



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Väterkarenz aus Sicht von Personalverantwortlichen
österreichischer Unternehmen

Verfasser

Hannes Wagner

Angestrebter akademischer Titel

Magister der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im Oktober 2008

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Ass.-Prof. Mag. Dr. Harald Werneck

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	1
TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS	7
A EINLEITUNG	11
B DANKSAGUNG	13
C THEORETISCHER TEIL	15
1 DARSTELLUNG DES PROBLEMZUSAMMENHANGS	15
2 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN	17
2.1 <i>Familie</i>	17
2.2 <i>Familien- und Erwerbsarbeit</i>	17
2.3 <i>Karenz bzw. Väterkarenz</i>	18
3 VATERSCHAFTSKONZEPTE	19
3.1 <i>Ältere Konzepte väterlicher Beteiligung</i>	19
3.2 <i>Erweiterte Vaterschaftskonzepte</i>	20
3.2.1 <i>Das Konzept der Generativität von Snarey</i>	20
3.2.2 <i>Das Konzept der Vaterarbeit von Dollahite, Hawkins und Brotherson</i>	21
3.2.3 <i>Das Modell elterlichen Engagements von Palkovitz</i>	21
3.2.4 <i>Vier Komponenten väterlichen Engagements von Bruce und Fox</i>	22
3.2.5 <i>Das Pentagramm der Elternschaft von Amato</i>	22
3.2.6 <i>Väterzentrierte Vaterschaftskonzepte</i>	23
3.2.7 <i>Zusammenfassung</i>	23
3.3 <i>Theorien zum Geschlechtsrollenwandel</i>	24
4 HISTORISCHE BETRACHTUNGEN UND INTERKULTURELLE VERGLEICHE	27
4.1 <i>Entwicklung der Väter- und Männerbilder</i>	27
4.1.1 <i>Väterbilder in der Antike und im Mittelalter</i>	27
4.1.2 <i>Väterbilder in der Neuzeit</i>	28
4.1.3 <i>Väterbilder in der jüngsten Zeit – ‚Neue Väter‘ bzw. die ‚Aktive Vaterschaft‘</i>	35
4.1.4 <i>Einflussfaktoren im Veränderungsprozess der Rolle der Väter während der letzten Jahrzehnte</i> ..	37
4.1.5 <i>Zusammenfassung</i>	38
4.2 <i>Väterbilder in außereuropäischen Ländern</i>	38
4.2.1 <i>Väter in anderen Kulturen</i>	38
4.2.2 <i>Väterbilder im asiatischen Raum</i>	39
4.3 <i>Geschichte der Männerforschung</i>	41
4.3.1 <i>Die Entwicklung der Männerforschung in Deutschland</i>	41

4.3.2	Männerforschung heute.....	41
4.4	<i>Die Geschichte der Väterforschung bzw. der Erforschung der Vater-Kind-Beziehung</i>	43
4.4.1	Die Väterforschung der letzten Jahrzehnte	43
4.4.2	Väterforschung heute – von der Vaterabwesenheit zur väterlichen Sorge	45
4.4.3	Zusammenfassung.....	46
5	KARENZREGELUNGEN IM LÄNDERVERGLEICH	49
5.1	<i>Die EU-Karenz-Richtlinie und ihre Auswirkungen</i>	49
5.2	<i>Dänemark</i>	50
5.3	<i>Deutschland</i>	51
5.4	<i>Frankreich</i>	53
5.5	<i>Österreich</i>	53
5.6	<i>Schweden</i>	56
6	AUSWIRKUNGEN EINER ELTERNCHAFT AUF UNTERSCHIEDLICHE LEBENSBEREICHE.....	59
6.1	<i>Allgemeines</i>	59
6.2	<i>Auswirkungen auf die Geschlechterrollenverteilung</i>	59
6.3	<i>Auswirkungen auf die Kompetenzentwicklung</i>	61
6.4	<i>Auswirkungen auf die Partnerschaft</i>	64
6.5	<i>Auswirkungen auf die Aufteilung der Familienarbeit</i>	65
6.5.1	Allgemeines	65
6.5.2	Die ‚Retraditionalisierung‘ nach der Geburt eines Kindes	68
6.5.3	Studie zum elterlichen Engagement	69
6.6	<i>Auswirkungen auf die ökonomische Situation und die Erwerbsarbeit</i>	69
6.7	<i>Auswirkungen auf das Freizeitverhalten und auf soziale Netzwerke</i>	72
7	VATER-KIND-BEZIEHUNG	75
7.1	<i>Kinderwunsch von Männern</i>	75
7.2	<i>Die Zeit vor der Geburt</i>	75
7.2.1	Die rituelle Couvade	75
7.2.2	Die psychosomatische Couvade – das Couvade Syndrom	76
7.3	<i>Vatermodelle nach Le Camus</i>	76
7.4	<i>Untersuchungen zur Vater-Kind-Beziehung</i>	77
8	VÄTER, KINDERBETREUUNG UND FAMILIENARBEIT	81
8.1	<i>Allgemeines</i>	81
8.2	<i>Paare werden Eltern – Die LBS-Familien-Studie</i>	84
8.2.1	Beteiligung des Vaters an kindbezogenen Aufgaben	84
8.2.2	Faktoren, welche die väterliche Beteiligung beeinflussen	85
8.3	<i>Männerstudie in Deutschland und in Österreich</i>	86
8.4	<i>Väterstudie von Fthenakis und Minsel</i>	88
8.5	<i>Untersuchung von Seczer</i>	89

8.6	<i>Studie ‚Jugendliche Familienfähigkeit‘</i>	89
8.7	<i>Untersuchung zur späten Kindheit</i>	90
9	VÄTER UND ARBEITSWELT	93
9.1	<i>Allgemeines</i>	93
9.2	<i>Die Arbeitswelt im Wandel der Zeit</i>	93
9.2.1	Der Arbeitsbegriff im Wandel der Zeit.....	94
9.2.2	Neue Realitäten der Arbeitswelt.....	95
9.3	<i>Bedeutung des Berufes für Väter</i>	95
9.4	<i>Theoretische Annahmen und Hypothesen</i>	96
9.5	<i>Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht von Arbeitnehmern</i>	98
9.5.1	Allgemeines.....	98
9.5.2	Die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie.....	99
9.5.3	Untersuchungen zur Vereinbarkeitsproblematik von Arbeitnehmern.....	100
9.6	<i>Die Vereinbarkeitsproblematik aus der Sicht von Führungskräften</i>	103
9.6.1	Forschungsprojekt ‚Economic and Political Leadership – Gender and Power‘	104
9.6.2	Studie von Liebold und Behnke	106
9.7	<i>Studie ‚Work Changes Gender‘</i>	106
9.8	<i>Untersuchung von Peinelt-Jordan</i>	109
9.8.1	Auswirkungen der Karenz auf die Unternehmen.....	109
9.8.2	Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	109
9.8.3	Analyse des ‚Sozio-ökonomischen Panels‘ (SOEP).....	110
9.8.4	Individualisierung der Personalpolitik für aktive Väter.....	111
9.8.5	Die Rolle des/der Vorgesetzten	112
9.8.6	Die Rolle der männlichen und weiblichen KollegInnen	113
9.9	<i>Vorteile familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen</i>	113
10	VÄTERKARENZ	115
10.1	<i>Motivierende und hemmende Faktoren für Väter, in Karenz zu gehen</i>	115
10.2	<i>Studien zu den Gründen für bzw. gegen die Inanspruchnahme einer Väterkarenz</i>	116
10.3	<i>Positive und negative Erfahrungen von Karenzvätern</i>	118
10.4	<i>Auswirkungen einer geteilten Karenz auf das Geschlechterverhältnis – ein Vergleich Österreich mit Schweden</i>	120
10.5	<i>Auswirkungen von Elterurlaubsregelungen auf Unternehmen</i>	121
D	EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG	123
11	METHODEN	123
11.1	<i>UntersuchungsteilnehmerInnen</i>	123
11.2	<i>Untersuchte Unternehmen</i>	123
11.3	<i>Untersuchungsplan</i>	125
11.3.1	Unabhängige Variablen.....	125
11.3.2	Abhängige Variablen.....	125

11.3.3	Störvariablen.....	125
11.3.4	Statistische Hypothesen und Fragestellungen	126
11.3.5	Statistische Verfahren zur Überprüfung der Hypothesen.....	127
11.4	<i>Untersuchungsmaterialien</i>	129
11.5	<i>Untersuchungsdurchführung</i>	130
12	BESCHREIBUNG DER STICHPROBE.....	133
12.1	<i>Stichprobengröße und Rücklaufquote</i>	133
12.2	<i>Personenbezogene Merkmale bzw. soziodemografische Daten der Auskunftspersonen</i>	134
12.2.1	Geschlecht der Auskunftspersonen	134
12.2.2	Alter der Auskunftspersonen	135
12.2.3	Höchster Schulabschluss der Auskunftspersonen	136
12.2.4	Eigene Kinder und eigene Karenzerfahrung der Auskunftspersonen.....	137
12.2.5	Aufgabengebiet der Auskunftspersonen im Unternehmen.....	138
12.3	<i>Unternehmensbezogene Merkmale</i>	140
12.3.1	Betriebsgröße	140
12.3.2	Unternehmenskategorie	140
12.3.3	Wirtschaftsklasse bzw. Unternehmensbranche	140
12.3.4	Prozentualer Frauenanteil in den Unternehmen	141
12.3.5	Prozentualer Anteil der flexiblen Arbeitszeit und Teilzeitarbeit in den Unternehmen.....	142
12.3.6	Erfahrung mit Väterkarenz im Unternehmen seit 1994.....	143
12.3.7	Ansprechperson für Karenzfragen	143
12.4	<i>Unterschiede zwischen ‚normalen‘ und ‚frauen- und familienfreundlichen‘ Unternehmen..</i>	144
13	ERGEBNISSE I – UNTERSCHIEDE IN DER VORLIEGENDEN STICHPROBE	147
13.1	<i>Faktorenanalyse ‚Motive von Karenzvätern‘</i>	147
13.1.1	Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘	147
13.1.2	Interpretation der Ergebnisse der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘	152
13.2	<i>Faktorenanalyse ‚Kontakt zum Unternehmen während der Karenzierung‘</i>	154
13.2.1	Skala ‚Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung‘	154
13.2.2	Skala ‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘	156
13.2.3	‚Weitergabe von betrieblichen Informationen‘ und ‚Verbesserungsbedarf bei der Weitergabe‘	156
13.2.4	Interpretation der Ergebnisse der beiden Skalen ‚Kontakt zum Unternehmen während der Karenzierung‘	157
13.3	<i>Faktorenanalyse ‚Erleichterung des Wiedereinstieges‘</i>	158
13.3.1	Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘	159
13.3.2	Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz‘	163
13.3.3	Interpretation der Ergebnisse der beiden Skalen ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ und ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz‘	163
13.4	<i>Faktorenanalyse ‚Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘</i>	165
13.4.1	Skala ‚Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘	165

13.4.2	Interpretation der Ergebnisse der Skala ‚Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘	167
13.5	<i>Faktorenanalyse ‚Nutzen einer aktiven und Reaktionen auf eine aktive Förderung von Väterkarenz‘</i>	169
13.5.1	Skala ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das Unternehmen‘	169
13.5.2	Skala ‚Reaktionen auf eine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters im Unternehmen‘	171
13.5.3	Interpretation der Ergebnisse der beiden Skalen ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das Unternehmen‘ und ‚Reaktionen auf eine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters im Unternehmen‘	172
13.6	<i>Faktorenanalyse ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote in Österreich‘</i>	174
13.6.1	Skala ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote – Negative Reaktionen von Frauen‘	175
13.6.2	Skala ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote – Negative Auswirkungen auf Arbeit‘	176
13.6.3	Skala ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote – Negative Reaktionen von Männern‘	176
13.6.4	Einzelanalyse der Items ‚Höheres Einkommen der Männer‘ (Frage 51), ‚Männer sind Ernährer der Familie‘ (Frage 52) und ‚Negative Reaktionen im familiärem Umfeld‘ (Frage 58)	177
13.6.5	Interpretation der Ergebnisse ‚Gründe für die geringe Väterkarenz-Quote in Österreich‘	177
13.7	<i>Faktorenanalyse ‚Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung‘</i>	179
13.7.1	Skala ‚Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung‘	179
13.7.2	Einzelanalyse der Items ‚Zufriedenheit mit derzeitiger Karenzregelung‘ (Frage 60) und ‚80%ige Lohnfortzahlung während einer Karenzierung‘ (Frage 64) sowie der Vorschläge der Personalverantwortlichen zu einer Flexibilisierung der derzeitigen Regelung	181
13.7.3	Interpretation der Ergebnisse der Skala ‚Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung‘	182
14	ERGEBNISSE II – UNTERSCHIEDE ZWISCHEN ‚NORMALEN‘ UND ‚FAMILIENFREUNDLICHEN‘ UNTERNEHMEN.....	185
14.1	<i>Allgemeiner Mittelwertsvergleich der ‚normalen‘ Unternehmen mit den ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen</i>	186
14.2	<i>Vergleich der Gesamtstichprobe nach personenbezogenen Variablen</i>	187
14.2.1	Geschlecht	187
14.2.2	Eigene Kinder.....	188
14.2.3	Eigene Karenzerfahrung	189
14.2.4	Alter.....	190
14.2.5	Höchster Schulabschluss	190
14.2.6	Aufgabengebiet im Unternehmen	191
14.3	<i>Vergleich der Gesamtstichprobe nach unternehmensbezogenen Variablen</i>	192
14.4	<i>Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse</i>	193
15	ERGEBNISSE III – TWO-STEP CLUSTERANALYSEN	197
15.1	<i>Two-Step Clusteranalyse der ‚normalen‘ Unternehmen</i>	197
15.1.1	Deskriptive Beschreibung der drei Cluster	198
15.1.2	Unterschiede der drei Gruppen (Cluster) hinsichtlich der Mittelwerte der zwölf Skalen	199
15.1.3	Zusammenfassung und Interpretation.....	200
15.2	<i>Two-Step Clusteranalyse der ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen</i>	202

15.2.1	Deskriptive Statistik der Cluster	202
15.2.2	Unterschiede der drei Gruppen (Cluster) hinsichtlich der Mittelwerte der zwölf Skalen.....	204
15.2.3	Interpretation.....	205
16	GESAMTINTERPRETATION DER EMPIRISCHEN ERGEBNISSE.....	207
17	DISKUSSION UND KRITIK	215
18	ZUSAMMENFASSUNG	221
E	LITERATURVERZEICHNIS.....	225
F	ANHANG.....	241

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Hinweis: Im folgenden Verzeichnis sind die Tabellen und Abbildungen des empirischen Teils angeführt. Weitere sind im Anhang ab Seite 241 abgebildet.

<i>Tabelle 13.1.1.1: Testwerte der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘ nach personenbezogenen Variablen .</i>	<i>148</i>
<i>Tabelle 13.1.1.2: Testwerte der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘ nach unternehmensbezogenen Variablen</i>	<i>151</i>
<i>Tabelle 13.3.1.1: Testwerte der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ nach</i> <i>personenbezogenen Variablen.....</i>	<i>159</i>
<i>Tabelle 13.3.1.2: Testwerte der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ nach</i> <i>unternehmensbezogenen Variablen.....</i>	<i>162</i>
<i>Tabelle 13.4.1.1: Testwerte der Skala ‚Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘ nach</i> <i>personenbezogenen Variablen.....</i>	<i>166</i>
<i>Tabelle 13.4.2.1: Anzahl der Personen auf den sieben Abstufungen des Items ‚Erwerb von Kompetenzen‘</i>	<i>168</i>
<i>Tabelle 13.5.1.1: Testwerte der Skala ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das</i> <i>Unternehmen‘ nach personenbezogenen Variablen.....</i>	<i>170</i>
<i>Tabelle 13.5.1.2: Testwerte der Skala ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das</i> <i>Unternehmen‘ nach unternehmensbezogenen Variablen</i>	<i>170</i>
<i>Tabelle 13.6.1.1: Testwerte der Skala ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote – Negative Reaktionen von</i> <i>Frauen‘ nach personenbezogenen Variablen.....</i>	<i>176</i>
<i>Tabelle 13.7.1.1: Testwerte der Skala ‚Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung‘ nach</i> <i>personenbezogenen Variablen.....</i>	<i>180</i>

Abbildung 12.1.1: Anzahl der Unternehmen nach Bundesland	134
Abbildung 12.2.2.1: Alter der Auskunftspersonen	136
Abbildung 12.2.3.1: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Auskunftspersonen.....	137
Abbildung 12.2.4.1: Karenzerfahrung nach Geschlecht.....	138
Abbildung 12.2.5.1: Aufgabengebiet im Unternehmen der Auskunftspersonen.....	139
Abbildung 12.3.1.1: Anzahl der Unternehmen nach Betriebsgröße.....	140
Abbildung 12.3.3.1: Anzahl der Unternehmen nach Unternehmensbranche.....	141
Abbildung 12.3.4.1: Anzahl der Unternehmen nach prozentualem Frauenanteil.....	142
Abbildung 12.3.5.1: Anzahl der Unternehmen nach prozentualem Anteil an flexibler Arbeitszeit und Teilzeitarbeit.....	143
Abbildung 12.4.1: Anzahl der Männer und Frauen in den ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Betrieben.....	144
Abbildung 13.1.1.1: Mediane der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Eigene Karenzerfahrung‘	149
Abbildung 13.1.1.2: Mediane der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Höchster Schulabschluss‘	150
Abbildung 13.1.1.3: Mediane der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Bundesland‘	151
Abbildung 13.1.2.1: Mediane der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘ in den Ausprägungen der Variablen ‚Geschlecht‘ und ‚Eigene Karenzerfahrung‘	153
Abbildung 13.2.1.1: Mittelwerte der Skala ‚Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Anteil an Teilzeitarbeit‘	155
Abbildung 13.2.3.1: Mittelwerte bzw. Mediane der Skala ‚Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung‘ bzw. ‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Informationsweitergabe‘	157
Abbildung 13.3.1.1: Mittelwerte der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Alter‘ und ‚Geschlecht‘	160
Abbildung 13.3.1.2: Mittelwerte der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Aufgabengebiet‘ und ‚Geschlecht‘	161
Abbildung 13.4.1.1: Mediane der Skala ‚Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Alter‘	167
Abbildung 13.5.1.1: Mediane der Skala ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das Unternehmen‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Unternehmenskategorie‘	171
Abbildung 13.5.3.1: Mittelwerte der vier Items ‚Anerkennung bei Kollegen‘, ‚Anerkennung bei Kolleginnen‘, ‚Unterstützungsbereitschaft männlicher Vorgesetzter‘ und ‚Unterstützungsbereitschaft weiblicher Vorgesetzter‘	173
Abbildung 13.7.1.1: Mittelwerte der Skala ‚Veränderung der derzeitigen Karenzregelung‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Alter‘	180

<i>Abbildung 13.7.1.2: Mittelwerte der Skala ‚Veränderung der derzeitigen Karenzregelung‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Höchster Schulabschluss‘</i>	<i>181</i>
<i>Abbildung 14.2.1.1: Mittelwerte der zwölf Skalen der männlichen und weiblichen Personalverantwortlichen von ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen (,1 = trifft nicht zu‘ und ,6 = trifft voll zu‘)</i>	<i>188</i>
<i>Abbildung 14.2.3.1: Mittelwerte der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr auf den ursprünglichen Arbeitsplatz‘ der männlichen und weiblichen Personalverantwortlichen von ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen in den Ausprägungen des Merkmales ‚Eigene Karenzerfahrung‘</i>	<i>189</i>
<i>Abbildung 14.2.4.1: Mittelwerte der Skala ‚Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung‘ der männlichen und weiblichen Personalverantwortlichen von ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen in den Ausprägungen des Merkmales ‚Alter‘</i>	<i>190</i>
<i>Abbildung 14.2.6.1: Mittelwerte der Skala ‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘ der männlichen und weiblichen Personalverantwortlichen von ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen in den Ausprägungen des Merkmales ‚Aufgabengebiet im Unternehmen‘</i>	<i>191</i>
<i>Abbildung 15.1.2.1: Mittelwerte der zwölf Skalen der drei Cluster der ‚normalen‘ Unternehmen (,1 = trifft nicht zu‘ und ,6 = trifft voll zu‘)</i>	<i>200</i>
<i>Abbildung 15.2.2.1: Mittelwerte der zwölf Skalen der drei Cluster aller Unternehmen (,1 = trifft nicht zu‘ und ,6 = trifft voll zu‘)</i>	<i>205</i>

A Einleitung

Bei der Betrachtung des Titels dieser Untersuchung könnte man sich die Frage stellen, weswegen die Einstellung von Personalverantwortlichen zum Thema ‚Väterkarenz‘ von Bedeutung ist, wo es doch klare gesetzliche Bestimmungen bezüglich einer Karenzierung gibt. Wünscht ein Vater für eine gewisse Zeit in Karenz zu gehen, so kann er dies tun. Er geht zu jener Person im Unternehmen, welche für Personalfragen verantwortlich ist, teilt dieser den Zeitpunkt und die Dauer der Karenzierung mit und kommt nach einer gewissen Zeit wieder ins Unternehmen zurück.

Nun zeigt sich aber, dass Väter in Karenz in Österreich eine Minderheit darstellen. Was hindert Männer daran, dieses Recht in Anspruch zu nehmen? Zahlreiche Untersuchungen wurden durchgeführt, um diese Tatsache aus Sicht der Männer zu erklären. Wenig erforscht ist hingegen die subjektive Einstellung von Personalverantwortlichen österreichischer Unternehmen zum Thema ‚Väterkarenz‘. Der Fokus der vorliegenden Studie ist genau auf diesen Aspekt gerichtet. Dabei sind einerseits die Einstellungen der Personalverantwortlichen selbst von Interesse und Bedeutung, andererseits die Rückschlüsse, welche auf die betrieblichen Bedingungen, die Männer in Unternehmen vorfinden, gezogen werden können.

Im Hinblick auf den Aufbau und die Gliederung dieser Arbeit soll ein möglichst vielfältiger Überblick über jene Themen gegeben werden, welche in einem inhaltlichen Zusammenhang zur ‚Väterkarenz‘ stehen:

Im theoretischen Teil werden nach der Problemdarstellung (Kapitel 1) und nach einer Definition der für diese Arbeit wesentlichen Begriffe (Kapitel 2) verschiedene Vaterschaftskonzepte beschrieben, welche auf unterschiedliche Art und Weise väterliches Verhalten erklären (Kapitel 3).

Daraufhin wird der Wandel der Väterbilder aus historischer Sicht, beginnend bei den Griechen bis hin zum 21. Jahrhundert, und die Entwicklung der Männer- bzw. Väterforschung der letzten Jahrzehnte näher betrachtet (Kapitel 4). Ein exemplarischer Ländervergleich (Kapitel 5) soll die zum Teil sehr unterschiedlichen nationalen gesetzlichen Regelungen zum Karenzurlaub verdeutlichen.

In einem weiteren Abschnitt (Kapitel 6) werden die Auswirkungen einer Elternschaft auf unterschiedliche Lebensbereiche, wie z.B. auf die Partnerschaft, auf die Familien- und Erwerbsarbeit, auf das soziale Umfeld, näher beleuchtet. Darauf aufbauend wird in den folgenden Kapiteln ausführlich auf die für diese Arbeit relevanten väterlichen Aspekte eingegangen. So soll die Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung hervorgehoben werden (Kapitel

7) und es wird auf das Engagement der Väter bei der Kinderbetreuung und bei der Hausarbeit eingegangen (Kapitel 8). Des Weiteren erfolgt eine Schilderung des Spannungsfeldes Väter und Berufswelt (Kapitel 9). Zum Abschluss des theoretischen Teils wird der Fokus der Betrachtung spezifisch auf die Thematik ‚Väterkarenz‘ gerichtet (Kapitel 10).

Im empirischen Teil werden zunächst die Methoden der Datenerhebung dargelegt und die Hypothesen formuliert (Kapitel 11). Nach einer Beschreibung der Stichprobe (Kapitel 12) erfolgt eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse der vorliegenden Arbeit (Kapitel 13) und ein Vergleich mit der Studie von Steger (2005), auf welcher die vorliegende Untersuchung aufbaut (Kapitel 14). Den Abschluss der Auswertung der Ergebnisse bildet die Analyse einer prototypischen Gruppenbildung (Kapitel 15).

In der Gesamtinterpretation wird ein Bezug der in der Studie festgestellten Unterschiede zu anderen Untersuchungen hergestellt (Kapitel 16). In einer kritischen Diskussion (Kapitel 17) werden die Tragweite der Ergebnisse der Untersuchung und der Praxisbezug aufgezeigt. Der empirische Teil schließt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse (Kapitel 18).

B Danksagung

Mein Dank gilt Hrn. Ass.-Prof. Mag. Dr. Harald Werneck für die gute Zusammenarbeit, wissenschaftliche Beratung und ausführliche Korrektur der Arbeit.

Bei der Planung, Vorbereitung und Gestaltung dieser Studie konnte ich auf die konstruktive Zusammenarbeit und sachkundige Hilfe meines Studienkollegen Hrn. Mag. Hubert Steger zählen, mit dem ich viele klärende Gespräche geführt habe und welcher mir im Laufe dieser Zeit ein guter Freund geworden ist.

Weiters möchte ich Hrn. Johannes Schneider für das Sponsoring der quantitativen Erhebung diese Studie danken.

Mein Dank gilt auch meinen FreundInnen für die mühevollen Bearbeitung und Korrektur der einzelnen Kapitel der Arbeit. Zu besonderem Dank bin ich meiner Lebensgefährtin Anne verpflichtet, welche mir vor allem in den letzten Monaten eine große Stütze war und viel Zeit und Energie in die Überarbeitung der Studie investiert hat.

Zuletzt sei noch meiner Familie gedankt, die mir im Leben alles ermöglicht und mich immer unterstützt hat.

C Theoretischer Teil

1 Darstellung des Problemzusammenhangs

In Österreich haben Väter seit dem Jahr 1990 einen gesetzlichen Anspruch auf Karenz bzw. auf eine Karenzierung (siehe Kap. 5.5, S. 53). Seitdem sind 18 Jahre vergangen und im Moment liegt der Anteil der Karenzväter bei bescheidenen 4%. Warum der Anteil so gering ist, war schon bald Gegenstand von Untersuchungen, und man ging der Frage nach, warum nicht mehr Väter von dieser Möglichkeit Gebrauch machten. Es wurden Männer nach ihren Motiven befragt, die für bzw. gegen eine Karenzierung sprechen (siehe Kap. 10.1, S. 115), und verschiedenste Theorien aufgestellt, warum die Väterkarenz-Quote so gering ist (siehe Kap. 10.2, S. 116). Vergleiche mit anderen Ländern, vor allem mit skandinavischen, wurden erstellt, welche bezüglich der Einbindung der Väter in die Familienarbeit als Vorreiter bezeichnet werden können (siehe Kap. 5, S. 49).

Übereinstimmend kommen Untersuchungen zum Ergebnis, dass zwar viele Väter gerne die Karenz in Anspruch nehmen würden, jedoch aus unterschiedlichen Gründen dies nicht tun, es also eine Diskrepanz zwischen der Einstellung und dem Verhalten gibt. Diese Diskrepanz ist auch hinsichtlich der Aufteilung der Familien- und Hausarbeit feststellbar (siehe Kap. 8, S. 81). Ebenso fand in diesem Zusammenhang der Einfluss der Beziehung zur Partnerin, der Übergang zur Vaterschaft als ein wichtiges Lebensereignis (siehe Kap. 6, S. 59), die Qualität der Vater-Kind-Beziehung (siehe Kap. 7, S. 75) immer mehr Aufmerksamkeit. Dies hat dazu beigetragen, dass nunmehr ein umfassenderes Bild von Vätern im Allgemeinen und Karenzvätern im Spezifischen gezeichnet werden kann.

Daneben widmen sich auch immer mehr Studien der Frage, auf welche Art und Weise nicht nur Mütter, sondern auch Väter mit der Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie umgehen (siehe Kap. 9, S. 93). Zwar ist es nachvollziehbar, dass vermehrt den Frauen auf Grund der größeren Anzahl, welche in Karenz gehen und daher in erster Linie von der Vereinbarkeit betroffen sind, Aufmerksamkeit geschenkt wurde und wird. Jedoch erkennt man zusehends, dass auch berufstätige Väter eine Familie haben und die unterschiedlichen Ansprüche dieser beiden Lebensbereiche zu ihrer Zufriedenheit und zur Zufriedenheit der Partnerin, der Arbeitgeber und des sozialen Umfeldes unter einen Hut bringen wollen. Auch von betrieblicher Seite findet diese Problematik vor allem in der Personalpolitik zusehends Aufmerksamkeit.

Ein Teilaspekt ist jedoch bis zum jetzigen Zeitpunkt nur sehr ungenügend betrachtet worden, nämlich die Einstellung von Führungskräften bzw. von Personalverantwortlichen in den Unternehmen zum Thema ‚Väterkarenz‘. Dies mag verwundern, da der Einfluss der betrieblichen Seite auf die Entscheidung für oder gegen eine Karenzierung nicht gering ist (siehe Kap. 10.2, S. 116). Genau in diesem Spannungsfeld ist diese Untersuchung angesiedelt.

Diese Studie hat explorativen Charakter und knüpft direkt an jene von Steger (2005) an, welcher mit demselben Untersuchungsdesign bewusst nur Personalverantwortliche von Unternehmen befragt hat, die innerbetrieblich bereits ‚frauen- und familienfreundliche Maßnahmen‘ initiiert oder umgesetzt hatten. Da es sich dabei um eine homogene Gruppe handelt, wurden in einem zweiten Schritt in der vorliegenden Studie für Österreich repräsentative Unternehmen untersucht. Von Interesse sind dabei insbesondere unterschiedliche mit einer Karenzierung verbundene Aspekte, z.B. wie in den Unternehmen mit karenzierten Mitarbeitern Kontakt gehalten wird, ob es die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit gibt und welche Entwicklungsmöglichkeiten Personalverantwortliche für ihr Unternehmen durch eine aktive Förderung der Väterkarenz sehen. Weitere Schwerpunkte der Fragestellungen waren, ob sich nach Ansicht der befragten Personen bestimmte soziale und Schlüsselkompetenzen von Karenzvätern durch die Familienarbeit verändern, wie die Reaktionen von MitarbeiterInnen und Vorgesetzten ausfallen, welche Gründe für die geringe Väterkarenz-Quote ausschlaggebend sind und das Ausmaß von Veränderungswünschen der derzeitigen gesetzlichen Regelungen.

2 Begriffsbestimmungen

Einleitend sollen in diesem Kapitel einige Begriffe, welche Gegenstand der vorliegenden Studie sind, näher definiert bzw. beschrieben werden.

2.1 Familie

Die traditionelle Form der Familie ‚Vater, Mutter, Kind‘ existiert heute zwar noch, doch in den letzten Jahrzehnten kam es zu einer zunehmenden Ausdifferenzierung der Familienformen. Eine verbindliche und einheitliche Definition von Familie ist daher schwierig, da diese in einem ständigen Wandel ist und sowohl für Menschen als auch für die Wissenschaft unterschiedliche Bedeutungen hat.

Der Terminus wurde in letzter Zeit immer mehr ausgeweitet und beinhaltet neben der traditionellen Form unter anderem auch Lebensgemeinschaften, gleichgeschlechtliche Beziehungen und Patchwork-Familien. Für Schneewind (1999) ist es daher für empirische Zwecke sinnvoll, „»Familien« als Varianten intimer Beziehungssysteme zu begreifen, wobei diese sowohl intra- als auch intergenerationale Personenkonstellationen umfassen können“ (S. 32-33).

In Anlehnung an diese weit gefasste Familiendefinition wird auch der Begriff ‚familial‘ verwendet, wobei dieser von der Bezeichnung ‚familiär‘ zu unterscheiden ist. Während ‚familiär‘ mit traditionelleren Familienformen in Verbindung gebracht wird, werden im Begriff ‚familial‘ auch alle modernen Beziehungsformen berücksichtigt. In den historischen Betrachtungen der Väterbilder (Kap. 4.1, S. 27) findet der Begriff ‚familial‘ allerdings noch keine Verwendung, da in früheren Zeiten die Familie noch traditionell definiert war.

