde... Das kam vor allem von meinem direkten Chef. Da sagte ich ihm dann auch "Hey, ich habe nicht frei! Ich erkaufe mir das Privileg mit einem 5tel meines Lohnes, also kann ich da doch wohl auch selbst sagen, an welchem Tag ich mir das erkaufen kann!", das ist wirklich eine Perspektive die die Leute

dann einfach haben: "Hey, das ist ein Schöggeler, der macht sich einfach einen Tag mehr Wochenende oder frei oder sonst was"... A: Es ist Arbeit, und B: Man hat einen 5tel weniger Lohn! Und das musste ich einigen Leuten noch ein paar Mal sagen, wenn die irgendwie so gekommen sind mit "ja du bist ein Schöggeler" oder so.» (#2, 3-4)

Interviewpartner #11 ist der einzige in seinem Team, der ein Teilzeit-Pensum hat und einen Papi-Tag pflegt. Dennoch ist er mehr als glücklich mit seiner Stelle.

«Ich habe die anderen auch mal gefragt, sie wollen aber alle nicht 80% arbeiten, vor allem wegen dem Geld. Es sind fast Fr. 1000.- weniger, ich habe gesagt, ja das ist halt so. Wahrscheinlich arbeiten die Frauen der anderen Mitarbeiter nicht oder haben ein tieferes Pensum. Es war nicht so einfach am Anfang, weil die Stelle damals in der Zeitung als 100% ausgeschrieben war. Ich habe mich beworben und beim Gespräch gesagt, dass ich eine Ausbildung noch mache. Beim Probe-Tag waren sie aber zufrieden mit mir und haben mich dann genommen. Ich habe erklärt, dass ich mich aufgrund der Ausbildung weiterentwickeln kann. Die Firma wollte jemanden, der länger bleibt. Ich war auch bereit, für einen tieferen Lohn zu arbeiten, was ich auch im ersten Jahr machte. Nach einem Jahr waren sie zufrieden und ich habe eine Lohnerhöhung erhalten. Man könnte sagen, dass der Job bei Firma-A mein Leben positiv verändert hat. Ich habe früher auf Baustellen und so gearbeitet, war immer voll beschäftigt und ohne Sicherheit. Ich war auch einmal hart an der Grenze zur Abhängigkeit von der Sozialhilfe. Zum Glück hat meine Frau viel verdient, sonst hätte das nicht geklappt. Dann ist auch mein Vater gestorben und es war eine harte Zeit. Dann habe ich aber diesen Job bekommen, konnte meine Ausbildung machen und jetzt geht es mir super. Ein Job kann dein Leben schlecht oder gut machen.» (#11, 2)

Es ist also ein breites Feld an Emotionen und Gefühle, die die Väter bei der Aushandlung des Papi-Tages im Umfeld der Erwerbsarbeit verspüren. Einige verteidigen ihre Entscheidung lautstark und fortführend, andere fühlen sich von den Mitarbeitenden im Stillen verurteilt und für wieder andere hat sich absolut nichts verändert.

7. Diskussion

Um die beiden Forschungsfragen – was Väter während dem Papi-Tag tun und wie sie ihn mit der Partnerin und den Arbeitgebenden aushandeln – zu beantworten, werden die oben dargelegten Resultate mit dem von Connell 1995 aufgestellten *Framework* zur Männlichkeit verknüpft. Boyer et al. 2017 erhoffen sich mit dem von ihnen aufgestellten Konzept zur «*regendering care*», dass die geschlechtliche Assoziation der Fürsorge mit der Zeit neutralisiert wird. Connells «masculinities» gibt den Schlüssel, wie eine solche Veränderung stattfinden kann.

Die Diskussion ist dabei in drei Teile geteilt. Der erste Abschnitt schildert die Tätigkeiten und sozialen Praktiken, aus denen der Papi-Tag besteht, der zweite Teil dreht sich um die Aushandlung des Papi-Tages, und als letztes wird eine Reflexion zur Positionierung der Väter in Connells Hierarchie der Männlichkeiten durchgeführt.

7.1 Was machen Väter am Papi-Tag

Eine Thematik, bei denen die Resultate sehr starke Muster suggerieren, ist, ob die Väter die alleinige Verantwortung für die Kinder am Papi-Tag übernehmen. Die alleinige Verantwortung zu übernehmen bedeutet zum einen, dass der Vater physisch gesehen auf sich selbst gestellt ist, zum anderen aber auch, dass der Papi-Tag grundsätzlich ohne fremde Hilfe – d.h. der Mutter oder sonst einer Bezugsperson – vollzogen wird. Das physische Alleinsein reicht nicht aus, wenn es schlussendlich doch die Mutter oder eine andere Bezugsperson ist, die für das Vorbereiten der Mahlzeiten, das Packen der Taschen oder die generelle Erledigung des Haushaltes verantwortlich ist, während die Vater-Kind Zeit hauptsächlich aus Spiel und Spass besteht (Schwiter & Baumgarten 2017).

Aus den Interviews geht hervor, dass in vielen Fällen der Papi-Tag extra auf den Wochentag gelegt wird, an dem die Mutter ihrer Teilzeiterwerbsarbeit nachgeht. Bei der Frage zur Aushandlung des Papi-Tages mit der Partnerin wurde dies von einigen Vätern direkt so angesprochen. Dennoch erzählten einige der Interviewteilnehmer, dass ihre jeweilige Partnerin ihrer Erwerbsbeschäftigung (auch) von zuhause aus nachgehen kann und

deswegen den Papi-Tag zuhause verbringt. Dies war beispielsweise bei der teilnehmenden Beobachtung der Fall: Die Mutter war physisch gesehen während des gesamten Papi-Tages anwesend, hat sich aber in ihr Zimmer eingeschlossen, um bei ihrer Arbeit nicht abgelenkt zu werden. Dies war auch bei ein paar wenigen der interviewten Väter der Fall. Bei der teilnehmenden Beobachtung hatte die Mutter allerdings nur während des Mittagessens Kontakt zu den Kindern und dem Vater. Auch aus den Interviews wurde klar, dass die betroffenen Väter nicht nur grossen Wert darauflegen, als die alleinige Bezugsperson wahrgenommen zu werden, sondern den Papi-Tag auch allein meistern.

