Julia C. Nentwich

Wie Mütter und Väter „gemacht" werden – Konstruktionen von Geschlecht bei der Rollenverteilung in Familien

Abstract

Auch wenn es für Frauen inzwischen selbstverständlich ist, einen Beruf zu erlernen, ist es ebenso selbstverständlich, den Beruf wiederum aufzugeben, sobald eine Familie gegründet wird. Diese Retraditionalisierung der Geschlechterrollen und die damit verbundene geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Familien wird vor dem Hintergrund einer sozialkonstruktivistischen Theorie des Geschlechts – dem „Doing Gender" – analysiert. Anhand einer Sekundäranalyse von problemzentrierten Interviews werden die subjektiven Begründungen für die Rollenaufteilung von 21 Müttern und Vätern auf ihre Annahmen und Konstruktionsmechanismen bezüglich Elternschaft und Geschlecht untersucht. Ziel dieser Arbeit soll sein, die Prozesslogik der Vergeschlechtlichung von Elternschaft zu analysieren und damit aufzuzeigen, in welcher Form die Geschlechterdifferenz bei der Familiengründung und damit der Rollenverteilung zwischen den Eltern konstruiert wird.

1 Die Rollenverteilung in Familien

Für Frauen ist es heutzutage selbstverständlich geworden, einen Beruf zu haben und am Erwerbsleben teilzuhaben (vgl. Geissler 1998, S. 117). Seit den 70er Jahren ist die weibliche Erwerbsquote gestiegen[1] und das Bildungsniveau zwischen Männern und Frauen hat sich angeglichen. Es ist zur Normalität geworden, dass Frauen eine Berufsausbildung und Berufstätigkeit anstreben (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998). Die Trennung zwischen Erwerbs- und Reproduktionsarbeit beginnt sich – allerdings nur von Seiten der Frauen – aufzulösen. Diese Entwicklung bedeutet jedoch nicht, dass das Geschlecht keinen Einfluss mehr auf Einkommen, Status und Beschäftigungsverhältnis hätte. Noch immer existieren geschlechtsspezifische Unterschiede, die Segregation des Arbeitsmarkts nach Geschlechtern ist sowohl horizontal als auch vertikal vorhanden und hat sich auch seit der Industrialisierung vom Prinzip her nicht verändert (Knapp 1993a, S. 25; Hausen 1993). Frauen und Männer wählen unterschiedliche Berufe[2] und arbeiten in unterschiedlichen Bereichen (horizontale Segregation). In gemischtgeschlechtlichen Berufen sind Frauen auf niedrigeren Hierarchieebenen zu finden (vertikale Segregation)[3]. Frauen verdienten 1996 in den alten Bundesländern im Durchschnitt 72 % dessen, was Männer verdienten, was zum einen darauf zurückgeführt wird, dass das Einkommen in Frauenberufen allgemein geringer ausfällt. Zum anderen mag dies aber auch daran liegen, dass Frauen seltener Überstunden machen, seltener zuschlagspflichtige Tätigkeiten ausüben und wegen Kindererziehungszeiten weniger Berufsjahre vorweisen können (Bundesministerium für

Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998., S. 66). Jedoch verzerren die eben zitierten Statistiken die Realität, da sie die Gehälter beider Geschlechter bei Vollzeitbeschäftigung vergleichen. Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen ist vor allem auf eine Zunahme der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten zurückzuführen (ebd., S. 51), von denen vor allem Mütter Gebrauch machen (vgl. auch Vascovics, Hofmann & Rost 1996, S. 110ff.).

Der von Frauen eroberte Platz im Erwerbsleben ist demnach nicht so groß, wie es eingangs zunächst schien. Es sind nach wie vor die Frauen, die fast ausschließlich für den Haushalt und die Kinder zuständig sind, egal ob sie selbst erwerbstätig sind oder nicht. Den Erziehungsurlaub, den es seit 1986 gibt, nahmen 1995 noch zu 98 % Frauen in Anspruch (Schneider & Rost 1998, S. 218). Möglichkeiten wie Teilzeitarbeit, gleitende Arbeitszeiten, job-sharing oder auch die flexible Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs werden in den ersten drei Lebensjahren des Kindes kaum genutzt (ebd., S. 219). Drei von vier Frauen nehmen den Erziehungsurlaub in Anspruch und 70 % der Frauen bleiben drei Jahre oder länger zu Hause (ebd. 1998, S. 220). Mütter sind nur noch zu 36 % berufstätig, davon 80 % in Teilzeitarbeitsverhältnissen, wobei die Anzahl der erwerbstätigen Mütter mit der Anzahl der Kinder fällt. Konstant berufstätig bleiben nur 5 % der Mütter. Allerdings entscheiden sich auch nur 5 % der Mütter dafür, „nur" Hausfrau zu sein. Das vorherrschende Modell ist also das der „Doppelrolle", der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Vaskovics et al. 1996, S. 111ff.; Sanchez & Thomson 1997) im Sinne einer „doppelten Lebensplanung" (Geissler 1998, S. 122). Hiermit ist nicht gemeint, dass die beiden Bereiche in jeder Lebensphase ausgeglichen sind, sondern sich Berufs- und Familienphasen im gesamten Lebenslauf die Waage halten. Ein Ausstieg aus dem Beruf gehört damit für Frauen heutzutage zur Normalität.[4]

Eine Familiengründung hat somit noch immer fast ausschließlich Auswirkungen auf die Berufsverläufe der Mütter. Mit der „Versorgerehe" als gängiges Lebensmodell von Eltern kleiner Kinder kommt den Vätern in der Familie die Ernährerrolle zu. Damit weisen die Erwerbsbiografien der Männer, im Gegensatz zu denen der Frauen, keine Brüche auf. Birgit Geissler (1998, S. 114) spricht in diesem Zusammenhang von zwei Schüben, in denen die Geschlechtsspezifik der Erwerbsarbeit hergestellt wird. Den ersten Schub sieht sie in der Berufswahl, bei der Frauen z.B. durch die Wahl eines reinen Frauenberufs „von Anfang an in die ‚unteren Etagen' der Berufshierarchie gelenkt" werden (ebd., S. 114). Der zweite Schub vollzieht sich zum Zeitpunkt Familiengründung und steht mit einer Retraditionalisierung der Geschlechterrollen im Zusammenhang (ebd., S. 122ff.). Dieser „zweite Schub" in der Entstehung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung soll im Folgenden näher betrachtet werden, wobei es zunächst um die Erklärung der Geschlechtsspezifik selbst als einen zentralen Punkt der Analyse gehen wird. Anhand eines sozialkonstruktivistischen Geschlechtsbegriffs, wie er im „Doing Gender" von West und Zimmerman (1991) zu finden ist, werden dann Ergebnisse einer qualitativen Studie zur „Prozesslogik der Vergeschlechtlichung von Elternschaft" dargestellt.

2 Erklärungen für die Geschlechtsspezifik der Rollenverteilung in Familien

Erklärungen für die Stabilität der traditionellen Geschlechterrollen nach der Familiengründung sind in erster Linie davon abhängig, auf welches Verständnis von „Geschlecht" zurückgegriffen wird. Sind die zwei Geschlechter natürliche, vorgegebene Kategorien

und ihre Verhaltensweisen durch eben diese Kategorien bestimmt, so erübrigt sich jede weitere Suche nach Erklärungen. Frauen bleiben zu hause, weil sie Frauen sind und es ihre natürliche Bestimmung ist, sich um Haus und Familie zu kümmern. Vom Standpunkt der geschlechtsspezifischen Sozialisation aus gesehen könnte eine solche Wahl und Neigung der Geschlechter hingegen mit unterschiedlichen Sozialisationsbedingungen erklärt werden (vgl. Bilden 1980 & 1991; Tillmann 1989). Die Sozialisationstheorien verstehen „Geschlecht" als soziale Kategorie, die *„am* biologischen Geschlecht, genauer: dem *Körper, der Anatomie festgemacht* wird" (Bilden 1980, S. 777, Hervorh. i.O.). Die Kategorie Geschlecht wird analytisch in zwei Bestandteile zerlegt: zum einen das biologische Geschlecht (Sex), das den einer Person zugeschriebenen Status beschreibt und durch Anatomie, Morphologie, Physiologie und den Hormonhaushalt determiniert wird, und zum anderen das soziale Geschlecht oder *Gender*, das durch gesellschaftliche und kulturelle Bedingungen konstruiert und durch Sozialisationsprozesse vom Individuum erworben wird. Diese Trennung ermöglicht, die Kategorie Geschlecht auf zwei Ebenen zu betrachten: auf der Ebene der „Natur", d.h. der Biologie, und auf der Ebene der Kultur. Es wird davon ausgegangen, dass bestimmte Eigenschaften eines Geschlechts aus der Biologie heraus erklärbar sind, andere jedoch gänzlich kulturell determiniert sind.

Die Sozialisationstheorien bilden damit die Basis für eine Relativierung des Einflusses der Biologie. Es ist ein biologischer Fakt, dass Frauen und nicht Männer Kinder gebären können, wobei die Fähigkeit zu „muttern" jedoch eine durch Sozialisation erworbene ist (Tillmann 1989, S. 48). Auch die „besondere Eignung" von Frauen für Frauenberufe (Rabe-Kleberg 1986) auf Grund von hausarbeitsnahen Qualifikationen, Geduld, Geschicklichkeit, Fingerfertigkeit oder auch Monotonieresistenz, kann mit Hilfe der Sozialisationstheorien als erworbene Eigenschaft oder Fähigkeit beschrieben werden. Es wird hier ein Zusammenhang zwischen der Arbeit, die Frauen verrichten, und geschlechtstypischen Eigenschaften hergestellt. Die geschlechtsspezifischen Eigenschaften dienen dann wiederum dazu, die Arbeitsmarktverhältnisse zu erklären.

Durch die Sozialisationstheorien wurde den biologistischen Erklärungen der Kampf erklärt und damit auch die deterministische Funktion des Geschlechts in Frage gestellt. Die oben gemachte Aussage, dass Frauen Frauenarbeit leisten, weil sie Frauen sind, hat sich dadurch jedoch nicht verändert. Lediglich die Ursache für diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird hierbei woanders gesucht und in der *Kultur* statt der *Natur* verortet. Wie Gildemeister und Wetterer (1992, S. 207ff.) ausführlich dargelegt haben, beinhaltet die Trennung in *Sex* und *Gender* jedoch einen „latenten Biologismus". Da das Gender immer im Zusammenhang mit dem dazugehörigen Sex steht und davon nicht trennbar ist, sind Sex und Gender zum einen parallelisiert. Die Existenz zweier Geschlechter, die durch den Sex zu bestimmen sind, wird als objektive Tatsache, als biologischer Fakt[5] behandelt. Dies bedeutet, dass es jenseits aller kulturellen Prägungen eine „Natur der Geschlechter" gibt, die im Sex begründet liegt. Und folglich ist auch die Existenz zweier Geschlechter in der Biologie begründet. Die Frage nach dem „Ursprung der Geschlechterdifferenz" hat sich damit also nur verschoben. Es wird weiterhin unhinterfragt davon ausgegangen, dass sowohl Sex als auch Gender in ihrer Struktur binär sind. D.h., dass die im Sex verortete Zweigeschlechtlichkeit ein binäres Gender zur Folge hat. Sex und Gender sind durch diese Annahme untrennbar miteinander verbunden, wodurch eine Analyse der Kategorie Geschlecht und ihrer binären Struktur unmöglich wird.

Somit sind alle Ansätze, die die Kategorien „Mann" und „Frau" und damit die Zweigeschlechtlichkeit unhinterfragt übernehmen, mit theoretischen Fallstricken behaftet.

Es wird nach Unterschieden zwischen den Kategorien gesucht, ohne zuvor die Kategorien eindeutig voneinander getrennt zu haben.[6] Werden Unterschiede gefunden, dann werden ihre Ursachen wiederum den sozialen Kategorien biologischen Ursprungs zugeschrieben. Die ursprünglichen Kategorien werden dabei nicht hinterfragt, auch wenn die Ergebnisse darauf hinweisen, dass die Unterschiede innerhalb einer Kategorie größer sind als die zwischen den Kategorien (vgl. Fausto-Sterling 1988 und Lorber 1994, S. 39). Goffman (1994, S. 113) beschreibt dieses Problem sehr anschaulich mit der „Eimermethapher":

„Haben wir uns erst einmal auf die Definition einer Klasse von Personen geeinigt, in unserem Fall auf die des Geschlechts, dann erscheint uns leicht jedes passende Etikett, das wir ihren Mitgliedern anheften – in unserem Fall ‚Männer', ‚Frauen', ‚männlich', ‚weiblich', ‚er', ‚sie' – zur Charakterisierung, Symbolisierung und erschöpfenden Abbildung dieser Klasse angemessen. So erklärt man eine Eigenschaft zum Eimer, in den die anderen Eigenschaften lediglich hineingeleert werden."

