

Julia Kammann

## **F**athers in Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics

Väter möchten sich heute nicht mehr nur über die Rolle als Familienernährer definieren, sondern auch aktiv an der Erziehung ihrer Kindern beteiligt sein und lehnen eine geschlechterspezifische Arbeitsteilung in ihrer Familie immer häufiger ab. Doch der Anspruch an Elternzeit wird immer noch nur von einem Drittel der Väter wahrgenommen und Teilzeitarbeit ist für viele Männer keine Option. Somit entspricht das Leitbild des aktiven und involvierten Vaters immer noch nicht der Realität.

Dafür gibt es verschiedene Erklärungsversuche. Die internationale ZiF-Arbeitsgemeinschaft „Fathers in Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics“ unter der Leitung von Mechthild Oechsle (Bielefeld) und Brigitte Liebig (Schweiz) befasste sich im März 2015 an der Universität Bielefeld mit der Rolle, die Arbeitsorganisationen bei der Verwirklichung aktiver Vaterschaft spielen. Ausgangspunkt war die Frage, inwiefern organisationale Strukturen, Entscheidungen und Prozesse in ihren Verschränkungen mit normativen Auffassungen von Geschlecht, Karriere, Arbeit und Leistung heute dazu beitragen, dass formale Gleichheitsansprüche nicht gelebt werden können. Aus verschiedenen disziplinären Perspektiven (Soziologie, Psychologie, Wirtschaftswissenschaften, Politikwissenschaften und Gender Studies) wurde dieses Problem auf dem Workshop analysiert. Strukturelle und kulturelle Hindernisse sowie der Einfluss relevanter Akteure in Organisationen, aber auch Handlungsspielräume von Vätern und der Einfluss von organisationalen Politiken und Programmen wurden beleuchtet. Die Ausgangsfrage der Tagung nach Barrieren und Ungleichheiten, aber auch nach Verwirklichungschancen und Veränderungsprozessen in Organisationen wurde in vier aufeinander folgenden Panels diskutiert.

### **Theoretische Konzepte und methodische Herausforderungen**

In diesem Kontext diskutierte Donald Tomaskovic-Devey zunächst das Konzept der relationalen Ungleichheit in Organisationen. Dieses Konzept setzt Organisationen und deren Organisationskultur in den Mittelpunkt von Aushandlungsprozessen und möchte erklären inwieweit in Organisationen Mechanismen und Prozesse wirken, die Ungleichheit produzieren.

Barbara Hobson schlug den Capability Approach von Amartya Sen als Analyseinstrument für Ungleichheit und ihre Auswirkungen auf die Work-Life Balance von Vätern vor. Der Ansatz bietet die Möglichkeit die Kluft zwischen den Anforderungen und Wünschen von Vätern an aktive Vaterschaft und dem Leistungsdruck am Arbeitsplatz auszumessen. Bianca Stumbitz zeigte anhand einer gemeinsamen Studie mit Suzan Lewis die große Herausforderung zu verstehen, wie Unternehmenskultur und -praktiken verändert werden müssen, um eine aktive Vaterschaft zu unterstützen. Sie zeigten, dass die Möglichkeit ein aktiver Vater sein zu können auch stark (Organisations-) Kontext abhängig ist und wiesen darauf hin, dass der Großteil der Forschungsarbeiten zu diesem Themenfeld sich lediglich mit der Situation von großen Unternehmen in hoch industriellen Staaten auseinandersetzt.

### **Väter in Organisationen: Alltägliche Lebensführung, Strategien und Ressourcen**

Am zweiten Tag wurden Organisationskulturen und Rationalitäten in ihrem Einfluss auf die Verwirklichungschancen von Vätern analysiert und es wurde nach relevanten Akteuren in Arbeitsorganisationen gefragt.

Mary Blair-Loy befasste sich mit der „work devotion“ und Männlichkeit von Männern in Führungspositionen. Sie wies darauf hin, dass die Vereinbarkeitsproblematik

auch ein Problem und eine Frage für Männer in Führung sein kann, allerdings immer eingebettet in ein kulturelles Verständnis von Männlichkeit und Arbeitsverpflichtung sowie verkörperte Karriereambitionen. Sigtona Halrynjo stellte die Situation von Elternzeit und die Väterquote der norwegischen Elite dar und fragte nach den Konsequenzen für deren Karrieren. Sie zeigte, dass ein Grund für die Nicht-Inanspruchnahme von Elternzeit auch in Norwegen die Angst ist, Karrierechancen zu verpassen. Die Veränderungen in diesem Bereich durch die Einführung der Elternzeit 2007 in Deutschland wurden durch Michael Meuser ausgeführt. Er warf die Frage auf, inwieweit die stärkere Involvierung von Vätern die Familie und die Partnerschaft beeinflusst und wie Unternehmen mit dem Elternzeitananspruch von Vätern umgehen. Aus der Bielefelder Studie zum Themenfeld „Arbeitsorganisationen und Lebensführung von Vätern“ berichteten Annette von Alemann und Sandra Beaufäys. Sie wiesen nach, welche Wechselwirkungen zwischen Unternehmenskulturen und privater Lebensführung die Chancen von Vätern auf aktive Vaterschaft verbessern oder verschlechtern.