Des Weiteren werden die Resultate zur Gestaltung des Papi-Tages in drei Teile unterteilt. Der erste Teil untersucht Tendenzen in Sache Fürsorge, der zweite widmet sich der Frage, inwiefern die Väter im Haushalt eingebunden sind, und als drittes und letztes wird analysiert, wie allfällige Freizeit – mit grossem Fokus auf die Erwerbsarbeit – gestaltet wird. Ein vierter Teil wäre die Thematik der «Mental Load», die auch ein Teil des Papi-Tages ist. Leider sind jedoch die Resultate dazu relativ begrenzt – es wurde in den Interviews nicht allzu viel darüber gesprochen. Dies liegt unter anderem auch daran, dass in den wenigsten Fällen eine direkte Frage dazu gestellt wurde. Beim Erstellen des Leitfadens ging die Erfassung von Fragen zu diesem Thema unter. Die Frage, die am ehesten in diese Richtung deutet, wäre vermutlich Frage 7.i «Wie genau wird geplant, was Sie am Papi-Tag machen?» (vgl. Leitfaden in Kap. 10.1). Das Planen des Papi-Tages per se macht sicherlich einen Teil der «Mental Load» aus, es gehört jedoch noch viel mehr dazu, wie das Managen oder Organisieren, sowie jegliche generelle mentale Denkarbeit zum Thema Familie, Fürsorge und Kinder. Die wenigen Resultate, die zu dieser Thematik entstanden sind, deuten darauf hin, dass die Väter sich in einem Prozess befinden, um zukünftig mehr mentale Arbeit in der Familie zu übernehmen. Der Papi-Tag wurde in einigen Fällen als ein Trittbrett dazu beschrieben. Er zwingt die Väter an diesem Tag dazu, mehr mentale Verantwortung zu übernehmen, und hilft ihnen so, ihre neu gelernten Fähigkeiten auch anderweitig einzusetzen. Dies ist durchaus einleuchtend: Wenn man etwas nicht gelernt hat, und nie in die Situation kommt, es anzuwenden, wird man dies auch nie tun. Dies ist jedoch die einzige Schlussfolgerung, die aus den Interviews abzuleiten ist. Ich würde die «Mental Load» deswegen als Subjekt von weiterführenden Forschungen empfehlen.

Fürsorge

Was in den Forschungsresultaten sehr klar zu sehen ist, ist, inwiefern die Fürsorge von den Vätern wahrgenommen wird. Auch hier sind die Resultate zweigeteilt: Zum einen, was physisch genau mit den Kindern gemacht und unternommen wird, wie sie behandelt werden und inwiefern die Väter für ihre Kinder da sind, und zum anderen, wie die Väter sich bei solchen Tätigkeiten fühlen und wie sie darüber denken.

Eine erste Tendenz, die viele Väter gemeinsam haben, ist, dass sie den Drang verspüren, ihren Kindern am Papi-Tag etwas bieten zu müssen. Dieser Drang bringt sich darin zum Ausdruck, dass Väter mit ihren Kindern einen Ganztags-Ausflug machen. Eine oft genannte Destination ist der Zoo; es werden aber auch Ausflüge zum Flughafen, eine Schiffsfahrt oder sonstige kinderfreundliche Orte genannt. Diese Ausflüge unterscheiden sich vom «normalen» ausserhäuslichen Spielen oder dem Spaziergang draussen vor allem durch zwei Dinge: Erstens nimmt dieser Ausflug oft fast den ganzen Tag in Anspruch und zweitens, wird dabei oft auch auswärts gegessen.

Solche Ausflüge sind vor allem während den ersten Papi-Tagen eine beliebte Beschäftigung einiger Väter. Ein genauer Grund dafür wird nicht genannt, vorstellbar ist jedoch, dass der Papi-Tag als ein «Ausnahme-Tag» wahrgenommen wird, da er mit einer Frequenz von einem Mal pro Woche eine relative Seltenheit ist. Der Mensch scheint jede Gelegenheit zu nutzen, um an speziellen Tagen vom Alltag wegzukommen, so werden Geburtstage oder nationale Feiertage oft zu etwas Erinnerungswürdigem gemacht. Obwohl der Papi-Tag natürlich nicht mit Events, die einmal pro Jahr zustande kommen, verglichen werden kann, kann er durchaus in die gleiche Kategorie fallen. Nur schon, dass dieser Tag einen eigenen Namen hat, macht ihn zu etwas Besonderem. Es gibt vergleichsweise zum Beispiel keinen Mami-Tag, zumindest nicht im Volksmunde. Den Papi-Tag deswegen zu etwas Speziellem zu machen, liegt also auf der Hand.

Dass solche Ausflüge und spezielle Tage am Papi-Tag stattfinden, ist nicht bei allen Teilnehmenden der Fall. Ein paar Väter haben von Anfang an einen normalen Papi-Tag mit grossem Fokus auf die Fürsorge geführt. Vor allem bei Vätern, die eine etwas stärkere Meinung zum Thema Gleichberechtigung haben, scheint dies der Fall zu sein. Interessanterweise hat die Frequenz der Ausflüge am Papi-Tag auch bei Vätern, die zu

Beginn oft etwas unternommen haben, mit der Zeit abgenommen. Die wöchentliche Natur des Papi-Tages macht ihn schlussendlich eben doch zu etwas, was schnell zur Routine wird, und nicht mit jährlichen Events verglichen werden kann. Nach einer gewissen Anlaufzeit hat sich der Papi-Tag bei ausnahmslos jedem der 13 Teilnehmer so eingependelt, dass die alltägliche Fürsorgearbeit als eine Routinearbeit erledigt wird und Ausflüge eher eine Seltenheit darstellen. Tätigkeiten, die die Väter selbstständig erledigen, unterscheiden sich dabei nicht von denen, die die Mutter vollziehen würde. Sie beinhalten physische Dinge wie das Anziehen der Kinder, das Zähne Putzen, das Wickeln und andere hygienische Massnahmen, aber auch Spielen und nicht physische Dinge wie das Erziehen, das gut Zureden, oder einfach das mentale Dasein sowie, dass man auf die Kinder eingeht.

Es ist interessant, dass die Fürsorgearbeit ab und zu zugleich als extrem anstrengend, aber auch unglaublich langweilig beschrieben wird. Beides sind keine sehr positiven Attribute. Ich denke, der Zwiespalt drückt sich dadurch aus, dass die Kinder die väterliche Aufmerksamkeit zu jeder Sekunde einfordern, aber oft Dinge gemacht werden, die als sehr repetitiv wahrgenommen werden. Die Resultate zeigen aber, dass die Väter ohne Zögern das Wohl ihrer Kinder über das eigene stellen und die Fürsorgearbeit deswegen nicht vernachlässigen. Es ist dieses Zurückstellen der eigenen Person, das klar macht, dass die Väter ihre Rolle als hauptverantwortlicher Fürsorger ernst nehmen. Die Kombination dieses Verantwortungsbewusstseins mit der tatsächlichen Wahrnehmung der Fürsorge weist meines Erachtens darauf hin, dass die Väter ein der Mutter ebenbürtiger Fürsorger sind.