Um die „geschlechtsspezifische Rollenverteilung in Familien" zu untersuchen, ist es demnach zunächst notwendig, die soziale Konstruktion der Kategorie „Geschlecht" näher zu betrachten und nicht nach Unterschieden *zwischen* den Geschlechtern zu suchen[7], so wie Carol Hagemann-White schon 1989 (S. 230) gefordert hat, von der „Null-Hypothese" auszugehen, „dass es keine notwendige, naturhaft vorgeschriebene Zweigeschlechtlichkeit gibt, sondern nur verschiedene kulturelle Konstruktionen von Geschlecht".

Die Zweigeschlechtlichkeit als soziale Konstruktion zu verstehen und die „alltäglichen Praktiken der ‚Herstellung' von Zweigeschlechtlichkeit" (Knapp 1995, S. 171), also die Herstellung der Polarität der Geschlechter, zu untersuchen, ist schon seit den sechziger Jahren Gegenstand ethnomethodologischer Forschung (z.B. Garfinkel 1967, Goffman 1977, Kessler & Mc Kenna 1978, West & Zimmerman 1991). Hier wird die Frage gestellt, „wie es zur sozialen Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit kommt: wie die Zweigeschlechtlichkeit im Alltagshandeln als der ‚moral fact' (Garfinkel) hergestellt wird, und wie ein ‚sameness taboo' (Lorber) fortwährend institutionalisiert wird, demzufolge Frauen und Männer zunächst einmal und in allen Belangen verschieden zu sein haben" (Gildemeister & Wetterer 1992, S. 202). Die ethnomethodologische Annahme, dass nicht nur das *Gender* sozial konstruiert ist, sondern auch das *Sex* eine soziale Konstruktion ist, die Zweigeschlechtlichkeit also keine natürliche Tatsache, sondern in einem interaktiven Prozess fortdauernd reproduziert, institutionalisiert und dadurch naturalisiert wird, ist nicht nur weitaus radikaler als die „klassische" Trennung in Sex und Gender, sondern eröffnet auch neue theoretische Perspektiven.

Nach der Theorie des „Doing Gender" von West und Zimmerman (1991) ist Gender keine erworbene Eigenschaft des Individuums, sondern wird von „Frauen" und „Männern" *„gemacht"*. Dieser Prozess involviert einen Komplex sozial geleiteter Wahrnehmungen, Interaktionen und mikropolitischer Aktivitäten, die die „Natur von Mann und Frau" und damit die Kategorie Geschlecht schaffen. Es geht hier nicht nur um die Erzeugung der *Bedeutung* von Gender, die in Interaktionen geschieht, sondern das Gender selber, d.h. das Geschlecht, wird durch Interaktion konstituiert. Dies bedeutet, dass man die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht nur dadurch hat, dass man es „tut". *„We argue that gender is not a set of traits, nor a variable, nor a role, but the product of social doings of some sort"* (West & Zimmerman 1991, S. 16).

Wird von einem solchen Geschlechts-Begriff ausgegangen, dann verändert sich auch der Blick auf die Rollenverteilung in Familien. Es stellt sich nicht nur die Frage nach dem *warum* der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, sondern auch nach dem *wie* der

Konstruktion des Unterschiedes zwischen den Geschlechtern im Kontext der Familie. Die „Prozesslogik der Vergeschlechtlichung von Elternschaft"[8], d.h. wie durch die geschlechtsspezifische Rollenverteilung in Familien die Dichotomie der Geschlechter zum einen hergestellt wird und zum anderen wiederum reproduziert wird, sollen in den folgenden Abschnitten anhand von Ergebnissen einer qualitativen Studie dargestellt werden. Es wurden in einem ersten Schritt untersucht, wie die InterviewpartnerInnen die jeweils antizipierte und realisierte Rollenverteilung subjektiv begründen. Primär ging es hier um die Inhalte der Differenzkonstruktion und um die subjektiven Gründe – also das *warum* – der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. In einem zweiten Auswertungsschritt richtete sich der Fokus des Interesses von den Inhalten der Differenz hin zum Prozess der Argumentation. Durch diese zweifache Analyse kann anhand der Inhalte nachvollzogen werden, welche normativen Vorgaben für das jeweilige Geschlecht als angemessen beschrieben werden, d.h. welche Konstruktionen von Elternschaft in diesem Kontext gewählt wurden und auch, nach welchen Regeln und Methoden die Differenz zwischen Mutter und Vater und Mann und Frau konstruiert wird.

3 Die qualitative Studie

Es handelt sich hierbei um problemzentrierte Interviews, die im Zusammenhang einer Längsschnittstudie des Teilprojekts A1, „Statuspassagen in die Erwerbstätigkeit: zwischen beruflichem Statusmanagement und Familiengründung – Fachkräfte zehn Jahre nach ihrem Schulabschluss", des Sonderforschungsbereichs 186 der Universität Bremen durchgeführt worden sind.[9] Das Projekt verfolgt die Berufs- und Familienpassagen einer Kohorte junger Fachkräfte in zwei Arbeitsmarktregionen (Bremen und München) und aus sechs ausgewählten Berufen, die 1989 ihre Ausbildung abgeschlossen hat. Aus der Gesamtzahl der mit 94 Personen zu drei Zeitpunkten geführten problemzentrierten Interviews[10] wurden für die vorliegende Studie[11] diejenigen Personen ausgewählt, die während des Erhebungszeitraums eine Familie gegründet haben und in einer Partnerschaft leben – die Rollenverteilung zwischen den Partnern also eine relevante Größe darstellt. Es handelt sich um Interviews mit 21 Personen, zehn Männer und elf Frauen, aus sechs unterschiedlichen Berufen: ein Bankkaufmann, ein Bürokaufmann und drei Bürokauffrauen, drei Maschinenschlosser, vier Kfz-Mechaniker, vier Friseurinnen, vier Einzelhandelskauffrauen und ein Einzelhandelskaufmann. Der Zeitpunkt der Familiengründung lag meist zwischen dem Zweit- und dem Drittinterview. Die Befragten waren zum Grossteil zwischen 24 und 28 Jahre alt als sie ihr erstes Kind bekamen, der Abschluss der Lehre lag drei bis sechs Jahre zurück. Lediglich eine Frau wurde schon mit 19 Jahren kurz nach dem Abschluss der Lehre Mutter, während drei Männer bereits über 30 waren, als sie Vater wurden.

Wenn auch in einigen Fällen ein anderes Modell in Erwägung gezogen wurde, besteht bei allen Interviewpartnern und -partnerinnen eine klassische Rollenverteilung in der Familie: der Mann ist der Ernährer der Familie, die Frau ist für die Kindererziehung und den Haushalt zuständig und maximal teilzeitbeschäftigt. Für den Mann bedeutet das, dass er die Ernährerrolle zumeist schon antizipiert und seine berufliche Entwicklung darauf ausgelegt hat, später eine Familie ernähren zu können (vgl. Kühn 1999). Für die Frau ist die Konsequenz dieser Rollenverteilung, dass für sie der Beruf hinter dem Kind zurücksteht, was ebenfalls schon früh antizipiert wird. Die Antizipation die-

ses „klassischen" Modells der Rollenverteilung wird von einem Grossteil der interviewten Personen als selbstverständlich und „klar" dargestellt. Ein „Rollentausch"[12] wird von ihnen abgelehnt.[13]

Tabelle 1: Ansichten bezüglich der Möglichkeit eines Rollentauschs

Ansichten	Personen
„Ein Rollentausch kommt für uns nicht in Frage"	Albert L., Barbara O., Bernhard T., Carolin E., Jan H., Gesa V., Knud U., Magda A., Stefanie L.
Das Thema „Rollentausch" wurde im Interview zwar nicht explizit angesprochen, stellt aber auch keine Option dar	Linda B., Konrad P., Theo N., Melissa R.
„Ein Rollentausch wäre eine Möglichkeit gewesen, ist bei uns jedoch nicht realisierbar"	Jim M., Marco S., Gudrun F., Johannes D., Knud U.*, Thea E.
„Ein Rollentausch oder eine alternative Rollenverteilung ist für uns eine Zukunftsoption"	Heide P., Anne H., Julius K.

* Knud U. vertritt im Zweitinterview die Ansicht, dass ein Rollentausch für ihn nicht in Frage komme, im Drittinterview wäre es für ihn jedoch eine Möglichkeit gewesen, die nicht zu realisieren sei.

Von fünf Personen[14] wurde die Möglichkeit eines Rollentauschs in Betracht gezogen und nicht pauschal abgelehnt, die Realisierung jedoch aus verschiedenen Gründen als unmöglich betrachtet. Lediglich drei Personen halten einen Rollentausch für möglich und betrachten ihn, auch wenn er momentan nicht realisierbar sei, als eine Zukunftsoption. Diese drei Personen ziehen auch eine alternative Rollenverteilung in Erwägung: da beiden Partnern sowohl der Beruf als auch die Familie wichtig sei, wird überlegt, sowohl die Ernährerrolle als auch die Reproduktionsarbeit zu teilen.

Die Auswertung der Interviewpassagen erfolgte in zwei Schritten: zunächst wurde das Material offen kodiert. Dies bedeutet, die Daten „aufzubrechen", sie auf Ähnlichkeiten und Unterschiede hin zu vergleichen und zu *zentralen Themen* zusammenzufassen (Witzel 1996, S. 65). Durch einen Vergleich der für jeden Fall gefundenen zentralen Themen mit denen der anderen Fälle konnten insgesamt zehn Begründungen für die Rollenverteilung in der Familie unterschieden werden, die von nahezu allen Befragten verwendet werden. Um der Kontextbezogenheit der Begründungen gerecht zu werden, wurden jedoch auch die Verwendung der Begründungen im Verlauf des jeweiligen Interviews untersucht. Mittels themenorientierter Fallanalysen (ebd., S. 65), in denen die verwendeten Begründungen und der Verlauf der Argumentation dargestellt wird und einem Vergleich der Fallanalysen untereinander, wiederum nach dem Prinzip der maximalen und minimalen Kontrastierung (vgl. ebd., S. 68), also dem Suchen nach Ähnlichkeiten und Unterschieden, wurden *fallübergreifende zentrale Themen* (ebd., S. 68) entwickelt, d.h. in diesem Fall führten die gefundenen zentralen Themen zum Begriff des „Deutungskontexts". Handlungsleitend für die Kontrastierung der Fälle und dem Suchen nach Ähnlichkeiten und Unterschieden waren entsprechend der Fragestellung die Differenzkonstruktionen. In jedem der beschriebenen Auswertungsschritte wurde die Frage nach dem „wo" und dem „wie" der Konstruktion von Differenz gestellt, wobei die Theorie des „Doing Gender" als „heuristisch-analytisches Rahmenkonzept" (ebd., S. 64) verwendet wurde.

Im weiteren Verlauf werden zunächst die zehn subjektiven Begründungen dargestellt, um im Anschluss daran deren Verwendung im Interviewverlauf aufzuzeigen und damit die Regeln und Methoden der Differenzkonstruktion zu analysieren.

4 Die subjektiven Begründungen für die Rollenverteilung in Familien

In den Interviewpassagen zum Thema Rollentausch und der antizipierten sowie praktizierten Rollenverteilung werden insgesamt zehn Begründungen von den Interviewten immer wieder gebraucht, wobei in nahezu allen Interviews die Begründung der Rollenverteilung damit begonnen wird, dass diese „einfach klar" gewesen sei oder dass man es so „gewollt" habe. Die Rollenverteilung wird auf diese Weise zunächst als etwas dargestellt, was eigentlich nicht begründet werden muss. Erst im weiteren Verlauf kommen dann die übrigen, im Folgenden beschriebenen, acht Begründungen zum Einsatz, um das „es-war-klar" und das „wir-haben-es-so-gewollt" näher zu erläutern – sei es mit dem Einkommensunterschied, der Liebe zum Beruf oder der natürlichen Bestimmung als Frau. Dabei werden dieselben Begründungen herangezogen, um im einen Fall die traditionelle Arbeitsteilung zu erklären, oder im anderen Fall eine alternative Rollenverteilung zu begründen. Die jeweilige Begründung wird dabei lediglich in anderer Form interpretiert bzw. ein anderer Aspekt wird thematisiert. Aus diesem Grund werden die einzelnen Begründungen im Folgenden zunächst in der Interpretation dargestellt, die einen Rollentausch ablehnt, um dann den gegensätzlichen Gebrauch auszuführen.

