

Brunoni, Cecilia; Opolony, Steffen; Oppers, Jacqueline Désirée

**Research Report**

## Väterliches Potenzial - zwischen Pandemie, Homeoffice und Familie

IAQ-Forschung, No. 2022-03

**Provided in Cooperation with:**

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

*Suggested Citation:* Brunoni, Cecilia; Opolony, Steffen; Oppers, Jacqueline Désirée (2022) : Väterliches Potenzial - zwischen Pandemie, Homeoffice und Familie, IAQ-Forschung, No. 2022-03, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg, <https://doi.org/10.17185/dupublico/76111>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301465>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

## Väterliches Potenzial – zwischen Pandemie, Homeoffice und Familie

Cecilia Brunoni, Steffen Opolony und Jacqueline Oppers

- Die Corona-Pandemie und die mit ihr einhergehenden Einschränkungen bei der Kinderbetreuung und Homeoffice-Möglichkeiten wirken sich auf den Beitrag von Vätern zur Haus- und Sorgearbeit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus.
- Homeoffice wird ausgehend von positiven Erfahrungen mit der Heimarbeit als langfristiges Veränderungspotenzial gesehen, insbesondere in einem hybriden Arbeitsmodell.
- Durch die Arbeit im Homeoffice rückt für Väter die private Sphäre in den Fokus, wodurch eine erhöhte Sensibilität für Vereinbarkeitsproblematiken und eine Entlastung der Partnerin erreicht werden kann.
- Homeoffice, neue Zeitbudgets und bewusste Unterbrechungen der Tätigkeit schaffen Potenziale, Vaterschaft stärker entsprechend der subjektiven Vaterschaftsdefinition zu leben.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),  
Universität Duisburg-Essen

**Inhaltsverzeichnis**

- 1 Einleitung..... 4
- 2 Aktueller Forschungsstand..... 5
  - 2.1 Corona-Pandemie in Deutschland: Maßnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus in Betreuungseinrichtungen und neue Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf..... 6
  - 2.2 Empirische Erkenntnisse zu familiären Veränderungsprozessen durch die Covid-19-Pandemie ..... 6
- 3 Theoretischer Hintergrund..... 8
  - 3.1 Vaterschaft und Väterlichkeit ..... 8
  - 3.2 Subjektive Konstruktion von Vaterschaft ..... 10
  - 3.3 Doppelte Vergesellschaftung ..... 12
  - 3.4 Theorie der alltäglichen Lebensführung ..... 14
- 4 Methodik ..... 16
  - 4.1 Forschungsdesign..... 16
  - 4.2 Sample und Feldzugang ..... 17
  - 4.3 Erhebungsmethode: Problemzentrierte leitfadengestützte Interviews..... 24
  - 4.4 Datenaufbereitung..... 26
  - 4.5 Die qualitative Inhaltsanalyse ..... 27
- 5 Ergebnisse ..... 28
  - 5.1 Veränderungen des Arbeitsalltags und des familiären Tagesablaufs durch die Corona-Pandemie ..... 28
    - 5.1.1 Veränderungen des Arbeitsalltags ..... 28
    - 5.1.2 Veränderungen des familiären Tagesablaufs ..... 33
    - 5.1.3 Zwischenfazit ..... 38
  - 5.2 Doppelbelastungen im Zusammenspiel mit Rollenmustern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf..... 38
  - 5.3 Unterstützungsmöglichkeiten, allgemeine Lebenszufriedenheit und Veränderungspotenziale für die familiäre Aufgabenteilung..... 42
    - 5.3.1 Allgemeine Lebenszufriedenheit ..... 42
    - 5.3.2 Veränderungspotenzial..... 42
    - 5.3.3 Unterstützungsmöglichkeiten ..... 44
    - 5.3.4 Zwischenfazit ..... 45
  - 5.4 Väterlichkeit und väterliches Potenzial..... 46
    - 5.4.1 Weibliche Perspektive ..... 47
    - 5.4.2 Männliche Perspektive ..... 48
    - 5.4.3 Zwischenfazit ..... 50

6	Diskussion der Voraussetzungen väterlichen Potenzials zur Beeinflussung der doppelten Vergesellschaftung der Frau.....	51
7	Schlussbetrachtung .....	53
8	Literaturverzeichnis.....	56
	Anhang.....	59

## 1 Einleitung

Seit Beginn der Covid-19-Pandemie 2020 in Deutschland stellt diese durch ihre vielfältigen Veränderungen und Maßnahmen eine neue sowie enorme Belastung für die Arbeitsorganisation, Familie und Kinderbetreuung dar. Insbesondere die Einschränkungen im Bereich der Kinderbetreuung haben weitreichende Auswirkungen auf das Familienleben. Auch die Arbeitsorganisation vieler Menschen unterliegt durch die Krise wesentlichen Veränderungen. Homeoffice und alternierende Formen der Erwerbsarbeit eröffnen Chancen, bergen aber auch Risiken. Vornehmlich die Gestaltung von familiären Arrangements bedingt in diesem Kontext neue Vereinbarkeitsproblematiken zwischen den Sphären der Erwerbs- und Care-Arbeit. In der aktuellen Diskussion und empirischen Forschung werden vorrangig die negativen Folgen für Frauen sowie Mütter thematisiert. Jutta Allmendinger (2020) spricht in diesem Kontext von einer *Retraditionalisierung* – Frauen übernehmen noch stärker als zuvor die zusätzlich anfallenden Sorgearbeiten, wodurch sich negative Folgen bezüglich ihrer Karriere sowie Jobsicherheit ergeben können.

Gegenüber der starken Fokussierung auf eine Perspektive, die vorrangig Frauen und Mütter in den Blick nimmt, werden Männer sowie Väter in der Forschung bisher weitgehend exkludiert. Die sich andeutende Forschungslücke bietet die Möglichkeit, eine neue und bisher weniger beachtete Sichtweise einzunehmen: Väter in der Corona-Pandemie und Auswirkungen von Homeoffice auf den Beitrag zur Haus- und Sorgearbeit sowie die Unterstützung der Partnerin. Unter Berücksichtigung dieses Themas und einer angestrebten Triangulation der drei Forschungsthemen Gender, Digitalisierung und Arbeitswelt leitet sich die zentrale Fragestellung des Forschungsvorhabens ab: Unter welchen Voraussetzungen können Männer – in Zeiten von Homeoffice und reduzierten Betreuungsangeboten während der Corona-Pandemie – ihr väterliches Potenzial nutzen, um die

doppelte Vergesellschaftung der Frau zu beeinflussen? Die neue Arbeitssituation im Homeoffice und die verstärkte Konfrontation der Männer mit der Privatsphäre, Hausarbeit sowie ihrer Rekombinationsleistung erscheinen als wichtiger Ansatz einer lösungsorientierten Forschung. Vor diesem Hintergrund wird die besondere Relevanz der Erforschung der (langfristigen) Veränderungspotenziale von Vätern und ihres möglichen Einflusses auf die doppelte Vergesellschaftung von Frauen deutlich. Ziel des Forschungsvorhabens ist es, einen Beitrag zu den wenig erforschten Einflüssen von Männern bzw. Vätern auf die familiäre Arbeitsteilung während und nach der Pandemie zu leisten.<sup>1</sup> Für die Rahmung des Erkenntnisinteresses sowie die Beantwortung der zentralen Fragestellung werden vier theoretische Perspektiven herangezogen. Der Begriff Vaterschaft und seine Verwendung in der Familiensoziologie wird ausgehend von der gewählten Fokussierung in seiner historischen Entwicklung beleuchtet. Anknüpfend wird das Konzept der subjektiven Konstruktion von Vaterschaft eingeführt, welches eine Identifikation möglicher Divergenzen von gelebter sowie gewünschter Vaterschaft erlaubt. Für eine Beurteilung der väterlichen Beeinflussung der Doppelbelastung von Frauen ist es unerlässlich, die Theorie der doppelten Vergesellschaftung heranzuziehen. Die Theorie der alltäglichen Lebensführung erlaubt die Betrachtung der Einflüsse der Pandemie auf die Organisation des Familienlebens sowie ihrer Implikationen auf die unterschiedlichen Sphären der Erwerbs- und Care-Arbeit.

Die methodischen Entscheidungen, die den empirischen Gehalt des Forschungsberichts begründen, wurden zugunsten eines qualitativen Vorgehens getroffen. Ausgehend von den weitreichenden Veränderungen der Corona-Pandemie, welche verinnerlichte Lebensstile sowie -welten aufgelöst und eine neue Zusammensetzung des sozialen Lebens bedingt haben, wurde für die Auswertung des Interviewmaterials die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse in Anlehnung an Mayring (2015) und Kuckartz (2018) gewählt. Diese erlaubt durch die Offenheit für

<sup>1</sup> Das dem Bericht zugrundeliegende Forschungsprojekt wurde von den Autor\*innen im Rahmen eines von Prof. Dr. Ute Klammer und Dr. Caroline Richter, IAQ, geleiteten Master-Seminars

zum Thema „Kind und Karriere im Home Office“ im WiSe 2020 und SoSe 2020/2021 durchgeführt.

Erfahrungswelten und Konstruktionsprinzipien eine Erfassung sowie Erforschung von neuen sozialen Konstruktionen, subjektiven Sichtweisen und latenten Sinngehalten. Die nachfolgend dargelegten empirischen Erkenntnisse basieren auf vierzehn leitfadengestützten und problemzentrierten Interviews, die im Frühjahr 2021 geführt wurden, wobei im Detail sieben Väter sowie ihre Partnerinnen befragt wurden. Die Fallauswahl beschränkt sich, ausgehend vom Forschungsinteresse, auf berufstätige Väter und Mütter, von denen mindestens der Vater seit Beginn der Pandemie einen Teil seiner Tätigkeit im Homeoffice erbracht hat und die zudem von Schließungen und/oder einer Reduzierung des Betreuungsangebotes betroffen waren/sind.

Für eine strukturierte Ergebnisdarstellung ist der Bericht in die nachstehend aufgeführten Kapitel unterteilt. Zu Beginn werden im aktuellen Forschungsstand (Kapitel 2) neben den Maßnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus im Bereich von Betreuungsangeboten im untersuchten Zeitraum, die aktuellen empirischen Erkenntnisse zu familiären Veränderungsprozessen durch die Pandemie aufgezeigt sowie die zentrale Fragestellung abgeleitet. Hieran anschließend wird im Kapitel 3 das theoretische Fundament des Forschungsberichts dargelegt. Darauf folgend werden in Kapitel 4 die methodischen Grundlagen herausgearbeitet: Forschungsdesign, Sample, Feldzugang, Erhebungsmethode, Datenaufbereitung und die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse werden detailliert beschrieben. Die Ergebnisdarstellung des Berichts (Kapitel 5) gliedert sich in vier Unterkapitel. Zunächst werden die Veränderungen des Arbeits- sowie Familienalltags mit ihren Potenzialen und Risiken aufgezeigt, die sich im Rahmen der Corona-Pandemie ergeben haben. Hierauf aufbauend wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Zusammenhang mit der Doppelbelastung sowie Rollenmustern thematisiert. Neue Chancen, die sich in diesen Bereichen durch die veränderte Arbeitssituation ergeben, werden in Bezug zueinander gesetzt. In diesem Kontext werden Unterstützungsmöglichkeiten, die allgemeine Lebenszufriedenheit und Veränderungspotenziale für die familiäre Arbeitsteilung be-

leuchtet. Hieran anschließend wird das Verständnis von Väterlichkeit der Befragten fokussiert. Die Ergebnisse strukturieren sich entlang der Vorüberlegungen zur subjektiven Konstruktion von Vaterschaft, wodurch in einer umfassenden Perspektive alle relevanten Aspekte des väterlichen Potenzials aufgegriffen werden. Resümierend wird unter Rückbezug auf die zuvor aufgezeigten Ergebnisse und ihrer Zusammenhänge in Kapitel 6 die zentrale Fragestellung holistisch beantwortet. Im Rahmen der Schlussbetrachtung (Kapitel 7) werden Stärken und Limitierung des Forschungsprojektes beleuchtet und ein Ausblick für die zukünftige Forschung gegeben.

## 2 Aktueller Forschungsstand

Für eine ganzheitliche Erschließung des Forschungsthemas ist es zu Beginn zentral, durch die Darlegung des aktuellen Forschungsstandes eine Einordnung sowie Basis für den Forschungsbericht zu definieren. Hierzu werden in Kapitel 2.1 zunächst die Maßnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus im Kontext der Schließung sowie Reduzierung von Betreuungsangeboten für den untersuchten Zeitraum skizziert, um ein konkretes Verständnis der neuen Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Anschließend werden in Kapitel 2.2 die aktuellen empirischen Erkenntnisse zu familiären Veränderungsprozessen im Rahmen der Corona-Pandemie sowie grundlegende Forschungslücken aufgezeigt. Ausgehend von diesen werden das Thema sowie die zentrale Fragestellung des Forschungsberichtes abgeleitet.

## 2.1 Corona-Pandemie in Deutschland: Maßnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus in Betreuungseinrichtungen und neue Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie wurden in Deutschland ab Mitte März 2020, im Zuge des ersten Lockdowns, frühkindliche Bildungs- und Betreuungseinrichtungen sowie Schulen geschlossen. Dieser Umstand und das anschließende dynamische Wechselspiel zwischen Öffnungen, Schließungen und eingeschränktem Betrieb sollen nachstehend beleuchtet und chronologisch erfasst werden. Noch am 10. März betonte der ehemalige Gesundheitsminister Jens Spahn (CDU), eine Schließung von Kitas und Schulen vermeiden zu wollen. Schon drei Tage später schlossen 12 der 16 deutschen Bundesländer sämtliche Betreuungseinrichtungen; die übrigen Bundesländer folgten wenige Tage später. Lediglich für Familien mit systemrelevanten oder der kritischen Infrastruktur zuzuordnenden Berufen wurde eine Notbetreuung mit teilweise reduzierten Stundenumfängen sichergestellt (vgl. Blum & Dobrotic 2021: 88).

Flankiert wurden die Schließungen von umfangreichen Kontakteinschränkungen und Versammlungsverboten. Universitäten, Cafés sowie Restaurants wurden geschlossen und das öffentliche Leben weitestgehend heruntergefahren. Als vager Zeithorizont der Wiedereröffnung wurde ein Datum um den 20. April 2020 ausgegeben. In der Bund-Länderkonferenz am 15. April 2020 wurde eine Wiedereröffnung der Schulen und Kitas in einem mehrstufigen Prozess ab dem 4. Mai beschlossen. Zunächst durften Abschlussklassen für einige Stunden pro Woche in den Präsenzunterricht. Kitas wurden vorerst nicht geöffnet, lediglich die Notbetreuung wurde um einige Berufsgruppen und Alleinerziehende erweitert. Die schrittweise Öffnung der Kitas begann in NRW ab dem 14. Mai. Kinder mit Förderbedarf, Kinder aus sozial schwachen Familien und Kinder mit Behinderungen durften zuerst wieder betreut werden. Erst ab dem 8. Juni durften in NRW nach verschiedenen Zwischenphasen alle Kinder wieder in die Kitas. Im Laufe des Julis kehrte NRW auch

an den Schulen für wenige Wochen vor den Sommerferien zu einem normalen Regelbetrieb in Präsenz zurück (vgl. Blum & Dobrotic 2021: 89f.).

Im Zuge des zweiten, sogenannten *leichten Lockdowns*, der Anfang November 2020 aufgrund drastisch steigender Infektionszahlen ausgerufen wurde, kam es erneut zu einschneidenden Einschränkungen. Wieder wurden Kontaktbeschränkungen verhängt und Cafés sowie Restaurants geschlossen. Dieses Mal sollten Betreuungseinrichtungen, differierend zum ersten Lockdown, möglichst ohne Einschränkungen offengehalten werden. Schnell wurde jedoch deutlich, dass die Politik ihre Ziele verfehlte. Es kam erneut zum partiell eingeschränkten Betrieb von Schulen und Kitas. Je nach Inzidenz wurden einzelne Schulen oder Kitas vollständig geschlossen oder mussten in eine hybride Unterrichtsform wechseln. Ab dem 14. Dezember waren Schulen erneut angehalten, vollständig zu schließen und Kitas nahmen den Notbetrieb auf. Ursprünglich bis zum 10. Januar 2021 geplant, setzte sich der zweite Lockdown in variierender Stärke und mit verschiedenen Lockerungen und erneuten Beschränkungen für Schüler\*innen und Kindergartenkinder bis zum 23. April 2021 fort. Daran anschließend wurde die Öffnung von Schulen und Kitas an die tagesaktuelle und kreis- und ortsabhängige Inzidenz gekoppelt (vgl. Blum & Dobrotic 2021: 90).

## 2.2 Empirische Erkenntnisse zu familiären Veränderungsprozessen durch die Covid-19-Pandemie

An die aufgezeigten Eindämmungsmaßnahmen anschließend wird ein kurzer Überblick über den für das Projekt relevanten Forschungsstand der Studien im Kontext von Väterlichkeit, alternierenden Arbeitsformen, der Corona-Pandemie und der daraus resultierenden Doppelbelastung von Frauen vorgestellt. Das große Interesse an den Auswirkungen der Pandemie auf die partnerschaftliche Aufgabenverteilung lässt sich im öffentlichen Diskurs erkennen. So beschreibt Jutta Allmendinger – Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung – in einem Gastbeitrag der *ZEIT Online* eine „entsetzliche Retraditionalisierung“

(Allmendinger 2020) der Rollenverteilung durch die Corona-Pandemie, die an alte Zeiten erinnere. Die *Welt* greift einen weiteren Aspekt der Pandemie auf und erklärt Kinder zum größten Stressfaktor für arbeitende Väter (vgl. Welt 2020). Die beiden Artikel stehen exemplarisch für eine Vielzahl an Berichten, die einerseits das rege öffentliche Interesse verdeutlichen, andererseits den dringenden Bedarf nach einer wissenschaftlichen Begegnung mit dem Thema angesichts der teilweise oberflächlichen Darstellung aufzeigen.

In der wissenschaftlichen Debatte um die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitsteilung lässt sich eine relativ eindeutige Erwartungshaltung feststellen: Das beschränkte Betreuungsangebot und die weitreichenden Einschränkungen während der Pandemie führen ersten vorgelegten Studien zufolge zu einem Rückfall in tradierte Rollenmuster, wodurch es zu einer generell erschwerten Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommen kann. Jessen et al. (2020) erheben dazu in einer quantitativen Studie die Zeitbudgets, die Mütter sowie Väter für Care- und Erwerbsarbeit aufbringen und vergleichen die aktuellen Zahlen mit dem Stand vor der Pandemie. Die Ergebnisse der Zeitverwendungsstudien weisen darauf hin, dass Müttern bei sinkenden Anteilen an der Erwerbsarbeit ein erheblicher Mehraufwand für die Care-Arbeit zufällt. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Kohlrausch und Zucco (2020), die im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung forschen. Auch sie können in einer quantitativen Studie zeigen, dass zusätzlich anfallende Sorgearbeit und finanzieller Druck zu einer Doppelbelastung der Frauen während der Pandemie führen. Als wichtigsten Weg, diesem Missstand zu begegnen, schlagen sie eine zeitnahe Aufhebung aller Einschränkungen für Kitas und Schulen vor. Zucco und Lott (2021) führen eine differenzierte Darstellung der Retraditionalisierung ein. Sie charakterisieren die Retraditionalisierungstendenzen als eine direkte Anpassungsstrategie an die Umstände der Pandemie. Tradierte Rollenmuster aus der Zeit vor der Pandemie behalten auch in dieser weiter ihren Bestand.

Eine erschwerte Vereinbarkeit wird bei Müller et al. (2020) thematisiert. Mit quantitativen Methoden wird aufgezeigt, wie essentiell öffentliche Betreuungsmöglichkeiten sind und welche drastischen Folgen sich durch Schließungen für die Vereinbarkeit ergeben. Als Lösungsstrategien werden politische Interventionen in Form von staatlichen Einkommensersatzzahlungen für berufstätige Eltern erwogen. Die Möglichkeiten von Müttern sowie insbesondere Vätern, im Homeoffice zu arbeiten und dadurch eine gesteigerte Vereinbarkeit zu erreichen, wird von den vorgestellten Studien entweder gar nicht thematisiert oder nur rudimentär abgehandelt.

Als eine der wenigen Wissenschaftler\*innen untersuchen Boll und Schüller (2020) den Einfluss alternierender Arbeitsformen auf die Vereinbarkeit und kommen zu dem Ergebnis, dass für einen Teil der untersuchten Väter ein Anstieg des Kinderbetreuungsanteils sowie positive Effekte auf die Vereinbarkeit zu erwarten sind. In der Studie werden diese Väter in Führungspositionen als „Hoffnungsträger“ (Boll & Schüller 2020: 3) beschrieben, in der Erwartung, dass diese ihre positiven Erfahrungen mit dem Homeoffice durch Multiplikatoreffekte in die Unternehmenskultur einbringen können (vgl. Boll & Schüller 2020: 22).

Ausgehend von den aufgezeigten Forschungslücken, insbesondere im Bereich der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Männer sowie Väter, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die männliche Beeinflussung der Doppelbelastung von Frauen, leitet sich die zentrale Fragestellung des Forschungsvorhabens ab: Unter welchen Voraussetzungen können Männer – in Zeiten von Homeoffice und reduzierten Betreuungsangeboten während der Corona-Pandemie ihr väterliches Potenzial nutzen, um die doppelte Vergesellschaftung der Frau<sup>2</sup> zu beeinflussen? Basierend auf diesem zentralen Erkenntnisinteresse ergibt sich das Thema des Berichts: Väterliches Potenzial – zwischen Pandemie, Homeoffice und Familie. Der Forschungsbericht sowie die Beantwortung der zentralen Fragestellung sollen einen

—  
<sup>2</sup> Die Theorie der doppelten Vergesellschaftung nach Regina Becker-Schmidt (1987) wird nachfolgend in Kapitel 3.3 ausführlich dargelegt.

dreifachen Beitrag zur Literatur leisten. Ziel ist es zum einen, die bestehende Literatur um die weniger erschlossene Perspektive – die Auswirkungen der Männer auf die familiäre Arbeitsteilung während und nach der Pandemie – zu erweitern. Des Weiteren sollen durch ein qualitatives Design, in Kontrast zu der bisher eher quantitativ ausgerichteten Literatur, Sinnzusammenhänge sowie komplexe Interdependenzen holistisch erfasst werden. Zum anderen sollen in Übereinstimmung mit Boll und Schüller (2020) die drei großen Themenfelder: alternierende Arbeitsformen, partnerschaftliche Aufgabenverteilung und väterliches Potenzial, trianguliert werden. Insbesondere der letzte Punkt geht hierbei über die bestehende Literatur hinaus und eröffnet eine neue Perspektive auf das Vereinbarkeitsproblem sowie die Voraussetzungen für einen möglichen Lösungsansatz.

### 3 Theoretischer Hintergrund

Nachdem im vorangegangenen Kapitel der aktuelle Forschungsstand skizziert wurde, wird nachfolgend das theoretische Fundament des Forschungsprojekts dargelegt. Konkret werden für die Rahmung des Erkenntnisinteresses sowie die Beantwortung der zentralen Fragestellung vier theoretische Perspektiven herangezogen. Ausgehend von der Fokussierung auf Väter in der Corona-Pandemie ist es zunächst zentral, die Begriffsbedeutung sowie das Rollenverständnis von Vaterschaft bzw. Väterlichkeit aufzuzeigen. Diese werden in Kapitel 3.1 im Kontext der Familiensoziologie sowie Geschlechterforschung in ihrer historischen Entwicklung ausgeführt. Anknüpfend wird in Kapitel 3.2 mit der subjektiven Konstruktion von Vaterschaft ein Konzept vorgestellt, welches eine Rahmung sowie Einordnung von Vaterschaftsverständnissen ermöglicht. Mit Bezug auf das väterliche Potenzial erlaubt dieses, mögliche Divergenzen von gelebter sowie gewünschter Vaterschaft zu identifizieren. Weitergehend ist es für die Beurteilung der väterlichen Beeinflussung der Doppelbelastung von Frauen unerlässlich, die Theorie der doppelten Vergesellschaftung einzuführen. Die Problematiken sowie Herausforderungen, die sich durch

die zweifache Einbindung von Frauen in die widersprüchlichen Bereiche von Erwerbsarbeit und Privatsphäre ergeben, werden im Kapitel 3.3 thematisiert. Abschließend wird in Kapitel 3.4 die Theorie der alltäglichen Lebensführung skizziert, die eine Einordnung der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Lebensführung sowie die Betonung unterschiedlicher Sphären ermöglicht.

#### 3.1 Vaterschaft und Väterlichkeit

In der traditionellen Familiensoziologie nach Talcott Parsons wird die erwachsene weibliche Geschlechterrolle als „wife, mother and manager of the household“ (Parsons & Bales 1955: 14) definiert, die stark in die internen Angelegenheiten der Familie eingebunden ist, während die Rolle des männlichen Erwachsenen in erster Linie in der beruflichen Welt verankert ist: „in his job and through it by his status-giving and income-earning functions for the family“ (Parsons & Bales 1955: 14f.). Vor diesem Hintergrund kommt dem Mann bzw. Vater die Funktion des „instrumental leader“ (Parsons & Bales 1955: 13) zu, dessen zentrale Rolle in der Familie durch seinen Beruf und sein Einkommen erfüllt wird. Diese Definition von Geschlechterrollen und -funktionen betont die Trennung der Sphären Produktion und Reproduktion und beschreibt Mutterschaft als zentralen bzw. einzigen Bestandteil der weiblichen Rolle, wohingegen Vaterschaft für die männliche Rolle keine relevante Funktion darstellt. Vor diesem Hintergrund kann Elternschaft als explizite soziale Praxis der Frau bzw. Mutter verstanden werden, welche durch die Erziehung und Betreuung von Kindern erfüllt wird, während die Elternschaft für den Mann bzw. Vater als ein sozialer Status wahrgenommen wird, der durch seine außerfamiliale Erwerbstätigkeit sichergestellt wird (vgl. Meuser 2005: 94). Die Erwerbstätigkeit des Vaters ist schließlich ausschlaggebend für die soziale Position der Familie innerhalb der Gesellschaft und das von ihm erzielte Einkommen bildet die Grundlage für den familialen Lebensstandard bzw. Lebensstil (vgl. Parsons & Bales 1955: 13).

Da der Vater seiner Familienrolle durch seinen Beruf gerecht wird, kann seine Arbeitszeit gleichzeitig als Zeit für die Familie aufgefasst

werden, auch wenn es sich dabei nicht um explizit innerhalb der Familie verbrachte Zeit handelt: „Vaterschaft manifestiert sich nicht in einem Engagement in der Familie, sondern für die Familie“ (Meuser 2009: 148). Das ausschließlich berufsorientierte Verständnis von Vaterschaft, wie von Parsons beschrieben, war charakteristisch für die klassische bürgerliche Familie der Industriegesellschaft und definiert den Mann bzw. Vater als den Ernährer der Familie. Während der Vater über seinen Beruf die Funktion des Familienernährers erfüllt, wurde die Frau bzw. Mutter zunehmend in die Sphären der Familien- und Hausarbeit gedrängt, wodurch der Vater an den Rand der innerfamiliären, emotionalen Beziehungen rückte. Dieses Familienmodell mit seiner klaren Trennung von männlichen und weiblichen Sphären bzw. einer deutlichen geschlechtlichen Arbeitsteilung in der Familie etablierte sich bis in das späte 20. Jahrhundert als Normalform (vgl. Meuser 2009: 147f., 2012: 65ff.; Behnke et al. 2017: 3f.).

Mit dem Erscheinen der ersten Sachbücher explizit für Väter in den 1980er Jahren wird ein veränderter Männlichkeits- und Vaterschaftsdiskurs eingeleitet, der durch ein neues Leitbild bzw. Verständnis von Vaterschaft und Väterlichkeit<sup>3</sup> gekennzeichnet ist, welches sich klar von der tradierten Funktion und Rolle des Mannes als Familienernährer abgrenzt. Das instrumentelle Vaterschaftsverständnis wird zunehmend als veraltet und nicht mehr an die veränderten Anforderungen moderner Partner- und Elternschaft angepasst angesehen (vgl. Meuser 2009: 148). Die Notwendigkeit einer Neudefinition bzw. eines neuen Leitbildes von Vaterschaft vollzieht sich vor dem Hintergrund verschiedener gesellschaftlicher Wandlungsprozesse, die schließlich dazu führen, dass das Fundament des auf die Ernährerfunktion reduzierten Vaterschaftskonzepts allmählich zusammenbricht. Der im Zuge der Frauenbewegung einsetzende Wandel von Geschlechterverhältnissen und speziell die damit verbundene steigende Erwerbsquote von Frauen bzw. Müttern entziehen dem männlichen Alleinernährermodell

zunehmend die ökonomische Legitimationsgrundlage. Der Mann bzw. Vater bleibt, aufgrund seines im Vergleich zur Mutter häufig deutlich höheren Einkommens, nach wie vor der Haupternährer, ist jedoch immer seltener der alleinige Familienernährer. Mit dem Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft wird schließlich die grundlegende Bedingung des Alleinernährermodells, nämlich die sozial abgesicherte Vollzeitbeschäftigung des Mannes, deutlich geschwächt. Die im Zuge der Tertiärisierung fortschreitende Transformation von Erwerbsarbeit führt zunehmend zu einer Aushöhlung des Normalarbeitsverhältnisses zugunsten prekärer und instabiler Beschäftigungsverhältnisse, von denen auch Männer immer häufiger betroffen sind. Die veränderten Gegebenheiten von Erwerbsarbeit entziehen dem bürgerlichen Geschlechterarrangement somit die institutionelle Grundlage. Die Transformation von Erwerbsarbeit führt des Weiteren immer öfter zu einer Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben, das heißt die bislang strikte Trennung zwischen den Sphären der Produktion und Reproduktion brechen auf bzw. die Grenze zwischen Beruf und Familie verschwimmen (vgl. Meuser 2012: 67ff.).

Das neue Leitbild von Väterlichkeit zielt explizit darauf ab, „den Erfahrungsraum von Männern um solche Dimensionen zu erweitern, die dem traditionellen Verständnis der Geschlechtereigenschaften zufolge weiblich konnotiert sind“ (Meuser 2009: 148). Die Merkmale dieser neuen Väter lassen sich wie folgt zusammenfassen: „he is present at the birth; he is involved with his children as infants, not just when they are older; he participates in the actual day-to-day work of child care, and not just play; he is involved with his daughters as much as his sons“ (Pleck 1987: 93). Diese Konzeption von Vaterschaft wird in den Sozialwissenschaften als *involvierte*, *engagierte*, *aktive* oder *neue Vaterschaft* bezeichnet (vgl. Behnke et al. 2017: 4). Behnke et al. (2017) verweisen jedoch auf die Uneinheitlichkeit und Vagheit dieser Begriffe und betonen, „dass das derzeit anerkannte Verständnis von Vaterschaft vor allem über eine Abgrenzung von dem, was es nicht

<sup>3</sup> Im Folgenden werden die Begriffe *Vaterschaft* und *Väterlichkeit* für einen besseren Lesefluss synonym verwendet.

ausmachen soll – eine alleinige Fokussierung auf die Ernährerposition – bestimmt ist, während der positive Gegenhorizont weniger deutlich markiert ist“ (Behnke et al. 2017: 4). Das neue, sich allmählich etablierende Leitbild von Vaterschaft und Männlichkeit im Kontext von Familie steht jedoch in deutlichem Kontrast zu Konstruktion von Männlichkeit angelehnt an das Ideal der hegemonialen Männlichkeit<sup>4</sup> (vgl. Meuser 2011: 79, 2012: 76) und verdeutlicht, dass sich noch keine „breite gesellschaftliche Akzeptanz [...] von Männlichkeit jenseits der hegemonialen Männlichkeit etabliert“ (Meuser 2011: ebd.) hat.

Dies zeigt sich insbesondere in der Sphäre der Erwerbstätigkeit, in welcher Männer, trotz veränderter Strukturen, nach wie vor als reine Berufsmenschen angesehen werden. Junge Väter, die ihre Arbeitsmarktverfügbarkeit zugunsten familiären Engagements reduzieren möchten, erfahren in dieser Sphäre deutliche Widerstände. Männlichkeitsentwürfe, die sich auf eine derartige berufsorientierte männliche Normalbiografie berufen und die Position des Mannes als alleinigen Familienernährer begründen, werden vor allem von jungen (Ehe-)Frauen nicht mehr in dem gleichen Maße unterstützt wie noch in den vorherigen Generationen. Während hegemoniale Männlichkeitspositionen im familialen Binnenraum zunehmend entlegitimisiert werden, werden sie in der Sphäre der Erwerbstätigkeit noch immer gefordert sowie vorausgesetzt und Väter, die eine aktive und involvierte Vaterschaft praktizieren wollen, stehen vor der Herausforderung, Handlungsweisen zu praktizieren, die sich nicht mit der anerkannten und etablierten männlichen Geschlechtsidentität vereinbaren lassen (vgl. Meuser 2009: 151ff.). Vor dem Hintergrund dieser mangelnden gesellschaftlichen Akzeptanz und der fortschreitenden Etablierung eines neuen Leitbildes von Väterlichkeit entwickelt sich „Vaterschaft zu einer ambivalenten Angelegenheit, die den Vätern eine Balance zwischen widersprüchlichen Anforderungen abverlangt“ (Meuser 2009: 153).

