

Susanne Burren
Sabina Larcher (Hrsg.)

Geschlecht, Bildung, Profession

Ungleichheiten im
pädagogischen Berufsfeld

STUDIEN ZU DIFFERENZ, BILDUNG UND KULTUR

7

Verlag Barbara Budrich



Geschlecht, Bildung, Profession

Studien zu Differenz, Bildung und Kultur

herausgegeben von
Jürgen Budde

Band 7

Susanne Burren
Sabina Larcher (Hrsg.)

Geschlecht, Bildung, Profession
Ungleichheiten im pädagogischen
Berufsfeld

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2022

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<https://portal.dnb.de> abrufbar.

© 2022 Dieses Werk ist bei der Verlag Barbara Budrich GmbH erschienen und steht unter der Creative Commons Lizenz Attribution 4.0 International (CC BY 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
Diese Lizenz erlaubt die Verbreitung, Speicherung, Vervielfältigung und Bearbeitung unter Angabe der UrheberInnen, Rechte, Änderungen und verwendeten Lizenz.
www.budrich.de



Die Verwendung von Materialien Dritter in diesem Buch bedeutet nicht, dass diese ebenfalls der genannten Creative-Commons-Lizenz unterliegen. Steht das verwendete Material nicht unter der genannten Creative-Commons-Lizenz und ist die betreffende Handlung gesetzlich nicht gestattet, ist die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers für die Weiterverwendung einzuholen. In dem vorliegenden Werk verwendete Marken, Unternehmensnamen, allgemein beschreibende Bezeichnungen etc. dürfen nicht frei genutzt werden. Die Rechte des jeweiligen Rechteinhabers müssen beachtet werden, und die Nutzung unterliegt den Regeln des Markenrechts, auch ohne gesonderten Hinweis.

Dieses Buch steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (<https://doi.org/10.3224/84742421>).
Eine kostenpflichtige Druckversion (Print on Demand) kann über den Verlag bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-8474-2421-5 (Paperback)
eISBN 978-3-8474-1556-5 (PDF)
DOI 10.3224/84742421

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de
Satz: Linda Kutzki, Berlin – www.textsalz.de
Druck: docupoint GmbH, Barleben
Printed in Europe

Inhaltsverzeichnis

Einleitung: Geschlecht, Bildung, Profession – Einordnungen ins Themenfeld <i>Susanne Burren, Sabina Larcher</i>	7
---	---

Teil 1

Historische Perspektiven auf Geschlecht und Professionsentwicklung

Lehrerinnen mach(t)en Politik – gesellschaftspolitische Partizipation an der Schnittstelle zwischen Staatsbürgerschaft, Zivilstand und Berufsidentität seit dem 19. Jahrhundert <i>Elisabeth Joris</i>	15
---	----

Hat die Frau „ein Recht auf eine selbständige Existenz?“ Primarlehrerinnen in der Schweiz (19./20. Jh.): Berufstätigkeit, Lohn, Zivilstand <i>Claudia Crotti</i>	41
---	----

Soziale Innovation <i>avant la lettre</i> – eine aktuelle Bezugnahme auf Anna Siemsen's „soziologisch orientierte Erziehungstheorie“ <i>Katrin Kraus</i>	63
--	----

Teil 2

Schule macht Geschlecht? Teilfragen zum Auftrag der Profession

Geschlechterungleichheit, Demokratie und die Rolle der Schule. Anforderungen an die Professionalität der Lehrperson aus Sicht der Didaktik der Politischen Bildung <i>Béatrice Ziegler</i>	84
---	----

Gendersensible Lehrmittel und Unterrichtsgestaltung: Eine Studie zur Perspektive von Physiklehrpersonen der Sekundarstufe II <i>Elena Makarova, Jana Lindner, Nadine Wenger</i>	106
---	-----

Teil 3
Geschlechterordnung im pädagogischen Beruf:
Ungleichheiten in Ausbildungswegen und Laufbahnen

Elternschaft, Erwerbsarbeit und der Faktor Geschlecht – einige Thesen insbesondere zu weiblicher Erwerbsarbeit <i>Diana Baumgarten, Andrea Maihofer</i>	128
Berufe haben ein Geschlecht – Ausbildungswege auch <i>Sandra Hupka-Brunner</i>	153
Gleiche Bildungsangebote, unterschiedliche Auswahlkriterien – zur Bedeutung von Geschlecht bei der Berufswahl „Lehrer*in“ <i>Christa Kappler</i>	173
Lehramtsstudierende in der Schweiz: Zur Bedeutung der Zugangswege Gymnasium, Fachmittelschule und berufliche Grundbildung in Geschlechterperspektive <i>Regula Julia Leemann, Andrea Pfeifer Brändli, Christian Imdorf, Sandra Hafner</i>	190
Ungleichheiten im pädagogischen Berufsfeld: Fazit und weiterführende Fragen <i>Susanne Burren, Sabina Larcher</i>	218
Autor*innen	224

Teil 3: Geschlechterordnung im pädagogischen Beruf: Ungleichheiten in Ausbildungswegen und Laufbahnen

Elternschaft, Erwerbsarbeit und der Faktor Geschlecht – einige Thesen insbesondere zu weiblicher Erwerbsarbeit

Diana Baumgarten, Andrea Maihofer

1 Einleitung

Ganz wie der Aufbau des Bandes insgesamt möchten auch wir unsere Ausführungen mit einem historischen Rückblick beginnen, bevor wir versuchen eine zeitdiagnostische Einordnung vorzunehmen. Das Wissen um die historischen Entwicklungen und Zusammenhänge ist bei der Analyse gegenwärtiger Vorstellungen von Erwerbsarbeit sowie dem Verhältnis der Geschlechter zur Erwerbsarbeit enorm hilfreich. Und nicht nur das. Auch statistische Befunde zur anhaltenden Ungleichheit in Ausbildungs- und Berufsverläufen (siehe Hupka-Brunner in diesem Band) werden dadurch erklärbar. Erst in einer historischen Perspektive wird zum Beispiel deutlich, wie die Vorstellungen, dass nur diejenigen Frauen* Vollzeit erwerbstätig sein sollen, die entweder alleine leben bzw. alleinerziehend sind oder deren Mann* zu wenig verdient bis heute nachwirken. Doch erst mit der Etablierung der bürgerlich kapitalistischen Gesellschaft entstand die bis heute nachwirkende Norm, dass es die Aufgabe des (Ehe-)Mannes* ist, das Familieneinkommen zu sichern. Die Einsicht in die Historizität dieser bürgerlichen Norm des (Ehe-)Mannes* als Familienernährer und der Frau* als Hausfrau und Mutter, also der Etablierung dieser cisheteropatriarchalen familialen Arbeitsteilung hilft nicht nur diese Norm zu relativieren, sondern auch den Blick zu öffnen, sowohl für ihre gegenwärtig noch anhaltende Wirkmächtigkeit als auch für Ansätze ihres gegenwärtigen Schwindens.

Vor diesem Hintergrund werden wir im Folgenden die Ergebnisse aus verschiedenen unserer empirischen Forschungen, insbesondere aber aus zwei

Projekten¹ darstellen und abschließend bezogen auf ihre Konsequenzen für den Beruf Lehrerin/Lehrer diskutieren.

2 Historische Entwicklungen des heutigen Verhältnisses von Frauen* und Erwerbsarbeit

Mit der Etablierung der westlichen bürgerlich kapitalistischen Gesellschaften im Laufe des 19. Jahrhunderts sowie der zunehmend forcierten Industrialisierung verändern sich die Lebensweisen von Männern* und Frauen* auf grundlegende Weise. Wesentlich trägt dazu das sich in dieser Zeit entwickelnde Ideal der „traditionellen bürgerlichen Kleinfamilie“ bei. „Entscheidend geprägt ist dieses Familienmodell durch die Trennung von Erwerbsarbeit und Familie und der damit verbundenen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung“ (Maihofer 2014: 315). Mit dieser sich allmählich durchsetzenden Segregation der Arbeitsteilung findet jedoch nicht nur eine Trennung von inner- und außerhäuslicher Arbeit statt, sondern es entwickelt sich auch eine unterschiedliche *Bewertung* der beiden Bereiche. So wird Arbeit im Sinne von gewinnorientierter produktiver Arbeit, also insbesondere die Produktion und Herstellung von Dingen, gesellschaftlich höher bewertet als die reproduktive Arbeit z. B. in der Familie bzw. insgesamt die soziale Reproduktion des Lebens (vgl. Bock/Duden 1977; Arruzza et. al. 2019). Wurde zuvor in der Familienwirtschaft auf engste verbunden sowohl *produktive* als auch *reproduktive* Arbeit geleistet und waren diese Arbeiten teilweise kaum voneinander zu unterscheiden, werden sie nun sowohl örtlich getrennt als auch hierarchisch vergeschlechtlicht: Während sich außerhäusliche Arbeit zunehmend zur profitorientierten sogenannten produktiven und bezahlten Erwerbsarbeit entwickelt, verliert die Arbeit in der Familie immer mehr diesen Status, ja sie wird ab einem gewissen Punkt überhaupt

¹ Das erste Forschungsprojekt war die vom Schweizerischen Nationalfonds SNF im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 60 finanzierte Studie „Persistenz und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen“ (Laufzeit 2010 – 2013). Beim zweiten Forschungsprojekt handelt es sich um das ebenfalls vom SNF finanzierte Projekt „Antizipierte Elternschaft und Berufstätigkeit. Zur Wechselbeziehung von Familien- und Berufsvorstellungen junger Erwachsene.“ (Laufzeit 2014 – 2016). Informationen zu beiden Projekten sowie daraus entstandene Artikel sind auf der Website des Zentrums Gender Studies, Universität Basel unter <https://genderstudies.philhist.unibas.ch/de/forschung/forschungsprojekte/> zu finden. Einige der im Artikel diskutierten Ergebnisse haben wir bereits in anderen Publikationen dargelegt und werden sie im jetzigen Zusammenhang ergänzen und weiterentwickeln (vgl. hierzu Baumgarten/Luterbach/Maihofer 2018; Baumgarten/Burri/Maihofer 2017a; Baumgarten/Luterbach/Maihofer 2017b; Baumgarten/Wehner/Maihofer/Schwiter 2017c).

nicht mehr als Arbeit gewertet (vgl. ebd.). Diese – sich zunächst im Bürgertum entwickelnde – Lebensweise, mit ihren neuen Vorstellungen von Familie und geschlechtlicher Arbeitsteilung in Gesellschaft und Familie, wird ab der zweiten Hälfte des 19./Anfang 20. Jahrhunderts allmählich zu einer allgemeinen gesellschaftlichen Norm (vgl. Maihofer 2018).