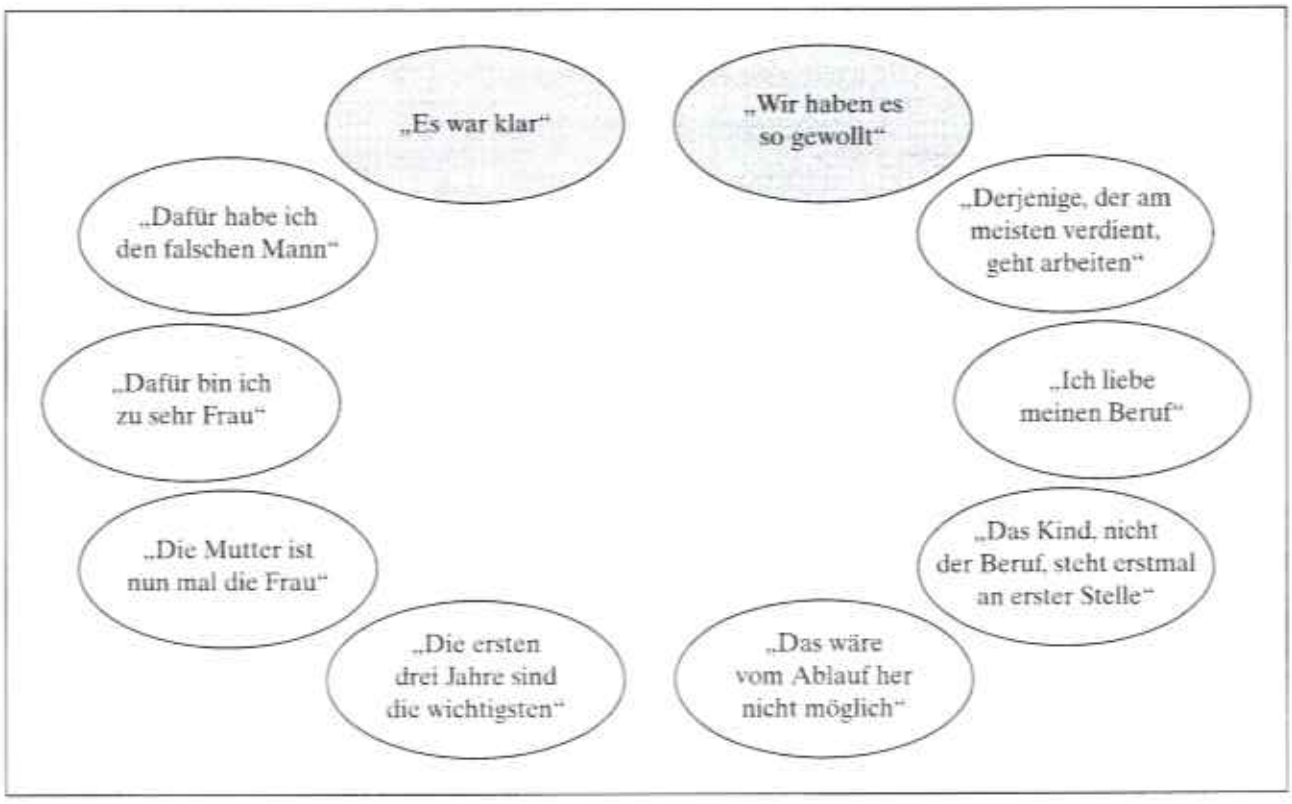


Abbildung 1: Die zehn subjektiven Begründungen

„Es war klar"

Die Entscheidung für die traditionelle Rollenverteilung sei schon immer klar gewesen und müsse daher nicht weiter begründet werden.

„Das war klar. Das war klar. (. . .) da gab's eigentlich für uns keine Diskussion." (Albert L.)

Da die Rollenverteilung „klar" gewesen sei und von beiden so gewollt, habe auch keine Auseinandersetzung darüber stattfinden müssen. Dies bedeutet auch, dass diese Form der Rollenverteilung und ihre unterschiedlichen Konsequenzen für Männer und Frauen schon antizipiert wurde. Männer haben ihre berufliche Entwicklung darauf ausgelegt, später sowohl die Position als auch das Einkommen zu haben, später eine Familie ernähren zu können. Frauen hingegen antizipieren in diesem Fall, dass der Beruf durch die Familiengründung an zweiter Stelle stehen wird und sie sich vorrangig um Kinder und Familie kümmern werden. Der Ausschluss der Berufstätigkeit mit einem kleinen Kind ist ebenso selbstverständlich und nicht weiter erklärungsbedürftig.

„Sie kann das jetzt nich machen, irgendwie, 'n Vollzeitjob. Geht gar nich. Die Lüttsche is anderthalb. Ne?" (Bernhard T.)

Diese Begründung wird auch von den Personen verwendet, die eine alternative Rollenverteilung als Option darstellen. Auch in diesem Fall kann es „klar" sein, dass die Mutter eines kleinen Kindes nicht arbeiten geht. Allerdings wird hier die Zeitspanne, in der dies selbstverständlich sei, auf das erste Jahr beschränkt. Nach einem Jahr könne der Vater den Erziehungsurlaub übernehmen.

„Wir haben es so gewollt"

Eine weitere Begründung, die zunächst jede weitere Erklärung überflüssig macht, ist die, dass man es so gewollt habe. Ein Rollentausch wird nicht gewollt, entweder von der Frau oder vom Mann oder von beiden. Dies impliziert, dass die Rollenverteilung eine aktive Entscheidung ist. Gerade in Konfrontation mit der heutigen Zeit, in der es nicht mehr als selbstverständlich zu gelten scheint, dass die Frau ihren Beruf aufgibt und sich ganz der Familie widmet, wird dieses Argument als ausreichende betrachtet, um eine dem Zeitgeist nicht entsprechende Rollenverteilung zu begründen. Obwohl es heute nicht mehr unbedingt so sei, dass der „*Mann das mache*" (Albert L.), hätten Albert L. und seine Frau eine traditionelle Rollenverteilung gewollt.

„Und sie wollte gerne zuhause bleiben. Sie wollte sich voll um das Kind kümmern, was ich auch voll unterstützt habe (. . .)." (Albert L.)

Die traditionelle Rollenverteilung stellt also in diesem Fall keine unreflektierte Übernahme gesellschaftlicher Normen dar, sondern ist eine bewusste Entscheidung.

Nicht nur die traditionelle Rollenverteilung, auch eine alternative Form kann „gewollt" werden. In diesem Fall will die Frau nicht zu lange zu Hause bleiben, sie will wieder arbeiten und der Mann will auch Zeit mit seinem Kind verbringen.

„Derjenige, der am meisten verdient, geht arbeiten"

Die Entscheidung, wer zu Hause bleibt und wer arbeiten geht, wird hier mit dem Einkommen begründet. Zumeist hat der Mann das höhere Einkommen bzw. die Frau verdient nicht genug, um eine Familie zu ernähren. Die Entscheidung, dass die Frau zu Hause bleibt und ihren Beruf zumindest für die Dauer des Erziehungsurlaubs aufgibt, ergibt sich also aus der Überlegung, dass die Frau weniger verdient.

„Wir habens uns überlegt, aber dafür hab ich zu wenig Geld verdient. Und da war mein Mann von der finanziellen Lage doch her besser. Das hat denn auch so ein bisschen mit denn vom Geld abgehangen oder war abhängig auch vom Geld eben halt, weil er doch besser verdient hat wie ich und da haben wir denn gesagt: nee, dann geht er doch lieber weiter arbeiten und ich geh denn eben halt, bleib denn mit ihr zu Hause." (Gudrun F.)

Ist das Einkommen von Mann und Frau jedoch gleich hoch, so wird das Einkommen als Begründung herangezogen, warum ein Wechsel im Erziehungsurlaub möglich gewesen wäre.

„Ich liebe meinen Beruf"

Die Rollenverteilung wird mit der unterschiedlichen Bedeutung des Berufs für Mann und Frau begründet. Ein Rollentausch komme deshalb nicht in Frage, weil der Mann seinen Beruf liebe und diesen nicht aufgeben wolle. Eine Unterbrechung in der Erwerbstätigkeit würde auch die berufliche Entwicklung behindern bzw. ist zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht möglich, da der Beruf dies nicht zulässt. Auch wird bezweifelt, dass die Arbeit in Haushalt und Familie den Mann ausfüllen könnte.

„Ich glaube, muss ich mal sagen, (. . .) das würde ihn nicht so ganz ausfüllen, weil . . . er studiert da jetzt, und (. . .) wenn er das dann hätte, wenn er seinen Job hätte, möchte er also auch in seinem Job arbeiten." (Gesa V.)

Das Argument der „Liebe zum Beruf" und dem Interesse, den Beruf nicht aufzugeben, da man viel Energie in die Ausbildung gesteckt habe, kann aber genauso dafür angeführt werden, zu begründen, warum eine Frau ihren Beruf nicht aufgeben möchte.

„(. . .) ich habe mit meinem Süssen abgesprochen dass da ein Wechsel im Erziehungsjahr stattfinden kann, weil ich arbeite gerne (. . .)" (Anne H.)

Das Interesse der Frau an ihrem Beruf wird dann zum Grund, einen Wechsel im Erziehungsurlaub zu planen.

„Das Kind, nicht der Beruf, steht erstmal an erster Stelle"

Für Frauen stehe das Kind und nicht der Beruf an erster Stelle, womit wiederum begründet wird, warum die Frau und nicht der Mann zu Hause bleibe. Es besteht zwar die Vorstellung, „alles unter einen Hut zu kriegen", die Familie und das Kind haben jedoch zunächst Vorrang vor weiteren beruflichen Möglichkeiten.

„Und dann seh' ich in meinem Beruf weiter. Aber dass der Beruf jetzt nicht an erster Stelle steht und dass das Kind erstmal an erster Stelle steht. (. . .)." (Barbara O.)

Im Gegensatz zu Männern, die mit ihrem Beruf argumentieren, um zu begründen, warum sie ihn *nicht* aufgeben können, argumentieren Frauen mit der Familien- und Kindorientiertheit, um zu erklären, warum sie ihren Beruf aufgeben und zu Hause bleiben. Ob die Frau später wieder arbeiten wird und wann das sein wird, kann oft zu diesem Zeitpunkt noch nicht gesagt werden, da auch das vom Wohl des Kindes abhängig sei.

„Weil, wenn er nämlich in, später in Schule, Kindergarten is', was soll ich dann da – vormittags, ja, okay, Haushalt und, und, und Essen und dann Schularbeiten machen. Aber das füllt ja nun nich' 'n ganzen Tag aus. Dann hab' ich ja gar keine Aufgabe mehr richtig. Und die brauch' ich. Also, wenn er jetzt in 'n Kindergarten kommt, dann is' auch, irgendwas is' dann fällig. (. . .) Da würd' ich auf jeden Fall irgendwas machen nebenbei, garantiert." (Linda B.)

Der Wunsch, wieder zu arbeiten, muss in diesem Fall begründet werden, und nicht der Wunsch, zu Hause zu bleiben. Arbeiten würde eine Frau dann, wenn ihr langweilig wäre oder sie den Kontakt zu anderen Menschen vermissen würde. Der Beruf der Frau bleibt aber immer „Zuverdienst" und „Nebenjob" und geht so gut wie nie über eine Teilzeitbeschäftigung hinaus. Neben der Abwechslung, den sozialen Kontakten und einfach nur aus dem „Trott" rauszukommen, zählt nur noch die finanzielle Situation als Grund für die Berufstätigkeit einer Mutter. Indem die Frau „etwas dazu verdient", steuert sie etwas zum Lebensunterhalt der Familie dazu. Dies geschieht jedoch immer „nebenbei" und der finanzielle Aspekt steht im Vordergrund.

Wird keine traditionelle Rollenverteilung angestrebt, so wird gerade die Bedeutung des Berufs für die Frau thematisiert. Beruf und Kind stehen zwar auch hier in einem Spannungsverhältnis, und das Kind solle auf keinen Fall hinter beruflichen Bedürfnissen zurückstehen. Der Beruf der Frau und der Beruf des Manns haben jedoch die gleiche Wichtigkeit, da in diesem Fall gewollt wird, dass beide berufstätig sind.

„Also, wir haben uns auf jeden Fall geschworen, dass er (das Kind) auf jeden Fall nicht hintenansteht, aber wir haben uns auch geschworen, dass beide arbeiten wollen." (Julius K.)

„Das wäre vom Ablauf her nicht möglich"

Ein weiterer Aspekt, warum der Mann nicht zu Hause bleiben kann ist der, dass dies von Arbeitgeberseite zwar rechtlich möglich, faktisch aber nicht durchführbar sei. Entweder verliere er dadurch seine Stelle, da der Betrieb ihn ersetzen müsste und die Stelle nicht unbesetzt bleiben könne. Dies sei vor allem in kleinen Betrieben der Fall. Auch ein selbstständiger Mann sei, da es in diesem Fall sein eigener Betrieb sei, unabkömmlich und könne nicht für einige Zeit aus dem Beruf aussteigen. Möglich sei dies nur in einem Angestelltenverhältnis in einem Grossbetrieb.

„Das geht ja nicht, weil mein Mann selbstständig ist. Er kann da nicht aussteigen, das geht nicht. (. . .) Nein, also es, es würde bei uns gar nich gehen, weil er führt ja die Apotheke und, das geht nicht. Also er könnte da nicht wegbleiben, da müsste er ja jemand neues einstellen (. . .) er hat ja auch Personal, für das er zuständig is, allein solche Sachen, das wäre vom allein Ablauf gar nicht möglich." (Carolin E.)