Haushalt

Die Eingebundenheit der Väter im Haushalt während des Papi-Tages ist eine weitere Thematik, aus der einige Resultate aus den Interviews und der teilnehmenden Beobachtung hervorgehen. Haushaltsarbeiten haben in erster Linie nichts mit der Fürsorge der Kinder zu tun. Trotzdem können viele Haushaltsarbeiten als eine Grundbedingung gesehen werden, die erfüllt werden muss, um die Fürsorgearbeit überhaupt erledigen zu können. Wenn der Brei nicht eingekauft und/oder gekocht wird, kann dieser auch nicht verabreicht werden. Wenn die Wäsche nicht gewaschen, zusammengelegt und verstaut ist, kann das Kind auch

nicht angezogen werden. Böden müssen geputzt sein, damit man mit den Kindern darauf spielen kann.

Haushaltsarbeiten unterscheiden sich ausserdem insofern von den Fürsorgearbeiten, als dass einige davon nicht auf täglicher Basis erledigt werden müssen. Dazu gehören unter anderem sicherlich alles rund um das Wäsche waschen und verschiedenste Formen des Putzens (zum Beispiel Fenster putzen oder Nasszellen reinigen). Die Resultate zeigen, dass, um einen Mehraufwand zu verhindern und nicht jede erdenkliche Aufgabe am Papi-Tag erledigen zu müssen, einige Paare miteinander kommunizieren und einen Kompromiss aushandeln. Bei einigen Familien ist dies mittels einer «Ämtli-Liste» geregelt, andere treffen aufgrund der persönlichen Präferenzen eine Abmachung. Die Auseinandersetzung mit der Partnerin und das Aufteilen von Haushaltstätigkeiten in einer gemeinsamen Kompromisssuche zeigt, dass der Vater nicht nur im Haushalt involviert ist, sondern dass er auch eine eigenständige Verantwortung zumindest eines Teiles davon trägt.

Haushaltspraktiken kann man mit Connells *Framework* auch als vom Geschlecht geprägte Praktiken interpretieren. So werden die bisher erwähnten Tätigkeiten – das Wäsche Waschen, alles rund um das Kochen (einkaufen, kochen, abwaschen) und das Putzen – vor allem als weiblich konnotierte Arbeiten gesehen, während das Zahlen von Rechnungen, Heimwerkerarbeiten oder Gartenarbeiten eher als männlich konnotierte Haushaltsarbeiten angesehen werden (Garcia-Alonso et al. 2019). Die Resultate zeigen, dass auch die mit dem weiblichen Geschlecht assoziierten Haushaltsarbeiten von allen Teilnehmern erledigt werden. Mehr noch, nicht nur werden solche Haushaltsarbeiten erledigt, sondern oft wird sogar betont, dass es dabei gar kein Drumherum gibt und dass solche Arbeiten definitiv zum Papi-Tag gehören. Ein gutes Beispiel hierfür ist, dass alle Väter die Mahlzeiten während des Papi-Tages selber zubereiten, und grossen Wert auf eine gesunde Ernährung legen. Die Tätigkeit ist scheinbar so sehr zu einer Routine geworden, dass sie gar nicht mehr hinterfragt wird (oder bei einigen vielleicht gar nie hinterfragt worden ist). Als Grund dafür wird oft die pure Notwendigkeit der Sache genannt.

Ähnliches kann auch bei den anderen weiblich konnotierten Haushaltstätigkeiten beobachtet werden, allerdings nicht im selben Ausmass. Die angesprochenen "Deals", die Paare im Zusammenhang mit dem Haushalt ausarbeiten, führen zum Beispiel dazu, dass

nicht alle Väter alle Arbeiten erledigen müssen. Aber wie oben schon erwähnt, bin ich der Meinung, dass dies eine Eingebundenheit des Vaters im Haushalt bestätigt, umso mehr, da solche Arbeiten auch tatsächlich erledigt werden.

Interessanterweise wurden in den Interviews männlich konnotierte Haushaltsarbeiten kaum angesprochen, obwohl die Frage im Leitfaden offen gestellt wurde (vgl. Leitfaden, Frage 7b in Kap. 10.1). Auch bei der teilnehmenden Beobachtung gab es keine Situation, in der eine solche Arbeit erledigt wurde. Ich kann mir drei Gründe vorstellen, weshalb dies so sein könnte: Zum einen könnte es sein, dass die Frequenz der Notwendigkeit solcher Arbeiten (z.B. Reparaturen, Rechnungen zahlen) zu tief ist, als dass sie einen typischen Papi-Tag ausmachen, nach dem im Leitfaden gefragt wird. Ausserdem könnte es sein, dass diese Arbeiten zu viel Zeit in Anspruch nehmen, so dass sie für den Papi-Tag gar keine Option sind. Es könnte aber auch sein, dass es sowieso vom Mann erwartet wird, diese Arbeiten zu erledigen, so dass die Väter dies deswegen gar nicht erwähnt haben.

Freizeit

Die Resultate bringen auch einige Tendenzen zum Thema Freizeit während des Papi-Tages hervor. Der Diskurs dreht sich hierbei hauptsächlich um das Erledigen der Erwerbsarbeit während dem Papi-Tag. Von allen Optionen, die in den Pausen von der Fürsorgearbeit und Haushaltsarbeit zur Auswahl stehen, legt das Erledigen von Erwerbsarbeit am ehesten offen, dass Väter den Papi-Tag als einen Verlust eines Erwerbtages sehen könnten, anstelle von einer Gelegenheit, sich stärker in das Familienleben einzubinden. Andere Optionen beinhalten unter anderem, für sich selbst eine Pause zu machen oder während dieser Zeit anderweitigen familiären Angelegenheiten nachzugehen (zum Beispiel Haushaltsarbeiten verrichten).

Die teilnehmenden Väter haben eine ziemlich einstimmige Meinung, was die Erwerbsarbeit am Papi-Tag betrifft. Der allgemeine Konsens ist, dass diese dort nichts zu suchen hat. In der Praxis ist dies jedoch ein wenig heterogener. Es scheinen doch einige ihren Kopf hier und da trotz allem bei der Erwerbsarbeit zu haben und ab und zu wird doch noch etwas dafür erledigt. Die Resultate zeigen, dass dabei vor allem E-Mails beantwortet und Telefonate geführt werden. Beides kann unterdessen gut über das Mobiltelefon erledigt werden, und

dieses liegt heutzutage praktisch immer griffbereit. Die Erwerbsarbeit mittels Computer bzw. Laptop zu machen ist auch eine Option, wird aber vergleichsweise weniger wahrgenommen. Ein Interviewteilnehmer gab sogar an, dass sowohl Nachrichten als auch Anrufe auf seine Smart-Watch umgeleitet werden, und eine solche Uhr ist natürlich auch immer dabei.