Haushalt, Familie und die Erziehung der Kinder werden normativ zur alleinigen Aufgabe der Frau*, während die Funktion des Familienernährers zur alleinigen Aufgabe des Mannes* wird. Zudem entwickelt sich mit der allmählichen Durchsetzung eines Familien- bzw. Ernährerlohns die Vorstellung, dass allein die Lohnarbeit der Männer* das Überleben der Familie sichert; demgegenüber gelten die vielfältigen Arbeiten von Frauen* in der Familie nun weder als gesellschaftlich notwendige noch überhaupt als Arbeit. Letzteres impliziert jedoch, genau gesehen, eine paradoxe Auf- und Abwertung insgesamt weiblicher Tätigkeiten. So werden sie *zum einen* durch die Behauptung der natürlichen qualitativen Geschlechterdifferenzen zwischen Männern* und Frauen* als *natürliche weibliche* Tätigkeiten grundlegend *abgewertet*. So dass selbst heute noch nicht nur weibliche Berufe als solche, sondern Frauen*arbeit generell geringer entlohnt werden, wie sich am Gender Pay Gap zeigt. *Zum anderen* erhält durch die zunehmende Bedeutung der Kindheit, die mit der bürgerlichen Familie einhergeht, die familiäre Betreuung und Erziehung von Kindern sowie überhaupt die häuslichen Tätigkeiten aufgrund neuer Standards an Hygiene, Gesundheit und Ernährung ein ganz neues Gewicht (Maihofer 2008: 141f.). In der Umsetzung dieser neuen Anforderungen an Normalisierung und Disziplinierung sind die Frauen* quer durch die Schichten bedeutsame Akteur*innen.² Schließlich sind sie es, die die Individuen heranziehen, die die neuen sozialen Verhaltensanforderungen erwerben müssen, um ‚normal‘ im gesellschaftlichen Alltag zu funktionieren. Sie tragen damit aktiv dazu bei, dass von dieser traditionellen bürgerlichen Kleinfamilie – teilweise bis heute, jetzt allerdings insbesondere von konservativer bis rechtspopulistischer Seite – als von der ‚natürlichen Keimzelle der Gesellschaft‘ gesprochen wird.

² Allerdings kommt den *bürgerlichen* Frauen* dabei eine besondere Rolle zu. In den vielen ab den 1830er Jahren gegründeten Frauenvereinen widmen sie sich intensiv der Bildung und Erziehung von Frauen* wie Kindern der Arbeiter- und Unterschicht. Auch sind sie es meist, die überprüfen, ob hilfsbedürftige Familien Unterstützung erhalten oder nicht. Damit sind sie nicht nur wesentlich an der Ausarbeitung der neuen normativen Anforderungen an die Individuen, sondern auch an der allmählichen gesellschaftlichen Verallgemeinerung der bürgerlich cisheteropatriarchalen familialen Lebensweise beteiligt, mehr noch, als weiße Frauen* tragen sie auf diese Weise ebenso zum kolonialen Projekt der Verallgemeinerung der westlichen (familialen) Lebensweise bei (Purtschert 2019).

Sie gilt als unabdingbar für das Fortbestehen der westlichen bürgerlich hetero-patriarchalen Gesellschafts- und Geschlechterordnung und deren Zerfall wird mit dem der Gesellschaft gleichgesetzt (Maihofer 2018).

Damit eng verbunden wird weibliche Erwerbsarbeit immer ausdrücklicher problematisiert und nun vor allem als Phase vor der Ehe oder als Übergangslösung oder Zuverdienst (in Teilzeiterwerbstätigkeit) gebilligt. Hatten Frauen* noch um 1910 in der Schweizer Textilindustrie, dem Dienstleistungsgewerbe und der Landwirtschaft die meisten Arbeitsplätze inne (vgl. Wecker 1988), ging ab dann die allgemeine Erwerbsquote von Frauen stetig zurück. So kann die „Norm, dass die Ehefrau nicht erwerbstätig ist, (...) sich in der Zwischenkriegszeit in der Schweiz recht ungestört festigen, da sie nicht wie z. B. in Deutschland oder England durch die Auswirkungen des Ersten Weltkrieges beeinflusst oder gestört wird. Da die Gesellschaft nicht will, dass verheiratete Frauen oder gar Mütter erwerbstätig sind und die Wirtschaft keine zusätzlichen Arbeitskräfte braucht, schafft man auch keine Einrichtungen, die die Vereinbarkeit beider Rollen erleichtern würde: Kindertagesstätten, Schulzeiten, die wenigstens Halbtagsarbeit erlauben, Ganztageschulen, bezahlten Schwangerschaftsurlaub, um nur einige Beispiele zu nennen“ (ebd.: 48).

Auf diese Weise vollzieht sich nach und nach die „vollkommene Identifizierung der ‚Schweizer Hausfrau‘ mit der ‚Hausfrau‘“ (Joris 1990, zitiert nach Purtschert 2019: 163). Entsprechend ist bei der Volkszählung 1941 die Frauenerwerbsquote dann so tief wie nie im 20. Jahrhundert.³ Die Berufstätigkeit der Ehefrau wird zum Zeichen eines zu niedrigen Einkommens des Mannes* bzw. von wirtschaftlichen Schwierigkeiten einer Familie (Wecker 1988). Mit der Folge, dass die Schweiz nach dem zweiten Weltkrieg im europäischen Vergleich eine besonders niedrige Erwerbsquote bei Frauen aufweist (vgl. Magnin 1999).

Wenn also Frauen* in dieser Zeit – wir sprechen jetzt, wie gesagt, von der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts bis in die 1950er Jahre – vor ihrer Heirat erwerbstätig waren, wurde wie selbstverständlich davon ausgegangen, dass

³ Im Jahr 1910 betrug die Erwerbsquote (Anteil der Erwerbstätigen unter allen 15 – 64jährigen Frauen) 47%. Im Jahr 1941 nur noch 35 – 36% (Wecker 1988: 46). Erst zu Beginn der 1960er Jahre erreichten die Zahlen wieder über 40% (mit Teilzeitarbeit 47%, vgl. Zala 2014: 511). Inwieweit Frauen* im Laufe der Jahrzehnte jeweils Voll- oder Teilzeit gearbeitet haben, lässt sich nicht immer mit Gewissheit sagen. Laut Wecker (1988) sind die Zählkategorien „selten auch nur für zwei Volkszählungen die gleichen (...). So wechseln z. B. die Alterskategorien, die Zuordnung der Arbeitslosen oder der Einbezug der Teilzeitarbeit (...). Daraus ergibt sich, dass wir aufgrund der Volkszählungen nur grobe Entwicklungslinien der Frauenerwerbstätigkeit analysieren können“ (ebd.: 46).

sie ihren Beruf mit der Heirat aufgeben. Dieser „stillschweigende“ Konsens erhielt in einigen Berufen Unterstützung durch den reglementarischen Ausschluss verheirateter Frauen, z. B. bei Lehrerinnen oder Angestellten kantonalen Verwaltungen“ (Wecker 1988: 48; vgl. Crotti in diesem Band). Ob eine Frau* zu dieser Zeit erwerbstätig war oder nicht, hing somit stark von ihrem Zivilstand ab. Diese allgemeine normative Erwartung, dass Frauen* ihren Beruf bei Heirat und Familiengründung aufgeben, verändert das Verhältnis der Schweizer Frauen* zur bezahlten Erwerbsarbeit nachhaltig und, so unsere These, beeinflusst es bis heute. Wir werden später darauf zurückkommen.

Erst gegen Mitte des 20. Jahrhunderts beginnt sich die normative Vorstellung, es sei ‚normal‘, Ehefrauen von der Erwerbsarbeit auszuschließen und auf das Private zu beschränken, (wieder) zu lockern. Mit der Frauenbewegung ab den 1960er Jahren wird dieser Ausschluss dann grundsätzlich in Frage gestellt. Nun ‚dürfen‘ auch kinderlose Ehefrauen, oder Frauen* mit erwachsenen Kindern erwerbstätig sein. Sogar bei Müttern mit Kleinkindern wird dies allmählich akzeptiert, falls es die wirtschaftliche Situation der Familie erfordert (Wecker 1988). Die Gründe für den zunehmenden Legitimitätsverlust des Ausschlusses von Frauen* aus der Erwerbsarbeit sind vielfältig. Zentral sind neben der grundlegenden Kritik der Frauen*bewegung an der gesellschaftlichen und familialen geschlechtlichen Arbeitsteilung der wachsende Bildungsstand von Frauen* sowie der Widerstand respektive die allgemeine Kritik von Frauen* gegen ihre alleinige und ausschließliche Zuständigkeit für Haushalt und Kindererziehung, aber auch eine zunehmende aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Neben dem immer deutlicheren Wunsch von vielen Frauen*, vermehrt erwerbstätig zu sein und auch als Mütter erwerbstätig zu bleiben, benötigte die Wirtschaft nicht zuletzt während der Hochkonjunktur in den 1950er und 1960er Jahren dringend mehr Arbeitskräfte bis es schließlich im Rahmen der neoliberalen gesellschaftlichen Transformationsprozesse zu einer grundlegenden Aktivierung der Frauen in den Arbeitsmarkt kommt und die Erwerbstätigkeit zu einem zentralen Aspekt der Emanzipation von Frauen* wird und, wie es Villa formuliert zur einzigen „Garantie für Unabhängigkeit, Autonomie, Inklusion“ wird (Villa 2020: 444). Wobei jedoch zugleich weiterhin der normative Anspruch besteht, dass die Mütter nach wie vor hauptverantwortlich für Haushalt und Kinder bleiben. Diese doppelte Anforderung, die nicht umsonst als Doppelbelastung bezeichnet wird, führte zu einem stetigen Anstieg der Erwerbstätigkeit von Frauen*, insbesondere in der Schweiz allerdings vor allem in Form der Teilzeiterwerbstätigkeit⁴, die die gewünschte

⁴ Seit Anfang der 1990er Jahre gelten Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitsverhältnisse als Mittel, der wirtschaftlichen Stagnation zu begegnen (Joris/Wecker 1998).