Abschließend muss erwähnt werden, dass Männer bzw. Väter für lange Zeit nicht im Fokus der Familie- und Geschlechterforschung standen (vgl. Meuser 2005: 92) und sogar als das „<<vernachlässigte>> Geschlecht in der Familienforschung“ (Tölke & Hank 2005) bezeichnet wurden. Die Väterforschung erlebt jedoch seit Einführung des Bundeseltern- und Elternzeitgesetzes im Jahr 2007 eine deutliche Zunahme an empirischen Studien zu verschiedenen Themen, insbesondere zur geschlechtlichen Dimension von Vaterschaft und Konzepten von Väterlichkeit (vgl. Behnke et al. 2017: 4). Die eher geringe Präsenz von Männern in der Familien- und Geschlechterforschung zeigt sich aktuell auch im Zusammenhang mit empirischen Arbeiten zur Corona-Pandemie, in denen insbesondere berufstätige Frauen und Mütter im Mittelpunkt stehen (siehe Kapitel 2.2).

### 3.2 Subjektive Konstruktion von Vaterschaft

Seit der zunehmenden Bedeutsamkeit der Väterforschung in den 1980er Jahren (siehe Kapitel 3.1) rückte neben einer grundlegenden Diskussion von Geschlechtertheorien auch die Entwicklung eines Vaterschaftskonzepts in den Fokus, welches den veränderten familialen Bedingungen sowie der Definition von Vätern über die Rolle des Ernährers hinaus Rechnung trägt. Ausgehend von der kritischen Auseinandersetzung mit den klassischen Definitionen von Vaterschaft ist das Ziel ein erweitertes Vaterschaftskonzept, welches den gesamten Kontext väterlichen Engagements berücksichtigt und somit ein Verständnis der Bedeutung sowie Konsequenzen dieses Engagements für Väter und ihre Familie ermöglicht. Seit Mitte der 1990er Jahre findet zudem eine Abkehr von dem ausschließlichen Fokus auf den zeitlichen Umfang und das Ausmaß väterlicher Beteiligung hin zu einem differenzierten sowie umfassenderen Vaterschaftskonzept statt. Neue Vaterschaftskonzepte zeichnen sich durch einen breiteren Kontext aus, der neben direkten und

<sup>4</sup> Der Begriff der hegemonialen Männlichkeit steht für die Verknüpfung von Autorität mit Männlichkeit und zeigt sich im Verhältnis zu Frauen, aber auch in männlichen Hierarchien (vgl. Meuser 2010: 101).

kurzfristigen vor allem indirekte Aspekte väterlichen Engagements sowie mittel- und langfristige Auswirkungen von Vaterschaft berücksichtigt (vgl. Fthenakis & Minsel 2002: 14, 16, 19f.).

Im deutschsprachigen Raum konstatieren empirische Studien lange Zeit ein „unbefriedigendes Ausmaß väterlicher Partizipation am Innenleben der Familie“ (Fthenakis 2006b: 288), welches jedoch nur über den verhaltensmäßigen Beitrag des Vaters erfasst wird. Der Fokus liegt alleine auf dem (quantitativen) Ausmaß der Beteiligung von Vätern. Im Kontrast hierzu steht das erweiterte Vaterschaftskonzept von Fthenakis und Minsel (2002), welches neben den kontextuellen Rahmenbedingungen sowie der väterlichen Partizipation in der Familie als Novum die subjektive Konstruktion von Vaterschaft berücksichtigt. Durch die Einführung der subjektiven Konstruktion von Vaterschaft werden erstmals das subjektive Verständnis der Vaterrolle und damit einhergehend die mögliche Divergenz zwischen der gewünschten und gelebten Vaterschaft aufgezeigt (vgl. Fthenakis 2006b: 288). Basierend auf einer für Deutschland repräsentativen Studie von Vätern, die mit ihren Partnerinnen zusammenleben, untersuchen sie die subjektive Konstruktion von Vaterschaft sowohl aus der Perspektive der Väter selber, als auch aus der Perspektive der Frauen/Partnerinnen und Kinder (Fthenakis 2006a: 59f.). Ausgehend von der Ressourcentheorie von Amato, welche elterliche Ressourcen in Sozial-, Human- und Finanzkapital untergliedert, entwickeln Fthenakis und Minsel ein Vaterschaftskonzept mit vier zentralen Konstruktionsprinzipien:

*Soziale Funktion:* Väter sind offen für das Anliegen und die Probleme des/der Kindes/Kinder und helfen diesem/diesen bei der Selbstbehauptung.

*Instrumentelle Funktion:* Väter vermitteln dem/den Kind/ern Allgemeinbildung und Wissen und informieren sich über die Erziehung und Entwicklung des/der Kindes/Kinder.

*Brotverdienerfunktion:* Väter verdienen den Lebensunterhalt für die Familie und bemühen sich um ein gesichertes Einkommen und einen sicheren Arbeitsplatz.

*Karriereverzicht:* Väter stellen die eigene Berufskarriere zugunsten des/der Kindes/Kinder zurück (vgl. Fthenakis & Minsel 2002: 36f.).

In ihrer eigenen empirischen Studie können Fthenakis und Minsel eine deutliche Dominanz der sozialen Funktion bei der subjektiven Konstruktion von Vaterschaft bei allen Befragten aufzeigen, gefolgt von der ökonomischen und instrumentellen Funktion. Die Dimension des Karriereverzichts spielt eine eher untergeordnete Rolle. Ausgehend von den vier Dimensionen entwickeln sie weitergehend zwei Vaterschaftstypen: *Vater als Erzieher* (die soziale und instrumentelle Funktion überwiegen) und *Vater als Ernährer der Familie* (die ökonomische Funktion und fehlende Bereitschaft des Karriereverzichts dominieren) (vgl. Fthenakis 2006a: 60). Auf Grundlage dieser Typologisierung zeigen die Autor\*innen auf, dass die überwiegende Mehrzahl der Männer sich primär als Erzieher definiert. Somit bestätigt die Studie eine *sanfte Revolution* im deutschen Vaterschaftskonzept. Zusätzlich können Fthenakis und Minsel eine Korrespondenz des Vaterschaftskonzepts mit Geschlechterrolleneinstellungen identifizieren – während egalitär eingestellte Väter insbesondere den Karriereverzicht, die instrumentelle sowie soziale Funktion höher bewerten, betonen traditionell eingestellte Väter eher die Brotverdienerfunktion (vgl. Fthenakis 2006b: 289f.).

Im Kontext der Corona-Krise ist es somit zentral, neben den Auswirkungen von Homeoffice auf den Beitrag zur Haus- und Sorgearbeit sowie die Unterstützung der Partnerin, auch die subjektive Konstruktion von Vaterschaft zu berücksichtigen. Diese erlaubt es, mögliche Differenzen des Vaterschaftsverständnisses zwischen den Geschlechtern zu beleuchten und darüber hinaus aufzuzeigen, inwiefern väterliches Potenzial mit der Beeinflussung der doppelten Vergesellschaftung der Frau korrespondiert. Erst die Erfassung sowie analytische Kombination der Einbringung der Väter in die Haus- und Sorgearbeit mit der subjektiven Konstruktion von Vaterschaft ermöglichen es, Differenzen zwischen gelebter und gewünschter Vaterschaft und darauf aufbauend konkrete

Vereinbarkeitsproblematiken und deren Einfluss auf die doppelte Vergesellschaftung zu identifizieren.

### 3.3 Doppelte Vergesellschaftung

Die Soziologie setzt sich mit der Vergesellschaftung einzelner Individuen zu Mitgliedern einer Sozietät auseinander. Traditionelle soziologische Theorien der Vergesellschaftung berücksichtigen hierbei jedoch nicht „die Formen, in denen die Genus-Gruppen, d.h. die unter die Etiketten „weiblich“ oder „männlich“ subsumierten Einzelnen, vergesellschaftet werden“ (Becker-Schmidt 2010: 65). Erst im Rahmen feministischer Ansätze wurde, basierend auf geschlechtsspezifischen Zuschreibungen sowie der zweigeschlechtlichen Einteilung der Gesellschaft, konkret herausgearbeitet, dass sich Vergesellschaftung auch immer in Prozessen der Vergeschlechtlichung vollzieht. Ausgehend von diesem neuen Verständnis entwickelte sich in der Frauen- und Geschlechterforschung eine Vielzahl von Themenfeldern, wobei unter anderem *Arbeit* als Medium der Vergesellschaftung zu einem zentralen Untersuchungsfeld wurde (vgl. Becker-Schmidt 2010: 65f.). Auf Basis der Kritik an der bisherigen männlichen Konnotation von Arbeit sowie an der Fokussierung des Beschäftigungssystems in der Industrie- und Arbeitssoziologie rückten somit insbesondere die Vernachlässigungen der Leistungen in den Vordergrund, die im Haushalt bzw. in der Familie für die Aufrechterhaltung des sozialen Zusammenhangs (z.B. Kinderbetreuung, Haushaltsplanung, Sozialisation) vorrangig von Frauen erbracht werden. Feministische Ansätze berücksichtigten als Novum die familiäre Reproduktionssphäre bzw. Privatheit als Form der Vergesellschaftung, wodurch bisher verborgene Abhängigkeitsstrukturen von Haus- und Erwerbsarbeit im gesellschaftlichen Funktionszusammenhang, Mechanismen der sozialen Rangordnung sowie die Ungleichheit dieser beiden Praxisfelder aufgedeckt wurden (vgl. Becker-Schmidt 2007: 250f.).

In diesem Zusammenhang zeigten Regina Becker-Schmidt, Gudrun-Axeli Knapp und Beate Schmidt Anfang der 1980er Jahre mit ihrer Studie „Eines ist zuwenig – beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie

und Fabrik“ einen bis zu diesem Zeitpunkt kaum beachteten, aber für die Vergesellschaftung spezifischen Konflikt auf: Die Divergenz der Arbeitsformen der Haus- und Erwerbsarbeit und die Problematik ihrer Vereinbarkeit, mit der Frauen, aufgrund der doppelten Einbringung ihres Arbeitsvermögens in den sozialen Zusammenhalt, konfrontiert sind (vgl. Siemers & Pretzsch 2005: 176ff.).

Zentrale Erkenntnis der Studie war, dass die Akkordarbeiterinnen durch die doppelte Vergesellschaftung und das doppelte Arbeitspensum gegenläufigen Anforderungen ausgesetzt sind, die eine Doppelbelastung konstituieren, deren Folgen Unruhe, permanente Erschöpfung, Schuldgefühle und ein chronischer Zeitmangel sind. Entgegen dem vorherrschenden Klischee, dass die Sorge um Kinder und Haushalt die natürliche Bestimmung von Frauen sei, beschrieben die Arbeiterinnen in den Interviews vor allem die Differenz zwischen Wahrnehmung und Wertung der Hausarbeit. Einerseits schätzen sie die menschliche Dimension, den Familienbezug sowie die Zeitsouveränität der Hausarbeit. Andererseits ist diese für sie aber auf Dauer unbefriedigend sowie eintönig und durch Isolation, fehlende Selbstbestätigung und Anerkennung geprägt. Hierdurch entsteht der Wunsch, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, die neben der instrumentellen Bedeutung des Lohnes vor allem die Bedürfnisse nach Gemeinschaft und Anerkennung befriedigt. Sowohl in der Haus- als auch der Erwerbsarbeit sind die Akkordarbeiterinnen zudem Diskriminierungserfahrungen ausgesetzt. Familialer Arbeit wird durch die Verweisung in den privaten Sektor gesellschaftliche Anerkennung verweigert, wobei sich diese Geringschätzung der weiblichen Arbeit auch in der Hierarchie des Betriebes zeigt, in der sich die Frauen als Zuwerdenerinnen auf der untersten Stufe befinden. Ausgehend von der Missachtung ihrer Doppelbelastung, Kompetenzen und Potenziale fordern die Arbeiterinnen anstelle der objektiven und subjektiven Isolation ihrer beiden Lebensbereiche vor allem deren Integration und die gesamtgesellschaftliche Berücksichtigung der komplexen Lebensrealität von Frauen (vgl. Siemers & Pretzsch 2005: 179–182).

Anhand der Erfahrungen der Fabrikarbeiterinnen entwickelte Regina Becker-Schmidt (1987)

das Konzept der doppelten Vergesellschaftung (vgl. Becker-Schmidt 2010: 66) mit dem Anspruch, die widersprüchliche Art und Weise zu beleuchten, in der Frauen in marktvermittelte und häusliche Arbeitsverhältnisse eingebunden sind (vgl. Becker-Schmidt 2018: 86). Im Detail sagt die doppelte Vergesellschaftung aus, „dass Frauen über zwei unterschiedlich und in sich widersprüchliche strukturierte Praxisbereiche in soziale Zusammenhänge eingebunden sind“ (Becker-Schmidt 2010: 68). Diese Einbindung zeichnet sich neben der doppelten quantitativen Beanspruchung vor allem durch psychischen Druck aus, der durch den Wechsel zwischen den Tätigkeiten und ihren unterschiedlichen Zeitrhythmen, Ausrichtungen und Verkehrsformen entsteht. Bedürfnisse nach häuslichen und betrieblichen Kompetenzerwerb sowie nach öffentlicher und privater Anerkennung gehen somit für Frauen immer mit einer Doppelbelastung einher, die die Wahrnehmung der Vor- und Nachteile der beiden Sphären schärft. Frauen sind nach diesem Verständnis der doppelten Vergesellschaftung in zweifacher Weise in das Sozialgefüge eingebunden: Sie versorgen einerseits die Familie, sichern die Regeneration der Angehörigen und tragen mit der Geburt von Kindern zum Bevölkerungserhalt bei. Andererseits nehmen sie trotz ihrer Zuständigkeit für den Haushalt am Erwerbsleben teil. Diese Vergesellschaftung der Frauen über zwei Arbeitsformen ist jedoch nicht mit Vorteilen, sondern mit einer doppelten Diskriminierung verbunden. Diese manifestiert sich vorrangig in einer schlechteren Bewertung der Arbeit von Frauen im Vergleich zu Männern sowie in der Verpflichtung zur unbezahlten Hausarbeit, welche eine gleichberechtigte Integration in das Beschäftigungssystem erschwert. Die doppelte Vergesellschaftung entspricht einem Dilemma – egal welche Entscheidung Frauen treffen, sie haben in jedem Fall etwas zu verlieren. Der Verzicht der Erwerbstätigkeit bedeutet den Wegfall von finanzieller Selbstständigkeit, Möglichkeiten des Kompetenzerwerbs, sozialer Anerkennung und Kooperationserfahrungen. Eine Entscheidung allein für die Erwerbstätigkeit ist wiederum mit emotionalen Einbußen verbunden und auch die Kombination beider Sphären geht mit Stress, hohem Verschleiß an Lebenskraft und

fehlender Zeit für die eigenen Bedürfnisse einher (vgl. Becker-Schmidt 2010: 67f.).

Regina Becker-Schmidt verdeutlicht des Weiteren, dass trotz der Kombination von unbezahlter Hausarbeit und bezahlter marktvermittelter Tätigkeit Aktivitäten der beiden Praxisfelder weiterhin in getrennten Bereichen stattfinden, obwohl diese aufgrund der notwendigen Ergänzung ihrer sozialen Aufgaben jeweils voneinander abhängen. Während die Erwerbsarbeit im Beschäftigungssystem in der Sphäre der Öffentlichkeit stattfindet, vollzieht sich die Hausarbeit in privaten Bereichen, wodurch diese mitsamt ihres ökonomischen Wertes im öffentlichen Bewusstsein meist unbeachtet bleibt. Diese gesellschaftliche Unterbewertung der Hausarbeit, die immer noch den Frauen zugeschrieben wird, zeigt sich auch bei der beruflichen Praxis – Männer erfahren weiterhin aufgrund ihres Status als breadwinner eine höhere Honorierung ihrer Arbeit sowie bessere Berufs- und Verdienstmöglichkeiten. Die männliche Genusgruppe profitiert in doppelter Hinsicht von der doppelten Arbeitsorientierung von Frauen: Sie entgehen der Doppelbelastung und erfahren Bevorzugungen auf dem Arbeitsmarkt, wodurch insbesondere die Koordinationsleistung der Frauen in Bezug auf die Rekombination der gesellschaftlich getrennten Arbeitsfelder in Privatsphäre und Öffentlichkeit im Dunkeln bleibt, obwohl diese ein zentraler Stützpfeiler der Gesellschaft ist. In diesem Kontext zeigt sich weitergehend, dass Männer insbesondere Sektoren dominieren, die in der Gesellschaft eine hohe Bewertung genießen, wie Wirtschaft oder staatliche Institutionen. Frauen sind hingegen präsenter in den weniger beachteten privaten Lebenswelten. Die Rangordnung gesellschaftlicher Sphären entspricht der sozialen Hierarchisierung der Geschlechter und stützt die Stellung des männlichen Geschlechts in den prestigeträchtigen gesellschaftlichen Sektoren. Die doppelte Vergesellschaftung ist nach Becker-Schmidt jedoch keinesfalls ein starres Konstrukt. Vielmehr sieht sie in dieser auch die Möglichkeit für Veränderungspotenziale. Neben dem Selbstanspruch demokratischer Gesellschaften, Frauen und Männer gleichzustellen, dem Selbstbewusstsein von Frauen, welches sich aus der Gewissheit ergibt, zwei Tätigkeitsfeldern gewachsen

zu sein und der Selbsterfahrung in der Hausarbeit, welche Kritik an deren gesellschaftlichen Unterbewertung sowie der marktvermittelten Tätigkeit fördert, gehen laut Becker-Schmidt vor allem von sozialen Veränderungsprozessen Potenziale für einen Wandel der doppelten Vergesellschaftung aus (vgl. Becker-Schmidt 2010: 67–73).

Die Corona-Pandemie mit ihren vielfältigen sozialen Veränderungsprozessen birgt nach diesem Verständnis Veränderungspotenziale für die doppelte Vergesellschaftung der Frau. Insbesondere die neue Situation der Arbeit im Homeoffice konfrontiert viele Männer verstärkt mit der ansonsten weniger beachteten Privatsphäre und Hausarbeit und somit auch mit der Koordinationsleistung, die einer Rekombination der Erwerbs- und Hausarbeit bedarf. Es ist daher zentral zu erforschen, wie sich dieser soziale Veränderungsprozess der Erwerbstätigkeit von Männern im Kontext der Corona-Pandemie auf die doppelte Vergesellschaftung auswirkt und inwiefern von diesem langfristige Veränderungspotenziale ausgehen, wie es beispielsweise von Boll und Schüller (2020) im Kontext der Hoffnungsträger thematisiert wird (siehe Kapitel 2.2).

### 3.4 Theorie der alltäglichen Lebensführung

Die Theorie der alltäglichen Lebensführung kann als Resultat einer langjährigen Forschungsarbeit der Projektgruppe *Alltägliche Lebensführung* der Universität München aufgefasst werden. Ausgangspunkt der Arbeit stellen die reflexive Modernisierung der Arbeitsverhältnisse sowie der Übergang in die Postmoderne dar. Der Rückgang des Typus der Normalfamilie, die Deregulierung von Arbeitszeit und Beschäftigungsverhältnissen ebenso wie der Einzug zweckrationaler Ausrichtungen in vielen Handlungsbereichen des Alltags veranlassten die Forscher\*innen, das Verhältnis von „Arbeit und Leben“ auf der Ebene des Alltagsgeschehens zu untersuchen (vgl. Bolte 1995: 7f.). Die traditionsreiche Dichotomie der Sphären Arbeit und Leben wird abgelehnt und anstelle dessen der ausdifferenzierte Zusammenhang aller alltäglichen Aktivitäten in den Fokus gestellt. Der Begriff der Lebensführung wurde

aus Max Webers Arbeiten entlehnt. Von Weber als Zentralkategorie verwendet, impliziert er eine starke Orientierung am Weberschen Denken, wird jedoch für die Theorie neu ausgedeutet und für ein besseres Verständnis des Verhältnisses zwischen Arbeit und Leben nutzbar gemacht (vgl. Voß 1995: 29f.; Voß 2000: 69).

Unter dem zentralen Begriff der Lebensführung summieren sich alle Tätigkeiten – gleichgültig, aus welcher Sphäre sie entspringen – die das Leben eines Menschen charakterisieren und konstituieren. Von dem phänomenologischen Konzept der Lebenswelt und dem Konzept der Lebensstile, die einen eher kulturellen Ansatz bieten, grenzt sich die Theorie durch die Fokussierung auf die Praxis ab. Die zeitliche Anordnung der alltäglichen Handlungen und Tätigkeiten ist dabei von sekundärem Interesse. Primär gilt das Interesse der Struktur der Tätigkeiten, die das Leben eines Menschen dauerhaft oder für eine begrenzte Periode definieren. Ein langfristiger Wandel, der sich über den Ablauf des gesamten Lebens erstreckt, steht weniger im Fokus. Vielmehr ist die Form des Alltags selbst relevant. Routinen, Regelmäßigkeit und Tätigkeitsstrukturen rücken in den Fokus der Betrachtung. Das Leben soll in seiner gesamten Breite erfasst werden. Die Lebensverlaufsperspektive und der Ansatz der alltäglichen Lebensführung stehen sich folglich als konzeptionelle Perspektive diametral gegenüber (vgl. Voß 1995: 31).

Die Fokussierung auf die Form des Alltags und die Tätigkeitsstruktur erlaubt es, Zusammenhänge der Alltagstätigkeiten zu identifizieren sowie zu beschreiben, wie Personen in den für sie relevanten sozialen Bereichen, wie ihrem Beruf, ihrer Familie, Politik oder Konsum, tätig sind. Zeitliche, räumliche, sinnhafte oder emotionale Aspekte können dabei sondiert und separat analysiert werden. Wie einzelne Tätigkeiten gestaltet und anschließend zu einem funktionierenden Gesamtarrangement zusammengesetzt werden, ist folglich zentrales Element der Theorie. Das Tätigkeitssystem, zusammengesetzt aus den individuellen alltäglichen Tätigkeiten einer Person, darf nicht einfach als gegebene Struktur aufgefasst werden. Der Ansatz weist eine rein objektivistische Sichtweise, die die Lebensführung zum rein passiven Reflex der einzelnen Personen degradiert, zurück und

bedient sich einer subjektivistisch orientierten Perspektive. Das System der Lebensführung muss von Personen in Auseinandersetzung mit ihren Lebensbedingungen und mit Bezug auf individuelle soziale Situationen hergestellt werden. Individuelle Lebensführung wird damit zu einer Leistung, die konstruiert, alltäglich praktiziert und erhalten werden muss. Bei Bedarf wird sie an äußere Umstände angepasst oder sogar verworfen und zugunsten anderer Muster ersetzt (vgl. Voß 1995: 33ff.). Zusammengefasst handelt es sich um eine dynamisch herzustellende Leistung einzelner Subjekte, die bei Bedarf umstrukturiert wird und nicht als starres Gebilde des Handelns gesehen werden darf.

Ein naiver Subjektivismus wird von den Theoretiker\*innen ebenfalls abgelehnt. Trotz der starken Betonung des Konstruktionscharakters kann keinesfalls davon ausgegangen werden, dass die Lebensführung gänzlich beliebig variiert werden kann. Hat eine Person einmal einen handlungsstrukturierenden Modus für ihren Alltag festgelegt, sind Änderungen zunehmend schwieriger. Verbindliche Arrangements mit anderen Akteuren und überschneidende soziale Bezugsbereiche können nicht ohne weiteres aufgekündigt werden. Personen bewegen sich folglich immer in einem von ihnen selbst aufgespannten Handlungsrahmen und der Tätigkeitsstrom des Alltags bewegt sich größtenteils in eben diesem (vgl. Voß 1995: 36).

### Die Entgrenzung von Arbeit und Leben

Auch wenn die Theorie der alltäglichen Lebensführung sowohl die Sphäre der Arbeit als auch des Lebens als integrative Teile der Lebensführung betrachtet, ist eine analytische Trennung sinnvoll, um die Interdependenzen der beiden Bereiche zu erfassen. Das Verhältnis von Arbeit und Leben unterliegt einem stetigen und mitunter auch tiefgreifenden Strukturwandel. Historisch gesehen strukturierten Deregulierungen von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen, entstandardisierte Arbeitszeiten oder Profitcenter-Konzepte die Art und Weise um, wie Menschen arbeiten. Etablierte Strukturen wurden dynamisiert und verflüssigt. Zunehmend werden Arbeitnehmer\*innen selbst zu Arbeitskraftunternehmer\*innen, die sich selbstständig um eine aktive Be- oder Entgrenzung der

Sphären Arbeit und Leben bemühen müssen. Entgrenzung darf dabei als Prozess definiert werden, der historisch bedingte soziale Strukturen der Regulierung von Arbeit teilweise oder gänzlich auflöst. In Folge ergibt sich eine soziale Öffnung der vorher begrenzten Strukturen, die sowohl Möglichkeiten und Chancen als auch Risiken für die Gestaltung der alltäglichen Lebensführung bieten (vgl. Voß 1998: 473f.).

In der zeitlichen Dimension sind insbesondere die Dauer, Lage und Stückelung von Arbeit entscheidend. Die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten stellt die Lage und Aufteilung der Arbeit zur Disposition. Kurzarbeit, die in der Pandemie ebenfalls ein gängiges Phänomen ist, beeinflusst dagegen auch die Dauer der Arbeit. Anfang und Ende der Arbeitszeit ebenso wie die zeitliche Verdichtung aufgrund von Unterbrechungen oder Verkürzungen der verfügbaren Zeit können einen maßgeblichen Einfluss auf die zeitliche Struktur von Arbeit und Leben nehmen und die beiden Sphären entgrenzen. In der räumlichen Dimension verflüssigt sich mit dem Homeoffice die feste Bindung an den Betrieb als primären Arbeitsort. Neue Arbeitsorte erfordern eine hohe räumliche Mobilität. Der Arbeitsort und seine Mobilitätsanforderungen werden folglich immer kontingenter. Das Homeoffice lässt zudem die feste lokale Begrenzung zwischen Arbeits- und Lebensort erodieren. Bezüglich der zu nutzenden Arbeitsmittel zeigt sich ebenfalls ein hohes Entgrenzungspotenzial. Die Arbeit im Homeoffice wird meist von Informations- und Kommunikationssystemen ermöglicht, die einerseits spezifische Fähigkeiten und Kenntnisse der Arbeitnehmer\*innen erfordern, andererseits angesichts des schnellen technologischen Wandels ein stetiges Lernen unumgänglich machen. Auch auf der Sinnebene kommt es zu massiven Veränderungen durch die Einführung des Homeoffice. Findet die Arbeit in der privaten Lebenszeit oder am Wohnort statt, fällt eine sinnhafte Trennung von Arbeit und Leben deutlich schwerer. Die Berufssphäre kann zunehmend zu einer Lebenssphäre eigener Qualität und das Privatleben zum Hintergrund für den Erwerb degradiert werden (vgl. Voß 1998: 474ff.).

Auf Grundlage des Theoriekonzeptes der alltäglichen Lebensführung und zunehmender Entgrenzungstendenzen arbeitete Voß (1998)

drei Idealtypen der Lebensführung heraus – die traditionale Lebensführung, die strategische Lebensführung und die situative Lebensführung –, die sich als differierende Handlungsstrategien gegenüber einer zunehmenden Dynamisierung von Arbeit und Leben präsentieren:

Die *traditionale Lebensführung* ist durch ausgeprägte Routinen und einer Orientierung an fraglos geltenden Normen charakterisiert. Sicherheit und Regelmäßigkeit sind zentrale Werte und die innere Logik dieses Typus ist Stabilität. Der Beruf nimmt viel Raum ein, hat jedoch einen angestammten Ort, wie andere Lebensbereiche auch. Die Familiensphäre wird dem Beruf übergeordnet und ist zentraler Bezugspunkt dieses Typus. Die getroffenen Arrangements sind von dauerhafter Natur und Veränderungen nicht erwünscht. Ein Berufswechsel oder familiäre Probleme stellen diesen Typus vor große Probleme.

Die *strategische Lebensführung* ist durch die systematische Planung und aktive Beherrschung der Bedingungen und Ressourcen des Lebens zur Erreichung von Zielen und Lebensvorstellungen gekennzeichnet. Eine vorausschauende Planung und eine hohe Affinität zur Rationalisierung bestimmen diesen Typus und eine enge Anlehnung an Webers methodischen Lebensstil ist erkennbar.

Dynamik und Wandel bestimmen den Typus der *situativen Lebensführung*. Eine grobe private und berufliche Planung wird durch viele ad-hoc Entscheidungen ergänzt. Routinen sind vorhanden, werden jedoch oft durch flexible und spontanen Handlungen abgelöst. Feste Ziele sind seltener als bei den vorangegangenen Typen und weichen einem eher lavierenden Lebensrhythmus (vgl. Voß 1998: 481f.).

Ausgehend von der Theorie der alltäglichen Lebensführung kann die Corona-Pandemie als exogenes Phänomen sowie ein potenzieller Faktor aufgefasst werden, der das Potenzial einer verstärkten Be- und Entgrenzung von Arbeit innehat. Die Arbeitsform des Homeoffice kann eine weitreichende Entgrenzung hinsichtlich der Dimensionen Zeit, Raum, Technik und

Tätigkeitsinhalt mit sich bringen. Folglich müssen gewählte Lebensführungstypen angepasst, neu ausgehandelt und gegebenenfalls verworfen werden. Ausgehend von diesen Veränderungen im Rahmen der Pandemie ist es somit zentral zu untersuchen, inwiefern sich die Gewichtung sowie Vereinbarkeit der beiden Sphären Arbeit und Leben innerhalb der Lebensführung verändert hat und Potenziale für eine Beeinflussung der doppelten Vergesellschaftung der Frau bergen.

## 4 Methodik

Ziel dieses Kapitel ist es, die für diese empirische Studie gewählte Methodik sowie konkrete Vorgehensweise des Forschungsprojektes darzulegen. Hierzu wird zunächst aufgezeigt, weshalb ein qualitatives Forschungsdesign für die Beantwortung der zentralen Forschungsfrage gewählt wurde (Kapitel 4.1). Nachfolgend werden zunächst das Sample sowie der Feldzugang näher beschrieben (Kapitel 4.2), bevor das gewählte Verfahren der leitfadengestützten problemzentrierten Interviews erläutert wird (Kapitel 4.3). Abschließend wird die konkrete Datenaufbereitung (Kapitel 4.4) und die Auswertungsmethode der qualitativen Inhaltsanalyse angelehnt an Mayring und Kuckartz (Kapitel 4.5) erörtert.

### 4.1 Forschungsdesign

In der empirischen Sozialforschung lassen sich mit der quantitativ-standardisierten und der qualitativen Forschung zwei zentrale, eigenständige Bereiche unterscheiden. Kennzeichen der quantitativen Forschung sind hierbei vor allem die Unabhängigkeit der/des Beobachterin/Beobachters und ein hohes Maß an Standardisierung, welches sich insbesondere in der Arbeit mit normativen Konzepten und objektivistischen Methoden zeigt (vgl. Flick et al. 2008: 24f.). Ziel ist es, Verhalten in Form von zahlenmäßigen Ausprägungen, Modellen und Zusammenhängen zu beschreiben sowie vorherzusagen (vgl. Berger-Grabner 2016: 117). Die Datenerhebung in diesem Bereich der empirischen Sozialforschung ist geprägt durch stan-

dardisierte Fragebögen, mit festgelegten Reihenfolgen von Fragen sowie Antwortmöglichkeiten, und Befragungen, die idealerweise unter möglichst konstanten Bedingungen für alle Untersuchungseinheiten erfolgen. Demgegenüber steht die qualitative Forschung mit dem Anspruch „Lebenswelten «von innen heraus» aus der Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben“ (Flick et al. 2008: 14) und dadurch sowohl ein besseres Verständnis sozialer Wirklichkeit(en) zu erlangen, als auch auf Deutungsmuster, Abläufe und Strukturmerkmale aufmerksam zu machen. Qualitative Datenerhebungen zeichnen sich durch ein höheres Maß an Flexibilität und eine stärkere Anpassung an den Einzelfall aus, wobei „die (methodisch kontrollierte) subjektive Wahrnehmung“ (Flick et al. 2008: 25) der Forscher\*innen ein zentraler Bestandteil der Erkenntnis ist (vgl. Flick et al. 2008: 14, 17, 25).

Die qualitative Forschungspraxis als entdeckende Wissenschaft orientiert sich immer an dem Alltagswissen und/oder Alltagsgeschehen der Untersuchten und verwendet daher anstelle von standardisierten Einheitsmethoden ein breites Spektrum an gegenstandsangemessenen Methoden. Ausgangspunkt für die Forschung sind Fallanalysen, für die jeweils Daten mit dem Prinzip der Offenheit in natürlichen Kontexten erhoben werden. Erkenntnisprinzip ist das methodisch kontrollierte Fremdverstehen, welches insbesondere die heterogenen Perspektiven der jeweiligen Beteiligten, aber auch die Reflexivität der/des Forscherin/Forschers berücksichtigt. Grundlage qualitativer Forschung ist somit die subjektive Konstruktion der Wirklichkeit, die meistens anhand von Textdokumenten<sup>5</sup>, wie beispielsweise Interviewtranskripten, untersucht und interpretiert wird (vgl. Flick et al. 2008: 23f.).