Gerade die Selbstständigkeit wird jedoch bei einer Frau als Möglichkeit gesehen, Kind und Beruf zu vereinbaren. Als Selbstständige sei man finanziell unabhängiger und könne auch das Kind mitnehmen. Im Angestelltenverhältnis bestehe für Frauen keine Gefahr, die Stelle zu verlieren, da durch den Erziehungsurlaub ein rechtlicher Anspruch bestehe.

„Na gut, das Problem an der ganzen Geschichte is', äh, meine Frau kriegt Erziehungsurlaub. (...) und so lange darf sie aber zu Hause bleiben. (...) Und der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Arbeitsstelle (...) (freizuhalten). (...) aber wenn meine Frau sagt nach 24 Monaten, sie besteht auf ihren Arbeitsplatz, kann sie sofort zurück in dieses Arbeitsverhältnis." (Gudrun F., Aussagen ihres Manns)

Die Problematik der „Unersetzbarkeit", die bei Männern thematisiert wird, scheint bei Frauen nicht zu gelten. Im Gegenteil können es sogar die betrieblichen Strukturen sein, die einen Wiedereinstieg vor Ablauf des Erziehungsurlaubs und damit den Wechsel im Erziehungsurlaub verhindern. Anne H. z.B. kehrt nicht vor Ablauf des Erziehungsurlaubs an ihren Arbeitsplatz zurück, da in ihrer Firma Rationalisierungsmassnahmen durchgeführt würden. Da sie durch ihre Weiterbildungen die Firma viel Geld gekostet habe und ihr dann während des Erziehungsurlaubs nicht zur Verfügung gestanden habe, würde sie als Erste ihren Arbeitsplatz verlieren.

„Die ersten drei Jahre sind die wichtigsten"

Da die ersten Lebensjahre des Kindes die wichtigsten seien, solle das Kind in dieser Zeit gut betreut werden. Diese Betreuung solle von einem Elternteil durchgeführt werden, da sich das Kind bei einer Fremdbetreuung zu sehr entfremde. Zudem bekomme es dann auch keine Liebe von den Eltern. Hierbei ist wiederum „klar", dass die betreuende Person die Frau ist.

„Also ich weiss nicht, wenn ich jetzt arbeiten gehe, dann muss ja tatsächlich jemand auf das Kind aufpassen. Und ich glaub, das Kind weiss ganz genau was los ist. Man entfremdet sich total davon. Und die ersten drei Jahre, das sind die wichtigsten Lebensjahre im Leben. Und wenn man die vermasselt, danach kann man arbeiten gehen bis zum Umfallen (...) Ne war schon für mich immer klar." (Thea E.)

Die Zeitspanne, in der es für das Kind besser sei, wenn die Frau nicht arbeiten geht, variiert von der Dauer des Erziehungsurlaubs über die Einschulung bis zu dem Zeitpunkt, zu dem die Kinder in die fünfte oder sechste Klasse gehen.

Allein die finanzielle Situation zählt als Grund, warum sich eine Mutter in dieser Zeit nicht um ihr Kind kümmern sollte.

„Und bei mir geht's vom finanziellen, warum soll ich dann nich' für mein Kind da sein." (Linda B.)

Solange die finanzielle Situation es erlaube, sollte ein Frau nicht arbeiten, sondern sich um das Kind kümmern. Der Aspekt, dass ein Kind auch Freude mache und die Zeit mit ihm wertvoll sei, wird auch von manchen Männern erwähnt. Sie sehen gerade darin, dass sie zu wenig Zeit mit ihren Kindern verbringen können, den Nachteil ihrer Ernährerrolle. Aus diesem Nachteil ziehen jedoch nur die wenigsten Männer den Schluss, ihre beruflichen Aktivitäten einzuschränken bzw. den Beruf hinter dem Kind zurückzustellen.

„Genauso wie das für mich schon vor zwei, drei Jahren war, wo ich da gesagt hab oder wo der Punkt da mal war, will ich das wirklich – Flugzeugteile einkaufen. Das ist jetzt das, was er jetzt hat. Will er das wirklich – da rumfahren. Will er nicht doch lieber eigentlich zuhause sein und jetzt sein Kind erziehen, und dass ich endlich mal wieder arbeiten gehen soll." (Anne H.)

So wie sich Anne H. vor der Familiengründung die Frage gestellt habe, ob der Beruf der alleinige Sinn ihres Lebens sein solle, so stelle sich diese Frage jetzt auch ihr Mann.

Dieser Perspektivenwechsel im Leben, dass es neben dem Beruf auch etwas anderes gebe und man sich voll dem Kind widmen wolle, wird nicht nur von Frauen als Grund angegeben, warum sie zu Hause bleiben wollen. Bei manchen Männern scheint sich der „Sinn des Lebens" durch ein Kind zu verändern, was für sie der Grund sein kann, den Wunsch nach einem Rollentausch zu äussern. So würde Annes Mann gerne eine zeitlang für sein Kind da sein, da er es in seiner Rolle als Familienernährer zu wenig sehe.

„(. . .) weil ihm bewusst wird, wie gern er doch mit seiner Tochter zusammen wäre. (. . .) Und dass es ihm stinkt, dass er viel arbeiten muss oder viel unterwegs ist, (. . .) das ist die Konsequenz für ihn. Dass ihm plötzlich bewusst wird, es gibt ja auch was anderes." (Anne H.)

„Die Mutter ist nun mal die Frau"

Eine Begründung, warum es für das Kind am Besten wäre, wenn die Frau zu Hause bleibe, ist die, dass die Mutter die beste Betreuungsperson für das Kind darstelle. Die Mutter sei etwas anderes als der Vater, da sie die engere Bindung zum Kind habe. Da die Frau die Mutter sei, bleibe auch sie zu Hause.

„(. . .) wir waren beide der Meinung, dass es für unser Kind das Beste wäre, wenn's die Mutter dann is', die Mutter is' nun mal die Frau." (Albert L.)

Die enge Bindung entstehe naturgemäss, z.B. durch das Stillen. Da Männer nicht stillen könnten, könnten sie auch keine der Mutter ähnliche Bindung zum Kind aufbauen. Auch sei der Kinderwunsch bei Frauen oft noch sehr instinktgesteuert, gebraucht zu werden sei Teil des Muttergefühls. Eine solche Rollenverteilung sei wegen dieser „natürlichen" Gegebenheit das Vernünftigste, vor allem in den ersten Jahren.

Wird eine andere Rollenverteilung als die traditionelle gewünscht, so wird zwar auch die enge Bindung des Kindes an die Mutter thematisiert, jedoch nicht auf biologische Faktoren zurückgeführt. Im Gegenteil – indem die Frau die Betreuung des Kindes schon frühzeitig mit dem Vater teile, könne verhindert werden, dass sich das Kind zu sehr auf die Mutter fixiere.

„Also, wenn er daheim is', geb' ich se halt ganz gern ab. Weil, irgendwie hab' ich se dann doch immer noch genug. Und ausserdem möcht' ich eben verhindern, dass se sich zu sehr auf mich festlegt." (Heide P.)

„Dafür bin ich zu sehr Frau"

Um die Rollen zu tauschen, sind manche Frauen „zu sehr Frau", was eine Sache der Einstellung oder des „Typs" sei.

„. . . dass ich da nicht mit klarkommen würde. Dass ich nicht sagen könnte, so, diesen Rollentausch. Dass ich einfach zu sehr dafür – (stöhnt) Frau bin." (Barbara O.)

Eine Frau, die zu Hause bleibt, lebe ihre Rolle als Frau und werde dadurch „mehr" Frau. Diese Frauen sind gerne Hausfrau und Mutter und bezeichnen sich als Familienmenschen. Das Kind und die Familie stehen im Mittelpunkt, der Beruf und die Karriere werden zwar nicht überflüssig, rücken aber an die zweite Stelle. Kind und Karriere schließen sich aus, die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie sei ein Prob-

lem, das sich ausschließlich Frauen stelle. Dieser Ansicht sind auch die Frauen, die von einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung ausgehen. Sie wenden sich jedoch auch gegen das normative Rollenbild der Hausfrau und Mutter. Gerade weil eine solche Rolle nicht angestrebt wird, wird nach Alternativen in der Lebensführung gesucht.

„Also, es is' es is' eher so'n so'n also, die Ehe hat etwas damit zu tun, mit Ehefrau sein, Hausfrau sein, Mutter sein. Und genau den Weg werde ich eben nich' geh'n." (Heide P.)

„Dafür habe ich den falschen Mann"

Gegen einen Rollentausch wäre zwar von Seiten der Frau nichts einzuwenden, doch dafür habe sie den „falschen Mann". Er habe Ansichten „aus dem Mittelalter" wie z.B., dass die Frau bei den Kindern bleiben solle bis diese in der fünften oder sechsten Klasse wären oder dass der Haushalt ausschließlich in den Zuständigkeitsbereich der Frau falle. Diese Männer seien auch nicht in der Lage, sich mit kleinen Kindern zu beschäftigen und verschieben ihr Engagement bezüglich des Kindes auf später, wenn das Kind größer ist. Die Einstellung des Mannes ist also in diesem Fall der Grund, warum die Rollen nicht getauscht werden können.

„Und für ihn ist das so, dass eigentlich der Mann das verdient. Zwar dass seine Frau auch arbeiten geht oder die Freundin, (. . .) aber im Großen und Ganzen möchte er das Geld verdienen können. (. . .) Ich denk' mir, wenn er das so meint, dann ist das okay." (Magda A.)

Da es der Rolle des Mannes entspreche, das Geld zu verdienen, solle die Frau zu Hause bleiben und höchstens etwas zum Familieneinkommen beisteuern. Äquivalent zum „Frau sein", indem man sich um Familie und Kinder kümmert, gibt es also das „Mann sein", das eine Beteiligung am Haushalt und der Kindererziehung weitgehend ausschließt und durch die Ernährerrolle gekennzeichnet ist. Ein Rollentausch wäre dann möglich, wenn ein Mann nicht diesem Rollenbild entspreche. Heide P. sieht hier einen Zusammenhang mit Männlichkeit: mit einem nicht so männlichen Mann sei ein Rollentausch möglich.

„Er is' er is' kein so männlicher Mann. Also, ich denk', das is' es, was was es ausmacht. (. . .) also, was ich meine is', dass dass es selbstverständlich is', dass er, dass er sein Anteil an Hausarbeit macht (. . .) Also, dass dass ich mich nich' unterordnen muss, mehr oder weniger." (Heide P.)

Aus dieser Aussage könnte umgekehrt der Schluss gezogen werden, dass ein Mann „unmännlich" wird, sobald es für ihn selbstverständlich ist, sich an der Hausarbeit zu beteiligen und er nicht von der Frau verlangt, sich unterzuordnen.

5 Die Konstruktion von „Müttern" und „Vätern" – die Begründungen im Interviewverlauf betrachtet

Betrachtet man die subjektiven Begründungen der InterviewpartnerInnen aus der Perspektive des Doing Genders und damit der Konstruktion von Differenz, so fällt auf, dass in jeder der zehn Begründung ein Unterschied zwischen den Geschlechtern hergestellt wird. Für die Personen, die die klassische Rollenverteilung nicht in Frage stellen

(vgl. Tabelle 1) steht hinter der Annahme, dass die Rollenverteilung „klar" gewesen ist, das Wissen, dass es zwei Geschlechter gibt, die sich voneinander unterscheiden. Dieser Unterschied wird auch gewollt. Die darauf folgenden Begründungen dienen nun dazu, diesen Unterschied näher zu erläutern. Fasst man diese Argumente in ihren Extrempositionen zusammen, so verdienen Männer, die die „Rolle eines Mannes" leben, mehr als Frauen, sie sind die Ernährer der Familie. Der Beruf steht im Mittelpunkt ihres Lebens und sie sind in ihrem Betrieb unabkömmlich. Ein Vater kann zwar ein „Top-Verhältnis" zu seinem Kind haben, wird aber, da er nicht stillen kann, nie eine solche Beziehung zu dem Kind aufbauen, wie die Mutter es kann. Leben Frauen ihre „Rolle als Frau", dann steht der Beruf in seiner Bedeutung hinter dem Kind zurück. Eine Frau verdient weniger als der Mann, sie ist die „Zuverdienerin". Da sie auf Grund biologischer Tatsachen die Mutter ist, hat sie die engere Bindung zum Kind.

Die Begründungen sind damit zugleich Dimensionen, auf denen Männer und Frauen sich zu unterscheiden haben. In den Interviews wird durch die Begründungen nicht nur die Rollenverteilung erklärt, sondern damit auch ein idealtypisches Bild der Geschlechter konstruiert: der Rolle der Frau entspricht es, sich um Familie und Kinder zu kümmern, der Rolle des Mannes, das Geld zu verdienen. Daraus ergibt sich eine unterschiedliche Bedeutung des Berufs: der Mann muss eine bestimmte berufliche Stellung innehaben, um genügend Geld für die Familie zu verdienen. Ihm ist es nicht möglich, für einige Zeit aus dem Beruf auszusteigen. Da die Hauptarbeit der Frau in der Familie liegt, gilt ihre Erwerbstätigkeit als Zuverdienst zum Familieneinkommen, die ihr zudem ermöglicht, etwas Abwechslung zu haben. Eine Frau, die zu Hause bei den Kindern bleibt, ist weiblich, ein Mann, der dasselbe tut, kann nicht männlich sein. Da die Mutter und der Vater eine unterschiedliche Beziehung zum Kind haben, die durch biologische Fakten geprägt ist, unterscheiden sich auch Mutter und Vater und damit auch wieder Mann und Frau. Das Gemeinsame an all diesen Unterschiede ist, dass sie entweder einfach „klar" sind oder so gewollt wurden.