Kombination von familialer Arbeit und Berufstätigkeit ermöglichen soll (vgl. Joris/Witzig 1986/2001). So stieg die Erwerbsquote von Frauen in der Schweiz zwischen 1960 und 2004 von 33 auf 50 % (Crotti 2015: 374). Machten Frauen im Jahr 1970 nur ein Drittel der erwerbstätigen Bevölkerung aus, sind es heute 46 %. Die Zunahme fand gemäß Swissinfo (2018) hauptsächlich in Berufen mit hohen Qualifikationen im Gesundheits- und Bildungssektor, sowie im Management, der Verwaltung oder im Banken- und Versicherungswesen statt.

Diese Entwicklung führte zu einer neuen Form weiblicher Lebensverläufe, bei denen Frauen* auch nach erfolgter Familiengründung berufstätig bleiben (Baumgarten et al. 2018). Gleichzeitig bleibt die Beeinflussung durch Lebensphasen bestehen. Während rund drei Viertel männlicher Lebensverläufe dem Phasenmodell von Ausbildung – vollzeitliche Berufstätigkeit – Pension folgen, lassen sich weibliche Lebensverläufe nach Levy (2016) für die Schweiz in vier verschiedene Varianten einteilen: Frauen mit einem Vollzeitlerwerbs-Verlauf (34 %), einem Teilzeiterwerbs-Verlauf (23 %), einem Rückkehr-Verlauf (30 %) sowie einem Familien-Verlauf (13 %). Jedoch weisen alle weiblichen Verläufe – selbst derjenige der dem männlichen Verlaufstyp am ähnlichsten ist – Abweichungen in Form von Teilzeiterwerbstätigkeit und Phasen vollzeitlicher Familienarbeit auf (ebd.).

Zusammengefasst lässt sich also feststellen, dass nur weibliche Lebensverläufe – nach vier Modellen unterschiedlich – umfangreiche Phasen prioritären Familienengagements enthalten. (...) Anders gesagt: Die Familie als Ort, in den ein wesentlicher Anteil der Lebenszeit investiert wird, spielt in den meisten männlichen Verläufen auch heute eine vernachlässigbare Rolle (...), während die weiblichen Verläufe in unterschiedlichen Verhältnissen typischerweise durch das Doppelengagement in Erwerb und Familie gekennzeichnet sind. (Levy 2016: 10f.)

Demgegenüber können Männer* davon ausgehen, dass sich nach einer Ausbildungsphase selbstverständlich eine berufliche Konsolidierung einstellt, in welcher dem Engagement der Anfangszeit in Form von längerfristigen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten Rechnung getragen wird. Solche Aufstiegsorientierungen sind nicht nur ein zentraler Teil des männlichen Berufsverständnisses, sondern auch Teil ihrer Normalitätserwartung, wie

Teilzeitarbeit stellt eine solche Form der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen dar. Deregulierung bedeutet z. B. auch, dass die Zürcher Lehrerinnen- und Lehrergehälter nicht mehr generell innerhalb von Lohnklassen für alle gleich gehandhabt werden (ebd.). „Der Frage, welche geschlechtsspezifischen Auswirkungen dieser Struktur Anpassungsprozess hat, ist bisher relativ wenig Aufmerksamkeit geschenkt worden“ (ebd.: 201).

unsere Analysen gezeigt haben (vgl. Baumgarten et al. 2017c). Wenn Männer* inzwischen vermehrt von Teilzeit im Zusammenhang von Familiengründung sprechen – und im Übrigen auch, Frauen* in diesem Zusammenhang vermehrt von Teilzeit bei Männern* sprechen – dann ist in der Regel jeweils eine Reduktion auf 80 % gemeint. Geringere Teilzeitpensen werden hingegen für Männer* bislang kaum in Betracht gezogen.

Das heißt, obwohl die Schweiz im internationalen Vergleich zwar eine hohe Frauenerwerbsquote (76.3 % der 15- bis 64-jährigen Frauen für das Jahr 2019, BfS 2020b) aufweist, ist insbesondere die Erwerbsbeteiligung von Müttern überdurchschnittlich durch geringe Teilzeitpensen geprägt. Vier von fünf erwerbstätige Mütter arbeiten Teilzeit (80.6 %), während dies nur 37.7 % der Frauen ohne Kinder tun (BfS 2016 a). Das heißt, 75.5 % der Frauen* nehmen zwar nach der Geburt ihres ersten Kindes wieder aktiv am Arbeitsmarkt teil, jedoch geht der Beschäftigungsgrad stark zurück. Aus diesem Grund liegen die total verrichteten Erwerbsarbeitsstunden von Frauen* für das Jahr 2015 weiterhin unter 40 % des gesamtschweizerischen jährlichen Erwerbsarbeitsvolumens (BfS 2016b).

3 Aktuelle weibliche Teilzeitberufstätigkeit – Gründe und Folgen

In unseren eigenen Forschungen (siehe insbesondere Baumgarten et al. 2017b) können wir jedoch grundlegende Veränderungen des Verhältnisses von Frauen* zur Erwerbstätigkeit feststellen. So gestaltet sich die Integration von Frauen* ins Erwerbsleben bis zur Familiengründung auf deutlich andere Weise als bisher. Viele Frauen* entwickeln inzwischen in dieser Phase eine ausgeprägte berufliche Identität, bilden gezielt berufliche Kompetenzen und ein ausgeprägtes berufliches Selbstbewusstsein/Selbstverständnis aus. Gleichzeitig fühlen sie sich jedoch unter Druck gesetzt, sich im Falle einer Familiengründung zwischen dem normativen Anspruch für die Kinder und Familie *hauptverantwortlich* zuständig zu sein und der Weiterverfolgung der in der Zwischenzeit entwickelten eigenen Berufsperspektive entscheiden zu müssen. Maßgeblich für diesen starken Druck ist das nach wie vor bestehende traditionelle Ideal einer ‚guten Mutterschaft‘ mit seinen hohen Ansprüchen an die Mutter-Kind-Beziehung. Dem zu genügen erfordert, dass sie als Frauen* die Hauptverantwortung für die Kinder übernehmen, was dem Anspruch nach tendenziell eine tagtäglich uneingeschränkte Präsenz bedingt. Angesichts dieses normativen Ideals von Mutterschaft sehen sich viele Frauen* vor die Notwendigkeit gestellt, die bis zur Geburt ihres ersten Kindes entwickelte Berufsperspektive und -identität wieder einzuschränken. Ein gleichberechtigtes Nebeneinander beider Aspekte zu erreichen, scheint als

Lebensperspektive entweder nicht gewünscht, ‚erlaubt‘ oder nicht umsetzbar. Zumal die Vorstellung ihrer Hauptverantwortlichkeit als ‚gute Mutter‘ – trotz zunehmender Beteiligung der Väter – bislang keine Vorstellung von einer gleichberechtigten familialen Arbeitsteilung zulässt und schon gar nicht deren dezidierte Einforderung.

So nehmen, wie unsere Forschungen zeigen, bereits kinderlose Frauen* für den Moment der Familiengründung eine Verschiebung ihrer emotionalen Prioritäten hin zu Kind und Familie vorweg. Zwar haben sie Bedenken, durch die für ihre familiäre Zukunft vorgestellte Konzentration auf die familiäre Betreuungsarbeit einen Verlust von Selbständigkeit, Anerkennung und sozialer Teilhabe zu erfahren. Gleichzeitig fürchten sie, ihre (Teilzeit-)Berufstätigkeit könnte es für sie schwierig machen, angemessen zeitlich und emotional in der Familie präsent zu sein. Das heißt, noch *bevor* eine tatsächliche Familiengründung stattgefunden hat, ringen Frauen* sichtlich um die Vereinbarkeit dieser sich widersprechender Wünsche und Anforderungen. Die nach wie vor bestehende geschlechtsspezifische normative Erwartung, als ‚gute Mutter‘ hauptverantwortlich für die Familie zu sein, führt so zu einem kaum lösbaren Dilemma. Vor diesem Hintergrund sprechen wir von einem derzeitigen in sich sehr spannungsreichen Ideal der ‚Teilzeit berufstätigen engagierten Mutter, die für die Kinder hauptverantwortlich ist‘.

In diesem Sinne erweist sich vor allem der Übergang in die Elternschaft in den Erwerbsbiografien von Frauen* als nach wie vor deutliche Zäsur. Mütter unterbrechen häufig ihre Erwerbsarbeit und kehren vorwiegend nur in Teilzeit zurück, während sich die Anzahl der Arbeitswochenstunden bei Vätern oft noch erhöht, da sie nun meist für die materielle Existenzsicherung der Familie hauptverantwortlich sind. Hier wurde in unserer Forschung ein mehrheitlich unausgesprochenes Einvernehmen zwischen Frauen* und Männern* deutlich. Beide erwarten in der Regel, dass der Mann die ökonomische Verantwortung für die Familie übernimmt. Und dies, obwohl nicht wenige Männer* die alleinige oder Hauptverantwortung als Druck empfinden und damit die ihnen zur Verfügung stehende Zeit für Sorgetätigkeiten in der Familie kürzer wird. Frauen* hingegen übertragen ihre ökonomische Existenzsicherung und Eigenständigkeit ihrem vollzeiterwerbstätigen Partner bzw. Ehemann. Insofern stellt die Familiengründung in vielen Fällen den Moment dar, in dem eine Retraditionalisierung der familialen Arbeitsteilung stattfindet (vgl. u. a. Levy 2016; Schilliger 2009) und die Paare in ein geschlechtsspezifisch hierarchisches Verhältnis zueinander geraten.⁵ Im Durchschnitt dauert

⁵ Aktuellste Zahlen für das Jahr 2020 zeigen: Mütter mit in Paarhaushalten mit jüngstem Kind unter 15 Jahren haben einen wöchentlichen Zeitaufwand für bezahlte Arbeit von

die Familienpause, in denen Mütter keiner Erwerbstätigkeit nachgehen fünf Jahre. Und neun von zehn Müttern arbeiten, selbst wenn das jüngste Kind bereits das Teenageralter erreicht hat, in Teilzeit weiter. Das wöchentliche Pensum von Müttern mit Kindern bis acht Jahren lag 2015 bei wenig über 50 % und stieg bis zum 15. Lebensjahr auf 59 % an (BfS 2016 a). Die ‚moderne versorgerehe‘ mit einem vollzeitarbeitenden Mann und einer teilzeitarbeitenden Frau ist daher das dominante Erwerbsmuster von Paaren in der Schweiz. So besteht bei der Frage, wer in welchem Umfang berufstätig bleibt, nach wie vor ein großes Ungleichgewicht, da viele Frauen* die Entscheidung für eine Teilzeiterwerbstätigkeit durch ihre Vorstellung bzw. ihr Gefühl, dass sie es sind bzw. zu sein haben, die hauptverantwortlich für die Kinder sein sollten, quasi schon vorab gefällt haben.