Es ist also keine Seltenheit, dass Väter am Papi-Tag auf irgendeine Art und Weise mit der Erwerbsarbeit konfrontiert werden. Alle Väter versuchten jedoch, dies aktiv zu unterbinden bzw. zu verhindern. Vereinzelte wenden dafür interessante Strategien, wie das frühmorgendliche Erledigen, bevor die Kinder überhaupt wach sind, an, und andere nehmen dafür längere Erwerbsarbeitszeiten am Arbeitsplatz während der restlichen Woche in Kauf. Es ist aber interessant zu sehen, dass die meisten Väter aktiv für ihr Recht auf einen «freien» Tag bzw. ihre Pflicht als Fürsorger ankämpfen. Die Erwerbsarbeit und das eigene Erledigen solcher während des Papi-Tages wurde in einigen Fällen sehr vehement und mit scharfen Worten verurteilt.

Ein weiterer Aspekt, der in den Interviews oft erwähnt wurde, ist, dass es am Papi-Tag eben eigentlich genau genommen gar keine Freizeit gibt. Der ewige Zyklus der Fürsorgearbeit und Haushaltsarbeit lässt es auf der einen Seite nicht zu, dass Erwerbsarbeit erledigt wird, was in meinen Augen potenziell eher ein positiver Effekt ist, auf der anderen Seite hat dies aber zur Folge, dass die Väter sehr wenig Zeit haben, um sich auszuruhen oder sich kurz zu erholen. Dies macht einigen Vätern zu schaffen. Die Resultate zeigen, dass es Situationen während des Papi-Tages gibt, in denen Väter nur knapp die Geduld und Energie haben, und ans Ende ihres Lateins kommen. Einige Pausen machen, so wie man das bei der Erwerbsarbeit auch tun kann, würden sicherlich viel helfen, um den Tag besser zu meistern.

7.2 Aushandlung des Papi-Tages

Aushandlung mit der Partnerin

Bei den Resultaten zur Aushandlung des Papi-Tages mit der Partnerin fällt vor allem auf, dass sehr wenig darüber erzählt wird, und das Thema schnell abgehandelt wurde. Es stellt

sich heraus, dass oft gar keine Aushandlung oder Ähnliches stattgefunden hat, sondern dass es für die meisten Väter – aber auch in der Beziehung – klar war, dass kein klassisches Familienmodell gewählt wird. Vermutlich wird dies immer mal wieder ein Teil der gemeinsamen Kommunikation gewesen sein, so dass es sich vom Gefühl her «einfach so ergeben hat». Bei Beziehungen, die schon lange bevor es Kinder gibt, existieren, können sich die Präferenzen in Bezug auf die Handhabung der Familie und die Kompromisse dazu über die Zeit ein wenig herauskristallisieren.

Davon kann man ableiten, dass in diesem Falle eine gewisse Grundbereitschaft väterlicherseits (und natürlich auch mütterlicherseits) zur Wahl eines nicht traditionellen Familienmodelles da sein muss, sonst würde man nicht in so etwas «hineinrutschen». Die Resultate bestätigen diese Herleitung: Die allermeisten Väter gaben an, dass der Papi-Tag etwas ist, für das sie intrinsisch motiviert sind. Dieses Ergebnis war aber zu erwarten. Es macht Sinn, dass die Väter, die einen Papi-Tag pflegen, eher die sind, die ein solches Familienmodell auch gutheissen. Väter, denen ein solches Modell nicht entspricht, leben auch eher in einem anderen, werden also auch eher nicht Teil dieser Untersuchung. Es ist also quasi eine selbsterfüllende Prophezeiung, dass die Väter, die interviewt worden sind, auch diejenigen sind, die offen für ein nicht traditionelles Familienmodell sind.

Larsson & Björk (2017) sagen in ihrer Studie zur Teilzeitarbeit unter Männern, dass der gemeinsame Nenner von Männern, die Teilzeit arbeiten, ein erhöhtes Mass an Reflexivität (über die Gesellschaft und ihre Normen) sei. Ich kann dem zustimmen und sagen, dass eine der Gemeinsamkeiten, die alle teilnehmenden Väter dieser Studie aufweisen, ihr Gedankengut zur Hinterfragung von gesellschafts-sozialen Praktiken ist.

Aushandlung am Arbeitsplatz – Arbeitgebende und Mitarbeitende

Ich würde sagen, dass auch die Aushandlung des Papi-Tages am Arbeitsplatz in die Kategorie der selbsterfüllenden Prophezeiung gehört. Die meisten Väter gaben an, in einem Betrieb zu arbeiten, der relativ offen für die Teilzeitarbeit sei, mindestens solange sich diese ungefähr im Rahmen von 80% bewegt. Ein Teilnehmer arbeitet sogar in einem Betrieb, in dem es gar keine Vollzeitangestellten gibt. Analog zur selbsterfüllenden Prophezeiung der Aushandlung mit der Partnerin ergibt es Sinn, dass die teilnehmenden Väter eher in Betrieben mit

offeneren Richtlinien zum Thema Teilzeitarbeit arbeiten. Hätte der Arbeitsplatz eine striktere Richtlinie betreffend Teilzeitarbeit, würde deren Aushandlung auch eher misslingen, und ein Familienmodell wie der Papi-Tag könnte nicht gewählt werden. Die Väter würden dann auch nicht an dieser Untersuchung teilnehmen.

Da sich aber praktisch alle Teilnehmer in einem für ihre spezifische Situation – 80%-Teilzeitarbeit aufgrund der familiären Situation – mehr oder weniger offenen Arbeitsumfeld befanden, bestand die Aushandlung zur Teilzeitarbeit in den meisten Fällen nur daraus, ein Formular auszufüllen und abzuwarten, bis dieses bestätigt wird. Auf der anderen Seite kristallisierte sich heraus, dass Viele trotz eines 80% Pensums eher 100% arbeiten. Dies, obwohl das von den betroffenen Vätern nicht gutgeheissen wird. Für mich zeigt das, dass der Arbeitsmarkt, auch wenn nach aussen offen für neue Modelle der Erwerbsarbeit, noch nicht so weit ist, um dies auch umzusetzen. Im besten Falle befindet sich der Arbeitsmarkt einfach in einem Stadium der Veränderung und hat das Bedürfnis der Arbeitenden einfach noch nicht ganz eingeholt. Im schlechtesten Falle ist das Bedürfnis zur Teilzeitarbeit unter Männern zu klein, um überhaupt eine Veränderung im Arbeitsmarkt zu erzielen. Ist dies der Fall, wird das klassische Familienmodell sicherlich auch in Zukunft die Oberhand behalten, und den Männern wird die Möglichkeit zur Fürsorgearbeit vorenthalten.

Ein anderes Muster, das sich herauskristallisiert, ist der Zuspruch, den die Väter am Arbeitsplatz erfahren, gepaart mit der Meinung, dass dieses Familienmodell selbst nicht gefahren werden könnte. Es ist interessant zu sehen, dass es nur vereinzelt Väter gibt, die von einer negativen Erfahrung mit Mitarbeitenden bezüglich ihrer Teilzeitarbeit (oder ihrer Fürsorgearbeit) sprachen. Trotzdem scheinen diese Mitarbeitenden, wenn es Männer sind, selbst keinen Papi-Tag machen zu wollen. Als Grund werden vor allem finanzielle Einbussen vermutet.