Basierend auf dem Erkenntnisinteresse an den subjektiven Sichtweisen und Erklärungsmustern der Veränderungen im Rahmen der Corona-Pandemie, insbesondere den bisher weitestgehend unerforschten Auswirkungen des Homeoffice auf den Beitrag von Männern

zur Haus- und Sorgearbeit sowie die Unterstützung der Partnerin, wurde ein rein qualitatives Forschungsdesign gewählt. Dieses ermöglicht neben der Ergänzung subjektiver Sichtweisen zu den bislang dominierenden quantitativen Daten vor allem eine flexible Anpassung an die Forschungssubjekte sowie die Erfassung des Unbekannten im Bekannten und des Neuen im Untersuchten durch die Offenheit für Erfahrungswelten und Konstruktionsprinzipien. Besonders der Umstand, dass die Corona-Pandemie festgefügte Lebensführungen und –welten aufgelöst und hierdurch zu einer neuen Zusammensetzung des sozialen Lebens geführt hat, unterstreicht die Wahl des qualitativen Forschungsdesigns, da diese Veränderungen nur durch die sozialen Konstruktionen, subjektiven Sichtweisen und den latenten Sinngehalt der Aussagen der Befragten erfasst und erforscht werden können (vgl. Flick et al. 2008: 21).

## 4.2 Sample und Feldzugang

Ausgehend von dem zentralen Erkenntnisinteresse an den Voraussetzungen, unter denen Männer ihr väterliches Potenzial während der Corona-Pandemie nutzen können, um die doppelte Vergesellschaftung der Frau zu beeinflussen, war es im Rahmen der Sampleauswahl zunächst erforderlich, dieses in eine konkrete Fallspezifikation zu überführen. Hierbei lag der Fokus auf Personen, die aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen tiefergehende Einblicke und Erkenntnisse zu den Auswirkungen von Homeoffice auf den Beitrag von Männern zur Haus- und Sorgearbeit sowie der Unterstützung der Partnerin ermöglichen. Im Detail wurde das Sample ausgehend von dem Erkenntnisinteresse anhand mehrerer Kriterien eingegrenzt:

- (Stief-)Väter sollten zusammen mit ihrer Partnerin in einem Haushalt leben und beide sollten jeweils einer Teil- oder Vollzeitberufstätigkeit nachgehen.

<sup>5</sup> In der qualitativen Forschung gewinnen zunehmend auch visuelle Datenquellen, wie Filme oder Fotos, an Bedeutung. Trotzdem erfolgt weiterhin die überwiegende Mehrzahl der Interpretationen auf Basis von Textdokumenten (vgl. Flick et al. 2008: 24).

- Die Männer sollten vor der Corona-Pandemie kaum und seit Beginn der Pandemie verstärkt im Homeoffice arbeiten.
- Im Haushalt sollte mindestens ein Kind unter 12 Jahren leben, welches von der Schließung und/oder Verkürzung von Betreuungsangeboten (Schulen, Kindertagesstätten, etc.) betroffen ist bzw. war.

Hierbei wurde aus der Fragestellung, inwiefern Männer ihr väterliches Potenzial nutzen können, um die doppelte Vergesellschaftung der Frau zu beeinflussen, die Beschränkung auf heterosexuelle Paare abgeleitet. Aufgrund der zunehmenden Diversifizierung von partnerschaftlichen Lebensformen<sup>6</sup> wurde zudem festgelegt, dass sowohl verheiratete, als auch nicht verheiratete Paare, sowie leibliche Väter als auch Stiefväter für das Sample von Interesse sind (vgl. Schmidt & Moritz 2009: 37–42). Des Weiteren wurde basierend auf dem Erkenntnisinteresse an den Veränderungen des familiären Alltags, insbesondere in den Bereichen Haus- und Sorgearbeit, eine Eingrenzung auf Paare vorgenommen, die in einem gemeinsamen Haushalt leben. Hierbei sollten beide Partner entweder einer Teil- oder einer Vollzeitberufstätigkeit nachgehen, da insbesondere bei Paaren, bei denen beide Partner\*innen erwerbstätig sind, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen der Schließung und/oder zeitlichen Begrenzung von Betreuungsangeboten neu ausgehandelt und organisiert werden musste. Bei Paaren, bei denen nur ein/e Partner/in erwerbstätig ist, ist hingegen davon auszugehen, dass sich die Vereinbarkeitsproblematik anders ausgestaltet, da diese aktiv nur einen Partner/eine Partnerin betrifft, während der andere aufgrund der fehlenden beruflichen Verpflichtungen mit hoher Wahrscheinlichkeit den Großteil der Betreuungsaufgaben übernommen haben wird. Da sich Vereinbarkeitsprobleme von Familie und Beruf vor allem dann ergeben, wenn Kinder von der Schließung und/oder Verkürzung von Betreuungsangebo-

ten betroffen sind, wurde das Sample weitergehend auf Haushalte begrenzt, in denen mindestens ein Kind unter 12 Jahren lebt, welches von solchen Schließungen und/oder Verkürzungen betroffen ist bzw. war. Aufgrund der sich ständig ändernden Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Schließung und Verkürzung von Betreuungsangeboten je nach Landkreis und Infektionszahlen (siehe Kapitel 2.1) war es für das Sample nicht zentral, dass das/die Kind/er zum Zeitpunkt des Interviews, sondern allgemein über die Zeit der Corona-Pandemie von diesen betroffen war/en. Relevant war hingegen, dass mindestens ein Kind im Haushalt unter 12 Jahren ist, da Kinder unter 12 Jahren besonders von der Schließung von Betreuungsangeboten betroffen sind und eine Betreuung dieser bzw. die Unterstützung beim Homeschooling von den Eltern erwartet wird bzw. notwendig ist, so dass sich in den Familien ein konkretes Vereinbarkeitsproblem von zusätzlicher Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit ergibt (vgl. Bujard et al. 2020: 13). Für die Erfassung der konkreten Auswirkungen des Homeoffice auf den Beitrag von Männern zur Haus- und Sorgearbeit sowie die Unterstützung der Partnerin war es zentral, dass die (Stief-)Väter vor der Pandemie kaum und seit der Pandemie verstärkt im Homeoffice arbeiteten, um konkrete Veränderungen, Aushandlungsprozesse und Voraussetzungen erforschen zu können, die sich durch die neuen Regelungen im Rahmen der Pandemie ergeben haben.

Im Hinblick auf die zunehmende Bedeutung der bislang eher vernachlässigten (qualitativen) Erforschung von Männern bzw. Vätern in den Sozialwissenschaften im Allgemeinen und den weitestgehend unerforschten Auswirkungen der Corona-Pandemie auf und durch diese im Speziellen (siehe Kapitel 2.2) war es das Ziel, mit dieser Sampleauswahl Einblicke und erste Erkenntnisse zu diesen Auswirkungen sowie der familiären Arbeitsteilung während und nach der Pandemie zu gewinnen. Durch das Sampling und die Befragung von (Stief-)Vätern

<sup>6</sup> In den vergangenen Jahrzehnten hat sich die zunehmende Diversifizierung von partnerschaftlichen Lebensformen in Deutschland vor allem durch eine Abkehr von der *Normalfamilie* (heterosexuelle Ehepartner, die zusammen mit ihrem/ihren leiblichen Kind/ern in einem gemeinsamen Haushalt leben und eine

monogame Ehe führen) hin zu einer zunehmenden Bedeutung von nicht-ehelichen Lebensgemeinschaften und hybriden Familienmodellen manifestiert (vgl. Schmidt & Moritz 2009: 37–42).

sowie deren Partnerinnen sollte zudem gewährleistet werden, dass die Auswirkungen des Homeoffice auf den Beitrag von Männern zu Haus- und Sorgearbeit sowie der Unterstützung der Partnerin aus der Perspektive und den Erfahrungen beider Partner\*innen beleuchtet werden, um eine einseitige Wahrnehmung bzw. Darstellung zu vermeiden und somit mögliche Differenzen sowie ein ganzheitliches Bild zu ermitteln bzw. abzubilden.

Nachdem das zentrale Erkenntnisinteresse in die oben ausgearbeitete Fallspezifikation überführt worden war, folgte als nächster Schritt der Feldzugang, um mögliche Interviewpartner\*innen über das Forschungsvorhaben zu informieren und für dieses zu gewinnen. Da die Fallspezifikation zwar sehr konkret, aber nicht explizit an bestimmte Institutionen oder Branchen gebunden war, wurde der Feldzugang über mehrere Wege realisiert, um einerseits möglichst viele potenzielle Interviewpartner\*innen zu erreichen und andererseits eine einseitige Fallauswahl, wie beispielsweise durch die ausschließliche Berücksichtigung von Paaren, deren Kinder alle in denselben Kindergarten gehen, zu vermeiden. Für die Kontaktierung des Forschungsteams bei Interesse an der Projektteilnahme wurde eine E-Mail-Adresse eingerichtet, damit alle Teammitglieder jederzeit auf diese zugreifen und mögliche Anfragen beantworten konnten. Konkret nutzten alle Teammitglieder private sowie berufliche Kontakte, um von dem Forschungsprojekt zu berichten und ein Informationsschreiben weiterzuleiten, wobei jeweils auch um die Verbreitung an passende Interviewpartner\*innen geworben wurde. Zusätzlich wurden mehrere Grundschulen und Kindertagesstätten per E-Mail kontaktiert und nach der Darlegung des Grundes der Kontaktierung sowie der Bitte um Unterstützung um die Verbreitung des beigefügten Informationsschreibens über Aushänge, E-Mails oder andere Möglichkeiten gebeten. Eine leicht abgeänderte Version des Informationsschreibens mit Abreißzetteln für Interes-

sierte wurde zudem sowohl an schwarzen Brettern aufgehängt als auch in Kinderarztpraxen ausgelegt. Zusätzlich wurden im Rahmen der Interviews die Befragten jeweils nach Beendigung des Interviews unverbindlich darauf hingewiesen, dass sich das Forschungsteam über eine Weiterempfehlung und/oder Verbreitung des Informationsschreibens freuen würde.

Insgesamt wurden über den Feldzugang im Frühjahr 2021 neun Paare rekrutiert, mit denen achtzehn Einzelinterviews realisiert werden konnten, wobei sich ein Paar im Nachhinein auf das zugesicherte Widerrufsrecht berufen hat. Zudem wurde nach einer ausführlichen Sichtung des Interviewmaterials zwei Einzelinterviews eines Paares im Konsens des Forschungsteams ausgeschlossen, da sich diese durch wesentliche Abweichungen vom restlichen Sample in der Gestaltung der Homeoffice-Tätigkeit auszeichneten. Ausgehend von dem vorhandenen Datenmaterial und dessen Reflexion wurde von einer Ergänzung des Samples um weitere Paare abgesehen, da das Datenmaterial aufgrund von äußerst detaillierter sowie umfangreicher Interviews<sup>7</sup> bereits vielfältige Informationen zu allen relevanten Dimensionen des Forschungsprojektes und der Beantwortung der zentralen Fragestellung enthielt. Somit wurden für die qualitative Inhaltsanalyse insgesamt vierzehn Einzelinterviews verwendet. Im Detail setzt sich das Sample aus sieben Männern<sup>8</sup> zwischen 33 und 51 Jahren und sieben Frauen zwischen 33 und 41 Jahren zusammen. Die Anzahl der Kinder variiert zwischen einem Kind bis zwei Kindern pro Paar mit einer Altersspanne von zwei bis zehn Jahren. Das Sample setzt sich zudem systematisch aus Paaren zusammen, in denen mindestens ein Partnerteil hochverdienend und hochgebildet ist, wobei diese Zusammensetzung im Einklang mit den Erkenntnissen bisheriger Studien steht, dass insbesondere Personen mit hoher Schulbildung und/oder einem hohen monatlichen Nettoeinkommen<sup>9</sup> die Möglichkeit haben, im Homeoffice zu arbeiten (vgl. Möhring et al.

<sup>7</sup> Konkret umfassen die vierzehn Einzelinterviews insgesamt ca. 985 Minuten Interviewmaterial.

<sup>8</sup> Von den befragten Männern nimmt keiner die väterliche Rolle als Stiefvater wahr. Im weiteren Verlauf des Berichts wird daher kein weiterer Bezug auf Stiefväter genommen.

<sup>9</sup> In Deutschland zählen nach Möhring et al. (2020) Personen mit einem persönlichen monatlichen Netto-Einkommen von 2.500 € zum einkommensstärksten Viertel der Bevölkerung (vgl. Möhring et al. 2020: 8).

2020: 7ff.). Diese spezifische Samplezusammensetzung wurde nicht explizit angestrebt, sondern ergab sich durch die Selbstrekrutierung der Paare und wird bei der nachfolgenden Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt. Insbesondere der Umstand, dass die Mehrheit der befragten Männer in höheren beruflichen Positionen arbeitet, ermöglicht vor dem Hintergrund, dass Väter in solchen Positionen als besondere Hoffnungsträger eingestuft werden (siehe Kapitel 2.2) weitergehende Interpretationsmöglichkeiten im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse in Bezug auf langfristige Veränderungspotenziale. Zusätzlich zeichnet sich das Sample durch die Gemeinsamkeiten aus, dass alle Familien in einem Eigenheim mit Garten leben und alle Männer ihre Erwerbsarbeit vollständig im Homeoffice erbringen. Auch dieser Umstand wird bei der Darstellung der Ergebnisse reflektiert und berücksichtigt.

Konkret wurden die Partner\*innen jeweils getrennt voneinander befragt, um sozial erwünschte Antworten aufgrund der Anwesenheit des/der Partners/Partnerin weitestgehend zu reduzieren. Ausgehend von dem zentralen Erkenntnisinteresse wurde bei den Interviews der Fokus auf die Perspektive der (Stief-)Väter gelegt, welcher sich unter anderem in einem umfänglicheren Leitfaden manifestierte, während bei den Frauen eine reduzierte Version des Leitfadens verwendet wurde, um vorrangig die Wahrnehmung der Veränderung der Aufgabenverteilung in verschiedenen Bereichen des familiären Alltags zu beleuchten (für genauere Informationen siehe Kapitel 4.3). Zusätzlich wurden am Ende des Interviews beiden Partner\*innen jeweils allgemeine Fragen zu soziodemographischen Merkmalen gestellt, wobei die Antworten jeweils durch die/den Interviewende/n festgehalten wurden. Insgesamt dauerten die Interviews mit den Männern im Durchschnitt ca. 90 Minuten und die Befragung der Frauen ca. 45 Minuten. Für jede/n Befragte/n wurde auf Basis der soziodemographischen Informationen eine individuelle Fallvignette (siehe Anhang I) ausgearbeitet, in der

ebenfalls weitere (auffällige) Details<sup>10</sup> des Interviews festgehalten wurden. Ein allgemeiner, kurzer Überblick über die Interviewpersonen, der insbesondere für die Einordnung der Familien im Kontext der Ergebnisinterpretation zentral ist, befindet sich in Tabelle 1.

—  
<sup>10</sup> Als (auffällige) Details sind hierbei Aspekte zu verstehen, die inhaltlich hervorgestochen sind oder oft von den Befragten angesprochen wurden genauso wie der allgemeine Verlauf des Interviews (Unterbrechungen, Stimmung, Offenheit, etc.).

Tabelle 1: Überblick der Interviewten

Interview-partner*in	Alter	Familien-stand	Kinder	höchster Bil-dungsabschluss / höchster Ausbil-dungs- oder Berufsabschluss / berufliche Tätig-keit	Erwerbsar-beitsstunden pro Woche vor der Pan-demie (inklusive Über-stunden)	Erwerbsar-beitsstunden pro Woche während der Pandemie (inklusive Überstun-den)	Home-office vor der Pan-demie	Erwerbsar-beitsstun-den pro Woche im Homeoffice	monatli-ches Netto-einkommen
Herr Dohle	49 Jahre	verheiratet	ein Kind im Alter von 3 Jahren	Abitur / Universitäts-abschluss / Mitge-schäftsführer in der ei-genen IT-Firma	45 bis 55 Stunden	40 Stunden	vereinzelt	40 Stunden	über 4.000 €
Frau Dohle	41 Jahre			Abitur / Universitäts-abschluss / Selbststän-digkeit als Business-Coach und Beraterin für Unternehmens-kommunikation	20 Stunden	15 bis 25 Stunden	10 Stunden	15 bis 25 Stun-den	1.000 € bis 2.000 €
Herr Elster	39 Jahre	verheiratet	zwei Kinder im Al-ter von 3 und 6 Jah-ren	Abitur / Universitäts-abschluss / Ingenieur	40 Stunden	40 Stunden	nein	40 Stunden	2.000 € bis 3.000 €
Frau Elster	40 Jahre			Abitur / Universitäts-abschluss / wissen-schaftliche Mitarbeite-rin	34 Stunden	34 Stunden	22 Stunden	34 Stunden	2.000 € bis 3.000 €

Interview-partner*in	Alter	Familien-stand	Kinder	höchster Bil-dungsabschluss / höchster Ausbil-dungs- oder Berufsabschluss / berufliche Tätig-keit	Erwerbsar-beitsstunden pro Woche vor der Pan-demie (inklusive Über-stunden)	Erwerbsar-beitsstunden pro Woche während der Pandemie (inklusive Überstun-den)	Home-office vor der Pan-demie	Erwerbsar-beitsstun-den pro Woche im Homeoffice	monatli-ches Netto-einkommen
Herr Fitis	40 Jahre	verheiratet	ein Kind im Alter von 6 Jahren	Abitur / Universitäts-abschluss / Informati-ker	50 Stunden	40 Stunden	vereinzelt	40 Stunden	über 4.000 €
Frau Fitis	40 Jahre			Abitur / Universitäts-abschluss / Sekretärin	22 Stunden	22 Stunden	nein	/	1.000 € bis 2.000 €
Herr Kleiber	42 Jahre	ledig	ein Kind im Alter von 2 Jahren	höhere Handelsschule / Diplom-Betriebswirt / Vertriebsleiter im Kundendienst	45 Stunden	42 Stunden	nein	42 Stunden	2.000 bis 3.000 €
Frau Kleiber	33 Jahre			Abitur / Universitäts-abschluss / wissen-schaftliche Mitarbeite-rin	30 Stunden	39,5 Stunden	8 Stunden	39,5 Stunden	2.000 € bis 3.000 €
Herr Sperber	51 Jahre	verheiratet	ein Kind im Alter von 10 Jahren	Fachhochschulreife / kaufmännische Ausbil-dung / Teamleiter im Bereich IT	40 Stunden	45 Stunden	vereinzelt	45 Stunden	über 4.000 €

Interview-partner*in	Alter	Familien-stand	Kinder	höchster Bil-dungsabschluss / höchster Ausbil-dungs- oder Berufsabschluss / berufliche Tätig-keit	Erwerbsar-beitsstunden pro Woche vor der Pan-demie (inklu-sive Über-stunden)	Erwerbsar-beitsstunden pro Woche während der Pandemie (inklusive Überstunden)	Home-office vor der Pan-demie	Erwerbsar-beitsstun-den pro Woche im Homeoffice	monatli-ches Netto-einkommen
Frau Sperber	40 Jahre	verheiratet	ein Kind im Alter von 10 Jahren	Abitur / Universitätsabschluss / Lehrerin	35 Stunden	45 Stunden	nein	45 Stunden	über 4.000 €
Herr Stieglitz	40 Jahre	verheiratet	zwei Kinder im Alter von 3 und 9 Jahren	Abitur / Universitätsabschluss / Testingenieur	42 Stunden	40 Stunden	nein	40 Stunden	3.000 € bis 4.000 €
Frau Stieglitz	40 Jahre			Abitur / Universitätsabschluss / Sprachförderkraft	30 Stunden	20 Stunden	nein	/	1.000 € bis 2.000 €
Herr Storch	33 Jahre	verheiratet	ein Kind im Alter von 2 Jahren	Abitur / Universitätsabschluss / Unternehmensberater im Bereich IT	40 Stunden	36 bis 38 Stunden	nein	36 bis 38 Stunden	2.000 € bis 3.000 €
Frau Storch	37 Jahre			Abitur / Universitätsabschluss / Lehrerin	25,5 Unterrichtsstunden	60 % Stelle mit 18 Unterrichtsstunden	nein	18 Unterrichtsstunden	2.000 € bis 3.000 €

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde es den Befragten freigestellt, ob sie das Interview persönlich<sup>11</sup> oder per Videotelefonie durchführen wollten, wobei sich alle Paare für eine Durchführung der Interviews per Videotelefonie entschieden. Bei den Interviews wurde die Wahl der Plattform ebenfalls den Befragten überlassen, um größtmögliche Flexibilität zu garantieren, wobei die Interviews letztendlich mit den Plattformen *Zoom* und *Microsoft Teams* realisiert wurden. Bei der zeitlichen Vereinbarung von Interviewterminen stand im Kontext der Corona-Pandemie sowie geschlossenen und/oder verkürzten Betreuungsangeboten erneut größtmögliche Flexibilität im Fokus, indem das Forschungsteam jeweils konkret auf die Wünsche und Vorschläge der Interviewpersonen einging. Im Detail wurde die Interviewdurchführung jeweils an die zeitlichen Kapazitäten des Paares angepasst, wobei die (Stief-)Väter und ihre Partnerinnen sowohl am selben Tag kurz hintereinander, als auch mit einigen Tagen Abstand interviewt wurden. Dabei wurden die Interviews eines Paares jeweils von demselben/derselben Interviewer/in durchgeführt, damit Informationen und erste Erkenntnisse im zweiten Interview genutzt werden konnten, um konkrete und persönliche Nachfragen stellen zu können. Bei der Interpretation ist somit einerseits zu berücksichtigen, dass insbesondere bei den Interviews, bei denen die Partner mit einem zeitlichen Abstand interviewt wurden, ein Austausch stattgefunden haben könnte, der möglicherweise zu abgesprochenen oder angepassten Antworten geführt hat. Des Weiteren ist zu beachten, dass das Antwortverhalten der befragten Personen je nach Interviewer\*in sowie deren Geschlecht möglicherweise nicht frei von sozialer erwünschter Antworten war bzw. Themen weniger offen angesprochen wurden.

Vor Beginn des Interviews wurden der/die Interviewpartner/in jeweils über den Datenschutz aufgeklärt, in dem der Informed Consent gemeinsam besprochen und die Möglichkeit gegeben wurde offene Fragen zu thematisieren und beantworten. Nachdem alle Fragen geklärt und der/die Interviewpartner/in

dem Start des Interviews zugestimmt hatte, wurde das Interview sowie die Sprachaufnahme gestartet. Zusätzlich wurden die Befragten am Ende des Interviews erneut darauf hingewiesen, den Informed Consent zu unterschreiben und per Mail an das Forschungsteam zu schicken, da im Gegensatz zu persönlich durchgeführten Interviews nicht die Möglichkeit bestand, die unterschriebene Version direkt mitzunehmen.

### 4.3 Erhebungsmethode: Problemzentrierte leitfadengestützte Interviews

Die Durchführung von Interviews stellt in der qualitativen Sozialforschung eine zentrale Erhebungsmethode dar. Es existieren verschiedene Arten von Interviews, die sich vornehmlich bezüglich ihres Standardisierungsgrades unterscheiden. Während das narrative oder das ethnographische Interview zu den kaum standardisierten bzw. strukturierten Interviews zählen, welche folglich ohne Leitfaden durchgeführt werden, ist das problemzentrierte Interview stärker strukturiert und folgt einem zuvor erstellten Leitfaden. In diesem Zusammenhang bedeutet problemzentriert, dass sich die Forschenden an einer relevanten Fragestellung orientieren und somit bereits im Vorfeld über theoretisches Wissen bzw. Vorannahmen über den Forschungsgegenstand verfügen. Aus diesem theoretischen Vorwissen werden Kategorien bzw. Themenblöcke abgeleitet, welche die Grundlage für den Interviewleitfaden darstellen. Der Leitfaden besteht somit aus Fragen, die in einen spezifischen theoretischen Kontext eingebettet sind und gleichzeitig so offen formuliert sein müssen, dass sie Spielraum für die subjektive Sichtweise der befragten Person erlauben. Dazu wird sowohl auf erzählgenerierende Einstiegsfragen als auch auf spontane und explizite Nachfragen bzw. Verständnisfragen des/r Interviewers/in zurückgegriffen, um bestimmte Themen oder Äußerungen der befragten Person zu vertiefen. Der/Die Interviewer/in hat somit die Aufgabe, die Erzählsequenzen und Beschreibungen der befragten

<sup>11</sup> Für die persönlichen Interviews wurde die Einhaltung aller notwendigen Sicherheitsmaßnahmen, wie das Tragen eines Mund-

Nasen-Schutzes und die Einhaltung des nötigen Mindestabstandes, zugesagt.

Person nachzuvollziehen und zu verstehen. Bei der Auswertung der Interviews untersuchen die Forschenden einerseits das Material nach Antworten auf ihre theoretischen Vorannahmen und berücksichtigen andererseits die subjektive Sichtweise der befragten Personen, um gegebenenfalls neue Kategorien, die nicht mit den definierten theoretischen Kategorien übereinstimmen, zu generieren. Die Ergebnisse werden dabei mit dem vorab festgelegten theoretischen Rahmen verknüpft. Die Orientierung an einem Leitfaden ermöglicht bzw. erleichtert die Vergleichbarkeit verschiedener Interviews (vgl. Vogt & Werner 2014: 10f.; Berger-Grabner 2016: 132f., 137–141). Ziel problemzentrierter Interviews ist schließlich „eine möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität“ (Witzel 2000: 2).

Da im Rahmen des Forschungsprojektes eine spezifische Problemzentrierung adressiert wird, nämlich die eher vernachlässigte sowie selten thematisierte Rolle von Männern bzw. Vätern in der (qualitativen) Familien- und Geschlechterforschung in Zeiten der Corona-Pandemie, wurden leitfadengestützte problemzentrierte Interviews als Erhebungsmethode ausgewählt. Da der Fokus des Projektes auf Vätern liegt, wurde der Leitfaden für die männlichen Befragten umfangreicher gestaltet als der Leitfaden für die Interviews mit den Partnerinnen. So umfasst der Leitfaden für Väter insgesamt vier thematische Blöcke (Einstieg, Fragen zur Situation vor der Pandemie, Fragen zur aktuellen Situation, weiterführende Fragen), der für die Partnerinnen hingegen drei (Einstieg, Fragen zu Veränderungen der partnerschaftlichen Aufgabenverteilung durch die Pandemie, weiterführende Fragen) (siehe Anhang II). Die expliziten Fragen des Leitfadens wurden während der Interviewdurchführung jeweils durch thematische Nachfragen seitens der Interviewer\*innen ergänzt. Der konkrete Interviewablauf erfolgte wie in Kapitel 4.2 beschrieben.

Zu Beginn des Interviews wurden alle Befragten gebeten, ihre aktuelle berufliche Tätigkeit zu beschreiben. Diese sehr allgemeine Einstiegsfrage wurde bewusst ausgewählt, da der Fokus des Projektes auf berufstätigen Eltern liegt und ein erster Erzählstimulus angeregt

werden sollte. Darauf folgend wurden die männlichen Interviewpartner angeleitet, einen Einblick in ihre familiäre sowie Wohnsituation zu geben. Im zweiten Themenblock, mit Fokus auf die Situation vor der Pandemie, war die partnerschaftliche Aufgabenverteilung vor der Corona-Pandemie von zentralem Interesse. Zu diesem Zweck wurden die Männer gebeten, den typischen Ablauf eines Arbeitstages und die anfallenden Aufgaben von morgens bis abends zu beschreiben. Daran anknüpfend wurde das Gespräch auf die allgemeine partnerschaftliche Aufgabenverteilung zum Zeitpunkt vor der Pandemie gelenkt und nach der Verteilung von Care- und Haushaltsarbeit zwischen den Partnern gefragt. Der zweite Themenblock wurde mit der Frage nach der allgemeinen Lebenszufriedenheit zu dieser Zeit beendet.

Im Mittelpunkt des dritten Themenblockes standen verschiedene Veränderungen im Zuge der Corona-Pandemie. Da ein zentrales Einschlusskriterium für die Teilnahme an dem Forschungsprojekt eine verstärkte Verlagerung der beruflichen Tätigkeit in das Homeoffice war, wurden die männlichen Interviewpartner explizit nach Veränderungen ihres Arbeitsalltages und der Tätigkeitsgestaltung im Zuge der Corona-Pandemie gefragt. Um das Gespräch auf Veränderungen in der partnerschaftlichen Aufgabenverteilung im Zuge der verstärkten Heimarbeit zu lenken, wurden die Befragten erneut gebeten, den Ablauf eines derzeitigen Arbeitstages im Homeoffice und die Verteilung von Care- und Hausarbeit zum Zeitpunkt der Corona-Pandemie zu beschreiben. Dabei wurde der gleichen Struktur wie im zweiten Themenblock gefolgt, jedoch mit Fokus auf Beschreibung von Veränderungen. Der Themenblock wurde erneut mit der Frage nach der allgemeinen Lebenszufriedenheit zum aktuellen Zeitpunkt beendet.

Die weiblichen Interviewpartnerinnen wurden nach der Einstiegsfrage gebeten, mögliche Veränderungen bezüglich ihrer beruflichen Tätigkeit sowie in der partnerschaftlichen Aufgabenverteilung im Zuge der Pandemie zu beschreiben. Neben Aufgaben im Haushalt wurde auch die Verteilung von Kinderbetreuungsaufgaben angesprochen. Da in einigen Fällen die Einzelinterviews mit den Partnerinnen vor den

Einzelinterviews mit den Männern geführt wurden, wurden teilweise auch die Frauen gebeten, ihre familiäre und wohnliche Situation zu beschreiben.

Im letzten Themenblock wurden sowohl die männlichen als auch die weiblichen Interviewpartner\*innen gefragt, welche Potenziale sie, ausgehend von den eigenen Erfahrungen und den Veränderungen der vergangenen Monate, in der aktuellen Gestaltung ihres Familienlebens hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehen und ob sie Homeoffice konkret als Potenzial für die Veränderung der Vereinbarkeit dieser beiden Sphären speziell für Männer einschätzen. In diesem Zusammenhang wurde ebenfalls nach konkreten zukünftigen Unterstützungsmöglichkeiten gefragt, die sich die Befragten speziell für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wünschen. Zuletzt sollten die Interviewten den Begriff der Väterlichkeit aus ihrer Perspektive beschreiben. Diese abschließende Frage wurde gezielt ausgewählt, da einerseits in der einschlägigen Literatur keine eindeutige Definition für Väterlichkeit vorgestellt wird und die subjektive Begriffsdeutung der Befragten von zentralem Interesse war. Aufgrund des persönlichen Charakters der Frage wurde diese bewusst an das Ende des Leitfadens gestellt.

#### 4.4 Datenaufbereitung

Die aufgezeichneten Interviews wurden nach Erhalt des von den Interviewpartner\*innen unterschriebenen Informed Consents transkribiert. Für die Transkription wurde die Software MAXQDA 2020 verwendet und jede/r Interviewer/in hat die von ihm/ihr geführten Interviews transkribiert. Angelehnt an die von Kuckartz (2018) und Przyborski & Wohlrab-Sahr (2014) beschriebenen Transkriptionsregeln wurde für dieses Projekt ein eigenes Transkriptionssystem entwickelt, welches in Tabelle 2 abgebildet ist.

Tabelle 2: Transkriptionssystem

Zeichen	Erläuterung
<u>nein</u>	Betonte Äußerung
(.)	Kurze Pause
(3)	Längere Pause mit Anzahl der Sekunden
brau-	Abbruch eines Wortes
(unverständlich)/( )	Unsicherheit, unverständliche Äußerung
@(.)@	Kurzes Auflachen
@(3)@	Längeres Auflachen mit Anzahl der Sekunden
@(nein)@	Lachend gesprochene Äußerung
(.hhh)	Hörbares Einatmen
(hhh.)	Hörbares Ausatmen
((husten))	Nonverbale Äußerungen
///mhm///	Hörersignale des Interviewers

Quelle: Eigene Darstellung nach Kuckartz 2018: 168f; Przyborski & Wohlrab-Sahr 2014: 169.

Die Interviews wurden wörtlich transkribiert, d.h. der Satzbau und die Verwendung von Artikeln wurden übernommen, auch wenn grammatikalische Fehler enthalten waren. Für eine bessere Lesbarkeit der Transkripte wurden Satzzeichen wie Kommata und Punkte verwendet. Wie in der schriftlichen Datenschutzerklärung vereinbart, wurden alle personenbezogenen Angaben anonymisiert, sodass ein Rückschluss auf die interviewten Personen nicht möglich ist. Die Regeln zur Anonymisierung sind in Tabelle 3 dargestellt. So wurden neben dem Vor- und Nachnamen der interviewten Person auch die Namen der/des Partners/in, des/der Kindes/Kinder und der Name des Arbeitgebers der interviewten Person anonymisiert. Zudem wurden Ortsangaben wie die Nennung des Wohnortes bzw. von (Wohn-)Regionen und des Arbeitsortes anonymisiert. Einrichtungen wurden ebenfalls anonymisiert.