Das heißt, dass Frauen* – insbesondere in der deutschsprachigen Schweiz – Mutterschaft als eine starke Zäsur antizipieren und entsprechende Entscheidungen treffen, liegt unter anderem auch an der bislang kaum stattgefundenen Auseinandersetzung mit dem historisch entstandenen traditionellen Ideal von ‚guter Mutterschaft‘. Eine gesellschaftliche Diskussion, mit der eine Absage an die normative Überhöhung der Mutter als natürliche *Garantin für eine glückliche Kindheit* (Lenz/Scholz 2013: 27f.) einherginge, hat bislang in der (Deutsch-)Schweiz kaum stattgefunden. Dies impliziert, wie gesagt, dass sich Frauen* entsprechend dieser normativen Anforderung ‚von sich aus‘ als hauptzuständig für die Betreuung der Kinder fühlen. Dazu kommt, dass hierzulande Frauen* wie Männer* nach wie vor sehr skeptisch sind gegenüber außerhäuslicher Kinderbetreuung (der sogenannten ‚Fremdbetreuung‘). So gehen Frauen* in der Regel von vornherein von ihrer Hauptpräsenz als Mutter aus. Obwohl Väter aufgrund des wachsenden Wunsches im Alltag ihrer Kinder präsent zu sein, inzwischen ebenfalls vermehrt die Betreuung der Kinder übernehmen, scheint dies selten über mehr als einen ‚Papa-Tag‘ pro Woche hinaus zu gehen. Allerdings sind sie darüber hinaus im normalen Alltag selbst – auch bei ganz kleinen Kindern – präsenter als es noch vor ein paar Jahren der Fall war. Über die Väter hinaus spielt für viele Frauen* das private, weibliche Umfeld eine zentrale Rolle bei der Kinderbetreuung. So sind

16.1 h pro Woche und für Haus- und Familienarbeit von 52.3 h pro Woche. Väter in derselben Situation haben einen wöchentlichen Zeitaufwand für bezahlte Arbeit von 35.4 h pro Woche und für Haus- und Familienarbeit 31.7 h pro Woche. Die zeitliche Gesamtbelastung liegt bei den Müttern bei 69.7 h pro Woche, bei den Vätern bei 68.1 h. Eltern mit Kindern im Haushalt sind somit insgesamt einer hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt. Väter investieren doppelt so viel Zeit in die Erwerbsarbeit wie Mütter. Während Mütter fast doppelt so viel Zeit für Haus- und Familienarbeit aufwenden wie Väter (vgl. BfS 2020).

es die eigenen Eltern oder Schwiegereltern (40% der unter 4-jährigen werden in einer gewöhnlichen Woche von den Großeltern betreut, BfS 2021: 38), sowie Schwestern, Freundinnen oder Patentanten bis hin zu anderen Müttern im näheren Umfeld, die einbezogen werden. Betreuung in einer Krippe bzw. Kita ist vor allem für den Austausch mit anderen Kindern gedacht und darf für viele Mütter in der Schweiz an maximal drei Tagen die Woche stattfinden.

Vor diesem Hintergrund wäre unserer Ansicht nach eine kritische Auseinandersetzung mit diesem bürgerlichen Ideal der ‚guten Mutter‘ notwendig, um die Möglichkeiten für Frauen* und Mütter, die eigenen Wünsche herauszufinden, zu erweitern. Eine solche kritische Auseinandersetzung mit dem bestehenden normativen Ideal der Mutterschaft ist jedoch mit dem Problem konfrontiert, nicht umgekehrt die Emanzipation von diesem bürgerlichen Ideal durch die Vorstellung zu erreichen, weibliche Emanzipation bestünde allein in einer erhöhten Erwerbsbeteiligung von Frauen*/Müttern. Das ‚Modell der allgemeinen Erwerbstätigkeit‘ fördert zwar Frauenerwerbstätigkeit und erhöht den Druck zur Schaffung u. a. von öffentlichen Kinderbetreuungsstrukturen, Ganztagschulen, Ausbau von Spitex sowie auf den Abbau der verschiedenen Formen der Arbeitsmarktdiskriminierung von Frauen*. Zugleich bemisst dies jedoch Frauen* am Maßstab des männlichen Normalarbeitsverhältnisses, wie inzwischen zu Recht vielfach kritisiert wird (u. a. Fraser 2001; Schilliger 2009; Villa 2020). Familiäre Fürsorgearbeit bleibt auf diese Weise abgewertet, Erwerbsarbeit hingegen in der heutigen Form und Wertigkeit unangetastet. Dieses Problem jedoch vor allem durch eine grundlegende Aufwertung und Anerkennung überhaupt von Care-Tätigkeiten zu lösen, wie es vielfach im Rahmen der Debatte um die Care-Krise gefordert wird, unterschätzt die nach wie vor große Wirkmächtigkeit bestehender Geschlechternormen nicht nur bei Männern*, sondern eben auch bei Frauen*. Dieser Weg, der eher einem ‚Modell der Gleichstellung der Betreuungsarbeit‘, wie Fraser es nennt, gleichkommt, schreibt jedoch Geschlechterdifferenzen fort. Wir kommen auf dieses Dilemma abschließend nochmals zurück.

4 Zusammenhang zwischen einem geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarkt und weiblicher Erwerbsarbeit

An dieser Stelle ist es wichtig, ein zweites Spezifikum weiblicher Erwerbsarbeit in der Schweiz in den Blick zu nehmen. Dieses besteht neben der beschriebenen hohen Teilzeitquote bei Frauen* in der ausgeprägten geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes (siehe Artikel Hupka-Brunner in diesem Band). Nicht nur sind Frauen* in der Schweiz kaum in Spitzenpositionen anzutreffen, das heißt, Frauen* und Männer* bewegen sich beruflich also

auf unterschiedlichen Hierarchiestufen (vertikale Segregation), sondern es besteht auch eine ungleiche Verteilung von Frauen* und Männern* in den verschiedenen Berufen (horizontale Segregation). Auch heute noch werden nur wenige Frauen* in der Schweiz Informatikerinnen und nur wenige Männer* lassen sich zu Pflegefachmännern ausbilden. Zwar streben Frauen* häufiger geschlechtsuntypische Ausbildungswege an als Männer*. Es gelingt ihnen jedoch seltener, sich in diesen Berufsfeldern auch tatsächlich zu etablieren.⁶ Auch fällt die berufliche Geschlechtersegregation effektiv noch stärker aus, als statistisch nachweisbar. So finden sich Männer* in frauentypischen Berufen oft in „Männernischen“ (z. B. nicht in der Pflege am Bett, sondern als Berufsbildner) und Frauen in männertypischen Berufen in „Frauennischen“ (z. B. im Sekretariat der Baufirma) wieder (Schwiter et al. 2014, Wehner et al. 2012).

Eine Ursache für diese ausgeprägte Segregation liegt an dem vergleichsweise frühen Zeitpunkt der beruflichen Weichenstellung in der Schweiz.⁷ Beim Übergang von der obligatorischen Schule in die berufsbildenden oder allgemeinbildenden Ausbildungsgänge der Sekundarstufe 2 sind Jugendliche erst 15 bis 16 Jahre alt. In dieser Lebensphase orientieren sich die meisten von ihnen stark an Geschlechterstereotypen und wagen es eher selten, Geschlechtergrenzen zu überschreiten. Vorhandene Wünsche nach einem ‚untypischen‘ Beruf werden oft aus Angst vor Stigmatisierungen nicht umgesetzt. Zudem ist das Spektrum der Berufe, die Jugendliche vor Augen haben, überraschend eng. Wenn sie beginnen, sich mit möglichen Berufen auseinanderzusetzen, ist ihr Blick häufig bereits auf geschlechtstypische Berufsfelder eingeeengt. Auch die Berufsberatung und der Berufsorientierungsunterricht schaffen es in ihrer heutigen Ausgestaltung in der großen Mehrzahl der Fälle nicht, das Berufswahlspektrum junger Erwachsener über die geschlechtstypischen Berufsfelder hinaus auszuweiten und geschlechterstereotype Wahrnehmungs- und Denkmuster aufzubrechen. Kurz: Die Mehrheit der jungen Frauen* und Männer* wünscht sich im Alter von 15 Jahren einen geschlechtstypischen Beruf und befindet sich drei Jahre später auch in einem solchen. Das führt dazu, dass sie ihre Begabungen und Möglichkeiten oft gar nicht erst kennenlernen. So wählt eine große Mehrheit der Frauen* aus nur 14 verschiedenen von über 200 Lehrberufen aus. Besonders häufig wird die Ausbildung zur Kauffrau sowie frauentypische Berufe in den Bereichen Gesundheit, Soziales und Detailhandel gewählt. Dies auch, weil sich Frauen* von dieser Berufswahl versprechen, gute

⁶ Möglicherweise beginnt sich dies gerade zu verändern. So weisen neuste statistische Zahlen eine deutliche Zunahme von Frauen* in Studienfächern aus, die bis anhin hauptsächlich von Männern* studiert wurden (vgl. BfS 2020 a). Die Frage nach der anschließenden Etablierung im Berufsfeld ist damit jedoch noch nicht beantwortet.

⁷ Vgl. für den nachfolgenden Abschnitt Maihofer/Baumgarten 2019.

Möglichkeiten für Teilzeitarbeit und damit für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorzufinden. Die oben geschilderte Vorwegnahme, später für die Erziehungs- und Fürsorgearbeit hauptzuständig zu sein, zeigt sich also bereits bei der Berufswahl. Das Berufswahlspektrum junger Männer* ist dagegen breiter. So wählt die Mehrheit der Männer aus immerhin 36 von über 200 Berufen aus. Besonders beliebt ist auch hier die kaufmännische Ausbildung, gefolgt von Berufen in den Bereichen Technik und Bauwesen.