2.2 Familien- und Erwerbsarbeit

Die unbezahlte Arbeit in der Familie wird unter dem Begriff ‚Familienarbeit‘ zusammengefasst. Die nachfolgende Definition erklärt den Begriff genauer:

Unter Familienarbeit wird ... gesellschaftlich wertvolle und notwendige Betreuungsarbeit verstanden. Sie umfasst neben der reinen physischen Versorgung im Wesentlichen psychische Arbeit wie Erziehen der Kinder, Schaffung eines emotionalen Klimas, in dem Berufstätige neue Kräfte für Außerhalb schöpfen können (zuhören, Rat

geben, trösten,...) und den Aufbau und die Erhaltung enger, tragender sozialer Beziehungen. (Buchegger & Kränzl-Nagl, 1999, zitiert nach Seczer, 2004, S. 29)

Dem gegenüber stehen die bezahlte Erwerbsarbeit, bzw. die ebenfalls in dieser Studie als Synonym verwendeten Begriffe ‚Beruf‘ und ‚Arbeit‘. Der Begriff ‚Erwerbsarbeit‘ wird wie folgt erklärt:

Erwerbsarbeit dient in erster Linie dem Erwerb von Einkommen, das in existentieller Hinsicht notwendig ist. Dieses Einkommen bestimmt die ökonomische Lage der Familie, also die Möglichkeiten der alltäglichen Lebensführung, die Wohnsituation, die Freizeitgestaltung und ihre Partizipationschancen am Konsummarkt. Ausschließlich Erwerbsarbeit garantiert gegenwärtig auch die Einbindung in das System der sozialen Sicherheit, bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter und Todesfall des Partners ist für die Familie gesorgt. (Buchegger & Kränzl-Nagl, 1999, zitiert nach Seczer, 2004, S. 28-29)

2.3 Karenz bzw. Väterkarenz

Die ‚Karenz‘ bzw. die ‚Karenzzeit‘ ist die österreichische Bezeichnung für die Zeit nach der Geburt eines Kindes, in der die Eltern zur Kinderbetreuung einen rechtlichen Anspruch auf unbezahlte Freistellung vom Beruf haben. Beansprucht der Vater dieses Recht, spricht man von ‚Väterkarenz‘ bzw. ‚Karenzvätern‘. Um die Lesbarkeit der vorliegenden Arbeit zu vereinfachen werden diese Begriffe durchgehend verwendet.

3 Vaterschaftskonzepte

In diesem Kapitel sollen unterschiedliche Theorien erwähnt werden, welche Erklärungen zum Anteil der Väter an der Kinderbetreuung sowie an der Erwerbs- und Familienarbeit liefern.

Die folgenden Vaterschaftskonzepte sind dabei ein Bestandteil der Familienforschung (Werneck, 1998, S. XI). Ein umfassender Überblick über familientheoretische Ansätze (z.B. Familiensystemtheorie, Familienstresstheorie, Bindungstheorie) findet sich bei Schneewind (1999, S. 77-118).

3.1 Ältere Konzepte väterlicher Beteiligung

Die ersten Ansätze der Väterforschung entwickelten sich in den USA und gingen zuerst der Frage der elterlichen Beteiligung nach. Eine der ersten bedeutenden Studien führte Stolz im Jahre 1967 durch, wobei er sich bei seiner Untersuchung noch auf nur vier Hauptdeterminanten konzentrierte. In den darauf folgenden Jahren konnte jedoch festgestellt werden, dass das elterliche Verhalten von mehr als 30 Determinanten beeinflusst wird (Matzner, 2004, S. 20-21).

Die ersten wichtigen Konzepte väterlicher Beteiligung bei der Kinderbetreuung stammen z.B. von Lamb et al. (1987, zitiert nach Fthenakis, 2002, S. 99) und von Belsky (1984, zitiert nach Mintz, 1999, S. 31-32). Während Lambs handlungsorientierter Ansatz beim väterlichen Engagement (,Construct of Paternal Involvement') zwischen den drei Dimensionen ,Interaktion bzw. Engagement' (Zeit für direkte Interaktion), ,Präsenz bzw. Verfügbarkeit' (Zeit für kindbezogene Aufgaben) und ,Verantwortlichkeit' (Ausmaß der Verantwortung für verschiedene Aufgaben) unterscheidet und dieser als erster die Erwerbsarbeit nicht mehr als einen typisch väterlichen Beitrag wertet, ist die Vaterschaft nach Belsky durch die Charakteristika des Vaters, Merkmale des Kindes und kontextuelle Faktoren bestimmt. Das väterliche Handeln bezieht sich dabei meist auf Faktoren wie Kinderbetreuungs- und Freizeitverhalten. Dies ist u.a. ein Grund, warum man relativ genau weiß, wie viel Zeit Väter im Durchschnitt für diese Tätigkeiten aufbringen.

Ein anderes Konzept stammt von Rerrich (1984, S. 223 ff., zitiert nach Matzner, 1998, S. 13-14). Dieser beschreibt drei Idealtypen von Vaterschaftskonzepten innerhalb der Familienforschung, nämlich die traditionelle (der Vater ist Oberhaupt der Familie und für den Gelderwerb zuständig), die partnerschaftliche (Thema ist die Rolle des Vaters für die kindliche

Entwicklung) und die seit den 70er-Jahren aufkommende androgyne Perspektive (die Bindung zwischen Eltern und Kindern ist ausschließlich sozial determiniert).

Eine Übersicht über die unterschiedlichen Determinanten väterlicher Beteiligung weiterer Untersuchungen – z.B. von Cowan und Cowan (1987), Holden (1997) und Pleck (1997) – findet sich bei Matzner (2004, S. 21-28).

3.2 Erweiterte Vaterschaftskonzepte

Das väterliche Engagement wird in den letzten Jahren differenzierter betrachtet. Von Bedeutung sind dabei alle direkten und indirekten Beiträge des Vaters in psychologischer, affektiver, kognitiver, ethischer und spiritueller Hinsicht. Weiters sollte die Vaterschaft stets unter Berücksichtigung der anderen Familienmitglieder und der unterschiedlichen Familienentwicklungsphasen betrachtet werden. Von Bedeutung ist dabei die Berücksichtigung der unterschiedlichen historischen, kulturellen und sozialen Kontexte. Auch wird die Beteiligung der Väter nicht mehr in ihrer Relativität zur Mutter hin betrachtet, sondern vielmehr hinsichtlich ihrer Einzigartigkeit (Mintz, 1999, S. 39-40).

Jene älteren Konzepte, welche die Vaterschaft auf die Ernährerfunktion bzw. auf rein quantitativ messbares Verhalten beschränken, sind dabei heutzutage nicht mehr geeignet, die vielfältigen direkten und indirekten Effekte sowie die mittel- und langfristigen Auswirkungen väterlichen Engagements auf die Entwicklung von Kindern zu erfassen. Daher gewinnt das Konzept einer generativen Vaterschaft an Bedeutung, worunter „man einen lang dauernden, entwicklungsbezogenen Prozess, im Rahmen dessen der Vater bestrebt ist, eine maßgebliche, sich weiterentwickelnde Beziehung zum Kind zu begründen und aufrechtzuerhalten“ versteht (Mintz, 1999, S. 32-33).

3.2.1 Das Konzept der Generativität von Snarey

In einer mehr als 40 Jahre dauernden Längsschnittstudie, welche von Snarey (1993, zitiert nach Matzner, 2004, S. 29) durchgeführt wurde, setzte sich dieser mit dem generationenübergreifenden Handeln von Vätern auseinander. Dabei wird durch die elterliche bzw. väterliche Generativität eine Verbindung zwischen biologischer und sozialer Generativität hergestellt und die Dynamik der Vaterschaft betont.

Diese [die Dynamik der Vaterschaft] ist ein komplexer und lang andauernder Entwicklungsprozess, in welchem der Vater in verschiedenster Art und Weise Einfluss auf die Entwicklung seines Kindes nehmen kann, so dass sich ganz unterschiedliche Muster und Variationen von paternaler Generativität entwickeln und über Generationen

auswirken können, indem sich die Söhne an bestimmten Verhaltensweisen und Wertvorstellungen des Vaters und Großvaters orientieren bzw. dies gerade tun. ... Die väterliche Fürsorge in Form von Ernährertätigkeit und direkten kindbezogenen Unterstützungsleistungen stellt für Snarey eine entscheidende Komponente von Väterlichkeit dar. Sie entwickelt sich dann, wenn sich Väter für ihre Kinder engagieren, wenn sie eine enge Beziehung zu ihrem Kind begründen und erhalten wollen. (Matzner, 2004, S. 29)

3.2.2 Das Konzept der Vaterarbeit von Dollahite, Hawkins und Brotherson

Ausgehend vom Konzept der Generativität entwickelten Dollahite et al. (1997, zitiert nach Fthenakis, 2002) ein siebendimensionales Modell der Vaterarbeit (wobei die Vaterarbeit die bezahlten Tätigkeiten und unbezahlten häuslichen Arbeiten beinhaltet), welches folgende Formen umfasst:

- **Ethische Arbeit:** Damit ist die väterliche Verpflichtung gemeint, für die Sicherung der Gesundheit und des Wohlergehens der Kinder zu sorgen.
- **Verwalterarbeit:** Eine Aufgabe generativer Vaterarbeit ist weiters die Produktion und Verwaltung von zeitlichen und materiellen Ressourcen für das Wohlergehen der Familie.
- **Entwicklungsbezogene Arbeit:** Durch die komplexe und dynamische Vaterschaft lernen die Väter die Prinzipien zur Förderung von positiven Veränderungen, nehmen an der Entwicklung des Kindes teil und passen sich veränderten Rahmenbedingungen kompetent und kreativ an.
- **Beziehungsarbeit:** Der Vater ist umgeben von einem komplexen und dynamischen Netz von Beziehungen und muss daher gute Beziehungen zwischen allen Personen, welche sich in diesem Netz befinden, entwickeln, fördern und aufrechterhalten.
- **Erholungsarbeit:** Der Vater muss kooperativ und herausfordernd auf das kindliche Bedürfnis nach Entspannung reagieren.
- **Spirituelle Arbeit:** Väter müssen ihre Kinder hinsichtlich der Bedürfnisse nach Ermutigung und Bedeutungsfindung stärken und beraten.
- **Ratgeberarbeit:** Schließlich muss der Vater das Kind in Bezug auf seine Bedürfnisse nach Wissen und Unterstützung beraten bzw. sich daran beteiligen.

3.2.3 Das Modell elterlichen Engagements von Palkovitz

Ein weiteres komplexeres Modell elterlichen Engagements entwickelte Palkovitz (1997, zitiert nach Fthenakis, 2002). Dieser stellt vorab folgende Mythen, Vorurteile und Missverständnisse elterlichen Engagements in Frage:

- Mehr Engagement ist besser.
- Engagement erfordert Nähe.
- Engagement lässt sich immer beobachten bzw. quantitativ erfassen.
- Das Niveau elterlichen Engagements ist statisch und lässt deshalb Vorhersagen für die Gegenwart und die Zukunft zu.
- Die Muster elterlichen Engagements sind gleich, unabhängig von Kultur, Subkultur und sozialer Schicht.
- Frauen sind bei ihren Kindern stärker engagiert als Männer.

Darauf aufbauend soll das Modell die vielfältigen Lebenswelten erfassen, wobei es zwischen kognitivem, affektivem und verhaltensbezogenem Engagement unterscheidet. Von Bedeutung ist dabei, dass elterliches Engagement (insgesamt gibt es für Plakovitz 15 Kategorien) nicht nur direkt in der Interaktion mit dem Kind stattfindet, sondern auch indirekt, z.B. wenn ein Elternteil Überstunden macht, damit dem Kind etwas Bestimmtes finanziell ermöglicht werden kann.

3.2.4 Vier Komponenten väterlichen Engagements von Bruce und Fox

Nach Bruce und Fox (1997, zitiert nach Mintz, 1999, S. 34) können auf Grund der Analyse von 150 Studien zum Thema Vaterschaft folgende vier Komponenten väterlichen Engagements unterschieden werden:

- Betreuungsfunktionen: Damit sind jene Funktionen gemeint, welche der Befriedigung physischer Bedürfnisse, wie z.B. Anziehen und Füttern, dienen.
- Sozio-emotionale Funktionen: Durch direkte soziale Interaktion, z.B. Erholungsaktivitäten, Diskussion und Unterhaltung, wenden sich Väter ihren Kindern zu und haben mit diesen Kontakt.
- Instruktive Funktionen: Die Väter vermitteln den Kindern spezifische Fertigkeiten und führen diese in moralischer oder religiöser Hinsicht.
- Exekutive Funktionen: Damit sind Aufgaben gemeint, welche in einem engen Zusammenhang mit Verantwortlichkeit stehen (Entscheidungsfindung, Festlegen von Regeln, Planung von Aktivitäten usw.).

3.2.5 Das Pentagramm der Elternschaft von Amato

Dieses ressourcentheoretische Modell von Amato (1997, zitiert nach Fthenakis, 2001, S. 87-88; Amato, 1998, S. 241-278), welches die von den Eltern zur Verfügung gestellten Güter in den Mittelpunkt stellt, unterscheidet zwischen drei Ebenen elterlicher Ressourcen, deren Qualität die kindliche Entwicklung beeinflusst:

- Humankapital: Darunter sind die Ausbildung und der Beitrag der Eltern zu Förderung und Stimulation des Kindes zu verstehen.
- Finanzkapital: Als Finanzkapital sind das Einkommen der Eltern und die finanziellen Ressourcen, welche direkt für das Kind verwendet werden, definiert. Dabei kommt der Ausbildung der Eltern eine wichtige Rolle zu.
- Sozialkapital: Unter dem Sozialkapital ist die Qualität der Partner- und der Eltern-Kind-Beziehung zu verstehen.

Nach diesem Modell ist der spezifische Beitrag, welchen Väter und Mütter zur kindlichen Entwicklung leisten, von Bedeutung. Diesen Beitrag untersuchte Amato (1999, zitiert nach Fthenakis, 2001, S. 88) anhand von fünf Kriterien (Qualität der Beziehung zu den eigenen Eltern, Qualität der Beziehung zu den Freunden, Lebenszufriedenheit, psychologische Auffälligkeiten, Selbstwertgefühl) in einer Längsschnittstudie, welche 1980 an etwa 2000 verheirateten Personen mit Kindern im Alter zwischen 7 und 19 Jahren begann. Es stellte sich dabei heraus, „dass väterliche Ressourcen zwölf Jahre nach der Erstbefragung weiterhin die Ausbildung sowie das Selbstwertgefühl beeinflussen, und dass mögliche psychologische Beeinträchtigungen der jungen Männer kausal mit dem väterlichen Beitrag zusammenhängen“ (S. 88).

3.2.6 Väterzentrierte Vaterschaftskonzepte

Neben den oben genannten gibt es noch weitere Vaterschafts- bzw. Forschungskonzepte, in deren Mittelpunkt v.a. die Väter aus identitätstheoretischer oder interaktionistischer Orientierung stehen, wobei die Einstellungen und das Innenleben der Väter von Bedeutung sind. Eine Übersicht dieser Konzepte, wie z.B. jene von Backett (1990), Daly (1995), Lupton und Barclay (1997), Marsiglio (1995), Minton und Pasley (1996), findet sich bei Matzner (2004, S. 33-36).

3.2.7 Zusammenfassung

Trotz der Unterschiede der zahlreichen erweiterten Vaterschaftskonzepte zur Erklärung der väterlichen Beteiligung gibt es nach Matzner (2004) eine Reihe von immer wieder genannten Einflussfaktoren. Vor allem „die Determinanten Persönlichkeit, Sozialisationserfahrungen (Kindheitserfahrungen mit den Eltern, insbesondere mit dem Vater), Geschlechterorientierung, Partnerin und Mutter des Kindes, sozioökonomische Bedingungen (Beruf, Bildung, Schicht/Milieu), berufliche Belastungen sowie die Person des Kindes werden sehr oft als wirkungsmächtig genannt“ (S. 38).

Mühling und Rost (2007) merken jedoch kritisch an, dass sich die neueren oder erweiterten Vaterschaftskonzepte „in erster Linie als Ergänzung oder Reaktion auf das klassische Ernährer-Modell verstehen“ (S. 14). Ihrer Meinung nach fehlt bis heute eine genaue Definition der Dimensionen oder Eigenschaften von ‚Neuen Vätern‘ (siehe Kap. 4.1.3, S. 35). Auch gibt es ihrer Meinung nach noch zu wenige empirische Studien mit einer entsprechend großen Stichprobe, welche repräsentative Aussagen zulassen.

3.3 Theorien zum Geschlechtsrollenwandel

Geht man der Frage nach, warum Väter im Vergleich zu den Müttern weniger bei Haushaltstätigkeiten und in der Familienarbeit teilnehmen (siehe auch Kap. 6.5, S. 65 sowie Kap. 8.2.2, S. 85), können folgende Theorien aufgestellt werden (vgl. Fthenakis, 2002, S. 97-98; Grunow, 2007, S. 54-61; Mintz, 1999, S. 30-31; Ott, 1998, S. 16-24), wobei die ersten drei ökonomische Ressourcen als Determinanten des historischen Geschlechtsrollenwandels betrachten:

- ‚New Home Economics Theory‘ (Ökonomische Theorie) nach Becker (1993): Jener Partner, welcher ein höheres Einkommen hat (dies ist in den meisten Fällen der Vater), verbringt verhältnismäßig weniger Zeit mit der Familie als der andere, was zu einem maximierten Haushaltseinkommen führt. Steigt das Einkommen der Frau, so nimmt auch ihre Partizipation an Haushaltsaufgaben ab. Diese Theorie wurde in unterschiedlichen Untersuchungen empirisch bestätigt.
- Zeitbudget-Ansatz: Je mehr die außerfamilialen Belastungen steigen, desto weniger widmen sich die Väter bzw. Mütter der Hausarbeit und der Kinderbetreuung. Hingegen steigt das Engagement des Vaters, wenn die berufliche Belastung der Mutter steigt, wenn seine Arbeitszeiten flexibel sind und wenn im Haushalt mehr Arbeit anfällt.
- Ressourcen- bzw. austauschtheoretischer Standpunkt (ökonomische Verhandlungstheorien) bzw. These vom ‚Sozialen Tausch‘ nach Blau (1964): Eine Steigerung der Verfügbarkeit von Ressourcen (wie z.B. Ausbildung und Einkommen) hat nach dieser Theorie eine Verringerung des Beitrages im Haushalt zur Folge. Zugrunde liegt diesem Standpunkt die Annahme, dass die Partner nicht gerne Hausarbeit machen und somit jener Partner, welcher über die größeren Ressourcen verfügt, mehr Macht hat, um den Anteil an der Hausarbeit zu minimieren. Diese Theorie konnte empirisch bestätigt werden.

Diesen ökonomischen Theorien steht eine zweite Gruppe von Theorien gegenüber, welche Normen und Identitäten als Determinanten des historischen Geschlechtsrollenwandels ansehen (Grunow, 2007, S. 58-60):

- Rollentheoretischer Standpunkt (Geschlechtsrollenansatz): Partner, welche ein eher traditionelles Rollenverständnis haben, werden auch die häuslichen Arbeiten nach diesem aufteilen. Väter mit einem egalitären Verständnis übernehmen demnach vermehrt Haushaltstätigkeiten. Diese Theorie konnte in vielen Untersuchungen bestätigt werden.
- Familienzyklischer Ansatz: Da die Familie sich ständig entwickelt, ändert sich auch ständig das Engagement der Eltern in der Familie. Dies ist auch der Grund, warum z.B. Väter nach der Geburt des ersten und zweiten Kindes vermehrt familiäre Aufgaben übernehmen.
- ‚Doing Gender‘ – ‚Undoing Gender‘: Während ‚Doing Gender‘ „die fortwährende Produktion und Reproduktion von Geschlechts*identitäten* durch alltägliche Handlungen und Tätigkeiten“ (S. 59) bedeutet, betont der ‚Undoing Gender‘ Ansatz das aktive und bewusste gestalterische Potenzial der Geschlechter (im Gegensatz zum Rollenwandel pessimismus des ‚Doing Gender‘ Ansatzes).
- Identitätsformationsmodell: Diesem Ansatz zufolge setzen sich neue geschlechtsspezifische Muster und Identitäten auf Grund der hohen normativen, strukturellen und kulturellen Widerstände, in welche die Prozesse der individuellen Arbeits- und Familienidentitätsformationen eingebettet sind, nur langsam durch (Bielby & Bielby, 1989, zitiert nach Grunow, 2007, S. 60).

Grunow (2007) merkt kritisch an, dass sich aktuelle Wandlungen von geschlechtsspezifischen Alltagshandlungen auf Basis der ökonomischen Theorien nur schwer erklären lassen und normen- und identitätsbezogene Theorien besser geeignet scheinen, um diesen Geschlechtsrollenwandel zu erklären (S. 70-72).

4 Historische Betrachtungen und interkulturelle Vergleiche

In diesem Kapitel stehen zwei historische Entwicklungen im Mittelpunkt – nämlich jene der Väter- und Männerbilder und jene der Väter- und Männerforschung bzw. der Erforschung der Vater-Kind-Beziehung.

4.1 Entwicklung der Väter- und Männerbilder

Als extreme kulturalanthropologische Väterbilder können nach Macha (1999, S. 15-16) jene der Antike und des Mittelalters, der Neuzeit (ca. Mitte des 15. bis Mitte des 20. Jahrhunderts) und jene der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts genannt werden. Während in der Antike und im Mittelalter größtenteils eine feste Familienstruktur vorzufinden war, in welcher sich das Vaterbild am Vorbild der Götter orientierte und die weltliche Macht beim Vater lag, änderte sich die Familienstruktur in der Neuzeit auf Grund der Wandlung der bürgerlichen Berufsstruktur. Die Mutter gewann für die Familie an Bedeutung, die Vaterrolle veränderte sich auf Grund der Disparität zwischen Beruf und Familie, und v.a. durch die Pädagogen Pestalozzi und Fröbel wurde die Mutter-Kind-Dyade verankert. Im 20. Jahrhundert wurde aus dieser Dyade eine Triade durch die Wiedereinbeziehung des Vaters in die Familie.

4.1.1 Väterbilder in der Antike und im Mittelalter

4.1.1.1 *Vaterfiguren in der antiken griechischen Literatur*

Wie in allen anderen Epochen auch, war das Vaterbild im antiken Griechenland – sowohl gesellschaftlich als auch historisch gesehen – keineswegs ein einheitliches. An Hand von Texten von Homer, Platon, Sophokles, u.a. kann jedoch folgendes vorherrschende Bild zu jener Zeit gezeichnet werden: „Der Vater im antiken Griechenland war immer und überall eine herrschende Figur, eine starke Persönlichkeit, deren Wort als Befehl galt. Respekt und Gehorsam waren selbstverständlich, seine Autorität wurde nicht angezweifelt.“ (Makris, 1999, S. 202)

Dennoch bestand oftmals ein enger Kontakt v.a. zu den Söhnen, da diese zu würdigen Nachfolger erzogen werden sollten. Der Stellenwert einer Tochter war hingegen meist nicht besonders hoch. Von Bedeutung waren auch die Götter, was sich darin zeigte, dass die Rechte, wie z.B. die Auswahl der Namen der Kinder oder des Bräutigams für die Tochter, und Pflichten der Väter sowohl moralisch als auch gesetzlich als im Willen dieser begründet galten. Hingegen

hatte sich die Erziehung nach den Vorschriften des Staates bzw. der jeweiligen Stadt (z.B. Athen und Sparta) zu richten und oblag zumeist als Pädagogen oder Lehrer eingesetzten Dienern (Makris, 1999, S. 202-204).

4.1.1.2 *Der ‚pater familias‘ in der römischen Antike*

Das mächtigste Familienmitglied im antiken Rom war der sogenannte ‚pater familias‘, der Hausvater, welchem alle anderen Familienmitglieder unterstellt waren. Das Vaterbild war ähnlich jenem der Götter, der Vater war König, Richter und Priester der Familie und seine Vollgewalt über alle Personen des Familienverbandes war lebenslänglich und uneingeschränkt. Zu seinen Rechten und Pflichten gehörten die Bestimmung der inneren und äußeren Struktur der Familie (z.B. Heirat, Scheidung, Annahme bzw. Tötung von Neugeborenen, Eheschließung), die Bestimmung des Recht- und Geschäftsverkehrs aller Familienmitglieder, der Schutz des gesamten Hauswesens vor äußeren Feinden und die Versorgung der Familie, Sklaven und Beschäftigten. Die Mutter, die ‚mater familias‘, war zwar rechtlich nicht von Bedeutung, hatte jedoch erzieherischen Einfluss.

Von besonderer Bedeutung ist, dass der ‚pater familias‘ nicht der biologische Vater sein musste, sondern stets das mächtigste lebende männliche Familienmitglied war, dessen Verhältnis zu den Kindern in Analogie zum Bild der Götter zwischen Liebe und Fürsorge auf der einen Seite und Herrschaft, Strafe und Zorn auf der anderen Seite schwanken konnte.

Dieses Bild des ‚pater familias‘ überdauerte in seinen grundsätzlichen Zügen trotz Veränderungen der ökonomischen, religiösen und sozialen Grundlagen v.a. in der Erziehung ins 19. Jahrhundert (Macha, 1999, S. 16-18).

4.1.1.3 *Väterbilder im Mittelalter*

Im Gegensatz zur römischen Antike beschränkte sich im Mittelalter die von Gott her begründete Macht auf den leiblichen Vater, welcher das Oberhaupt seiner leiblichen Kinder und seiner Frau war – in Analogie zur christlichen Trinitätslehre. Trotz eines langsam entstehenden Begriffes von ‚Kindheit‘, wurde der Wert eines Kindes niedrig eingeschätzt, und die väterliche Erziehung bestand weiterhin vor allem aus Unterweisung und Zucht. Auch Kindestötungen, v.a. von Mädchen, waren noch weit verbreitet (Macha, 1999, S. 18-20).

4.1.2 *Väterbilder in der Neuzeit*

In der Neuzeit (ca. Mitte des 15. bis Mitte des 20. Jahrhunderts) kam es langsam und stetig zu gesellschaftlichen, soziologischen und politischen Veränderungen, welche sich in geänderten Familienstrukturen widerspiegeln. So nahm die Dominanz des Vaters ab, und die Mutter gewann an Bedeutung. Es war dies die Zeit der Entdeckung der Kindheit, und es waren erste

Ansätze von Kinderrechten erkennbar, wie sie z.B. von Rousseau, Pestalozzi und Fröbel propagiert wurden. Auch wurden erstmals die biologischen mütterlichen Aspekte betont. Durch das Handwerkswesen und die später stattfindende Industrialisierung vollzog sich eine Trennung des Berufs von der Familie, d.h. die Väter gingen – im Gegensatz zum Mittelalter – ihrer Arbeit vermehrt außer Hause nach und waren immer weniger in der Familie präsent. Daraus folgte, dass sich die Mütter vermehrt um die Erziehung der Kinder kümmerten bzw. kümmern mussten. Diese Veränderungen fanden zuerst in den Industriegebieten statt, während die mittelalterlichen gesellschaftlichen Strukturen in ruralen Gebieten länger erhalten blieben (Macha, 1999, S. 20-24).

Maßgebend für diese Epoche ist laut Macha (1999) weiters, dass „die neu geschaffene Innensphäre der Familie, die durch die Trennung von öffentlich und privat entstand, ... jetzt von der Mutter-Kind-Dyade besetzt“ war (S. 24), welche im Grunde genommen bis in die 70er-Jahre des 20. Jahrhunderts anhielt.

Die Väter dieser Zeit waren jedoch nicht immer bloß distanzierte Zuchtmeister, welche sich ihren Kindern wenig verbunden gefühlt haben, sondern sie waren auch sich den Kindern eng verbunden fühlende Männer, welche sich um diese sorgten und oftmals eine große Stütze waren. Ersteres Bild des grausamen und schlagenden Vaters entstand laut Burgess (1998, S. 60-63) lediglich auf Grund der Tatsache, dass in den 60er-Jahren des 20. Jahrhunderts von Historikern öffentlich gemachte Dokumente (v.a. Ratgeber-Literatur, religiöse Predigten, Sekundärdokumente) jener Zeit analysiert wurden und weniger das wirkliche Verhalten der Väter Berücksichtigung fand. Erst in den letzten Jahrzehnten wurden von Historikern Informationen zusammengetragen, welche auf der Analyse von Gemeindechroniken sowie Tagebüchern, Autobiografien und privaten Aufzeichnungen einfacher Bürger basierten und zu einem differenzierteren Bild der Familie und des Vater-Kind-Verhältnisses beitrugen.

Weiters fallen im Gegensatz zur vormodernen Zeit folgende Unterschiede auf: Die Verwandtschaft konnte nicht mehr willkürlich geschlossen und aufgelöst werden, wodurch sich die Vaterrolle auf die Blutsverwandtschaft beschränkte. Auch nahm die väterliche Autorität im Sinne der Hausherrschaft ab und die Familie schmolz immer mehr zur Kernfamilie, wobei Vaterschaft ein offiziell zugeschriebener Status war, der nur durch Zeugung und Adoption erreicht werden konnte (Walter W., 2002b, S. 87-88).

Für die Entstehung dieser Kernfamilie, welche ab dem 18. Jahrhundert immer mehr zur dominanten Familienform wurde, war nach Walter W. (2002b) das Zusammenwirken der Prozesse der ‚Privatisierung‘, der ‚Autorisierung‘ und der ‚Sentimentalisierung‘ von Bedeutung. Die ‚Privatisierung‘ ist dabei eine direkte Folge der Industrialisierung, nämlich der Trennung von Produktion und Konsumation (also Haushalt), welche zunächst in bürgerlichen Familien

stattfand, da diese die notwendigen finanziellen Mittel hatten, sodass die Ehefrau keiner Arbeit mehr nachgehen musste und somit zu Hause bleiben konnte. Der Prozess der ‚Autorisierung‘ erfolgte auf Grund rechtlicher Normen, welche besagten, dass die Eltern Herrschaft über ihre Kinder hatten hinsichtlich Erziehungs- und Ausbildungsfragen und dass der Vater Herrschaft über seine Frau und seine Kinder hatte. Zuletzt erfolgte zu dieser Zeit eine ‚Sentimentalisierung‘ der Familie, da es zu bestimmten Leitbildern der familiären Beziehung und Interaktion kam. So wurden der familiären Gemeinschaft einzigartige gefühlsmäßige Bindungen zugeschrieben, und es kam zu einer Konstruktion von Geschlechterrollenidentitäten. Die Rolle des Mannes war dabei eine aktive und rationale, er war die Autorität, stand in der Öffentlichkeit und war erwerbstätig. Konträr hingegen die Rolle der Frau, welche passiv und emotional war und die Haus- und Familientätigkeiten erledigte. Auch fand in der Neuzeit eine langsame aber stetige Verschiebung des Familienzentrums vom Vater zum Kind hin statt (Walter W., 2002b, S. 89-90).

4.1.2.1 *Historie bis zum 17. Jahrhundert*

Nach Mitterauer (1989, zitiert nach Erhard & Janig, 2003, S. 9) gab es im 16. Jahrhundert eine religiös, kulturell und standesbedingte Vielzahl von Familienformen und viele Haushalte, in welchen nicht oder nur teilweise verwandte Personen lebten.

Für die Kolonialzeit in Nordamerika beschreibt Mintz (2002, S. 11-17) ein differenziertes Bild. Einerseits existierte in den meisten Fällen das bereits bekannte Bild des die Frauen und Kinder dominierenden Vaters, andererseits wird die Kolonialzeit als eine Periode beschrieben, in welcher mitunter eine Gleichheit zwischen den Geschlechtern herrschte. Diese Gleichheit war in den nördlichen Staaten ausgeprägter als in den südlichen Staaten, die stark väterlich autoritär geprägt waren. Zwar erhöhte sich durch den aufkommenden Protestantismus allgemein die väterliche Autorität, jedoch untersagten bereits im 17. Jahrhundert in einigen Kolonien erste Gesetze das Verprügeln der Ehefrau, den Ehebruch und die Unzucht. Auch war im Haushalt im Vergleich zu späteren Jahrhunderten die Arbeitsaufteilung weit weniger festgeschrieben und „in mancherlei Hinsicht spielten Väter eine aktivere Rolle im häuslichen Leben, als dies zwei Jahrhunderte später der Fall sein würde“ (S. 13). Väter brachten z.B. ihren Kindern Lesen und Schreiben bei, bildeten diese handwerklich aus und wurden als primärer Elternteil vom Gesetz her gesehen. Erzieherische Leitfäden waren an die Männer gerichtet, die Väter erhielten das Sorgerecht im Falle einer Scheidung oder Trennung, und sie kontrollierten alle familiären Gegebenheiten.

Jedoch beteiligten sich Väter zu dieser Zeit wenig an der alltäglichen Versorgung und Pflege von Kleinkindern (Mintz & Kellogg, 1988, zitiert nach Mintz, 2002, S. 13-14). Obwohl

es große regionale Unterschiede bei den Familienrollen gab, war für die Amerikaner der Kolonialzeit die Vater-Sohn-Beziehung in ideologischer und ökonomischer Hinsicht von größerer Bedeutung als die Ehe- oder Mutter-Kind-Beziehung (Wood, 1992, zitiert nach Mintz, 2002, S. 17).

4.1.2.2 *Historie im 18. Jahrhundert – die Aufklärung*

Mintz (1999, S. 17-19) betont, dass im 18. Jahrhundert im amerikanischen Raum unterschiedliche konfessionelle, geografische, ökonomische und demographische Bedingungen oftmals vielfältige familiäre Realitäten bewirkten, wodurch die patriarchalische Autorität sowohl ideologisch als auch real abnahm. Zwar war in den ruralen Gegenden das Patriarchat noch vorherrschend und die Väter trafen weiterhin Entscheidungen bezüglich der Berufswahl und Heirat der Kinder. Jedoch wurde dieses Muster auf Grund der zunehmenden Mobilität, einem zahlenmäßigen Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen, komplexeren Familieneinheiten und der Entwicklung einer Jugendkultur, welche nicht mehr unter der Kontrolle der Erwachsenen war, immer mehr unbrauchbar.