7.3 Positionierung der Väter in der Hierarchie der Männlichkeiten

Männer scheinen sich mehr über den Erwerb als über die Fürsorge zu definieren. Die Resultate weisen darauf hin, dass dies auch für die meisten der teilnehmenden Väter so stimmt. Die Praktik des Papi-Tages hätte jedoch das Potenzial, dies zu verändern und die

Fürsorge als Teil der Hegemonie zu machen. Ich möchte deswegen darauf eingehen, wie die Väter in der Hierarch der Männlichkeiten (Connell 1995) positioniert werden, und was dies Bedeutet.

Die Resultate zeigen, meiner Meinung nach, ein zweischneidiges Schwert. Zum einen wurde in den Interviews immer wieder betont, dass die Väter enormen Zuspruch für ihre Entscheidung, einen Papi-Tag einzuführen, von ihrem Umfeld erfahren – sei es von Verwandten, Bekannten, der Partnerin oder den Mitarbeitenden. Zum anderen wurde trotzdem immer wieder von Momenten gesprochen, in denen sich die Väter Anderen gegenüber rechtfertigen oder ihr Familienmodell verteidigen müssen. Ich kann deswegen höchstens den Anfang einer Bewegung sehen, den Start einer Veränderung der hegemonischen Männlichkeit. Wie der Start von vielen Dingen braucht es am Anfang eine gewisse Zeit, bis der Stein ins Rollen kommt. Ein grosses Hindernis der geschlechtlichen Neuassoziation der Fürsorge sehe ich vor allem bei der Akzeptanz der Teilzeitarbeit. Ich habe erwähnt, dass die Interviewteilnehmer oft davon sprachen, dass die Teilzeitarbeit in ihrer Firma unterstützt wird, und dass deswegen die Aushandlung am Arbeitsplatz durch den simplen Akt des Einreichens eines Formulars vollzogen werden konnte. In Wahrheit zeigen die Resultate aber auch eine grosse Ambivalenz, was die Unterstützung von Teilzeitarbeit betrifft. So mag es wohl sein, dass ein Pensum von 80% in Ordnung ist, doch alles andere würde wieder zu Problemen führen. Mit anderen Worten, einen Papi-Tag zu machen scheint OK zu sein, während mehr Zeit für die Familie aufzubringen und deswegen weniger zu arbeiten, nicht wirklich unterstützt wird. Ich denke aber, dass der Papi-Tag allein schlussendlich nicht ausreicht, um eine geschlechtliche Neuassoziation der Fürsorge zu bewirken. Eher ist er ein Trittbrett, ein erster Kontakt der Väter mit der Fürsorge, so dass die Hemmschwelle für weitere Fürsorgearbeit in Zukunft gesenkt werden kann und die Fürsorge so wahrhaftig in die Hegemonie aufgenommen werden kann. Sollte diese Annahme korrekt sein, wäre es aber unglaublich wichtig, dass die Teilzeitarbeit mehr gefördert wird.

8. Fazit

Das Ziel dieser Arbeit war, einen nuancierten Einblick in die Aushandlung und die Handhabung des Papi-Tages von verschiedenen Vätern zu ermöglichen. Die Resultate zeigen, dass die Väter nicht nur gewillt sind, die Erwerbsarbeit für jeweils einen Wochentag beiseite zu lassen, und sich stattdessen der Fürsorge und dem Haushalt zu widmen, sondern diese Arbeiten dann auch tatsächlich selbständig ausführen. Es hat sich aber auch gezeigt, dass viele Väter den Drang verspüren, ihren Kindern am Papi-Tag etwas bieten zu müssen, so werden in den ersten Papi-Tagen oft Ganztagesausflüge gemacht. Diese Praktik stellt sich jedoch mit der Zeit bei allen ein wenig ein. Eine interessante Beobachtung ist, dass die meisten Väter auch am Papi-Tag ihre E-Mails aus der Erwerbsarbeit anschauen und bearbeiten, auch wenn sie eigentlich der Meinung sind, dass die Erwerbsarbeit nichts am Papi-Tag zu suchen hat. Die Aushandlung mit der Partnerin und am Arbeitsplatz suggeriert, dass die Väter, die ein solches Familienmodell wählen, gesellschaftliche Normen hinterfragen und sich nicht von ihnen zu beeinflussen versuchen. Ausserdem erfahren die Väter von ihrem Umfeld eher Zuspruch für ihre Entscheidung, einen Papi-Tag zu pflegen, als dass sie dafür kritisiert werden. Der Papi-Tag hat also das Potenzial, die Fürsorge zu einem Teil der Hegemonie zu machen. Sollte dies der Fall sein, könnte tatsächlich eine geschlechtliche Neuassoziation der Fürsorge stattfinden.

Da die «Pluralisierung familialer Lebensformen» erst in den letzten Jahrzehnten Aufschwung gewonnen hat (Maihofer et al. 2001) und der Papi-Tag an sich ein relativ junges Phänomen ist, könnte es sein, dass die in dieser Masterarbeit postulierte Veränderung des gesellschaftlichen Gedankengutes in den nächsten Jahren eintreten wird. In der Zwischenzeit gibt es aber noch einige Aspekte des Papi-Tages, die genauer erforscht werden können. Diese Masterarbeit ist durch die Geographie und die Sampling-Grösse sehr eingeschränkt. Quantitative Datenerhebungen über regionale Grenzen hinweg würden erweiterte Resultat erbringen. Interdisziplinäre Ansätze, zum Beispiel in Verbindung mit der Marktwirtschaft, können Ergebnisse aus anderen Perspektiven liefern. Wie schon mehrere Male erwähnt, würde sich auch die relativ junge Thematik der «Mental Load» als ein weiterführendes Forschungssubjekt anbieten, ob im Zusammenhang mit dem Papi-Tag oder nicht.

9. Literaturverzeichnis

Allport, Brandon S. et al. 2018. "Promoting Father Involvement for Child and Family Health." *Academic Pediatrics* 18 (7): 746–753.

Barnett, Rosalind C., und Grace K. Baruch. 1987. “Determinants of Fathers’ Participation in Family Work.” *Journal of Marriage and the Family* 49: 29–40.

Baumgarten, Diana, und A. Borter. 2016. "Vaterland Schweiz." MenCare Schweiz-Report, Vol. 1. Burgdorf/Zürich: Schweizerisches Institut für Männer- und Geschlechterfragen SIMG.

Baumgarten, D., N. Wehner, A. Maihofer und K. Schwiter. 2017. "Wenn Vater, dann will ich Teilzeit arbeiten. Die Verknüpfung von Berufs- und Familienvorstellungen bei 30-jährigen Männern aus der deutschsprachigen Schweiz." *Gender* (Sonderheft 4): 76–91.