Ungeachtet des generellen Anstiegs der Frauenerwerbstätigkeit sowie vielfältiger Gleichstellungsmaßnahmen in den letzten 40 Jahren, zeichnet die berufliche Segregation – in der Schweiz im Übrigen besonders deutlich – eine „erstaunliche Stabilität und Kontinuität“ aus (Leemann/Keck 2005: 62). Sie trägt entscheidend zur Persistenz von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Erwerbsleben bei. Dass diese Berufsentscheidungen je nach Geschlecht ganz unterschiedliche Folgen haben (z. B. in Form von branchenabhängigen Lohnentwicklungen), ist den meisten oft gar nicht bewusst oder wird als irrelevant empfunden, da sie sich, wie bereits angesprochen, nicht für ein mögliches Familieneinkommen zuständig fühlen. So wird etwa darüber hinweggesehen, dass Berufe mit hohen Frauenanteilen (Frauenanteil > 70 %) in den Bereichen Erziehung, Betreuung, Kosmetik oder Zahnpflege, die in ihren Inhalten und erwarteten Kompetenzen „nach dem Modell der natürlich dazu begabten und bestimmten Hausfrau/Mutter modelliert“ (Villa 2020: 440) sind, ein geringes gesellschaftliches Ansehen haben und als typische ‚Frauenberufe‘ schlecht bezahlt sind. „Die Naturalisierung des Nexus von Care und Geschlecht“ (ebd.) setzt sich also in diesen Berufen fort, deren Gehälter (bis heute) gar nicht dafür gedacht sind, eine Familie finanzieren zu können. Neben tiefer Entlohnung und geringerem Sozialstatus zeichnen sich solche Frauenberufe zudem durch geringere Aufstiegsmöglichkeiten, eingeschränkte berufsinterne Ausbildungsmöglichkeiten sowie generell schlechtere Arbeitsbedingungen als vergleichbare Berufe mit hohen Männeranteilen aus (Cornelissen et al. 2002; Charles 2005; Buchmann/Kriesi 2009; Gauthier/Gianettoni 2013). Der ‚gender-pay-gap‘ ist ein hilfreicher Indikator um aufzuzeigen, dass selbst gutverdienende Frauen von Lohnungleichheit und Lohndiskriminierung betroffen sind.

Prinzipiell gilt: Je höher die berufliche Stellung und das Anforderungsniveau, desto höher der Lohn, desto niedriger der Frauenanteil und umso grösser die Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau. Mögliche Gründe dafür sind einerseits das Phänomen der gläsernen Decken, wonach Frauen in der Hierarchie an einen Punkt stoßen, an dem es nicht oder nur sehr schwierig weitergeht. Andererseits das Phänomen der klebrigen Böden, wonach Frauen nach dem Einstieg ins Berufsleben längere Wartezeiten auf Beförderungen und Lohnerhöhungen in Kauf

nehmen müssen und erst später in den Genuss von Weiterbildungsangeboten kommen, die Aussicht auf beruflichen Aufstieg und Lohn-erhöhung eröffnen. (EBG 2021)

Im öffentlichen Sektor (Bund, Kantone, Gemeinden) liegt der Lohnunterschied bei 18.1% (1'618 Franken), wovon 37.2% nicht durch objektive Faktoren erklärt werden können. Alle diese Gründe führen dazu, dass Frauen* in der Schweiz überdurchschnittlich von prekären Lebenslagen betroffen sind.

Unterschiedliche Berufsverständnisse von Frauen und Männern**

Insofern Elternschaft *der* strukturierende Faktor in den beruflichen Lebensverläufen von Frauen* und Männern* darstellt, ist es wichtig, den Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Berufsverständnis genauer zu betrachten.

Während die Norm der ‚guten Mutter‘ nur langsam an Wirkmächtigkeit verliert, hat sich jedoch die Bedeutung von Berufstätigkeit für Frauen*, wie bereits angesprochen, stark verändert. Das Absolvieren einer (Berufs-)Ausbildung verbunden mit der Herausbildung einer beruflichen Identität ist mittlerweile für Frauen* selbstverständlich, ja fast zu einer neuen gesellschaftlichen Norm geworden. Berufstätigkeit stellt somit inzwischen für Frauen* wie für Männer* eine Form gesellschaftlicher Teilhabe und Anerkennung und damit einen Teil ihrer Identität dar. Dies schließt – wie sich in unseren empirischen Analysen zeigt – für Frauen* jedoch nicht die Übernahme der ökonomischen Hauptverantwortung für die Familie ein (vgl. Baumgarten et al. 2017b).

Ähnlich wie zu Beginn beschrieben, verstehen auch heute noch viele Frauen* ihr Einkommen nach einer Familiengründung als bloßen Zuverdienst, mit dem nicht zwingend eine Familie ernährt werden muss. Für sie ist es daher selbstverständlich, sich bei ihrer ökonomischen Absicherung auf die Partnerschaft bzw. den Partner zu verlassen. Dabei wird dem Partner die Aufgabe der finanziellen Absicherung der Familie überlassen. Das Risiko sozialer und ökonomischer Prekarität im Falle einer Trennung bzw. einer nicht-existenzsichernden Rente im Pensionsalter wird in die Lebensplanung nicht miteinbezogen. Vielmehr wird auf eine funktionierende Partnerschaft bis ans Lebensende gesetzt, obwohl sich die Frauen* durchaus bewusst sind, dass inzwischen fast jede zweite Ehe geschieden und auch Trennungen von Partnerschaften kaum seltener sind. Das traditionelle Mutterschaftsideal erschwert also oder verhindert gar eine selbstbewusste Integration der eigenen Berufsidentität und dem Wunsch nach einer beruflichen Karriere in das Selbstbild als ‚erwerbstätige Mutter‘.

Dies hat zur Folge, dass das Recht auf gleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt nur zögerlich eingefordert wird. Ebenso wenig wird ein Anspruch auf einen wirklich gleichberechtigten, weil auch ökonomisch unabhängigen Lebensentwurf

formuliert. Stattdessen setzen sich viele Frauen* den mäßig unterstützenden Strukturen aus und nehmen die Verantwortung für gelungene Vereinbarkeit individuell auf sich, statt sie gesellschaftlich einzufordern z. B. durch Forderungen nach mehr Teilzeitstellen für Männer, mehr bezahlbaren Kitas und der Abschaffung der Benachteiligung durch das derzeitige Steuersystem. Doch so lange Vereinbarkeit als ein Problem gilt, das vor allem Frauen* zu lösen haben – obwohl, wie sich zeigt, inzwischen auch Männer*/Väter zunehmend ein Vereinbarkeitsproblem haben (Baumgarten et al. 2017c) – werden sie sich meist für das eine und gegen das andere entscheiden. Dies liegt – neben dem Ideal der Mutterschaft – nicht zuletzt auch daran, dass sich viele Frauen strukturell mit einem Arbeitsmarkt konfrontiert sehen, der sich am männlichen Vollzeitideal von Erwerbsarbeit orientiert. Dazu gehören ein intensiver zeitlicher Aufwand, ungeteilte Verfügbarkeit und eine kontinuierliche Erwerbsbiographie ohne Unterbruch. Demgegenüber wünschen sich viele Frauen* als Mütter, ihrem Beruf in einem überschaubaren Rahmen und mit hoher Flexibilität nachgehen zu können. Ihr bevorzugtes Arbeitspensum siedeln sie bei 30 bis 40 %, in Ausnahmen bei 60 % an. Angesichts ihrer Vorstellungen von ihrer Lebensplanung, die, wie sie wissen, von einem Normalarbeitsverhältnis abweichen, nehmen sie eine berufliche Disqualifizierung und geringe Karriereperspektive meist schon vorweg. Das heißt, zwar können sich Frauen* in der biographischen Lebensphase *vor* der Familiengründung beruflich verwirklichen und selbst für ihre ökonomische Absicherung sorgen. Beides wird jedoch als unmöglich, ja sogar egoistisch gegenüber dem Kind/den Kindern angesehen, wenn sie als Mütter ihr eigenes Leben nicht ausschließlich auf die Familie/die Kinder ausrichten.

Während sich in den letzten Jahrzehnten für Frauen* die Bedeutung von Erwerbsarbeit verändert hat, sind es bei Männern* hingegen die Vorstellungen und Praxen von Väterlichkeit. Wenngleich Erwerbstätigkeit für die Identität von Männern* nach wie vor zentral und für viele Ausdruck ihrer Sorge um und Verantwortung für die Familie ist, gibt es eine steigende Zahl, die sich um ein neues Verhältnis von Beruf und Familie bemühen und sich mehr in der Familie engagieren möchten. So ist einerseits die Entwicklung einer ‚berufszentrierten Männlichkeit‘ noch immer wesentlicher Bestandteil des männlichen Selbstwertgefühls und männlicher Identität (Höyng/Puchert 1998; Döge 2001). Auch ist für sie klar, dass sie es sind, die für das finanzielle Auskommen der Familie zuständig sind. Als Mann* die ökonomische Verantwortung für die Familie zu übernehmen, wird nicht nur gesellschaftlich gefordert, sondern – wie gezeigt – meist erwarten dies auch die Frauen* von ihren Ehemännern oder Partnern sowie die Männer* von sich selbst.

Andererseits grenzen sich Männer* von der Figur des ‚abwesenden (Ernährer-) Vaters‘ zunehmend explizit ab. Dies ist auch dann der Fall, wenn die eigene Arbeitsteilung dem tradierten Arrangement (weitgehend) entspricht. Der

Unterschied besteht im Wunsch nach einer intensiveren Beziehung zu den Kindern sowie in einer anderen emotionalen Zugewandtheit zur Familie. Dieser Einstellungswandel bezogen auf Vaterschaft verweist auf deutliche Veränderungen vom Ideal eines ‚guten‘ Vaters. Auch wenn sich die konkreten Vorstellungen und Praxen neuer Vaterschaft zum Teil stark unterscheiden, wird das Ideal eines Vaters als präsenten Beziehungsgegenüber, der im Alltag seiner Kinder einen eigenständigen Platz einnimmt, (mehrheitlich) geteilt. „Nicht mehr allein die Pflicht zur materiellen Existenzsicherung wird mit Vaterschaft verknüpft, sondern die Pflicht zu mehr persönlicher Zeit für das Kind und die Familie“ (BMFSFJ 2016: 10). Aus diesem Grund ringen viele Väter damit, der noch immer gültigen Norm, Hauptnährer der Familie zu sein, zu entsprechen, gleichzeitig aber auch eine aktive und präzente Rolle in der Familie einnehmen zu wollen. Vor diesem Hintergrund bezeichnen wir das derzeitige widersprüchliche Ideal von Vaterschaft als *emotional involvierten, präsenten Ernährervater* (vgl. Baumgarten et al. 2012).