Die zunehmende wirtschaftliche Veränderung gegen Ende des 18. Jahrhunderts brachte mit sich, dass die Kinder zunehmend außerhalb des familiären Bauernhofes arbeiteten und der Vater somit nicht mehr seine Standesposition an seine Kinder überliefern konnte. Auch war es für Frauen nun in einem zunehmenden Ausmaß möglich, selbst ihren Partner zu wählen. In der Familie und Ehe wichen klassische Werte (wie z.B. formelles Auftreten, emotionale Zurückhaltung, Selbstbeherrschung, rationale Kontrolle) neueren wie Kameradschaft, Zuneigung, Gefühle und emotionale Besorgnis gegenüber den Kindern. Trotz der damit verbundenen wachsenden Auflehnung gegen das Patriarchat kam es zu keinem Angriff gegen die Stellung des Mannes in der Familie (Mintz, 1999, S. 19).

Die Verringerung der Autorität des Vaters war u.a. auch eine Folge der französischen und amerikanischen Revolution, des wirtschaftlichen Wandels und der einsetzenden Auffassung, dass Mütter nicht nur die Betreuung sondern auch die Erziehung von Kindern übernehmen sollten (Mintz, 2002, S. 18).

4.1.2.3 *Historie in der ersten Hälfte des 19. Jahrhundert – die Zeit der Vor-Industrialisierung*

Hinsichtlich der Väterrollen beschreibt Aigner (2001, S. 44-47) das 19. Jahrhundert als ‚Jahrhundert des Überganges‘. Die Nachwirkungen der französischen Revolution führten zu Verunsicherungen hinsichtlich der Rollenstereotypen von Männern, welche jedoch bald wieder mit der beginnenden Industrialisierung gefestigt werden konnten, wobei die Männer sich nun vermehrt über ihre Arbeit zu definieren begannen. In der Familie selbst kam es jedoch dadurch

zu einer Schwächung des Vaters, da dieser vermehrt seiner außerhäuslichen Arbeit nachgehen musste. Des Weiteren waren Strenge, Disziplin, Gehorsam und Leistung weiterhin von großer Bedeutung, und auch die Prügelpädagogik erlebte in dieser Zeit eine Renaissance.

Ein engerer Kontakt der Väter v.a. zu den Söhnen entstand daher zumeist erst mit deren Eingliederung in das Arbeitsleben, d.h. die Väter waren zwar durchaus von Bedeutung, jedoch war diese eine vielmehr arbeitsbezogene und somit eine andere als heutzutage (Mitterauer, 1989, S. 191, zitiert nach Erhard & Janig, 2003, S. 9).

Für Mintz (2002, S. 18-20) ist der Beginn der industriellen Revolution im 19. Jahrhundert jedoch nur ein Puzzlestück, welches die Väter des Bürgertums immer mehr ins Abseits drängte und die Mütter zum Mittelpunkt des häuslichen Lebens machte. Darüber hinaus prägte in Amerika einerseits das Wiederaufleben des Protestantismus (das sogenannte ‚Second Great Awakening‘), wodurch es zu einer Gewichtung hin zu mehr Häuslichkeit kam und der Vater wieder verstärkt als moralischer Wächter der Familie gesehen wurde, die moralische Atmosphäre. Andererseits war die bereits zuvor erwähnte wachsende physische Trennung zwischen Haushalt und Arbeitsplatz mit ein Grund für diese Entwicklung. Dies hatte zur Folge, dass die Familie zunehmend als Ort der Erholung betrachtet wurde und der Vater zunehmend zum Beschützer und Ernährer dieser wurde. Es kam also v.a. in der Mittelschicht zu einer geschlechtsspezifischen Aufgabenteilung zwischen Mann und Frau. Wegen dieser Entwicklungen nahm das aktive Engagement der Väter in den darauf folgenden Dekaden immer mehr ab.

Anders hingegen die Situation in der Arbeiterklasse in Amerika: Auf Grund der schlechteren ökonomischen Situation konnten die Veränderungen der Mittelschicht nicht vollzogen werden, da nur wenige Familien das kulturelle Ideal des allein verdienenden Mannes erfüllen konnten. Auch waren Arbeiterfamilien vermehrt auf das familiäre und verwandtschaftliche Netzwerk angewiesen als jene der Mittelschicht, und viele Kinder wurden daher noch bis zu Beginn des 20. Jahrhunderts zur Arbeit gezwungen (Mintz, 2002, S. 22).

Burgess (1998, S. 87) gibt jedoch zu bedenken, dass die relative Anzahl der Fabrikarbeiter noch gegen Mitte des 19. Jahrhunderts in Teilen von England lediglich knapp fünf Prozent der gesamten Bevölkerung betrug, während die meisten Männer noch immer zu Hause arbeiteten bzw. in der Nähe ihres Arbeitsplatzes wohnten. In manchen Familien war sogar der Zusammenhalt durch die neue Arbeitssituation gewachsen.

4.1.2.4 *Historie in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts*

Gegen Ende des 19. Jahrhunderts nahm das väterliche Engagement in der Familie wegen der zunehmenden Identifizierung mit dem Beruf und den immer häufiger werdenden Freizeitangeboten für Männer weiter ab (Burgess, 1998, S. 90; Mintz, 2002, S. 21). Es kam zu einer Zunahme staatlichen Engagements bei der Erziehung der Kinder (Lenzen, 1991, S. 211ff, zitiert nach Aigner, 2001, S. 48) und es entstanden Berufsgruppen, welche Ratschläge bezüglich der richtigen Kindererziehung erteilten (Mintz, 2002, S. 23).

Die zunehmende Industrialisierung führte auch dazu, dass die Mütter sich immer mehr auf das Häusliche zurückzogen, die Väter auf Grund sehr langer Arbeitszeiten ihre Kinder fast nicht mehr zu Gesicht bekamen und sich immer mehr von Pflege und Betreuung dieser distanzieren (Burgess, 1998, S. 89). Die noch zu Beginn des 19. Jahrhunderts vermischte Arbeitsrolle in der Agrargesellschaft machte also mehr und mehr einer Arbeitsteilung der Geschlechter Platz. Die neuen Idealbilder des Bürgertums des arbeitenden Mannes und der Hausfrau und Mutter verfestigten sich und wurden zunehmend auch von den unteren Schichten übernommen und angestrebt (Beck-Gernsheim, 1988, zitiert nach Deutsch-Stix & Janik, 1993, S. 23).

4.1.2.5 *Historie in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts*

Zu Beginn des vorigen Jahrhunderts kam es abermals zu großen gesellschaftlichen Veränderungen. So wurden in Amerika erste Gesetze erlassen, welche die Familie bzw. die Kinder stärker unter Schutz stellten, und die ersten Arbeitsgesetze führten dazu, dass die Anzahl erwerbstätiger Kinder abnahm. In der Mittelschichtfamilie entstand abermals ein neues – wenngleich oft nur theoretisches – Vaterbild, welches wieder ein aktiveres Engagement des Vaters in der Entwicklung des Kindes und die Teilnahme bei gemeinsamen Freizeitaktivitäten einforderte (Mintz, 1999, S. 21-23).

Weiteres ist festzustellen, dass der Wert der Hausfrauentätigkeit immer geringer wurde und an Bedeutung und Ansehen verlor, da viele Produkte des alltäglichen Lebens industriell gefertigt wurden. Die Rolle des Mannes hingegen stieg immer mehr an (Gerhard-Teuscher, 1988, zitiert nach Deutsch-Stix & Janik, 1993, S. 24).

Das Bild des Vaters als Beschützer, Ernährer und Disziplinierer gewann zur Zeit der großen Depression in den 20er- und 30er-Jahren und des 2. Weltkrieges wieder an Bedeutung, und langsam rückte die Mutter-Kind-Beziehung in das Zentrum der Familienbeziehungen (Griswold, 1993, zitiert nach Mintz, 2002, S. 25). Auch im autoritären Ständestaat Österreichs (1933–1938) wurden Maßnahmen gesetzt, um die traditionellen Frauen- und Familienbilder zu restaurieren und die Frauenerwerbstätigkeit zu verringern (Kulhanek-Radl, 2001, S. 14).

4.1.2.6 Nachkriegszeit bis 70er-Jahre des 20. Jahrhunderts – der Verlust des Vaters

Da sowohl in den Kriegs- als auch in den Nachkriegsjahren viele Väter nicht präsent waren, entstanden Befürchtungen, dass durch das Fehlen eines entsprechenden männlichen Rollenmodells eine Vielzahl von sozialen und psychischen Problemen bei Kindern und Jugendlichen entstehen bzw. entstehen könnten. Deshalb wurde ein vermehrtes Engagement der Väter gefordert, welches sich jedoch zumeist auf den Freizeitbereich beschränkte. Andererseits erfuhr die Mutter-Kind-Bindung beispielsweise durch die Bindungstheorie von John Bowlby, welche die Bedeutung der Mutter für das Kind in vielfacher Hinsicht betonte, eine starke Beachtung. Auch die Haushaltsführung und die primäre Betreuung der Kinder oblagen weiterhin den Müttern (Mintz & Kellogg, 1988, zitiert nach Mintz, 2002, S. 25).

Von Bedeutung in dieser Zeit ist weiters die zunehmende Emanzipation der Ehefrau, die verbesserte rechtliche Stellung dieser in der Gesellschaft und der Familie, die zunehmende Bildungsbeteiligung und Erwerbstätigkeit der Frauen mit der damit verbundenen Übernahme von klassischen Männerberufen und die Aufwertung und Professionalisierung der Hausfrauenrolle (Matzner, 1998, S. 33-34). Der im 19. Jahrhundert einsetzende Boom der Pädagogik und Psychologie setzte sich fort und eine optimale Förderung der Entwicklung des Kindes in den ersten Lebensjahren wurde zur gesellschaftlichen Norm (Deutsch-Stix & Janik, 1993, S. 32).

Bezeichnend für die Nachkriegszeit war auch ein Wandel der Sozialisationsziele und Sozialisationspraktiken. So traten Werte wie Ehrlichkeit, Pflichtbewusstsein und Zuverlässigkeit zunehmend in den Hintergrund zugunsten von Individualismus und Autonomie. Erziehungspraktiken wie Befehle, Strafen und Ge- und Verbote nahmen ab, und Verhandlungen, Erklärungen und Mitwirkung nahmen zu. Es kam dadurch zunehmend zu einem langsamen Verschwinden der traditionellen bürgerlichen Vaterrolle (Walter W., 2002b, S. 99-100).

Politisch als auch wissenschaftlich rückten die Väter auch in den 60er- und 70er-Jahren in den Vordergrund. Steigende Scheidungsraten ließen abermals die Befürchtung aufkommen, dass eine Nichtanwesenheit der Väter in ökonomischer, psychologischer und emotionaler Hinsicht katastrophale Auswirkungen für die Familie haben könnte (Mintz, 2002, S. 26).

An dieser Stelle sei auf das in diesem Zusammenhang oftmals zitierte Werk von Mitscherlich mit dem bezeichnenden Titel ‚Auf dem Weg zur vaterlosen Gesellschaft‘ verwiesen (1963), in welchem sich der Autor mit den Auswirkungen eines unsichtbar gewordenen Vaterbildes und dem Verschwinden des Arbeitsbildes des Vaters auseinandersetzt (S. 214-238).

Im Zuge der 68er-Bewegung erfolgte im deutschsprachigen Raum eine starke Auseinandersetzung mit den Vätern und der Rolle der Männer im Nationalsozialismus. Neben

der psychischen Abwesenheit der Väter in der Nachkriegszeit kam nun auch die moralische Abwesenheit hinzu. Das dominante Handlungsmodell in der Familie war nun immer mehr die Rolle der Mütter und es kam zu einer ‚Feminisierung der Elternrolle‘, d.h. Väter passten sich an die mütterlich geprägte Elternrolle an und nahmen vermehrt an der Schwangerschaft, Geburtsvorbereitung, Geburt und der frühkindlichen Pflege teil (Walter W., 2002b, S. 100-101).

Viele der oben genannten Entwicklungen spiegelten sich auch im Familienrecht wieder, in welchem die hervorgehobene Rolle des Vaters zunehmend zugunsten einer Gleichstellung der Eltern verschwand (Walter W., 2002b, S. 102-105). Dies zeigte sich z.B. darin, dass das deutsche Kindschaftsrecht von 1969 (bis zum Jahre 1998) verheiratete und nicht verheiratete Väter unterschiedlich behandelte (in Österreich ist dies noch immer der Fall). Während erstere die elterliche Sorge für ein gemeinsames Kind mit der Ehefrau teilten, oblag das Sorgerecht bei nicht verheirateten Partnern alleine der Mutter (Sing & Strätz, 2002, S. 219-234).

4.1.3 Väterbilder in der jüngsten Zeit – ‚Neue Väter‘ bzw. die ‚Aktive Vaterschaft‘

In den letzten Jahrzehnten erwachte ein neues Bewusstsein für die Bedeutung des Vaters für die Familie. Nachdem noch bis in die 70er-Jahre der Verlust des Vaters bzw. dessen Nichtanwesenheit beklagt wurde, begann in einer zweiten Phase der Diskussion ab den 80er-Jahren die Suche nach einem neuen Vaterbild (Macha, 1999, S. 24-26).

Diese Veränderungen waren nach Matzner (1998) u.a. auch durch die veränderten Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern bedingt:

Im Machtverhältnis zwischen Mann und Frau vollzog sich innerhalb der überwiegenden Mehrheit der Familien seit den fünfziger Jahren ein bedeutender Wandel, der bereits vor dem Zweiten Weltkrieg in Gang gesetzt worden war. Im Laufe der Jahrzehnte verlor der Mann seine beherrschende Stellung als Familienvorstand über Frau und Kinder. In vielen Familien wurden Mann und Frau gleichberechtigte Partner. (S. 33)

Auch in den Medien wird seit den späten 60er- und 70er-Jahren das Idealbild vom neuen androgynen Vater geprägt. Dies hängt zusammen mit vielschichtigen Veränderungen, wie z.B. Geburtenkontrolle, Frauenbewegung, zunehmender Erwerbsquote von Frauen, welche den Ruf nach Gleichberechtigung in der Kindererziehung, im Erwerbsleben usw. zur Folge haben (Eickhorst, Lamm & Borke, 2003, S. 452).

Dies führte dazu, dass seit Anfang der 80er-Jahre in der Literatur immer häufiger von den ‚Neuen Vätern‘ die Rede war und noch immer ist (vgl. Walter H., 2002a, S. 24-26). Bereits 1994 stellte z.B. Stein-Hilbers fest:

In der Öffentlichkeit hat sich das Bild vom »neuen Vater« durchgesetzt und verbindet sich mit der Vorstellung eines väterlichen Verhaltens, das von Zuneigung, Zärtlichkeit und Fürsorge geprägt ist, von aktiver Anteilnahme am Leben des Kindes und der starken Beteiligung an seiner Betreuung und Versorgung. (S. 133)

Herlth (2000) umschreibt die ‚Neuen Väter‘ wie folgt:

Gemeint sind damit Väter, die ein deutliches Interesse am Umgang mit ihren Kindern demonstrieren, indem sie z.B. nicht nur Wert auf die Anwesenheit bei der Geburt legen, sondern sich auch an der Säuglingspflege beteiligen, die Kinder betreuen und mit ihnen spielen sowie auch im Haushalt vermehrt Aufgaben übernehmen. (S. 107)

Diese ‚Neuen Väter‘ zeigen also nicht nur ein erhöhtes Interesse an der Schwangerschaft der Partnerinnen und an der Entbindung des Kindes, sondern haben auch ein erhöhtes Problembewusstsein über die Ungleichverteilung von Alltagsarbeiten zwischen Mann und Frau (Rerrich, 1989, S. 96-98).

Doch dieses positive Vaterbild ging und geht noch immer nur in einem geringen Ausmaß mit tatsächlichen Verhaltensänderungen (wie z.B. Mithilfe bei der Pflege von Säuglingen oder spielerische Aktivitäten mit älteren Kindern) der Väter einher, wohingegen Alltagstätigkeiten wie Waschen, Putzen, Bügeln zumeist von den Müttern durchgeführt werden (Rerrich, 1989, S. 98-99; Stein-Hilbers, 1994, S. 140). Auf diesen Punkt soll noch ausführlich im Kapitel 6.5 (S. 65) eingegangen werden.

Dennoch ist erkennbar, dass sich die Ideale der Mittelschicht (Kindorientiertheit, Verhandlungshaushalt und Geschlechtsrollenunschärfe) auch in breiteren Bevölkerungsschichten durchsetzen. Es findet ein zunehmender Diskurs über Vaterschaft in vielen Bereichen statt, die Literatur zu den ‚Neuen Vätern‘ boomt (Walter W., 2002b, S. 105-106). Darüber hinaus nimmt die Anzahl von allein erziehenden Vätern in den letzten Jahrzehnten ständig zu und sie finden nach und nach Aufmerksamkeit in der wissenschaftlichen Forschung (vgl. z.B. Matzner, 2002, S. 187-218).

Eine entscheidende Wurzel dieser Modernisierung der Vaterrolle liegt im Rollenwandel der Frauen und Mütter, welche sich im Leben immer öfters in doppelter Hinsicht – nämlich Familie und Beruf – orientieren. Diese gewandelte Rolle verträgt sich oftmals nicht mit der traditionellen Vaterrolle. Da viele Mütter einer Arbeit nachgehen und somit nicht in der Familie präsent sind, müssen die Väter, sofern sie interessiert sind, vermehrt in die Familie involviert sein. Eine alleinige Beschränkung der Väter auf die Ernährerrolle trägt dieser Entwicklung nicht mehr Rechnung (Herlth, 2000, S. 107-108).

Zuletzt jedoch auch noch ein kritischer Nachsatz, welcher bereits 1989 von Rerrich getätigt wurde und bis heute zumindest für Österreich nichts an Aktualität verloren hat. Die Autorin spricht sich dabei für eine andere Begrifflichkeit als jene der ‚Neuen Väter‘ aus:

Was heute als gemeinsame Erfahrung von Schwangerschaft und Entbindung beginnt, differenziert sich wenige Wochen nach der Geburt in das bekannte traditionell halbierte Leben aus: für ihn Beruf weiter wie gehabt, für sie ein neues Leben als Hausfrau oder als berufstätige Mutter. Es ist kein Zufall, dass wir den Begriff des berufstätigen Vaters nicht kennen. Vielleicht wäre er nützlicher als der einer ‚neuen Väterlichkeit‘ ... (S. 102)

4.1.4 Einflussfaktoren im Veränderungsprozess der Rolle der Väter während der letzten Jahrzehnte

Zusammengefasst können nach Cyprian (2007, S. 26-29) folgende Stationen und Faktoren für den Veränderungsprozess der Vaterrolle in Deutschland während der letzten Jahrzehnte beschrieben werden:

- Der Wandel der innerfamilialen Beziehungen: Auf Grund der Kindzentrierung in der modernen Familie kommt es zwangsläufig zu einer Neudefinition der Elternrollen. Auch führt der Verlust der eher männlichen Ideale wie Ordnung, Regeln, Autorität und Gehorsam zu einer Feminisierung der Vaterrolle.
- Veränderungen am Arbeitsmarkt und Arbeitsplatz: Die Bildungs- und Erwerbsbeteiligung der Mütter steigt, wodurch nicht mehr nur ausschließlich das Familieneinkommen des Mannes, sondern das individuelle beider Geschlechter von Bedeutung ist.
- Die Entwicklung des Sozialstaates: Die Leistungen des Sozialstaates haben Frauen und Mütter unabhängiger von Männern und Vätern gemacht.
- Die kulturellen Veränderungen im Modernisierungsprozess: Vor allem in der jüngeren Generation finden die Ergebnisse des Emanzipationsprozesses Eingang, wodurch es zu einer Auseinandersetzung mit der Elternrolle kommt. Die Gleichwertigkeit von Männern und Frauen wird akzeptiert, Regeln und Vorgaben von Religion und Politik, welche Auswirkungen auf das Privatleben haben, werden kritisch hinterfragt.
- Der ‚Expertendiskurs‘ um die Vaterrolle: Neben der wissenschaftlichen Forschung findet sich immer mehr populärwissenschaftliche Literatur für werdende und junge Väter bzw. in den letzten Jahren vermehrt für den ‚Neuen Vater‘.
- Die gestiegene (symbolische) Repräsentanz von Vätern in der Öffentlichkeit: Die Väter werden immer sichtbarer sowohl im Alltagsleben als auch in der Werbung und in den Massenmedien.

- Die Veränderung der Männerrolle im Familienrecht: Die Position des Vaters wurde teilweise auf Grund vieler gesetzlicher Veränderungen (z.B. gemeinsames Sorgerecht, Rechte des nichtehelichen Kindes), welche als Reaktion auf geänderte Familienformen zu verstehen sind, aufgewertet.

4.1.5 Zusammenfassung

Nach Mintz (2002, S. 10) lässt sich die Geschichte der Vaterschaft und Mutterschaft während der letzten 300 Jahre in folgenden vier Punkten zusammenfassen:

- Die Familienrollen von Männern und Frauen haben sich nicht in eine einzige Richtung entwickelt. Der oftmals gezeichnete langfristige Wandel von Patriarchat und Hierarchie hin zu Egalitarismus und Androgynität trifft nicht zu.
- Historisch betrachtet gab es für Männer oder Frauen während einer Epoche nie eine einzige eindeutige Familienrolle, sondern diese waren stets abhängig von der jeweiligen Volkszugehörigkeit, Schicht und Religion.
- Während des letzten Jahrhunderts hat die Rolle des Staates und von professionellen Diensten zunehmend an Bedeutung gewonnen, was langfristig gesehen eine Schwächung der Vaterrolle zur Folge hat.
- Die Rolle und der Status von Männern und Frauen, welche sie zu Hause einnehmen, sind untrennbar mit ihrer Beziehung zur Arbeit verknüpft.

Für Walter W. (2002b) stellt die Veränderung der Vaterrolle in den letzten Jahrzehnten „einen Konflikt zwischen den kodifizierten Leitbildern und den tatsächlichen Beziehungsmustern von Familien dar: Der Vater verliert seine Zentralität (zugunsten des Kindes), seine Autorität (zugunsten einer egalitären Beziehung) und die Elternrolle ihre Dualität (zugunsten ihrer Feminisierung“ (S. 82). Auch ist die gegenwärtige Gesellschaft das Ergebnis der im 18. und 19. Jahrhundert erfolgten Institutionalisierung der bürgerlichen Familie, dem im 20. Jahrhundert stattgefundenen innerfamilialen Wandel und dem im Moment stattfindenden Diskurs über die Neubestimmung der Vaterrolle (S. 81).

4.2 Väterbilder in außereuropäischen Ländern

4.2.1 Väter in anderen Kulturen

Oftmals erwähnt werden in diesem Zusammenhang die Aka Pygmäen, welcher ein in den Regenwäldern der Zentralafrikanischen Republik lebender Stamm von Jägern und Sammlern ist (Hewlett, 1987, zitiert nach Eickhorst et al., 2003, S. 455-456). Interessant ist dieser deshalb, da

sich in diesem – als einzige Kultur weltweit – die Väter an der täglichen Versorgung der Kleinkinder beteiligen (Hewlett, 1988, zitiert nach Paul & Volland, 2003, S. 163).

An dieser Stelle sei auf die Arbeit von Delaisi de Parseval (1985) verwiesen, in welcher kurz auf die unterschiedlichen Ausgestaltungen der Vaterrolle in verschiedenen amerikanischen, afrikanischen und asiatischen Stämmen eingegangen wird (S. 44-61).

4.2.2 Väterbilder im asiatischen Raum

4.2.2.1 Väterbilder in Japan

Noch bis vor wenigen Jahrzehnten war in Japan das traditionelle Familiensystem das sogenannte ‚ganze Haus‘ (,Ie‘), in welchem Frauen mit Ausnahme der Hausmutter einen niedrigeren Rang als Männer innehatten und die Familienfolge patrilinear verlief. Die Angelegenheiten der Familie wurden gemeinsam beschlossen, jedoch gab es eine strenge Hierarchie und strenge Etiketten. Die Position des Vaters war dabei mit jener des römischen ‚pater familias‘ vergleichbar.

In den letzten Jahrhunderten kam es auch zu einer Verschmelzung von Familie und Staat, und der Tennô (=Kaiser) wurde somit zum Vater der Nation. Die strenge Hierarchisierung der Gesellschaft hielt auch in der ländlichen Bevölkerung Einzug, in welcher zuvor oftmals die Frauen den Hausvorstand bildeten. Nach einer kurzen Zeit der Liberalisierung und Individualisierung in den 20er- und 30er-Jahren des vorigen Jahrhunderts etablierte sich wieder das ‚Ie-System‘, wobei es aber auch zu einer Väterverdrängung kam, da diese mehr und mehr von der Regierung aus der Familie abgezogen und zum Militärdienst verpflichtet wurden. Den Müttern kam nun die Aufgabe der Hüterin der Familie zu.

Nach dem Zweiten Weltkrieg kam es zu einer Amerikanisierung der Gesellschaft, was zur Folge hatte, dass es zeitgleich mit dem Machtverlust des Tennôs auch zu einem Niedergang des Ansehens der Väter in den Familien kam. Die Koedukation an den Schulen wurde eingeführt und die Gleichberechtigung der Geschlechter gesetzlich verankert. Die Mehr-Generationen-Familie wich, wie auch in anderen Industriestaaten, der Kernfamilie. Da in Japan zudem die Arbeitszeiten sehr lang sind, hat der Vater immer weniger Einfluss auf die Erziehung der Kinder bzw. auf die Familie und sieht diese zumeist nur an Wochenenden (Drinck, 1999, S. 151-174).

So zeigt sich laut einer Studie aus dem Jahre 1987, dass sich japanische Väter in einem hohen Ausmaß als fleißig, freundlich und streng bezeichnen und sich nur zu einem vergleichsweise geringen Prozentsatz als kinderlieb (lediglich 23.3%) sehen. In den letzten Jahren sind aber Ansätze einer sich verändernden Rolle von Vätern und Müttern ersichtlich.

Zwar wird die Kindererziehung noch immer vermehrt als Aufgabe von den Müttern gesehen, jedoch nimmt die Anzahl jener Väter zu, die dies verneinen (Ejima, 1999, S. 163-173).

4.2.2.2 *Väterbilder in Taiwan*

Die taiwanesischen Gesellschaft wurde in den letzten Jahrhunderten ständig von anderen Ländern und Völkern beeinflusst und bedroht. So herrschten die Niederländer und Spanier im 17. Jahrhundert über die Insel, und oftmals fanden Wanderbewegungen von Chinesen nach Taiwan statt. Letzteres hatte zur Folge, dass sich von konfuzianischen Doktrinen beherrschte patriarchalische Kulturen ausbreiteten und zum Verschwinden der matriarchalischen Strukturen der Kulturen der taiwanesischen UreinwohnerInnen führte. Von 1895 an stand Taiwan 50 Jahre unter japanischer Herrschaft, wodurch auch das Vaterbild nach japanischem Vorbild stark geprägt wurde. Ein weiterer gesellschaftlicher Wandel vollzog sich nach 1945, als etwa zwei Millionen Chinesen nach Taiwan flüchteten.

Die Stellung des Vaters in der Familie war in der bis vor 30 Jahren rural geprägten Gesellschaft Taiwans mit der eines Kaisers vergleichbar. Er hatte die Macht und Autorität inne und war streng, kühl und distanziert. Zwar hat sich die Gesellschaft durch den wirtschaftlichen Aufschwung in den 90er-Jahren des letzten Jahrhunderts verändert und die Väter, deren mächtige Stellung erschüttert ist, sind weniger autoritär als früher, jedoch sind sie auch weit weniger aktiv als dies z.B. in Europa der Fall ist (Ho, 1999, S. 175-190).

4.2.2.3 *Väterbilder in Südkorea*

Die südkoreanische Gesellschaft war bis vor 50 Jahren stark von der Agrikultur geprägt – die Familie war eine strikte Produktionsgemeinschaft, deren Überleben den harten Einsatz aller Familienmitglieder erforderte. Dies wurde durch die traditionelle Weltanschauung des Konfuzianismus unterstützt, wobei sich das Individuum größeren sozialen Einheiten, wie z.B. der Patriarchatsfamilie, unterzuordnen hatte. Der Vater war in dieser Familie das Oberhaupt und hatte eine absolute Macht in allen Familienangelegenheiten.

Diese klare Struktur der südkoreanischen Familie zerfiel in den letzten Jahrzehnten in schnellem Tempo. Ausschlaggebend für diesen Wandel war die notwendig gewordene Industrialisierung Südkoreas nach den Hungersnöten, auf Grund der Besetzung durch Japan im 2. Weltkrieg und auf Grund des Koreakrieges zwischen 1950 und 1953. Starke Konkurrenz und Leistungsdruck führten dazu, dass die Männer überdurchschnittlich lange in den Firmen arbeiten müssen und deshalb stark von diesen abhängig waren und sind. Dadurch fehlt es ihnen oft schlicht an der Zeit, ihre Vaterrolle zu übernehmen, und in der Familie selbst erledigt die Frau die Arbeiten des Alltags inklusive der Erziehung. Die Folge ist, dass die moderne

südkoreanische Familie eine vaterlose geworden ist. So sehen 60% der SchülerInnen ihren Vater weniger als 30 Minuten pro Tag (Tscheong, 1999, S. 191-199).

Eine Beschreibung der südkoreanischen Kultur und deren Auswirkungen auf Elternschaft und Familie finden sich auch bei Quaiser-Pohl und Yang (2001).

4.3 Geschichte der Männerforschung

Vorweg sei festgehalten, dass das Jahr 1970 für die Männerbewegung ein wichtiges Jahr darstellt. Damals wurde in Berkeley, Kalifornien, das erste Männerzentrum gegründet (Hollstein, 1998, S. 48). Es zeigt sich also, dass den Fragen von Männlichkeit in der von Männern dominierten Wissenschaftswelt erst sehr spät nachgegangen wurde. Wurde Geschlechterforschung betrieben, so handelte es sich dabei lange Zeit in der Regel um Frauenforschung, welche zumeist von Frauen betrieben wurde. Für Brandes (2002) hat es – pointiert ausgedrückt – den Anschein, dass nichts den Männern so fern liegt, „wie sich und ihre Lebensweise zu hinterfragen und sich selbst zum Untersuchungsgegenstand zu machen“ (S. 15).

4.3.1 Die Entwicklung der Männerforschung in Deutschland

Die deutsche Männerforschung, welche ein Teilbereich der Gender-Forschung ist, hat zwei Ausgangspunkte: Erstens ist die Frauenbewegung und die damit verbundene feministische Kritik an Sexismus und männlicher Gewalt zu nennen, zweitens sind die amerikanischen ‚men’s studies‘, welche bereits zehn Jahre vor der deutschen Männerforschung in Amerika erstellt wurden, von Bedeutung. Die ersten Männergruppen und Männerbüros in den 70er- und 80er-Jahren des vorigen Jahrhunderts übten dabei noch vorwiegend Kritik am Patriarchat. Erst in den 90er-Jahren etablierte sich eine an den Interessen und der Identitätsproblematik der Männer ansetzende Männerforschung (Brandes, 2002, S. 16-17; Matzner, 2004, S. 15).

Ein Überblick über die historische Entwicklung der Männerbewegung, Väterarbeit und Männerbüros findet sich auch bei Brzoska (1996, S. 81-88), Bullinger (1996, S. 402-413) und Hafner (1996, S. 446-454).

4.3.2 Männerforschung heute

Die Männerforschung und Männerpolitik von heute setzt sich mit männlichen Selbstsichten, Lebenslagen und Interessen auseinander, wobei von vielen Männlichkeiten ausgegangen wird, welche nur in Relation zu Weiblichkeiten existieren und in Abgrenzung zu diesen definiert werden können (Brandes, 2002, S. 18-19). Der Begriff Männerpolitik bedeutet in diesem Zusammenhang „Geschlechterpolitik bezogen auf Männer und ist ausgerichtet auf den Abbau

von Männerherrschaft“, wobei es jedoch „auch um Neugestaltung und Bereicherung von Männlichkeit“ geht (Brzoska, 1996, S. 75).

Eng in Zusammenhang mit der Männerforschung und der Männerbewegung stehen die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welche auf Grund beruflicher und familialer Veränderungen von vielen Männern zunehmend wahrgenommen werden (siehe Kap. 9.5, S. 98). Sowohl die theoretische als auch die empirische Auseinandersetzung mit dem Wechselspiel von Beruf und Familie und dem Beitrag des Mannes und der Frau zur Familienarbeit wurde jedoch anfangs überwiegend von SoziologInnen geführt (Walter H., 2002a, S. 26).