Baumgarten, D., M. Luterbach und A. Maihofer. 2018. "Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern* und Frauen*?" ZGS-Diskussions-Papier, 2, Basel: Zentrum Gender Studies. DOI: 10.13140/RG.2.2.34857.44641

Baumgarten, Diana, und Margret Bürgisser. 2006. "Kinder in unterschiedlichen Familienformen: Wie lebt es sich im egalitären, wie im traditionellen Modell?" Zürich/Chur: Rüegger Verlag.

Bernhardt, Janine, und Mareike Büning. 2017. “Arbeitszeiten von Vätern: Welche Rolle Spielen Betriebskulturelle und Betriebsstrukturelle Rahmenbedingungen?” *Zeitschrift Für Familienforschung* 29 (1): 49–71. https://doi.org/10.3224/zff.v29i1.03

Bianchi, Suzanne M. et al. 2000. "Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor." *Social Forces* 79 (1): 191–228.

Booth, Alan, und John N. Edwards. 1980. "Fathers: The Invisible Parent." *Sex Roles* 6 (3): 445–456. https://doi.org/10.1007/BF00287364

Boyer, K., E. Dermott, A. James und J. MacLeavy. 2017. "Regendering Care in the Aftermath of Recession." *Dialogues in Human Geography* 7 (1): 56–73.

Bundesamt für Statistik. 2013. "Das Engagement der Väter in Haushalt und Familie." Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Bundesamt für Statistik. 2015. "Erhebung zu Familien und Generationen 2013. Erste Ergebnisse." Verfügbar unter https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.349468.html (abgerufen am 02.05.2019).

Bundesamt für Statistik. 2019. "Teilzeitarbeit." Verfügbar unter https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html (abgerufen am 20.09.2019).

Cabrera, Natasha J. et al. 2000. "Fatherhood in the Twenty-First Century." *Child Development* 71 (1): 127–136.

Cain, Brad. 2007. "A Review of the Mental Workload Literature." NATO-RTO Report, Defence Research and Development, Canada, Toronto.

Connell, R.W. 1995. “Masculinities.” Berkeley, Los Angeles: University of California Press.

Connell, R.W., und James W. Messerschmidt. 2005. "Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept." *Gender Society* 19: 829–859.

Corbin, Juliet M., und Anselm Strauss. 1990. "Grounded Theory Research: Procedures, Canons, and Evaluative Critieria." *Qualitative Sociology* 13 (1): 3–21.

Coyne, Imelda T. 1997. "Sampling in qualitative research. Purposeful and theoretical sampling; merging or clear boundaries?" *Journal of Advanced Nursing* 26: 623–630. DOI: 10.1046/j.1365-2648.1997.t01-25-00999.x.

England, Paula, und Anjula Srivastava. 2013. “Educational Differences in US Parents’ Time Spent in Child Care: The Role of Culture and Cross-Spouse Influence.” *Social Science Research* 42: 971–88. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2013.03.003.

Fernández-Lozano, Irina. 2018. "Finding Time for Children: Fatherhood, Jobs and Available Time in Spain, 2003-2010." Revista Internacional de Sociología 76 (3): e104. https://doi.org/10.3989/ris.2018.76.3.17.84.

Flick, Uwe. 2000. “Episodic Interviewing//Qualitative Researching with Text, Image and Sound.” In *Qualitative Researching with Text, Image and Sound: A Practical Handbook*, edited by W. Bauer and G. Gaskell, 74–91.

Garcia-Alonso, Jennifer et al. 2019. "Lightening the Mental Load that holds Women back." Boston Consulting Group.

Gesterkamp, Thomas. 2005. "Betriebliche und politische Hindernisse engagierter Vaterschaft." *Zeitschrift für Familienforschung* 17 (1): 66–75. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-324066.

Gil Solá, Ana. 2016. "Constructing work travel inequalities: The role of household gender contracts." *Journal of Transport Geography* 53: 32–40.

Glaser, Barney G., und Anselm L. Strauss. 1967. "The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research." Chicago: Aldine Publishing Company.

Gottzén, Lucas. 2011. "Involved fatherhood? Exploring the educational work of middle-class men." *Gender and Education* 23 (5): 619–634.

Gracia, Pablo, und Joris Ghysels. 2017. “Educational Inequalities in Parental Care Time: Cross-National Evidence from Belgium, Denmark, Spain, and the United Kingdom.” *Social Science Research* 63: 166–80. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2016.09.016.

Grönlund, Anne, und Ida Öun. 2018. “Beyond the Mummy Track? Part-Time Rights, Gender, and Career-Family Dilemmas.” *Nordic Journal of Working Life Studies* 8 (3): 177–98.

Guarin, Angela, und Daniel R. Meyer. 2018. "Are low earnings of nonresidential fathers a barrier to their involvement with children?" *Children and Youth Services Review* 91: 304–318.

Han, Bilin, Jinhee Kim und Harry Timmermans. 2019. “Task Allocation and Gender Roles in Dual Earner Households: The Issue of T Escorting Children.” *Travel Behaviour and Society* 14: 11–20. https://doi.org/10.1016/j.tbs.2018.09.001.

Helfferich, Cornelia. 2009. "Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews." 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hipp, Lena, Friederike Molitor, Janine Leschke, und Sonja Bekker. 2017. “Teilzeitväter? Deutschland, Schweden, Irland Und Die Niederlande Im Vergleich.” *Zeitschrift Für Familienforschung* 29 (1): 32–48. https://doi.org/10.3224/zff.v29i1.02.

Hjorthol, Randi, and Liva Vågane. 2014. “Allocation of Tasks, Arrangement of Working Hours and Commuting in Different Norwegian Households.” *Journal of Transport Geography* 35: 75–83. https://doi.org/0.1016/j.jtrangeo.2014.01.007.

Kaplan, Amit, und Haya Stier. 2017. "Political economy of family life: couple's earnings, welfare regime and union dissolution." *Social Science Research* 61: 43–56. http://dx.doi.org/10.1016/j.ssresearch.2016.06.014.

Kehler, Katharina. 2014. “«Das Bisschen Haushalt»: Schweizer Hausmann Stirbt Aus.” *Familienleben, Online Issue 24.02.2016*. https://www.familienleben.ch/blogs/blog/es-gibt-immer-weniger-hausmaenner-in-der-schweiz-3899.

Kitterød, Ragni H., und Marit Rønsen. 2017. "Does Involved Fathering Produce a Larger Total Workload for Fathers Than for Mothers? Evidence from Norway." *Family Relations* 66: 468–483. https://doi.org/10.1111/fare.12264.