Tabelle 3: Regeln zur Anonymisierung

Personenbezogene Angabe	Art der Anonymisierung
Name der befragten Person	[Name befragte Person]
Name der Ehefrau/Partnerin	[Name Frau] / [Name Partnerin]
Name des Ehemannes/Partners	[Name Mann] / [Name Partner]
Namen von Kindern	[Name Kind] / [Name jüngstes/ältestes Kind]
Arbeitgeber	[Name Arbeitgeber]
Ortsangaben	[Nennung Wohnort], [Nennung Region], [Nennung Arbeitsort]
Einrichtungen	[Nennung Einrichtung]

Quelle: Eigene Darstellung.

Des Weiteren wurden den befragten Paaren für die Anonymisierung fiktive Familiennamen in Form von Vogelnamen zugewiesen, die eine Ergebnisdarstellung nach Familien ermöglichen. Die Vergabe von Vogelnamen wurde nicht mit den interviewten Personen abgesprochen.

#### 4.5 Die qualitative Inhaltsanalyse

Die Auswertung der transkribierten Leitfadenterviews erfolgte in enger Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) und Kuckartz (2018). Das qualitative Design und die Wahl des verwendeten Analyseinstruments orientierte sich an der Konzeption der vorliegenden Studie. Als Pilotstudie, die drei bisher eher separat betrachteten Forschungsthemen – die doppelte Vergesellschaftung der Frau, das väterliche Potenzial eben dieser entgegenzuwirken und die Möglichkeiten einer neuen Arbeitsgestaltung durch das Homeoffice – trianguliert, forderte einen offenen Ansatz. Die qualitative Inhaltsanalyse ermöglicht es, die gesamte Fülle an Determinanten, Zusammenhängen und Interdependenzen zu erfassen und ordnen. Noch vor Beginn der eigentlichen

Analyse wurden die Ziele der empirischen Arbeit formuliert. Angelehnt an die Theorien der doppelten Vergesellschaftung, der alltäglichen Lebensführung und der subjektiven Konstruktion von Vaterschaft wurden erste Vermutungen über die aufzuzeigenden Inhalte und Beziehungen formuliert. Dieses Vorgehen steht nicht im Konflikt mit dem eingangs erwähnten Postulat der Offenheit. Theoretische Überlegungen und die Reflexion des eigenen Vorwissens sind Teil des Forschungsprozesses und fungieren als Rahmen der Forschungsarbeit (vgl. Kuckartz 2018: 55).

Die erste Phase der Auswertung stellte eine hermeneutisch-interpretative Auseinandersetzung mit den transkribierten Interviews dar. Die Texte wurden mehrmals sorgfältig gelesen, um den subjektiven Sinn des Materials zu erfassen sowie zu verstehen. Die Forschungsfrage und die theoretische Basis waren bei diesem Schritt der Analyse gedanklich allgegenwärtig um Passagen, die zur Beantwortung der Frage dienen, bereits in dieser Phase erfassen zu können. Nach dem mehrmaligen Lesen des gesamten Interviewmaterials wurde für jedes Einzelinterview eine Fallvignette (siehe Kapitel 4.2 / Anhang I) angelegt. Die zweite Phase der Inhaltsanalyse befasste sich mit der Kategorienbildung und der Verdichtung eben dieser zu einem Kategoriensystem. Die Überkategorien wurden deduktiv aus dem theoretischen Fundament der Arbeit, der Forschungsfrage und dem verwendeten Leitfaden abgeleitet. Unterkategorien wurden dagegen teilweise induktiv direkt am Interviewmaterial entwickelt. Die Erstellung des Kategoriensystems sowie die anschließende Codierung wurden vollständig mit der qualitativen Analysesoftware MAXQDA durchgeführt. Bei der Auswahl und Struktur der Codes wurden folgende Kriterien und Regeln beachtet: Jeder Code wurde mit Bezug zur Fragestellung formuliert und genau geprüft, welche Systematisierung und Komprimierung der Code am empirischen Material leisten kann. Das Abstraktionsniveau der Codes wurde der Forschungsfrage und dem übergeordneten Ziel der Studie angepasst und in Einklang mit den Theorien gebracht. Hinsichtlich des Umfangs des Materials und der Zielstellung wurde darauf geachtet, nur ganze Sinneinheiten zu codieren. Mit zunehmender Codeanzahl wurde

ein Kategoriensystem angelegt und es wurde eine hierarchische Ordnungsstruktur mit Oberkategorien und mehreren Ebenen an Unterkategorien festgelegt. Nachdem eine Sättigung des Systems erreicht war und keine neuen Codes mehr gefunden werden konnten, wurde das System schriftlich fixiert und mit Kategoriedefinitionen und Ankerbeispielen versehen (vgl. Kuckartz 2018: 83–86).

Um die Reliabilität und Objektivität der Methode zu sichern, wurde das empirische Material mindestens von zwei, meistens jedoch von drei Teammitgliedern codiert (Intercoderreliabilität). Zum Abschluss der Inhaltsanalyse wurde stichprobenartig durch einen erneuten Codierungsprozess bereits codierte Passagen auf die erneute Verwendung der gewählten Codes geprüft, um auch die Intercoderreliabilität zu sichern (vgl. Mayring 2015: 124). Dieses Vorgehen macht den Forschungsprozess intersubjektiv nachvollziehbar und soll größtmögliche Objektivität hinsichtlich der Auswertung des Materials gewährleisten (vgl. Kuckartz & Rädiker 2020: 45).

## 5 Ergebnisse

Ausgehend von dem theoretischen Fundament und dem gewählten Forschungsdesign, das den empirischen Gehalt des Berichts begründet, werden im Folgenden die Ergebnisse des Forschungsprojektes dargelegt. Die Ergebnisdarstellung des Berichts gliedert sich in vier thematisch unterteilte Kapitel. Zu Beginn werden in Kapitel 5.1 die Veränderungen des Arbeitsalltags und familiären Tagesablaufs aufgezeigt, die sich im Rahmen der Corona-Pandemie ergeben haben. Potenziale, Risiken und Probleme der – durch das Homeoffice – neu strukturierten Lebensführung werden erschlossen und systematisch eingeordnet. Hierauf aufbauend werden in Kapitel 5.2 Doppelbelastungen im Zusammenspiel mit Rollenmustern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beleuchtet. Neue Chancen, die sich in diesen Bereichen durch die veränderte Arbeitssituation ergeben, werden aufgezeigt und in Bezug zueinander gesetzt. In diesem Kontext werden Unterstützungsmöglichkeiten, die allgemeine Lebenszufriedenheit und Veränderungspotenziale für

die familiäre Arbeitsteilung (Kapitel 5.3) beleuchtet. Besonderer Fokus liegt anschließend in Kapitel 5.4 auf dem Verständnis von Väterlichkeit sowie väterlichem Potenzial, welches für eine bessere Vereinbarkeit genutzt werden kann. Die Ergebnisse sind entlang der Vorüberlegungen zur subjektiven Konstruktion von Vaterschaft strukturiert und versuchen in einer umfassenden Perspektive, alle relevanten Aspekte des väterlichen Potenzials aufzugreifen. Abschließend wird in Kapitel 6 unter Rückbezug der zuvor aufgezeigten Ergebnisse und der Zusammenhänge zwischen diesen die zentrale Fragestellung: Unter welchen Voraussetzungen können Männer – in Zeiten von Homeoffice und reduzierten Betreuungsangeboten während der Corona-Pandemie – ihr väterliches Potenzial nutzen, um die doppelte Vergesellschaftung der Frau zu beeinflussen? holistisch beantwortet.

### 5.1 Veränderungen des Arbeitsalltags und des familiären Tagesablaufs durch die Corona-Pandemie

Die Veränderungen, die im Alltag der untersuchten Familien durch die Pandemie entstanden sind, sind tiefgreifend und betreffen sowohl die Erwerbs- als auch die Privatsphäre. Ihre theoretische Erfassung mit Hilfe der Theorie der alltäglichen Lebensführung lässt ein eng verbundenes Verhältnis zwischen den beiden Sphären erkennen, die sich wechselseitig beeinflussen und in ihren gegenseitigen Wirkungen aufeinander erfasst werden müssen. Analytisch ist eine Trennung dennoch sinnvoll, um eine strukturierte Ergebnisdarstellung zu erreichen (vgl. Voß 1998: 474).

#### 5.1.1 Veränderungen des Arbeitsalltags

##### Räumliche Situation

Ein entscheidender Faktor der neuen Arbeitsgestaltung des untersuchten Samples ist die veränderte räumliche Ausgestaltung der Arbeit. Die Verlagerung des primären Arbeitsortes an den privaten Wohnort bringt sowohl Chancen als auch Probleme mit sich und wird von den Befragten je nach Möglichkeitsraum unterschiedlich gestaltet. Konkret steht allen befragten Vätern ein separates Zimmer zur

Verfügung, das nur für die Arbeit im Homeoffice fungiert. In insgesamt fünf der sieben untersuchten Familien waren beide Partner\*innen im Homeoffice, wobei vier von ihnen über zwei separate Arbeitszimmer verfügten. Bei Familie Elster und Familie Sperber stand zu Beginn der Pandemie dabei zunächst nur ein Arbeitszimmer zur Verfügung, welches jedoch mit Beginn der Homeoffice-Tätigkeit der Männer durch die Einrichtung eines weiteren Zimmers ergänzt wurde. Lediglich Familie Storch hatte nicht die Möglichkeit, zwei separate Arbeitsräume in ihrem Eigenheim einzurichten. Die Möglichkeit eines abgegrenzten Raumes wird von allen Befragten ausnahmslos als förderlich für die Arbeit beschrieben.

*Herr Kleiber: "(.hhh) Tatsächlich, wir haben uns zum Glück damals für'n Hauskauf entschieden, wir haben eh den Platz sagen zu können, dass jeder sein eigenes Büro hat. Oder ja, Arbeitszimmer, ich sag mal immer so seinen privaten Rückzugsbereich gleich Büro. So und von daher ist das für uns n Segen. Ich weiß von Kolleginnen und Kollegen, die arbeiten in der Küche, im Wohnzimmer oder im Schlafzimmer. Und dann sitzt der Partner auch noch zu Hause. Da haben wir wirklich ne Luxusvariante, muss man sagen"<sup>12</sup> (Interview Herr Kleiber: Zeile 265-273).*

Die Vorteile der eigenen räumlichen Situation werden bewusst wahrgenommen, Berichte von Bekannten, Freunden oder Familienmitgliedern, die keine separaten Arbeitsräume einrichten können dagegen als problematisch. Die Möglichkeit, jederzeit selber oder zusammen mit den Kindern in den eigenen Garten gehen zu können, wird ebenfalls als positiver Aspekt der räumlichen Situation dargestellt. Der Garten bietet die Gelegenheit einer kurzen Auszeit von der Arbeit am Computer oder die Chance, möglichen Konflikten mit anderen Familienmitgliedern aus dem Weg zu gehen. Daran anschließend häufen sich Schilderungen

von fehlender Distanz zwischen den Sphären der Erwerbsarbeit und des Familienlebens. Die neue Arbeitsform führt zu einer räumlichen Entgrenzung, die von den Befragten ambivalent bewertet wird.

*Herr Sperber: "[A]ber was ich gerade tatsächlich feststelle was mir wirklich fehlt, das ist eh Distanz zwischen ´ne räumliche Distanz zwischen Arbeit und ehm Privat zu bringen. Ich merk's wenn ich hier aus meinem Kellerzimmer rauskomme und die Treppe rauf gehe dann bin ich, dann steh ich im Leben" (Interview Herr Sperber: Zeile 412-414).*

Einerseits wird die Möglichkeit geschätzt, stärker am Familienleben teilnehmen zu können. Beispielsweise können Pausen, die im lokalen Betrieb oft mit Mitarbeitern verbracht wurden, jetzt mit der Familie verbracht werden. Die Familien- und Erwerbssphäre rücken räumlich näher aneinander. Andererseits erfordert die räumliche Entgrenzung das Aufbauen neuer Begrenzungsstrategien für ein effektives Arbeiten. Die Präsenz der Familie wird als Herausforderung wahrgenommen und der nahtlose Wechsel zwischen Arbeit und Privatem kann ein Problem darstellen. Die fehlende Distanz führt zu einer Überforderung beim Wechsel der Sphären, die von den Befragten als Belastung erlebt wird.

### Fahrtweg

Ähnliche Ergebnisse konnten für den durch das Homeoffice entfallenden Fahrtweg gefunden werden. Auch hier zeigt sich eine ambivalente Wahrnehmung – einerseits wird der ausbleibende Aufwand positiv wahrgenommen, andererseits werden auch hier Probleme der Entgrenzung deutlich.

*Herr Kleiber: "In meinem Fall wär's konkret (2) ich hatte zwei Stunden weniger Autozeit, dementsprechend zwei Stunden, die ich für die*

<sup>12</sup> Für eine bessere Lesbarkeit werden im Folgenden Hörsignale der Interviewer\*innen innerhalb der Zitate ausgelassen, sofern sie keine Relevanz für die Interpretation haben.

*Arbeit, Familie nutzen konnte“ (Interview Herr Kleiber: Zeile 530f.).*

Herr Kleiber nutzt die gewonnene Zeit im Sinne einer strategischen und traditionellen Lebensführung vornehmlich zur Bewältigung von Arbeitsaufgaben und Care-Arbeit. Ähnliche Strategien zeigen sich bei den anderen Vätern, die ebenfalls frei gewordene Handlungsspielräume effektiv in die Sphäre der Arbeit und/oder Familie integrieren. Ein weiterer Faktor, der im Kontext des wegfallenden Fahrtwegs zur Arbeit positiv gewertet wird, ist der ausbleibende Stress durch lange Fahrzeiten und Stausituationen. Demgegenüber berichtet Herr Fitis, dass er seine Ersparnis von zweieinhalb Stunden Fahrzeit nur zum Teil in die morgendliche Care-Arbeit investiert. Die restliche Zeitersparnis wird weder für die Arbeit noch für die Familie verwendet, sondern situativ eingesetzt. Dabei verfolgen die situativen Handlungen weder eine feste Absicht, noch tragen sie zur Erfüllung des Arbeitsziels bei, sondern richten sich primär nach spontanen Bedürfnissen aus, die tagsaktuell auftreten. Herr Dohle schätzt den Wegfall des Fahrtweges ambivalent ein. Neben der positiv bewerteten Zeitersparnis hebt er insbesondere die fehlende zeitliche Begrenzung zwischen Arbeit und Leben hervor, die sonst durch den Fahrtweg entstanden ist und geholfen hat, den Tagesstress abzubauen.

*Herr Dohle: “Wenn ich dann 18:30 Uhr runter gehe fehlt mir schon die halbe Fahrtzeit, um einfach mal runter zu kommen. Weil man kommt da runter und hat a- noch im Kopf so'n Sausen irgendwie und ist auch gestresst irgendwie und (.hhh) bräuchte mal 'ne halbe Stunde um einfach abzuschalten quasi. Aber wenn ich das jetzt jetun würde a) wäre das meiner Frau gegenüber nicht fair und b) auch [Name Kind] gegenüber nicht, die es auch nicht verstehen würde, wenn Papa dann erstmal wieder 'ne halbe Stunde, (.) keine Ahnung um den Block läuft oder so*

*@irgendwie@ @(. )@ (.hhh) Also ich empfinde es schon eigentlich als Vorteil, weil diese blöden Fahrtzeiten wegfallen, aber ich merk halt das ist kein rein gewonnene Zeit“ (Interview Herr Dohle: Zeile 364-372).*

Die gewonnene Zeit anderweitig zu nutzen um sich vom Arbeitsalltag zu distanzieren, wird aufgrund der Bestrebung, eine hohe Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen, abgelehnt. Das eigene Wohlbefinden wird den Bedürfnissen der Familie untergeordnet. Der ausbleibende Aufwand des Arbeitswegs ist somit nicht gleichbedeutend mit einem reinen Gewinn an Freizeit. Vielmehr wird die neu gewonnene Zeit durch die Arbeit im Homeoffice (teilweise) aktiv für die Familie und/oder Arbeit eingesetzt, wodurch jedoch auch neue Probleme für die befragten Väter entstehen, wie beispielsweise sich für die eigene, neu gewonnene Freizeit rechtfertigen zu müssen. Die frei gewordene Zeit wird den Lebensführungstypen entsprechend verwendet und muss folglich aktiv strukturiert sowie in den jeweiligen Handlungsspielraum integriert werden.

30

### Gestaltung der Tätigkeit

Alle befragten Väter arbeiteten zum Befragungszeitpunkt vollständig im Homeoffice und waren somit verstärkt neben der beruflichen mit der privaten Sphäre und der Herausforderung der Rekombination von Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit konfrontiert.<sup>13</sup> Bei der Gestaltung der Tätigkeit zeigt sich im gesamten Sample, unabhängig von Branche und Beruf der Väter, dass die Tätigkeit durch die Arbeit im Homeoffice keinen wesentlichen Veränderungen unterliegt. Die Umstellung auf das digitale Arbeiten bereitete insbesondere den Informatikern im Sample erwartungsgemäß keine Probleme. Auch für die restlichen Befragten ergaben sich keine Probleme und die Umstellung auf die neue Arbeitssituation wurde weitgehend als problemlos beschrieben. Eine mög-

<sup>13</sup> Hybride Arbeitsformen können ausgehend von der Samplezusammensetzung nicht untersucht werden und werden daher nicht in der Ergebnisdarstellung berücksichtigt.

liche Erklärung hierfür ist die hohe Qualifikation der untersuchten Personen. Ein Großteil dieser arbeitete schon vorher mit digitalen Arbeitsmitteln. Auch die vollständige Arbeit aus dem Homeoffice steht im Kontext der hohen Qualifikation. Ein hohes Maß an Autonomie und eigenständigen Projekten ist den Berufen des Samples inhärent.

Das Autonomieempfinden der Befragten hängt maßgeblich von den möglichen Gestaltungen der Tätigkeit ab. Herr Fitis, der langjährige Projekte begleitet, berichtet von einem gesteigerten Vereinbarkeitspotenzial, das sich aus dem neu gewonnenen Flexibilisierungspotenzial seiner Tätigkeit ergibt. Die vollständige Ablösung der Tätigkeit von Ort- und Zeitgebundenheit an einen festen Arbeitsort und starre Arbeitszeiten ermöglicht eine enge Verzahnung von Care-Arbeit und beruflicher Tätigkeit. Die Grenzen zwischen den beiden Bereichen verschwinden beinahe vollständig.

*Herr Fitis: “[I]ch kann [Name Kind] halt abholen um 11:30 Uhr natürlich, wenn ich keine Termine habe ne, wenn ich Termin habe ist das ´ne telefonischer Termin oder ´ne Videokonferenz dann kann ich halt mich mim Handy einwählen und trotzdem. Ist auch schon ´nen paar Mal passiert, dass ich einfach die Konferenz dann im Auto weitergemacht habe und [Name Kind] abholen konnte” (Interview Herr Fitis: Zeile 642-646).*

Im Kontrast zu der hohen Flexibilisierung von Herr Fitis stehen die Erfahrungen von Herrn Kleiber. Dieser schätzt ebenfalls die Potenziale, die sich durch das autonome Arbeiten im Homeoffice ergeben. Die Gestaltung seiner Tätigkeit zeichnet sich jedoch zusätzlich durch ein Stempelsystem aus, das seitens seiner Arbeitgeber bei der Umstellung auf Heimarbeit als Reaktion auf die Corona-Pandemie eingeführt wurde.

*Herr Kleiber: “Mit diesem Zeitmanagement, Stempeluhr (2) ist es auch so, ganz ehrlich, dann sitzt man dann hier, wenn man eigentlich Feierabend macht, so ich muss jetzt noch ´ne Stunde rumkriegen.*

*Und damit ist, das weiß ich, das Homeoffice ja eigentlich (2) kehrt sich ins Negative (2). Weil man dann zu Hause sitzt, den Zeitdruck hat, den Stress hat, jede Pause eh die man dann macht, ob jetzt für sich alleine, weil die vorgeschrieben ist, oder weil gerade Kinderbetreuung ist, fehlt nachher an Arbeitszeit, die man dann hinten dran hängen muss. Und im Endeffekt, wie gesagt, ist das ganze System damit aufgehoben. Ja man hat n Kontrollelement, ich weiß auch, dass andere Unternehmen über Software oder digitale Stempeluhren das trotzdem machen, nichts Schlimmes ist. (.hhh) Aber es negiert dann einfach diese diese ganze Homeoffice-Thematik” (Interview Herr Kleiber: Zeile 212-223).*

Das Potenzial, eigene Entgrenzungstrategien in den Arbeitsalltag zu implementieren, wird durch ein festes Stechuhrsystem verhindert und wirkt negativ auf die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit. Das Autonomieempfinden und das Flexibilisierungspotenzial werden maßgeblich eingeschränkt. Zusammenfassend zeigt sich, dass die vollständige Loslösung von einem betrieblichen Arbeitsort und von festen Arbeitszeiten für alle Befragten ohne größere Probleme möglich war. Potenziale für Vereinbarkeit und Flexibilisierung sind hingegen abhängig von der konkreten Ausgestaltung der Tätigkeit, die sich unter anderem aus Vorgaben seitens der Arbeitgeber\*innen ergibt.

### Unterbrechung der Tätigkeit

Durch die Arbeit im Homeoffice ergeben sich für die Befragten neue Arten von Unterbrechungen der Tätigkeit, die sich von solchen am Arbeitsort unterscheiden und zu neuen Möglichkeiten, Problemen und Herausforderungen führen. Herr Dohle empfindet insbesondere den Umstand als belastend, sich nach Unterbrechungen – unabhängig davon, wie lange diese andauern – wieder thematisch in die Arbeit und Konzentration einzufinden. Im Gegensatz zu geplanten Unterbrechungen, die für eine bessere Vereinbarkeit planvoll eingesetzt

werden, stören die alltäglich-situativen Unterbrechungen den Arbeitsfluss und summieren sich über den Arbeitstag. Diese für die Befragten neue Form der Unterbrechung führt zu einer zeitlichen Ausdehnung des Arbeitstages, für die eine zeitliche Strategie gefunden werden muss.

*Herr Dohle: "Das ist auch blöd, wenn man gerade konzentriert in ner Sache drin war, nen wichtigen Gedanken und plötzlich klingelt wieder der Bote und man muss seinen Kram rein schleppen und das sind so diese kleinen Dinge irgendwie, wo mir halt plötzlich dann unterbewusst unheimlich viel Zeit verloren geht. (.) Die Wahrnehmung ist bewusst so, wenn wir mal einmal an die Türe gehen (.), ja aber in Wirklichkeit ist man an die Türe gegangen und braucht wieder 20 Minuten um in's Thema rein zu kommen irgendwie und wenn man das dreimal macht, ist man 'ne Stunde weg, die dann nachher wieder fehlt" (Interview Herr Dohle: Zeile 879-885).*

Insbesondere im Rahmen von geschlossenen Betreuungsangeboten berichten die Väter davon, dass ungeplante Unterbrechungen auch durch das/die Kind/er, wie beispielsweise lautes Schreien oder Aufmerksamkeitsforderungen, die Arbeit im Homeoffice stören und mit Unruhe verbunden sind. Demgegenüber stehen Unterbrechungen, die bewusst und geplant mit der Homeoffice-Tätigkeit kombiniert werden. Diese Unterbrechungen werden nicht als Belastung empfunden und aktiv in die Lebensführung eingebunden. Die Befragten nehmen sie als Chance für eine bessere Vereinbarkeit wahr, die sich als positive Gelegenheit aus der Heimarbeit ergibt. Die Tätigkeit wird dabei von den Befragten insbesondere für die Kinderbetreuung unterbrochen. So arbeitet Herr Kleiber mit seiner Partnerin abwechselnd in einem 4-Stunden-Schichtsystem, bei dem er die Erwerbsarbeit bewusst für vier Stunden unterbricht und für die Kinderbetreuung nutzt. Die Arbeit zugunsten der Kinderbetreuung zu unterbrechen lässt ein an den Idealtypen der tra-

ditionalen Lebensführung angelehntes Gestaltungsmuster erkennen. Die Familie steht im Fokus der täglichen Gestaltung und strukturiert den Tagesablauf. Die Arbeitssphäre wird bewusst untergeordnet und orientiert sich, wenn auch nur punktuell, an der familiären Sphäre. Eine Integration von Haushaltstätigkeiten in die Arbeit im Homeoffice zeigt sich hingegen selten.

*Herr Fitis: "Ehm das heißt zum Beispiel wir haben bis tief in den November hinein war'n wir regelmäßig zusammen auf dem Skateboard ehm was zum Beispiel nicht gegangen wäre, wenn ich nicht im Homeoffice gearbeitet hätte, weil ich einfach dann, weil ich hatte jetzt einfach die Möglichkeit. Gut dann um drei Uhr ehm habe ich keine Termine dann gehe ich mit [Name Kind] ne Stunde auf's Skateboard. Eh Skateboard fahren komme dann zurück und arbeite weiter ehm diese Flexibilität die ehm (3) ehm (4) die habe ich jetzt durch das Homeoffice dazu gewonnen" (Interview Herr Fitis: Zeile 619-624).*

Die Zeit, die sich aus der bewussten Unterbrechung der Arbeit ergibt, wird jedoch nicht nur für die Kinderbetreuung eingesetzt, sondern auch in gemeinsame Familienzeit investiert. So berichtet Herr Fitis, dass er insbesondere seine Tätigkeit pausiert, wenn er keine terminlichen Verpflichtungen hat, um mit dem Sohn einem gemeinsamen Hobby nachzugehen. Auch hier zeigt sich die traditionale Lebensführung – die Familie wird punktuell den beruflichen Verpflichtungen übergeordnet, um Handlungsraum für gemeinsame Zeit und Hobbys zu schaffen. Im Gegensatz zu der Unterbrechung der Arbeit im Homeoffice wird die gleichzeitige Kombination von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung als nicht funktionsfähige Organisationsform wahrgenommen. Für Herrn Elster führt die zeitgleiche Kombination der Sphären zu einer Entgrenzung seiner Arbeitszeit. Unge störtes, konzentriertes Arbeiten ist für ihn nicht möglich, wodurch er sowohl seine Arbeitszeiten auf das Wochenende ausdehnt, als auch

sein Arbeitspensum nicht in gewohnter Form leisten kann.

*Herr Elster: "Man hat ja dann die Kinder aber ne im Prinzip funktioniert's eigentlich nicht, muss man mal ganz klar so sagen. Also es ist nicht darstellbar ehm ich sage mal, wenn ich jetzt ne ne Standard 40-Stunden-Woche habe und muss morgens von 8 bis um 17 Uhr ich in diesem festen Korsett der Arbeitszeiten sitze ehm und ich dann die Kinder zu Hause habe, dann kann mir keiner erzählen, ehm dass er acht Stunden (2) ja ungestört arbeiten kann [...]" (Interview Herr Elster: Zeile 410-414).*

Konkret ermöglicht die Arbeit im Homeoffice den Vätern mit bewussten sowie geplanten Unterbrechungen ein Potenzial für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Vereinbarkeitspotenziale hängen hierbei erneut wesentlich von der Flexibilität der Tätigkeit sowie den Vorgaben der Arbeitgeber\*innen bezüglich der Gestaltung der Tätigkeit ab. Ungeplante, situative Unterbrechungen und die Kombination von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung werden hingegen als neue, bisher unbekannte Herausforderung wahrgenommen. Die Homeoffice-Tätigkeit sensibilisiert die befragten Väter für die Doppelbelastungen, die sich durch die Rekombinationsleistung der Sphären der Erwerbs- und Care-Arbeit ergeben.

### 5.1.2 Veränderungen des familiären Tagesablaufs

#### Kinderbetreuung während der Arbeitszeit

Im gesamten Sample ergaben sich durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie Veränderungen bezüglich des verfügbaren Betreuungsangebotes. Während vor der Pandemie alle Befragten auf öffentliche Betreuungsangebote zurückgriffen, sorgte die anhaltende pandemische Situation für differierende Einschränkungen, die sich in verkürzten Betreuungsangeboten, vollständigem Ausfall jeglicher Betreuung oder einem berufsorientierten Angebot ausgestalten. Die Änderungen wurden teilweise kurzfristig und ohne die Mög-

lichkeit zur Vorbereitung umgesetzt und erforderten ein pragmatisches Handeln, um Beruf und Betreuung weiter stabil gewährleisten zu können. Erwartungstreu war im Bereich der Care-Arbeit die Kinderbetreuung durch die Eltern die prägnanteste Veränderung, die alle Familien betraf. Durch die Schließung und/oder Verkürzung von Betreuungsangeboten waren die Eltern mit der Herausforderung konfrontiert, dass die Kinder während der eigenen Arbeitszeit nicht bzw. nur teilweise extern betreut werden konnten. Die entstandene Betreuungslücke wurde von allen Familien dahingehend kompensiert, dass beide Partner\*innen Betreuungsaufgaben während der Arbeitszeit übernommen haben, mit jeweils unterschiedlichen zugrundeliegenden Arrangements.

Die Kinder von Familie Stieglitz waren vor der Pandemie im Kindergarten und in der Schule. Die Betreuung in der Schule gestaltete sich als Halbtagsbetreuung, die auch bei ausgefallenen Schulstunden eine sichere Betreuung des Sohnes bis nachmittags gewährleisten konnte. Das Betreuungsangebot des Kindergartens umfasste 35 Stunden pro Woche. Morgens ergab sich lediglich der Aufwand der Fahrt zum Kindergarten, der Sohn von Familie Stieglitz fuhr eigenständig zur Schule.

*Frau Stieglitz: "[A]ber unsere Tochter ist halt noch sehr klein, die ist drei Jahre alt und ehm braucht sehr viel Begleitung in ihrem Alltag und ehm (2) ja dann haben wir das von Mitte Dezember aus eben so gehandhabt, dass wir das wir zeitversetzt gearbeitet haben und immer jemand irgendwas abgedeckt hat" (Interview Frau Stieglitz: Zeile 201-204).*

Im Laufe der Pandemie wurde Familie Stieglitz, wie auch alle anderen Familien des Samples, mit einer Einschränkung der Betreuungsangebote konfrontiert, wodurch sich ihr Tagesablauf tiefgreifend veränderte. Herr Stieglitz übernahm neben seiner eigentlichen beruflichen Tätigkeit die morgendliche Betreuung des Sohnes sowie den Unterricht im Homeschooling. Mittags unterbricht er seine Tätigkeit so-

gar vollständig für das gemeinsame Familienessen, welches er selber zubereitet. Erst wenn seine Frau von ihrer Arbeit zurückkommt und die Kinderbetreuung übernimmt, geht er seiner beruflichen Tätigkeiten im Homeoffice weiter nach. Ähnliche Betreuungsstrukturen können im gesamten Sample aufgezeigt werden. Die neuen Situationen sowie Herausforderungen werden von beiden Partner\*innen als fordernd und teilweise auch überfordernd beschrieben. Feste und funktionierende Umgangsmuster müssen erst gefunden und in die alltägliche Lebensführung eingegliedert werden, wobei diese an die ständigen Veränderungen und neuen Maßnahmen der Pandemie-Bekämpfung angepasst werden müssen.

Neben der prägnanten Veränderung der Kinderbetreuung durch die Eltern konnten zusätzlich bei einem Teil der Befragten unterschiedliche Arrangements für die Kinderbetreuung gefunden werden. Freunde und Großeltern wurden teilweise regelmäßig zur Betreuung eingesetzt, teilweise eher sporadisch oder in Notsituationen.

*Frau Dohle: "Wir haben uns dann dafür entschieden, ich sag mal in den sauren Apfel, aus unserer ganz persönlichen Sicht zu beißen. Und zu sagen: Okay, [Name Kind] bleibt jetzt bis zum Ende Jahrs auf jeden Fall zu Hause. Sie ist nicht mehr in die Kita gegangen. Dafür hat sie die Oma regelmäßig gesehen. Ja? Die war dann ja auch, wie gesagt, zweimal die Woche hier mal und hat auf [Name Kind] aufgepasst. Die haben zusammen gespielt. Das fand das Kind toll" (Interview Frau Dohle: Zeile 351-355).*

Bei Familie Dohle fiel durch die Corona-Pandemie die vorherige externe Betreuung durch die Kindertagesstätte weg. Vorher ging die Tochter von Familie Dohle von 9:00 Uhr bis circa 14:30 Uhr in die Kindertagesstätte und wurde jeweils von Frau Dohle hingebacht sowie abgeholt. Dabei stand der Familie ein größeres Stundenkontingent von 45 Stunden zur Verfügung, welches jedoch bewusst nicht ausgenutzt wurde.