Weitere Gründe für die vermehrte Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeitsproblematik sind: verbesserte Ausbildung und berufliche Möglichkeiten von Frauen sowie gestiegene Wertigkeit des Familienlebens und der Kinder für Männer. Dabei wird eine Entscheidung für die Familie durch die Zunahme von Alternativen der persönlichen Lebensplanung für Männer (auf Grund der Auflösung von traditionellen Bindungen) leichter möglich (Brandes, 2002, S. 257-258). Jedoch muss dadurch heutzutage auch weitaus mehr zwischen den Partnern ausgehandelt werden, wobei Probleme auftreten, da „besonders in den dynamischen Wirtschaftssektoren und auf den höheren Sprossen der Karriereleitern ... Arbeitszeitbegrenzungen und Mobilitätshemmnisse gnadenlos ignoriert [werden] und die technischen Möglichkeiten elektronischer Kommunikation ... zum Anspruch einer lückenlosen Verfügbarkeit bis in die letzte Freizeitnische“ führen (S. 258).

Zusammengefasst steht daher für Brandes (2002, S. 265-268) die geschlechterdemokratische Männerpolitik vor folgenden Aufgaben bzw. Zielen:

- Schaffung von politischen und ökonomischen Voraussetzungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Politik für Männer und Frauen (z.B. generelle Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Aufwertung von Vaterschaft, finanzielle Erhöhung des Kindergeldes).
- Thematisierung der Unterrepräsentierung von Männern in der öffentlichen Erziehung.
- Thematisierung einer effektiven Gesundheits- und Wirtschaftspolitik – siehe z.B. auch den ‚1. österreichischer Männergesundheitsbericht‘ (Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, 2004a).

Das Dilemma ist, dass die bestehenden Strukturen in Politik und Wirtschaft Leistungskriterien und Karrieremechanismen hervorbringen, die unverändert eine Männlichkeit (im wahrsten Sinne des Wortes) „befördern“, die auf einer traditionellen Rollenverteilung basiert und auf Ehefrauen, die bei Verzicht auf eine eigene Berufsperspektive diesen Männern den Rücken freihalten (Brandes, 2002, S. 268).

Diese Ziele können also nur dann erreicht werden, wenn sich jene Männer, welche eine

Veränderung des gesellschaftlichen Zusammenlebens befürworten, sich zumeist jedoch nicht in den Machtzentren dieser Gesellschaft befinden, politisch stärker zu Wort melden (Brandes, 2002, S. 268).

4.4 Die Geschichte der Väterforschung bzw. der Erforschung der Vater-Kind-Beziehung

Vorweg ist festzuhalten, dass die Väterforschung im Grunde genommen einen Teilbereich der Männerforschung darstellt, wobei den Themen Vaterschaft und Vatersein in den Anfängen der Männerforschung noch weniger Bedeutung geschenkt wurde (Matzner, 2004, S. 15). Seit Mitte der 90er-Jahre kann sie jedoch als ein eigenständiger Teil der deutschen Familienforschung angesehen werden (Cyprian, 2007, S. 24).

4.4.1 Die Väterforschung der letzten Jahrzehnte

In der entwicklungspsychologischen Forschung gelangten die Väter erst in den 70er-Jahren ins Zentrum des Interesses. Dies geschah deswegen so spät, da die Väter in zwei wichtigen psychoanalytisch beeinflussten Entwicklungstheorien, nämlich Freuds Psychoanalyse und Bowlbys Bindungstheorie, „als Bedeutungsträger in der frühen Kindheit als weniger wichtig betrachtet wurden“ (Eickhorst et al., 2003, S. 453). Auch andere Forschungen, wie z.B. die in den 40er-Jahren von Spitz durchgeführte Studie zum Thema Hospitalismus, betonten die Unerlässlichkeit der Mutter-Kind-Beziehung und die Unbedeutsamkeit der Väter in der frühen Kindheit. Die starke Beeinflussung der psychoanalytischen Theorien zeigte sich auch darin, dass noch bis in die 90er-Jahre hinein diese der Ausgangspunkt von Diskussionen über den Stellenwert von Vätern in den Familien sind, welche es zu widerlegen galt (Stein-Hilbers, 1994, S. 121-133).

Die Forschungsarbeiten bis zu dieser Zeit konzentrierten sich „vor allem auf die Auswirkungen der Väterabwesenheit und die negativen Folgen für die betroffenen Kinder in ihrer moralischen und kognitiven Entwicklung“ (Cyprian, 2007, S. 24) und auch Matzner (1998) hält diesbezüglich fest:

Bis zu Beginn der siebziger Jahre lag der Forschungsschwerpunkt bezüglich der Bedeutung der familialen Sozialisation für die Persönlichkeitsentwicklung des Kindes auf der Ebene der Mutter-Kind-Beziehung. ... Das wissenschaftliche Interesse an der Person des Vaters konzentrierte sich, wenn überhaupt, auf die Folgen der Abwesenheit des Vaters sowie auf dessen Bedeutung für die Entwicklung der männlichen Geschlechtsrolle. (S. 18)

Ausgehend vom angloamerikanischen Raum, wo sich v.a. die Entwicklungspsychologie früher als im deutschsprachigen Raum mit diversen Aspekten von Vaterschaft beschäftigte, gewann der Vater in den Untersuchungen jedoch immer mehr an Bedeutung und so kam es z.B. in der psychoanalytisch orientierten Psychologie zu einem Paradigmenwechsel hin zum Konzept der frühen Triangulierung (Matzner, 2004, S. 13). Die Forschungen in den 70er-Jahren in den USA sind dabei vor allem mit dem Namen Lamb verbunden, welcher die spezifische Bedeutung des Vaters für die kindliche Entwicklung betonte, die Vater-Kind-Interaktion als gleichrangig betrachtete und die früheste Kindheit in den Mittelpunkt der Betrachtung rückte (Matzner, 2002, S. 557).

Hingegen wurde im deutschsprachigen Raum dem Vater bis in die 80er-Jahre des vorigen Jahrhunderts wenig Bedeutung geschenkt – so gab es keine zehn Publikationen zum Thema ‚Väter‘ zwischen den Jahren 1960 und 1969 (Walter H., 2002b, S. 19) und vor den 70er-Jahren war der Vater – wenn überhaupt – nur eine Randerscheinung in Untersuchungen der Mutter-Kind-Beziehung (Cyprian, 2007, S. 24). So schreibt z.B. Pohle-Hauß in ihrer Dissertation aus dem Jahre 1977 über Untersuchungen des Selbstbildes von Vätern, welche sich auf Befragungen oder Beobachtungen der Väter selbst stützen:

Ihre Zahl [jene der Studien] ist sehr begrenzt. Die mangelnde Präsenz des Vaters hat zur Folge, dass nicht nur die Thematik der wissenschaftlichen Literatur über Eltern-Kind-Beziehungen „mutterzentriert“ ist, sondern dass sogar die Methodik der wenigen vorhandenen Untersuchungen über Väter vom Primat der Mutter beeinflusst wird: Informationen über die Väter werden meistens durch Befragung der Mutter eingeholt – ein Verfahren, das im umgekehrten Fall einem Forscher höchst selten in den Sinn kommt, es sei denn als zusätzliches Hilfsmittel. (S. 178)

Erst gegen Ende der 70er-Jahre und anfangs der 80er-Jahre wurde der Vater im deutschsprachigen Raum vermehrt als Mitglied des Familiensystems betrachtet und seine Bedeutung in triadischen Zusammenhängen untersucht (Fthenakis, 2001, S. 77).

Von Bedeutung in diesem Zusammenhang ist die von Fthenakis 1983 organisierte Arbeitsgruppe zum Thema ‚Die Rolle des Vaters in der Entwicklung des Kindes – Ehescheidung‘ anlässlich der 6. Tagung der Entwicklungspsychologie. Dies war einer der ersten Versuche, die psychologische Väterforschung innerhalb der Psychologie zu etablieren. Fthenakis war es auch, der 1985 ein zweibändiges Überblickswerk namens ‚Väter‘ veröffentlichte, dessen umfangreiche Bibliografie jedoch zu sieben Achtel englischsprachige Literatur umfasst (Walter H., 2002a, S. 35-37). Eine Lektüre dieser beiden Bände ist sehr lohnend, da unterschiedlichste Aspekte von Vaterschaft – von der geschichtlichen Betrachtung der Vater-Kind-Beziehung über anthropologische und tierexperimentelle Beiträge zur

Vaterforschung bis hin zur Psychologie der Vater-Kind-Beziehung und zur Rolle der Väter in verschiedenen Familienstrukturen – betrachtet werden (Fthenakis, 1985a, 1985b).

Ein wichtiger Meilenstein in der Väterforschung ist auch die 1985 ins Deutsche übersetzte Publikation der französischen Ethnologin und Psychoanalytikerin Delaisi de Parseval (1985) aus dem Jahr 1981. Sie geht darin an Hand von Falldarstellungen der Frage nach, was Männer als Väter erleben (S. 101-262). Interessant ist, dass die Autorin ein spezifisches lexikalisches Defizit in der französischen und deutschen Sprache feststellt, „das ein Erleben von Vaterschaft sprachlich nicht vorsieht“ (S. 14). So gibt es kein Äquivalent zum englischen ‚to father‘; es wird im Deutschen lediglich ‚bemuttert‘, nicht jedoch ‚bevatert‘.

Ein detaillierter Überblick über die Literatur zur Väterforschung der späten 80er- und frühen 90er-Jahre findet sich u.a auch bei Stein-Hilbers (1994).

4.4.2 Väterforschung heute – von der Vaterabwesenheit zur väterlichen Sorge

In den letzten Jahren wurden sogenannte ‚Erweiterte Vaterschaftskonzepte‘ (siehe Kap. 3.2, S. 20) entwickelt, welche „nicht nur die Sozialisation und Erziehung der Kinder durch die Eltern, sondern auch die Sozialisation der Eltern im Kontext von Interaktion mit Kindern und Dritten“ berücksichtigen (Matzner, 2004, S. 13-14). Auch kam es zu einer Ablösung des Defizit-Paradigmas, wonach Väter im Vergleich zu Müttern die nachrangigen Bezugspersonen sind, durch das an Erikson angelehnte Modell des ‚generative fathering‘ (Rollett & Werneck, 2002, S. 328).

Fthenakis (2001, S. 90) hält in diesem Zusammenhang fest, dass seit den 90er-Jahren Studien, welche die Zusammenhänge zwischen der Qualität der Partner-Beziehung und der Vater-Kind-Beziehung untersuchen, an Bedeutung gewinnen, da erstere die Vater-Kind-Beziehung beeinflusst (siehe Kap. 7, S. 75). Auch nimmt die Anzahl der deutschsprachigen sozialwissenschaftlichen Publikationen über Väter und Vaterschaft seit den 70er-Jahren kontinuierlich zu – so waren es im Zeitraum zwischen den Jahren 2001-2006 bereits 185 Publikationen (Mühling & Rost, 2007, S. 12-13). Jedoch ist eine Zunahme an einschlägigen Publikationen in verschiedenen Datenbanken der letzten 15 Jahre nicht feststellbar, wenn man die Nennungen der Begriffe ‚Vater‘ bzw. ‚father‘ betrachtet (Palz, Werneck & Beham, 2006, S. 18-23).

Zuletzt sollen noch einige kritische Standpunkte zur Väterforschung angeführt werden: So gibt es nach Cyprian (2007, S. 32-35) konzeptionelle und forschungslogische Probleme der bisherigen deutschsprachigen Väterforschung. Erstens haben die noch immer bestehenden ideologischen Lasten seit der Nachkriegszeit zur Folge, dass kritische bis negative Perspektiven (wie z.B. die Rolle der Väter und Männer im Zweiten Weltkrieg, Abwesenheit des Vaters,

Misshandlung und Missbrauch durch Väter) noch immer die öffentliche Diskussion beherrschen. Daher muss sich auch die wissenschaftliche Väterforschung verstärkt dem politischen und gesellschaftlichen Diskurs stellen. Zweitens gibt es eine ungenügende Abbildung der Komplexität der Vaterrolle, welche sich zumeist auf die direkten und objektiv beobachtbaren Leistungen der Väter beschränkt, während indirekte Beiträge noch wenig Berücksichtigung finden. Drittens stellt Cyprian Transferprobleme in den Väterstudien fest. So beziehen sich Forschungsfragen häufig auf Veränderungen der Vaterrolle, obwohl es oft keine zeitlich unterschiedlichen Daten gibt. Zentrale Begriffe wie Vaterschaft, Vaterrolle, Vaterbild usw. werden in diesem Zusammenhang wenig präzise verwendet und der ‚Neue Vater‘ ist je nach Untersuchung ein anderer. Auch ist durch die hohe Kontextabhängigkeit der Vaterrolle eine Übertragung von Untersuchungsergebnissen auf andere Bereiche problematisch. Viertens und letztens ist auffällig, dass sich die Väterforschung immer weniger auf Einstellungsmessungen beschränkt und vermehrt die Verhaltensebene untersucht wird. Dies hat zur Folge, dass eine größere Diskrepanz zwischen den Geschlechtern festgestellt wird und es dadurch verstärkt zu einer normativen Zuschreibung kommt.

Auch Matzner (2004, S. 17-18) merkt in diesem Zusammenhang kritisch an, dass die Studien in Deutschland weitestgehend quantitativer Natur sind und dass bei der Diskussion des Themas Vaterschaft oftmals die emotionalen und persönlichen Dimensionen von Vaterschaft weniger von Interesse sind.

Daher fordert Cyprian (2007) eine erweiterte Konzeptualisierung der Vaterschaft, welche auch verstärkt alltägliche indirekte Leistungen von Vätern berücksichtigt, gemeinsame Interessen und Aktivitäten von Vätern und Kindern stärker einbezieht, „Äußerungen der Fürsorglichkeit, der Zuwendung, des Schutzes und der emotionalen Unterstützung des Kindes durch den Vater“ (S. 37) genauer und jenseits des Kleinkindalters erhebt, die affektive Bedeutung des Kindes für den Vater und die gedankliche Beschäftigung mit dem Kind berücksichtigt, die subjektiv wahrgenommene Verfügbarkeit des Vaters für die Familie genauer analysiert und zu guter Letzt die subjektive Bewertung von verschiedenen Dimensionen der Vaterschaft durch alle Beteiligte einbezieht.

4.4.3 Zusammenfassung

Die Väterforschung kann seit den 70er-Jahren in folgende vier Abschnitte unterteilt werden, wobei sich diese zeitlich überschneiden (Cyprian, 2007, S. 24; Eickhorst et al., 2003, S. 453-454):

- In der ersten Phase war der Schwerpunkt die Vaterabwesenheit – die Forschung zur Vaterrolle konnte zu dieser Zeit auch als Deprivationsforschung beschrieben werden. Da die

Väter bei diesen Untersuchungen jedoch nicht direkt anwesend waren bzw. einbezogen wurden, konnten viele Faktoren, welche zur Vaterabwesenheit geführt hatten, nicht berücksichtigt werden.

- Die zweite Phase Anfang der 80er-Jahre war geprägt von der Vater-Kind-Interaktion. Forschungsschwerpunkte waren anfangs Interviews mit Müttern, welche über ihre Partner und deren Beziehung zum Kind berichteten, später wurden Beobachtungsstudien von Vater-Kind-Interaktionen durchgeführt. Von Interesse war, ob die väterliche Beziehung zum Kind ähnlich bedeutsam wie jene der Mutter zum Kind sein konnte. Man stellte fest, dass Kleinkinder zu beiden Elternteilen eine intensive Bindung aufbauen können und diese nicht vom elterlichen Geschlecht abhängt, sondern von der Qualität der Eltern-Kind-Beziehung (siehe Kap. 7, S. 75).
- In der dritten Phase kam die Forschung zur Erkenntnis, „dass Väter zwar gleichwertig in der Bedeutung für das Kind sind, sich aber auch in einigen Bereichen von der Mutter unterscheiden“ (Eickhorst et al., 2003, S. 454). Auch wurde im Gegensatz zur vorigen Phase die väterliche Beziehung zum Kind nicht defizitär gegenüber jener der Mütter gesehen, sondern die qualitativ unterschiedliche Art und deren Auswirkungen.
- In den letzten Jahren wurde der Schwerpunkt der Forschung nicht allein auf die Vater-Kind-Dyade gelegt, sondern auf jene der Triade ausgeweitet. Durch systemtheoretische Erkenntnisse findet nun das gemeinsame Interagieren aller Familienmitglieder, welche sich wechselseitig beeinflussen, mehr Berücksichtigung und die Familie wird als soziales System betrachtet. Für Cyprian (2007) ist dies die dritte Phase, da bei ihr die zuvor genannte nicht erwähnt wird.
- Nach Cyprian (2007) befindet sich die Forschung momentan in jener Phase, in welcher auch nichttraditionelle Familienformen (z.B. Patchwork- und Nachscheidungsfamilien) differenzierter beschrieben werden (,Family-Transitions-Ansatz’).

Zum Abschluss der Betrachtungen der Väterforschung sei ein Zitat von Lamb (1998) angeführt, welcher die wichtigsten Veränderungen folgendermaßen zusammenfasst:

For more than 20 years, however, social scientists, particularly psychologists, have shifted their focus from the narrow study of fathers, father-child dyads, and direct father-to-child influences to a broader focus on fathers in the context of family systems and subsystems. Researchers have also come to emphasize the diverse rather than the restricted number of roles played by fathers, with the relative salience of these roles varying across time and subcultural context. (p. 51)

5 Karenzregelungen im Ländervergleich

An dieser Stelle sollen die Karenzregelungen von einigen europäischen Ländern exemplarisch dargestellt werden. Diese Regelungen sind teilweise höchst unterschiedlich und müssen stets im Gesamtkontext mit anderen gesetzlichen Bestimmungen der jeweiligen Einzelstaaten betrachtet werden. Für eine ausführliche und aktuelle Übersicht der verschiedenen europäischen und internationalen Gesetzgebungen sei auf die Zusammenfassung des Departments for Business Enterprise & Regulatory Reform (BERR) (2008) verwiesen.

Der Ausdruck ‚Karenz‘ ist von dem zumeist schon länger existierenden ‚Mutterschutzurlaub‘ abzugrenzen und ist zumeist deutlich länger als letzterer. Auch gibt es darüber hinaus noch den sogenannten ‚Väterurlaub‘, welcher in einigen wenigen Ländern zumeist einige Tage oder Wochen rund um die Geburt in Anspruch genommen werden kann (Schiersmann, 1998, S. 134). Ist hingegen von Vätern, welche in Karenz sind, die Rede, so wird der in Österreich übliche Begriff ‚Karenzväter‘ verwendet.

Die gesetzliche Ausgestaltung der Karenzregelungen spiegelt stets die familienpolitische Richtung der jeweiligen Regierung des Landes wider, und zumeist sind vordergründig arbeitsmarkt- und sozialpolitische Zielsetzungen für diese ausschlaggebend. Diese unterschiedlichen Regelungen haben Auswirkungen auf viele andere Bereiche, wie z.B. auf die Erwerbsquote von Frauen oder auf die Vereinbarkeit des Berufs- und Familienlebens (Ohmacht & Thenner, 2000, S. 10-11).

5.1 Die EU-Karenz-Richtlinie und ihre Auswirkungen

Für den europäischen Raum ist neben den nationalstaatlichen Entwicklungen auch die EU-Karenz-Richtlinie (basierend auf dem ersten europäischen Sozialpartnerabkommen) aus dem Jahre 1996 von Bedeutung, welche auf die Mitgliedsstaaten teilweise weit reichende Veränderungen hatte und zu großen Reformen führte. Ziel dieser Richtlinie ist, „to set out minimum requirements on parental leave and time off from work on grounds of force majeure [höhere Gewalt], as an important means of reconciling work and family life and promoting equal opportunities and treatment between men and women“ (Treib & Falkner, 2004, S. 3).

Die minimalen, verpflichtenden Standards (neben einer Reihe von nicht verpflichtenden) dieser Richtlinie sind (Treib & Falkner, 2004, S. 4):

- Das Recht für Berufstätige auf mindestens drei Monate Karenz.
- Dieses Recht ist ein individuelles sowohl für männliche als auch für weibliche ArbeitnehmerInnen.
- Auch Eltern, welche ein Kind adoptiert haben, haben einen Anspruch auf Karenz.
- ArbeitnehmerInnen dürfen nicht auf Grund der Inanspruchnahme von Karenz gekündigt werden.
- Nach der Karenz haben ArbeitnehmerInnen das Anrecht auf die gleiche oder auf eine gleichwertige bzw. ähnliche Arbeit.
- Vor der Karenz erworbene Rechte gelten auch während bzw. nach dieser.
- ArbeitnehmerInnen haben das Recht auf Urlaub auf Grund unvorhersehbarer Ereignisse, wie z.B. Erkrankung des Kindes.

Die größten positiven Auswirkungen hatte die EU-Direktive in jenen Ländern, in welchen erforderliche Adaptionen der nationalen Gesetze durch freiwillige, von der Direktive vorgeschlagene Änderungen, ergänzt wurden. Diese freiwilligen Maßnahmen wurden vor allem in den Ländern Deutschland, Portugal, Belgien, Italien und Luxemburg durchgeführt und hatten eine Steigerung der Inanspruchnahme der Karenz, vor allem auch von Männern, zur Folge. Daneben kam es in Irland, Luxemburg, Großbritannien und Belgien zu einem Paradigmenwechsel in der Familienpolitik. So gab es in den drei erstgenannten Ländern bis zum Jahre 1996 keinen Anspruch auf Karenz, und in Belgien hatten nur Angestellte im öffentlichen Sektor diesen Anspruch (Treib & Falkner, 2004, S. 11-15).

5.2 Dänemark

In Dänemark gibt es seit dem Jahr 1984 die Möglichkeit, eine zehnwöchige Karenz (zusätzlich zu 18 Wochen Mutterschaftsurlaub) in Anspruch zu nehmen, wobei die Eltern selbst bestimmen können, wie sie diese aufteilen. Seit demselben Jahr gibt es auch die Möglichkeit eines zweiwöchigen Väterurlaubes, welcher später auf vier Wochen ausgedehnt wurde und von rund zwei Drittel der Väter genutzt wird (Jensen, 2002, S. 275).

Am 1. Januar 1994 wurde im Zuge einer Arbeitsmarktreform die Karenz auf maximal 52 Wochen ausgedehnt, wobei diese bei Kindern bis 8 Jahre in Anspruch genommen werden kann. Die Höhe des Karenzgeldes betrug 80% des maximalen Arbeitslosensatzes von 383 Euro, wurde jedoch 1997 auf Grund der hohen Inanspruchnahme auf 60% reduziert. Jedoch erhalten Beschäftigte im öffentlichen Dienst und einiger Berufssparten eine 100%ige Lohnersatzleistung. Die Karenz nehmen größtenteils Frauen in Anspruch – nur etwa 7% sind Väter. Die Frauenerwerbsquote ist zwar durch diese Reform im Zeitraum von 1981 bis 1997

lediglich von 71.8% auf 75.1% gestiegen, dieser Prozentsatz ist aber im europäischen Vergleich ein sehr hoher. Ein Grund für diese hohe Quote ist die große Dichte an Kinderbetreuungseinrichtungen für Kleinkinder (1998 besuchten 55% aller Kinder bis zum Alter von zwei Jahren eine solche) (Jensen, 2002, S. 267-276; Schiffbänker, 2000, S. 87-89).

Die Karenz selbst ist bei unter dreijährigen Kindern an die Bedingung geknüpft, dass diese keine öffentlich finanzierten Betreuungseinrichtungen besuchen. Darüber hinaus besteht die vielfältige Möglichkeit einer Flexibilisierung der Elternkarenz (Rostgaard et al., 2000, S. 28-31, zitiert nach Schiffbänker, 2000, S. 87-88).

Wie in anderen Ländern auch, erfolgte die Erweiterung der Karenz neben familienpolitischen auch aus arbeitsmarktpolitischen und wirtschaftlichen Gründen. So sollte im Jahre 1994 einerseits der Arbeitsmarkt entlastet und andererseits die Kosten für die öffentliche Betreuung gesenkt werden. Da es jedoch in den Folgejahren zu einem wirtschaftlichen Aufschwung kam und infolge dessen zu einer Verringerung des Karenzgeldes, halbierte sich im Jahre 1998 die Anzahl der Väter und Mütter in Karenz von 40.000 auf 20.000. Dabei kehrt ein Großteil der Frauen unmittelbar nach der Karenz auf den Arbeitsmarkt zurück. Die karenzierten Männer sind größtenteils entweder arbeitslos oder im öffentlichen Dienst beschäftigt (Rostgaard et al., 2000, S. 31, zitiert nach Schiffbänker, 2000, S. 100-101).

Heutzutage weist Dänemark, wie bereits erwähnt, die höchste Frauenerwerbsquote, die geringste Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen, eine der höchsten Geburtenraten und das höchste Versorgungsniveau mit öffentlich finanzierten Kinderbetreuungseinrichtungen in Europa auf. Die Frauenerwerbsquote ist darauf zurückzuführen, dass „im Zuge verstärkter Arbeitsmarktintegration der Frauen ... ein umfassender Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kinder und Pflegebedürftige erfolgte, wodurch gleichzeitig Frauenarbeitsplätze im öffentlichen Dienst geschaffen wurden“ (Schiffbänker, 2000, S. 107).

5.3 Deutschland

Erstmals gab es in Deutschland 1979 einen sechsmonatigen Mutterschaftsurlaub und ein Mutterschaftsurlaubsgeld in der Höhe von € 383,47. Der Mutterschaftsurlaub ging 1986 in den Elternurlaub über, welcher zunächst zehn Monate dauerte. Auch wurde zu diesem Zeitpunkt das Mutterschaftsurlaubsgeld vom Elternurlaubsgeld in der Höhe von 306,76 Euro abgelöst. In den darauf folgenden Jahren erhöhte man die Anspruchszeit schrittweise auf bis zu 36 Monate im Jahr 1992, wobei das Elternurlaubsgeld, welches im Gegensatz zum Elternurlaub nicht an eine vorige Beschäftigung gebunden ist, nur bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes ausbezahlt

wurde (Notz, 1998, S. 99; Ohmacht & Thenner, 2000, S. 14).

Wie in anderen Ländern auch konnte in Deutschland der Elternurlaub nur von jeweils einem Elternteil in Anspruch genommen werden, wobei insgesamt drei Wechsel in der Betreuung zwischen Vater und Mutter möglich waren. Ein Recht auf Teilzeit bestand nicht. Insgesamt waren 1994 in Deutschland 1.8% der ElternurlauberInnen Väter und 2% der Männer mit Kindern beanspruchten Elternurlaubsgeld (Ohmacht & Thenner, 2000, S. 15-20).

Zu einer einschneidenden Veränderung der Familienpolitik in Deutschland kam es im Jahre 2007 mit der Einführung des sogenannten ‚Elterngeldes‘. Dieses soll laut Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008) dezidiert „einen Einkommenswegfall nach der Geburt des Kindes“ auffangen und beträgt 67% des durchschnittlichen Einkommens vor der Karenzierung bei einer Höchstgrenze von 1.800 Euro und einem Mindestbetrag von 300 Euro. Das Elterngeld kann maximal 14 Monate bezogen werden, wobei ein Elternteil höchstens zwölf Monate in Elternurlaub gehen und der gesamte Zeitraum zwischen den Eltern frei untereinander aufgeteilt werden kann.

Mit der Einführung des einkommensabhängigen Elterngeldes kam es zu einem sprunghaften Anstieg der Karenzväter. Waren vor der Einführung noch knapp 4% der Väter in Elternurlaub, so stieg deren prozentualer Anteil im ersten Quartal des Jahres 2008 auf über 12%, wobei der Großteil der Väter das Elterngeld für zwei Monate bezieht (Statistisches Bundesamt, 2008). Die Zweifel von Schneider und Rost (1998), wonach „eine Erhöhung des Erziehungsgeldes keine wirksame Maßnahme im Hinblick auf eine stärkere Beteiligung der Väter“ (S. 234-235) wäre, wurden also nicht bestätigt. (Allerdings merken die Autoren auch an, dass nicht übersehen werden darf, dass die Männer bei der Geburt des ersten Kindes weitaus mehr als Frauen verdienen, wodurch es durch eine Väterkarenz zu erheblichen Einkommenseinbußen kommen würde.)

Bezüglich der außerfamilialen Betreuung lässt sich festhalten, dass der Kindergartenbesuch der Drei- bis Sechsjährigen in Deutschland freiwillig ist und es keine Vorschulpflicht gibt. Auch sind die Öffnungszeiten der Kindergärten eher beschränkt, was eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwert. Mitte der 90er-Jahre besuchten in Westdeutschland lediglich 2% der Null- bis Dreijährigen eine Krippe oder einen Kindergarten, während dieser Prozentsatz in Ostdeutschland bei weitem höher war (Ohmacht & Thenner, 2000, S. 38). Notz (1998) stellt in diesem Zusammenhang für Deutschland kritisch fest, dass „Kindertagesstätten zur Erweiterung des sozialen Netzes der Familien und zur Entlastung und Unterstützung der Mütter“ erst dann legitim werden, wenn für den Arbeitsmarkt die Einbeziehung von Frauen notwendig ist (S. 98).

5.4 Frankreich

Der 1977 eingeführte Karenzurlaub („Congé Parental d'Éducation“) stellt eine Wahlmöglichkeit für Mütter dar, ihre Kinder auch zu Hause zu betreuen und umfasste damals eine bis zu zwei Jahren dauernde bis heute unbezahlte Arbeitsfreistellung. Der Anspruch auf Karenz wurde 1986 auch auf die Väter ausgedehnt und auf eine Arbeitsunterbrechungsdauer von 3 Jahren ausgeweitet. Dennoch wird die Karenz zu etwa 99% von den Müttern, welche weniger qualifiziert sind und zu den unteren Einkommensschichten zählen, in Anspruch genommen. Interessant ist, dass noch bis zum Jahre 1994 ein Arbeitgeber mit weniger als 100 Beschäftigten eine Karenzierung verweigern konnte (Ohmacht & Thenner, 2000, S. 21-23).

Die Inanspruchnahme der Karenz in Frankreich ist eng an jene der „Allocation Parentale d'Éducation“ (APE) geknüpft. Diese wurde 1985 eingeführt und stellt eine pauschalierte Geldleistung für Elternteile mit mehr als zwei Kindern dar und wird bis zum dritten Lebensjahr des jüngsten Kindes ausbezahlt. 1998 betrug die Höhe der APE € 463,29, wenn keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen wurde, und nahm mit zunehmender Arbeitszeitdauer ab. Auch gibt es in Frankreich ein Kindergeld, welches ebenfalls wie bei der APE erst ab dem zweiten Kind ausbezahlt wird. Dass eine Förderung erst ab dem zweiten Kind angeboten wird, stellt international gesehen eine Einzigartigkeit dar (Ohmacht & Thenner, 2000, S. 21-24).

Von Bedeutung ist auch, dass in Frankreich auf Grund ausreichend professioneller außerfamiliärer Ganztagesbetreuung von Kindern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sichergestellt ist. So gibt es für Null- bis Zweijährige mit den Krippen vergleichbare beitragspflichtige „crèches“, und ab dem dritten Lebensjahr besuchen Kinder beitragsfrei die „école maternelle“ (entspricht der Vorschule, welche in Frankreich eine lange Tradition hat). In diese gehen 32.3% der Zweijährigen und 100% der Drei- bis Fünfjährigen – Prozentsätze, welche neben Belgien zu den höchsten in den EU-Ländern zählen. Bis zum dritten Lebensjahr wurden im Jahr 1994 insgesamt 28% aller Kinder in einer „crèche“ oder „école maternelle“ betreut. Auch besteht ein Rechtsanspruch auf einen Platz in der Vorschule (Ohmacht & Thenner, 2000, S. 40-44).

5.5 Österreich

Österreich war nach der Schweiz und Deutschland das dritte Land in Europa, welches in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts den gesetzlichen Mutterschutz einführte, nämlich im Jahre 1884. Der Ausbau des Schutzes hatte in den folgenden Jahrzehnten einen hohen bzw. niedrigen Stellenwert, abhängig davon, ob Mütter auf dem Arbeitsmarkt gefragt waren oder nicht

(Deutsch-Stix & Janik, 1993, S. 59-63; Mayer, 2000, S. 38-39).

Im Jahr 1957 gab es in Österreich erstmals einen sechsmonatigen unbezahlten Karenzurlaub für unselbständige Mütter, dessen Grundlage das bis dahin gültige deutsche Muttergesetz aus dem Jahre 1942 war. 1961 wurde die Karenz auf zwölf Monate erhöht, und verheiratete Mütter erhielten bis zum ersten Geburtstag des Kindes Karenzgeld (halbes bzw. volles Arbeitslosengeld, mindestens jedoch € 29,07 pro Monat), welches familieneinkommensabhängig und an vorige Erwerbszeiten geknüpft war. Diese Koppelung des Karenzgeldes an das Familieneinkommen wurde 1974 abgeschafft. Damit sollte für alle unselbständig erwerbstätigen Mütter ein annähernd gleicher finanzieller Rahmen geschaffen werden. Diese Änderung war als eine flankierende Maßnahme für die gleichzeitig beschlossene Straffreiheit einer Abtreibung zu sehen und hatte somit einen familienpolitischen Zweck. Ab 1975 hatten auch Väter erstmals die Möglichkeit zur Betreuung des Kindes, wenngleich es sich dabei lediglich um den Anspruch auf Pflegefreistellung bei Erkrankung des Kindes handelte (Deutsch-Stix & Janik, 1993, S. 63-66; Hauder, 1994, S. 57; Hlavin-Schulze, 1995, S. 20-22; Kulhanek-Radl, 2001, S. 16-20; Mayer, 2000, S. 38-45; Ohmacht & Thenner, 2000, S. 24).