König, Tomke. 2018. "Familiale Geschlechterarrangements oder wie Paare Arbeit teilen und dabei Geschlecht herstellen." *Freiburger FrauenStudien:* 15–35.

Krippendorff, Klaus. 2004. "Content Analysis: An Introduction to Its Methodology." 2nd edition. University of Pennsylvania: Sage Publications Inc.

Kuo, Patty X., Brenda L. Volling und Richard Gonzalez. 2018. "Gender Role Beliefs, Work-Family Conflict, and Father Involvement After the Birth of a Second Child." *Psychology of Men & Masculinity* 19 (2): 243–256. http://dx.doi.org/10.1037/men0000101.

Kutsche, Paul. 1998. "Field Ethnography. A Manual for Doing Cultural Anthropology." New Jersey: Prentice Hall Inc.

Larsson, Jörgen, und Sofia Björk. 2017. “Swedish Fathers Choosing Part-Time Work.” *Community, Work and Family* 20 (2): 142–61. https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1089839.

Lee, Joyce Y. und Shawna J. Lee. 2016. "Caring is Masculine: Stay-at-Home Fathers and Masculine Identity." *Psychology of Men & Masculinity* 19 (1): 47–58. DOI: 10.1037/men0000079

Lippe, Elena von der, und Petra Rattay. 2016. “Association of Partner, Parental, and Employment Statuses with Self-Rated Health among German Women and Men.” *SSM - Population Health* 2: 390–98. https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2016.05.005.

Maihofer, Andrea, Tomke Böhnisch und Anne Wolf. 2001. "Wandel der Familie." *Arbeitspapier, Zukunft der Gesellschaft*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Martinson, Karin und Demetra Nightingale. 2008. "Ten Key Findings from Responsible Fatherhood Initiatives." Washington, DC: The Urban Institute.

Mayring, Philipp. 2014. *Qualitative Content Analysis: Theoretical Foundation, Basic Procedures and Software Solution*. Klagenfurt. http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-395173.

McGill, Brittany S. 2014. "Navigating New Norms of Involved Fatherhood: Employment, Fathering Attitudes, and Father Involvement." *Journal of Family Issues* 35 (8): 1089–1106. DOI: 10.1177/0192513XI4522247.

McQuaid, Ronald W., und Tao Chen. 2012. “Commuting Times - The Role of Gender, Children and Part-Time Work.” *Research in Transportation Economics*, no. 34: 66–73. https://doi.org/10.1016/j.retrec.2011.12.001.

Meuser, Michael. 2005. "Vom Ernährer der Familie zum 'involvierten' Vater? Zur ambivalenten Modernisierung von Männlichkeit." *Figurationen* 2: 91–106.

Mitscherlich, Alexander. 1963. "Auf dem Weg zur vaterlosen Gesellschaft: Ideen zur Sozialpsychologie." München: Sammlung Piper.

Mohler, Nicola. 2014. “Mittwoch Ist Papa-Tag.” *Der Arbeitsmarkt* 3: 5–9.

Ozgun, Ozkan, Sule Erden und Munire A. Ciftci. 2011. "Examining different perspectives on fatherhood: a socio-cultural approach." *Procedia Social and Behavioral Sciences* 15: 364–368. DOI:10.1016/j.sbspro.2011.03.103.

Patton, Michael Quinn. 1990. “Purposeful Sampling.” In *Qualitative Evaluation and Research Methods*, 2nd ed., 169–186. Beverly Hills, CA: Sage Publications Ltd.

Peukert, Almut. 2017. "'Involvierte' Väter zwischen Beruf und Familie. Zur Re/Produktion von Männlichkeiten in paarinternen Aushandlungen." *Zeitschrift für Familienforschung* 29 (1): 90–113. https://doi.org./10.3224/zff.v29i1.05.

Pollmann-Schult, Matthias, und Jeremy Reynolds. 2017. "The Work and Wishes of Fathers: Actual and Preferred Work Hours among German Fathers." *European Sociological Review* 33 (6): 823–838. DOI: 10.1093/esr/jcx079.

Randles, Jennifer. 2018. “‘Manning Up’ to Be a Good Father: Hybrid Fatherhood, Masculinity, and U.S. Responsible Fatherhood Policy.” *Gender & Society* 32 (4): 516–39. https://doi.org/10.1177/0891243218770364.

Reimer, Thordis. 2017. “Measuring German Fathers’ Involvement in Childcare.” *Men & Masculinities* 20 (5): 588–608. https://doi.org/10.1177/1097184X17728318.

Roopnarine, Jaipaul L. et al. 1995. "Father Involvement in Child Care and Household Work in Common-Law Dual-Earner and Single-Earner Jamaican Families." *Journal of Applied Developmental Psychology* 16: 35–52. DOI: 10.1016/0193-3973(95)90015-2.

SAT3. 2016. “Freitag Ist Papatag. Väter Wollen Mehr Als Nur Ernährer Sein.”

Schensul, Jean J., und Margaret D. LeCompte. 2013."Essential ethnographic Methods. A Mixed Methods Approach." 2nd Edition. Maryland, USA: Altamira Press.

Schröder, Martin. 2018. “How Working Hours Influence the Life Satisfaction of Childless Men and Women, Fathers and Mothers in Germany.” *Zeitschrift Für Soziologie* 47 (1): 65–82. https://doi.org/10.1515/zfsoz-2018-1004.

Stamm, Margrit. 2009. "Die neuen Väter. Warum die Mutter als emotionale Bezugsperson für das Kind nicht mehr die alleinige Hauptrolle spielt." *NZZ*, 230: 38.

Steinbach, Anja. 2005. "Wie Paare sich die Arbeit teilen." In: *Das Familienhandbuch des* Staatsinstituts *für Frühpädagogik (IFP).* Wassilios E. Fthenakis [Hrsg.]. München. https://www.uni-

due.de/imperia/md/content/soziologie/2004_steinbach_wie_paare_sich_die_arbeit_teilen.pdf.

Stocké, Volker, und Christian Hunkler. 2004. “Die angemessene Erfassung der Stärke und Richtung von Anreizen durch soziale Erwünschtheit.“ *SonderForschungsBereich 504*, Working Paper Series 04-16. Universität Mannheim.

Schwiter, Karin, and Diana Baumgarten. 2017. “Stay-at-Home Fathers on the Wane – In Comes Daddy Day! Changing Practices of Fathering in German-Speaking Countries.” *Dialogues in Human Geography* 7 (1): 83–87. https://doi.org/10.1177/2043820617691634.

Walter, Jessica Gabriele. 2018. “Measures of Gender Role Attitudes under Revision: The Example of the German General Social Survey.” *Social Science Research* 72: 170–82. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2018.02.009.