In der Pandemie war die Familie von Schließungen der Betreuungseinrichtung betroffen und entschied sich aufgrund des erhöhten Infektionsrisikos sowie des un stetigen Betreuungsangebotes, ihre Tochter längerfristig ausschließlich privat zu betreuen. Hierbei erhielt die Familie familiäre Unterstützung von der Mutter von Frau Dohle, die zweimal die Woche die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit übernahm. Aber auch die Unterstützung durch Arrangements mit befreundeten Familien wurde genutzt, um die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit zu gewährleisten. Beispielsweise traf Familie Elster ein festes Arrangement mit einem befreundeten Paar, bei welchem die Kinder jeweils abwechselnd von den Familien während der Arbeitszeit betreut wurden. Die Motivationen dieses Arrangements waren neben der Schaffung einer stabilen Betreuungssituation die Aufrechterhaltung der sozialen Kontakte der Kinder sowie eine Minimierung des Infektionsrisikos. Unabhängig davon, ob die Kinder von den Eltern, Großeltern oder Freunden betreut wurden, ergaben sich für das gesamte Sample ein hoher Koordinierungsaufwand und eine Vielzahl neuer Betreuungsarrangements. Die öffentlichen Betreuungseinrichtungen mussten zeitweise vollständig durch eigene Care-Arbeit ersetzt werden, wobei insbesondere die Eltern einen Großteil der neuen Verpflichtungen übernahmen. Ermöglicht wurde die neu zu leistende Care-Arbeit insbesondere durch die Möglichkeit des Homeoffice.

### Aufgabenverteilung

Aus der veränderten Arbeitssituation und den neuen Anforderungen, die sich aus der Extensivierung der Care-Arbeiten ergeben, resultieren auch bei der partnerschaftlichen Aufgabenverteilung Veränderungen. Etwaige Widersprüche bei der Darstellung dieser durch beide Partner\*innen konnten im gesamten Sample nicht gefunden werden. Vielmehr schätzten Männer sowie Frauen die Verteilung von Aufgaben in den verschiedenen Bereichen des familiären Alltags ähnlich ein. Die Veränderungen dieser zeigen sich bereits sehr deutlich bei den partnerschaftlichen Aufgaben, die am Morgen anfallen. Sie wurden vor der Pandemie bei fast al-

len Familien überwiegend von der Frau übernommen. Durch die veränderte Arbeitssituation der Väter bringen sich diese nun verstärkt in den familiären Morgen ein und übernehmen nun teilweise den Großteil der Aufgaben.

*Frau Fitis: “[Name Mann] hat sich früher selbst Frühstück gemacht aber eh wir haben meistens gar nicht zusammen eh gegessen. Das ist immer noch so also wir essen immer noch nicht zusammen aber eh ja [Name Mann] bereitet für uns jetzt vor morgens quasi, weil ich ja aus em Haus muss und eh er macht komplett das Frühstück für [Name Kind] und er macht [Name Kind] auch fertig, er packt alle Sachen für ihn. Manchmal mache ich das auch vorher aber eigentlich macht [Name Mann] das alles. Also alle Sachen für [Name Kind] vorbereiten und [Name Kind] komplett fertig machen, das macht er eigentlich immer morgens” (Interview Frau Fitis: Zeile 51-57).*

Bei Familie Fitis gestaltete sich der Morgen vor der Pandemie vor allem als Aufgabenfeld der Frau, da Herr Fitis einen langen Fahrtweg von 90 Minuten hat. Im Rahmen der Corona-Pandemie sowie der Umstellung auf die vollständige Tätigkeit im Homeoffice übernimmt er nun jedoch verschiedene Aufgaben, wie die Zubereitung des Frühstücks für die ganze Familie, das Vorbereiten des Sohns für die Schule, sowie den Fahrweg zu eben dieser.

Auch während der Arbeitszeit bedingte die Pandemie Änderungen bei der partnerschaftlichen Aufgabenverteilung, insbesondere im Hinblick auf das in diesem Zeitraum neu entstandene Aufgabenfeld der Kinderbetreuung.

*Frau Elster: “[D]adurch hat sich in Bezug auf die Aufgabenteilung insofern was geändert eh, als dass wir uns insbesondere während eh der Lockdown Phasen natürlich auch um die Betreuung unserer Kinder kümmern mussten, das haben wir dann im Wechsel getan, haben versucht, das mit dem*

*Homeoffice irgendwie eh zu kombinieren und eh das ist uns glaube ich ganz gut gelungen” (Interview Frau Elster: Zeile 44-48).*

Familie Elster organisierte die neuen Herausforderungen sowie Aufgaben der anfallenden Kinderbetreuung während der Arbeitszeit durch ein ausgeglichenes Betreuungsarrangement. Das Ehepaar wechselt sich bei der Kinderbetreuung täglich ab, ähnlich ausgeglichene Verteilungsmuster bei diesem Aufgabenfeld konnten ebenfalls bei vier weiteren Familien des Samples gefunden werden. Bei Familie Stieglitz übernimmt während der Arbeitszeit von Frau Stieglitz der Vater die Aufgaben, die im Kontext der Kinderbetreuung anfallen, wie beispielsweise die Unterstützung des Sohnes beim Homeschooling. Mittags bereitet er das Essen vor, bevor er nachmittags von seiner Frau bei der Betreuung abgelöst wird und seiner Erwerbsarbeit weiter nachgeht. Die partnerschaftliche Aufgabenverteilung schafft in dieser Ausgestaltung sowohl für die Partner als auch die Partnerinnen Freiräume, die anderweitig genutzt werden können und zur Entlastung beitragen. Neben den gegenseitig geschaffenen Freiräumen nimmt auch das Verständnis für Belastungssituationen des jeweiligen Partners oder der jeweiligen Partnerin deutlich zu. Das Abwechseln der Aufgaben erlaubt den Austausch von Erfahrungen und ein besseres Einfühlungsvermögen für die Tätigkeit des Partners.

Demgegenüber stehen Familie Dohle und Sperber, bei denen jeweils die Frauen schon vor der Pandemie den Großteil der Care-Aufgaben übernommen haben und auch in der Pandemie die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit übernehmen. Obwohl Herr Sperber sich weniger in die Kinderbetreuung einbringt, nimmt auch er durch die Arbeit von zuhause die hohe Belastung wahr, welcher seine Frau durch die Rekombination der Sphären von Erwerbs- und Care-Arbeit ausgesetzt ist.

*Herr Sperber: “Ja auf der anderen Seite hat sie auch so Phasen gehabt wo sie eben besonders belastet war. Und eh da hab ich dann vermehrt im Haushalt was gemacht. Geputzt oder eh sowas.*

*Aber ehm das soll jetzt nicht klingen als ob ich, ich hab nich den Löwenanteil. Ja den hat tatsächlich meine Frau an der Stelle was haushaltsnahe Tätigkeiten angeht. Ja da war meine Frau tatsächlich auch (.hhh) ehm die treibende Kraft. Auch was ehm (2) ehm unsere Tochter angeht” (Interview Herr Sperber: Zeile 222-227).*

Nicht nur ein ausgeglichenes Arrangement für das Aufgabenfeld der neuen Care-Aufgaben, sondern auch eine mehrheitliche Betreuung durch die Frau stärken die männliche Wahrnehmung für die Herausforderungen, Problematiken sowie Belastungen, die sich durch die gleichzeitige Vereinbarung von Familie und Beruf ergeben. Durch die Arbeit im Homeoffice rückt für die Väter neben der Erwerbsarbeit insbesondere die vorher räumliche getrennte private Sphäre in den Fokus und schafft eine Sensibilität für die Vereinbarkeitsproblematik der beiden Aufgabenfelder.

Bezüglich der Haushaltsführung konnten im Sample keine großen Differenzen zwischen der Zeit vor und während der Pandemie gefunden werden. Familien, bei denen sich die Organisation schon vorher durch eine ausgeglichene Aufgabenverteilung auszeichnete, behielten dieses Muster in der Pandemie bei. Bei Familien in denen vormals die Frau einen Großteil der Haushaltsführung übernahm, zeigten sich hingegen nur geringfügige Veränderungen bei der Aufgabenverteilung, da die Väter ihre Unterstützung lediglich marginal veränderten. Insgesamt blieben die getroffenen Arrangements im Einklang mit Zucco und Lott (2021) auch über die Pandemie hinweg stabil und bewiesen deutlich höheres Beharrungsvermögen als die Aufgabenverteilung bei der Kinderbetreuung.

Auch am Nachmittag bleiben alte Strukturen der Aufgabenverteilung weitestgehend bestehen. Die Routinen aus der Zeit vor der Pandemie werden weiterhin verwendet und es wird von einer klassischen Aufgabenverteilung berichtet.

*Frau Dohle: “Und die Sachen, die ich halt nicht zwischendurch geschafft habe, die haben wir dann*

*halt abends noch (.hhh) zusammen fertig gemacht irgendwie. Und (.) ja.”*

*Interviewerin: “Mhm. Also ist quasi der ganze Mehraufwand, der dann entstanden ist, irgendwie abends dann zusammen erledigt worden.”*

*Frau Dohle: “Genau. (.) Und und manchmal dann eben auch Arbeit, die einfach liegen geblieben ist” (Interview Frau Dohle: Zeile 196-201).*

Eine Änderung, die sich jedoch in diesem Bereich des Tagesablaufs zeigt, ist, dass viele der befragten Elternteile Arbeit am Abend nachholen müssen, die vorher aufgrund von Unterbrechungen und Betreuungsaufgaben nicht erledigt werden konnte. Auch hier zeigt sich, dass das Homeoffice in Kombination mit Betreuungsverpflichtungen eine zeitliche Entgrenzung zur Folge hat, die das Arbeiten in Zeitabschnitten nötig macht, die vorher der Familiensphäre zugeteilt waren.

### Lebensführung

In Bezug auf die alltägliche Lebensführung der interviewten Familien zeigen sich deutlich Differenzen zwischen der Zeit vor und während der Pandemie. Vor der Pandemie waren die familiären Tagesstrukturen vorrangig durch eine strategische Lebensführung geprägt. Es lassen sich langfristige Planungshorizonte erkennen sowie eine feste Struktur, die den Handlungsrahmen des Alltags gestaltete. Diese wurden durch ein kontinuierliches Betreuungs- sowie Freizeitangebot ermöglicht, welches wöchentlich wiederkehrende Zeitmuster schuf. Die Befragten verwiesen oft auf die Zufriedenheit, die sich für sie aus der gewählten Struktur und den langen Planungszeiten ergab.

*Herr Elster: “Also wir sind. Wir konnten uns dann so von (.) ja von der Zeit, von der Arbeit her, von der Aufteilung ja immer ganz gut einteilen mit natürlich einer längerfristigen Planung [...]. So dass man so die nächsten zwei, drei Wochen immer ehm schon vorplant wann wo ist irgendwie ne*

*Termin oder kritischer Punkt Punkt genau, aber so eigentlich eh ne“ (Interview Herr Elster: Zeile 151-156).*

Herr Elster berichtet von einer stringenten Planung bezogen auf die Kinderbetreuung und seine Arbeit, die sich über einen Zeitraum von zwei bis drei Wochen erstreckte. Wichtige Termine, die er als “kritische Punkte” beschreibt, wurden frühzeitig in die Planung mit eingeflochten und führten nicht zu Stress oder Problemen in der Alltagsgestaltung. Ähnliche Muster und Planungsstrukturen ließen sich für die Gestaltung des Alltags vor der Pandemie über die gesamte Breite des Samples identifizieren.

Der vormals strategisch geprägten Lebensführung der Familien steht in der Zeit während der Pandemie eine stärkere Bewertung des familiären Bereichs gegenüber. So reflektiert Herr Kleiber, dass ihm durch die Arbeit im Homeoffice besonders die Bedeutung, die seine Familie für ihn hat, bewusst geworden ist. Die Verlagerung der Prioritäten, die sich für Herrn Kleiber für den Zeitraum in der Pandemie zugunsten der Familiensphäre ergeben, lässt den starken Fokus auf eine traditionale Lebensführung erkennen.

*Herr Kleiber: “Die Sache ist, was man selbst draus macht. (.hhh) Und dann sind wir aus meiner Sicht beim letzten Punkt, was ist mir persönlich wichtig, und mir persönlich ist meine Familie sehr wichtig, das ist jetzt auch mit Corona bewusst geworden. Zeit, auch die Zeit, die ich in Anführungsstrichen jetzt theoretisch mehr hätte, dass ich die sinnvoll einsetzen kann. Gleichzeitig sag ich aber auch, ich mach den Job nicht, weil ich den Job mache, sondern weil ich den Job gerne mache. (.hhh) Und dementsprechend ist mir dieser auch wichtig. Wobei mittlerweile die Abstufung ganz klar dahin geht, ja Job ist Job, der ist wichtig, aber die Familie geht für mich vor“ (Interview Herr Kleiber: Zeile 547-553).*

Die Familie steht im Fokus seiner Handlungen und nimmt einen größeren Raum im Alltag ein als der Beruf oder andere Handlungsfelder. Das Argument, dass der Beruf weiterhin eine wichtige Stellung im Leben einnimmt, aber dennoch der Familie untergeordnet ist, wurde von einer Vielzahl der Väter angeführt.

Ausgehend von den Einschränkungen, Restriktionen und Maßnahmen zur Eindämmung des Virus ergeben sich für die Familien zudem neue Herausforderungen für die alltägliche Lebensführung. Schnell wechselnde politische Maßnahmen und das sich stetig verändernde Betreuungsangebot lassen sich nicht mehr nur mit einem gewählten Arrangement bewältigen. Es entstehen zunehmend Durchmischungen der einzelnen Lebensführungstypen, die sich stark an den äußeren Umständen orientieren und den aktiven Konstruktionscharakter der Lebensführung einschränken. Frau Fitis berichtet von weniger Planungsmöglichkeiten bezüglich der Kinderbetreuung, die einer langfristigen Strukturierung des Alltags entgegenstehen. Die Zeithorizonte der Planung beschränken sich auf zwei bis drei Tage und erfordern ein pragmatisches Handeln, das immer wieder neu überdacht und gewählt werden muss. Für Frau Fitis ergeben sich daraus stressige Situationen, denen nicht mehr mit einem gewählten Arrangement der Alltagsstruktur zu begegnen ist, sondern mit einer Vielzahl an unterschiedlichen, der Situation angepassten Mustern. Die neue Tagesordnung verlangt ein größeres Maß an Aufmerksamkeit und Orientierung an äußeren Gegebenheiten. Der aktive Konstruktionscharakter des Alltagshandelns gerät dabei in Bedrängnis und muss zugunsten einer stärkeren Orientierung an den gegebenen Umständen zumindest teilweise aufgegeben werden.

*Frau Fitis: “Ja also es ist tatsächlich mehr Organisation. Also als vorher. Weil vorher war alles klar ne Schule beginnt ich mache ihn fertig, bringe ihn hin, er ist da isst Mittag ich hole ihn ab und dann Nachmittagsprogramm, also das war viel strukturierter und jetzt ist es natürlich durch die ganzen Maßnahmen die da kommen und meistens ist es ja auch irgendwie so drei Tage vorher oder zwei Tage*

*vorher und dann muss man plötzlich reagieren. Ne auf einmal heißt es ja Wechselunterricht und dann ehh ja wann denn. [...] Also ich finde irgendwie habe ich das Gefühl, dass es für ihn mehr Stress ist als vorher und wie gesagt für mich ist es auch mehr Stress, weil es unstrukturierter ist einfach nee. Und man hat mehr Diskussion mit anderen Leuten auch nee“ (Interview Frau Fitis: Zeile 206-226).*

Neben Frau Fitis berichten auch andere Befragte von einer zusätzlichen Belastung durch kurzfristige Änderungen von Maßnahmen oder politischen Entscheidungen, die mit Dauer der Pandemie zu einer resignativen Haltung führen. Während anfangs oftmals versucht wurde, den veränderten Tagesstrukturen mit einer bewussten Lebensführung zu begegnen, wird nun von den Familien auf Handlungsstrukturen zurückgegriffen, die eine Bewältigung der jeweils tagesaktuellen Umstände ermöglichen. Es lassen sich zunehmend Brüche und eine starke Fluktuation zwischen den einzelnen Strategien der alltäglichen Lebensführung erkennen.

### 5.1.3 Zwischenfazit

Im Kontext einer der Zielsetzungen des Forschungsprojekts – die Auswirkungen von Homeoffice auf den Beitrag von Vätern zur Haus- und Sorgearbeit zu untersuchen – kann als ein Ergebnis festgehalten werden, dass insbesondere die Gestaltung der Tätigkeit eine wichtige Voraussetzung für eine gesteigerte Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist. Hinsichtlich der räumlichen Ausgestaltung der Tätigkeit im Homeoffice ergab sich, dass ein räumlich abgetrenntes Büro ein wichtiger Faktor für ein produktives Arbeitsumfeld ist. Eingesparte Fahrtzeiten werden sowohl für Arbeitsaufgaben als auch die Kinderbetreuung eingesetzt, wobei die dadurch entstehende Entgrenzung der Sphären zu einer stärkeren Wahrnehmung der Vereinbarkeitsproblematik von Erwerbsarbeit und Familie beitragen kann. Während sich die Arbeitsaufgaben durch die Möglichkeit des Homeoffice kaum verändert haben, sind die Subjektivierung der Tätigkeit und das Autonomieempfinden ausschlaggebende Faktoren für eine gesteigerte Vereinbarkeit und

hängen maßgeblich von den Arbeitgeber\*innen ab. Gleiches gilt für die Unterbrechungen der Tätigkeit. Planvolle und selbst gesetzte Unterbrechungen tragen zur Vereinbarkeit bei, während ungeplante Unterbrechungen eine Belastung darstellen und den Arbeitszeitraum extensivieren können. Die Unterbrechungen bergen das Potenzial, sowohl Möglichkeiten wie Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzuzeigen. Erwartungsgemäß musste die Care-Arbeit aufgrund von ausfallenden Betreuungsangeboten in einem deutlich größeren Umfang von den Eltern übernommen werden. Insbesondere am Morgen brachten sich neben den Müttern auch die Väter wesentlich stärker in die Betreuung ein. Bei der neu entstandenen Herausforderung der Kinderbetreuung während der Arbeitszeit zeigt sich, dass die Familien vor allem ausgeglichene Arrangements treffen, bei denen beide Partner teile zu gleichen Teilen involviert sind. In Bezug auf die Hausarbeit blieben alte Strukturen und Bewältigungsstrategien weitgehend bestehen, wodurch sich keine großen Differenzen zum Zeitraum vor der Pandemie ergeben. In Hinblick auf die alltägliche Lebensführung der Familien zeigt sich für die Zeit vor der Pandemie eine Präferenz für den strategischen Typen. Demgegenüber wählen Familien, im Kontext der vielfältigen Veränderungen im Rahmen der Pandemie, neben einer situativen Lebensführung, aufgrund tagesaktueller Umstände, vorrangig eine traditionale Lebensführung. Besonders deutlich wird die traditionale Lebensführung an der Gewichtung der Lebenssphären. Die Familiensphäre gewinnt in der Pandemie für die Väter deutlich an Relevanz und wird über die Sphäre der Erwerbsarbeit gestellt, ohne diese abzuwerten. Zusätzlich zeigt sich ausgehend von den sich ständig ändernden politischen Maßnahmen sowie Betreuungsmöglichkeiten eine zunehmende Durchmischung unterschiedlicher Arrangements der Lebensführung.

## 5.2 Doppelbelastungen im Zusammenspiel mit Rollenmustern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nachdem im vorangegangenen Kapitel bereits erste Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit

von Familie und Beruf aufgezeigt wurden, sollen diese nachfolgend im Kontext von Rollenmustern tiefergehend thematisiert werden. Um die Voraussetzungen aufzuzeigen, unter denen Männer im Homeoffice ihr väterliches Potenzial nutzen können um die doppelte Vergesellschaftung der Frau zu beeinflussen, ist es zentral, Rollenmuster zu identifizieren und in Bezug zu den berichteten Vereinbarkeitsproblemen zu setzen. Mit Bezug zur leitenden Fragestellung des Berichts soll zudem beleuchtet werden, inwiefern dieses Zusammenspiel die Doppelbelastung von Frauen beeinflusst. In Einklang mit der Theorie der doppelten Vergesellschaftung werden Belastungen ausgehend von der Rekombination der widersprüchlich strukturierten Bereiche von Erwerbsarbeit und Privatsphäre aus Perspektive beider Geschlechter fokussiert, um mögliche Voraussetzungen umfänglich zu erfassen.

Bei Sichtung des Interviewmaterials wurde deutlich, dass sich die Paare hinsichtlich ihrer Wahrnehmung, Ausgestaltung und insbesondere Reflektion von Geschlechterrollen unterscheiden. In diesem Zusammenhang lassen sich einerseits Paare identifizieren, die ein eher tradiertes Geschlechterarrangement aufrechterhalten – der familiäre Binnenraum und darin anfallende Tätigkeiten der Haus- und Sorgearbeit werden der Frau bzw. Mutter zugeordnet, während der Mann bzw. Vater in erster Linie als reiner Berufsmensch außerhalb der Familie, in der Erwerbssphäre, agiert und für die Sicherung des familiären Lebensstandards zuständig ist (vgl. Böttcher 2020). Derartige Rollenmuster zeigen sich beispielsweise verstärkt bei Familie Dohle. So sieht Herr Dohle seine Verantwortlichkeiten verstärkt in der Sphäre der Erwerbstätigkeit, während er sich weniger mit den Aufgaben in der privaten Sphäre identifizieren kann. Diese ordnet er vermehrt seiner Frau zu und sieht auch die künftige Entlastung durch die erneute Unterstützung der Haushaltshilfe vorrangig bei seiner Frau, die seit Beginn der Pandemie sowohl die ausfallende Tätigkeit der Haushaltshilfe kompensiert als auch die Kinderbetreuung zum Großteil übernimmt.

*Herr Dohle: "Also das heißt eigentlich (.) hat sich glaub ich, sagen wir mal, nicht gerade so viel geändert. Für meine Frau wird's glaub ich*

*jetzt wieder zunehmend angenehmer. (.) Insbesondere falls auch irgendwann unsere Putzhilfe wieder zurück kommt irgendwie, weil man dann doch (.) langsam (.) also sie auch wieder sich um ihre (.) Träume, Ziele und sonstige Sachen kümmern kann irgendwie und nicht ganz so viel zurückstecken muss irgendwie" (Interview Herr Dohle: Zeile 847-851).*

Auch aus der Sicht von Frau Dohle waren die Haus- und Sorgearbeit Aufgabenfelder, die sie aufgrund ihres internalisierten Rollenverständnisses übernommen hat. Dieses Rollenbild spannt einen für sie engen Handlungsraum auf, in dem sie ein gegenteiliges Handeln, das heißt die Konzentration auf ihre Selbstständigkeit, als egoistisch bewertet. Zusätzlich hätte eine derartige Entscheidung aus ihrer Sicht zu einer stärkeren Belastung ihres Mannes und einer "krawallgeladene[n]" Atmosphäre beigetragen.

*Frau Dohle: "[I]ch glaube es funkt-, es hat jetzt so lange Zeit hier so gut funktioniert, weil ich ganz automatisch zurückgeschni- gefahren habe. Tatsächlich. Wenn ich jetzt (1) total egoistisch gewesen wäre und jetzt gesagt hätte, ich mache jetzt meine Akquise und versuch um's verrecken meine ehm Stunden zu machen [...]. Das wäre wesentlich ehm (1) stressiger, wesentlich ehm (3) ehm (.) ja (1) @auch vielleicht krawallgeladener gewesen@. @(2)@ Für meinen Mann. (.hhh) Ehm. Also ich hab da ja schon i-, das ist für mich selbstverständlich eh einmal ehm vom vom Gefühl her, dass ich da so ein Stück zurück gefahren habe. [...] Ich hab's einfach so gemacht" (Interview Frau Dohle: 559-572).*

Demgegenüber konnten mehrere Paare identifiziert werden, die sich durch ein überwiegend egalitäres Rollenverständnis charakterisieren lassen. Dieses zeichnet sich durch ein gleichwertiges Engagement in Kinderbetreuung und

Hausarbeit aus. Die Frau bzw. Mutter geht einer eigenständigen beruflichen Tätigkeit nach, die über einen Zuerwerb hinausgeht und der Mann bzw. Vater "reduziert die Dominanz der Ernährerrolle zu Gunsten einer aktive(re)n Vaterschaft" (Bürgisser 2006: 20). Die egalitäre Rollenverteilung ermöglicht somit wesentliche Voraussetzungen für eine gemeinsame Kinderbetreuung (vgl. Bürgisser 2018: 5). Konkret fiel auf, dass in diesen Familien eine egalitäre Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit bereits vor der Verlagerung der beruflichen Tätigkeit ins Homeoffice berichtet wurde. Dieser Befund deckt sich mit der Forschung von Zucco und Lott (2021) und stützt die Erkenntnis, dass bestehende Muster häufig in der Pandemie beibehalten oder verstärkt werden. In diesem Zusammenhang reflektieren die Paare ebenfalls gesamtgesellschaftliche, traditionell geprägte Rollenerwartungen und kritisieren diese teilweise stark. Diese Kritik ist häufig in die klassische Rollenverteilung der Elterngeneration eingebettet, wobei das selbst gewählte Arrangement kontrastierend als fortschrittlicher eingeordnet wird. Wie Herr Storch betiteln viele Befragte eine derartige Aufgabenverteilung, bei der sich der Mann im Einklang mit der Parson'schen Familiensoziologie ausschließlich um die Sicherung des familiären Lebensstandards kümmert, während die Frau Haushaltstätigkeiten wie Kochen oder Wäsche waschen übernimmt, als klischeehaft. Konträr zu diesen Klischees versucht er mit seiner Frau, unter Berücksichtigung beruflicher Verantwortungen, private Aufgaben gleichmäßig aufzuteilen.

*Herr Storch: "Das war nicht so, (.) gut das ist jetzt irgendwie so ein bisschen ein 50er Klischee, aber das dann der Mann nach Hause und die Frau hatte die Wäsche fertig und das Kochen. Eher nicht. Das war eh schon nie der Fall, weil wir es ja relativ gleichmäßig verteilt haben. Da würde ich sogar fast sagen war es ein bisschen weniger der Fall"* (Interview Herr Storch: Zeile 233-237).

Mit Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigt sich bei den eher traditionell organisierten Familien weiterhin eine starke Wahrnehmung der Doppelbelastung seitens

der Frauen. Für sie ergeben sich durch die Pandemie sowie durch die Schließung und/oder Reduzierung von Betreuungsangeboten neue Vereinbarkeitsproblematiken, da sie die zusätzlich anfallende Care-Arbeit zum Großteil übernehmen und mit ihrer Erwerbstätigkeit kombinieren müssen. So beschreibt Frau Dohle insbesondere den täglichen Wechsel zwischen Kind, Haushalt und Job als sehr anstrengend. Eine bessere Vereinbarkeit wäre für sie durch eine bewusste Trennung der Aufgabenfelder möglich. Für die Rekombinationsleistung der gegensätzlichen Sphären sowie die zusätzliche Belastung seit Beginn der Pandemie hätte sie sich zusätzlich von ihrem Partner mehr Anerkennung gewünscht.

*Frau Dohle: „Vom Partner (.) hätte ich mir zwischendurch ein bisschen mehr Anerkennung gewünscht. Für (1) die Anstrengung die damit verbunden ist, dieses (.) dieses hin und her switchen immer. Zwischen Kind Haushalt und ehm Job tatsächlich. Also dieses switchen. [...] Ich empfinde das unheimlich anstrengend. Wenn ich jetzt sagen könnte, ich mach am Stück mal hier (.hhh) drei, vier Stunden nur Büro. Dann mach ich das und das und dann mach ich das und das. Aber realistisch ist es so, ich ehm mach im (.) Büro, wickel zwischendurch meine Tochter, ehm koch, geb der was zu essen zwischendurch. [...]. Dann telefoniere ich mal wieder ein Stück. (.hhh) Dann ehm, das ist einfach irre anstrengend.“* (Interview Frau Dohle: Zeile 629-638).

Wie auch Frau Dohle empfinden einige der befragten Männer die gleichzeitige sowie entgrenzte Bewältigung von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung als hohe Belastung. Für viele Väter stellt die Situation eine vollkommen neue Herausforderung dar, mit der sie beim Arbeiten im Unternehmen nicht konfrontiert wurden. Eine klare Trennung der Aufgabenfelder kann jedoch zu einer bewussten Einbringung bei der Kinderbetreuung beitragen, die von den Vätern als familiär gewinnbringend bewertet wird.

Ausweitungen der Arbeitszeit werden für planvolle Einbringungen in die positiv wahrgenommene Kinderbetreuung in Kauf genommen, im Kontrast dazu werden anderweitige Unterbrechungen oder Doppelbelastungen negativ empfunden. Beispielweise übernahm Herr Stieglitz die Organisation des Homeschoolings seines Sohnes und beschreibt diese geplante Unterbrechung seines Arbeitstages als äußerst positive Erfahrung. Er pausierte seine Homeoffice-Tätigkeit bewusst, um die Distanzlehre seines Sohnes zu koordinieren sowie ihn zu unterstützen, um das Mittagessen für seine beiden Kinder zu kochen oder um seine Tochter aus dem Kindergarten abzuholen. Insbesondere die Integration der Abholung von (öffentlichen) Kinderbetreuungseinrichtungen in den Arbeitsalltag wird von den Vätern positiv hervorgehoben und mittags häufig von ihnen übernommen.

*Herr Stieglitz: "Hausaufgabenbetreuung habe ich irgendwie auch ganz gerne gemacht muss ich sagen, das war immer ganz spannend. [...] Die Sachen mussten runtergeladen, ausgedruckt, abgeheftet werden ne Wochenplan erstellt das habe ich dann mit meinem Sohn zusammen gemacht. Wann welche Aufgaben denn anstehen für die Woche. [...] Das hat aber auch irgendwie Spaß gemacht war nie ne Problem" (Interview Herr Stieglitz: Zeile 661-667).*

Wie bereits in Kapitel 5.1.1 thematisiert, berichten die Befragten des Weiteren, dass ein hohes Maß an Flexibilität und Autonomie bezüglich der Arbeitszeiten notwendig ist, um diese planvollen Pausen wahrnehmen zu können. Hierbei werden die eigenen Möglichkeiten zur flexiblen Einteilung des Arbeitstages bewusst als Privileg wahrgenommen und von Bekannten sowie Kolleg\*innen ohne entsprechende Möglichkeiten abgegrenzt.

Im Zuge ihrer verstärkten häuslichen Anwesenheit nehmen einige der befragten Väter die zusätzliche Kinderbetreuung nun vermehrt als eine alternierende Arbeitsform wahr, die auf gleicher Ebene mit der Erwerbsarbeit steht. Der Arbeitscharakter zeigt sich für sie vor allem

in Abgrenzung zur gemeinsamen Freizeitgestaltung, die vor der Pandemie oftmals ausschließlich mit der Kinderbetreuung verbunden wurde.

*Herr Storch: "Ehm, (1) weil und das muss ich auch sagen, find ich an sich aber auch fair, ich mein, das Kind muss ja auch ne betreut werden. Ist ja auch ne Aufgabe. (.) Ist dazu gekommen (.hhh) und insgesamt würde ich immer noch sagen, dass es fiftyfifty ist" (Interview Herr Storch: Zeile 589-591).*

Herr Storch ist einer der Väter, die sich besonders intensiv mit dem Arbeitscharakter der Kinderbetreuung auseinandersetzen. Er erkennt, dass diese Aufgabe unter beiden Partnern gleichberechtigt aufgeteilt werden sollte. Erst eine egalitäre Rollenverteilung und die stärkere Präsenz durch die Möglichkeit des Homeoffice erlaubt den Befragten eine verstärkte Einbindung in die Familiensphäre, die wiederum die Wahrnehmung des Aufgabencharakters der Kinderbetreuung seitens der Väter erhöht. Frauen können durch dieses Arrangement von Vereinbarkeitsproblematiken entlastet werden, während die gesteigerte Einbringung der Väter die Sichtbarkeit der Rekombinationsleistung beider Sphären sowie die Doppelbelastung der Frau/Partnerin begünstigt. Auffällig ist jedoch, dass die väterliche Wahrnehmung der Arbeitsaufgaben der privaten Sphäre ausschließlich auf die Kinderbetreuung beschränkt ist, wodurch die Belastungen der Frauen durch die Eingebundenheit in Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und Haushaltsführung nicht vollumfänglich erfasst werden können.

Die egalitäre Aufteilung der Sorgearbeit in Kombination mit den Möglichkeiten des Homeoffice begünstigen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf maßgeblich. Trotzdem konnten im Sample auch differierende, eher tradierte Rollenmuster identifiziert werden, die einer gesteigerten Vereinbarkeit entgegenstehen. Eine egalitäre Rollenwahrnehmung darf folglich in diesem Sample als eine wichtige Voraussetzung für eine verbesserte Vereinbarkeit sowie gleichmäßige Aufteilung von Haus- und Erwerbsarbeit zwischen Müttern und Vätern im Homeoffice aufgefasst werden.