Die nächsten großen Änderungen fanden 1990 statt. Mit dem sogenannten ‚Eltern-Karenzurlaubsgesetz‘ (EKUG) wurde der Anspruch auf Karenz bzw. Karenzgeld auf zwei Jahre ausgedehnt und es wurde die Teilzeitkarenz eingeführt. Seit diesem Jahr hatten auch Väter einen abgeleiteten Anspruch auf Karenzurlaub, d.h. die Väter konnten nur dann in Karenz gehen, wenn auch die Mutter einen Anspruch darauf hatte bzw. diese auf Grund einer Erwerbstätigkeit das Kind nicht betreuen konnte. In den Jahren 1995 und 1996 kam es auf Grund von Sparmaßnahmen zu einer Reduzierung der Karenzzeit (bis zum 18. Lebensmonat des Kindes) und des Karenzgeldes (Deutsch-Stix & Janik, 1994, S. 66-67; Hauder, 1994, S. 57-58; Kulhanek-Radl, 2001, S. 25-26; Mayer, 2000, S. 45-51; Ohmacht & Thenner, 2000, S. 24-25).

Seit der Novelle von 1999 haben auch Väter einen eigenständigen Anspruch auf Karenz – unabhängig davon, ob die Mutter berufstätig ist oder nicht. Der Karenzurlaub wurde wieder auf maximal 24 Monate erhöht, und Väter und Mütter können die Karenz maximal zwei Mal teilen und abwechselnd in Anspruch nehmen, wobei beim erstmaligen Wechsel eine Überlappungsmöglichkeit von einem Monat besteht (Kollros, 2001, S. 23-32).

Am 1. Januar 2002 kam es mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes abermals zu Veränderungen. Das Kinderbetreuungsgeld, welches € 14,53 pro Tag beträgt (436 Euro pro Monat), wird maximal 30 Monate ausbezahlt (bzw. maximal 36 Monate, wenn auch der zweite Elternteil mindestens drei Monate lang in Karenz ist), gilt als reine Familienleistung und wird von der Berufstätigkeit der Eltern entkoppelt. D.h. auch Hausfrauen, Bäuerinnen, Studentinnen,

geringfügig Beschäftigte usw. haben Anspruch. Weiters wurde die Zuverdienstgrenze auf € 14.600 pro Jahr erhöht (Kollros, 2003, S. 138-166).

Seit 1. Juli 2004 gibt es auch einen rechtlichen Anspruch auf Elternteilzeit, welcher längstens bis zum siebenten Geburtstag des Kindes besteht. Voraussetzung dafür ist, dass im Unternehmen mehr als 20 Personen beschäftigt sind und dass das Beschäftigungsverhältnis vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung mindestens 3 Jahre (inklusive Mutterschutz und Karenzurlaub) gedauert hat (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2006).

Die letzte Novelle des Kinderbetreuungsgeldes wurde mit 1.1.2008 gültig. Es kann nun aus drei Varianten des Kinderbetreuungsgeldes gewählt werden, nämlich ‚30 plus 6‘ (entspricht der alten Regelung), ‚20 plus 4‘ und ‚15 plus 3‘. Bei den beiden letztgenannten handelt es sich um neue Modelle, wobei einerseits die Bezugsdauer (maximal 24 bzw. 18 Monate) verkürzt wurde, andererseits aber auch der Bezug pro Monat mit 624 Euro bzw. 800 Euro pro Monat ein höherer ist. Auch erfolgte eine Erhöhung der Zuverdienstgrenze auf 16.200 Euro. Weiterhin können sich die Eltern beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes zwei Mal abwechseln, wobei ein Teil mindestens drei Monate dauern muss (Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend, 2008a).

Betrachtet man die Quote der Karenzväter, so ist diese vergleichsweise gering. Sie betrug 0,9% im Jahr 1997 bzw. 1,5% im Jahr 1999 (Ohmacht & Thenner, 2000, S. 27). Mittlerweile hat sie im Juli 2008 eine Gesamtquote von 4,05% erreicht (Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend, 2008b), wobei insgesamt 6.073 Väter in Karenz waren. Etwas höher ist der Anteil der Karenzväter bei der Variante ‚15 plus 3 Monate‘, welche 326 Väter bzw. 6,96% in Anspruch nehmen. Es scheint, dass eine kürzere Karenzzeit verbunden mit einer höheren finanziellen Abgeltung ein größerer Anreiz für Väter ist, in Karenz zu gehen. (An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass in Österreich in den letzten Monaten ein Paradigmenwechsel in Richtung lohnabhängigem Karenzgeld politisch diskutiert, aber noch nicht beschlossen wurde).

Ein Blick auf die Kinderbetreuungsquote in Österreich zeigt, dass nur wenige Kinder bis zum dritten Lebensjahr in einer institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung untergebracht sind. So waren 2007 lediglich 0,6% der Kinder bis zum ersten Geburtstag, 7,7% aller Einjährigen und 26,6% aller Zweijährigen in solch einer Einrichtung untergebracht, wobei es große regionale Unterschiede gibt. So ist der jeweilige prozentuale Anteil in Wien am höchsten (23,1% aller Null- bis Zweijährigen) und in der Steiermark (5,6%), in Oberösterreich (6,0%) und in Niederösterreich (8,7%) am niedrigsten. Hingegen sind in Österreich 84,9% aller drei- bis fünfjährigen Kinder außer Haus untergebracht (Statistik Austria, 2008). Für Kleinkinder gibt es vor allem außerhalb der Ballungszentren z.T. einen erheblichen Engpass an adäquaten

außerfamilialen Betreuungsplätzen, welche kostenpflichtig sind. Eine Vollversorgung ist nur für Kinder ab dem fünftem Lebensjahr gegeben (Ohmacht & Thenner, 2000, S. 46).

5.6 Schweden

Schweden ist in vielerlei Hinsicht bekannt für seine Pionierarbeit in der Familienpolitik. So wurde z.B. im Jahre 1920 eine liberale Scheidungsreform eingeführt, 1944 die Homosexualität entkriminalisiert und bereits 1956 ein obligatorischer Sexual- und Geburtenkontrollunterricht in Schulen eingeführt (Ginsburg, 2001, S. 213).

Bereits im Jahre 1937 gab es einen Mutterschaftsurlaub, und 1974 wurde die sogenannte ‚Elternversicherung‘ eingeführt. Schweden war dabei das erste Land der Welt, welches auch die Vaterperspektive in der Familienpolitik berücksichtigte. Die Elternversicherung besteht aus dem bezahlten Karenzurlaub, dessen Höhe zuerst 90% des letzten Einkommens betrug, und der bezahlten Pflegefreistellung bei kranken Kindern. Auch Väter hatten 1974 erstmals das Recht, in Karenzurlaub zu gehen. Dieser konnte zuerst sechs Monate in Anspruch genommen werden und wurde kontinuierlich auf 52 Monate ausgedehnt, wobei auch schon früh Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit während der Kinderbetreuung vorhanden waren. Auch konnten die Eltern schon im Jahr 1974 selbst entscheiden, wie sie die Tage der Karenz untereinander aufteilen (Kugelberg, 1999, S. 26 & S. 43; Kulhanek-Radl, 2001, S. 47-66; Ohmacht & Thenner, 2000, S. 29-30).

Das Karenzgeld hingegen kann nicht die volle Zeit in Anspruch genommen werden, sondern wird nur 450 Tage lang ausbezahlt. In den ersten 360 Tagen erhält man seit 1995 80% des letzten Einkommens bis zu einem Höchstsatz von SEK 18.200 pro Monat (1.944,34 Euro), die restlichen 90 Tage eine fixen Tagessatz von lediglich SEK 60 (€ 6,41). Auch können beide Elternteile die Karenz bzw. Teile davon bis zum achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen. Bereits 1980 wurde zudem ein zusätzlicher ‚Väterurlaub‘ von zehn Tagen eingeführt, welcher innerhalb von 60 Tagen nach der Geburt des Kindes in Anspruch genommen werden kann (Kulhanek-Radl, 2001, S. 49-54; Ohmacht & Thenner, 2000, S. 30-31).

Finanziert wird die schwedische Lohnersatzleistung der Elternversicherung – im Gegensatz zu Österreich – zu 85% aus Arbeitgeberbeiträgen und nur zu 15% aus Staatszuschüssen (Kulhanek-Radl, 2001, S. 56).

Bedeutend in Schweden ist, dass die Familienpolitik vom Prinzip der Individualisierung gekennzeichnet ist, d.h. es findet die jeweilige Erwerbs- und Lohnsituation Berücksichtigung. Weiters wird Rücksicht auf die Möglichkeit einer zeitlichen Flexibilität und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie genommen. Eingebettet ist diese Familienpolitik in ein umfassendes

kommunales Netz von Tageseinrichtungs-, Tagespflegestätten und Tageseltern. So ist das Recht auf einen Betreuungsplatz für Kinder im Alter von ein bis zwölf Jahren rechtlich verankert. Auch stehen jedem/r Arbeitnehmer/in pro Kind 60 Pflgetage pro Jahr zu (Ohmacht & Thenner, 2000, S. 31). Die Kinderbetreuungseinrichtungen sind auf kommunaler Basis organisiert, wobei die Gemeinden neben Beiträgen von Eltern einen Teil der Kosten beitragen. Insgesamt besuchten im Jahr 1997 etwa 72% der Ein- bis Fünfjährigen eine Betreuungseinrichtung (S. 49-53).

Durch all die zuvor genannten Maßnahmen ist es nicht verwunderlich, dass um die 40% der Bezieher von Karenzgeld eines Jahres Väter sind. Jedoch beanspruchen diese nur in etwa 14% der gesamten Karenztage (Sardadvar, 2004, S. 30-31). Auch Teilzeitvarianten sind bei Vätern relativ beliebter als bei Müttern. Der Anteil an Karenzvätern bzw. deren Karenzdauer steigt dabei mit höherem Bildungsgrad, höherem Einkommen, höherem Alter und wenn diese im öffentlichen Sektor oder auf frauendominierten Arbeitsplätzen arbeiten (Kugelberg, 1999, S. 59-63; Ohmacht & Thenner, 2000, S. 32-33).

Heutzutage ist Schweden eines der Länder mit dem höchsten Anteil an arbeitenden Müttern, und der Zweiverdienerhaushalt ist der dominante Haushalt von Familien mit Vorschulkindern (Kugelberg, 1999, S. 25). Aber nur in Relation zu anderen europäischen Ländern kann man in Schweden von einer Gleichstellung von Mann und Frau sprechen. Denn auch hier verdienen Männer noch immer durchschnittlich mehr als Frauen und sind mehrheitlich in Führungspositionen, während die Frauen die Hauptlast der Haus- und Familienarbeit tragen und mehr unbezahlte Arbeit leisten (Sardadvar, 2004, S. 29-34).

Zuletzt seien noch einmal die Ursachen für die hohe Väterbeteiligung in Schweden angeführt (Dörfler, 2005, S. 182):

- Die lange Tradition des Grundprinzips der Gleichheit der Geschlechter in der Familienpolitik.
- Das schwedische Karenzgeld ist als Einkommensersatz konzipiert.
- Zwei Monate Karenz und Karenzgeld sind ausschließlich für den Vater reserviert.
- Hohe Flexibilität des Karenzsystems.
- Anspruch der Väter auf mittlerweile zwei Wochen Beurlaubung bei der Geburt des Kindes („Pappadagar“).
- Ein gut ausgebautes Netz an kostengünstigen Kinderbetreuungseinrichtungen und ein Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung zwischen ein und zwölf Jahren.
- Öffentliche PR-Maßnahmen und Beratungsangebote seit vielen Jahren zur Erhöhung der Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung.

6 Auswirkungen einer Elternschaft auf unterschiedliche Lebensbereiche

In diesem Kapitel wird näher auf die mit einer Elternschaft für Väter und Mütter verbundenen Auswirkungen auf unterschiedliche Lebensbereiche (Partnerschaft, Hausarbeit, Berufstätigkeit usw.) eingegangen. Dabei fällt es schwer, die einzelnen Bereiche klar zu trennen, da in den zitierten Studien teilweise auch die Wechselwirkungen zwischen diesen untersucht wurden. In weiteren Kapiteln (Kap. 7-9, ab S. 75) wird dann das Hauptaugenmerk einer Elternschaft auf drei ganz spezifische Bereiche der Väter gelegt.

6.1 Allgemeines

Die Bewältigung der mit dem Übergang zur Elternschaft verbundenen Probleme ist von sozialen, individuellen und partnerschaftlichen Faktoren abhängig. Die sozialen Faktoren stehen dabei vor allem im Zusammenhang mit der Lebenssituation (z.B. Wohnverhältnisse, berufliche Situation, soziale Netzwerke), während die individuellen Faktoren im Zusammenhang mit der Persönlichkeit der Eltern (z.B. Kompetenzgefühle, Kontrollverhalten, Ängstlichkeit, Elternbilder, Sozialisationserfahrungen, Lebenspläne) stehen. Darüber hinaus sind die Qualität der Partnerbeziehung sowie die Rollengestaltung bei der Aufteilung der innerfamiliären Arbeit von Bedeutung (vgl. Reichle & Werneck, 1999). Die Bewältigung der Probleme, welche die Geburt eines Kindes mit sich bringen, gelingt dabei umso leichter, „je mehr die jungen Eltern über geeignete Problemlösungsstrategien verfügen und in der Lage sind, sich an die veränderte Konstellation anzupassen“ (Rost & Schneider, 1995, S. 181).

6.2 Auswirkungen auf die Geschlechterrollenverteilung

In einer Studie von Rollett und Werneck (2001, vgl. auch 2002) von 175 österreichischen Elternpaaren aus dem Jahre 1993 zeigt sich, dass zwar eine gleichberechtigte Rollenaufteilung bezüglich der Partner- und Elternschaft befürwortet wird, die Väter jedoch noch eher Vorteile in einer traditionellen Rollenverteilung sehen. Die Einstellungen Kindern gegenüber werden mit der Geburt zunehmend ambivalenter, und den Vätern werden die belastenden Aspekte einer Vaterschaft stärker bewusst. Obwohl zwar keine allgemeine Traditionalisierung von Einstellungen bei den Vätern durch die Geburt erfolgt, so kommt es doch zu einer klassischen

Arbeitsaufteilung zwischen den Geschlechtern: Väter ziehen sich von Hausarbeit und Kinderbetreuung zurück. Es ist eine deutliche Diskrepanz zwischen Absichten und egalitären Einstellungen einerseits und tatsächlichem Verhalten andererseits feststellbar (S. 134-135; siehe auch Kap. 6.5.2, S. 68). Diese Diskrepanz wird von LaRossa (1988, zitiert nach Palkovitz & Marks, 2002, S. 161) mit den Begrifflichkeiten ‚Kultur der Vaterschaft‘ und ‚Ausübung von Vaterschaft‘ beschrieben.

In einer longitudinalen länderübergreifenden Untersuchungsreihe (Deutschland, Österreich und Südkorea) unter der Leitung von Nickel (2002, S. 555-584), welche vor und nach der Geburt eines Kindes durchgeführt wurde, zeigt sich, dass deutsche Väter die egalitärsten Rollenauffassungen hinsichtlich zahlreicher Einstellungsvariablen aufweisen. Dies kann jedoch bei vielen Vätern zu persönlichen Schwierigkeiten bzw. Bewältigungsproblemen führen, wenn sich diese Einstellungen nach der Geburt nicht entsprechend realisieren lassen. Bei österreichischen Vätern ist für das Gelingen der Anpassung an die neue Situation v.a. die Zufriedenheit mit der Partnerschaft von Bedeutung. Die väterlichen und mütterlichen Einstellungen zum Wert von Kindern und zur Belastung durch Kinder beeinflussen die Bewältigung des Überganges zur Elternschaft. Weiters gelingt mit höherer Schulbildung eine bessere Anpassung an die Vaterschaft (Werneck, Nickel, Rollet & Quaiser-Pohl, 2001). Bei südkoreanischen Vätern hingegen spielen die eigenen Einstellungen beim Übergang keine Rolle, sondern das Rollenverständnis der Partnerinnen. Dies lässt den Schluss zu, dass der Übergang zur Elternschaft in Südkorea zumeist eine fast ausschließlich mütterliche Angelegenheit ist – ganz nach den alten konfuzianischen Traditionen.

Nickel (2002, S. 577) hält fest, dass es bestimmte günstige Faktoren, wie z.B. eine kindorientierte Einstellung, egalitäre Rollenauffassungen, hohe partnerschaftliche Zufriedenheit, und bestimmte ungünstige Faktoren, wie z.B. traditionelle Rollenauffassungen und eine geringe Zufriedenheit mit der Partnerschaft, gibt, welche die Bewältigung des Überganges zur Vaterschaft erleichtern bzw. erschweren. Unterschiede des Makrosystems bzw. situative Einflüsse haben dabei eine Auswirkung. So gibt es große Differenzen in den drei untersuchten Ländern auf Grund von unterschiedlichen kulturellen Traditionen.

Auch die Soziologin Nave-Herz (2002) hält bezüglich des Wandels der Familienstrukturen fest:

Mit den qualitativ gestiegenen Ansprüchen an die Eltern-Rolle heute blieb aber die traditionelle Trennung von Mutter- und Vater-Rolle bestehen. Durch die gestiegene Erwerbstätigkeit von Müttern und durch die stärkere Partizipation der jungen Väter an der Sozialisation ihrer Kinder hat zwar der Entdifferenzierungsprozess zwischen der Mutter- und der Vater-Rolle im Hinblick auf einige Rollensegmente begonnen: Aber

die Verknüpfung der Vater- mit der Berufsrolle besitzt weiterhin in unserer Gesellschaft einen hohen Grad an Verbindlichkeit, und die Mutter-Rolle hat weiterhin vor der Berufsrolle Vorrang. Für viele Frauen selbst dagegen ist die Doppelorientierung zum integralen Bestandteil ihres Lebensentwurfes geworden: Rollenambiguität ist vielfach die Folge. (S. 129-130)

Grunow (2007) kommt in einer aktuellen Literaturanalyse bezüglich des Wandels der Geschlechterrollen zur Feststellung, dass die Annahme, wonach die traditionellen Rollenvorstellungen v.a. von jüngeren Generationen in Frage gestellt werden, nur teilweise zutrifft. So änderten sich zwar die Einstellungen zugunsten egalitärer Rollenerwartungen, jedoch konnte das praktizierte Alltagshandeln mit dieser Entwicklung nicht Schritt halten, und im Verlauf der Beziehung wird eine partnerschaftliche Rollenteilung meist zugunsten traditionellerer Arbeitsteilung aufgegeben (S. 49-52).

Interessant in diesem Zusammenhang ist nach Notz (1998, S. 93-96) der Bezug zur Politik. So plädieren v.a. konservative Politiker in den letzten Jahren vermehrt für ein traditionelles Bild der Familie, in welcher die Mütter ihr Glück am Herd und bei den Kindern finden sollen. Diese überholte Sichtweise ist besonders dann erkennbar, wenn der Arbeitsmarkt gesättigt ist und die Zahl der Arbeitslosen steigt.

6.3 Auswirkungen auf die Kompetenzentwicklung

In diesem Kapitel soll kurz auf den Begriff ‚Kompetenz‘ eingegangen werden. Dabei ist v.a. die Sozialkompetenz von Interesse, welche neben der Fach- und Selbstkompetenz ein Teil des allgemeinen Kompetenzbegriffes des menschlichen Handelns ist. Eine allgemeine Begriffsdefinition fällt schwer, jedoch kann, ganz allgemein gesprochen, „unter Sozialkompetenz ein erfolgreiches Verhalten in sozialen Situationen“ (Wellhöfer, 2004, S. 4-5) verstanden werden bzw. lässt sich festhalten, dass die ‚Effektivität in Interaktionen‘ in den meisten Definitionen von sozialer Kompetenz ein zentraler Aspekt ist (Rose-Krasnor, 1997, zitiert nach Wolf, 2004, S. 35). Von Bedeutung ist dabei die Beurteilung des jeweiligen Verhaltens durch die in der Situation (z.B. Interaktion, Kooperation, Konflikt) beteiligten Personen, welche auf Grund unterschiedlicher Wertesysteme und Menschenbilder unterschiedlich ausfallen können.

Die Familie ist dabei einer der wichtigsten Orte, in welchem es auf Grund des täglich stattfindenden selbst organisierten Lernens unvermeidlich zur Entwicklung von Kompetenzen kommt. Von Bedeutung ist dabei u.a., dass es im Gegensatz zu anderen Lebensbereichen und auch zur beruflichen Arbeitswelt zumeist nicht möglich ist, sich bei auftretenden Problemen

bzw. Mehrfachanforderungen – v.a. in Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern – zurückzuziehen (Baitsch, 1998, zitiert nach Schmidt-Wenzel, 2006, S. 183).

Kennzeichen des Lernortes Familie ist, dass Lernen hier nicht in organisierter Form stattfindet, sondern als Erfahrungslernen. Diese Form des Lernens ist gleichzeitig als handlungsorientiertes Lernen zu sehen, da sich Persönlichkeitsentwicklung und Erkenntnisbildung auf der Grundlage tätiger Auseinandersetzung in einer lebendigen Lernkultur vollziehen. Aufgrund seiner Unmittelbarkeit, seiner Verbindlichkeit und Verantwortlichkeit sowie seiner emotionalen Bezüge hat der Lernort Familie eine stärkere und oft auch nachhaltigere Wirkung auf die Kompetenzentwicklung als viele formale Lernprozesse. (Gerzer-Sass, 2001, S. 172-173)

Diese Familienkompetenzen, welche sich aus sozialen, personalen, methodischen und fachlichen Fähigkeiten zusammensetzen, lassen sich auf andere Bereiche übertragen und sind den Managementkompetenzen in vielfacher Hinsicht ähnlich (Vollmer, 1995, zitiert nach Schmidt-Wenzel, 2006, S. 185). Zu nennen sind in fachlicher Hinsicht Organisations- und Koordinationsfähigkeit, Problemlöse- und Entscheidungsfähigkeit, Lernfähigkeit, Ausdauer und Flexibilität und in sozialer Hinsicht Verantwortungsübernahme, Kommunikations- und Kontaktfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Vermittlungs- und Teamfähigkeit sowie Führungskompetenz (Költzsch-Ruch, 1997, zitiert nach Schmidt-Wenzel, 2006, S. 185).

Nach Cowan (1994, zitiert nach Jordan, 1999, S. 51-54) kommt es zu zahlreichen Veränderungen von Entwicklungsmerkmalen bei den Eltern auf Grund der Geburt eines Kindes. Einerseits wird die Identität auf individueller Ebene und auf Paarebene neu definiert, und Väter erleben mitunter einen Kontrollverlust über ihr eigenes Leben. Andererseits erwerben junge Väter neue Kompetenzen (z.B. hinsichtlich Problemlösefertigkeiten), es kommt zu einer Verbesserung der Impulskontrolle, der Empathie und der Fähigkeit zur emotionalen Unterstützung von anderen und darüber hinaus zu einer vermehrten Vitalität, zu höherer Verantwortlichkeit und zu einem erhöhten Engagement in verschiedenen anderen Lebensbereichen.

Anhand einer Untersuchung an 150 Unternehmen in mehr als 30 Ländern konnten u.a. folgende für Führungskräfte bedeutende Kompetenzen identifiziert werden: strategischer Klientenbezug, Führungsqualitäten, Ehrlichkeit (persönliche Effizienz), Initiative, Teamarbeit, Kommunikation, strategischer Geschäftssinn, persönliche Lernfähigkeit, Glaubwürdigkeit, Entscheidungsfähigkeit. Es zeigte sich dabei, dass vor allem binnenorganisatorische Kompetenzen (Kommunikation, Delegation usw.) sowie Kompetenzen der persönlichen Effizienz als äußerst wichtig für eine moderne Unternehmensführung angesehen werden (im Gegensatz zu strategischen Kompetenzen). Die sozialen Kompetenzen der ersten beiden

Gruppen werden dabei auch im familialen Umfeld erlernt (Chinchilla & Garcia, 2001, S. 199-200).

Von diesem Erwerb von Kompetenzen profitiert also u.a. auch die Arbeitswelt, wobei für Personalverantwortliche zwar das Vorhandensein dieser Kompetenzen von Bedeutung ist, nicht jedoch der Entstehungsort. Bei weiblichen Mitarbeitern wird davon ausgegangen, dass sie über hoch entwickelte soziale und personale Kompetenzen verfügen, während dies von männlichen Mitarbeitern nicht erwartet wird (Nußhart & Erler, 2000, zitiert nach Schmidt-Wenzel, 2006, S. 190). Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass kontaktsichere (Kontaktsicherheit ist eine von vielen sozialen Kompetenzen) Menschen im Vergleich zu ängstlichen Menschen durchschnittlich mehr verdienen, im Unternehmen schneller aufsteigen und auch über bessere Arbeitsbedingungen verfügen (Edinsel, 1998, S. 225).

Jedoch konnte Schmidt-Wenzel (2006, S. 182-195) in einer qualitativen Studie an acht Elternpaaren feststellen, dass nicht nur von Seiten der Unternehmen sondern auch von Seiten der Eltern wenig Bewusstsein darüber herrscht, „was Väter und Mütter in Familien leisten und dabei lernen“ (S. 192). Dabei ist es für die Väter von Bedeutung, die „Familie als familienübergreifenden Lernort anzuerkennen, sich des eigenen Persönlichkeits- und Kompetenzzuwachses durch die aktive Anforderungsbewältigung bewusst zu werden und die Transfermöglichkeiten dieses Erfahrungsgewinns effektiv zu nutzen im Sinne einer lebensgestaltenden Anwendung ihrer ganzheitlichen Fähigkeiten“ (S. 194).

In diesem Zusammenhang zu erwähnen ist das deutsche ‚Audit Beruf & Familie[®]‘, welches Unternehmen eine systematische Analyse von bestehenden Maßnahmen ermöglicht und sie unterstützt, gezielte Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen zu integrieren. Diese beziehen sich auf unterschiedliche betriebliche Handlungsfelder, wie z.B. Arbeitszeit, -abläufe und -ort, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Informations- und Kommunikationspolitik (Becker, 2001, S. 218-220).

Als ein weiteres Beispiel für die Erschließung der durch die Familienarbeit erworbenen Kompetenzen kann das im Rahmen des Forschungsprojektes ‚Familienkompetenzen als Potenzial einer innovativen Personalpolitik‘ für die betriebliche Personalentwicklung erstellte Instrument namens ‚Kompetenzbilanz‘ angesehen werden. Diese setzt bei der eigenen Lebensgeschichte von Führungskräften an und soll den Kontext von Familie und Beruf aufzeigen. Das Ziel dabei ist, ein eigenes Kompetenzprofil zu erstellen, und es sollen Anregungen geliefert werden, wie in der Familie erworbene Kompetenzen für die Arbeit genutzt werden können (Gerzer-Sass, 2001, S. 167-176). Auch gibt es Lehrgänge, welche gezielt auf den in der Familie erworbenen Kompetenzen aufbauen (Reimer, 2001).

In einem weiteren Forschungsprojekt wurden das Qualifizierungspotential der Familien- und Hausarbeit und seine Bedeutung für den Beruf untersucht. Dabei zeigt sich bei der arbeitspsychologischen Analyse der Anforderungen und Belastungen von über 100 Familienarbeitsplätzen im Vergleich zur Erwerbsarbeit, „dass ein durchschnittlicher Familienarbeitsplatz mindestens so anspruchsvoll und so belastungsreich ist (intellektuell, psychosozial, physisch und hinsichtlich Verantwortung) wie der Arbeitsplatz einer Krankenschwester, eines Polizisten, einer Mittelschullehrerin oder eines Bauingenieurs“ (Häni, 2001, S. 188).

6.4 Auswirkungen auf die Partnerschaft

Cowan (1994, zitiert nach Jordan, 1999, S. 43-44) hält in einer Literaturanalyse fest, dass insbesondere für Frauen die eheliche Zufriedenheit nach der Geburt bis zum 18. Lebensmonat des Kindes allmählich abnimmt, wobei ein vermehrtes väterliches Engagement ausgleichend wirken kann und die Qualität der Partnerschaft vor der Geburt bzw. die Geschlechtsrollenorientierungen von Bedeutung sind. Positive Effekte auf die Zufriedenheit der Partnerschaft zeigen sich u.a. dann, wenn die finanzielle Situation der Eltern eine gute ist. Auch müssen dabei junge Mütter, im Gegensatz zu den jungen Vätern, ihr Selbstkonzept umfassend neu definieren, was zu Konflikten in der Partnerschaft führen kann (S. 48). Auch Rost und Schneider (1995, S. 182-183) halten fest, dass es etwa ab dem sechsten Monat nach der Geburt des Kindes zu einem Absinken der Zufriedenheit in der Partnerschaft kommt, wobei jedoch diese Abnahme nur zum Teil durch den Übergang zur Elternschaft erklärt werden kann.

Dass sich die Qualität der partnerschaftlichen Beziehung mit steigender Kinderzahl verschlechtert und Kinder für Mehrfachmütter einen höheren Wert haben, konnten für deutsche Eltern Nickel, Grant und Vetter (2001) und für Eltern aus Südkorea bzw. Georgia (USA) Quaiser-Pohl, Vetter und Yang (2001) bzw. Nickel, Trudell und Klüglich (2001) nachweisen. Während in der Beziehung das Glücksgefühl und der Austausch von Zärtlichkeiten abnehmen, steigt das Streitverhalten (Nickel, Grant & Vetter, 2001, S. 120-121). Auch Rollett und Werneck (2001) kommen anhand einer Untersuchung an 175 Elternpaaren in Österreich zu folgendem Schluss:

Die ... unausgewogene Aufteilung der Berufs- und Familienarbeit, verstärkt noch durch die vor der Geburt des Kindes oftmals bestehende Erwartungshaltung einer egalitären Rollenverteilung zwischen den Eltern, stellt sicher eine der Ursachen für die negative Entwicklung der Partnerschaftsqualität in den ersten drei Monaten der Elternschaft dar. (S. 135)

Im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommen in einer Untersuchung von Lothaller, Jagoditsch und Mikula (2006, S. 110-125), bei welcher 206 berufstätige Elternpaare aus Österreich zu ihrer Einstellung zur Familienarbeit und Berufstätigkeit befragt wurden, diese zum Schluss, dass es bei den Männern keinen Zusammenhang zwischen den Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Zufriedenheit mit der Beziehung gibt, während für die befragten Frauen die Beziehungszufriedenheit sinkt, wenn es zu Schwierigkeiten für die Familie durch den Beruf kommt (S. 122).

In einer weiteren empirischen Querschnittsuntersuchung an insgesamt 205 Personen mit Kindern bzw. ohne Kinder ging Pichler (2003) der Frage nach, in welcher Art und Weise ein Zusammenhang zwischen sozialer Intelligenz, Einstellung zur Elternschaft und dem Bindungsstil der Paare besteht. Es zeigt sich entgegen den Erwartungen, dass hinsichtlich der Faktoren ‚Offenheit‘, ‚Soziabilität‘ (soziale Orientierung, Wärme, Lebhaftigkeit) und ‚Konfliktfähigkeit‘ die Elternpaare niedrigere Werte als kinderlose Paare aufweisen. Lediglich hinsichtlich des Faktors ‚Emotionale Stabilität und soziale Kompetenz‘ gibt es keine Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Eine sichere Bindung ist dabei ein Schutzfaktor gegen die erhöhte Belastung, welche durch eine Elternschaft bedingt ist (S. 162-163). Interessant ist dabei ein Teilergebnis hinsichtlich des Faktors ‚Soziabilität‘: Väter weisen diesbezüglich die niedrigsten Werte auf, was laut Studienautorin darauf zurückgeführt werden kann, dass Väter auf Grund der Doppelbelastung von Familie und Beruf „im Sinne einer ‚Konfliktreduktionsstrategie‘ Beziehungen vorsichtiger eingehen, ruhiger sind und ihre Probleme lieber allein lösen“ (S. 101). Mütter hingegen weisen eine höhere Soziabilität auf, da sich auf Grund der Übernahme der Kinderbetreuung und der damit einhergehenden Aufgabenänderung neue soziale Kontakte ergeben (können). Personen mit einer niedrigen Soziabilität beurteilen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schlechter.

6.5 Auswirkungen auf die Aufteilung der Familienarbeit

6.5.1 Allgemeines

Nach Ghysels (2004, S.53-55) zeigen Studien über die Hausarbeit in Europa und Amerika während der letzten Jahrzehnte (z.B. van der Lippe & Roelofs, 1995; Shelton & John, 1996; Sullivan & Gershuny, 2000), dass erstens die Frauen noch immer den Hauptanteil dieser erledigen, auch wenn sie einer außerhäuslichen bezahlten Arbeit nachgehen. Zweitens ist festzustellen, dass sich der Geschlechterunterschied bezüglich der Hausarbeit etwas verringert hat, d.h. dass Männer verhältnismäßig mehr an der Hausarbeit beteiligt sind, als dies früher

noch der Fall war. Diese Entwicklung hängt zusammen mit der gesteigerten Beschäftigungsquote der Frauen. Letztlich zeigt sich, dass die absolute Zeit, welche mit häuslichen Routinearbeiten wie Kochen und Putzen zusammenhängt, kontinuierlich abnimmt, während jene für die Kinderbetreuung ständig zunimmt.