Wird im Interview ein Rollentausch oder eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in der Familie angestrebt, so gelten die selbstverständlichen Unterschiede zwischen Mann und Frau und damit zwischen Mutter und Vater nur für das erste Lebensjahr des Kindes. Danach wird eine andere Form der Rollenverteilung gewünscht bzw. gewollt. Diese wird nun wiederum mit denselben Begründungen erklärt, die auch zur Erklärung der traditionellen Rollenverteilung herangezogen werden, allerdings entweder in einer anderen Interpretation oder, indem andere Aspekte in den Vordergrund gestellt werden. In diesem Fall muss Begründung für Begründung der selbstverständliche Unterschied zwischen Mann und Frau aufgehoben werden, um eine nicht-traditionelle Rollenverteilung legitimieren zu können. Zunächst muss die Frau das gleiche Einkommen wie der Mann haben. Sie muss ihren Beruf lieben und viel Energie in die Ausbildung gesteckt haben, mit anderen Worten ihrem Beruf die gleiche Wichtigkeit zugestehen wie dem Beruf des Mannes. Auch das Risiko, den Arbeitsplatz durch die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs zu verlieren, muss für beide Geschlechter gleichermaßen gelten. Männer müssen ihr Bedauern, am Leben der Kinder nicht beteiligt zu sein, ernst nehmen und durch das Kind einen neuen „Sinn im Leben" sehen, der den Beruf weniger wichtig erscheinen lässt. Sowohl die Mütter wie auch die Väter müssen aktiv darauf hinarbeiten, eine gleichermaßen enge Bindung zum Kind zu haben, d.h. der Vater muss diese enge Bindung wollen und die Mutter muss sich von der Idee trennen, einen exklusiven Anspruch darauf zu haben. Auch erfordert das Wünschen einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung in der Familie das Distanzieren von normativen Rollen-

erwartungen an Mann und Frau. Eine Frau distanziert sich von der Erwartung, mit Kindern als Hausfrau und Mutter zu leben, ein Mann davon, dass die Übernahme von Haushalts- und Kinderbetreuungsaufgaben als unmännlich gilt.

Wird eine alternative Rollenverteilung begründet, so werden die Unterschiede zwischen Mann und Frau und Vater und Mutter dekonstruiert, jedoch nicht gänzlich aufgehoben. Ein Unterschied zwischen Mutter und Vater wird für die Dauer des ersten Lebensjahres des Kindes als selbstverständlich betrachtet, erst nach dieser Zeit sind andere Rollenverteilungen möglich. Zudem wurde bei keinem der drei Paare die gewünschte alternative Rollenverteilung realisiert, wobei das „Scheitern" des Rollentauschs dann wiederum mit einer Differenz zwischen den Geschlechtern in einem der beschriebenen Bereiche erklärt wird. Dies kann das Einkommen, die berufliche Situation oder auch schlicht die Tatsache, es nicht „wirklich gewollt" zu haben, sein.

Es soll nun im weiteren darum gehen, die zehn subjektiven Begründungen in ihrer Verwendung im Interviewverlauf zu betrachten und damit die Methoden der Differenzkonstruktion aufzudecken und zu analysieren.

6 Die Methoden der Differenzkonstruktion

Betrachtet man die verwendeten Begründungen im jeweiligen Kontext des Interviews und vergleicht den Verlauf der Argumentationsketten, fällt auf, dass nahezu alle Argumentationen mit der Aussage beginnen, dass die Rollenverteilung „klar" gewesen sei. Entscheidend für den weiteren Verlauf ist nun die Interaktion zwischen Interviewerin und interviewter Person: wird das „es war klar" als Begründung von Seiten des Interviewers akzeptiert, so muss sie auch nicht weiter erläutert werden. Wird jedoch die „Klarheit" in Frage gestellt, und lässt sich der oder die InterviewerIn nicht auf diesen angebotenen Kontext ein, so werden weitere Begründungen angeführt. Hierbei werden zwar nahezu alle Begründungen von jeder Person verwendet, es steht jedoch zumeist jeweils eine im Mittelpunkt. Ausgehend von dieser Begründung werden dann alle anderen miteinbezogen, bzw. sie erklären sich wiederum aus dieser. Die in den Mittelpunkt gestellten Begründungen dienen somit als *Deutungskontext* für alle weiteren Argumente.

In den Argumentationsverläufen, in denen die Rollenverteilung näher erläutert wird, können drei verschiedene Deutungskontexte unterschieden werden: Die „Natürlichkeit des Geschlechtsunterschieds" auf Grund biologischer Tatsachen, „ökonomische Zwänge" und die „Rollen der Geschlechter". Jede der zehn Begründungen kann vor einem dieser Kontexte verwendet werden, wodurch die Selbstverständlichkeit und „Klarheit" der Rollenverteilung und die Berechtigung der verwendeten Begründung wiederum untermauert wird.

Im Folgenden werden zwei Argumentationsverläufe und der jeweilige Gebrauch der verschiedenen Begründungen näher beschrieben: die „Natürlichkeit des Unterschieds" und die „ökonomischen Zwänge". Auf die „Rolle der Geschlechter" wird im Anschluss nur kurz eingegangen, da sich der Argumentationsverlauf vor diesem Deutungskontext nicht von dem der „Natürlichkeit" unterscheidet, sondern lediglich einen anderen Inhalt zum Mittelpunkt hat.

„Natürlichkeit des Unterschieds"

Der Ablauf der Argumentation vor dem Deutungskontext des „natürlichen" Unterschieds zwischen den Geschlechtern soll nun am Beispiel der Textpassagen aus dem dritten Interview mit Albert L. veranschaulicht werden.

Nachdem er zunächst betont hat, dass die Entscheidung, welcher der beiden Partner zu Hause bleiben wird „schnell klar" gewesen sei und beide diese Rollenverteilung gewollt hätten, liefert er eine weiterführende Erklärung dafür, warum gerade die Mutter für das Kind da sein solle. Für ihn ist die Mutter aus biologischen Gründen heraus die beste Betreuungsperson für ein Kind. Dies liege daran, dass sie die engere Beziehung zum Kind habe, was von Natur aus so sei, da z.B. nur die Frau ein Kind stillen könne. Gerade durch das Stillen entstehe eine Bindung, die der Vater nie zu seinem Kind haben könne.

„Ja, weil wir glauben, dass die, zumindest in den ersten Lebensjahren oder ersten Lebensmonaten die innigste Beziehung naturgemäß irgendwie zur Mutter entsteht, während wir beide ein, äh, mit unserem Kind, also, ein Top-Verhältnis haben (beide lachen). Aber die Mutter is' doch irgendwann noch'n Strang stärker gebunden, irgendwie. (. . .) Allein schon durch die Stillzeit, zum Beispiel." (Albert L.)

Obwohl Albert L. L. extra unterstreicht, dass auch er ein gutes Verhältnis zu seinem Kind habe, glaubt er, dass die Mutter aus natürlichen Gründen eine engere Beziehung zum Kind habe. Zunächst erklärt er dies mit „irgendwie", ergänzt es dann aber durch die Stillzeit, was nur ein Beispiel für die Natürlichkeit der Mutterbindung sei. Die Entstehung der Bindung durch das Stillen führt er noch weiter aus. Durch das Stillen habe die Mutter im ersten halben Jahr mehr Kontakt zum Kind und versorge es z.B. auch nachts, wodurch auf biologischer Ebene eine Bindung entstehe.

„Wissen, Sie, wenn sie, was weiß ich, 'n halbes Jahr stillen – bei uns war's nur'n viertel Jahr, weil meine Tochter Koliken hatte, allergisch reagierte – wenn sie 'n halbes Jahr stillen, dann bedingt das auch, dass sie zumindest 'n halbes Jahr sich um das Kind als Mutter kümmern. Dass sie dann auch nachts das Kind holen. Dann entsteht schon, entsteht schon rein biologisch 'ne sehr enge Anbindung." (Albert L.)

Obwohl er extra anmerkt, dass seine Tochter nur 3 Monate und kein halbes Jahr gestillt wurde, was ja eigentlich seiner Ansicht gegenüber der Biologie der Bindung durch das Stillen widersprechen müsste, verändert dies nichts an seiner Argumentation. Der „normale" Fall sei eine Stillzeit von 6 Monaten, wenn diese im individuellen Fall unterschritten werde, ändere dies nichts an der Tatsache, dass in dieser Zeit die Exklusivität der Mutterbindung auf biologischem Weg entstehe. Da ein Mann das Kind nicht stillen könne, habe er auch nie die Chance, eine so enge Bindung aufzubauen.

Albert L. fasst die oben zitierten, als selbstverständlich vorausgesetzten und darum auch nicht weiter erklärungsbedürftigen Ansichten, dass es für das Kind besser wäre, wenn es durch die Mutter betreut werde, folgendermassen zusammen:

„(. . .) wir waren beide der Meinung, dass es für unser Kind das Beste wäre, wenn's die Mutter dann is'. Die Mutter is' nun mal die Frau." (Albert L.)

Da es für das Kind das Beste sei, von der Mutter betreut zu werden, solle die Mutter auch zu Hause bleiben. Da die Mutter immer die Frau sei, folge daraus, dass es das Beste für das Kind wäre, wenn die Frau zu Hause bleibt. Nachdem die Plausibilität dieser Erklärung im weiteren Gesprächsverlauf durch eine von der Interviewerin angebotene alternative Interpretationsmöglichkeit – die Bindung entstehe nach neuesten psy-

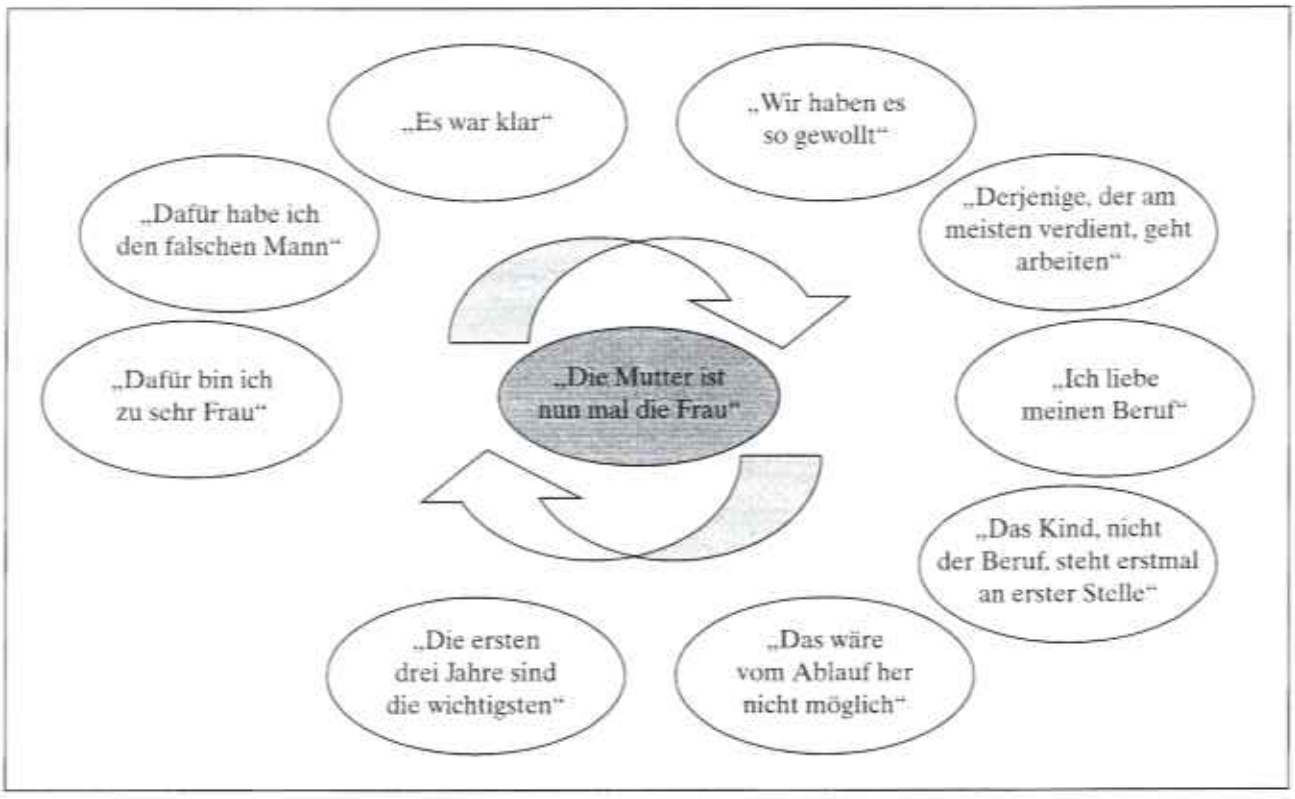


Abbildung 2: Die Natürlichkeit des Unterschieds

chologischen Untersuchungen nicht durch das Stillen, sondern durch den Augenkontakt beim Stillen – irritiert wird, beendet Albert L. die weitere Diskussion über dieses Thema, indem er auf das „Wollen" zurückgreift: seine Frau habe es so gewollt und sich auf die Betreuung des Kindes gefreut. Nachdem scheinbar auch die Biologie die Selbstverständlichkeit der Mutterbindung nicht erklären kann, wird die Rollenverteilung erneut mit dem „Wollen", der freien Entscheidung, begründet.