### 5.3 Unterstützungsmöglichkeiten, allgemeine Lebenszufriedenheit und Veränderungspotenziale für die familiäre Aufgabenteilung

Während die vorherigen Kapitel insbesondere die aktuellen Veränderungen im Kontext der Corona-Pandemie und der mit ihr einhergehenden Maßnahmen, wie der Schließung und/oder Einschränkung von Betreuungsangeboten, adressiert haben, ist es darüber hinaus zentral aufzuzeigen, inwiefern von diesen langfristige Veränderungspotenziale ausgehen. Diese sollen folgend thematisiert werden. Obwohl die Pandemie mit großen Einschränkungen, Entbehungen und neuen Anforderungen für Familien sowie Berufstätige einhergeht, lassen sich aus den gewählten Bewältigungsstrategien Veränderungspotenziale für die familiäre Arbeitsteilung und daran anschließend Wünsche nach zukünftigen Unterstützungsmöglichkeiten ableiten. Auch ein Einfluss auf die Lebenszufriedenheit, die von der Pandemie und der Möglichkeit zum Homeoffice beeinflusst wird, ist erkennbar und soll im Folgenden systematisch erschlossen werden.

#### 5.3.1 Allgemeine Lebenszufriedenheit

Bei der allgemeinen Lebenszufriedenheit der Befragten zeigt sich erwartungsgemäß, dass sich die vielfältigen Einschränkungen und Maßnahmen der Corona-Pandemie negativ auf viele Lebensbereiche auswirken. Den weiblichen wie auch männlichen Befragten fehlen die sozialen Kontakte mit Freunden, die nicht durch Telefonate oder Videotelefonie ersetzt werden können. Aber auch die starke Einschränkung von Freizeitmöglichkeiten wird als eine Belastung wahrgenommen. Insbesondere gemeinsame Familienaktivitäten wie Besuche in Restaurants oder Freizeitparks, aber auch der Verzicht auf Urlaube werden als Gründe für eine verringerte Lebenszufriedenheit angeführt. Frau Fitis merkt zudem, dass sie vor allem die Angst belastet, dass ihr Kind durch die vielen Einschränkungen etwas verpasst bzw. sie ihm im privaten Umfeld nicht genügend Anreize bieten kann.

*Frau Fitis: "Ich sehe dann immer [Name Kind] so, deswegen habe*

*ich schon so ne Grundunzufriedenheit so, weil ich denke dass ich denke, dass er viel verpasst auch ne. Also er könnte eigentlich so viel erleben, so viel wahrnehmen, ich meine so kleine Kinder die saugen ja auch alles so auf (.) und ich würde ihm gerne so viel zeigen [...]" (Interview Frau Fitis: Zeile 155-159).*

Hinzu kommen bei vielen Befragten die Bedenken aufgrund der Ansteckungsgefahr. Diese reduziert die Lebenszufriedenheit dahingehend, dass sich sowohl Mütter wie auch Väter ständig Gedanken über die Richtigkeit von Entscheidungen in Bezug auf die Nutzung von Betreuungsangeboten sowie sozialen Kontakten machen und das daraus resultierende Risiko für die eigenen Familienmitglieder abzuwägen versuchen. Im Kontrast zu den vielfältigen negativen Aspekten steht die positive Wahrnehmung der Arbeit im Homeoffice. Herr Stieglitz hebt hervor, dass er bereits vor der Pandemie aus beruflicher Perspektive zufrieden war, jedoch durch das Homeoffice nochmals eine Steigerung seiner Lebenszufriedenheit eingetreten sei. Diese ergibt sich besonders aus dem Umstand, dass er nun mehr gemeinsame Zeit mit seinen Kindern verbringen kann.

*Herr Stieglitz: "Ehm beruflich würde ich sagen war ich sehr zufrieden, aber es gab durchaus Aspekte, die sich jetzt durch das Homeoffice verbessert haben" (Interview Herr Stieglitz: Zeile 325-326).*

Auch Frau Stieglitz hebt den Umstand, dass ihr Mann nun mehr Zeit mit den Kindern verbringen kann, als einen Faktor hervor, der ihre Lebenszufriedenheit gesteigert hat. Zusammenfassend konnte die neue Arbeitsform des Homeoffice als einer der wenigen Einflussfaktoren auf die Lebenszufriedenheit gefunden werden, die sich während der Pandemie positiv auswirken und daher ein mögliches Veränderungspotenzial über diese hinaus hat.

#### 5.3.2 Veränderungspotenzial

Zentral zeigt sich, dass alle Befragten des Samples langfristige Veränderungspotenziale

über die Pandemie hinaus thematisieren, welche sich insbesondere aus dem Kontext der Tätigkeit im Homeoffice ergeben. Die Vorstellungen und das Potenzial zur Veränderung reichen weit über die Ausgestaltung als Maßnahme gegen das Infektionsgeschehen hinaus und werden auch für eine Zeit nach der Pandemie als sinnvolle Veränderung beschrieben. Als eines der prägnantesten Potenziale wurde von allen Befragten geäußert, dass sie auch weiterhin einen Teil ihrer Erwerbsarbeit als festen Bestandteil im Homeoffice erbringen wollen. Herr Elster teilte seinem Arbeitgeber schon mit, dass er in Zukunft mindestens zwei bis drei Tage pro Woche aus dem Homeoffice arbeiten möchte, vollkommen ungeachtet der Frage, wie sich die Pandemie einschließlich der Maßnahmen zur Heimarbeit entwickeln wird.

*Herr Elster: "Ehm den ich auch schon mehr oder weniger durch die Blume mitgeteilt habe meinem Arbeitgeber, dass ich definitiv nicht wieder zurück gehen werde in fünf Tage die Woche im Büro zu sitzen. Ehm, (.) dass man da auf jeden Fall ne Regelung von, ich sach mal drei zu zwei oder so hat. Zwei Tage im Büro, drei Tage Zuhause" (Interview Herr Elster: Zeile 655-658).*

In diesem Kontext sticht vor allem die Erkenntnis hervor, dass sich alle Befragten von einer weitergehenden vollständigen Arbeit im Homeoffice distanzieren und den Wunsch nach einem hybriden Modell äußern, bei dem sie zwei bis drei Tage von zuhause arbeiten. Dieser Wunsch resultiert einerseits aus den Vorteilen, die sich in der familiären Sphäre für die Väter durch die Arbeit im Homeoffice ergeben – gesteigerte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Flexibilität und Zeit für gemeinsame Familienzeit. Andererseits fehlen allen befragten Vätern die persönlichen sozialen Kontakte mit Kolleg\*innen, wodurch das Bedürfnis entsteht, wieder zu Teilen am Arbeitsort präsent zu sein.

*Herr Elster: "Das halt dieser dieser Flurfunk. Dieser Schnack im Büro. Das ist natürlich deutlich weniger so zu Hause. Also man ist schon so ein bisschen, so ein bisschen so der*

*ja so der der Almötzi. Der so gesehen sich zuhause einigelt. Man kriegt von den anderen nichts mehr so großartig mit und weiß gar nicht, was ist im Privaten vielleicht oder was passiert bei den anderen. Man igelt sich so ein bisschen ein genau ja" (Interview Herr Elster: Zeile 401-405).*

Herr Elster vermisst insbesondere den privaten Austausch mit den Arbeitskolleg\*innen, der durch die ausschließliche Arbeit im Homeoffice deutlich reduziert ist. Kommunikationskanäle werden hauptsächlich für den beruflichen Austausch genutzt, wodurch für Herrn Elster eine soziale Distanz entsteht. Ein differierender Grund für den Wunsch nach einem hybriden Modell ergibt sich für Herrn Stieglitz. Auch er wünscht sich mehr Kontakt zu Kolleg\*innen, jedoch weniger aufgrund der fehlenden privaten Kontakte, sondern primär, um die Produktivität zu steigern.

Die langfristigen Veränderungspotenziale sind des Weiteren von den Subjektivierungsmöglichkeiten der Arbeit abhängig. Wichtig ist, dass sich der Arbeitnehmer mit seiner Persönlichkeit in die Arbeit einbringen kann. Freiräume hinsichtlich der eigenständigen Wahl von Pausenzeiten oder geplanten Arbeitsunterbrechungen erleichtern die Subjektivierung. Nur wenn Arbeitgeber\*innen flexible und selbstbestimmte Erwerbsarbeit ermöglichen, wird das Homeoffice von den Vätern als positive Regelung über die Pandemie hinaus gesehen.

*Herr Kleiber: "(2) Das habe ich den Herrschaften auch deutlich gesagt. Ich sag Leute, wenn ich jetzt hier mich ein und ausstempeln muss, ich werde jetzt nicht wegen jeder Viertelstunde mich ausstempeln, oder wenn ich mal die einfachsten Dinge mache, mir nen Kaffee hole, auf Toilette gehe, was auch immer, soll ich mich jetzt ausstempeln, was ich auch theoretisch machen müsste. Ich gucke dann, dass ich dann nach sechs Stunden. Und das ist dann irgendwann mitten am Tag. Und am Ende fängt man dann wieder da*

*an, wo man aufgehört auf. Man guckt wo seine Stunden sind“ (Interview Herr Kleiber: Zeile 203-208).*

Herr Kleiber sieht in dem aktuellen Stempelsystem für seine Homeoffice-Tätigkeit eine Restriktion der Subjektivierungspotenziale des Homeoffice, die zu einer Einschränkung für die Vereinbarkeit von Familie sowie Beruf führen und ihn daran hindern, das gesamte Veränderungspotenzial auszuschöpfen. Hierdurch wird deutlich, dass auch Arbeitgeber\*innen einen wichtigen Anteil an zukünftigen Veränderungspotenzial für mehr familiäre Vereinbarkeit tragen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der sich aus den positiven Erfahrungen der Arbeit im Homeoffice im Bezugsrahmen von entstehenden Veränderungspotenzialen ergibt, ist die Möglichkeit der Väter, diese Erfahrungen ausgehend von ihrer beruflichen Stellung an Kolleg\*innen und Mitarbeiter\*innen weiterzugeben. In Anlehnung an die Ergebnisse von Boll und Schüller (2020) ergibt sich die Chance, dass durch positive Bewertungen des Homeoffice von Vätern in (zukünftigen) Führungspositionen neue Arbeitsformen positiv für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf konnotiert und umgesetzt werden.

*Herr Storch: “Vielleicht wenn, (.hhh) ich sag jetzt mal übertrieben, unsere Generation irgendwann halt in der Führungsetage sitzt, weil man halt selbst als Eltern mit 30 oder mit 35 gemerkt hat wie das war und dass dann unsere Generation in 15 Jahren, vielleicht auch in 20 Jahren (.hhh) selber ansteuern kann, dass sich das dann irgendwann was ändert“ (Interview Herr Storch: Zeile 749-752).*

Herr Storch sieht bei der Einschätzung des Veränderungspotenzials durch die Arbeit im Homeoffice Unterschiede zwischen der Führungsetage in seinem Unternehmen und seiner eigenen Generation. Er erkennt vor allem ein langfristiges Potenzial in dem Wechsel der Führungsriege. Die aktuellen Erfahrungen von Vä-

tern können für ihn zu einer zukünftigen nachhaltigen Veränderung der Akzeptanz von väterlicher Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Herr Dohle erweist sich als ein Hoffnungsträger im Sinne von Boll und Schüller (2020). Als einer der Geschäftsführenden einer großen IT-Firma unterstützt er, ausgehend von seinen eigenen positiven Erfahrungen, über die Pandemie hinaus die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten und trägt folglich zu einer Verbesserung der Vereinbarkeitsproblematik für eine große Anzahl an Vätern und Müttern bei.

Auffällig ist, dass im Rahmen der Veränderungspotenziale lediglich die verstärkte Einbringung bei der Kinderbetreuung von den Befragten thematisiert wird. Andere Bereiche der Privatsphäre, wie beispielsweise die Haushaltsführung, werden hingegen nicht explizit als Aufgabenfeld angesprochen, in welches sich die Väter zukünftig stärker einbringen wollen. Abschließend lässt sich festhalten, dass für die Befragten große Potenziale für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Ausgestaltung der Arbeit und dem damit zusammenhängenden Subjektivierungspotenzial liegen. Die Arbeitgeber\*innen tragen hierbei einen gewichtigen Anteil der Verantwortung für die Verbesserung des Vereinbarkeitsproblems, aber auch die befragten Väter haben eine Vorreiterrolle inne, die sie für eine stärkere Verbreitung sowie die bessere Ausgestaltung alternierender Arbeitsformen sowie orts- und zeitflexibles Arbeiten nutzen können.

### 5.3.3 Unterstützungsmöglichkeiten

Ausgehend von den bisherigen Ergebnissen wurde deutlich, dass die befragten Väter insbesondere im Homeoffice zukünftige Potenziale für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehen. Deutlich wird jedoch auch, dass die Möglichkeit zur (teilweisen) Heimarbeit nicht die alleinige Lösung für die Vereinbarkeitsproblematik darstellt, sondern vielmehr durch weitere Unterstützungsmöglichkeiten ergänzt werden muss. Generell wird ausgehend von den eigenen Erfahrungen in Bezug auf die sich ständig ändernden Maßnahmen sowie Betreuungssituationen die Planungssicherheit als wichtiger Faktor genannt, der die Vereinbarkeit

erleichtert. Herr Fitis berichtet von einer unzureichenden Kommunikation über die Umstellung des schulischen Betreuungsangebotes auf ein Hybridmodell mit einem eingeschränkten zeitlichen Umfang. Auf die aktuelle Betreuungssituation bezogen wünschen sich die Befragten von den Betreuenden und der Politik eine gesteigerte Planungssicherheit.

Neben dem bereits mehrmals thematisierten Flexibilisierungspotenzial und Verständnis seitens der Arbeitgeber\*innen wird eine generelle Verbesserung des Betreuungsangebots, beispielsweise durch Betriebskindergärten, angeführt.

*Herr Dohle: "Egal ob es jetzt die Projekte sind, ob es die Vereinbarkeit mit Beruf und Familie oder allen anderem ist irgendwo, die Kollegen, die Art des Umgangs irgendwo. (.) Und ich glaube halt, dass viele (.) Strukturen in Deutschland, wenn man so auf größere Konzerne und Unternehmen guckt, trotz aller Innovation und ich sag mal Betriebskindergärten und was weiß ich was da passiert, (.) doch immer noch von ner Denke geprägt sind, die meiner Meinung nach aus den fünfziger, sechziger kommen irgendwo"* (Interview Herr Dohle: 1059-1064).

Die Strukturen von Betreuungsangeboten werden von Befragten wie Herrn Dohle als rückständig beschrieben und stehen einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwerend gegenüber. Besonders der Vergleich mit Strukturen in anderen Ländern wird zur Verdeutlichung der Defizite herangezogen. Hinzu kommt der Wunsch nach einer generellen Akzeptanz von väterlicher Teilzeitarbeit. So geht ein nachhaltiges Veränderungspotenzial für Herrn Storch nur mit der Akzeptanz eines reduzierten Stundenmodells seitens seines Arbeitgebers einher.

*Herr Storch: "Potenzial, also mehr Potenzial bei mir im Beruf wird es wirklich nur geben, wenn der Arbeitgeber sagt: Klar, du kannst Teilzeit arbeiten oder weiß nicht*

*was, irgendwie sowas in der Art"* (Interview Herr Storch: Zeile 661f.).

Neben der beruflichen wird ebenfalls die gesamtgesellschaftliche Akzeptanz von väterlichen Arbeitsarrangements kritisiert, die von einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit abweichen und somit einer stärkeren Einbringung in die private Sphäre entgegenstehen. Neben konkreten Unterstützungsmöglichkeiten durch direkte Vorgesetzte oder die Schule, die sich pragmatisch und individuell umsetzen lassen könnten, rückt somit auch der Wunsch nach einer übergeordneten, gesamtgesellschaftlichen Veränderung in den Fokus, die als zentral für die zukünftige Lösung der Vereinbarkeitsproblematik angesehen wird. Eine weitere Unterstützungsmöglichkeit, die von einigen Familien bereits während der Corona-Pandemie genutzt wird, ist der Rückgriff auf externe Dienstleistungen.

*Herr Storch: "Da muss ich sagen, find ich schon echt ne Erleichterung (1) ehm (1) vor allem natürlich Picnic, weil ich wirklich sonst ne Woche dann abends nach der Arbeit, nach dem Essen oder wenn [Name Kind] im Bett ist um 20 Uhr, irgendwie noch ins Auto steige um zu Rewe zu fahren. (.hhh) Das ist Zeit die man ja auch anders verbringen kann. (1) Ehm deswegen, das fand ich schon auch echt ne Erleichterung"* (Interview Herr Storch: Zeile 604-608).

Hausarbeiten werden als Belastung und zeitaufwändige Tätigkeit wahrgenommen und durch Dienstleister wie Picnic sowie HelloFresh externalisiert um Zeit für anfallende Einkäufe zu sparen, die in die Familiensphäre investiert werden kann.

### 5.3.4 Zwischenfazit

Zusammenfassend darf die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, als einer der wenigen Faktoren – während der Pandemie – aufgefasst werden, der die Lebenszufriedenheit der interviewten Personen in positiver Weise beeinflusst. Demgegenüber steht eine Vielzahl von Faktoren, die die Lebenszufriedenheit während

der Pandemie negativ beeinflusst haben. Ausgehend von den positiven Erfahrungen mit der Heimarbeit wird diese als langfristiges Veränderungspotenzial gesehen, insbesondere in einem hybriden Arbeitsmodell. Grund für den Wunsch nach Arbeitsmodellen, die von einer vollständigen Homeoffice-Tätigkeit abweichen, sind primär fehlende soziale Kontakte mit Kolleg\*innen, die sich sowohl beruflich als auch privat negativ auf die Zufriedenheit niederschlagen. Das Potenzial, positiv auf die Vereinbarkeit und Lebenszufriedenheit zu wirken, ergibt sich vornehmlich durch eine möglichst offene und subjektive Gestaltung der Arbeit im Homeoffice. Die Ausgestaltung der Arbeit hängt folglich nicht nur von den Arbeitnehmer\*innen selbst ab, sondern wird auch maßgeblich durch die Vorgesetzten mitgestaltet.

Zentral zeigt sich, dass alle Väter im Homeoffice vor allem ein Potenzial für mehr Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit sehen – eine stärkere Einbringung in andere Aufgabenfelder in der privaten Sphäre wird hingegen nicht in langfristigen Perspektiven thematisiert. Ausgehend von der (zukünftigen) beruflichen Stellung der Väter des befragten Samples können diese zusätzlich in Anlehnung an Boll und Schüller (2020) als Hoffnungsträger fungieren, indem sie ihre positiven Erfahrungen mit Kolleg\*innen teilen und in die Unternehmenskultur einbringen. Erste Einbringungen, die im Kontext dieser Hoffnungsträger-Funktion stehen, konnten aufgezeigt werden. Als Unterstützungsmöglichkeit für mehr Vereinbarkeit wird zusätzlich eine bessere Betreuungsstruktur gesehen, die sich durch die Einrichtung von Betriebskindergärten und eine allgemeine Verbesserung des Betreuungsangebotes realisieren lassen würde. Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene wünschen sich die Väter mehr Akzeptanz für abweichende Beschäftigungsformen mit reduziertem Stundenumfang, um der Vereinbarkeitsproblematik entgegenwirken zu können.

Ausgehend von der allgemeinen Lebenszufriedenheit sowie den (langfristigen) Veränderungspotenzialen und Unterstützungsmöglichkeiten lässt sich ein Potenzial zur Beeinflussung der doppelten Vergesellschaftung erkennen. Die Pandemie und die Maßnahmen zur Ein-

dämmung des Corona-Virus haben eine Sensibilisierung von Vätern für die Vereinbarkeitsprobleme und -möglichkeiten der Sphären von Erwerbs- und Familienarbeit zur Folge. Ausgehend von dem langfristigen Wunsch nach Homeoffice sowie alternierenden Arbeitsformen können diese Arbeitsarrangements die private Sphäre auch zukünftig beeinflussen und einen positiven Effekt auf die innerfamiliäre Arbeitsteilung ausüben, primär jedoch bei der Kinderbetreuung und weniger bei anderen Aufgabenfeldern wie beispielsweise der Hausarbeit.

#### 5.4 Väterlichkeit und väterliches Potenzial

Essenziell für das Erkenntnisinteresse des Forschungsprojektes war neben der Erforschung des Beitrages von Vätern zur Haus- und Sorgearbeit die Erfassung der Voraussetzungen, unter denen diese ihr väterliches Potenzial nutzen können, um die doppelte Vergesellschaftung der Frau zu beeinflussen. Vor diesem Hintergrund ist es in Anlehnung an Fthenakis und Minsel (2002) zentral, auch die subjektive Konstruktion von Vaterschaft zu berücksichtigen. Während die bisherige Ergebnisdarstellung primär die Veränderungen der partnerschaftlichen Aufgabenverteilung fokussierte, ist es für eine ganzheitliche Erfassung des väterlichen Potenzials sinnvoll, auch die subjektive Wahrnehmung der Befragten in Bezug auf Vaterschaft bzw. Väterlichkeit zu beleuchten. Erst durch diese holistische Erfassung können mögliche Divergenzen und Potenziale von gelebter sowie gewünschter Vaterschaft offengelegt werden. Hierbei ist neben der subjektiven Einschätzung der Väter auch die Wahrnehmung der Partnerin von Relevanz, um die verschiedenen und möglicherweise geschlechtsspezifischen Perspektiven auf Väterlichkeit darzustellen.

Für die Erfassung der subjektiven Wahrnehmung von Vaterschaft wurde den befragten Personen am Ende des Interviews explizit die Frage gestellt: Was ist Väterlichkeit aus Ihrer Perspektive? Auffällig war, dass sämtliche Befragte nicht ad hoc auf die Frage antworten konnten und häufig den Wunsch äußerten, einen Moment über die Antwort auf die Frage

nachdenken zu können. Die Beantwortung war oftmals sehr zögerlich und mit vermehrten nonverbalen Äußerungen wie lautem Ein- und Ausatmen verbunden. Zusätzlich machten die Befragten viele und längere Sprechpausen und schienen durch die Offenheit der Frage verunsichert. In diesem Zusammenhang wurden häufig Nachfragen zu dem Begriff und der richtigen Interpretation gestellt. Daraufhin wurde von den Interviewenden die bewusst offene Gestaltung der Frage verdeutlicht, wodurch eine vielfältige Einsicht in die subjektive Konstruktion von Väterlichkeit ermöglicht wurde.

#### 5.4.1 Weibliche Perspektive

Zentral ist bei den weiblichen Assoziationen zu Väterlichkeit in erster Linie die soziale Funktion nach Fthenakis und Minsel (2002). Die Frauen thematisieren vor allem die Offenheit von Vätern für die Bedürfnisse sowie Probleme des/der Kindes/Kinder und die emotionale Beziehung zwischen ihnen. Frau Dohle betont die hohe Emotionalität des Wortes und die Verantwortung der Vaterrolle. Für sie bedeutet Väterlichkeit, die Bedürfnisse des Kindes vor die eigenen zu stellen.

*Frau Dohle: "Väterlichkeit ist für mich ein sehr emotionales Wort. (.hhh) und ehm. (1) Und dann halt dieser Punkt Verantwortung damit tragen, auch eigne ehm viele eigene Bedürfnisse dann zurückzustecken, das kommt für mich eigentlich so auf Platz zwei, wenn ich so über den Begriff nachdenke. Aber erstmal ist Väterlichkeit (.) geht das für mich um die Beziehung zwischen Vater und Kind" (Interview Frau Dohle: Zeile 757-760).*

Frau Stieglitz sieht zudem eine weitere wichtige Verantwortung darin, Kinder stark für das Leben zu machen und spricht somit die Steigerung der Selbstbehauptung des/der Kindes/Kinder an. Vor dem Hintergrund der sozialen Funktion betonen viele Frauen zudem die Fürsorglichkeit und damit einhergehende (beschützende Eigenschaft von Vaterschaft. Frau Fitis verbindet diese Eigenschaft vor allem mit einem liebevollen Umgang mit dem/den Kind/ern.

*Frau Fitis: "Väterlichkeit ok (3). Väterlichkeit also (5). Ja gut das umschließt ehm alles für mich was ein liebender Vater ehh für ein Kind (.) sein sollte. Also ne dieses fürsorgliche, ehm (.) für das Kind da sein, Liebe geben (3) joa genau alles geben für's Kind einfach. Dieses beschützende einfach" (Interview Frau Fitis: Zeile 277-279).*

Neben der Dominanz der sozialen Funktion zeigt sich bei den weiblichen Befragten ebenfalls eine starke Assoziation mit der instrumentellen Funktion von Vaterschaft nach Fthenakis und Minsel (2002). In diesem Zusammenhang wird häufig die Beteiligung an der Erziehung und die Vermittlung von Wissen angesprochen. Frau Elster verweist zunächst auch auf die soziale Funktion und verknüpft diese aber nachfolgend mit der instrumentellen Funktion. Neben der Aufgeschlossenheit gegenüber dem/der Kind/er sieht sie die väterliche Beteiligung an der Erziehung und Entwicklung als zentrale Elemente von Väterlichkeit.

*Frau Elster: "Ehm ja, dass er für seine Kinder da ist, dass er eben auch ansprechbar ist für seine Kinder, dass er seine ehm Kinder unterstützen kann ehm bei allem was sie tun, bei Problemen ehm aber auch bei bei schönen Dingen ehm, (3) dass er für die Kinder da ist (2) ehm (5) joa (2). Dass die Kinder mit allem zu ihm ehh ihm kommen können, dass er immer ein offenes Ohr hat (2) ehm (4) ja und sich mit den Kindern ((räuspert sich)) beschäftigt in seiner Freizeit. Und ehm ihnen neue Dinge beibringt. Sachen erklärt ehm (2) etwas ja von der Welt erklärt [...]" (Interview Frau Elster: Zeile 365-373).*

Sowohl das Vermitteln von neuen Dingen, wie auch von allgemeinbildenden Inhalten sind für Frau Elster wichtige Aufgaben von Väterlichkeit. Auffällig ist, dass Väterlichkeit von den weiblichen Befragten mit weiteren konkreten Aufgaben verbunden wird. Hierbei wird immer wieder darauf verwiesen, dass die väterliche Pflicht auch Aufgaben umfasst, die nicht so viel

Spaß machen. Für Frau Dohle bedeutet dies, dass der Vater in jeder Situation gerne Zeit mit dem Kind verbringt und diese Möglichkeit auch wertschätzt.

*Frau Dohle: “ [D]ann würde ich sagen das ist für mich (.) eh Vater sein, Väterlichkeit, ist für mich eh (.) gerne Zeit mit dem Kind verbringen, nicht nur, weil man's muss und wenn man's muss das Beste daraus machen. @(.).@ Und versuchen das, ja, das wirklich auch (1) als Besonderheit wahrzunehmen und als a- eh vielleicht auch ein Stück weit als Geschenk, auch wenn's stressig ist zwischen-durch” (Interview Frau Dohle: Zeile 734-739).*

Interessanterweise wird die Brotverdienerfunktion nach Fthenakis und Minsel (2002) von den Frauen nicht als Aufgabenfeld des Vaters gesehen. Auch die Dimension des Karriereverzichts des Mannes wird von keiner der Befragten als relevante Funktion von Väterlichkeit thematisiert. Stattdessen führen Frau Kleiber und Frau Sperber in ihrer Argumentation die Brotverdienerfunktion als Gegenbeispiel von Väterlichkeit auf und klammern diese bewusst aus ihrem Verständnis aus.

*Frau Kleiber: “ Naja, sich ums Kind kümmern, sich um die be- oder naja noch nicht mal ums Kind, um die Bedürfnisse von der ganzen Familie, ne. (2) Dass du darum, darauf Rücksicht nimmst. (2) Das kann man ja auch gleichberechtigt tun. Also ich würde zum Beispiel nicht sagen, dass es unbedingt, keine Ahnung, dieses Modell Papa verdient das Geld und Mama schmeißt den Haushalt. (1) Ehm (1) theoretisch ging es ja auch anders rum, dass Mama das Geld verdient und Papa den Haushalt schmeißt. (.hhh) (hhh.) (2) Joa. (2) Und für das Kind da sein, auf das eingehen, auf die Bedürfnisse vom Kind eingehen” (Interview Frau Kleiber: Zeile 447-453).*

Frau Kleiber sieht ihren Partner nicht in der alleinigen Verpflichtung, die Sicherung des Lebensunterhalts der Familie zu gewährleisten. Vielmehr betont sie die Möglichkeit der gleichberechtigten Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit zwischen den Partnern bzw. des umgekehrten Modells der weiblichen Familiennährerin. Während sie die Brotverdienerfunktion bewusst aus ihrem Verständnis von Väterlichkeit ausschließt, hebt auch sie die soziale Funktion durch die Offenheit für die Bedürfnisse des/der Kindes/Kinder sowie der gesamten Familie hervor. Resümierend zeichnet sich die weibliche Perspektive vorrangig durch die Betonung der sozialen, gefolgt von der instrumentellen Funktion aus. In diesem Kontext wird Väterlichkeit bewusst von der Ernährerrolle abgegrenzt und dafür die (be-)schützende Funktion des Vaters gegenüber dem/der Kind/Kinder und der Familie betont.

#### 5.4.2 Männliche Perspektive

Auch bei den männlichen Interviewpartnern werden die soziale sowie instrumentelle Funktion von Vaterschaft am häufigsten genannt. Im Vergleich zu den Frauen/Partnerinnen zeigt sich jedoch eine stärkere Assoziation mit der instrumentellen Funktion. Bezüglich der sozialen Dimension heben die Männer vor allem die Relevanz hervor, für das/die Kind/er da zu sein. Beispielsweise beschreibt Herr Elster Väterlichkeit über die Anwesenheit des Vaters sowie Teilhabe am Leben des/der Kindes/Kinder. Ähnlich wie bei den Frauen ist auch für ihn die Offenheit für die Bedürfnisse und Probleme zentral.

*Herr Elster: “Dass man für seine Kinder da ist. Am Leben der Kinder teilhaben kann und eh dass die dann eh immer zu einem kommen, wenn sie Fragen oder Probleme haben ne. Und dass man dann auch einfach gemeinsam Zeit mit seinen Kindern verbringen eh kann ne” (Interview Herr Elster: Zeile 823-825).*

Noch stärker als die soziale Funktion wird von den Befragten die instrumentelle Dimension von Vaterschaft unterstrichen. Besonders die Beteiligung an der Erziehung sowie die Vermittlung von (Allgemein-)Wissen steht für sie im

Fokus. So beschreibt Herr Kleiber den Vater beispielsweise als Mentor, der seine Kinder für ihren weiteren Lebensweg positiv prägt. Auch Herr Stieglitz hebt nach längerer Bedenkzeit die erzieherischen Tätigkeiten von Vätern hervor. Er sieht diese nicht als alleinige Verantwortung der Frau und betont die Vorteile einer gleichberechtigten Erziehung durch die Vermittlung unterschiedlicher Perspektiven und Inhalte.

*Herr Stieglitz: "Väterlichkeit! @(. )@ das ist ja n großer Begriff. Ehm Väterlichkeit ehm ja was heißt es ein Vater zu sein? Also (2) ehm sicherlich ehm (4) ja also ich @(das ist ne gute Frage (2))@ Eh Väterlichkeit ja also ich denke mal das Kinder sowohl von Mutter als auch Vater unterschiedliche Dinge lernen vielleicht, weil eben Mann und Frau einfach eh eh unterschiedlich sind ja und ich denke n Vater sollte auch zu nem großen Anteil ehh für die Erziehung der Kinder zuständig sein und und mit zu teilhaben am Leben der Kinder" (Interview Herr Stieglitz: Zeile 837-843).*

Konträr zu den befragten Frauen erwähnen Väter vorwiegend die Qualität sowie Art und Weise der mit dem/den Kind/ern verbrachten Zeit. Dies wird vor allem an der Perspektive von Herrn Sperber auf Väterlichkeit deutlich, der die gemeinsame Zeit von Vater und Kind als „Quality Time“ beschreibt. Demgegenüber stellt er die Verpflichtungen seiner Frau, die sich in seinen Augen durch eine starke Alltäglichkeit auszeichnen. Neben Herrn Sperber benennen auch andere Väter den Aspekt der Quality Time und berichten von bewusst geplanten Highlights sowie Aktivität in der gemeinsamen Zeit mit dem/den Kind/ern.

*Herr Sperber: "Ja und dann auch wirklich wertvolle gemeinsame Zeit ehm zu spenden. Es ist immer bei Vätern ist das ja mal, ich nenn das mal son bissche-(.) Väter haben oft diese Quality Time. Mit den Kindern ja. Und ehm eh [Name Frau] hat oft diese diese (2) Pflicht. [...] Ich merke auch, dass sich eh*

*[Name Kind] deutlich mehr an ihr reibt als sie das an mir tut. Ich bin eh auch da vielleicht n bisschen relaxter entspannter. Eh (2) ja mit mir mit mir hat sie oft mehr diese diese eh Highlights und qualitativen ehm eh Dinge. Und meine Frau macht so dass Alltägliche" (Interview Herr Sperber: Zeile 453-462).*

Ein weiterer interessanter Aspekt, der ausschließlich von den männlichen Interviewpartnern thematisiert wurde, ist der Rückbezug auf den eigenen Vater im Zusammenhang der subjektiven Definition von Väterlichkeit. Beispielsweise berichten Herr Dohle, Herr Kleiber und Herr Storch von der individuellen Prägung durch die gelebte Vaterschaft der eigenen Väter. So schildert Herr Dohle von der familiären Orientierung seines Vaters, welcher seine Erwerbstätigkeit frühzeitig aufgegeben hat, um mehr Zeit mit seiner Familie zu verbringen. Diese Entscheidung bewertet Herr Dohle retrospektiv sehr positiv und plant selber innerhalb der nächsten fünf Jahre seine Erwerbsarbeit zugunsten seiner Familie zu beenden.