Somit stehen auch viele Männer* gegenwärtig in einem Spannungsfeld zunehmend konfligierender Wünsche und (Selbst-)Anforderungen, die sich kaum oder nur schwer vereinbaren lassen (Maihofer et al. 2010; Wehner et al. 2010). Wie bei den Frauen* lässt sich daran die hartnäckige Persistenz traditioneller bürgerliche Geschlechternormen ablesen (Maihofer 2007, 2014).

5 Konsequenzen der vergeschlechtlichten Verhältnissen von Elternschaft und Erwerbsarbeit für den Beruf LehrerIn/Lehrer

Was bedeuten diese Analysen der vergeschlechtlichten Verhältnisse in Erwerbsarbeit und bei Elternschaft nun aus unserer Perspektive für den Lehrberuf?

Wie Hupka-Brunner in diesem Band anhand der Verteilung von Frauen* und Männern* in der Lehrpersonenausbildung deutlich macht, bilden sich bestimmte gesamtgesellschaftliche Verhältnisse auf Mikroebene auch im Lehrberuf ab. Das Berufsfeld durchläuft gegenwärtig eine Entwicklung vom typischen Frauenberuf auf Primar-, über einen geschlechtsneutralen Beruf auf Sekundar- und in der Tendenz zum typischen Männerberuf auf Gymnasialstufe. Während Frauen auf der Primarstufe übervertreten sind (Primarstufe 1–2: 95%, Primarstufe 3–8: 83%) sind sie aber der Sekundarstufe II untervertreten (BfS 2018: 8). Die eingangs geschilderte horizontale Segregation über alle Berufe in der Schweiz hinweg wiederholt sich innerhalb des Lehrberufs: je ‚höher‘ die Schulstufe, die berufliche Position, das Prestige und der entsprechende Lohn, desto höher wird der Männeranteil. Der Frauenanteil des Leitungspersonals beträgt auf der Sekundarstufe II nur noch 25% (ebd.: 15).

Dies lässt sich, so unsere These, auf die von uns geschilderten Aspekte zurückführen:

- ein historisch bedingtes Verhältnis von Frauen* zu Erwerbsarbeit, welches nach wie vor Mühe mit der Vorstellung hat, dass Erwerbsarbeit und berufliche Ambitionen einen gleichberechtigten Stellenwert im Leben von Frauen* haben können wie Mutterschaft – und zwar auch während der Familienphase.
- eine nach wie vor dominante Mutterschaftsideal, demgemäß Frauen ihre Bedürfnisse hinter die der Familie zu stellen haben und vollumfänglich die Verantwortung für die Erziehungs- und Fürsorgearbeit trägt – sie also nicht darin unterstützt, für sich und ihre Interessen einzutreten und eine gleichberechtigte Aufteilung der Erziehungs- und Fürsorgearbeit innerhalb der Partnerschaft (aber auch darüber hinaus) einzufordern.
- ein Arbeitsmarkt, der sich an männlichen Erwerbsmustern orientiert und somit eine hohe Wochenarbeitszeit inklusive Vollzeitbeschäftigung voraussetzt, Anwesenheit mit Leistung koppelt und permanente Verfügbarkeit als selbstverständlich erachtet, wodurch Mütter mit ihrem Wunsch nach flexiblen Teilzeitpensen zur deutlichen Abweichung davon werden.

Vor dem Hintergrund unserer Ausführungen erscheint es ausgesprochen plausibel, dass sich Frauen* deshalb besonders für den Lehrberuf als Grundschullehrerin interessieren, weil er genau die Merkmale aufweist, die ihnen für die Vereinbarkeit einer Berufstätigkeit mit ihrer Vorstellung von ihrer Hauptverantwortlichkeit für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder als zentral erscheinen. Wie auch Crotti in diesem Band ausführt, können sie besser als in anderen Berufen flexibel in unterschiedlichen Pensen Teilzeit arbeiten und dies darüber hinaus innerhalb von Arbeitszeiten, die mit einem familialen Alltag kompatibel sind. Den Anforderungen der an traditionellen männlichen Erwerbsmustern orientierten Arbeitswelt wollen sie sich wenn möglich nicht anpassen. Dabei steht nicht nur die Realisierung ihrer Vorstellung von einer guten Mutterschaft im Vordergrund, sondern auch die Vorausnahme, dass der Versuch, die immer noch bestehenden in sich widersprüchlichen Anforderungen der familialen wie beruflichen Sphäre zu erfüllen, zu Zeitstress, Überlastung und Erschöpfung führt. Um der Verwirklichung ihrer privaten wie beruflichen Lebensziele eine reelle Chance zu geben, verzichten sie durch ein Teilzeitengagement auf einen existenzsichernden Lohn sowie die Möglichkeit beruflicher Weiterentwicklung.

Umgekehrt sind es – so unsere These – genau diese Merkmale, die insbesondere das Grundschullehramt für Männer* unattraktiv macht. Die „Etikettierung als ‚weiblicher Beruf‘“ (Faulstich-Wieland et al. 2010: 27) bringt eine schlechtere Zahlung mit sich. Durch den tiefen Lohn wird wiederum das Ausüben der geforderten Ernährerposition erschwert. Gleichzeitig entspricht die

als ‚weiblich‘ verstandene Fürsorgearbeit nicht dem eigenen Fähigkeitsprofil (,als Mann*‘). Ein Angebot, wie der Beruf des Lehrers positiv besetzt und mit Männlichkeit verbunden werden kann, existiert derzeit nicht. Es wäre interessant zu beobachten, ob durch eine bessere Bezahlung mehr Männer* in diese Berufe gehen würden. Ähnliches gilt für den Fall einer anders verteilten Verantwortlichkeit für ökonomische Absicherung von Familien. Wären Männer* nicht länger in der Ernährereposition, würden sie möglicherweise auch häufiger weniger gut bezahlte Berufe ergreifen. Das heißt, gerade weil das Grundschul-lehramt so gut zu den in der Schweiz vorherrschendem Ideal von Weiblichkeit/Mutterschaft passt, ist es so attraktiv für Frauen* und damit so unattraktiv für viele Männer*. Die Tendenz einer ‚männerfreien‘ Grundschule lässt sich u. a. auch für Deutschland aufzeigen. Die Hintergründe für diese Entwicklung sind dort bislang ebenfalls wenig untersucht. Zwar lässt sich der hohen Anteil Frauen* im Beruf der Lehrerin erklären, nicht aber der seit den 1980er Jahren zu verzeichnende Rückzug der Männer* (vgl. Fantini 2012).⁸

6 Fazit

Für Frauen* ist das Ideal einer ‚guten Mutter‘, die ihre Bedürfnisse hinter die der Familie stellt und sich hauptverantwortlich für die Familienarbeit fühlt, weiterhin dominant. Gleichzeitig ist es inzwischen Teil ihres Selbstverständnisses, erwerbstätig zu sein und eine Identität als berufstätige Frau* zu entwickeln. Entsprechend suchen sie nach einer guten Balance zwischen beidem. Letztlich führt aber die nach wie vor starke normative Wirkmächtigkeit des Ideals der ‚guten Mutter‘ meist dazu, dass sie ihren Wunsch nach einem kontinuierlichen und vollzeitnahen Berufsleben demgegenüber zurückstellen. Dass sie damit zugleich auch ihre gewonnene Berufsidentität sowie ihre psychische und materielle Selbständigkeit und Unabhängigkeit zumindest teilweise wieder aufgeben, nehmen sie dabei explizit in Kauf. Eine ausdrückliche Kritik an dieser Lösung findet sich zwar kaum. Zugleich findet sich bei Frauen jedoch ein deutliches Ringen zwischen der bisherigen Norm von Mütterlichkeit und neuen Vorstellungen einer eigenständigen beruflichen Identität von Frauen*. Durch die Auseinandersetzung mit der Frage, wie der Anspruch an eine ausgedehnte und möglichst flexible zeitliche Verfügbarkeit als Mutter mit dem Wunsch nach einem kontinuierlichen und vollzeitnahen Berufsleben zu

⁸ In Deutschland verfolgt die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW das Ziel einer Mindestquote von 30% Männer* für die Grundschule zu erreichen. Hierfür hat sie u. a. eine Handreichung ‚Männer ins Grundschullehramt‘ erarbeiten lassen (GEW 2018).

vereinbaren ist, werden ihnen traditionelle Vorstellungen von Mutterschaft zum Problem.

Demgegenüber ist für Männer* eine Vollerwerbs- und Karriereorientierung zwar nach wie vor ein wichtiger Teil ihrer Identität. Gleichzeitig findet bei ihnen eine explizite Problematisierung dieser einseitigen Orientierung statt, möchten sie doch vermehrt ins alltägliche Familienleben involvierte Väter sein. Sie bewusst Zeit für die Beziehung zum eigenen Kind zu nehmen empfinden sie als sinnvoll und befriedigend. Aufgrund dieses Nebeneinanders alter Anforderungen an Männlichkeit und neuen Wünschen bezüglich Vaterschaft müssen sich Männer* derzeit sowohl mit der Anforderung auseinandersetzen, der Familienernährer zu sein, als auch Ideen zu entwickeln, wie sie ihre Vaterschaft aktiv und alltäglich präsent leben können. Aufgrund einer paradoxen Gleichzeitigkeit von Wandel und Persistenz ringen beide Geschlechter mit den Widersprüchen zwischen alten und neuen Geschlechtervorstellungen und -anforderungen.

Dies erhält für Frauen* wie Männer* gerade bei der Frage nach Kindern eine besondere Bedeutung: Beide wissen, sehr viel deutlicher als bislang, um die Defizite herkömmlicher Geschlechterkonzepte und -praxen, wie die fehlende Teilhabe der Väter am Alltag der Kinder bzw. die nicht vorhandenen persönlichen wie beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Müttern angesichts der Reduktion auf Familie. Damit können Männer* als Väter und Frauen* als Mütter Teile ihrer Identität, ihrer Fähigkeiten und Lebensvorstellungen/-wünsche nicht voll entfalten. Dies, obwohl eine gelingende Balance von Arbeit und Familie mittlerweile ein eigenständiges Lebensziel geworden ist (von Alemann/Beaufaÿs 2015).