Die Argumentation verläuft ähnlich, wenn der Deutungskontext der „Rolle der Geschlechter" verwendet wird. In diesem Fall wird der in der Begründung „es war klar" angenommene Unterschied zwischen Mann und Frau mit den sich jeweils unterscheidenden Rollen erklärt. Um weiblich zu sein, wolle eine Frau bei ihrem Kind bleiben, und ein Mann wolle arbeiten, um männlich zu sein. Auch hier beginnt die Argumentation mit der „Klarheit", dann wird ein scheinbar objektiver Grund – die Rollenverteilung – angegeben. In diesem Fall wird „die Rolle der Frau" darüber definiert, ganz für das Kind da zu sein. Dieser Rolle zu entsprechen, wird dann wiederum mit „Weiblichkeit" gleichgesetzt.

In beiden Argumentationsverläufen wird selbstverständlich vorausgesetzt, dass sich die zwei Geschlechter „Mann" und „Frau" voneinander unterscheiden. Das Beispiel Albert L. zeigt, wie von einer Begründung zur nächsten übergegangen wird, sobald die erste nicht mehr zu greifen scheint. Zunächst wird der selbstverständliche, „klare" Unterschied zwischen Mann und Frau als gewollt dargestellt. Dann jedoch begründet Albert L. den Unterschied zwischen Mann und Frau mit der unterschiedlichen Bedeutung von Vater und Mutter für das Kind, die wiederum durch die Fähigkeit der Frau, das Kind zu stillen, biologisch vorgegeben sei. Dass seine Frau das Kind nur für kurze Zeit gestillt hat, scheint hier kein Widerspruch zu sein, da allein die *Möglichkeit*, das Kind stillen zu *können* ausreichend zu sein scheint, um die Natürlichkeit der besonderen Bindung zwi-

schen Mutter und Kind zu erklären. Indem die Mutter über die Beziehung zum Kind definiert wird und die Mutter zugleich mit der Frau gleichgesetzt wird, wird der selbstverständliche Unterschied zwischen Mann und Frau zur Erklärung des Unterschieds zwischen Mutter und Vater. Mit dem Unterschied zwischen Mutter und Vater wird aber wiederum der Unterschied zwischen Mann und Frau erklärt.

Die „ökonomischen Zwänge"

Wird vor dem Deutungskontext der „ökonomischen Zwänge" argumentiert, dann stehen Begründungen wie das Einkommen und der Beruf im Mittelpunkt. Im weiteren Verlauf der Argumentationen werden jedoch auch alle anderen Begründungen verwendet. Indem das Einkommen oder der Beruf in den Mittelpunkt gestellt werden, bekommen Begründungen wie das „Wollen" oder das „es war klar" eine eher sekundäre Stellung. Mit dem „Wollen" und der „Klarheit" wird jedoch auch hier der Unterschied zwischen Vater und Mutter und ihre unterschiedliche Bedeutung in Bezug auf die Beziehung zum Kind erklärt. Besonders deutlich wird dies, wenn die Frau gleichviel oder sogar mehr als der Mann verdient hat. Auch hier wird der Einkommensunterschied zwischen Mann und Frau als Hauptaspekt der Entscheidung, wer zu Hause bleiben solle, gesehen. Da dies im besonderen Fall nicht zutrifft, muss nun begründet werden, warum die Rollen nicht getauscht wurden, obwohl die Frau mehr verdient. Auch wenn das Einkommen als Begründung herangezogen wird, warum besser die Frau zu Hause bleiben solle, heißt dies umgekehrt jedoch nicht, dass der Mann zu Hause bleiben könnte, wenn die Frau mehr als er verdient. Marco S. bringt dies auf den Punkt:

„Gut, wenn sie jetzt natürlich das Dreifache, das Doppelte verdienen würde wie ich, dann wär's natürlich schon'n Thema (. . .)." (Marco S.)

In etwa dasselbe wie der Mann zu verdienen reicht für eine Frau also nicht aus, um die Ernährerrolle einnehmen zu können bzw. dies ist noch lange kein Grund, den Erziehungsurlaub auch nur für eine bestimmte Zeit zu teilen. Da Marcos Frau weder das Doppelte noch das Dreifache seines Gehaltes verdient, sondern BAföG bezieht, könne bei ihnen gar kein Rollentausch stattfinden. Bei Jim M. und Johannes D. ist die Situation eine andere. Bei beiden verdienten die Frauen vor der Geburt des Kindes mehr als ihre Männer. Obwohl auch beide der Meinung sind, sich einen Rollentausch vorstellen zu können, wenn die Frau mehr verdienen würde, ist dies jedoch kein Anlass, es wirklich zu tun.

„Des geht schon, wenn sie viel Geld verdient und i nich mehr kann, da bleib i schon daheim." (Jim M.)

Johannes D. ist der Meinung, dass auf Grund seines geringeren Verdienstes eigentlich er den Erziehungsurlaub hätte nehmen müssen. Dies hätten sie jedoch nicht gemacht, da er längerfristig die besseren Verdienstchancen habe und es deswegen sinnvoller sei, wenn er weiter arbeite.

„Ja, sie hat sich eigentlich dann auch . . . auf die Zukunft doch etwas, ja, . . . also, wenn man das längerfristig dann betrachtet, ist jetzt, äh, wahrscheinlich auch von den Verdienstchancen. Wenn's auch jetzt anfangs – ham mer doch ziemlich viel Ausgaben gehabt, mit GmbH-Gründung und dem allen, natürlich 'ne Belastung ist, aber das dann später eben, äh, besser is'." (Johannes D.)

Dadurch, dass er sich selbstständig gemacht habe und zum Zeitpunkt der Geburt gerade die Meisterprüfung absolvierte, sei es auch aus beruflichen Gründen nicht mög-

lich gewesen, dass er zu Hause bleibt. Wenn er Erziehungsurlaub genommen hätte, hätte er die Meisterprüfung verschieben müssen, wodurch sich dann wiederum seine Selbstständigkeit und seine berufliche Entwicklung und damit auch die Verdienstchancen verzögert hätten, was seiner Ansicht nach „Blödsinn" gewesen wäre.

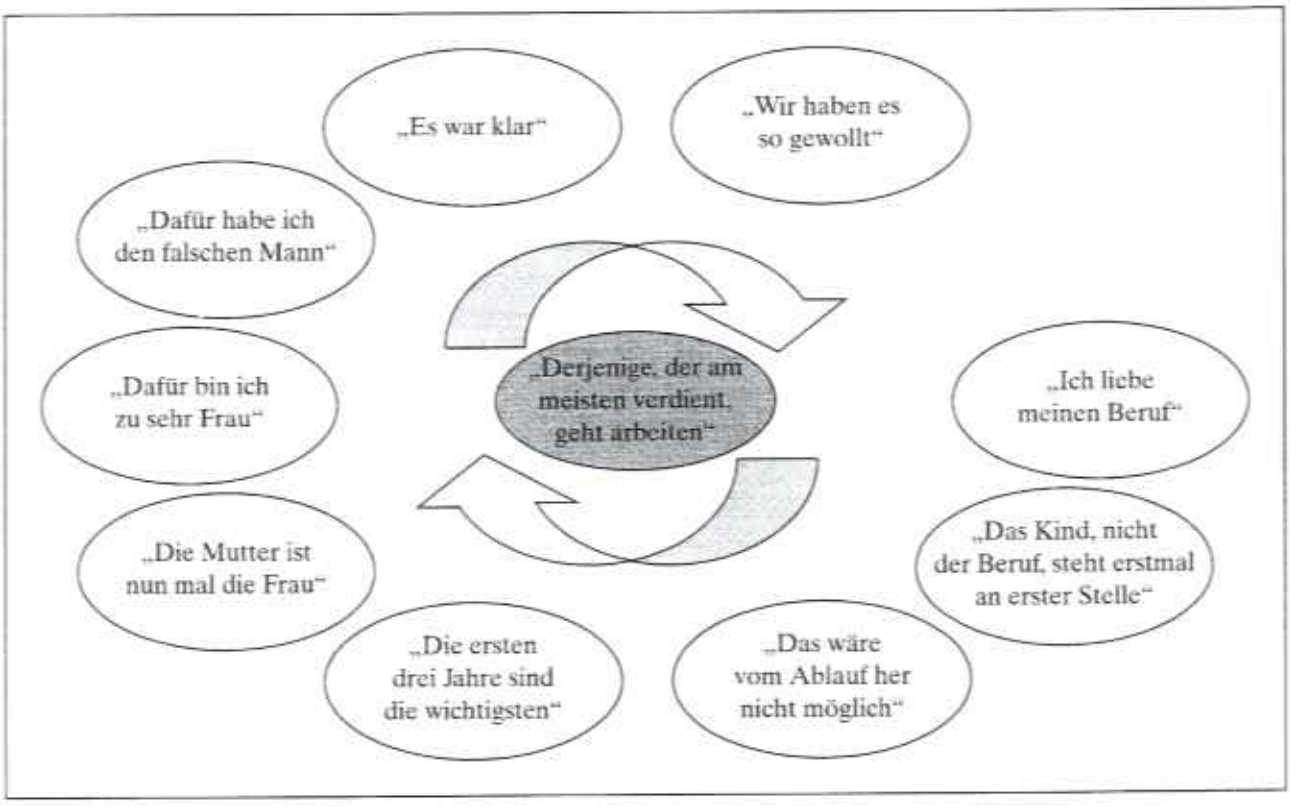


Abbildung 3: Die ökonomischen Zwänge

Ist es nicht das Einkommen, das einen Rollentausch unmöglich macht, so werden andere, ebenso rational erscheinende Begründungen verwendet. So kann es die berufliche Entwicklung sein, die einen Rollentausch nicht zulässt, oder der Arbeitgeber, der die Stelle nicht für ein Jahr unbesetzt halten kann.

Fasst man diese Aussagen in ihren Extrempositionen zusammen, so müsste die Frau das dreifache Einkommen ihres Mannes haben, der Mann in einem großen Betrieb als Angestellter beschäftigt sein, er dürfte kein zu großes Interesse an einer beruflichen Karriere haben und er müsste arbeitsunfähig sein, um einen Rollentausch zu veranlassen. Diese Aufzählung könnte immer weitergeführt werden, solange ein Unterschied zwischen Mann und Frau in Bezug auf die Rollenverteilung *gewollt* wird. Die Differenz zwischen den Geschlechtern wird auch hier immer wieder neu hergestellt. Ist es nicht das Einkommen, dann ist es etwas anderes, das den Unterschied bestätigt und durch das er neu konstruiert werden kann.

Die verschiedenen Deutungskontexte werden abhängig vom Ziel der Argumentation eingesetzt. Wird ein Rollentausch als nicht in Frage kommend abgelehnt, so geschieht dies mit den Deutungskontexten der „Natürlichkeit" und der „Rolle der Geschlechter", wobei in dieser Gruppe auch viele mit der Äußerung, dass es „klar" gewesen sei, die Rollenverteilung nicht weiter begründen. Wird ein Rollentausch als Möglichkeit beschrieben, die jedoch weder zu realisieren ist noch sein wird, dann werden ökonomische Zwänge in den Mittelpunkt der Argumentation gestellt. Bei den Personen, die

eine alternative Rollenverteilung anstreben und für die ein Rollentausch eine Option darstellt, ist keine so eindeutige Unterscheidung möglich, da die „Klarheit" der praktizierten Rollenverteilung in keinem der Interviews näher hinterfragt wurde. Da die „Klarheit" jedoch nur für das erste Lebensjahr des Kindes Geltung hat, werden im Anschluss daran die alternativen Vorstellungen für die Zeit nach diesem ersten Jahr begründet. Hierbei wird auf nahezu alle Begründungen zurückgegriffen, wobei diese, wie schon dargestellt, in einer jeweils anderen Interpretation angeführt werden.