Auch Matzner (1998) hält auf Grund der Ergebnisse von empirischen Untersuchungen fest, „dass innerhalb der Familien die Mütter an den Werktagen den größten Zeitanteil der Kinderbetreuung und -erziehung übernehmen. Dieser liegt dabei oft zwischen 2/3 und 3/4 der Gesamtbetreuungszeit“ (S. 56). Jedoch zeigt sich auch, dass sich hinsichtlich der innerfamiliären Arbeitsteilung die Väter, im Besonderen jene der Mittelschicht, immer mehr an der Betreuung der Kinder beteiligen (S. 81). Die mehrheitlich traditionelle Aufteilung der Familienarbeit (Frauen erledigen die Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit, Männer die Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten) wird dabei von den meisten Elternteilen nicht als ungerecht empfunden (Lothaller et al., 2006, S. 122). Hinzu kommt, dass Frauen, die Familien- und Hausarbeit teilweise auch tatsächlich als Arbeit ansehen, während Männer dies nicht im selben Maße tun – als Arbeit gilt für sie sowohl im Fremd- als auch im Selbstbild primär die bezahlte Erwerbsarbeit (Palz et al., 2006, S. 17). Auch Rost und Schneider (1995, S. 187-189) betonen in diesem Zusammenhang die Berufstätigkeit der Eltern, weswegen Hausarbeit im überwiegenden Fall noch immer Frauensache ist. Denn der Umfang der Hausarbeit ist weniger von sozialen und familialen Konstellationen, sondern vielmehr davon abhängig, ob bzw. in welchem Ausmaß die Frau berufstätig ist und ob kleine Kinder im Haushalt leben oder nicht.

Tazi-Preve (2006, S. 242) kommt in der Analyse einer im Jahre 2001 in Österreich durchgeführten Studie, dem sogenannte Population Policy Acceptance Survey (PPA II), an etwa 2.000 Männern und Frauen zum Schluss, „dass auf der Verhaltensebene bezüglich der Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit kaum ein Wandel festzustellen ist, ... wobei die Ungleichverteilung der Familienarbeit von der Hälfte der Frauen nicht als Verletzung ihrer Ansprüche erachtet wird.“ Jedoch wird das männliche Selbstbild zunehmend hinterfragt, und auch ändert sich die Erwartungshaltung der Frauen an die Männer sehr rasch. Beklagt wird zudem von beiden Geschlechtern die berufsbedingte Abwesenheit der Väter in der Familie.

Im Zusammenhang mit der Qualität der Beziehung konnte Venus (1997) in ihrer Untersuchung von Paaren mit Kindern, bei denen beide Partner berufstätig sind, feststellen, „dass die Beziehungszufriedenheit und die Verletzung des eigenen Anrechts bei der Aufteilung der Hausarbeit und Kinderbetreuung die Faktoren sind, die ... den stärksten Einfluss auf die Beurteilung der Aufteilung der Familienarbeit haben“ (S. 156). Diese Aufteilung wird dabei von beiden Geschlechtern umso positiver beurteilt, je zufriedener sie mit der Partnerbeziehung sind. Weiters ist die Beurteilung dieser Aufteilung bei Müttern umso negativer, „je stärker die

tatsächliche Aufteilung der Hausarbeit und Kinderbetreuung vom vermeintlichen Anrecht diesbezüglich abweicht. ... Bei den Männern weist der Zusammenhang in die entgegen gesetzte Richtung: Je mehr sie zur Familienarbeit beitragen, desto gerechter empfinden sie ihre Aufteilung und desto zufriedener sind sie auch damit“ (S. 157). Auch hinsichtlich der Verantwortung für die Kinderbetreuung zeigt sich derselbe Zusammenhang: Mit steigender Verantwortung sinkt (Mütter) bzw. steigt (Väter) die Zufriedenheit mit der Aufteilung der Kinderbetreuung.

Holl (2001) untersuchte in einer Studie an 85 Paaren die Auswirkungen einer väterlichen Berufstätigkeit auf das Familienleben. Dabei zeigt sich, dass sich eine hohe Berufs- und Karriereorientierung der Väter sowie das Motiv, für die soziale und finanzielle Sicherung der Familie zu sorgen, negativ auf das Ausmaß der Beteiligung an familialen Tätigkeiten auswirken. Diese Väter fühlen sich psychisch stärker durch den Beruf belastet. Wenig überraschend nimmt auch das Ausmaß der Belastung mit steigender Tagesarbeitszeit zu, wobei jedoch die Zeit mit den Kindern positiver bewertet wird als jene in der Arbeit. Auffallend ist, dass sich die Mütter mehr noch als die Väter durch die Kinder eingeschränkt fühlen und sie angeben, dass sie sich höher belastet fühlen. Mütter sind weniger zufrieden mit der Aufteilung der Kinderbetreuung.

In einem Vergleich zwischen Österreich und Schweden hält Sardadvar (2004) hinsichtlich der quantitativen und qualitativen Aufteilung der Haus- und Familienarbeit fest, dass Frauen zwar grundsätzlich mehr arbeiten als Männer und dass diese Arbeit in einem höheren Ausmaß unbezahlt ist (v.a. nach der Geburt eines Kindes), jedoch ist in Schweden dieser Unterschied weniger ausgeprägt als in Österreich. Zwar bringen auch in Schweden die Frauen durchschnittlich doppelt soviel Zeit für die Hausarbeit auf, jedoch wird der Unterschied zwischen Männern und Frauen in den letzten Jahren geringer, weil die aufgebrauchte Zeit der Frauen sinkt. Bei der Kinderbetreuung engagieren sich Männer mehr als früher. Auch hinsichtlich der qualitativen Aufteilung der Haus- und Familienarbeit zeigt sich eine geschlechtsspezifische Aufteilung. So sind Frauen mehrheitlich für routinemäßige, zumeist zeitaufwendige Aufgaben, wie z.B. Kochen, Putzen, Einkaufen, Kinderernährung, Krankenpflege, verantwortlich, während sich Männer meist kleineren Hausarbeiten widmen bzw. die Freizeit mit den Kindern verbringen.

Für Arn (2001) kann die beschriebene Ungleichverteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern nur dann abgebaut werden, wenn gleichzeitig folgende vier Säulen abgebaut werden (,Vier-Säulen-Theorie'), nämlich die Macht der Männer (z.B. durch Erhöhung der weiblichen Erwerbsquote), die strukturellen Barrieren (z.B. mehr qualifizierte Teilzeitstellen für Männer, qualitativ hochwertige außerfamiliale Kinderbetreuung), die männliche

Sozialisation (z.B. Angebote von aufklärender Mädchen- und Jungenarbeit) und die Frauenmacht (z.B. Veränderung der Familienkultur).

Abschließend sei noch auf die enorme volkswirtschaftliche Bedeutung der Hausarbeit und Kinderbetreuung hingewiesen – so werden in Österreich z.B. pro Woche 81 Millionen Stunden für die Haushaltsführung und 34.1 Millionen Stunden für die Kinderbetreuung aufgebracht. Weitere detaillierte Ergebnisse einer Analyse des österreichischen Mikrozensus aus dem Jahre 2002 zur Haushaltsführung und Kinderbetreuung im Allgemeinen finden sich in einer Studie des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2003).

6.5.2 Die ‚Retraditionalisierung‘ nach der Geburt eines Kindes

Vor allem mit der Geburt eines Kindes kommt es zu einer gravierenden Änderung bezüglich der Arbeitsteilung: Die meisten Mütter ziehen sich für zumindest eine gewisse Zeit aus dem Berufsleben zurück und wenden sich vermehrt der Kinderbetreuung und der Hausarbeit zu. Die Väter ziehen sich von der Hausarbeit stark zurück und erledigen stattdessen Tätigkeiten wie Behördengänge und Gartenarbeiten. Rost und Schneider (1995, S. 188-189) sprechen in diesem Zusammenhang von einer ‚Retraditionalisierung der Rollenteilung‘ in der Familie. Diese ‚Retraditionalisierung‘ bleibt dabei auch nach dem Ende der Karenzzeit bestehen, unabhängig davon, ob die Mütter wieder einer bezahlten Arbeit nachgehen oder nicht. Dies hat bei berufstätigen Frauen eine starke Doppelbelastung zur Folge.

Auch Cowan (1994, zitiert nach Jordan, 1999, S. 48) kommt in einer Literaturanalyse zum Ergebnis, dass die häuslichen Aufgaben nach der Geburt eines Kindes stärker als davor traditionell aufgeteilt werden, wobei Frauen mit dieser Arbeitsaufteilung unzufriedener sind als Männer. Diesbezüglich zeichnen Palkovitz und Marks (2002) für den amerikanischen Raum gegenwärtig zwei gegensätzliche Trends: „Während einige Männer („deadbeat dads“) sich familialen Bindungen und Verpflichtungen entziehen, engagieren sich andere stärker als frühere Kohorten“ (S. 160).

Bei jungen Müttern – besonders bei Mehrfachmüttern – zeigt sich, dass diese nach der Geburt eines Kindes die Hauptlast der anfallenden Tätigkeiten im Haushalt und bei der Kinderversorgung zu tragen haben. Das Engagement der Väter nimmt im Beruf zu, während es in der Familie gleich bleibt. Es kommt zu einer Veränderung der Rollenauffassungen der Geschlechter vom egalitären hin zum konservativen Pol (Nickel, Grant & Vetter, 2001, S. 120-121).

6.5.3 Studie zum elterlichen Engagement

Walter und Künzler (2002) stellten in einer repräsentativen telephonischen Befragung an 3.001 deutschen Haushalten im Jahr 2000 fest: „Die weitgehende Zuschreibung von Kinderbetreuungsaufgaben an die Mütter macht diese zu rationalen Zeitbudgetmanagerinnen, während für Väter bei verfestigter Ernährerrolle Kinderbetreuung eher eine Kür darstellt“ (S. 95).

Neben den Unterschieden im Zeitaufwand beim parentalen Engagement gibt es auch unterschiedliche Handlungsstrukturen von Vätern und Müttern (Walter & Künzler, 2002, S. 113-116). Diese Unterschiede sind dabei nicht auf soziale Differenzen zurückzuführen, sondern durch die geschlechtliche Organisation der Fürsorge werden die Männer und Frauen in diejenigen getrennt, „die den Grundbedarf decken *müssen*, und diejenigen, die nach Gusto fürsorglich sein *können*“ (S. 114). Für die Männer sind die Rahmenbedingungen, wie sie ihre Zeit verbringen, zumeist fixiert (an erster Stelle kommt die Erwerbsarbeit, die restliche Zeit wird für die Kinderbetreuung verwendet). Während die Väter also bewusst entscheiden, ob sie ihre Kinder betreuen oder nicht, ist für die Mütter die Kinderbetreuung eine Pflichtaufgabe, egal, ob sie erwerbstätig sind oder nicht.

Die Autoren schließen daraus, dass „ein höheres Maß an Gleichheit in der Verteilung der unbezahlten Arbeit insgesamt und der Kinderbetreuung im Besonderen“ nicht durch „moralische Appelle und die Veränderung normativer Orientierungen“ erreicht werden kann, sondern dass „der Haupteinfluss ... in der immer noch extrem ungleichen Verteilung der bezahlten Arbeit“ (Walter & Künzler, 2002, S. 115) liegt. Dies kann folglich nur durch eine Angleichung der Arbeitsmarkteteiligung der Frauen, durch die Schaffung von stärkeren Anreizen für die Inanspruchnahme von Vätern und durch eine Ausweitung der Kinderbetreuung erreicht werden.

6.6 Auswirkungen auf die ökonomische Situation und die Erwerbsarbeit

Die Geburt eines Kindes führt in den meisten Familien zu einer Verschlechterung der finanziellen Situation im Vergleich zu kinderlosen Paaren – das Haushaltsnettoeinkommen liegt dabei im Durchschnitt um 20% unter dem von kinderlosen Paaren. Diese Verschlechterung ist durch den zumeist temporären Ausstieg der Mütter aus der Erwerbsarbeit bedingt, wobei „die Einkommenseinbußen nur zum Teil durch staatliche Transferleistungen ausgeglichen werden“ (Rost & Schneider, 1995, S. 192). Jedoch sind drei von vier Elternpaaren trotz der finanziellen

Einbußen mit ihrem Lebensstandard zufrieden, wobei allem Anschein nach das Konsumverhalten und das Anspruchsniveau an die neue ökonomische Situation angepasst wird.

Bezüglich der Erwerbsbiografie bleibt jene der Väter im Gegensatz zu jener der Mütter beim Übergang zur Elternschaft in den meisten Fällen unberührt (Rost & Schneider, 1995, S. 192). Der Mann gilt dabei als sogenannter ‚breadwinner‘ (er sichert mit seinem Einkommen die Lebensgrundlage der Familie), während die Frau als ‚cakewinner‘ (ihr Einkommen ermöglicht die Extras) gesehen wird (Tölke, 1995, S. 495, 1998, S. 146). Für Frauen verliert also eine Berufstätigkeit durch die Geburt an Bedeutung, während Männer weiter fast zur Gänze berufstätig sind (Rollett & Werneck, 2001, S. 135). Auch Cowan (1994, zitiert nach Jordan, 1999, S. 49-50) stellt für den amerikanischen Raum fest, dass es durch die Geburt eines Kindes zu Veränderungen hinsichtlich des Musters der außerhäuslichen Berufstätigkeit kommt: Diese nimmt bei den Vätern zu, während Mütter gar nicht mehr berufstätig sind und/oder nur mehr eingeschränkt einer außerhäuslichen Arbeit nachgehen.

Die Karriereverläufe der Geschlechter sind also unterschiedlich, wobei Familienväter die Gewinner auf dem Arbeitsmarkt sind, da sie häufiger einschneidende Veränderungen und berufliche Erfolge aufweisen. Erwerbstätige Mütter – v.a. Teilzeit arbeitende Frauen – zählen hingegen auf Grund relativ geringer Mobilitätschancen auf dem Arbeitsmarkt zu den Verlierern. Dabei gibt es bei den Männern einen positiven Zusammenhang zwischen der beruflichen Entwicklung und einer Familiengründung, unabhängig davon, ob die Partnerin berufstätig ist oder nicht. Auch sind die Karrierechancen von Vätern nicht besser oder schlechter als jene von kinderlosen Männern. Mütter hingegen haben umso schlechtere berufliche Aufstiegschancen, je höher die berufliche Position des Partners ist (Tölke, 1995, S. 502, 1998, S. 146). Hofinger und Enzenhofer (2006) halten in diesem Zusammenhang fest:

Der entscheidende Faktor dafür, dass den österreichischen Vätern nach wie vor die ‚Erhalterrolle‘ zukommt, ist die Einkommens-Ungleichheit der Geschlechter bereits vor der Geburt von Kindern. Vier von fünf Männern bis 40 Jahre, die in einer Partnerschaft leben, aber (noch) keine Kinder haben, tragen bereits mehr als die Hälfte zum Haushaltseinkommen bei. ... Im Durchschnitt liegt in kinderlosen Partnerschaften der Beitrag des Mannes zum Haushaltseinkommen bei 64.5%. (S. 70)

Dieser Prozentsatz steigt dabei deutlich, je größer die Anzahl der Kinder ist. Auch verdienen nach der Geburt eines Kindes die Väter in neun von zehn Fällen mehr als die Mütter, d.h. der Erhalterstatus des Mannes wird damit bestätigt (Hofinger & Enzenhofer, 2006, S. 70-71). Besonders auffallend ist in diesem Zusammenhang, dass im Durchschnitt die Männer nach der Geburt eines Kindes noch mehr Zeit und Energie in den Beruf investieren als dies vor der Geburt der Fall ist (Hofinger & Enzenhofer, 2006, S. 71; Tölke, 1995, S. 495).

Anders hingegen die Situation, wenn die Frau vor der Geburt eines Kindes gleich viel oder mehr als der Mann verdient. Oberndorf und Rost (2002, zitiert nach Rost, 2006, S. 155-165) konnten anhand einer qualitativen Pilotstudie an 25 Paare, welche in einem starken Ausmaß von der Vereinbarkeitsproblematik betroffen waren, feststellen, „dass das Einkommen vor der Geburt wesentlichen Einfluss sowohl auf den Umfang der Erwerbsbeteiligung wie auch auf die Aufgabenteilung der Partner nach der Geburt hat“ (S. 160). Es kommt weder zu einer Retraditionalisierung der Geschlechterrollen noch zu einem Rollentausch zwischen Mann und Frau (bei nur 4 der 25 Paare nahm ausschließlich der Vater den Karenzurlaub in Anspruch). In den meisten Fällen kam es zu einer Teilung der Karenzzeit, wobei die Paare mit der nicht traditionellen Form der Rollenverteilung sehr zufrieden waren. Wenig überraschend waren die teilweise skeptischen Reaktionen des sozialen Umfeldes sowie von Seiten der Unternehmen. Weiters gaben die befragten Personen an, dass eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten und mehr attraktive Teilzeitarbeitsstellen – insbesondere für Männer – eine Stärkung der Beteiligung der Väter an der Familienarbeit mit sich bringen würde. Ist dies nicht gegeben, dann sind die Eltern stark in ihrer Wahlfreiheit eingeschränkt, was wiederum dazu führt, dass der Kinderwunsch weniger oft realisiert wird.

Die Studienautoren schlussfolgern, dass durch eine Erhöhung des finanziellen Ausgleichs – sprich des Karenzgeldes – es zu geringeren Einbußen durch die Geburt eines Kindes kommen würde. Dies hätte wiederum eine gesellschaftliche Aufwertung der Familie zur Folge und würde die Wahlfreiheit der Paare erhöhen (S. 164).

Dass die Anzahl der Kinder einen Einfluss auf die Berufstätigkeit hat, konnten Nickel, Grant und Vetter (2001) nachweisen: Streben noch etwa die Hälfte der Erstmütter nach der Karenzierung eine Erwerbstätigkeit an, sehen sich fast zwei Drittel der Mehrfachmütter nur noch in der Rolle der Hausfrau, d.h. die Familie gewinnt mit steigender Kinderzahl auf Kosten der beruflichen Karriere an Bedeutung. Dieser Trend zeigt sich auch bei Mehrfachvätern.

Hingegen konnte Ghysels (2004) anhand eines internationalen Vergleiches der Länder Dänemark (S. 176), Belgien (S. 133) und Spanien (S. 203) nachweisen, dass ein vermehrtes väterliches Engagement bei der Kinderbetreuung die Wahrscheinlichkeit von Müttern, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen, erhöht.

Auch versprechen nach Kudera (2002, S. 164-165) flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit für Frauen zwar mehr Spielräume, vor allem hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, jedoch entsteht dadurch auch ein höherer Aushandlungsbedarf im familialen Kontext, sprich, die Zuständigkeit zwischen Mann und Frau muss neu verteilt werden. Die dadurch entstehenden Belastungen gehen auf Grund der traditionellen Zuständigkeiten

weitgehend auf Kosten der Frauen und sind gegenüber einer Neudefinition von Väterlichkeit neutral. Denn:

Sie [Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit] tangieren nicht die Rolle des Vaters, sie begünstigen vielmehr jene Doppelbelastung von Müttern, die für Frauen bestimmter sozialer Gruppen immer schon charakteristisch war und bürden ihnen die zusätzlich entstandenen Koordinations- und Synchronisationserfordernisse als neue Verpflichtung auf. (S. 165)

6.7 Auswirkungen auf das Freizeitverhalten und auf soziale Netzwerke

Durch die Geburt eines Kindes kommt es zu einer sogenannten ‚Verhäuslichung‘ und ‚Familiarisierung‘ der Freizeit, da die zur Verfügung stehende Zeit eingeschränkt ist. Die Mütter sind dabei von dieser Veränderung im Freizeitverhalten direkt nach der Geburt stärker betroffen als die Väter, wobei die ‚Verhäuslichung‘ der Mütter wieder abnimmt, wenn das Kind älter als 2 Jahre ist. Während dieser Zeit wird versucht, den außerfamilialen Kontakt in die eigenen vier Wände zu verlagern (Rost & Schneider, 1995, S. 183-185).

Anhand einer familienbezogenen Auswertung der Zeitbudgeterhebung in Österreich aus dem Jahre 1992 zeigt sich, dass Väter zwischen 64% und 76% und Mütter zwischen 82% und 85% der Tage mit ihren Kindern gemeinsam essen. Neben dem Essen zählt der tägliche Fernsehkonsum zu den häufigsten gemeinsamen Tätigkeiten, wohingegen nur wenige Minuten des Tages mit gemeinsamem Lesen verwendet werden. Väter engagieren sich nur teilweise an der Kinderbetreuung, und auch bei der Hausarbeit zeigt sich eine traditionelle Rollenverteilung (Beham, Huter & Nowak, 1998, S. 33-45).

Darüber hinaus ändert sich bei jungen Eltern durch die Geburt eines Kindes das soziale Beziehungsgeflecht, da der Kontakt zu Freunden und Bekannten, insbesondere wenn diese keine Kinder haben, erheblich eingeschränkt ist. Hingegen kommt es bei jungen Müttern bei der Geburt des ersten Kindes zu einer Verbesserung des Kontaktes zur Herkunftsfamilie (Nickel, Grant & Vetter, 2001, S. 120-121).

Das soziale Netzwerk ist beim Übergang zur Elternschaft in materieller und immaterieller Hinsicht (z.B. Unterstützung bei der Kinderbetreuung) von Bedeutung, wobei es v.a. zum Verwandtschaftssystem und insbesondere zur Herkunftsfamilie zu einem häufigeren Kontakt kommt (Rost & Schneider, 1995, S. 185-187).

Cowan (1994, zitiert nach Jordan 1999, S. 49-50) hält fest, dass es durch die Geburt eines Kindes auch bei Vätern zu einer verstärkten Verbindung zur Herkunftsfamilie kommt.

Interessant ist dabei, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen der Qualität der Beziehung des Vaters zur eigenen Mutter und der eigenen Zufriedenheit mit der Partnerschaft gibt.

7 Vater-Kind-Beziehung

Es gibt unzählige Studien und Untersuchungen zur Kleinkindforschung (siehe z.B. Keller, 2003), wobei erst langsam auch ein Interesse für die Vater-Kind-Bindung entstand. Die in diesem Kapitel zitierten Studien und Aussagen sollen in aller Kürze verdeutlichen, dass es heutzutage unbestritten ist, dass Väter in den Familien gebraucht werden und Bezugspersonen für ihre Kinder sind. „Besonders die Söhne brauchen den Vater als männliches Vorbild – zur eigenen Orientierung in der männlichen Sozialisation und Identitätsentwicklung“ (Palz et al., 2006, S. 14). Auch soll betont werden, dass Väter die gleichen elterlichen Kompetenzen bezüglich des Umganges mit Säuglingen und Kleinkindern wie Mütter haben (Wynne-Edwards & Reburn, 2000, zitiert in Paul & Voland, 2003, S. 162), und Mosheim et al. (2001) halten fest: „Bis heute gibt es keine empirische Evidenz für eine geringere Prädisposition des Vaters für feinfühligere Reaktionen auf kindliche Signale“ (S. 105). Sehr wohl gibt es aber Unterschiede in Abhängigkeit bestimmter Variablen, was Metaanalysen zur Vater-Kind-Interaktion von Fox et al. (1991, zitiert nach Mosheim, 2001, S. 105) und Van Ijzendoorn und De Wolff (1997, zitiert nach Mosheim et al., 2001, S. 105) zeigen.

7.1 Kinderwunsch von Männern

Groß angelegte Untersuchungen bezüglich des Kinderwunsches von Männern gibt es im deutschsprachigen Raum erst seit Ende der 80er-Jahre. Bis zu diesem Zeitpunkt schrieb man den Frauen die Rolle der Entscheidungsträgerin bei der Familiengründung zu.

Es zeigt sich, dass der Kinderwunsch der Frauen höher ist als jener der Männer. Bei Männern ist er umso größer, je stabiler die Partnerschaft bewertet wird, je sicherer der Arbeitsplatz ist und je älter die Männer sind. Es werden in den letzten Jahren immer weniger Kinder gewünscht und noch weniger Kinder geboren. Auch wollen immer mehr Männer ein Leben ohne Kinder führen (Rost, 2007, S. 93).

7.2 Die Zeit vor der Geburt

7.2.1 Die rituelle Couvade

Ursprünglich wurde mit dem Begriff ‚Couvade‘ (‚couver‘ bedeutet im Französischen ‚brüten‘) ein Ritual bezeichnet, welches in vielen präindustriellen Gesellschaften praktiziert wurde. Dabei

werden die Wehen der werdenden Mutter durch den Vater nachgeahmt. Der Vater nimmt dabei symbolisch den Platz der Mutter ein, und es kommt zu einem unbewussten Wunsch, an der mütterlichen Rolle teilzuhaben (Delaisi de Parseval, 1985, S. 65-76; Kapfhammer & Mayer, 2001, S. 73).

7.2.2 Die psychosomatische Couvade – das Couvade Syndrom

Dass es bei werdenden Müttern während bzw. nach der Schwangerschaft zu psychischen Störungen kommen kann, ist bereits seit längerer Zeit bekannt. Aber auch für Männer ist diese Phase verbunden mit unausgesprochenen Phantasien und Ängsten bezüglich der Vaterschaft. Die körperlichen und psychischen Beschwerden werden als sogenanntes ‚Couvade Syndrom‘ bezeichnet (Kapfhammer & Mayer, 2001, S. 72-73).

Zu den körperlichen Symptomen zählen z.B. Verdauungsstörungen, Gastritis, Übelkeit, verminderter oder gesteigerter Appetit, Diarrhoe, Kopf-, Zahn- oder andere Schmerzen, Nasenbluten, Juckreiz, Hautausschläge. Sie ähneln z.T. den Symptomen von schwangeren Frauen. Die psychischen Beschwerden können sich u.a. in Form von Panikattacken, hypochondrischen Befürchtungen und Zwangsimpulsen manifestieren. Auch kann es in Einzelfällen zu paranoiden und affektiven Psychosen kommen (Kapfhammer & Mayer, 2001, S. 72-74). Auffallend ist weiters, dass die psychosomatische Couvade häufiger und intensiver bei der Geburt des ersten Kindes auftritt. In diesem Zusammenhang sei auf Delaisi de Parseval (1985, S. 81) verwiesen. Eine ausführliche Zusammenfassung der zumeist älteren Studien findet sich auch bei Fthenakis (1985a, S. 86-90).

7.3 Vatermodelle nach Le Camus

Der französische Kindheitsforscher Le Camus (2006) zeichnet für die heutige Zeit vier Vatermodelle bzw. Vätertypen:

- Der strenge Vater: Dieses Vatermodell orientiert sich an den Ideen und Erziehungspraktiken von früher. Väter, die diesem Modell entsprechen, gelten als traditionell und verkörpern althergebrachte Werte, welche von Generation zu Generation weitergegeben werden.
- Der fürsorgliche Vater: Der Umgang dieser Väter mit dem Kind entspricht überspitzt formuliert jenem, welchen man traditionell der Mutter zuschreibt. Er kümmert sich um die Grundversorgung des Kindes und ist sehr engagiert bei der Betreuung. Dieser Vätertyp ist nach Le Camus in dieser Ausprägung relativ neu, nämlich seit den 70er-Jahren des 20. Jahrhunderts.

- Der befreite oder alternative Vater: Dieser Vater grenzt sich gegen übliche Muster von Ehe und Vaterschaft ab, musste sich jedoch in mancherlei Hinsicht vom traditionellen Vaterbild befreien. Er löst die Verbindung zwischen Eheleben und Vaterschaft. Dieses Modell entstand ebenfalls in den 70er-Jahren des 20. Jahrhunderts und hat sich bis in die 90er-Jahre weiterentwickelt.
- Der präzente Vater: Der ideale Vater des 21. Jahrhunderts müsste nach Le Camus präsent sein „im Sinn von engagiert, verfügbar, teilnahmsvoll ... und dies auch im Sinn von dauerhaft, verantwortlich, seiner Aufgabe als Elternteil männlichen Geschlechts bewusst“ (S. 117). Dieses Modell ist noch im Entstehen. Der Vater ist nicht wie in den beiden vorangegangenen Modellen austauschbar mit der Rolle der Mutter. Er ist sich der Ungleichheit der Geschlechter und Generationen bewusst und der Bedeutung dieser Unterschiede für die Erziehung.

7.4 Untersuchungen zur Vater-Kind-Beziehung

Nach Nickel (2002, S. 578-579) zeigt sich in vielen empirischen Untersuchungen, dass Väter genauso wie Mütter über die notwendigen Voraussetzungen für den Aufbau eines einfühlbaren Beziehungsverhältnisses zu den Kindern vor und nach der Geburt verfügen. Ein entsprechendes Engagement und bereits gemachte Vorerfahrungen wirken sich dabei positiv auf die frühkindliche Entwicklung aus. Der Übergang zur Vaterschaft kann jedoch auch mit Problemen verbunden sein. So zeigt sich oftmals eine Überforderung nach der Geburt eines Kindes, da die eigenen Konzepte und Vorstellungen teilweise nicht in die Realität umgesetzt werden konnten, und erhöhte Stresssymptome und psychosomatische Störungen können die Folge sein. Die Schwierigkeiten für Väter (wie z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie), welche sich in einem hohen Ausmaß engagieren wollen, ähneln dabei oftmals jenen der Mütter. Deshalb fordert Nickel, dass werdende Eltern und v.a. Väter besser auf den Übergang zur Elternschaft vorbereitet werden.

Amato (1998) kommt in einer groß angelegten amerikanischen Langzeitstudie über den langfristigen Einfluss des väterlichen und mütterlichen Human-, Finanz- und Sozialkapitals (siehe Kap. 3.2.5, S. 22) auf das Wohlbefinden der Kinder zu folgendem Ergebnis: „Fathers are about as important as mothers in predicting children's long-term outcomes“ (p. 268). Der Einfluss des Vaters auf die Erziehung des Nachwuchses, den Selbstwert aber auch den psychischen Kummer von Kindern ist dabei sogar größer als jener der Mutter. Diese Erkenntnis deckt sich auch mit dem Ergebnis anderer Studien, wonach Väter in vielerlei Hinsicht einen wichtigen Beitrag für das Leben der Kinder leisten (pp. 257-258).

Matzner (1998, S. 71-72) stellt an Hand der Ergebnisse von Studien fest, dass die Väter sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht bezüglich der Beziehung zu den Kindern gegenüber den Müttern, welche noch immer die wichtigsten Bezugspersonen sind, stark aufgeholt haben. Es besteht dabei ein Zusammenhang zwischen dieser verbesserten Beziehung und der gestiegenen Beteiligung an der Kinderbetreuung von einer großen Gruppe an Vätern.

Jedoch gibt es auch Bedingungen, welche die Übernahme einer positiven und konstruktiven Vaterrolle erschweren. So hat die heutige Vätergeneration teilweise kein positives Vätervorbild gehabt, können viele Männer eine Veränderung ihrer Machtposition nur schwer akzeptieren und können es sich eher leisten, sich der Familie zu entziehen. Weiters hat der Beruf für Männer einen wichtigen Stellenwert. Die subjektive Ambivalenz der Männer erschwert das Entfernen von objektiven Barrieren (Schlaffer, 1994, S. 46-48).

Auch laut einer österreichischen Studie (Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, 2005) ist es um die väterliche Qualität und um die Lebenswelt ‚Vater-Kind‘ gut bestellt, vorausgesetzt, die Beziehung zur Mutter bleibt nach der Geburt intakt. Förderlich für eine positive Väterlichkeit (z.B. Übernahme von Verantwortung, Zeit für Kinder und gemeinsame Aktivitäten mit ihnen) ist in diesem Zusammenhang eine gefestigte männliche Identität.

Mosheim et al. (2001, S. 113-114) konnten an Hand einer Untersuchung von 15 tiroler Vater-Kind Paaren, in welchen der Vater in Karenz war, feststellen, dass alle Väter ein hohes Maß an Feinfühligkeit dem Kind gegenüber aufwiesen, wobei einzig das Alter des Kindes einen Einfluss ausübt. Je älter dieses ist, desto feinfühlicher der Vater, was auf die vermehrten Spielmöglichkeiten zurückzuführen ist.

In einer von 1992 bis 1997 an der Universität Bielefeld an 315 Familien mit einem Kind im Alter von 10 bis 12 Jahren durchgeführten Studie, welche die Auswirkungen der Ehequalität und der Familieninvolviertheit der Väter auf die Eltern-Kind-Beziehung untersuchte, konnte festgestellt werden, dass eine Familienorientierung des Vaters positiv mit der Qualität der Eltern-Kind-Beziehung, der Qualität der Ehe und der Haushaltsbeteiligung des Vaters korreliert. Interessant ist weiters das Ergebnis, dass ein verstärktes Haushaltsengagement der Väter der Vater-Kind-Beziehung nützt, nicht jedoch der Mutter-Kind-Beziehung und der Qualität der Paarbeziehung. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass ein im Haushalt präsenter und mitarbeitender Vater nicht der bessere Ehemann sein muss, er aber auf jeden Fall ein besserer Vater ist (Herlth, 2000, S. 110-119).