Gleichzeitig bestehen die Widersprüche nicht nur zwischen alten und neuen geschlechtlichen Existenzweisen/Geschlechtervorstellungen und -praxen, sondern auch zwischen Familien- und Erwerbssphäre. Die Bedingungen und Anforderungen der Erwerbssphäre (Verfügbarkeit, Flexibilität, Mobilität) stehen denen an ein gelingendes Familienleben (Verfügbarkeit, Flexibilität, Stetigkeit) gegenüber. Aus Unternehmenssicht stellen familiäre Verpflichtungen und z. B. ein vermehrter Wunsch nach Teilzeit für Väter und Mütter einen Bruch der „organisationalen Verfügbarkeitsnorm“ dar und stören die eingespielten Routinen (vgl. von Alemann/Beaufaÿs 2015; Bernhardt/Bünning 2017). Demgegenüber wünschen sich viele Eltern, ihrer Erwerbsarbeit in einem überschaubaren Rahmen und mit hoher Flexibilität nachgehen zu können.

Die Vorstellung einer gelingenden Harmonisierung von Beruf und Familie unter den herrschenden Bedingungen weicht zunehmend der Erkenntnis, „dass die Vollinklusion der männlichen und weiblichen erwachsenen Bevölkerung in den Arbeitsmarkt nicht zu den Konditionen des profitorientierten Marktes zu haben sein kann“ (Fasang et al. 2016: 115). Die Unvereinbarkeiten zwischen

Verhaltensanforderungen der Erwerbsarbeit auf der einen und familialen/lebensweltlichen Sorgetätigkeiten auf der anderen Seite werden immer deutlicher. Wer unter den derzeit gegebenen Bedingungen versucht, beide Sphären gleichberechtigt nebeneinander zu leben, setzt sich einer erheblichen Doppelbelastung aus, die nicht selten in Erschöpfungszuständen endet. Nicht nur müssen gleichberechtigte Berufs- und Familienvorstellungen im Alltag mühsam erprobt werden. Sie müssen auch gegen existierende Rahmenbedingungen entwickelt und „gegen die Verlockungen der beruflichen, steuerlichen, krankensicherungs- und versicherungstechnischen Anreizstrukturen“ (BMFSFJ 2014: 10) verwirklicht werden. Dies bringt Paare immer wieder an ihre Belastungsgrenzen und gelingt den wenigsten auf Dauer. Das zeigt, dass die Implementierung einer familienfreundlichen, sprich auch den familial notwendigen Sorgetätigkeiten gerecht werdenden Arbeitsorganisation, bislang nicht ausreichend umgesetzt worden ist, dies jedoch dringend notwendig ist. Doch nach wie vor werden „Veränderungen, die die Erwerbsarbeit betreffen, (...) nur dann diskutiert und umgesetzt, wenn sie sich mit den Flexibilisierungszielen der Unternehmen treffen“ (Janzyk 2008: 80). Daher gilt es, Widersprüche, Ambivalenzen, Hierarchien und Konflikte im Verhältnis der beiden Bereiche in den Blick zu nehmen. Erforderlich wäre ein Paradigmenwechsel, weg von der Grundannahme des von Familienarbeit entlasteten Arbeitnehmers, hin zu einer Kultur, die alle Menschen als potentiell in Familien- und Reproduktionsarbeit eingebunden sieht, die Zeit benötigt. Die Frage ist daher, wie statt einer „Herumorganisation des Lebens“ um die Erwerbsarbeit ein besseres Einfügen der Erwerbsarbeit „ins Leben“ erreicht werden kann (Janzyk 2008: 80).

Dazu bräuchte es einen umfassenden gesellschaftlichen Wandel (vgl. Stamm 2020), wie er auch bereits seit längerem in der Debatte um die Care-Krise gefordert wird (Arruzza et al. 2019; Schilliger 2020; Villa 2020). Dies geht jedoch nicht ohne eine grundlegende Aufwertung der verschiedenen Care-Tätigkeiten. Schließlich sind Betreuung der Kinder, Hausarbeit sowie die familiäre Pflege von kranken und alten Menschen zentrale, gesellschaftlich notwendige Tätigkeiten, die nicht nur gemacht werden müssen, sondern auch als identitätsstiftende und wertvolle Tätigkeiten erfahren werden. Als solche gilt es, sie endlich auch anzuerkennen.

Gelingen kann dies allerdings nur, wenn sie nicht weiterhin geschlechtsspezifisch verstanden werden und Frauen* sich hauptverantwortlich dafür fühlen. Vielmehr muss gesellschaftlich die „Naturalisierung des Nexus von Care und Geschlecht“ (Villa 2020: 438) sowie der Nexus von Hauptnährer und Geschlecht durchbrochen werden. Nur so lässt sich der bestehende Gender Care Gap (ebd. 443) beenden und die Care-Tätigkeiten sowie die jeweilige Berufstätigkeit tatsächlich gleichberechtigt zwischen den Elternteil(en) aufteilen. Dafür bedarf es allerdings sowohl einer allgemeinen Reduktion der

Erwerbsarbeitszeit als auch eines bedarfsorientierten Ausbaus öffentlicher Übernahme von Sorgetätigkeiten.

Das heißt, um den gegenwärtigen die Lebensmöglichkeiten beider Geschlechter einschränkenden Faktor Geschlecht bezogen auf Elternschaft und Erwerbsarbeit zu überwinden, bedarf es letztlich der Einsicht, dass die familialen Sorge-Tätigkeiten sowohl für die gesellschaftliche Produktion als auch für die soziale Reproduktion des Lebens nicht nur zentral, sondern unabdingbar sind. Dies impliziert die Notwendigkeit einer ganz grundsätzlich neuen gesellschaftlichen Organisation. Ob dies im Rahmen einer kapitalistischen, also profitorientierten, Gesellschaft gelingen kann, ist allerdings fraglich.

- Wichtig wäre hingegen, ein neues Verständnis von Mutterschaft herauszubilden, das nicht vornehmlich durch ein Ethos der Sorge vor allem für Andere geprägt ist und die Gefahr der Aufgabe und Unterordnung der eigenen Bedürfnisse unter die der Kinder und Familie in sich birgt. Vielmehr gilt es familiale Lebensformen zu entwickeln, in denen die Verantwortung für die Sorgearbeit auf verschiedene Personen verteilt ist, inklusive dem Partner oder der Partnerin sowie externen sekundären Betreuungspersonen (Betreuungsinstitutionen, Nachbarschaft, Freundeskreis etc.).
- Allemal ginge es jedoch darum, neben einem ganz grundsätzlichen gesellschaftlichen Wandel durch eine kritische Reflexion des nach wie vor vorherrschenden traditionellen Ideals von Mutterschaft *hindurch* auf der zentralen Wertigkeit von familialen Sorgetätigkeiten zu insistieren und zugleich diese als Aufgabe aller Beteiligten zu verstehen und entsprechend wechselseitig einzufordern. Statt, wie bislang für viele Frauen*, wie gesagt, klar ist, dass vor allem sie diese Aufgabe übernehmen, während sie von ihrem Partner erwarten, dass er die Rolle des Familienernährers übernimmt. Selbst, wenn dies für sie vielfache Formen von Abhängigkeit, insbesondere psychischer und finanzieller Art zur Folge hat, bis hin zu einer prekären Altersvorsorge.

Ob eine solche Transformation der herrschenden Gesellschafts-, Geschlechter- und damit Arbeitsverhältnisse möglich ist, ist derzeit noch unklar und wird nicht zuletzt von der Gesamtentwicklung westlich geprägter Gesellschaften abhängen.

Literatur

- Arruzza, Cinzia/Bhattacharya, Tithi/Fraser, Nancy (2019): Feminismus für die 99 Prozent. Ein Manifest. Berlin: matthes & seitz.
- Baumgarten, Diana/Luterbach, Matthias/Maihofer, Andrea (2018): Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern* und Frauen*? ZGS-Diskussions-Papier, 2, Zentrum Gender Studies, Basel DOI: 10.13140/RG.2.2.34857.44641.
- Baumgarten, Diana/Burri, Jennifer/Maihofer, Andrea (2017 a): Die Entstehung der Vorstellungen von Familie in der (deutschsprachigen) Schweiz. Unveröffentlichter Analysebericht zu Handen der Metropolitankonferenz Zürich. Zürich.
- Baumgarten, Diana/Luterbach, Matthias/Maihofer, Andrea (2017b): „Wenn Kinder da sind, kommen die an erster Stelle. Sonst muss man keine Familie haben.“ Berufsidealität und (antizipierte) Mutterschaft. Frauen und der Druck, sich zu entscheiden. In: Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg) 23, 1, S. 53–69.
- Baumgarten, Diana/Wehner, Nina/Maihofer, Andrea/Schwiter, Karin (2017c): „Wenn Vater, dann will ich Teilzeit arbeiten“ Die Verknüpfungen von Berufs- und Familienvorstellungen bei 30jährigen Männern aus der deutschsprachigen Schweiz. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Sonderheft 4, S. 76–91.
- Baumgarten, Diana/Kassner, Karsten/Maihofer, Andrea/Wehner, Nina (2012): Warum werden manche Männer Väter, andere nicht? Männlichkeit und Kinderwunsch. In: Walter, Heinz/Eickhorst, Andreas (Hrsg.): Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis. Gießen: Psychosozial, S. 415–443).
- Bernhardt, Janine & Bünning, Mareike (2017): Arbeitszeiten von Vätern: Welche Rolle spielen betriebskulturelle und betriebsstrukturelle Rahmenbedingungen? Zeitschrift für Familienforschung, 29/1, S. 49–71.
- Bundesamt für Statistik BfS (2020 a): Indikatoren der Gleichstellung von Frau und Mann. 3/2020. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.gnpdetail.2020-0195.html> [Zugriff am 29.09.2020].
- Bundesamt für Statistik BfS (2020b): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Erwerbsbeteiligung der Frauen 2010–2019. Download unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit.asset-detail.14941826.html> [Zugriff 07.05.2021].
- Bundesamt für Statistik BfS (2021): Unbezahlte Arbeit im Jahr 2020. Download unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.assetdetail.17124476.html> [Zugriff 29.05.2021].