Zirkularität, Interpretation und Kontextabhängigkeit

Die nähere Betrachtung der Deutungskontexte hat gezeigt, dass für die praktizierte Rollenverteilung der Eltern in keinem der Fälle das Einkommen oder die natürliche Bestimmung der Geschlechter der entscheidende Faktor gewesen ist. In allen drei Gruppen ist das „Wollen" einer bestimmten Arbeitsteilung die alles entscheidende Begründung. Ein Rollentausch kommt nicht in Frage, weil er nicht gewollt wird oder er kommt in Frage, weil er gewollt wird. Der Plan „scheitert" wiederum, weil er nicht „wirklich" gewollt wurde.

Die Begründungen, warum etwas gewollt wird, sind immer zirkulär, d.h. jede der Begründungen kann durch eine andere ersetzt werden, die sie jedoch zugleich wiederum erklärt. Mit welcher Begründung die Argumentation auch begonnen wird, sie erklärt letztendlich immer, warum eine bestimmte Rollenverteilung gewollt wird. D. h., die Frau bleibt zu Hause, da sie die Mutter ist und die Mutter ist sie, da sie die Frau ist. Der Beruf ist ihr unwichtiger als das Kind, da sie die engere Bindung zum Kind hat, die engere Bindung hat sie, da sie die Mutter ist, da sie eine Mutter ist, steht das Kind im Vordergrund. Nachdem durch die Äußerung, dass die Rollenverteilung „klar" gewesen sei, ein Unterschied zwischen Mann und Frau angenommen wurde, könnte nahezu jeder Grund herangezogen werden, um zu erklären, warum die Rollenverteilung so gewollt wurde. Jeder angeführte Grund erklärt dann wiederum alle anderen. Begonnen wird mit dem „Wollen", das dann wiederum durch andere Begründungen erklärt wird. Die Begründungen drehen sich immer im Kreis, da die Differenz und ihre Natürlichkeit sowohl Ausgangsbasis der Argumentation, als auch ihr Ende ist.

Neben der Zirkularität der Argumentationsverläufe werden jedoch zwei weitere „Methoden" eingesetzt, um die Plausibilität der Begründungen und ihre Unhinterfragbarkeit zu untermauern. Zum einen ist dies die der unterschiedlichen Interpretation von Inhalten. So wird ein und derselbe Inhalt je nachdem, ob eine alternative oder eine traditionelle Rollverteilung begründet werden soll, anders interpretiert. Auch wenn es um die Begründung der „Rolle der Frau" im Gegensatz zur „Rolle des Manns" geht, wird ein Inhalt aus einer jeweils anderen Perspektive betrachtet. So wird die Selbstständigkeit eines Manns mit „Unabkömmlichkeit" gleichgesetzt und damit begründet, warum er nicht zu Hause bleiben könne. Mit der Selbstständigkeit einer Frau wird nun nicht die „Unabkömmlichkeit", die diese berufliche Situation mit sich bringt, in Verbindung gebracht, sondern die „Flexibilität der Arbeitszeiten und Strukturen". Durch die Selbstständigkeit wird also in diesem Fall das genaue Gegenteil begründet, nämlich die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung.

Des Weiteren werden bestimmte Inhalte nur in einem Kontext relevant, während sie in einem anderen keinerlei Bedeutung haben. Indem die Ernährerrolle des Manns damit begründet wird, dass er das höhere Einkommen habe, wird auf die ökonomische Situa-

tion der Familie hingewiesen. Es erscheint plausibel, dass ökonomische Zwänge eine solche Rollenverteilung erfordern. Die bei den meisten InterviewpartnerInnen thematisierte Realität, dass bedingt durch das Wegfallen des Einkommens der Frau eine sehr sparsame Lebensführung notwendig sei, ist jedoch in den meisten Fällen kein Grund, eine Berufstätigkeit beider Partner in Erwägung zu ziehen. Damit eine Mutter arbeiten geht, müsste die finanzielle Situation noch eingeschränkter sein, als sie es momentan ist. Ökonomische Zwänge bekommen also nur hinsichtlich der Begründung der Ernährerrolle eine Relevanz.

Auch die Interpretation eines Inhalts ist also davon abhängig, welche Rollenaufteilung gewünscht wird oder welcher Unterschied zwischen Mann und Frau damit begründet werden soll. Die alternativen Interpretationen der Personen, die eine alternative Rollenaufteilung wollen, werden von denen, die eine traditionelle Rollenverteilung begründen, nicht in die Argumentation miteinbezogen. Die Interpretation ist also abhängig davon, welche Rollenaufteilung gewollt wird und damit, ob ein Unterschied zwischen Mann und Frau gewollt wird. Alternative Interpretationsmöglichkeiten werden dann einfach „übersehen". So begründet Albert L. z.B. die engere Bindung der Mutter an das Kind damit, dass sie die Fähigkeit habe, das Kind zu stillen. Würde man diese Interpretation aus einer anderen Perspektive sehen, dann könnte die Erfindung der Flaschennahrung als die Bedingung gesehen werden, die es Vätern ermöglicht, eine ebenso enge Bindung aufzubauen. Dies ist jedoch nicht geschehen. Ob das Stillen oder die Flaschennahrung als die beste Ernährung eines Säuglings gesehen wurden, hatte keine Konsequenz für die Überzeugung, dass die beste Betreuung eines Kindes durch die Mutter gegeben ist.

7 Fazit

Es zeigt sich, dass die Inhalte, mit denen die Differenz jeweils konstruiert wird, nahezu beliebig und im weitesten Sinne austauschbar sind. Das Gemeinsame an allen Interviews ist, dass im Argumentationsverlauf ein Unterschied zwischen Mann und Frau und zwischen Mutter und Vater hergestellt wird. Für die Konstruktion dieses Unterschieds scheint nahezu jeder Inhalt geeignet. Es ist hierbei egal, ob eine traditionelle oder eine alternative Rollenverteilung angestrebt wird. Wird eine alternative Rollenverteilung *gewollt*, dann werden dieselben Begründungen lediglich einer anderen Interpretation unterzogen und so, Begründung für Begründung, die innerhalb der Begründung bestehende Differenz zwischen den Geschlechtern „dekonstruiert". Diese Dekonstruktion bezieht sich jedoch auf dieselben Inhalte und dekonstruiert somit ausschließlich die Ausprägung der Differenz in einem Kontext, jedoch nicht die Differenz zwischen den Geschlechtern selbst.

Grundlage für die zirkulären Argumentationen ist die *Analogiebildung* zwischen „Mutter" und „Frau" und zwischen „Vater" und „Mann". Die Mutter ist über ihre enge Beziehung zum Kind definiert[15]. Da die Mutter immer die Frau ist, kann auch nur die Frau diese Bindung haben. Da sich der „Mann" von der „Frau" unterscheidet, muss sich auch der „Vater" von der „Mutter" unterscheiden. Er kann demnach keine so enge Bindung zum Kind haben. Es fällt jedoch auf, dass die Rollenverteilung nicht mit einem Mangel von Seiten der Männer begründet wird – etwa *keine* enge Bindung zu haben oder *nicht* stillen zu können. Hier zeigt sich die Hierarchie der Differenzkonstruktion:

Mutter zu sein ist eine „natürliche" Eigenschaft der Frau, hierfür ist keine Ausbildung notwendig, wie dies beim Ausüben der Ernährerrolle der Fall ist. Die Eigenschaften eines Vaters werden jedoch nicht auf die „Natur" zurückgeführt, eine biologische Begründung für die Rolle des Ernährers scheint nicht notwendig zu sein.

Durch die Analogiebildung zwischen der „Mutter" und der „Frau" und dem „Vater" und dem „Mann", wobei zugleich die Kategorien „Mutter" und „Vater" unterschiedlich definiert werden, entsteht sowohl für Frauen als auch für Männer ein Gegensatz zwischen Erwerbs- und Familienarbeit. Die Konsequenzen dieses Gegensatzes unterscheiden sich jedoch je nach Geschlecht: für Frauen besteht ein Widerspruch zwischen dem „Mutter sein" *und* einen Beruf auszuüben, für Männer bedeutet „Vater sein" *und* einen Beruf auszuüben, der Rolle zu entsprechen. Erst wenn Männer eine enge Bindung zu ihrem Kind wünschen, geraten Beruf und Kind in einen Konflikt.

Folgt man der Logik der Analogiebildung, dann ist es einem Vater nicht möglich, eine enge Bindung zum Kind aufzubauen, ohne dadurch zur „Mutter" zu werden. Einer Mutter wiederum ist es nicht möglich, über einen „Zuverdienst" hinaus erwerbstätig zu sein, da diese Funktion der Kategorie „Vater" vorbehalten ist. „Frauen" haben zwar den Gegensatz zwischen „Frau-sein" und Erwerbstätigkeit weitestgehend aufgehoben, jedoch nicht für das „Mutter-sein" und die Erwerbstätigkeit. Die „neuen Väter" hingegen haben zwar begonnen, die Vaterrolle über die Beziehung zum Kind zu definieren, jedoch nur so weit dies mit der Ernährerrolle zu vereinbaren ist.

Indem eine Frau ihren Beruf genauso wichtig nimmt, wie den ihres Mannes und der Mann daran interessiert ist, eine enge Bindung zu seinem Kind aufzubauen, findet zwar eine nicht mehr so klare Unterscheidung zwischen Reproduktions- und Erwerbsarbeit und deren Zuordnung zu „Mann" und „Frau" statt. Dennoch muss die Frau mit Hilfe ihres Berufs begründen, warum sie *nicht* zu Hause bleiben will und der Mann mit der Beziehung zum Kind, warum er es will. Die selbstverständliche Annahme, dass es Aufgabe der Mutter ist, sich um das Kind zu kümmern und die Differenz zwischen Vater und Mutter wird damit noch nicht aufgelöst. Auch durch alternative Rollenverteilungen wird somit die Geschlechterdifferenz fortwährend „re-konstruiert". Eine partnerschaftliche Rollenverteilung jenseits der Zweigeschlechtlichkeit würde bedeuten, auch die geschlechtsspezifische Trennung von Reproduktions- und Erwerbsarbeit aufzuheben.

Anmerkungen

1 Der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit einer beruflichen Ausbildung hat sich von 1970 (alte BRD) 38 % auf 78 % im Jahr 1995 erhöht. Damit entspricht 1995 die Anzahl der erwerbstätigen Frauen nahezu der Anzahl erwerbstätiger Männer (80 %), der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen beträgt 42 % (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998, S. 3). Im selben Zeitraum ist der Anteil an Mädchen mit Hauptschulabschluss und Mittlerer Reife gesunken, die Abiturientinnenzahlen sind von 41,4 % im Jahr 1970 auf 54,2 % im Jahr 1995 gestiegen (ebd., S. 21–26). An den Universitäten studierten im Wintersemester 1995/96 erstmals mehr Frauen als Männer, an den Hochschulen insgesamt stellen Frauen einen Anteil von 47,5 % (ebd., S. 3). Auch in der beruflichen Bildung im dualen System ist der Frauenanteil gestiegen: von 35 % 1974 auf 43 % 1990, 1995 ist er aber auf 40 % gesunken. Mädchen erzielen im Schnitt die besseren Abschlussnoten und Prüfungsergebnisse (ebd., S. 27).

2 Rund 67 % der weiblichen Erwerbstätigen in der BRD (gesamt) verteilten sich 1995 auf nur zehn Berufsgruppen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998., S. 56).

3 Auch wenn der Anteil an weiblichen Führungskräften von 1985 bis 1995 um fünf Prozentpunkte auf 28,5 % gestiegen ist, sind nur 3 % aller erwerbstätigen westdeutschen Frauen in Führungspositionen. (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998., S. 60). Die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen sind stark begrenzt – zum einen sind sie in Berufen tätig, in denen die Karrieremöglichkeiten generell geringer sind, zum anderen werden sie häufig bei gleicher Qualifikation auf einer niederen Hierarchiestufe eingestellt als Männer (ebd., S. 61).

4 Hierfür ist auch die Einführung des Erziehungsurlaubs verantwortlich zu machen. Da es fast ausschließlich Frauen sind, die die Erwerbsarbeit unterbrechen oder auf 19 Stunden pro Woche reduzieren, und damit in den Genuss von finanziellen Ausgleichszahlungen wie Erziehungsgeld kommen, wird gerade ein Ausstieg aus dem Beruf und nicht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert (Landenberger 1991, S. 271). Der Erziehungsurlaub hat also nicht dazu beigetragen, die Erwerbs- und Reproduktionsarbeit auszubalancieren, sondern verfestigt geradezu die traditionellen Rollenvorstellungen (Schneider & Rost 1998, S. 220).

5 Dass auch die Biologie als Grundlage der Dichotomie der Geschlechter keine ausreichende Begründung liefert, soll an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden, da es hier nicht um einen „Beweis" der Konstruktion von Geschlecht gehen kann. Ich weise auf die ausführlichen Darstellungen von Fausto-Sterling (1988) und Christiansen (1995) hin.

6 Hirschauer (1995, S. 69–70) bezeichnet dies auch als Verwechslung von „topic" und „resource". So wird z.B. die „Gebärfähigkeit" von Frauen zugleich als Grund und als Erklärung für die Zuweisung von Frauen zur Hausarbeit benutzt. Indem wir mit unserem vermeintlichen Wissen von der „natürlichen" Differenz zwischen den Geschlechtern die soziale Ungleichheit zwischen Mann und Frau erklären, verschleiern wir die Tatsache, dass die Geschlechter selbst asymmetrische soziale Kategorien darstellen.