Lamb (1997b, siehe auch 1997a) hält in einer Zusammenschau der Resultate der vorwiegend amerikanischen Forschung über den väterlichen Einfluss fest (S. 13):

- Es hat den Anschein, dass Väter und Mütter ihre Kinder eher in ähnlicher als in unterschiedlicher Weise beeinflussen. Der elterliche Einfluss ist also weitaus abhängiger von den Eigenschaften der Eltern als von geschlechtsbezogenen Eigenschaften.
- Eigenschaften des Vaters (z.B. Männlichkeit und die jeweilige Intelligenz) sind weniger von Bedeutung als die Art und Weise der Vater-Kind-Beziehung. Wesentlich dabei ist auch die Qualität der Interaktion und weniger das quantitative Zeitausmaß.
- Individuelle Beziehungen sind im Gegensatz zum familialen Kontext weniger von Bedeutung, d.h. der positive väterliche Einfluss muss stets auch im Zusammenhang mit z.B. der Partnerschaftsqualität betrachtet werden.
- Weiters ist festzuhalten, dass die Rolle des Vaters in der Familie eine vielfältige ist. Je besser er diesen Rollen gerecht wird, desto besser ist auch die Beziehung zum Kind (so kann z.B. auch eine für beide Partner zufrieden stellende Rolle des Vaters als Ernährer einen positiven Einfluss haben).
- Der väterliche Einfluss kann abhängig von individuellen und kulturellen Werten stark variieren.

8 Väter, Kinderbetreuung und Familienarbeit

Im folgenden Kapitel soll aufbauend auf Kapitel 6 (S. 59) noch einmal ausführlich auf die Rolle der Väter bei der Kinderbetreuung und bei der Familienarbeit eingegangen werden.

8.1 Allgemeines

Wie bereits im Kapitel 4.4 (S. 43) erwähnt, werden die Väter in der Forschung erst ab Ende der 70er-Jahre als Mitglied des Familiensystems, also als ein Teil der Triade ‚Vater-Mutter-Kind‘ betrachtet. Dabei haben Untersuchungen der letzten Jahrzehnte ergeben, dass die Väter zwar weniger als die Mütter an Haushaltstätigkeiten und der Betreuung der Kinder partizipieren, der prozentuale Anteil jedoch kontinuierlich steigt. Väter engagieren sich mehr, wenn es sich um ihre leiblichen Kinder handelt, wenn die Kinder älter und männlichen Geschlechtes sind und wenn sie zusammen im selben Haushalt leben. Weiters nehmen Väter mehr an spiel- als an pflegebezogenen Aktivitäten teil (Fthenakis, 2002, S. 90-92).

Weiters merkt Matzner (2004, S. 131) an, dass in der Gegenwart die Väter weiterhin die Haupternährer der Familie sind, wobei jedoch eine Änderung der Vorstellungen und Wünsche hinsichtlich der Vaterschaft festzustellen ist. So wollen sie sich mehr um ihre Kinder kümmern, was jedoch auf Grund von sich widersprechenden Normkomplexen für sie oftmals nicht möglich ist. Und so kommt es v.a. in der Kleinkindphase weiterhin zu einer klassischen Aufteilung der Arbeit.

Nach Matzner (1998, S. 79) hat die Organisation der Arbeit den größten Einfluss auf die väterliche Partizipation bei der Kinderbetreuung, da die Väter in den meisten Familien noch immer die Haupternährer sind und deshalb weniger Zeit für diese haben, während die Mütter nach der Geburt ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder zumindest verringern. Durch die Geburt eines Kindes kommt es zu höheren familialen Ausgaben, welche wiederum zu einem Großteil der Vater erwirtschaften muss, da dieser häufig über das höhere Einkommen verfügt. Zudem ist das Angebot an attraktiven Teilzeitarbeitsplätzen sehr gering und die Arbeitswelt heutzutage zumeist noch nach dem Modell der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung organisiert. Des Weiteren ist der Einfluss der Mütter von besonderer Bedeutung. Diesbezüglich ist die sogenannte ‚Tender Years Doctrine‘ wesentlich, welche besagt, dass viele Mütter der Meinung sind, dass sie in den ersten Lebensjahren des Kindes die primäre Bezugsperson sein sollten. Viele Mütter wünschen sich demnach eine traditionelle Aufteilung der Kinderbetreuung zumindest während der Kleinkindphase (S. 85).

Besonders betont werden muss in diesem Zusammenhang der v.a. bei den Vätern bestehende Unterschied zwischen Einstellung und Verhalten. So halten Palz et al. (2006, S. 15) fest, dass die Kluft zwischen der hohen Bereitschaft von Männern zur Übernahme von familialer Verantwortung und der geringen tatsächlichen Umsetzung zumeist auf das bessere Einkommen der Männer zurückgeführt wird. Sie sind größeren Vorurteilen im Beruf und der Gesellschaft ausgesetzt, wenn sie sich aktiv im Haushalt engagieren. Nicht selten kann ein höheres Engagement zu einer Behinderung oder zu einem Stillstand der Karriere führen. Weiters wird kritisch angefügt:

Nach wie vor wird eine Beteiligung von Männern an Erziehungs- und Hausarbeit nicht mit Blick auf das eigene Interesse der Väter eingefordert, sondern lediglich um Frauen bei ihrem täglichen Spagat zu entlasten. Männer spielen aus dieser Perspektive lediglich die Rolle eines ‚strategischen Moments‘ für eine an Frauen orientierte Vereinbarkeitspolitik. (S. 15-16)

Hofäcker (2007) stellt dazu in einer internationalen Vergleichsstudie der Zeitaufwendung und Rollenvorstellungen von Vätern fest:

Die Analyse familialer Rollenvorstellungen von Vätern zeigte, dass auf der *Einstellungsebene* egalitäre Geschlechterrollenbilder zunehmend an Bedeutung gewinnen, und dass das Leitbild eines in Familie und Haushalt engagierten Vaters in allen europäischen Ländern mehrheitlich begrüßt wird. Diese Entwicklung ist in den skandinavischen Ländern am ausgeprägtesten, ... während sie in Ländern, die durch staatliche Institutionen ein Ernährermodell fördern, deutlich geringer ausfällt. Die Ergebnisse deuten somit auf einen positiven sozialisierenden Effekt politischer Maßnahmen auf die Einstellungen von Vätern hin. (S. 197-198)

Darüber hinaus ist das soziale Milieu, in welchem die Väter leben, von Bedeutung:

Männer mit höherer Bildung, einem urbanen Wohnumfeld und geringer religiöser Bindung stellen traditionelle Verhaltensmuster in Beruf und Familie am deutlichsten in Frage. ... Die Analysen zeigen aber ebenso, dass diesen Entwicklungen auf der *Einstellungsebene* noch eine weitgehend Persistenz traditioneller Rollenbilder auf der *Verhaltensebene* gegenübersteht. (S. 198)

Aufbauend auf einer Untersuchung von Rollett und Werneck (2001, vgl. auch 2002) führte Werneck (1998) eine Langzeitstudie durch, deren Ziel „in einer Beschreibung des differentiellen Erlebens und Verhaltens von Vätern während der ersten drei Lebensjahre ihres Kindes“ (S. 153) liegt. Es zeigt sich dabei, dass einerseits bis zu einem gewissen Ausmaß ein Wandel der Vaterrolle stattfindet, andererseits jedoch in den ersten Jahren nach der Geburt traditionelle Verhaltensmuster, v.a. hinsichtlich der Rollenaufteilung, weiterhin sehr bedeutend sind.

Zusammenfassend ist eine gewisse Verunsicherung und Ambivalenz, speziell unter engagierten Vätern festzustellen – die alten Regeln, das überlieferte Anforderungsprofil an einen Vater gelten nicht mehr uneingeschränkt, andererseits existieren kaum neue, verbindliche Orientierungshilfen. Die daraus häufig resultierenden zusätzlichen Belastungen, wie z.B. die Vereinbarung der beruflichen Erfordernisse mit den (hohen) Ansprüchen an die eigene Vaterrolle bergen in sich gleichzeitig ein erhöhtes Risiko, etwa für Partnerschaftskonflikte, bis hin zur Trennung der Eltern, aber auch Chancen auf eine zusätzliche essentielle Bereicherung, vor allem durch das bewußtere Miterleben des Aufwachsens seines Kindes. (Werneck, 1998, S. 155)

Wie in vielen anderen Bereichen auch gibt es Unterschiede hinsichtlich des väterlichen Engagements zwischen unterschiedlichen Kulturen bzw. Ländern. Exemplarisch sei an dieser Stelle erwähnt, dass US-amerikanische Väter beinahe doppelt soviel Zeit mit ihren Söhnen verbringen als japanische Väter. Diese Unterschiede bestehen jedoch nicht hinsichtlich der Vater-Tochter Interaktion. Dabei zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen dem zeitlichen Ausmaß der Interaktion und dem Selbstbild der Väter (Ishii-Kuntz, 1995, S. 115-117). Weitere Befunde dieser länderübergreifenden Studie finden sich bei Nickel und Quaiser-Pohl (2001).

An dieser Stelle sei auf die ausführliche Literaturzusammenfassung über die Väterforschung, insbesondere zu den unterschiedlichen Aspekten der Vaterschaft und des Überganges zur Vaterschaft, von Werneck (1998) und auf die Arbeit von Mühling (2007), welche ausführlich die Zeitverwendung von Vätern aufzeigt, verwiesen.

Eine Zusammenfassung verschiedener Untersuchungen bezüglich der unterschiedlichen Einflussfaktoren auf das väterliche Engagement findet sich bei Pleck (1997). An dieser Stelle werden nur die wichtigsten Ergebnisse kurz dargestellt:

- Väterliches Engagement: Das väterliche Engagement hat in den vergangenen Jahrzehnten, in absoluten Zahlen ausgedrückt, nur wenig zugenommen, und eine Parität zwischen den Geschlechtern ist weiterhin noch lange nicht gegeben.
- Eigenschaften des Kindes: Väter sind mehr engagiert bei Söhnen als bei Töchtern und mehr bei jüngeren als bei älteren Kindern. Ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Familiengröße und dem Ausmaß der väterlichen Beteiligung kann nicht nachgewiesen werden. Jedoch ist dieses Ausmaß größer bei Erstgeborenen und bei Frühgeburten.
- Eigenschaften des Vaters: Es lässt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen väterlichem Engagement und dem Bildungsstatus, Beruf, Einkommen und sozioökonomischem Status feststellen. Tendenziell ist das Engagement jedoch größer, je höher die Bildung und das Einkommen.

- Motivation: Die Motivation des Vaters, sich an der Betreuung des Kindes zu beteiligen, wird beeinflusst durch die eigene Entwicklungsgeschichte und durch persönliche Eigenschaften. Vor allem die Beziehung zum eigenen Vater spielt dabei eine wichtige Rolle. Kein eindeutiger Zusammenhang zeigt sich hingegen zwischen der Motivation und dem Alter des Vaters. Ein egalitäres Geschlechterrollenverständnis und ein höherer Selbstwert sind jedoch mit höherem Engagement verbunden.
- Die Rolle der Partnerin: Väter, deren Partnerinnen berufstätig, älter, gebildeter sind und ein egalitäres Geschlechterrollenbild haben, sind involvierter als Väter mit nicht berufstätigen, jüngeren und weniger gebildeten Partnerinnen. Auch trägt eine gute Partnerschaft zu einer höheren Beteiligung bei.
- Institutionelle Faktoren: Nicht berufstätige Väter verbringen mehr Zeit mit ihrem Kind. Jedoch besteht kein Zusammenhang (abgesehen von Freizeitaktivitäten) zwischen dem Ausmaß der Arbeitszeit und der väterlichen Beteiligung. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird dabei von vielen Vätern als belastend erlebt, wobei ein höheres Engagement bei entsprechenden Maßnahmen (z.B. Zeitflexibilität, 4-Tage-Arbeitswoche, Unterstützung von Arbeitgeberseite, Verfügbarkeit von Väterkarenz) festzustellen ist.

8.2 Paare werden Eltern – Die LBS-Familien-Studie

Im Folgenden wird auf die Ergebnisse einer Längsschnittstudie von der deutschen Forschergruppe rund um Fthenakis (2001; Fthenakis, Kalicki & Peitz, 2002), der sogenannten ‚LBS-Familien-Studie‘, eingegangen, welche seit 1995 an 175 Paaren die Auswirkungen des Überganges zur Elternschaft und die weiteren Entwicklungen der jungen Familien untersucht.

8.2.1 Beteiligung des Vaters an kindbezogenen Aufgaben

Es zeigt sich, dass jene kindbezogenen Aktivitäten, welche mit Spaß und Freude verbunden sind (wie z.B. spielen, spazieren gehen) in den meisten Fällen von beiden Elternteilen ausgeführt werden und deren Verteilung ausgewogen ist. Hingegen übernehmen die Versorgungs- und Betreuungsaufgaben zumeist die Mütter. Von den insgesamt 19 Aufgaben, welche in der Studie untersucht wurden, übernehmen knapp die Hälfte nur die Mütter bzw. beide Elternteile. Statistisch gesehen übernimmt ausschließlich der Vater lediglich eine halbe Aufgabe. Das Engagement der Väter ist dabei bei den leiblichen, bei älteren Kindern und bei Söhnen höher, aber auch dann, wenn sie im selben Haushalt wohnen (Fthenakis, 2001, S. 79-80).

8.2.2 Faktoren, welche die väterliche Beteiligung beeinflussen

8.2.2.1 Merkmale und Einschätzungen des Vaters

Einer der wichtigsten Faktoren diesbezüglich ist die Einstellung des Vaters zur Schwangerschaft und der Erwünschtheit des Kindes. Kommt die Schwangerschaft für die Väter zu einem für sie richtigen Zeitpunkt hinsichtlich Alter, beruflicher Pläne oder Qualität der Partnerschaft und ist die Freude auf ein Kind groß, dann ist ihr Engagement nach der Geburt besonders hoch. Bemerkenswert ist, dass diese Abhängigkeit zwischen Übernahme und Ausgestaltung der Vaterrolle und individueller Einstellung und Zielorientierung bei den Müttern nicht vorhanden ist (Fthenakis, 2001, S. 81).

8.2.2.2 Merkmale der Lebenssituation und äußere Einflussfaktoren

Das berufliche Umfeld der Väter hängt eng mit deren Ausgestaltung der Vaterrolle und der Beteiligung in der Familie zusammen. Je höher die Wochenarbeitszeit und je höher die berufliche Belastung, desto geringer ist die Unterstützung der Frau während der Schwangerschaft, das Engagement in der Kinderbetreuung und die Beteiligung an Haushaltsaufgaben. Weiters sinkt unter diesen Umständen die Qualität der Partnerschaft, und es kommt häufiger zu Streitigkeiten und negativer Paarkommunikation. Es scheint, dass ein hohes berufliches Engagement häufig nur auf Kosten der Familie möglich ist (Fthenakis, 2001, S. 83).

8.2.2.3 Das Verhalten der Mutter

Ein weiterer wichtiger Einflussfaktor väterlicher Partizipation an der Kinderbetreuung ist nach Fthenakis (2001) das mütterliche Verhalten.

Mütter, die schon vor der Geburt des Kindes ihrem Partner die Fähigkeit absprechen, das Kind angemessen zu betreuen und engagiert, sensibel und kompetent auf die Bedürfnisse des Kindes einzugehen, geben ihm wenig Möglichkeiten, sich an der Betreuung und Versorgung des Kindes zu beteiligen. Stattdessen übernehmen diese Frauen die anfallenden Aufgaben selbst. ... Ein geringes väterliches Engagement ist somit auch Resultat des mütterlichen Verhaltens. Wenn die Frau jedoch an die Kompetenzen ihres Partners als Vater glaubt, bezieht sie ihn verstärkt in das familiäre Leben und die Sorge um das Kind ein. Die Beteiligung der Männer an kindbezogenen Aufgaben ist in diesem Fall hoch. (S. 83-84)

Diese steuernde Funktion der Mütter wird auch als ‚Gatekeeping‘ (in etwa ‚Türsteher-Funktion‘ oder ‚Weichensteller-Funktion‘) bezeichnet. Dabei sind v.a. solche Frauen von den väterlichen Fähigkeiten ihres Partners überzeugt, welche diesem Eigenschaften zuschreiben, die eher weiblichen Geschlechtsstereotypen entsprechen, nämlich ‚gefühlvoll‘, ‚mitteilsam‘,

‚anpassungsfähig‘, ‚verständnisvoll‘, ‚hilfsbereit‘ und ‚zärtlich‘. Interessant in diesem Zusammenhang ist auch, dass das Vertrauen der Väter in ihre eigenen Fähigkeiten nicht von Bedeutung für das Ausmaß ihres familialen Engagements ist (Fthenakis, 2001, S. 84).

8.2.2.4 Merkmale des Kindes

Das Ausmaß der väterlichen Beteiligung hängt schließlich auch mit dessen subjektivem Eindruck der Persönlichkeitsmerkmale und des Verhaltens des Kindes zusammen. Väter, welche ihr Kind als unkompliziert und pflegeleicht beschreiben, haben auch mehr Freude und weniger Frustration im Umgang mit diesem. Andererseits überlassen sie die Betreuung und Versorgung des Kindes nahezu völlig der Partnerin, wenn sie ihr Kind als schwierig charakterisieren. Ob das Kind als problematisch oder unkompliziert erlebt wird, hängt dabei vom Alter des Kindes ab. Im Alter von 4 Monaten ist vor allem eine schlechte Laune und eine schlechte Tröstbarkeit des Kindes mit Problemen für den Vater verbunden, während bei eineinhalbjährigen Kindern ein ausgeprägtes Trotzverhalten und häufige Wutanfälle die Väter überfordern können. Dies kann dazu führen, dass der Vater bei Schwierigkeiten mit dem Kind dieses an die Mutter abgibt und ihm langfristig gesehen die notwendigen Erfahrungen fehlen. Diese Dynamik führt in Folge zu einer Verfestigung des negativen Eindrucks vom Kind (Fthenakis, 2001, S. 85-86).

8.3 Männerstudie in Deutschland und in Österreich

Zulehner führte 1998 in Deutschland und 2003 in Österreich zwei groß angelegte Untersuchungen zum Selbstbild der Männer durch, wobei sich die Fragestellungen beider Studien ähneln. In Clusteranalysen von Einzelaussagen, welche einerseits eher überkommen-traditionelle und andererseits zeitgenössisch-moderne Vorstellungen der Geschlechter beinhalten, kommt er in beiden Untersuchungen zu folgenden vier Männertypen:

- Traditioneller Typ (14%): Dieser Typ von Mann hat ein sehr stark überkommen-traditionelles Bild von Männern und Frauen und repräsentiert den herkömmlichen Familienernährer. Er ist schwerpunktmäßig der Berufsmann, für welchen die Erwerbsarbeit ein Männerprivileg ist. Er fühlt sich hauptsächlich für das Einkommen zuständig und überlässt die Hausarbeit und die Kinderpflege den Frauen.
- Moderner bzw. neuer Typ (30%): Im Gegensatz zum traditionellen Typ hat der moderne Typ sehr starke zeitgenössisch-moderne Vorstellungen der Geschlechter und entspricht am ehesten einem zeitangepassten (Lebens-)Partner. Für ihn ist die Berufswelt nicht mehr so

wichtig. Er ist partnerschaftlicher was die Hausarbeit und die Beschäftigung mit den Kindern betrifft.

- Pragmatischer Typ (20%): Diese Gruppe von Männern steht den Traditionellen nahe, jedoch sind sie auch zeitgenössisch-modernen Aspekten nicht abgeneigt und versuchen, alte und neue Aspekte pragmatisch zu kombinieren.
- Unbestimmter bzw. unsicherer Typ (36%): Der vierte und letzte Typ hat einerseits niedrige traditionelle aber auch niedrige moderne Werte.

Die Unterschiede zwischen den einzelnen Typen sind sehr beträchtlich. So stimmen in der österreichischen Untersuchung z.B. nur 11% der Traditionellen, jedoch 56% der Modernen der Aussage zu, dass es am besten sei, wenn der Mann und die Frau die Erwerbsarbeit einschränken und sich beide gleich um Haushalt und Kinder kümmern. Es zeigt sich auch, dass zwischen den Jahren 1992 und 2002 der Anteil des traditionellen Typs zugunsten des Modernen Typs sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen zurückging. Bemerkenswert ist jedoch, dass bei den jüngeren Männern eine Polarisierung erkennbar ist, da sich sowohl der Anteil des traditionellen als auch der des modernen Typs zunimmt (Zulehner, 2003, S. 22-24).

Befragt nach den Aufgaben von Mann und Frau in der Kindererziehung, zeigt sich, dass 44% der Männer der Meinung sind, die Frau solle zu Hause bleiben, solange das Kind noch klein ist. 39% meinen hingegen, dass beide Geschlechter berufstätig sein sollen und sich beide um Haushalt und Kinder kümmern sollen. Nur 13% finden, dass Frau ganz zu Hause bleiben und der Mann für das Einkommen sorgen soll. Jeweils nur 1% sind der Meinung, dass der Mann beim Kind bleiben soll, während die Frau berufstätig ist und dass Kleinkinder möglichst früh in einer außerfamilialen Einrichtung betreut werden sollen (Zulehner, 2003, S. 71-72).

Bei der Verteilung der Haushalts- und Familientätigkeiten können nach Zulehner (2003, S. 79-80) drei Gruppen unterschieden werden: Erstens erledigen Männer vermehrt die nach außen gerichteten Aufgaben (wie z.B. Behördenwege, Auto waschen, Möbelkauf), während zweitens Frauen mehr die Haushaltstätigkeiten (putzen, waschen, bügeln, einkaufen usw.) erledigen. Drittens gibt es noch die partnerschaftlich erledigten Haushaltsarbeiten (Krankenbesuche, sich um Eltern kümmern, Müllentsorgung und Gartenarbeit).

Auch konnte Zulehner (2003, S. 87) feststellen, dass Männer in einem geringen Ausmaß Versorgungs- und in einem hohen Ausmaß Freizeittätigkeiten mit den Kindern übernehmen, während Frauen beide Tätigkeiten machen.

Es zeigt sich, dass moderne Männer vermehrt Versorgungstätigkeiten übernehmen als traditionelle Männer. Dennoch machten die Männer im Jahr 2002 im Schnitt mehr mit den Kindern, als dies noch im Jahr 1992 der Fall war (Zulehner, 2003, S. 160-161).

8.4 Väterstudie von Fthenakis und Minsel

In einer repräsentativen Studie von Fthenakis und Minsel (2002), welche an 1.058 Vätern bzw. Männern, an 725 Müttern bzw. Frauen und an 333 Jugendlichen in Deutschland über einen Zeitraum von 3 Jahren durchgeführt wurde, ging es um die Konzeption der Rolle des Vaters aus Sicht von Männern, Frauen und Jugendlichen.

Die Daten stützen die Annahme, dass die befragten Väter nicht ein traditionelles Vaterbild, sondern ein erweitertes Vaterschaftskonzept vertreten. Denn als wichtigste Funktion des Vaters wird die soziale Funktion genannt, gefolgt von der ökonomischen Funktion (der Vater als Brotverdiener). An dritter Stelle folgt die instrumentelle Funktion. Der Karriereverzicht wird von den meisten Befragten abgelehnt. ... Die Studie bestätigt, dass man gegenwärtig von einer „sanften Revolution“ im Vaterschaftskonzept sprechen kann. (S. 89)

Zwei Drittel aller Männer (mit und ohne Kinder) definieren sich dabei als ‚Erzieher des Kindes‘ (soziale und instrumentelle Funktion des Vaters) und nur ein Drittel als ‚Brotverdiener des Kindes‘ (ökonomische Funktion). Ähnlich ist die Verteilung bei den befragten Frauen und Jugendlichen.

In einer Detailanalyse der Studie zeigt sich, dass sich kinderlose Männer hinsichtlich der unterschiedlichen Funktionen des Vaters sehr stark am Vorbild des eigenen Vaters orientieren. Auch bewerten diese Männer die soziale und instrumentelle Funktion höher und sind eher zum Karriereverzicht bereit, wenn sie eine egalitäre Geschlechterrollenorientierung haben. Hinsichtlich der kindbezogenen Aufgaben streben 69% aller kinderlosen Paare eine partnerschaftliche Lösung an, während 28% bzw. 3% der Meinung waren, dass die Aufgaben von der Mutter bzw. vom Vater erledigt werden sollten.

Anders die Situation von werdenden Vätern und Müttern bzw. solchen mit Babys. Mit der Geburt des ersten Kindes übernehmen die Eltern ein traditionelles Rollenmodell, welches oftmals nicht im Einklang mit ihren eigenen Konzepten zu bringen ist, wobei sich Väter mit egalitär orientierten Frauen stärker an der Kinderbetreuung beteiligen als solche mit traditionell orientierten Partnerinnen. Auffallend ist jedoch, dass sich das Vaterschaftskonzept beim Übergang zur Elternschaft nicht ändert. Dies führt zu einem Scheren-Effekt, d.h. dass die Differenz zwischen den Idealvorstellungen und der Realität größer wird. Sie ist vor allem bei egalitär eingestellten Personen am größten, während der Unterschied zwischen Realität und Ideal bei traditionell eingestellten Personen am geringsten ist. Einher geht diese Veränderung mit einer Verschlechterung der Partnerschaftsqualität bis zum Alter des Kindes von 20 Monaten, da viele Paare mit der geänderten Lebenssituation oftmals nicht zurecht kommen. Die

Väter sind während dieser Zeit stärker als je zuvor beruflich engagiert, da ein Karriereverzicht in den meisten Fällen abgelehnt wird, und sie wählen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie das sogenannte ‚Segmentationsmodell‘ (siehe Kap. 9.4, S. 96), während die Mütter das Synergiekonzept, welches nicht zwischen Beruf und Familie trennt, wählen.

8.5 Untersuchung von Seczer

In einer Studie von Seczer (2004) an 109 Elternpaaren wird der Frage nachgegangen, woran eine aktive Beteiligung des Vaters bei der Erziehungsverantwortung bzw. bei der praktischen Versorgung eines bis höchstens drei Jahre alten Kindes scheitert. Es zeigt sich, dass zwar die Vorstellung von der Bedeutung der Vaterschaft eine egalitäre und partnerschaftliche ist, die Einstellungen zur Elternschaft jedoch von traditionellen Werten von Vaterschaft und Mutterschaft dominiert sind. Diese Ambivalenz zwischen der Vorstellung einer modernen Vaterschaft und traditionellen Rollenbildern bezüglich Elternschaft macht eine aktive Beteiligung sehr schwierig.

Es zeigt sich, dass Väter von älteren Kindern mehr und in traditioneller Weise an der Versorgung beteiligt sind (was auch von den Müttern gewünscht wird), obwohl sie sich dadurch belasteter fühlen. Auch wird die Gestaltung der Beziehung zwischen den Partnern mit zunehmendem Alter des Kindes als schwieriger erlebt, wobei Väter von Töchtern glücklicher in dieser Beziehung sind als Väter von Söhnen, da letztere vermutlich stärker unter Druck sind, ein Vorbild für den Sohn zu sein und deshalb mehr Zeit mit diesem verbringen. Hingegen sind die Erwartungen bei einer Tochter geringer, und die Väter ziehen sich eher aus der aktiven Vaterrolle zurück.

Seczer (2004, S. 215) kommt zum Schluss, dass, während die Vaterschaft hinsichtlich der damit verbundenen Vorstellungen eher progressiv von beiden Elternteilen konzipiert ist, die Einstellung zu Elternschaft eher konservativ konzipiert ist. Dabei wird letztere oft unreflektiert von alten, zumeist traditionellen Mustern übernommen und ist mit modernen Vaterschaftskonzepten nicht vereinbar.

8.6 Studie ‚Jugendliche Familienfähigkeit‘

Kurz soll an dieser Stelle auf die oben genannte Studie des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2004b) eingegangen werden, in welcher die Einstellungen, Erwartungen, Pläne und Werte von insgesamt 500 jungen Erwachsenen im Alter zwischen 18 und 25 Jahre in Bezug auf Partnerschaft, Familie und Lebensplanung untersucht

wurde.

Die Generation der 18 bis 25 Jährigen zeichnet sich durch den Wunsch nach Erwerbstätigkeit und dem gleichzeitig hohen Stellwert von Familie aus. ... Gleichberechtigung heißt für die Jugendlichen, dass beide PartnerInnen sich am Arbeitsaufkommen zur Hälfte beteiligen. ... Die männlichen Jugendlichen haben ohne Zweifel große Pläne hinsichtlich der Vaterschaft; sie planen einen Quantensprung in die neue Welt der aktiven, zugewandten, präsenten Väter. Allerdings korrigieren die Daten dieses idyllische Vorhaben – die Mehrheit der männlichen und weiblichen Befragten antizipieren letztlich doch oft immer noch eine klassische Arbeitsteilung: Vollzeit = männlich, Teilzeit = weiblich. Aktive Vaterschaft wird vielfach nicht im Widerspruch zur Vollzeitarbeit gesehen. (S. 139-140)

Es zeigt sich also, dass es eine Diskrepanz zwischen den Wünschen und der Realität gibt. Deshalb fordern die Studienautoren, dass an dieser Stelle kreative Vereinbarkeitsmodelle ansetzten müssen, da einerseits sowohl das Klischee des neuen Mannes als auch die Rolle des Hausmannes von beiden Geschlechtern abgelehnt wird, andererseits aber auch die Rolle des Vaters in der Familienarbeit kaum wahrgenommen wird.

8.7 Untersuchung zur späten Kindheit

In einer 2004 von Schmitt (S. 146-154) durchgeführten Untersuchung von Vätern und Müttern der seit 1991 bestehenden Längsschnittstudie ‚Familienentwicklung im Lebenslauf‘ unter der Leitung von Rollet und Werneck an der Universität Wien, zeigten sich bezüglich der Einstellung und Ausgestaltung der Vaterrolle in der späten Kindheit (elf Jahre nach der Geburt) folgende Ergebnisse:

- Die Väter fühlen sind gleichzeitig als Berufs- und Familienmenschen, sie sind mit der Aufteilung der Zeit für Beruf, Familie und Freizeit ‚nicht ganz zufrieden‘, fühlen sich durch die Berufstätigkeit ‚eher belastet‘ und wollen mehr Zeit mit der Familie verbringen.
- Die Kindererziehung übernimmt zumeist die Mutter, wobei sich die Väter sicher im Umgang mit den Kindern fühlen, alltägliche Aktivitäten gerne verrichten und die Belastung durch das Kind als eher gering einschätzen.
- Die befragten Väter halten in den meisten Fälle eine egalitäre Aufteilung der Hausarbeit und der Kinderbetreuung für wichtig. Jedoch entspricht die tatsächliche Arbeitsaufteilung eher traditionellen Mustern, wobei ‚typisch weibliche‘ Haushaltstätigkeiten seltener ausgeführt werden als ‚typisch männliche‘. Auch engagieren sich Väter seltener an kindbezogenen,

schulbezogenen und fürsorglichen Tätigkeiten, aber zu gleichen Teilen an spielbezogenen Tätigkeiten.

- Das jeweilige Ausmaß der väterlichen Beteiligung hängt mit den eigenen Einstellungen, den Einstellungen der Partnerin sowie dem Beschäftigungsstatus der Partnerin und dem Temperament des Kindes zusammen. Die Arbeitsaufteilung ist umso egalitärer, je egalitärer die Rolleneinstellungen sind, je höher die Belastung durch Kinder empfunden wird, je mehr Stunden die Mutter beruflich arbeitet und je schwieriger das Temperament des Kindes ist.
- Es zeigt sich auch ein Zusammenhang zwischen Vätertypen und Einstellungen, wobei die Einstellungen des Vaters, Merkmale der Partnerin und die Rahmenbedingungen die Praxis der Vaterschaft bestimmen. ‚Neue Väter‘ und ‚Belastete, nicht-traditionelle Väter‘ sind sehr aktive Väter, für die Berufsorientierung und egalitäre Rolleneinstellungen kein Gegensatz sind. Jedoch ist für letztere Gruppe das familiäre Engagement eine zusätzliche Belastung und sie bräuchte mehr betriebliche und gesellschaftliche Unterstützung zur aktiveren Gestaltung der Vaterrolle. Hingegen zeigen ‚Belastete, traditionelle Väter‘ und ‚Familienorientierte, traditionelle Väter‘ nur wenig Engagement im Haushalt und der Kinderbetreuung.

9 Väter und Arbeitswelt

9.1 Allgemeines

Die Wirtschaft von heute ist – im Gegensatz zu früheren Zeiten – gekennzeichnet durch eine Zunahme von Teilzeitarbeitsplätzen, durch die Abnahme von lebenslangen Beschäftigungsverhältnissen in einem Unternehmen, durch die Forderung nach flexibler zeitlicher Verfügbarkeit und Mobilität und durch zunehmende Arbeitsinstabilität. Und während für die Männer die Bedeutung der Arbeit und der Karriere für die Identität sinkt, steigt diese für die Frauen. Durch den Arbeitseintritt der Frauen wird auch ihre Position gestärkt, was zur Folge hat, dass sie unabhängiger als früher sind und daher die Männer zur verstärkten Teilnahme am Familienleben fordern können. Das Resultat all dieser Veränderungen sind zunehmende Spannungen von Arbeitswelt und Familie (Mintz, 1999, S. 25-26).