- Bundesamt für Statistik BfS (2018): Personal von Bildungsinstitutionen. Download unter: https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/6446983/master/Prozent20S_Prozent2015 [Zugriff 28.02.2020].
- Bundesamt für Statistik BfS (2016 a): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. Mütter auf dem Arbeitsmarkt. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik BfS (2016b): Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren: Bildungsstand. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann.html> [Zugriff 27.09.2020].
- Bock, Gisela/Duden, Barbara (1977): Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit: Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Tröger, Annemarie (Hrsg.): Frauen und Wissenschaft: Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen. Juli 1976, Berlin: Courage Verlag, S. 118–199.
- Buchmann, Marlis/Kriesi, Irene (2009): Escaping the Gender Trap. Young Women's Transition into Non-Traditional Occupations. In: Schoon, Ingrid/Silbereisen Rainer (Hrsg.): Transition from School to Work. Cambridge: Cambridge University Press, S. 193–215.
- Bundesamt für Sozialversicherung BSV (1994): Neue Mütter – neue Väter? De nouvelles mères – de nouveaux pères? Familienfragen, Informationsbulletin der Zentralstelle für Familienfragen am Bundesamt für Sozialversicherung. Bern, Nr. 1/94.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ (2016): Männer-Perspektiven. Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Berlin.
- BMFSFJ (2014): Junge Männer im Spagat: Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung zu Einstellung und Verhalten. Berlin.
- Cornelißen, Waltraud/Gille, Martina/Knothe, Holger/Meier, Petra/Queisser, Hannelore/Stürzer/Monika (2002): Junge Frauen – junge Männer. Daten zu Lebensführung und Chancengleichheit. Opladen: Leske & Budrich.
- Charles, Maria/Bradley, Karen (2009): Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries. *American Journal of Sociology*, 114, S. 924–976.
- Crotti, Claudia (2015): Von der Teilzeit- zur Ganztagsbetreuung? Die Zeitpolitik von Kindergarten, Vor- und Grundschule in der Schweiz. In: Hagemann, Karen/Jaraus, Konrad H. (Hrsg.): Halbtags oder Ganztags? Zeitpolitiken von Kinderbetreuung und Schule nach 1945 im europäischen Vergleich. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 371–391.
- Döge, Peter (2001): Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Blockaden und Perspektiven einer Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses. Bielefeld: Kleine.

- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (2021) <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/grundlagen/zahlen-und-fakten.html> [Zugriff am 28.02.2021]
- Fasang, Anette Eva/Huinink, Johannes/Pollmann-Schult, Matthias (2016): Aktuelle Entwicklungen in der deutschen Familiensoziologie: Theorien, Daten, Methoden. *Zeitschrift für Familienforschung*, 28(1), S. 112–143.
- Faulstich-Wieland, Hannelore/Niehaus, Ingo/Scholand, Barbara (2010): Lehramt Grundschule: „niedrigste Stufe dieses Lehrberufs“ versus „ich liebe Kinder“. Oder: Was SchülerInnen vom Lehramt abhält und Studierende daran reizt. In: *Erziehungswissenschaft* 21, 41, S. 27–42.
- Fraser, Nancy (2001): Nach dem Familienlohn. Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: *Die halbierte Gerechtigkeit: Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 67–103.
- Gauthier, Jacques-Antoine/Gianettoni, Lavinia (2013): Socialisation séquentielle et identité de genre liées à la transition de l'école à l'emploi. *Swiss Journal of Sociology*, 39, S. 33–55.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW (2018): Männer ins Grundschullehramt. Wie Geschlechtervielfalt in Kollegien von Grundschulen erreicht werden kann. Download unter: https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Ausbildung_von_Lehrerinnen_und_Paedagogen/Zukunftsforum_Lehrer_innenbildung/190228_MaennerInsGrundschulamt_2018_A4_171218.pdf [Zugriff 28.02.2020].
- Fantini, Christoph (2012): „Männer in die Grundschule“ – Überlegungen und Bewegungen zum Thema aus Bremen. In: Hastedt, Sabine/Lange, Silvia (Hrsg.): *Männer und Grundschullehramt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 127–151.
- Höyng, Stephan/Puchert, Ralf (1998). *Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur*. Bielefeld: Kleine.
- Janczyk, Karin (2008): ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ und Work-Life-Balance: Über Verengungen und Ausblendungen in einer Debatte. In Marburger Gender Kolleg (Hrsg.), *Geschlecht Macht Arbeit*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 70–84.
- Joris, Elisabeth/Wecker, Regina (1998): Mutterschaftsregelungen und Arbeit auf Abruf. Historische Beispiele und ihre aktuelle Bedeutung. In: Bühler, Elisabeth / Maurer, Elisabeth / Wyler, Silvia (Hrsg.): *Deregulierung und Chancengleichheit. Neue Herausforderungen an Staat und Gesellschaft*. Zürich: Hochschulverlag AG an der ETH Zürich, S. 189–222.
- Joris, Elisabeth/Heidi Witzig (1986/2001) (Hrsg.): *Frauengeschichte(n). Dokumente aus zwei Jahrhunderten zur Situation der Frauen in der Schweiz*. Zürich: Limmat Verlag.

- Leemann, Regula Julia/Keck, Andrea (2005): Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht. Neuchâtel: BfS.
- Levy, René (2016): Wie sich Paar beim Elternwerden retraditionalisieren, und das gegen ihre eigenen Ideale. In: *swiss academies communications* 11, 3.
- Lenz, Karl/Scholz, Sylka (2013): Das idealisierte Kind. Elter(n)-Kind-Beziehungen in populären Erziehungsratgebern. In: Scholz, Sylka/Lenz, Karl/Dreßler, Sabine, S. (Hrsg.): *In Liebe verbunden. Zweierbeziehungen und Elternschaft in populären Ratgebern von den 1959ern bis heute*. Bielefeld: transcript, S. 257–274.
- Magnin, Chantal (1999): Der Alleinernährer. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Wirtschaftswachstum der 1950er Jahre in der Schweiz. In: Aegerter, Veronika/Graf, Nicole/Imboden, Natalie/Rytz, Thea/Stöckli, Rita (Hrsg.): *Geschlecht hat Methode. Ansätze und Perspektiven in der Frauen- und Geschlechtergeschichte*. Beiträge der 9. Schweizerischen Historikerinnentagung 1998, Zürich: Chronos, S. 183–195.
- Maihofer, Andrea (2018): Pluralisierung familialer Lebensformen – Zerfall der Gesellschaft oder neoliberal passgerecht? In: Pühl, Katharina/Sauer, Birgit (Hrsg.): *Kapitalismuskritische Gesellschaftsanalysen. Queer-feministische Positionen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 113–138.
- Maihofer, Andrea (2016): Familie? Was ist das? in: *Sozialalmanach 2016*, Luzern: Caritas-Verlag, 2016, S. 101–118.
- Maihofer, Andrea (2014): Familiäre Lebensformen zwischen Wandel und Persistenz. Eine zeitdiagnostische Zwischenbetrachtung. In: Behnke, Cornelia/Lengersdorf, Diana/Scholz, Sylka (Hrsg.): *Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen*, Wiesbaden: VS Verlag, S. 313–334.
- Maihofer, Andrea (2008): Zum aktuellen Wandel der Familie. In: *Familien: alles bleibt, wie es nie war = Familles: tout reste, pourtant tout change*. Schweizerisches Landesmuseum. Zürich: Schweizerisches Landesmuseum, S. 140–152.
- Maihofer, Andrea (2007): Gender in Motion: Gesellschaftliche Transformationsprozesse – Umbrüche in den Geschlechterverhältnissen? Eine Problemskizze. In: Grisard, Dominique/Häberlein, Jana/Kaiser, Anelis/Saxer, Sibylle (Hrsg.): *Gender in Motion. Die Konstruktion von Geschlecht in Raum und Erzählung*. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 281–315.
- Maihofer, Andrea/Baumgarten, Diana (2019): Frauen zwischen Berufsidentität und Mutterschaft. In: *FemInfo H51*, S. 12–16.
- Maihofer, Andrea/Baumgarten, Diana/Kassner, Karsten/Wehner, Nina (2010): Familiengründung und Kinderlosigkeit bei Männern. Bedingungen von Vaterschaft heute im Spannungsfeld zwischen alten und neuen Männlichkeitsnormen. *ZGS-Diskussions-Papier, Nr. 1*, Zentrum Gender Studies, Basel.

- Purtschert, Patricia (2019): Kolonialität und Geschlecht im 20. Jahrhundert. Eine Geschichte der weissen Schweiz. Transcript Verlag. Open Access <https://doi.org/10.14361/9783839444108>.
- Schilliger, Sarah (2020): Sorge-Extraktivismus und die Suche nach verbindenden Care-Perspektiven. In: *Widerspruch* Nr. 74, S. 159–166.
- Schilliger, Sarah (2009): Who cares? Care-Arbeit im neoliberalen Geschlechterregime. *Widerspruch*, Nr. 56, S. 93–106.
- Schwiter, Karin/Hupka-Brunner, Sandra/Wehner, Nina/Huber, Evéline/Kanji, Shireen/Maihofer, Andrea/Bergmann, Manfred Max (2014): Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. In: *Swiss Journal of Sociology* 40, 3, S. 401–428.
- Stamm, Margrit (2020): Du musst nicht perfekt sein, Mama! Schluss mit dem Supermama-Mythos – Wie wir uns von überhöhten Ansprüchen befreien. Piper: München.
- Swissinfo (2018) https://www.swissinfo.ch/ger/das-geschlecht-der-berufe_die-entwicklung-der-geschlechter-bei-der-arbeit-seit-1970/44090058 [Zugriff am 24.08.2020].
- Villa, Paula-Irene (2020): Corona-Krise meets Care-Krise – Ist das system-relevant? *Leviathan*, 48. Jg., 3/2020, S. 433–450.
- Von Alemann, Annette/Beaufäys, Sandra (2015): Die Verteilung von Care und Karriere bei Vätern: Reproduktionsarbeit als Ungleichheitsdimension zwischen Männern? In: Stephan Lessenich (Hrsg.), *Routinen der Krise – Krise der Routinen*. Verhandlungen des 37. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Trier 2014, S. 368–377.
- Wecker, Regina (1988): Von der Langlebigkeit der ‚Sonderkategorie Frau‘ auf dem Arbeitsmarkt. Frauenerwerbstätigkeit 1880–1980. In: Marie-Louise Barben/ Elisabeth Ryter (Hrsg.): *Verflixt und zugenäht! Frauenberufsbildung – Frauenerwerbsarbeit 1888–1988*. Zürich: Chronos Verlag, S. 45–54.
- Wehner, Nina/Maihofer, Andrea/Schwiter, Karin (2012): Zukunftspläne junger Frauen. Zur Verschränkung von Familiengründung und Berufstätigkeit. In: *Betrifft Mädchen*. Deutsche Fachzeitschrift für Mädchenarbeit 25, 4, S. 159–163.
- Zala, Sacha (2014): *Krisen, Konfrontationen, Konsens (1914–1949)*. I: Kreis, Georg (Hrsg.): *Geschichte der Schweiz*. Basel: Schwabe, S. 491–539.