7 Die Fokussierung auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern und die damit mitgedachte Differenz der Geschlechter zeigt sich auch auf der sprachlichen Ebene. Auch in diesem Artikel wurde von Männern und Frauen gesprochen, als ob diese Kategorien eindeutig voneinander trennbar wären. Diese Formulierung hat unweigerlich Missverständnisse und Uneindeutigkeiten zur Folge, ist aber unumgänglich, da sprachlich keine Alternativen zur Verfügung stehen.

8 Unter dem Begriff „Vergeschlechtlichung von Tätigkeiten" hat eine solche Analyse bereits stattgefunden. Es handelt sich hierbei um Untersuchungen, die z.B. den Geschlechtswechsel von Berufen zum Gegenstand haben (vgl. Knapp 1995, Gildemeister & Wetterer 1992, Wetterer 1995a und 1995b, Robak 1992, Leidner 1991)

9 Für eine ausführliche Darstellung des Projektdesigns wird auf Mönnich & Witzel (1994) verwiesen, die jüngsten Ergebnisse sind bei Schäper & Kühn (2000), Kühn & Zinn (1998) und Witzel & Zinn (1998) dargestellt. Die hier vorgestellten Ergebnisse sind von der Autorin im Rahmen ihrer Diplomarbeit und der Mitarbeit im Sfb 186 als studentische Hilfskraft erarbeitet worden.

10 Die verwendeten Auswertungsstrategien orientieren sich an Witzels Ausführungen zur Auswertung des problemzentrierten Interviews (Witzel 1996 und 1989), welche wiederum an der Grounded Theory orientiert sind.

11 Es handelt sich hierbei um eine Sekundäranalyse, da sich die drei Interviewleitfäden im Schwerpunkt mit berufsbiografischen Fragestellungen, wie der Berufswahl, der Ausbildung, dem Arbeitsplatz, Zukunftsperspektiven und der rückblickenden Bilanzierung des Lebenslaufs befassen und nicht ausschließlich mit der Familiengründung. Die hier vorgestellte Auswertung konzentriert sich auf die Textpassagen, in denen das Thema Familiengründung angesprochen wurde. Eine solche themenspezifische Auswahl wurde durch das Computerprogramm für qualitative Forschung „Nud-ist" möglich, mit dem im Teilprojekt A1 die Daten der Auswertung zugänglich gemacht wurden. Die transkribierten Interviews wurden nach einem thematischen Kategoriensystem kodiert (vgl. Kühn & Witzel 1999), was nicht nur den Zugriff auf die Daten mit Hilfe der programmeigenen Suchfunktionen einfacher und schneller macht, sondern auch die Möglichkeit bereitstellt, sowohl kategorienbezogene als auch fallbezogene Abfragen („Retrievals") durchzuführen. Mittels eines solchen „selektiven Retrievals", d.h. der Suche nach Textstellen bestimmter Personen zu bestimmten Themenbereichen, konnten für diese Untersuchung die verwendeten Textpassagen themenspezifisch eingeschränkt werden.

12 Unter „Rollentausch" wird in diesem Zusammenhang die Möglichkeit verstanden, dass der Mann einen Teil des Erziehungsurlaubs übernimmt.
13 Hierunter werden auch die vier Personen gefasst, bei denen das Thema „Rollentausch" zwar im Interview weder vom Interviewer noch vom Befragten selbst konkret angesprochen wurde, die sich aber in den übrigen Textstellen dahingehend äußern (vgl. Tabelle 1).
14 Da alle Daten anonymisiert wurden, entsprechen die hier verwendeten Namen nicht den tatsächlichen Namen der befragten Personen.
15 Interessant ist hierbei, dass die „Natürlichkeit" der Rollenverteilung über die Beziehung zum Kind hergestellt wird und nicht über die Reproduktionsfähigkeit. Dass die Frau das Kind auf die Welt bringt und nicht der Mann – also die reproduktiven Organe der Geschlechter – spielt in keinem Argumentationsverlauf eine Rolle.

Literaturverzeichnis

Bilden, H., 1980: Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: K. Hurrelmann & D. Ulich (Hrsg.): Handbuch der Sozialisationsforschung (S. 777–812). Weinheim, Basel: Beltz

Bilden, H., 1991: Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: K. Hurrelmann & D. Ulich (Hrsg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung (Bd. 4., völlig neu bearbeitete Auflage, S. 279–301). Weinheim und Basel: Beltz.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 1998: Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Christiansen, K., 1995: Biologische Grundlagen der Geschlechterdifferenz. In: U. Pasero & F. Braun (Hrsg.): Konstruktion von Geschlecht (Bd. 1, Frauen, Männer, Geschlechterverhältnisse, S. 13–28). Pfaffenweiler: Centaurus-Verlags-Gesellschaft

Fausto-Sterling, A., 1988: Gefangene des Geschlechts? Was biologische Theorien über Mann und Frau sagen. München, Zürich: Piper

Garfinkel, H., 1967: Studies in Ethnomethodology. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall

Geissler, B., 1998: Hierarchie und Differenz. Die (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die soziale Konstruktion der Geschlechterhierarchie im Beruf. In: M. Oechsle & B. Geissler (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis (Geschlecht und Gesellschaft, Band 14, S. 109–130). Opladen: Leske & Budrich

Gildemeister, R.; Wetterer, A., 1992: Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: G.-A. Knapp & A. Wetterer (Hrsg.): TraditionenBrüche. Entwicklungen Feministischer Theorie (S. 201–253). Freiburg: Kore

Goffman, E., 1977: The Arrangement between the Sexes. Theory and Society, 4, p. 301–331

Goffman, E., 1994: Das Arrangement der Geschlechter. In: H.A. Knoblauch (Hrsg.): Interaktion und Geschlecht. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag

Hagemann-White, C., 1989: Wir werden nicht zweigeschlechtlich geboren . . . In: C. Hagemann-White & M.S. Rerrich (Hrsg.): FrauenMännerBilder (Forum Frauenforschung, Bd. 2, S. 224–235). Bielefeld: AJZ-Verlag

Hausen, K., 1993: Wirtschaften mit der Geschlechterordnung. Ein Essay. In: K. Hausen (Hrsg.): Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung: zur Geschichte ungleicher Erwerbschancen von Männern und Frauen (S. 40–67). Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht

Hirschauer, S. 1995: Dekonstruktion und Rekonstruktion : Plädoyer für die Erforschung des Bekannten. In: U. Pasero & F. Braun (Hrsg.): Konstruktion von Geschlecht (Bd. 1, Frauen, Männer, Geschlechterverhältnisse, S. 67–88). Pfaffenweiler: Centaurus-Verlags-Gesellschaft

Kessler, S.J.; McKenna, W., 1978: Gender: An Ethnomethodological Approach. New York: John Wiley & Sons

Knapp, G.-A., 1993: Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum „Gendering" von Arbeit und Arbeitsvermögen. In: K. Hausen & G. Krell (Hrsg.): Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart (S. 25–46). München und Mering: Rainer Hampp Verlag

Knapp, G.-A., 1995: Unterschiede machen: Zur Sozialpsychologie der Hierarchisierung im Geschlechterverhältnis. In: R. Becker-Schmidt & G.-A. Knapp (Hrsg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften" (S. 163–194,). Frankfurt a.M.: Campus

Kühn, Th., 1999: Berufsverläufe und Pläne zur Familiengründung – eine biographiesoziologische Typologie. Arbeitspapier des Sfb 186, Nr. 64. Bremen

Kühn, Th.; Witzel, A., 1999: Computerunterstützte Auswertung biographischer Interviews mittels einer qualitativen Datenbank. Arbeitspapier des Sfb 186, Nr. 58. Bremen

Kühn, Th.; Zinn, J., 1998: Zur Differenzierung und Reproduktion sozialer Ungleichheit im Dualen System der Berufsausbildung. Quantitative und qualitative Ergebnisse einer Verlaufsuntersuchung über junge Erwachsene in sechs Ausbildungsberufen. In: W.R. Heinz, W. Dressel, D. Blaschke, G. Engelbrech (Hrsg.): Was prägt Berufsbiographien? Lebenslaufdynamik und Institutionenpolitik (BeitrAB 215, S. 54–88) Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit

Landenberger, M., 1991: Erziehungsurlaub: Arbeitsmarktpolitisches Instrument zur selektiven Ausgliederung und Wiedereingliederung von Frauen. In: K.U. Meyer, J. Allmendinger, J. Huinink (Hrsg.): Vom Regen in die Traufe : Frauen zwischen Beruf und Familie (S. 262–287). Frankfurt a.M.: Campus

Leidner, R., 1991: Serving Hamburgers and Selling Insurance: Gender, Work, and Identity in Interactive Service jobs. Gender and society, no. 2, p. 154–177.

Lorber, J., 1994: Paradoxes of Gender. New Haven und London: Yale University Press.

Mönnich, I.; Witzel, A., 1994: Arbeitsmarkt und Berufsverläufe junger Erwachsener. Ein Zwischenergebnis. Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie (ZSE), 14. Jg.; Heft 3, S. 262–277

Rabe-Kleberg, U., 1986: Geduld- oder die „besondere Eignung" von Frauen für Frauenberufe. Zeitschrift für Frauenforschung (Themenschwerpunkt Frauen in traditionellen Frauenberufen). Forschungsinstitut Frau und Gesellschaft, 1/2, S. 5–20

Rerrich, M. S., 1989: Was ist neu an den „neuen Vätern"? In: H. Keupp, H. Bilden (Hrsg.): Verunsicherungen. Das Subjekt im gesellschaftlichen Wandel (S. 93–102). Göttingen, Toronto, Zürich: Hogrefe

Robak, B., 1992: Schriftsetzerinnen und Maschineneinführungsstrategien im 19. Jahrhundert. In: A. Wetterer (Hrsg.): Profession und Geschlecht (S. 83–100). Frankfurt, New York: Campus

Sanchez, L.; Thomson, E., 1997: Becoming Mothers and Fathers. Parenthood, Gender, and the Division of Labor. Gender & Society, Vol. 11, No. 6, p. 747–772

Schäper, H.; Kühn, Th., 2000: Zur Rationalität familialer Entscheidungsprozesse am Beispiel des Zusammenhangs zwischen Berufsbiographie und Familiengründung. Erscheint in: Heinz, W. R (Hrsg.): Übergänge – Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs. Beiheft der Zeitschrift für Sozialisation und Erziehung (ZSE)

Schneider, N.F.; Rost, H., 1998: Vom Wandel keine Spur – warum ist Erziehungsurlaub weiblich? In: M. Oechsle, B. Geissler (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis (Geschlecht und Gesellschaft, Band 14, S. 217–236). Opladen: Leske & Budrich

Tillmann, K.J., 1989: Sozialisationstheorien. Eine Einführung in den Zusammenhang von Gesellschaft, Institution und Subjektwerdung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt

Vaskovics, L.A.; Hofmann, B.; Rost, H., 1996: Ergebnisse der soziologischen Teilstudie. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen und Kinderwunsch (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 128.1, S. 37 –164). Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer

West, C. & Zimmerman, D. H., 1991: Doing Gender. In: J. Lorber & S.A. Farrell (Ed.): The Social Construction of Gender (p. 13–37). London, New Dehli: Newbury Park

Wetterer, A., 1995a: Das Geschlecht (bei) der Arbeit. Zur Logik der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In: U. Pasero & F. Braun (Hrsg.): Konstruktion von Geschlecht (Bd. 1, Frauen, Männer, Geschlechterverhältnisse, S. 199–224). Pfaffenweiler : Centaurus-Verlags-Gesellschaft

Wetterer, A., 1995b: Dekonstruktion und Alltagshandeln. Die (möglichen) Grenzen der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In: A. Wetterer (Hrsg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen (S. 223–246). Frankfurt, New York: Campus Verlag

Witzel, A., 1989: Das problemzentrierte Interview. In: G. Jüttemann (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder (S. 227–258). Heidelberg: Asanger

Witzel, A., 1996: Auswertung problemzentrierter Interviews: Grundlagen und Erfahrungen. In: R. Strobl & A. Böttger (Hrsg.): Wahre Geschichten?: Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews : Beiträge zum Workshop Paraphrasieren, Kodieren, Interpretieren ... im Kriminologischen Forschungsinstitut Niedersachsen am 29. und 30. Juni 1995 in Hannover (S. 49–76). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft

Witzel, A.; Zinn, J., 1998: Berufsausbildung und soziale Ungleichheit. Sozialstruktur und Biographie beim Übergang von der Schule in die Erwerbstätigkeit. Diskurs, 1/98, S. 28–39

Verf.: Julia C. Nentwich, Universität St. Gallen,
Lehrstuhl für Organisationspsychologie, Guisanstraße 11, CH-9010 St. Gallen
e-mail: Julia.Nentwich@unisg.ch