10. Anhang

10.1 Leitfaden

1. Was sind Ihre Ideale bezüglich Vaterschaft?
    a. Welche Werte wollen Sie als Vater vermitteln?
    b. Wie haben Sie Ihren eigenen Vater erlebt?
2. Welche Rolle spielt Erwerbsarbeit in Ihrem Leben?
    a. Was ist Ihnen an Ihrer Erwerbsarbeit wichtig?
    b. Inwiefern hat sich die Bedeutung der Erwerbsarbeit in ihrem Leben über die Zeit hinweg verändert?
3. Wie ist es dazu gekommen, dass Sie Teilzeit arbeiten?
    a. Wann haben Sie sich für die Teilzeitarbeit entschieden?
4. Wie kam es dazu, dass Sie einen Papi-Tag eingeführt haben?
    a. Wann haben Sie diesen Tag eingeführt?
    b. Aus welchen Überlegungen haben Sie diesen Tag eingeführt?
    c. Von wem kam die Idee?
5. Wie lief die Aushandlung des Papi-Tags mit Ihrer Partnerin ab?
    a. Wie haben Sie das Thema zuhause angesprochen?
    b. Wie haben Sie mit Ihrer Partnerin darüber verhandelt?
    c. Was genau haben Sie mit Ihrer Partnerin vereinbart?
    d. Was waren die Herausforderungen in der Aushandlung mit Ihrer Partnerin?
6. Wie lief die Aushandlung des Papi-Tags mit Ihrem Arbeitgeber ab?
    a. Wie haben Sie das Thema bei Ihrem Arbeitgeber angesprochen?
    b. Wie hat Ihr Arbeitgeber reagiert?
    c. Wie haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber darüber verhandelt?
    d. Was genau haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber vereinbart?
    e. Wie waren die Reaktionen in Ihrem Umfeld?
    f. Wie waren die Reaktionen bei Ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen?
    g. Was genau haben Sie mit Ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen vereinbart?

h. Was waren die Herausforderungen in der Aushandlung an Ihrem Arbeitsplatz?

7. Beschreiben Sie mir bitte einen typischen Papi-Tag ganz von Anfang an bis zum Ende.
    a. Was genau machen Sie am Papi-Tag alles mit den Kindern?
    b. Welche Haushaltsarbeiten verrichten Sie üblicherweise am Papi-Tag?
    c. Wie sind bei Ihnen die Mahlzeiten am Papi-Tag organisiert?
    d. In welchen Momenten arbeiten Sie am Papi-Tag für Ihren Arbeitgeber?
    e. In welchen Momenten haben sie am Papi-Tag Zeit für sich selbst?
    f. In welchen Momenten ist Ihre Partnerin an diesem Tag auch daheim?
    g. Inwiefern sind andere Personen in den Papi-Tag involviert? (Eltern, Schwiegereltern, andere Verwandte, Bekannte)?
    h. Inwiefern bietet Ihnen der Papi-Tag Gelegenheit, sich mit Freundinnen und Freunden zu treffen?
    i. Wie genau wird geplant, was Sie am Papi-Tag machen?
    j. Inwiefern sind andere Personen in die Planung involviert?
    k. Was schätzen Sie am Papi-Tag?
    l. Was sind für Sie die grössten Herausforderungen an den Papi-Tagen?
    m. In welchen Situationen ergeben sich im Zusammenhang mit dem Papi-Tag Konflikte?
    n. In welchen Momenten gibt es Aushandlungsbedarf mit Ihrer Partnerin?
    o. In welchen Momenten gibt es Aushandlungsbedarf mit Ihrem Arbeitgeber?
    p. In welchen Momenten weicht der Papi-Tag vom üblichen Ablauf ab?
    q. In welchen Momenten kann es vorkommen, dass der Papi-Tag ausfällt?
    r. Wie lösen Sie die Kinderbetreuung, wenn Sie als Betreuungsperson ausfallen?
8. Wann und in welcher Form findet dieser statt?
    a. Aus welchen Überlegungen haben Sie den (Wochentag) als Papi-Tag gewählt?
        i. Oder: An welchem Wochentag findet der Papi-Tag statt? Warum?
    b. Wer hat sich diesen Wochentag ausgesucht?
    c. Was haben Sie mit Ihrem Partner/in abgesprochen in Bezug auf die Aufteilung der Wochentage zuhause?
9. Was hat sich verändert, seit Sie den Papi-Tag eingeführt haben?

a. Inwiefern hat sich Ihre Beziehung zu Ihrer Partnerin verändert?
b. Inwiefern hat sich Ihre Beziehung zu Ihren Kindern verändert?
c. Was für Reaktionen erhalten Sie von in Ihrer Familie?
d. Inwiefern hat sich Ihre Beziehung zu Ihrem Arbeitgeber verändert?
e. Was für Reaktionen erhalten Sie von Ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen?
f. Was für Reaktionen erhalten Sie von Ihrem Arbeitgeber?
g. Wie fühlen Sie sich, seitdem Sie einen Papi-Tag haben?
h. Inwiefern ist die Reduktion Ihres Lohnes durch die Teilzeitarbeit für Sie ein Thema?
i. Inwiefern hat die Reduktion Ihres Arbeitspensums Schwierigkeiten mit sich gebracht?
j. Inwiefern hat die Reduktion Ihres Arbeitspensums Vorteile mit sich gebracht?

10.2 Übersicht der Teilnehmenden

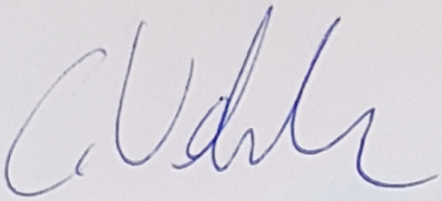
#	Akademiker?	Alter	Wohnort	Anzahl Kinder	Datum Interview	Ort Interview	Dauer Interview
1	ja	37	Rural	3	13.02.2019	Arbeitsplatz	40:00
2	nein	42	Rural	3	14.02.2019	Arbeitsplatz	55:00
3	ja	55	Urban	3	21.02.2019	Zuhause	57:00
4	nein	37	Rural	2	06.03.2019	Zuhause	1:01:00
5	ja	37	Rural	2	13.03.2019	Arbeitsplatz	1:16:00
6	ja	36	Urban	2	14.03.2019	Zuhause	Beobachtung
7	ja	36	Rural	2	10.04.2019	Arbeitsplatz	43:00
8	ja	36	Urban	1	10.04.2019	Arbeitsplatz	1:30:00
9	nein	38	Rural	2	19.05.2019	Zuhause	53:00
10	ja	42	Urban	2	06.06.2019	Arbeitsplatz	58:00
11	nein	48	Urban	3	20.06.2019	Kaffee	1:00:00
12	ja	40	Urban	2	07.08.2019	Zuhause	51:00
13	ja	39	Urban	2	27.08.2019	Kaffee	1:02:00

10.3 Persönliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und die den verwendeten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Claudio Vetsch

10.3 Persönliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und die den verwendeten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Claudio Vetsch