*Herr Dohle: "Da bin ich auch so'n bisschen privat geprägt, weil mein Vater als Bergmann, der ist auch mit, (.) ich weiß es gar nicht mehr ganz genau, (1) ich war so fünf oder sechs als er in den Ruhestand ging. Der's frei- freiwillig früh in Rente gegangen. Hat gesagt: Ich hab keinen Bock mehr unter Tage meinen Körper kaputt zu machen irgendwo. (.) Wir kommen mit dem Geld klar was wir haben irgendwie, das wird schon gehen. (.) Ich bin lieber zuhause und bin bei meiner Familie irgendwie und das fand ich schon ziemlich gut und (1) er muss ungefähr so in meinem Alter gewesen sein. Also insofern (.) wird's langsam Zeit das Modell zu verändern" (Interview Herr Dohle: Zeile 1265-1273).*

Gegenüber der starken Fokussierung auf die soziale sowie instrumentelle Dimension von Väterlichkeit wird die Brotverdienerfunktion von den Befragten nur sehr marginal erwähnt

oder als Negativbeispiel angeführt. Herr Kleiber führt die Brotverdienerfunktion zwar bei seiner Definition von Väterlichkeit auf, betont diese im Zusammenhang mit der sozialen Funktion aber eher nebensächlich. Für ihn stehen vor allem Vertrauen und Schutz im Mittelpunkt von Väterlichkeit, wohingegen die finanzielle Absicherung nur einen Aspekt von Sicherheit darstelle.

*Herr Kleiber: "Väterlichkeit. Meine Perspektive. (hhh.) (2) Da sein, stark sein (.hhh) Mhm Vertrauen eh Vertrauen generieren, Schutz geben. [...] (.hhh) Ehm gleichzeitig den Kindern (2) den größt- die größtmögliche Sicherheit Klammer auf Schutz zu bieten (.hhh) [...] Eh Sicherheit geben, auch finanziell" (Interview Herr Kleiber: Zeile 708-714).*

Im Kontrast dazu steht die subjektive Wahrnehmung von Herrn Storch, der die Brotverdienerfunktion bewusst aus seinem Väterlichkeitsverständnis ausschließt. Die Ablehnung des aus seinen Augen veralteten und klassischen Rollenbildes versucht er sogar bewusst in seine Kindererziehung einfließen zu lassen sowie eine Vaterschaft jenseits der Ernährerrolle zu vermitteln.

*Herr Storch: "(3) Pff mhh (2) schwierig. (1) Also ehm (1) ich versuche mich selbst halt eben nicht in so n (1) klassisches Rollenbild zu verlieren. Ehm (1) so wie ich das, ja schon vo-, (.) schon mein Vater war nicht mehr so, aber mein Opa (.) der hat gesagt: Also, ich arbeite jetzt und eh (.) es wird hier gekocht und eh dafür im Gegenzug der dann natürlich das Geld verdient so. Und ne, solche Sachen. Und (.hhh) an- angibt wo es lang geht. (1) So, das versuche ich natürlich irgendwie nicht so zu machen" (Interview Herr Storch: Zeile 774-780).*

Ein weiterer Gegensatz zu der weiblichen Perspektive zeigt sich in der Berücksichtigung des Karriereverzichts zugunsten des/der Kin-

des/Kinder bei der Beschreibung von Väterlichkeit. Sowohl Herr Dohle als auch Herr Elster thematisieren in ihren Ausführungen zu Vaterschaft die Möglichkeit, die eigene Karriere für die Familie zurückzustellen. In diesem Zusammenhang distanziert sich Herr Elster ebenfalls bewusst von der Brotverdienerfunktion und verdeutlicht seine Bereitschaft, seine Erwerbstätigkeit zugunsten einer stärkeren Präsenz für die Kinder einzustellen, wenn die gegebenen Rahmenbedingungen dies zulassen würden.

*Herr Elster: "Ja dass man einfach für seine Kinder da ist so. Also ich habe jetzt nicht den ehm (3) das Versorgersyndrom nenne ichs mal. Also da bin ich ehm (3) @(ich könnte auch zuhause bleiben)@ Also hätte ich jetzt auch kein Problem mit. Wenn meine Frau jetzt nur arbeiten würde: Warum nicht?" (Interview Herr Elster: Zeile 815-821).*

Es kann festgehalten werden, dass die befragten Männer Väterlichkeit verstärkt mit der instrumentellen Funktion assoziieren. Die soziale Dimension nimmt eine annähernd gleichbedeutende Rolle ein, wobei vor allem die intensive gemeinsame Zeit hervorgehoben wird. Auffällig ist, dass die befragten Väter ihr Verständnis von Väterlichkeit oftmals an der gelebten Vaterschaft des eigenen Vaters orientieren. Während der Karriereverzicht von einigen Vätern bewusst in das subjektive Verständnis von Vaterschaft einfließt, spielt die Brotverdienerfunktion in ihren Darstellungen meistens gar keine oder nur eine sehr marginale Rolle.

### 5.4.3 Zwischenfazit

Zusammenfassend zeigt sich, dass sowohl die weiblichen wie auch die männlichen Befragten ausgehend von der Typologisierung von Fthenakis und Minsel (2002) Väterlichkeit dem Typen des Erziehers entsprechend definieren. Der zweite Typ des Ernährers der Familie dient in ihren Darstellungen hingegen nicht als Leitbild. Beide Geschlechter assoziieren Väterlichkeit vorrangig mit der sozialen sowie instrumentellen Funktion. Differenzen zeigen sich bezüglich der Dominanz der beiden Dimensionen. Die Frauen führen in ihren subjektiven Auffassun-

gen von Väterlichkeit stärker die soziale Dimension an und verweisen in diesem Zusammenhang auf die väterlichen Verpflichtungen unabhängig von der jeweiligen Situation. Die Männer betonen demgegenüber vor allem die erzieherischen Aufgaben sowie Wissensvermittlung als instrumentelle Funktion von Vätern. Die soziale Funktion zeichnet sich aus der männlichen Perspektive besonders durch bewusst geplante Quality Time aus, die sich von den alltäglichen Aufgaben der Frau abgrenzt. Während die Brotverdienerfunktion von beiden Geschlechtern bewusst aus der Väterlichkeitsdefinition ausgeklammert wird, wird die Dimension des Karriereverzichts ausschließlich in der männlichen Perspektive als möglicher Bestandteil von Väterlichkeit angesehen. Bei passenden Rahmenbedingungen stellt die Aufgabe der Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie eine realistische Möglichkeit für einzelne Befragte dar.

## 6 Diskussion der Voraussetzungen väterlichen Potenzials zur Beeinflussung der doppelten Vergesellschaftung der Frau

Wie eingangs dargestellt soll im Rahmen dieses Kapitels abschließend, unter Rückbezug der zuvor aufgezeigten Ergebnisse und der Zusammenhänge zwischen diesen, die zentrale Fragestellung: „Unter welchen Voraussetzungen können Männer – in Zeiten von Homeoffice und reduzierten Betreuungsangeboten während der Corona-Pandemie – ihr väterliches Potenzial nutzen, um die doppelte Vergesellschaftung der Frau zu beeinflussen?“ holistisch beantwortet werden. Konkret werden hierfür die Zusammenhangsstrukturen unterschiedlicher Ergebnisdimensionen identifiziert, die eine Beeinflussung der Doppelbelastung der Frauen/Partnerinnen ermöglichen und somit die (komplexen) Voraussetzungen für die Realisierung des väterlichen Potenzials beleuchten.

Zentral bauen alle bislang skizzierten Ergebnisse auf den Veränderungen im Rahmen der Corona-Pandemie auf, die für die befragten Familien neue Rahmenbedingungen sowie Herausforderungen bedingt hat. Insbesondere die

vollständige Verlagerung der beruflichen Tätigkeit in das Homeoffice sowie die zusätzliche Vereinbarkeitsproblematik durch die Schließung/Reduzierung von Betreuungseinrichtungen haben Voraussetzungen geschaffen, unter denen die befragten Väter die familiäre Sphäre verstärkt wahrnehmen. Hierdurch entsteht zudem eine Konfrontation mit den zuvor berichteten Herausforderungen, die sich durch die Kombination von Beruf und Familie ergeben. Die Implikationen, die sich durch die Möglichkeit des vollständigen Wechsels ins Homeoffice ergeben, müssen dabei vor dem Hintergrund der Besonderheiten des Samples betrachtet werden. Durch die vollständige Verlagerung ihrer beruflichen Tätigkeit ins Homeoffice, waren die befragten Väter im Vergleich zur alltäglichen Situation vor der Pandemie, nun zu jeder Tageszeit im familiären Alltag präsent. Diese vermehrte Präsenz der Väter ergibt sich unter Einbezug der gesamten empirischen Ergebnisse sowie ihrer Interdependenzen nicht als alleiniger Einflussfaktor auf die doppelte Vergesellschaftung. Erst in Kombination mit einer eher egalitären Aufgabenverteilung zwischen den Partner\*innen zeigt sich eine Beeinflussung der doppelten Vergesellschaftung der Frau hinsichtlich einer zunehmenden Entlastung bei der Kinderbetreuung. Eine vergleichbare Entlastung bezüglich der Aufteilung von Haushaltsaufgaben konnte, wie in Kapitel 5.2 erwähnt, nicht in gleichem Maße gefunden werden. Das väterliche Potenzial beeinflusst die doppelte Vergesellschaftung der Frau/Partnerin vornehmlich über die Beteiligung an der Care-Arbeit. Die Internalisierung eines egalitären Rollenverständnisses bedingte im untersuchten Sample eine ausgeglichene Aufgabenverteilung insbesondere bei den neu entstandenen Aufgabenfeldern der Kinderbetreuung. Somit stellt diese eine zentrale Voraussetzung dar, um die Doppelbelastung von Frauen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung zu beeinflussen.

Eine weitere Voraussetzung dafür, das väterliche Potenzial für eine Beeinflussung der Eingebundenheit der Frau/Partnerin in gegensätzliche Sphären nutzen zu können, ergab sich aus den frei gewordenen Zeitbudgets durch die vollständige Verlagerung der Tätigkeit ins Homeoffice. Freie Zeit durch Einsparungen von

Fahrtwegen sowie die räumliche Nähe zur Familie alleine erwiesen sich jedoch, isoliert betrachtet, als nicht hinreichende Voraussetzung, um die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie zu begünstigen. Erst die gezielte Gestaltung, selbstständige Planungsmöglichkeiten der neuen Arbeitsarrangements und von Arbeitgeber\*innen gewährte Autonomie gegenüber der eigenen Tätigkeit in Kombination mit einem egalitär ausgerichteten Familienverständnis erwiesen sich als hinreichender und starker Einflussfaktor für eine Veränderung der Geschlechterrollen. So zeigte sich beispielsweise bei Unterbrechungen der Tätigkeit ein Beeinflussungspotenzial, wenn die dadurch entstehende Entgrenzung der Sphären Arbeit und Familie als planvolle und autonom zu bestimmende Zeit verstanden wurde. Auch wenn Extensivierungen des Arbeitstages und Verlagerungen der Arbeitszeit an Wochenenden eine teilweise unumgängliche Konsequenz von familiär genutzten Unterbrechungen waren, wurden diese von den Vätern als Bereicherung und als Vereinbarkeitspotenzial geschätzt. Es zeigte sich eine durchweg positive Bewertung der Befragten von wegfallenden Fahrzeiten sowie die Be- und Entgrenzung der Arbeitszeit in Kombination mit einer egalitären Rollenverteilung. Durch die Heimarbeit, neue Zeitbudgets und bewusste Unterbrechungen der Tätigkeit war es den befragten Männern möglich, Vaterschaft in einem stärkeren Maße als zuvor entsprechend ihrer subjektiven Vaterschaftsdefinition zu leben. Wie in Kapitel 5.4.2 aufgezeigt, zeichnet sich die subjektive Vaterschaftskonstruktion der Männer dem Typen des Erziehers entsprechend vor allem durch eine Betonung der instrumentellen sowie sozialen Funktion aus. Durch die Möglichkeit, ihre Väterlichkeit stärker ihrer subjektiven Konstruktion bzw. Vorstellung entsprechend zu verwirklichen, nehmen die Väter ihre stärkere Einbringung und die damit einhergehende Entlastung der Frau/Partnerin bewusst sowie positiv wahr.

Insgesamt zeigt sich durch die bislang dargestellten Veränderungen und die positiven Erfahrungen mit diesen im Laufe der Zeit zudem ein Effekt auf die Gewichtung der Familiensphäre. Durch eine Neubewertung der Sphären Arbeit und Familie sowie die Annäherung von gewünschter und gelebter Väterlichkeit rückt

die Familiensphäre zunehmend in den Vordergrund und begünstigt eine stärker traditionale Lebensführung der Väter. Ausgelöst durch die Pandemie als exogenen Faktor, der immer wieder Planungshorizonte verkürzt und durch Restriktionen sowie Einschränkungen bei der Kinderbetreuung für schnell wechselnde objektive Rahmenbedingungen sorgt, kommt es jedoch auch zu vermehrten Brüchen in der Lebensführung. Verschiedene Typen der alltäglichen Lebensführung müssen situativ trianguliert und als aktive Herstellungsleistung an die gegebenen Umstände angepasst werden. Insgesamt bleibt die Tendenz zu einer Aufwertung der familiären Sphäre dennoch bestehen.

Zusammenfassend lässt sich die leitende Fragestellung, die diesen Bericht strukturiert hat, unter Einbezug der dargestellten Ergebnisse sowie deren Zusammenhangsmuster wie folgt beantworten: Männern können ausgehend von einer eher egalitären Rollenwahrnehmung – in Zeiten von Homeoffice und reduzierten Betreuungsangeboten – ihr väterliches Potenzial nutzen, um die doppelte Vergesellschaftung der Frau zu beeinflussen, wenn die Voraussetzungen einer zwischen den Partnern ausgeglichenen Aufgabenverteilung, einer planvollen Be- und Entgrenzung der beruflichen Tätigkeit, einer Annäherung von gelebter und gewünschter Vaterschaft sowie die Neugewichtung der Familiensphäre gegeben sind.

Wie in Kapitel 5.3.2 aufgezeigt, möchten die befragten Männer ausgehend von ihren positiven Erfahrungen mit der Heimarbeit auch zukünftig über die Pandemie hinaus einen Teil ihrer Tätigkeit von zuhause erbringen. Konkret wünschen sie sich die Möglichkeit hybrider Arbeitsmodelle mit einem festen Stundenkontingent im Homeoffice, um weiterhin die positiven Effekte der erleichterten Vereinbarkeitsmöglichkeiten von Familie und Beruf nutzen zu können. Hybride Arbeitsmodelle werden gegenüber der aktuellen Homeoffice-Regelung favorisiert, um gleichzeitig zur gesteigerten Vereinbarkeit wieder Kontakt zu Kollegen aufbauen zu können sowie die Produktivität der Arbeit dauerhaft auf einem angemessenen Niveau halten zu können. Wie auch bei der vollständigen Arbeit im Homeoffice sehen die befragten Väter Autonomie und Flexibilität wei-

terhin als Basis für eine erfolgreiche Umsetzung der hybriden Tätigkeit. Resümierend sehen die Väter somit ausgehend von ihren positiven Erfahrungen im Homeoffice ein langfristiges Veränderungspotenzial, welches auch künftig zu einer zunehmenden Entlastung von Frauen beitragen kann. Die Voraussetzungen für erfolgreiche und langfristige Arrangements von Arbeit und Familie sind dabei nicht allein von den Vätern abhängig. Auch Arbeitgeber\*innen müssen hinsichtlich der Gestaltung der Tätigkeit Flexibilität und Autonomie gewähren, die von den Vätern planvoll in die alltägliche Praxis integriert werden können.

Im Kontext der Corona-Pandemie konnten beispielsweise Boll und Schüller (2020) zeigen, dass insbesondere Väter, die (zukünftige) berufliche Führungspositionen innehaben, als sogenannte *Hoffnungsträger* betitelt werden können, da sie ihre positiven Erfahrungen im Homeoffice weitergeben und somit einen Wandel in der Unternehmenskultur bedingen können. Nach diesem Verständnis können die im Rahmen dieser Untersuchung befragten Väter ebenfalls als Hoffnungsträger bezeichnet werden, da auch sie durch ihre verstärkte Homeoffice-Tätigkeit positive Erfahrungen in Bezug auf die Sorgearbeit sammeln konnten und in Zukunft hybride Arbeitsmodell nutzen möchten, um weiterhin von der Vereinbarkeitserleichterung zu profitieren und ihre Frau/Partnerin bei der Kinderbetreuung zu entlasten. Ausgehend von den hohen beruflichen Positionen der Befragten ist es zudem möglich, dass sie ausgehend von ihren eigenen Erfahrungswerten, der Weitergabe dieser an Kolleg\*innen und der bewussten Integration von vereinbarkeitsfördernden Arbeitsformen einen entstehenden Wandel in der Unternehmenskultur begünstigen.

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Corona-Pandemie sowie die mit ihr einhergehenden familiären Veränderungsprozesse bei den Befragten zu einer Entlastung der Frauen/Partnerinnen bezüglich der Eingebundenheit in die gegensätzlichen Sphären der Erwerbsarbeit und Familie beigetragen haben. Diese Beeinflussung der Doppelbelastung ist jedoch keinesfalls als vollständige Auflösung der komplexen Vereinbarkeitsproblematik zu

verstehen. Vielmehr müssen auch künftig weiterhin Voraussetzungen geschaffen werden, die es erlauben, der doppelten Vergesellschaftung entgegenzuwirken. In diesem Zusammenhang benennen die Befragten explizit zusätzliche Unterstützungsmöglichkeiten, die sie sich für eine weitergehende Entlastung der Frau/Partnerin bzw. für mehr Vereinbarkeit der gegensätzlichen Sphären der Erwerbs- und Familienarbeit wünschen würden. Dazu gehören verbesserte Betreuungsangebote (z.B. die Möglichkeit, Betriebskindergärten zu nutzen), aber auch gesamtgesellschaftliche Veränderungen, wie eine gesteigerte Akzeptanz von Teilzeitmodellen für Väter und einer variablen Aufteilung von Elternzeitmonaten zwischen den Partner\*innen. Die familiäre Vereinbarkeit muss auch zukünftig als aktive Herstellungsaufgabe erfasst werden, die sich als andauernder Prozess verstehen lässt.

## 7 Schlussbetrachtung

Nachdem im vorangegangenen Kapitel die Ergebnisse des Forschungsprojektes resümiert sowie die zentrale Fragestellung vor dem Hintergrund des verwendeten Samples abschließend beantwortet wurde, werden in diesem letzten Kapitel dessen Stärken sowie Limitierungen aufgezeigt und ein Ausblick für künftige Forschungsvorhaben gegeben. Ein hervorzuhebender Beitrag des Forschungsprojektes ist insbesondere der explizite Fokus auf Männer und deren Erfahrungen bezüglich der Haus- und Sorgearbeit, die im Rahmen der Familien- und Geschlechterforschung sowie vor dem aktuellen Hintergrund der Corona-Pandemie nur selten Gegenstand von (qualitativen) Untersuchungen sind. Vielmehr liegt im Kontext der Corona-Pandemie der Forschungsfokus bisher vornehmlich auf berufstätigen Frauen und Müttern, die im Zuge des reduzierten Betreuungsangebotes verstärkt die zusätzlich anfallende Kinderbetreuung übernommen und somit in größerem Maße ihre Arbeitszeit reduziert haben. In diesem Zusammenhang wird von Retraditionalisierungstendenzen ausgegangen, die in einen Rückfall in traditionelle Rollenbilder münden. Im Gegensatz dazu konnte anhand der vorliegenden Untersuchung und in Anlehnung an die Arbeit von Boll und Schüller (2020)

gezeigt werden, dass sich auch bei Männern im Homeoffice der väterliche Betreuungsanteil zugunsten einer Entlastung der Frau/Partnerin erhöhen und dies einen positiven Einfluss auf die innerfamiliäre Arbeitsteilung haben kann.

Der Forschungsbericht leistet darüber hinaus einen dreifachen Beitrag zur Literatur. Zum einen leistet er ein Addendum zu den wenig erforschten Auswirkungen der Männer auf familiäre Arbeitsteilung während der Pandemie und darüber hinaus. Des Weiteren werden durch das qualitative Design, in Kontrast zu der bisher eher quantitativ ausgerichteten Literatur, verschiedene subjektive Sichtweisen, latente Sinngehalte sowie Erklärungsmuster für Veränderungen im Rahmen der Corona-Pandemie identifiziert und hier aufbauend Sinnzusammenhänge sowie komplexe Interdependenzen holistisch erfasst. Zum anderen werden durch die Triangulation von drei großen Themenfeldern – alternierende Arbeitsformen, partnerschaftliche Aufgabenverteilung und väterliches Potenzial – neue Perspektiven auf die Vereinbarkeitsproblematik sowie die Voraussetzungen für einen möglichen Lösungsansatz aufgezeigt. Zusätzlich erlaubt das breite theoretische Fundament eine ganzheitliche Betrachtung und Erfassung der Thematik und Aufdeckung von Sinnzusammenhängen sowie deren Interdependenzen. Als weitere Stärke ist zudem die Identifikation konkreter Voraussetzungen einzustufen, die sowohl für die aktuelle Situation als auch über diese hinaus aufzeigen, inwiefern Väter die doppelte Vergesellschaftung der Frau beeinflussen können. In diesem Rahmen konnten des Weiteren konkrete Unterstützungsmöglichkeiten sondiert werden, welche die zukünftige Entlastung von Frauen hinsichtlich der Eingebundenheit in die gegensätzlichen Sphären von Familie und Erwerbsarbeit bewirken sowie bessere Vereinbarkeitsmöglichkeiten schaffen könnten.

Neben den Stärken des Forschungsprojektes ist es zudem zentral, dessen Limitationen und die daraus resultierenden Anknüpfungspunkte für künftige Forschungsvorhaben aufzuzeigen. Allen voran muss die spezifische und die relativ homogene Samplezusammensetzung als Einschränkung angesehen werden. Im Detail sind alle männlichen Befragten hochverdienend sowie hochgebildet und hatten die Möglichkeit,

ihre berufliche Tätigkeit vollständig von zuhause zu erbringen. Zusätzlich bewohnen alle befragten Paare (große) Einfamilienhäuser mit ausreichend Platz für ein eigenes oder geteiltes Büro sowie mit einem eigenen Garten. Des Weiteren wurden vermehrt Familien mit maximal zwei und insbesondere jüngeren Kindern, im Vergleich zu Familien mit älteren (Schul-)Kindern befragt. Zudem enthält das Sample keine Personen mit Migrationshintergrund. Die fehlende Diversität führt zu einer Verengung der Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse auf diese spezifische Gruppe an Befragten und darf daher nicht unberücksichtigt bleiben. Insbesondere die systematische Konzentration von hochverdienenden sowie hochqualifizierten Befragten, die die Möglichkeit hatten, ihre berufliche Tätigkeit vollständig ins Homeoffice zu verlagern, spiegelt nicht die Gesamtheit der Arbeitnehmer\*innen in Deutschland wieder. Eine Betrachtung von Vor- und Nachteilen oder gesonderten Potenzialen, die sich aus einer hybriden Beschäftigung ergeben, konnten folglich nicht erfasst werden. Die Ergebnisse zeigen vielmehr einen Ausschnitt, der die Gruppe der Hochqualifizierten fokussiert, welche Boll und Schüller (2020) als potenzielle Hoffnungsträger sehen. Trotz dessen wurde die spezifische Samplezusammensetzung als Chance für die Ergebnisauswertung aufgefasst und genutzt.

Weitergehend wurden die Befragungen jeweils einzeln und die Interviews eines Paares jeweils von demselben/derselben Interviewer/in durchgeführt. Mögliche Interviewereffekte, die sich durch die konkrete Interviewführung sowie das Geschlecht des/der Interviewers/Interviewerin ergeben, sind somit nicht auszuschließen und haben möglicherweise die Antworten im Sinne einer sozialen Erwünschtheit und/oder geringeren Offenheit verzerrt. Zudem kann nicht exkludiert werden, dass sich Paare bei teilweise mehrtägigen Abständen zwischen den Interviews bezüglich der Interviewfragen ausgetauscht und abgesprochen haben, wodurch ein angepasstes Antwortverhalten nicht gänzlich ausgeschlossen werden konnte.

In Anlehnung an Mayring (2015) lässt sich das Forschungsprojekt als Pilotstudie charakterisieren. Es eröffnet als solche ein aktuelles und dynamisches Forschungsfeld, welches sich aus

den sozialen Umstrukturierungen durch die Covid-19-Pandemie ergibt. Aufbauende Forschungsvorhaben sollten insbesondere prüfen, inwiefern sich die gefundenen Ergebnisse abseits des untersuchten Samples replizieren lassen. Hierbei birgt insbesondere eine quantitative Erforschung das Potenzial, die identifizierten Ergebnisse sowie Zusammenhängestrukturen auf ihre Generalisierbarkeit zu überprüfen. Des Weiteren sollten künftige Studien Familien mit unterschiedlichem sozioökonomischen Status und/oder hybriden Arbeitsmodellen fokussieren, um mögliche kontrastierende Ergebnisse sowie Zusammenhangsmuster aufzudecken. Abschließend ist festzuhalten, dass zukünftige Forschungsprojekte erfassen sollten, inwiefern sich die vorangegangenen thematisierten langfristigen Veränderungspotenziale einstellen, aufrechterhalten und nachhaltig auf die doppelte Vergesellschaftung der Frau auswirken sowie den väterlichen Betreuungsanteil verändern. Hierzu bedarf es Wiederholungsbefragungen und Längsschnittstudien, die im Rahmen des realisierten Projektdesigns nicht zu leisten waren.

## 8 Literaturverzeichnis

Allmendinger, Jutta. Die Frauen verlieren ihre Würde. <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-05/familie-corona-krise-frauen-rollenverteilung-rueckentwicklung> (Zugegriffen: 26. Sept. 2021).

Becker-Schmidt, Regina. 1987. Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In *Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985*, Hrsg. Lilo Unterkirchner und Ina Wagner, 10–25. Wien: ÖGB Verlag.

Becker-Schmidt, Regina. 2007. Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung. In *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft*, Hrsg. Brigitte Aulenbacher, Maria Funder, Heike Jacobsen und Susanne Völker, 250–268. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Becker-Schmidt, Regina. 2010. Doppelte Vergesellschaftung von Frauen. In *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*, Hrsg. Ruth Becker und Beate Kortendiek, 65–74. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Becker-Schmidt, Regina. 2018. Feministische Wissenschaft und Geschlechterforschung. In *Sozialpsychologie und Sozialtheorie*, Hrsg. Oliver Decker, 77–90. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Behnke, Cornelia, Diana Lengersdorf und Michael Meuser. 2017. Vaterschaft: familiäre Geschlechterordnung im Fokus. In *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*, Hrsg. Beate Kortendiek, Birgit Riegraf und Katja Sabisch, 1–9. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Berger-Grabner, Doris. 2016. *Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*. 3. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Blum, Sonja, und Ivana Dobrotic. 2021. Die Kita- und Schulschließungen in der COVID-19-Pandemie. In *Schule während der Corona-Pandemie. Neue Ergebnisse und Überblick über ein dynamisches Forschungsfeld*, Hrsg. Detlef Fickermann und Benjamin Edelstein, 81–99. Münster: Waxmann.

Boll, Christina, und Simone Schüller. 2020. Die Lage ist ernst, aber nicht hoffnungslos - empirisch gestützte Überlegungen zur elterlichen Aufteilung der Kinderbetreuung vor, während und nach dem COVID-19-Lockdown. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 1089. [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.792058.de/diw\\_sp1089.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.792058.de/diw_sp1089.pdf). (Zugegriffen: 27. Sept. 2021).

Böttcher, Sabine. 2020. Nachholende Modernisierung im Westen: Der Wandel der Geschlechterrolle und des Familienbildes. Bundeszentrale für politische Bildung, Dossier Lange Wege der deutschen Einheit. <http://www.bpb.de/geschichte/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/316321/geschlechterrollen-und-familienbild> (Zugegriffen: 27. Sept. 2021).

Bujard, Martin, Inga Laß, Sabine Diabaté, Harun Sulak und Norbert F. Schneider. 2020. *Eltern während der Corona-Krise. Zur Improvisation gezwungen*. BIB.BEVÖLKERUNGS.STUDIEN.

Bürgisser, Margret. 2006. *Egalitäre Rollenteilung. Erfahrungen und Entwicklungschancen im Zeitverlauf*. Zürich: Rüegger.

Bürgisser, Margret. 2018. Partnerschaftliche Rollenteilung – ein Erfolgsmodell. Fampra.ch Nr.1. <https://docplayer.org/124714251-Partnerschaftliche-rollenteilung-ein-erfolgsmodell>. (Zugegriffen: 27. Sept. 2021).

Flick, Uwe, Ernst von Kardorff und Ines Steinke. 2008. Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Rororo Rowohlts Enzyklopädie, Bd. 55628, 6. Auflage, Hrsg. Uwe Flick, Ernst von Kardorff und Ines Steinke, 13–29. Reinbek bei Hamburg: rowohlts enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Fthenakis, Wassilios E. 2006. Der Vater - mehr als (nur) Brotverdiener? Perspektiven für eine vätersensible Familienpolitik. In *Politik für Familien. Wege in eine kinderfreundliche Gesellschaft*, Orig. -Ausg, Hrsg. Christine Henry-Huthmacher, 58–84. Freiburg im Breisgau: Herder.

Fthenakis, Wassilios E. 2006. Vaterschaft in Deutschland - die sanfte Revolution in der Familie. In *Demografischer Wandel. Die Stadt, die Frauen und die Zukunft*, Hrsg. Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, 287–298. Düsseldorf.

Fthenakis, Wassilios E., und Beate Minsel. 2002. *Die Rolle des Vaters in der Familie*, Bd. 213. Stuttgart: Kohlhammer.

Jessen, Jonas, Sevrin Waights und C. Katharina Spieß. *Geschlossene KITAS: Mütter tragen mit Blick auf Zeiteinteilung vermutlich die Hauptlast*. DIW aktuell Nr. 34 – 20. April 2020. Berlin.

Kohlrausch, Bettina, und Aline Zucco. 2020. *Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt: Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit*. WSI Policy Brief 40: Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.

Kuckartz, Udo. 2018. *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 4. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Kuckartz, Udo, und Stefan Rädiker. 2020. *Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA*. Wiesbaden: Springer.

Mayring, Philipp. 2015. *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. 12., überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz.

Meuser, Michael. 2005. Vom Ernährer der Familie zum ‚involvierten‘ Vater? Zur ambivalenten Modernisierung von Männlichkeit. *Figurationen* 6:91–108.

Meuser, Michael. 2009. Männer und Familie - Perspektiven aus der Männlichkeitsforschung. In *Die Vielfalt der Familie. Tagungsband Zum 3. Europäischen Fachkongress Familienforschung*, Hrsg. Olaf Kapella, Christiane Rille-Pfeiffe, Marina Rupp und Norbert F. Schneider, 145–156. Leverkusen-Opladen: Barbara Budrich-Esser.

Meuser, Michael. 2010. *Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster*. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Meuser, Michael. 2011. Die Entdeckung der „neuen Väter“. In *Soziologie des Privaten*, Hrsg. Kornelia Hahn und Cornelia Koppetsch, 71–82. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Meuser, Michael. 2012. Vaterschaft im Wandel. Herausforderungen, Optionen, Ambivalenzen. In *Mutter + Vater = Eltern?*, Hrsg. Karin Böllert und Corinna Peter, 63–80. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Möhring, Katja, Elias Naumann, Maximiliane Reifenscheid, Annelies G. Blom, Alexander Wenz, Tobias Rettig, Roni Lehrer, Ulrich Krieger, Sebastian Juhl, Sabine Friedel, Marina Fikel und Carina Cornesse. 2020. Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung. [https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona\\_Studie/2020-04-05\\_Schwerpunktbericht\\_Erwerbstaetigkeit\\_und\\_Kinderbetreuung.pdf](https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/2020-04-05_Schwerpunktbericht_Erwerbstaetigkeit_und_Kinderbetreuung.pdf). (Zugegriffen: 27. Sept. 2021).

Müller, Kai-Uwe, Claire Samtleben, Julia Schmieder und Katharina Wrohlich. 2020. *Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter – Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden*. DIW Wochenbericht 87(19): 331–340.

Parsons, Talcott, und Robert F. Bales. 1955. *Family, socialization and interaction process*. 7. print. New York: Free Press.

Pleck, Joseph Haley. 1987. American Fathering in Historical Perspective. In *Changing men. New directions in research on men and masculinity*. Sage Focus Editions, Bd. 88, Hrsg. Michael S. Kimmel, 83–97. Newbury Park: Sage.

Przyborski, Aglaja, und Monika Wohlrab-Sahr. 2014. *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. 4., erweiterte Auflage. München: Oldenbourg Verlag.

Schmidt, Uwe, und Marie-Theres Moritz. 2009. *Familiensoziologie*. Bielefeld: transcript Verlag.