### **Väter in Organisationen: Kulturen, Rationalitäten und Unternehmensführung**

Im nächsten Panel öffneten sich weitere internationale Bezüge und vergleichende Perspektiven wurden eingenommen. Florian Kohlbacher beteiligte sich per Skype an der Konferenz und berichtete, dass sich die traditionell distanzierte Rolle des Vaters in der japanischen Gesellschaft stark verändert habe und eine aktive Rolle von Vätern im alltäglichen Familienleben zumindest medial in den Fokus trete. Die Begriffe Ikumen, für einen aktiven Vater und Ikuboss, für einen Vorgesetzten, der die Ansprüche von Vätern unterstützt, hätten Eingang in den Sprachgebrauch gefunden. Brigitte Liebig führte an, dass in der Schweiz der Erfolg von väterfreundlichen Programmen eher als moderat zu beschreiben sei, weil die Entscheidung zur aktiven Vaterschaft von Unternehmensrationalitäten und -normen behindert werde und konstatierte eine Diskrepanz zwischen offiziellen Unternehmensangaben (Corporate Social Responsibility) und der alltäglichen Praxis. Laura den Dulk stellte in ihren Ausführungen fest, dass die Unterstützung der Führungsebenen in Unternehmen für eine gelingende Work-Life-Politik von großer Bedeutung ist. Ihre Studie in fünf europäischen Ländern ergab, dass Männer trotz sehr verschiedener staatlicher Kontexte allgemein weniger Elternzeit in Anspruch nehmen als Frauen. Demgegenüber konnte Elin Kvande für Norwegen nachweisen, dass das 1993 eingeführte umfassende Elternzeitmodell, bei dem Väter eine Monatsquote erfüllen müssen, zu Veränderungen in den Unternehmen führte. Auch in Italien gibt es die Möglichkeit der Elternzeit für Väter, doch kann die Inanspruchnahme zu Karriereeinbußen führen, wie Annalisa Murgia und Barbara Poggio ausführten.

### **Politische Strategien und Rahmenbedingungen von Vaterschaft**

Dieser Abschnitt der Tagung analysierte Politiken und Programme im Hinblick auf Vaterschaft und fragte nach dem Einfluss von institutionellen Regulierungen (z.B. durch Familienpolitik) sowie von betrieblichen und außerbetrieblichen Akteuren, z.B. Väterinitiativen, und ihren Aushandlungsprozessen im Handlungsfeld von Politik und Organisationen.

Christina Boll konnte in einer Studie in acht Industriestaaten von 1971 bis 2005 herausfinden, dass Väter mit hohem Bildungsstand, welche Elternzeit in Anspruch nehmen, auch danach mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Allerdings kann dieser Effekt nur mit einer geringen Signifikanz belegt werden.

Die Aufgabe der Politik sieht Stephan Höyng darin Rahmenbedingungen zu schaffen die unterschiedlichen Interessen von Organisationen, Vätern, deren Partnerinnen und Kindern in Einklang zu bringen. Dies wäre durch eine Veränderung der Unternehmenskultur, insbesondere Anwesenheits- und Verfügbarkeitsnormen, möglich – wenn zum Beispiel die Arbeitszeit und der Arbeitsort an typische familiäre Notsituationen angepasst werden kann.

Die Fragen zu Vätern in Arbeitsorganisationen wurden von den mehr als 80 Teilnehmerinnen aus 14 Ländern (darunter USA, Japan, GB, Norwegen, Deutschland, Italien, Schweiz) und mit unterschiedlichen disziplinären Hintergründen intensiv diskutiert. Dabei waren die länderspezifischen Differenzen sowie deren institutionelle Kontexte und Einflüsse auf organisatorische Prozesse von besonderem Interesse, denn es zeigte sich, wie aktive Vaterschaft durch diese gefördert oder verhindert wird. Im Lichte der verschiedenen Beiträge und Diskussionen wurde zudem deutlich, dass jenseits der Differenzen in den wohlfahrtsstaatlichen Regulierungen auch organisationspezifische und kulturelle Faktoren Einfluss auf die aktive Beteiligung von Vätern am alltäglichen Familienleben haben.

Bei der Frage nach dem Einfluss von Organisationen auf väterliche Verwirklichungschancen muss das komplexe Zusammenspiel verschiedener Ebenen in den Blick genommen werden. Gerade die Interdependenzen von institutionellen Politiken, privater Lebensführung und Organisationshandeln tragen dazu bei, dass aktive Vaterschaft entweder gelebt werden kann oder nicht.

**Julia Kammann**

Fakultät für Soziologie

julia.kammann@uni-bielefeld.de