Siemers, Regina, und Wera Pretzsch. 2005. Regina Becker-Schmidt, Gudrun-Axeli Knapp, Beate Schmidt: Eines ist zuwenig — beides ist zuviel. In *Schlüsselwerke der Geschlechterforschung*, Hrsg. Martina Löw und Bettina Mathes, 176–193. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Tölke, Angelika, und Carsten Hank, Hrsg. 2005. *Männer - das "vernachlässigte" Geschlecht in der Familienforschung*. Zeitschrift für Familienforschung Sonderheft, Bd. 4. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Vogt, Stefanie, und Melanie Werner. 2014. Forschen mit Leitfadeninterviews und qualitativer Inhaltsanalyse. [https://www.th-koeln.de/mam/bilder/hochschule/fakultaeten/f01/skript\\_interviewsqualinhaltsanalyse-fertig-05-08-2014.pdf](https://www.th-koeln.de/mam/bilder/hochschule/fakultaeten/f01/skript_interviewsqualinhaltsanalyse-fertig-05-08-2014.pdf). (Zugegriffen: 26. Sept. 2021).

Voß, G. Günter. 1995. Entwicklung und Eckpunkte des theoretischen Konzepts. In *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*, Hrsg. Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“, 23–44. Opladen: Leske+Budrich.

Voß, G. G. 1998. Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31:473–487.

Voß, G. Günter. 2000. Zur sozialen Differenzierung von „Arbeit und Leben“. Überlegungen aus der Perspektive des Konzepts „Alltägliche Lebensführung“. In *Lebensführung und Gesellschaft: Beiträge Zu Konzept und Empirie Alltäglicher Lebensführung*, Hrsg. Werner Kudera und G. G. Voß, 63–76. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften GmbH.

Welt. 2020. Für Väter werden die Kinder zum Stressfaktor. <https://www.welt.de/vermishtes/article208023767/Corona-Pandemie-Fuer-Vaeter-werden-die-Kinder-zum-Stressfaktor.html> (Zugegriffen: 26. September 2021).

Witzel, Andreas. 2000. Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 1, Art. 22. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>. (Zugegriffen 28. Sept. 2021).

Zucco, Aline, und Yvonne Lott. 2021. *Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona*. WSI-Report Nr. 64.

## Anhang

### I. Fallvignetten

#### Familie Dohle

Herr Dohle: Der Befragte ist 49 Jahre alt, verheiratet und wohnt mit seiner Ehefrau und seiner Tochter (drei Jahre) in einem Eigenheim mit Garten. Herr Dohle hat zusammen mit zwei Freunden eine eigene IT-Firma mit ca. 175 Mitarbeitern und ist selber einer von drei Geschäftsführern. Sein monatlicher Nettoverdienst liegt bei über 4.000 €, zudem hat er vor zwei Jahren Firmenanteile verkauft und möchte im Laufe der nächsten fünf Jahre aufhören zu arbeiten. Zusätzlich hat der Befragte noch eine zweite GmbH, in der er jedoch nur noch ca. 10 Stunden pro Monat arbeitet. Vor der Pandemie hat er 45–55 Stunden inklusive Überstunden ohne große Erfahrungen im Homeoffice gearbeitet. Seit der Pandemie arbeitet er 40–45 Stunden inklusive Überstunden vollständig im Homeoffice.

Das Interview fand 13 Tagen nach dem Interview mit der Ehefrau um 17 Uhr über Zoom statt, es gab keine größeren Unterbrechungen und die Atmosphäre war entspannt. Der Befragte hat sehr schnell und teilweise unklar gesprochen und hat viele Fragen auf die Wirtschaft bzw. eigene Firma und nicht die eigenen familiären Erfahrungen bezogen. Des Weiteren wurden häufiger Aussagen damit gerechtfertigt IT-ler (und deren Eigenschaften) zu sein.

Frau Dohle: Die Befragte ist 41 Jahre alt, verheiratet und wohnt mit ihrem Ehemann und ihrer Tochter (drei Jahre) in einem Eigenheim mit Garten. Von Beruf ist Frau Dohle selbstständig als Business-Coach und Beraterin für Unternehmenskommunikation mit einem monatlichen Netto-Gehalt von 1.000 € bis 2.000 €. Vor der Geburt der Tochter hat die Befragte 40 Stunden die Woche gearbeitet, seit der Geburt sind es ca. 20 Stunden, wovon die Hälfte im Homeoffice erbracht wurde. Zu Zeiten der Pandemie, als die Tochter nicht in den Kindergarten gegangen ist, hat Frau Dohle ca. 15 Stunden gearbeitet, ansonsten waren es ca. 25 Stunden, wobei die Arbeit vollständig im Homeoffice stattfand.

Das Interview fand um 11 Uhr über Zoom statt, es gab keine größeren Unterbrechungen und die Atmosphäre war sehr locker und entspannt.

Sonstiges: Ab Oktober 2020 haben sich die Eltern aufgrund der Ansteckungsgefahr im Kindergarten und mehreren Risikopatienten in der näheren Verwandtschaft, die ein enges Verhältnis zu der Tochter haben und teilweise bei der Kinderbetreuung unterstützen, dazu entschlossen, nicht mehr das Betreuungsangebot des Kindergartens zu nutzen. Wiedereinstieg in den Kindergarten war Ende Februar 2021.

#### Familie Elster

Herr Elster: Der Befragte ist 39 Jahre alt, verheiratet und wohnt mit seiner Frau, seiner dreijährigen Tochter und seinem sechsjährigen Sohn in einem freistehenden Einfamilienhaus mit dazugehörigen Ländereien in einer sehr ländlichen Umgebung. Herr Elster ist Ingenieur, arbeitet 40 Stunden pro Woche und verdient zwischen 2.000 € und 3.000 € netto pro Monat. Seine Tätigkeit umfasste vor der Pandemie nationale und internationale Reisen in unterschiedlichen Abständen, die sich jährlich auf ca. 50 Reisetage summierten. Aktuell arbeitet Herr Elster mit einer unveränderten wöchentlichen Arbeitszeit vollständig im Homeoffice.

Das Interview fand um 19 Uhr über Zoom statt. Es herrschte eine lockere Atmosphäre und das Gespräch wirkte besonders offen. Das Interview wurde zweimal kurz unterbrochen, der Gesprächsfluss konnte jedoch schnell wiederhergestellt werden.

Frau Elster: Die Befragte ist 40 Jahre alt, verheiratet und wohnt mit ihrem Mann, ihrer dreijährigen Tochter und ihrem sechsjährigen Sohn in einem freistehenden Einfamilienhaus mit dazugehörigen Ländereien in einer sehr ländlichen Umgebung. Frau Elster ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und verdient zwischen 2.000 € und 3.000 € netto pro Monat. Ihre wöchentliche Arbeitszeit hat sowohl vor als auch während der Pandemie 30–34 Stunden betragen. Schon vor der Pandemie hat Frau Elster ca. 22 Wochenstunden im Homeoffice gearbeitet und aktuell wird die gesamte Tätigkeit im Homeoffice ausgeübt. Die Befragte beschreibt ihre

Erfahrungen mit dem Homeoffice als Erleichterung für die aktuelle Situation und präferiert die Arbeit von Zuhause.

Das Interview fand um 18 Uhr über Zoom statt. Die Atmosphäre blieb über den gesamten Verlauf des Gesprächs professionell und leicht distanziert und es kam zu keinen Unterbrechungen.

### Familie Fitis

Herr Fitis: Der Befragte ist 40 Jahre alt, verheiratet und wohnt mit seiner Frau und seinem sechs Jahre alten Sohn in einem Einfamilienhaus in einer Kleinstadt. Von Beruf ist Herr Fitis Mathematiker und arbeitet in einer großen IT-Firma, die sich mit Data-Science und künstlicher Intelligenz befasst. Sein Gehalt beträgt über 4.000 € netto und seine wöchentliche Arbeitszeit inklusive Überstunden betrug vor der Pandemie über 50 Stunden. Aktuell arbeitet Herr Fitis wöchentlich ca. 40 Stunden, die er vollständig im Homeoffice erbringt. Die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten wird von ihm als entlastend wahrgenommen und soll über die Pandemie hinaus weiter fortgeführt werden.

Das Interview fand um 21 Uhr über Zoom statt und wurde nur einmal aufgrund eines technischen Problems unterbrochen. Herr Fitis wirkte entspannt und beantwortet die Fragen außergewöhnlich umfassend und strukturiert.

Frau Fitis: Die Befragte ist 40 Jahre alt, verheiratet und wohnt mit ihrem Mann und ihrem sechs Jahre alten Sohn in einem Einfamilienhaus in einer Kleinstadt. Von Beruf ist Frau Fitis Bürokauffrau und arbeitet in einem mittelständigen Unternehmen mit einem monatlichen Netto-Gehalt von 1.000 € bis 2.000 €. Sowohl vor als auch während der Pandemie hat die Befragte wöchentlich 22 Stunden gearbeitet. Frau Fitis hat keine Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten und beschreibt ihren Arbeitgeber als sehr unflexibel.

Das Interview fand um 22 Uhr direkt im Anschluss an das Gespräch mit Herrn Fitis über Zoom statt. Frau Fitis wirkte anfänglich aufgeregt, entspannte sich aber über den Verlauf des Interviews. Ihre Antworten waren stark auf ihren Sohn bezogen.

### Familie Kleiber

Herr Kleiber: Der Befragte ist zum Zeitpunkt des Interviews 42 Jahre alt und lebt mit seiner Partnerin und dem gemeinsamen zweijährigen Sohn in einem Eigenheim mit Garten. Herr Kleiber ist beruflich als Vertriebsleiter in einem mittelständischen Unternehmen tätig und übernimmt dort das Bestandskundenmanagement sowie die Neukundenakquise. Sein monatliches Nettoeinkommen liegt zwischen 2.000 € und 3.000 €. Vor der Corona-Pandemie hat der Befragte 45 Stunden inklusive Überstunden. Seit der Pandemie arbeitet er vollständig im Homeoffice und hat seine Arbeitszeit auf 42 Wochenstunden inklusive Überstunden reduziert.

Das Interview hat um 10.30 Uhr über Microsoft Teams stattgefunden und Herr Kleiber hatte zu diesem Zeitpunkt Urlaub. Während des Interviews hat es keinerlei Unterbrechungen gegeben, die Atmosphäre war locker und es wurde viel gelacht.

Frau Kleiber: Die Befragte ist 33 Jahre alt, ledig und wohnt mit ihrem Partner und ihrem Sohn (zwei Jahre) in einem Eigenheim mit Garten. Von Beruf ist die Befragte wissenschaftliche Mitarbeiterin mit einem monatlichen Nettogehalt von 2.000 € bis 3.000 €. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin arbeitet Frau Kleiber zudem an ihrer Doktorarbeit. Nach ihrer Elternzeit hat die Befragte zunächst 30 Stunden Teilzeit gearbeitet und dann auf 39,5 Stunden aufgestockt. Vor Beginn der Pandemie hat Frau Kleiber ca. 8 Stunden ihrer Arbeit im Homeoffice erbracht. Zu Zeiten der Pandemie fand die Arbeit vollständig im Homeoffice statt.

Das Interview fand einen Tag nach dem Interview mit dem Partner um 10:30 Uhr über Zoom statt, es gab keine größeren Unterbrechungen und die Atmosphäre war sehr entspannt und es wurde viel gelacht. Frau Kleiber hatte zum Zeitpunkt des Interviews Urlaub.

Sonstiges: Der Arbeitgeber von Herr Kleiber hat vor der Corona-Pandemie eine Homeoffice-Option für alle Angestellten ausgeschlossen. Mit vollständigem Übergang ins Homeoffice wurde, auch wegen vermehrter Beschwerden aufgrund der Extensivierung der Arbeitszeiten, für alle Angestellten ein verpflichtendes Zeitkonto eingeführt. Herr Kleiber kritisiert dieses

Stempelsystem immer wieder und betont den Verlust an Flexibilität für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die das Homeoffice in seinen Augen bietet.

### Familie Sperber

Herr Sperber: Herr Sperber ist zum Zeitpunkt der Interviews 51 Jahre alt und lebt mit seiner Ehefrau und der gemeinsamen zehnjährigen Tochter in einem Eigenheim mit Garten. Er ist als Teamleiter in der IT bei einem Energieversorger mit einem monatlichen Nettoeinkommen von über 4.000 € tätig. Vor der Pandemie hat er 40 Stunden inklusive Überstunden gearbeitet und berichtet, dass er zu diesem Zeitpunkt sehr unregelmäßig und nur an vereinzelten Tagen das Homeoffice genutzt hat. Seit Beginn der Pandemie hat er seine berufliche Tätigkeit vollständig ins Homeoffice verlegt und seine Arbeitsstunden auf wöchentlich 45 Stunden inklusive Überstunden erhöht.

Das Interview fand um 15.00 Uhr über Microsoft Teams statt, Herr Sperber hatte für das Interview seine Arbeitszeit unterbrochen. Während des Interviews gab es vereinzelte Probleme mit der Internetverbindung. Die Atmosphäre war locker.

Frau Sperber: Frau Sperber ist zum Zeitpunkt des Interviews 40 Jahre alt und lebt mit ihrem Ehemann und der gemeinsamen zehnjährigen Tochter in einem Eigenheim mit Garten. Sie arbeitet als Grundschullehrerin in Teilzeit mit einer 80 %-Stelle und unterrichtet Erst- und Zweitklässler. Zusätzlich ist sie an der Schule in verschiedenen Organisations- und Koordinationsteams tätig und kümmert sich z.B. um die Erstellung der Stundenpläne. Ihr monatliches Nettoeinkommen beläuft sich auf über 4.000 €. Vor der Pandemie hat sie nach eigenen Angaben 35 Stunden inklusive Unterrichtsstunden gearbeitet, während der Pandemie hat sich ihre Arbeitszeit auf 45 Stunden erhöht. Sie berichtet, dass sie zuvor nicht im Homeoffice gearbeitet und sich ihre Arbeitszeit aufgrund der veränderten Anforderungen an die digitale Distanzlehre deutlich extensiviert hat. Zum Zeitpunkt des Interviews befindet sie sich im Wechselunterricht und ging nur an einzelnen Tagen zum Unterrichten in die Schule. In diesem Zusammenhang kritisiert Frau Sperber die Organisation des Schulbetriebs während der

Pandemie seitens der Politik und die daraus resultierenden Belastungen für Lehrer\*innen sowie Schüler\*innen. Aufgrund dessen hat sie sich im Laufe der Pandemie an ihrer Schule in verschiedene Gremien wählen lassen, um mehr Mitbestimmungsrechte haben zu können.

Das Interview fand einen Tag nach dem Interview mit ihrem Ehemann um 15.00 Uhr über Zoom statt. Es hat keine Unterbrechungen gegeben und die Atmosphäre war locker.

### Familie Stieglitz

Herr Stieglitz: Der Befragte ist 40 Jahre alt, verheiratet und wohnt mit seiner Frau, seiner dreijährigen Tochter und seinem neunjährigen Sohn in einer Doppelhaushälfte mit Garten. Von Beruf ist Herr Stieglitz Testingenieur mit einem Gehalt von 3.000 € bis 4.000 € netto in einer Autofirma mit international ca. 20.000 Mitarbeiter\*innen. Vor der Pandemie hat er wöchentlich 42 Stunden inklusive Überstunden ohne Erfahrungen im Homeoffice gearbeitet. Der Fahrtweg vor der Pandemie betrug ca. 45 Minuten und wurde als Belastung empfunden. Aktuell wird der gesamte Tätigkeitsumfang von 40 Stunden im Homeoffice geleistet. Die Einstellung zum Homeoffice ist fast durchweg positiv.

Das Interview fand um 20 Uhr abends über Zoom statt, es gab keine größeren Unterbrechungen, die Atmosphäre war entspannt und der Befragte wirkte ausgeglichen und interessiert an dem Interview.

Frau Stieglitz: Die Befragte ist 40 Jahre alt, verheiratet und wohnt mit ihrem Mann, ihrer dreijährigen Tochter und ihrem neunjährigen Sohn in einer Doppelhaushälfte mit Garten. Von Beruf ist Frau Stieglitz Pädagogin in einem Kindergarten mit einem monatlichen Netto-Gehalt von 1.000 € bis 2.000 €. Vor der Pandemie hatte sie einen wöchentlichen Stundenumfang von 30 Stunden. Aktuell arbeitet sie 20 Stunden pro Woche, wobei eine Homeoffice-Option nur vereinzelt und nicht regelmäßig besteht. Die Homeoffice-Situation des Mannes wird von Frau Stieglitz als entlastend und angenehm empfunden.

Das Interview fand um ca. 21:30 über Zoom statt, es gab keine größeren Unterbrechungen.

Das Interview wurde direkt im Anschluss an die Befragung des Mannes geführt. Die Antworten waren strukturiert und sehr gezielt.

### **Familie Storch**

Herr Storch: Der Befragte ist 33 Jahre alt, verheiratet und wohnt mit seiner Ehefrau und seinem Sohn (zwei Jahre) in einem Eigenheim mit Garten. Von Beruf ist Herr Storch Unternehmensberater im Bereich IT mit einem monatlichen Netto-Gehalt von 2.000 € bis 3.000 €. Vor der Pandemie hat er 40 Stunden inklusive Überstunde ohne Homeoffice-Option gearbeitet. Seit der Pandemie arbeitet er 36–38 Stunden inklusive Überstunden. 2020 wurde im Unternehmen des Befragten ein Wechselsystem (Arbeit im Homeoffice oder vor Ort) eingeführt, so dass er jede Woche 2–3 Tage im Homeoffice gearbeitet hat. Seit einem Corona-Fall am Arbeitsort arbeitet Herr Storch seit 2021 vollständig im Homeoffice.

Das Interview fand am selben Tage wie das Interview mit der Frau um 20 Uhr über Microsoft Teams statt, es gab keine größeren Unterbrechungen und die Atmosphäre war entspannt. Der Befragte hat im Verlauf des Interviews sehr stark sowohl die gesellschaftlichen Rollenbilder als auch die Rollenverteilung in seiner eigenen Familie reflektiert und kritisiert.

Frau Storch: Die Befragte ist zum Zeitpunkt des Interviews 37 Jahre alt und lebt mit ihrem Ehemann und dem gemeinsamen zweijährigen Sohn in einem Eigenheim mit Garten. Frau

Storch ist als Gymnasiallehrern tätig und hat bis vor der Geburt ihres Sohnes in Vollzeit gearbeitet. Seit ihrer Rückkehr aus der Elternzeit im Mai 2020 arbeitet sie in Teilzeit (60 %-Stelle) mit wöchentlich 18 Unterrichtsstunden. Ihr monatliches Nettoeinkommen liegt zwischen 2.000 € und 3.000 €. Frau Storch hat vor der Corona-Pandemie nicht im Homeoffice gearbeitet und hat mit Wiederaufnahme ihrer Lehrtätigkeit erstmals von zu Hause aus unterrichtet.

Das Interview fand um 11 Uhr über Zoom ohne Unterbrechungen statt. Frau Storch hatte zu diesem Zeitpunkt Urlaub. Die Atmosphäre war locker und fröhlich und es wurde sehr viel gelacht.

Sonstiges: Herr Storch ist 2012 wegen seiner Beziehung mit Frau Storch nach Deutschland gezogen. Vorher hat er den Niederlanden gelebt, studiert und gearbeitet. Zu Beginn der Pandemie war Frau Storch noch in Elternzeit. Geplant war, dass Herr Storch im letzten Monat der Elternzeit seiner Ehefrau ebenfalls einen Monat Elternzeit nimmt, um gemeinsam zu verreisen. Aufgrund der Corona-Pandemie hat der Befragte jedoch seinen Monat Elternzeit genommen, als Frau Storch wieder angefangen hat Teilzeit zu arbeiten, um eine entstandene Betreuungslücke zu schließen. In seinem Unternehmen ist er der zweite Mann, der überhaupt Elternzeit in Anspruch genommen hat.

## II. Leitfäden

Gesprächsauftakt (Interview Vater)		
<p>In unserem Projekt geht es um Familien in der Corona-Krise, mit besonderem Fokus auf Vätern, die aktuell verstärkt im Homeoffice arbeiten. In diesem Rahmen interessieren wir uns für die partnerschaftliche Aufgabenverteilung vor und während der Pandemie. Genauer um Ihre Erfahrungen mit den Auswirkungen im Zuge von Homeoffice sowie Schul- und Kitaschließungen auf die Kinderbetreuung und die Haushaltsführung.</p>		
A. Einstieg		Notizen und Anmerkungen
<p>Da unser Fokus auf berufstätigen Vätern liegt, möchte ich zunächst gerne etwas über Ihre berufliche Tätigkeit erfahren:</p>		
1	<p>Könnten Sie mir dafür zuerst beschreiben, welche berufliche Tätigkeit Sie aktuell ausüben.</p>	
2	<p>Neben Ihrer beruflichen Tätigkeit interessieren wir uns auch für Ihre familiäre Situation. Daher würde ich Sie darum bitten, mir etwas über Ihre Familie und Ihre Familienmitglieder zu erzählen.</p> <p><i>Gegebenenfalls: Erzählen Sie doch einmal ganz allgemein etwas zu Ihrem Familienstand, Ihrer Partnerin und Ihren Kindern.</i></p>	
3	<p>Ich würde gerne bei Ihrem Familienleben bleiben und etwas über Ihre Wohnsituation erfahren. Dazu würde ich Sie bitten mir zu beschreiben wie Sie und Ihre Familienmitglieder zusammenwohnen.</p>	
B. Fragen zur Situation vor der Pandemie		
<p>Wie bereits angesprochen, interessieren wir uns für die partnerschaftliche Aufgabenverteilung vor und während der Pandemie. Zuerst möchte ich gerne mit Ihnen über die Zeit vor der Corona-Pandemie sprechen und Sie bitten, mir einen typischen Ablauf eines Arbeitstages zu beschreiben.</p>		
1	<p>Wie sah ein typischer Morgen bei Ihrer Familie aus. Wer hat welche Aufgaben übernommen?</p> <p><i>z.B. Kinder wecken, Frühstück machen, Kinder zur Kita oder Schule bringen, etc.?</i></p>	

2	<p>Wenn Sie danach an Ihrem Arbeitsplatz waren, wer hat in dieser Zeit Ihr Kind/Ihre Kinder betreut?</p> <p><i>Ging das Kind in eine Kita/Kindergarten, wurde es von der Mutter oder Großeltern betreut, externe Kinderbetreuungsangebote, Ganztagschule?</i></p>	
3	<p>Und wie sah ein typischer Arbeitstag nach Feierabend bei Ihrer Familie aus: Wer hat welche Aufgaben übernommen?</p> <p><i>z.B. Kinder von Freizeit- und Betreuungsangeboten abholen, Essen kochen, Hilfe bei Hausaufgaben, gemeinsame Familienzeit, Kinder zu Bett bringen, etc.</i></p>	
<p>Nachdem wir über einen typischen Arbeitstag gesprochen haben, würde ich jetzt gerne ganz allgemein über die Aufgabenverteilung sprechen. Wenn Sie weiter an die Zeit vor der Pandemie denken, wer hat in Ihrer Familie welche Aufgaben im Haushalt übernommen?</p> <p><i>z.B. einkaufen, aufräumen, putzen, Wäsche waschen, kochen, Reparaturarbeiten</i></p>		
<p>Und wenn Sie an die Kinderbetreuung denken, wie haben Sie und Ihre Partnerin vor der Pandemie die Aufgaben aufgeteilt?</p> <p><i>z.B. Kinder zu Betreuungs- und Freizeitangeboten bringen, Hilfe bei Hausaufgaben, Spielen, Unterstützung im Alltag, etc.</i></p>		64
<p>Wir kommen nun zur letzten Frage zu der Zeit vor der Pandemie. Wie würden Sie Ihre allgemeine Lebenszufriedenheit zu dieser Zeit beschreiben?</p> <p><i>Zufriedenheit in verschiedenen Bereichen: Familie, Freunde, Freizeit, auf sich selbst bezogen, Beruf</i></p>		
<h3>C. Fragen zur aktuellen Situation</h3>		
<p>Nachdem wir über die Zeit vor der Pandemie gesprochen haben, möchte ich nun gerne mit Ihnen über die aktuelle Situation während der Pandemie sprechen. Welche Auswirkungen hatte diese auf Ihren Arbeitsalltag und wie hat sich die Gestaltung Ihres Arbeitstages im Laufe des letzten Jahres verändert?</p>		
<p>Eine große Veränderung ist ja, dass Sie aktuell vermehrt von zuhause aus arbeiten. Wie gestalten Sie konkret die Arbeit im Homeoffice, haben Sie zum Beispiel ein eigenes Büro in dem Sie ungestört arbeiten können oder haben Sie eine andere Lösung?</p>		
<p>Im Fokus unseres Projektes stehen Väter, die wie Sie, aktuell verstärkt im Homeoffice arbeiten. Daher würde ich Sie erneut bitten mir den Ablauf eines derzeitigen Arbeitstages im Homeoffice zu beschreiben.</p>		

1	<p>Wie sieht ein typischer Morgen bei Ihrer Familie aus. Wer übernimmt welche Aufgaben?</p> <p><i>z.B. Kinder wecken, Frühstück machen, Kinder zur Kita oder Schule bringen, etc.?</i></p>	
2	<p>Und wie hat sich die Betreuung Ihres Kindes/Ihrer Kinder während der Arbeitszeit verändert? Wer übernimmt die Betreuung derzeit?</p> <p><i>Homeschooling, Betreuung durch das Elternteil im Homeoffice, Großeltern, Unterstützungsnetzwerke</i></p>	
3	<p>Wenn Sie momentan im Homeoffice sind, arbeiten Sie dann durchgängig oder wird Ihr Arbeitstag durch Kinder und/oder Haushaltsaufgaben unterbrochen?</p>	
4	<p>Und wie sieht ein typischer Arbeitstag nach Feierabend bei Ihrer Familie aus: Wer übernimmt welche Aufgaben?</p> <p><i>z.B. Kinder abholen, Essen kochen, Hilfe bei Hausaufgaben, gemeinsame Familienzeit, Kinder zu Bett bringen, etc.</i></p>	
<p>Nachdem wir über die Veränderung Ihres Arbeitsalltages gesprochen haben, würde ich jetzt gerne ganz allgemein wieder über die Aufgabenverteilung sprechen. Wer in der Familie übernimmt derzeit welche Aufgaben im Haushalt und was hat sich im letzten Jahr verändert?</p> <p><i>z.B. einkaufen, aufräumen, putzen, Wäsche waschen, kochen, Reparaturarbeiten</i></p>		
<p>Und wenn Sie an die Kinderbetreuung denken, wie haben Sie und Ihre Partnerin derzeit die Aufgaben aufgeteilt und was hat sich im Laufe der Pandemie verändert?</p> <p><i>z.B. Kinder zu Betreuungs- und Freizeitangeboten bringen, Hilfe bei Hausaufgaben, spielen, Unterstützung im Alltag, etc.</i></p>		
<p>Und wie würden Sie Ihre derzeitige allgemeine Lebenszufriedenheit beschreiben?</p> <p><i>Zufriedenheit in verschiedenen Bereichen: Familie, Freunde, Freizeit, auf sich selbst bezogen, Beruf</i></p>		

D. Weiterführende Fragen	
Seit Beginn der Pandemie ist nun fast ein Jahr vergangen, in dem Sie verstärkt im Homeoffice arbeiten und immer wieder von Schul- und Kitaschließungen bzw. von einem reduzierten Betreuungsangebot betroffen waren. Von großem Interesse für unser Forschungsprojekt ist die Vereinbarkeit von Beruf, Kinderbetreuung und Haushaltsführung. Wenn Sie über die Erfahrungen und Veränderungen der letzten Monate nachdenken, welche Potenziale sehen Sie in der aktuellen Gestaltung Ihres Familienlebens hinsichtlich mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf?	
Ausgehend von Ihren Erfahrungen, sehen Sie im Homeoffice Potenzial, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere bei Vätern, allgemein zu verändern?	
Fallen Ihnen Unterstützungsmöglichkeiten ein, die Sie sich in der Zukunft bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Vater wünschen würden?	
Was ist Väterlichkeit aus Ihrer Perspektive?	
Vielen Dank! Gibt es noch etwas, was Sie betonen, ergänzen, uns auf den Weg mitgeben möchten?	

Gesprächsaufakt (Interview Partnerin)	
In unserem Projekt geht es um Familien in der Corona-Krise, mit besonderem Fokus auf Vätern, die aktuell verstärkt im Homeoffice arbeiten. In diesem Rahmen interessieren wir uns für die partnerschaftliche Aufgabenverteilung vor und während der Pandemie. Genauer um Ihre Erfahrungen mit den Auswirkungen im Zuge von Homeoffice sowie Schul- und Kitaschließungen auf die Kinderbetreuung und die Haushaltsführung.	
A. Einstieg	Notizen und Anmerkungen
Da wir uns in unserem Forschungsprojekt für berufstätige Eltern interessieren, möchte ich zunächst gerne etwas über Ihre berufliche Tätigkeit erfahren:	
<b>1</b> Könnten Sie mir dafür zuerst beschreiben, welche berufliche Tätigkeit Sie aktuell ausüben?	
B. Fragen zur Veränderungen durch die Pandemie	

	Wie bereits angesprochen, interessieren wir uns für die partnerschaftliche Aufgabenverteilung vor und während der Pandemie. Daher würde ich gerne mit Ihnen darüber sprechen, wie sich die Pandemie auf Ihren Beruf und Ihre Familie ausgewirkt hat.	
	Zuerst würde ich gerne von Ihnen erfahren, ob und wie sich Ihre berufliche Tätigkeiten und Arbeitsaufgaben im letzten Jahr verändert haben?	
	Nachdem wir über Ihren Beruf gesprochen haben, würde ich jetzt gerne ganz allgemein über die partnerschaftliche Aufgabenverteilung sprechen. Inwiefern hat sich im letzten Jahr die Aufgabenverteilung im Haushalt für Sie und Ihren Partner verändert? <i>z.B. einkaufen, aufräumen, putzen, Wäsche waschen, kochen, Reparaturarbeiten</i>	
<b>1</b>	Und wenn Sie an die Kinderbetreuung denken, wie hat sich die Aufgabenverteilung für Sie und Ihren Partner im letzten Jahr verändert? <i>z.B. Kinder zu Betreuungs- und Freizeitangeboten bringen, Hilfe bei Hausaufgaben, spielen, Unterstützung im Alltag, etc.</i>	
<b>2</b>	Und wie würden Sie Ihre allgemeine Lebenszufriedenheit in der aktuellen Situation beschreiben? <i>Zufriedenheit in verschiedenen Bereichen: Familie, Freunde, Freizeit, auf sich selbst bezogen, Beruf</i>	<b>67</b>
<b>C. Weiterführende Fragen</b>		
	Seit Beginn der Pandemie ist nun fast ein Jahr vergangen, in der Sie und Ihr Partner immer wieder von Schul- und Kitaschließungen bzw. von einem reduzierten Betreuungsangebot betroffen waren. Von großem Interesse für unser Forschungsprojekt ist die Vereinbarkeit von Beruf, Kinderbetreuung und Haushaltsführung. Wenn Sie über die Erfahrungen und Veränderungen der letzten Monate nachdenken, welche Potenziale sehen Sie in der aktuellen Gestaltung Ihres Familienlebens hinsichtlich mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf?	
	Ausgehend von Ihren Erfahrungen, sehen Sie im Homeoffice Potenzial, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere bei Vätern, allgemein zu verändern?	
	Was ist Väterlichkeit aus Ihrer Perspektive?	
<b>Vielen Dank! Gibt es noch etwas, was Sie betonen, ergänzen, uns auf den Weg mitgeben möchten?</b>		

## Autorinnen und Autor



### **Cecilia Brunoni**

Masterstudentin der Soziologie  
Universität Duisburg-Essen

**Mail:** [cecilia.brunoni@stud.uni-due.de](mailto:cecilia.brunoni@stud.uni-due.de)



### **Steffen Opolony**

Masterstudent der Soziologie  
Universität Duisburg-Essen

**Mail:** [steffen.opolony@stud.uni-due.de](mailto:steffen.opolony@stud.uni-due.de)



### **Jacqueline Désirée Oppers**

Masterstudentin der Soziologie  
Universität Duisburg-Essen

**Mail:** [jacqueline.oppers@stud.uni-due.de](mailto:jacqueline.oppers@stud.uni-due.de)

**Redaktionsschluss: 25.04.2022**

Institut Arbeit und Qualifikation  
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften  
Universität Duisburg-Essen

47048 Duisburg

**IAQ-Reihen:**

<https://www.uni-due.de/iaq/reihen.php>

IAQ-Forschung (ISSN 2366-0627) erscheint seit 2015 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

**Redaktion:**

Ute Klammer

**[ute.klammer@uni-due.de](mailto:ute.klammer@uni-due.de)**

IAQ im Internet

<https://www.uni-due.de/iaq/>

# DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

ub | universitäts  
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

**DOI:** 10.17185/duepublico/76111

**URN:** urn:nbn:de:hbz: 465-20220615-120215-6

Alle Rechte vorbehalten.