Auch für Gesterkamp (S. 23) ist die Arbeitswelt von heute starken Veränderungen ausgesetzt: So kann eine Vollbeschäftigung, im Gegensatz zu vor einigen Jahrzehnten, nicht mehr garantiert werden und die einheitlichen Arbeits- und Lebensmuster verschwinden zusehends. Die Arbeit von heute ist gekennzeichnet durch Vielfalt und Ungleichzeitigkeiten. Vor allem jüngere ArbeitnehmerInnen sind diesen Veränderungen in einem immer stärkeren Ausmaß ausgesetzt. Diese Krise der Vollbeschäftigung steht dabei im Zusammenhang mit einem Wanken der alten männlichen Ordnung in der Berufswelt. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitsplatz in kleineren und mittleren Betrieben sowohl für die Facharbeiter als auch für die Vorgesetzten immer mehr zum Mittelpunkt ihrer Existenz wird.

9.2 Die Arbeitswelt im Wandel der Zeit

Die Arbeitswelt war im Europa des 20. Jahrhunderts einem starken Wandel unterworfen (siehe auch Kap. 4.1, S. 27). So verbesserten sich u.a. die Arbeitsbedingungen, verringerten sich die Arbeitszeiten, es fand ein Wandel von einer landwirtschaftlich orientierten über eine industrialisierte hin zu einer serviceorientierten Arbeitswelt statt. Der Anteil der berufstätigen Frauen wurde größer, genauso wie der relative Anteil von Teilzeitarbeit (v.a. bei den Frauen) (Ghysels, 2004, S. 44-46).

Diese Veränderungen spiegeln sich auch in den wissenschaftlichen Untersuchungen der Nachkriegszeit wieder, welche der Frage nach der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und

Mutterschaft bzw. deren wechselseitigen Auswirkungen nachgingen. Denn der Eintritt der Frauen und Mütter in den Arbeitsmarkt stellt eine der wichtigsten Veränderungen in sozialer und ökonomischer Hinsicht der letzten 60 Jahre dar. Erst in den letzten Jahren gewann auch das Thema Vaterschaft und Beruf an Bedeutung, obwohl die Erwerbsquote der Männer annähernd gleich blieb. Vielmehr ist dies auf ein verändertes Rollenverständnis vieler Väter zurückzuführen, welches oftmals einen zunehmenden Konflikt zwischen Beruf und Familie mit sich bringt (Levine & Pittinsky, 2002, S. 120).

Matzner (2004, S. 116) merkt jedoch kritisch an, dass vor allem die deutschsprachige Forschung bis jetzt wenig Interesse am Zusammenhang von Erwerbstätigkeit und Vaterschaft gezeigt hat, obwohl bekannt ist, dass auch Väter mit der Vereinbarkeitsproblematik – genauso wie Mütter – konfrontiert sind.

Optimistisch zeigt sich hingegen Dettling (2002, S. 105-107), welcher zwei Entwicklungen aufzeigt, die Bewegung in die Familienpolitik bringen. Erstens stellt er eine Individualisierung vieler Lebensbereiche, auch innerhalb der Familie, fest. So wird sprachlich immer häufiger von Vätern, Müttern und Kindern gesprochen anstatt von Familie oder Eltern, d.h. das Individuum rückt mehr und mehr in den Mittelpunkt, ohne dass dabei die Bedeutung der Gemeinschaft und des Zusammenhaltes der Familie untergeht. Zweitens führt diese neue Sprache langsam aber stetig zu einem veränderten Bild der Familie im 21. Jahrhundert. Die Veränderungen der Familien- und Arbeitswelt (z.B. Anstieg der kinderlosen Familien und Anstieg der Scheidungen, Frauen drängen auf den Arbeitsmarkt) führen zu neuen Realitäten, die dazu führen, dass Wirtschaft und Gesellschaft wieder kinder- und familienfreundlicher werden bzw. werden müssen. Das Konzept der ‚Work-Life-Balance‘ (darunter versteht man die Vereinbarkeit von Beruf und Familie; siehe z.B. auch Michalk & Nieder, 2007) findet dadurch immer mehr in den Unternehmen Berücksichtigung.

9.2.1 Der Arbeitsbegriff im Wandel der Zeit

Nach Gesterkamp (2007, S. 14-23) war die meiste Zeit in der Geschichte der Menschheit die Arbeit für den Menschen kein Selbstzweck, sondern diente ausschließlich der Sicherung der Existenz. Für die Römer war die Arbeit das Gegenteil von Muße und im Mittelalter prägten christliche Arbeitsvorstellungen die Gesellschaft – so ist in der Bibel von etwas Mühevollen, von einer Strafe die Rede. Der Arbeitsrhythmus war dabei bestimmt von den Jahreszeiten und dem christlichen Kalender.

Mit der Reformation kam es zu einem Wertewandel. Geprägt vom Protestantismus wurde die Arbeit als Bußübung und heilige Aufgabe gedeutet, sie war für die Menschen ein

Weg zu deren Erlösung. Zeitgleich verlor der Begriff der Arbeit den herabsetzenden Sinn früherer Epochen.

Wie bereits in Kapitel 4.1.1 (S. 27) erwähnt, arbeiteten Männer und Frauen bis zum Beginn der Neuzeit gemeinsam unter einem Dach. Erst mit dem Beginn der Industrialisierung kam es zur Trennung von Hausarbeit und Erwerbsarbeit und somit zu einer Trennung der Geschlechter. Der Mann wurde mit dieser Entwicklung zum Ernährer der Familie, während die Frau die häuslichen Arbeiten fortführte.

9.2.2 Neue Realitäten der Arbeitswelt

Während zur Zeit der Industriegesellschaft die Familien- und Sozialpolitik darin bestand, dass die Männer für den Familienlohn sorgten und die Betreuung der Kinder zu Hause stattfand, rücken die Lebens- und Arbeitswelt in der heutigen Zeit räumlich wieder näher. Viele Menschen haben mehr Freizeit im Vergleich zu früher, und immer mehr Frauen drängen auf den Arbeitsmarkt. Die Selbstverständlichkeit des allein verdienenden Mannes bzw. Vaters nimmt immer mehr ab (Dettling, 2002, S. 110-118).

Diese veränderten gesellschaftlichen Bedingungen bewirken auch eine geänderte und neue Struktur der Arbeitswelt. ‚Work-life-Balance‘ findet dabei immer mehr Berücksichtigung, damit die Übernahme von privater Verantwortung nicht zum Karrierehemmnis wird. In der Personalpolitik finden Strategien der Personalentwicklung Eingang, welche sich unter dem Begriff ‚Employability‘ zusammenfassen lassen können. Mit diesem Begriff wird die Qualität der neuen Arbeitsbeziehungen umschrieben, welche nicht mehr von einer lebenslänglichen beruflichen Normalbiografie bei einem Arbeitgeber gekennzeichnet ist, sondern sich dadurch auszeichnet, dass sowohl ArbeitnehmerInnen als auch ArbeitgeberInnen sich für einen gewissen Zeitraum verpflichten, das Beste in der Arbeit zu geben bzw. die Arbeit und die Marktfähigkeit der MitarbeiterInnen bestmöglich zu fördern. Besonders berufstätige Väter und Mütter bedürfen auf Grund ihrer besonderen Situation einer Restrukturierung der Arbeitswelt, welche unter dem Begriff ‚Redesigning Work‘ zusammengefasst wird. „Das bedeutet, Arbeitsprozesse neu zu gestalten mit dem Ziel, der Dauerüberlastung von Mitarbeitern vorzubeugen“ (Dettling, 2002, S. 117).

9.3 Bedeutung des Berufes für Väter

Unbestritten hat der Beruf bzw. die Berufstätigkeit für viele Männer und Väter eine große identitätsstiftende Bedeutung, da ein Großteil von ihnen ganztags arbeitet und sie somit eine lange Zeit an der Arbeitsstelle verbringen (Matzner, 2004, S. 117, 120).

Für Gesterkamp (2007) ist die Erwerbsorientierung „ein zentraler Bestandteil vor allem des männlichen Lebensentwurfes. Im Laufe des zu Ende gegangenen Jahrhunderts hat sich die elementare Bedeutung des Berufes eher noch verstärkt, gerade weil andere Eckpfeiler männlicher Identität und Selbstdarstellung ins Wanken gerieten“ (S. 14).

Die Lebenszufriedenheit ist laut österreichischem Arbeitsklima-Index von berufstätigen Männern mit einem Kind höher als jene von Männern ohne Kinder, während es bei berufstätigen Frauen keine Unterschiede gibt (Hofinger & Enzenhofer, 2006, S. 68-69). Weiters leisten die berufstätigen Väter mehr Überstunden als kinderlose Männer, und bei ersteren ist die vereinbarte Arbeitszeit mit 39 Stunden und die reale Arbeitszeit mit 43.5 Stunden um jeweils knapp eine Stunde länger als bei der zweiten Gruppe (S. 72).

Während also die reale Wochenarbeitszeit von Männern mit bzw. ohne Kinder annähernd gleich ist und bis zur Pensionierung durchwegs bei über 40 Stunden liegt, differiert diese stark bei Frauen. Während sie bei kinderlosen Frauen kontinuierlich mit dem Alter abnimmt (von über 38 auf etwa 30 Stunden), ist die Wochenarbeitszeit bei Müttern im Alter zwischen 26 bis 50 Jahre um bis zu acht Stunden geringer. Lediglich Mütter bis 20 Jahre arbeiten mit etwa 40 Stunden mehr als Frauen ohne Kinder. Auch zeigen sich Unterschiede hinsichtlich des Bildungsstatus. Einzig Väter mit einem Hochschulabschluss reduzieren die Überstunden, da es sich diese vermutlich am ehesten finanziell leisten können, auf einen Teil des Einkommens zu verzichten. Dass insgesamt Vätern ohne Überstunden eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser gelingt als Vätern mit Überstunden, liegt auf der Hand. Weiters ist der Anteil an Teilzeit arbeitenden Männern mit etwa 5% äußerst gering, während 31% der Frauen ohne Kind und 53% der berufstätigen Mütter teilzeitbeschäftigt sind. Der Anteil der Väter in Teilzeit liegt bei jenen mit einem Pflichtschul- und Lehrabschluss bei 2% und bei jenen mit einem Hochschulabschluss bei 18% (Hofinger & Enzenhofer, 2006, S. 73-77).

In diesem Zusammenhang sei nochmals auch auf Gesterkamp (2007) verwiesen, welcher sich in seinem Buch ‚Die Krise der Kerle‘ ausführlich mit der politischen Diskussion um die Krise der Arbeitsgesellschaft und deren Zusammenhang mit dem Wandel im Geschlechterverhältnis, insbesondere hinsichtlich der Veränderung der männlichen Arbeits- und Lebensstile, auseinandersetzt.

9.4 Theoretische Annahmen und Hypothesen

Nach Zedeck (1992, zitiert nach Tölke & Diewald, 2003, S. 352-359) gibt es drei Richtungen der Hypothesenbildung hinsichtlich eines möglichen Zusammenhanges zwischen Familiensphäre und Erwerbssphäre:

- ‚Spillover‘-Hypothesen: Diese Theorien postulieren, „dass sich die Beschäftigungsbedingungen kausal und gleichsinnig auf das Familienleben auswirken, das heißt: Gute Beschäftigungsbedingungen und eine erfolgreiche berufliche Positionierung sind wichtige Ressourcen, welche die Handlungsmöglichkeiten erweitern und so die Möglichkeiten eines Übergangs zur Elternschaft positiv beeinflussen“ (S. 352).
- ‚Kompensations‘-Hypothesen: Im Gegensatz zu den vorigen Hypothesen wird von einer kausal inversen Beziehung zwischen Familiensphäre und Berufsleben ausgegangen. So wird postuliert, dass familiäre Erfahrungen gesucht werden, welche die Berufserfahrungen ergänzen bzw. kompensieren und dass ein höherer Grad an Engagement in der Familie oder im Beruf auf Kosten des jeweils anderen Bereiches geht.
- ‚Segmentations‘-Hypothesen: Die Lebensbereiche Familie und Arbeit beeinflussen sich nicht in kausaler Weise, bzw. Entwicklungen in diesen lassen sich nicht auf gemeinsame Faktoren zurückführen.

Des Weiteren können zusätzlich noch zwei weitere Möglichkeiten des Zusammenhanges zwischen Familie und Beruf in Erwägung gezogen werden:

- ‚Kongruenz‘-Hypothesen: Es besteht zwar kein kausaler Zusammenhang zwischen Beruf und Familie, jedoch ist dieser auf dritte Faktoren, wie z.B. Persönlichkeitsmerkmale oder Lebenserfahrungen, zurückzuführen.
- Institutionelle Ordnung von Gesellschaften: Zu guter Letzt kann die Hypothese aufgestellt werden, dass oben genannter Zusammenhang auf Grund des unterschiedlichen Ausmaßes und der unterschiedlichen Weise der materiellen Konsequenzen einer Elternschaft für Männer und Frauen besteht (Mayer, 1997, zitiert nach Tölke & Diewald, 2003, S. 352).

An Hand des in Deutschland im Jahre 2000 durchgeführten Familien-Survey an über 35jährigen Männern konnte festgestellt werden, dass berufsbiografische Unsicherheiten, wie z.B. Erwerbsunterbrechungen auf Grund von Arbeitslosigkeit aber auch berufliche Aufstiege, nur zum Teil eine signifikante Bedeutung für den Übergang zur Vaterschaft haben. Diese führen zu einer geringeren Wahrscheinlichkeit einer Gründung einer Familie und bestätigen die ‚Spillover‘-Hypothesen. Jedoch haben andere Merkmale einer unsicheren Berufsbiografie, wie z.B. eine Befristung des Arbeitsverhältnisses oder eine Teilzeitbeschäftigung, keinen Einfluss auf eine Realisierung der Vaterschaft, womit auch Kompensations- und Kongruenzhypothesen nicht ausgeschlossen werden können. Den stärksten Effekt auf die Familiengründung hat die private Lebensform, wobei es v.a. bei Eheschließungen vermehrt zu einer Elternschaft kommt (Tölke & Diewald, 2003, S. 374-376).

9.5 Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht von Arbeitnehmern

9.5.1 Allgemeines

Die Frage der Verbindung von Beruf und Familie ist nicht nur eine, welche sich den Frauen stellt, sondern von welcher auch immer mehr Männer betroffen sind. Dies ist v.a. für jüngere Eltern im Alter von 25 bis 40 Jahren von Bedeutung, da in diesem Zeitraum die Familiengründung mit der Forderung nach hoher Flexibilität, Mobilität und verstärktem Engagement von beruflicher Seite zusammenfällt (Gerzer-Sass, 2001, S. 169-170).

Dennoch findet das Thema der väterlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie erst seit einigen Jahren „allmählich eine gewisse Berücksichtigung in der Personalwirtschaftslehre, der Managementforschung sowie in der Praxis mancher Unternehmen“ (Matzner, 2004, S. 119).

Nach Auer (2006, S. 30-35) können dabei drei Rollen von Vätern bzw. Männern im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben beschrieben und diskutiert werden:

- Väter als ‚Profiteure‘: Väter profitieren, da sie weniger von den negativen Konsequenzen der Vereinbarkeitsproblematik betroffen sind als Mütter. Durch das familiale Umfeld wird das berufliche Engagement sogar noch gesteigert.
- Väter als ‚Betroffene‘: Die Väter können aber auch als ‚Betroffene‘ der dominierenden gesellschaftlichen, organisatorischen und familialen Vereinbarkeitsstrukturen gesehen werden. So sind sie z.B. von ihren Partnerinnen mit veränderten Ansprüchen an die Partner- und Vaterrolle konfrontiert, während sie andererseits gleichzeitig erhöhten beruflichen Anforderungen ausgesetzt sind. Besonders aktive Väter sind bei einem wenig unterstützenden (beruflichen) Umfeld betroffen, z.B. wenn Maßnahmen wie Karenzurlaub oder flexiblere Arbeitszeitregelungen abgelehnt oder missbilligt werden.
- Väter als ‚Gestalter‘: Die dritte Rolle, welche Männer bzw. Väter einnehmen können, ist die des ‚Gestalters‘. Für Auer sind dabei die männlichen Führungskräfte von Bedeutung. Diese könnten durch eine proaktive betriebliche Personalpolitik einen wesentlichen Betrag zur Entschärfung der Vereinbarkeitsproblematik liefern.

Eine Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Männer aus gesellschaftspolitischer Sicht in vielerlei Hinsicht erstrebenswert. So kommt es neben einer Verbesserung der Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter zu einer Unterstützung bzw. Motivierung von Männern und Frauen bei der Realisierung des Wunsches nach Familiengründung bei gleichzeitiger Wahrung beruflicher Interessen. Gleichzeitig kommt es

erwiesenermaßen zu einer Erhöhung der Geburtenzahlen und einer Steigerung der weiblichen Erwerbsorientierung, was eine Notwendigkeit für die Aufrechterhaltung des Sozial- und Pensionssystems darstellt. Weiters erhöht diese Optimierung der Rahmenbedingungen die tatsächliche Wahlfreiheit für Männer hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Daneben profitiert von der Väterkarenz das Familien- und Beziehungsgefüge und somit die Partnerin und die Kinder, da sich die soziale und emotionale Kompetenz der Väter erhöht. Und eine Unterstützung des Arbeitgebers kann zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und zu mehr Engagement der MitarbeiterInnen führen, wodurch sich wiederum die Produktivität, die Bindung an das Unternehmen und das öffentliche Image des Unternehmens verbessern könnte (Dörfler, 2005, S. 178-179).

9.5.2 Die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeitsproblematik wird auch heutzutage zumeist nur als ein Problem angesehen, mit welchem zumeist Frauen und weniger Männer konfrontiert sind, da für letztere eine Berufskarriere kaum vereinbar mit einer familienbezogenen Berufspause oder Teilzeitbeschäftigung scheint (Palz et al., 2006, S. 13-16).

Dennoch sind auch immer mehr Väter betroffen, da sie durch die erhöhten Anforderungen und Ansprüche seitens des Berufs und seitens der Familie doppelt unter Druck geraten. Ellguth, Liebold und Trinczek (1998, zitiert nach Beham & Zartler, 2006, S. 39) sprechen in diesem Zusammenhang von einem sogenannten ‚double-squeeze-Effekt‘, d.h. die Väter werden von beiden Seiten mehr oder weniger ‚ausgequetscht‘.

Auch für Hollstein (2004, S. 162-170; 2006, S. 209-212) stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Männerproblem dar. Es werden in der Politik drei Lösungsmuster für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutiert. Dabei wird davon ausgegangen, dass die traditionelle Familie erodiert, die Kindererziehung und Haushaltspflichten weitestgehend den Frauen überlassen sind und ein demografischer Wandel in vielerlei Hinsicht stattfindet (z.B. Anstieg der Alleinerziehenden, Verringerung der Geburtenrate, Anwachsen von Trennung und Scheidung). Diese drei Lösungsmuster sind:

- Ausbau von Betreuungs- und Erziehungseinrichtungen vor allem für Kleinkinder (französisches Modell).
- Schaffung besserer Bedingungen für Frauen in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie. (Dieses Lösungsmuster ist bis vor einigen Jahren speziell im deutschsprachigen Raum lediglich als Frauenproblem diskutiert worden.)
- Neu in der Diskussion im deutschsprachigen Raum ist das dritte Lösungsmuster, nämlich die Einbeziehung der Väter in die Erziehungsarbeit (skandinavisches Modell).

Letzteres wäre nach Ansicht von Hollstein (2004, S. 165; 2006, S. 212) das kostengünstigste Lösungsmodell, würde aber auch zu den tiefsten Einschnitten in der Lebenswelt der Männer führen. Für die Umsetzung wäre es jedoch notwendig, dass es zu einer Neuverteilung der produktiven und reproduktiven Arbeit zwischen den Geschlechtern kommt, die Männer (und somit auch die Politiker selbst) mehr Mut für eine Veränderung der Rolle aufbringen und die männlichen Sozialisationsbedingungen revidiert werden. Es müsste zu einer Korrektur von ideologischen Fehlleistungen (z.B. der Abwertung der Väter), und die Relevanz von Familie, Kindern, Reproduktion und Produktion müsste von der postindustriellen Gesellschaft neu bestimmt werden.

Die Männer sind in der heutigen Zeit mehr mit der Herausforderung, Familie und Beruf zu vereinbaren, konfrontiert, da die traditionelle Rollenaufteilung zwischen Mann und Frau v.a. im urbanen Raum und bei der jüngeren Generation sich verändert. Die Gründe dafür sind vielfältig (z.B. bessere Qualifizierung der Frauen, persönliche Bedürfnisse der Männer), wengleich der Veränderungsprozess nur sehr langsam vor sich geht (Palz et al., 2006, S. 13-14).

An dieser Stelle einige wichtige Ergebnisse des ‚1. Österreichischen Männergesundheitsberichtes‘ (Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, 2004a): Männer, welche in einer Partnerschaft mit einem Kind leben, fühlen sich zu 90% nahezu immer oder überwiegend seelisch ausgeglichen. Bei Männern ohne Kinder ist dieser Prozentsatz etwas niedriger, und Männer, welche alleine leben, fühlen sich nur zur Hälfte seelisch ausgeglichen (S. 57). Männer fühlen sich im Gegensatz zu den Frauen häufiger durch den Beruf gesundheitlich belastet, z.B. durch Zeitdruck und Konflikte am Arbeitsplatz (S. 66). Interessant in diesem Zusammenhang ist auch, dass die Männer das größte Gefährdungspotential für ihre Gesundheit in berufsbedingten Faktoren, nämlich Stress und Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz, sehen (S. 79).

9.5.3 Untersuchungen zur Vereinbarkeitsproblematik von Arbeitnehmern

Dass viele Eltern die Differenzen zwischen Beruf und Familie als einen Konflikt erleben, zeigte sich z.B. in den USA bei der Firma Merck & Co., welche Mitte der 80er-Jahre bei einer Befragung der Belegschaft herausfand, dass 40% der Väter und 37% der Mütter mit minderjährigen Kindern einen solchen Konflikt erlebten (Friedman, 1991, zitiert nach Levine & Pittinsky, 2002, S. 121-122). Ähnliche Zahlen fanden auch Levine und Pittinsky (1997, zitiert nach Levine & Pittinsky, 2002, S. 122) bei einer Mitarbeiterbefragung beim Unternehmen DuPont.

Dass dieser hohe Grad an Konfliktpotential betriebsübergreifend ist, zeigte sich in einer durchgeführten Studie an mehr als 3.500 US-amerikanischen ArbeitnehmerInnen. In dieser berichteten im Jahr 1992 insgesamt 60% der Väter und Mütter von ‚viel Konflikt‘ bzw. ‚etwas Konflikt‘, im Jahr 1997 lag dieser Wert bereits bei 70%. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen waren dabei nicht signifikant. Der von den Vätern erlebte Konflikt war dabei erstaunlicherweise nicht davon beeinflusst, ob deren Frauen Vollzeit, Teilzeit oder überhaupt nicht beschäftigt waren. Daher kann geschlussfolgert werden, dass nicht nur der Zeitmangel ausschlaggebend für den erlebten Konflikt ist, sondern teilweise das Resultat eines Wertewandels bei Männern und nicht beschränkt auf Doppelverdiener-Familien ist (Levine & Pittinsky, 2002, S. 122).

Nach Levine und Pittinsky (2002, S. 123-125) tragen zwei Trends zum zunehmend stärker erlebten Konflikt zwischen Familie und Beruf bei. Erstens fand eine evolutionäre Veränderung bei den Werten der Männer, also dem, was Männer wollen, statt. Männer wollen heutzutage vermehrt die Möglichkeit zur Versorgung und Betreuung ihrer Kinder haben. Zweitens fand eine evolutionäre Veränderung bei dem, was Männer tun, statt. D.h. Männer übernehmen in letzter Zeit wieder vermehrt Arbeiten zu Hause. Weiters sprechen die Autoren von einem oftmals als unsichtbar wahrgenommen Konflikt: Erstens verhindern die tradierten Geschlechterrollen eine Diskussion zwischen Vater und Mutter. Zweitens wird von ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten mit überholten Einstellungen das berufliche Engagement bei vermehrter Kinderbetreuung infrage gestellt. Drittens wird von den Medien die berufstätige Mutter noch immer zur Ikone erhoben, während der berufstätige Vater noch immer eine Randerscheinung ist. Viertens schenkten die akademischen Forscher lange Zeit diesem Thema wenig Aufmerksamkeit.

Von einer Verringerung des Konfliktes zwischen Familie und Beruf profitieren nach Levine und Pittinsky (2002, S. 125-127) verschiedene Gruppierungen. Zuallererst die Kinder, da die Väter einen wichtigen Einfluss auf die Entwicklung dieser haben. Weiters profitieren die Unternehmen, da es bei einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu weniger Verspätungen, selteneren Abwesenheiten und Kündigungen und zu besseren Arbeitsleistungen kommt. Auch profitieren die Frauen, da sich für sie neue Optionen eröffnen, wenn die Väter mehr Zeit zu Hause bzw. mit den Kindern verbringen. Zu guter Letzt profitieren natürlich die Männer selbst, da die positiven Folgen der besseren Vereinbarkeit sich positiv auf deren Gesundheit und Psyche auswirken.

Laut einer Studie des Institutes für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (2004, zitiert nach Palz, 2006, S. 137) sollte eine familienfreundliche Personalpolitik danach trachten, dass Männern ein ausgeglichenes Familienleben ermöglicht

wird, da sich familiäre Krisen negativ auf die Konzentration und Arbeitsfähigkeit auswirken und Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu Stress, einem Leistungsabfall, mehr Ausfallzeiten durch Krankheit sowie erhöhter Personalfuktuation führen können. Das entsprechende Signal für eine verbesserte Vereinbarkeit sollte dabei laut Studie aktiv von den Unternehmen ausgehen, welche engagierte Väter unterstützen und flankierende Maßnahmen setzen sollten (wie z.B. Möglichkeiten der Kinderbetreuung, Flexibilität beim Wiedereinstieg nach der Karenzierung und Flexibilität des Arbeitsortes – sprich Telearbeit – sowie der Arbeitszeit).

In einer von Schwarz (1995, S. 127) durchgeführten Untersuchung zeigte sich, dass Arbeit einen hohen zentralen Stellenwert bei Männern hat, da sie bei individueller Sichtweise zur Sicherung des Lebensunterhaltes beiträgt und man durch sie Anerkennung, Selbstbestätigung und Selbstverwirklichung findet. Andererseits kommt es jedoch unter Einbeziehung der Partnerschaft zu einer Erhöhung der Bedeutung der Familie, was wiederum zu einem Konflikt zwischen den Anforderungen von Beruf und Familie führt. Eine gestiegene Wertschätzung für die Familie muss aber nicht zwangsläufig mit einer Abkehr von der Arbeit einhergehen, d.h. die Zentralität des Berufes bleibt gewahrt und andere Lebensbereiche gewinnen an Bedeutung.

Befragt nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigt sich, dass es eine Gruppe von Männern gibt, welche Schwierigkeiten in der Verbindung der beiden Lebensbereiche sehen. Diese Gruppe ist konservativer eingestellt (sie lehnt z.B. Teilzeitarbeit ab, sieht sich als Ernährer der Familie, hat Einwände gegen eine Berufstätigkeit von Frauen und Müttern) als jene Gruppe von Männern, welche keinen Widerspruch oder Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit sehen (Schwarz, 1995, S. 129).

Weiters konnte festgestellt werden, dass die Akzeptanz von berufstätigen Frauen zunehmend im Steigen begriffen ist. So waren 1995 nur noch etwa ein Viertel der Männer der Meinung, dass der Beruf für eine Frau einen geringen Stellenwert hat. Demgegenüber wird jedoch eine Berufstätigkeit und Mutterschaft in einem höherem Maße abgelehnt bzw. als kritisch angesehen (Schwarz, 1995, S. 132-133).

Zulehner (2003, S. 94-97) konnte feststellen, dass etwa 60% der Männer und Frauen der Meinung sind, dass die Wirtschaft nicht familienfreundlich ist. Auch zeigt sich, dass die erlebte Freiheit in der Privatwelt bei beiden Geschlechtern als weitaus größer erlebt wird als in der Berufswelt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird von einem beträchtlichen Teil der Männer und Frauen als belastend erlebt (80% der traditionell orientierten Männer sind dieser Meinung), und etwa 45% finden, dass die neuen Geschlechterrollen anstrengender sind als die traditionellen.

Befragt nach Entlastungsmöglichkeiten für die doppelte Präsenz in der Arbeits- und in der Familienwelt, sind 73% der Auffassung, dass familienfreundliche Betriebe steuerlich entlastet werden sollen, 61% sind der Meinung, dass Familienarbeit genauso wie Erwerbsarbeit bezahlt werden soll, und für immerhin 40% ist es keine Lösung, wenn nur ein Elternteil arbeiten geht, da es sich diese Familien finanziell nicht leisten können. Auch zeigt sich, dass etwa zwei Drittel der Männer und Frauen kräftige Synergien zwischen Beruf und Familie sehen (Zulehner, 2003, S. 98-99).

Laut einer Studie von Dörfler (2008, S. 1-3) an 1.006 ArbeitnehmerInnen ist der Anteil der Väter in Österreich an der Elternteilzeit, welche im Jahr 2004 eingeführt wurde, mit 14% relativ gering (verglichen mit dem prozentualen Anteil beim Kinderbetreuungsgeld ist dieser Prozentsatz jedoch sehr hoch). Gründe für die Inanspruchnahme sind, ausreichend Zeit für die Kinder und Familie zu haben und dennoch teilweise einer Arbeit nachgehen zu können und ein Mangel an Kinderbetreuungsplätzen. Gründe dagegen sind für Väter (zu 53%) finanzieller Art. Aus der Sicht der ArbeitgeberInnen (welche zeitgleich befragt wurden) wird die Elternteilzeit zu 64% positiv bewertet, und viele sehen darin eine Möglichkeit der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Werneck (1998, S. 121-122) stellt fest, dass für Väter sowohl direkt als auch 3 Jahre nach der Geburt der Stellenwert der Familie und auch der der Freizeit weitaus höher ist als jener der Arbeit. Dabei zeigt sich aber auch, dass für die Väter ein berufliches Weiterkommen und die Anerkennung im Beruf bedeutender als für die Partnerinnen sind. Darüber hinaus sind Väter direkt nach der Geburt unzufriedener mit der Zeitaufteilung zwischen Familie, Beruf und Freizeit als ihre Partnerinnen. Drei Jahre nach der Geburt eines Kindes ist dieser Unterschied zwischen den Geschlechtern nicht mehr vorhanden.

An dieser Stelle sei auf die Studie von der Soziologin Hochschild (2006) verwiesen. Sie zeigt anhand der ArbeitnehmerInnen des US-amerikanischen Unternehmens Amerco die Zeitfallen auf, welche wegen der zunehmenden Ansprüche der beiden Lebenswelten Beruf und Familie entstehen. In diesen Zeitfallen befinden sich sowohl Führungskräfte als auch Arbeiter und Angestellte. Die Autorin kommt dabei zum Schluss, dass für viele Männer und Frauen der Arbeitsplatz zum Zuhause und die Familie zu einem stressigen Arbeitsplatz geworden sind.

9.6 Die Vereinbarkeitsproblematik aus der Sicht von Führungskräften

In einer systemtheoretischen Auseinandersetzung mit der Literatur zum Spannungsfeld Familie und Beruf für ManagerInnen kommt Schmidt (2001, S. 244-247) zum Schluss, dass die These,

wonach die Familie als Ort der Ruhe, Kontinuität und Stabilität gesehen wird (im Gegensatz zur Dynamik in Organisationen), nicht mehr aufrecht gehalten werden kann. Weiters ist eine zunehmende Konkurrenz der beiden Medien ‚Liebe‘ (Familie) und ‚Geld‘ (Beruf) festzustellen. Zu guter Letzt hält Schmidt fest, dass v.a. ManagerInnen, welche in nichttraditionellen Partnerschaften leben, mit einer ständig wachsenden Erwartung bezüglich der Verfügbarkeit in der Familie und in den Organisationen konfrontiert sind, wobei der Zeit als limitierendem Faktor eine wesentliche Bedeutung zukommt.

Von großer Bedeutung bei der Betrachtung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer ist die Tatsache, dass die berufliche Verantwortung fest in Männerhand ist. So ist der Anteil der Männer von Führungskräften im Top-Management mit 80% bis 90% besonders hoch (Neuberger, 2002, zitiert nach Auer, 2006, S. 28). Betrachtet man hingegen alle Führungspositionen der österreichischen Unternehmen, so ist zwar auch hier der überwiegende Anteil der Positionen mit männlichen Arbeitnehmern besetzt, der Anteil der Frauen steigt jedoch kontinuierlich an und liegt derzeit bei etwa 30%. Am höchsten ist dabei der Frauenanteil bei den AbteilungsleiterInnen des Personalwesens bzw. des Human Resource (HR)-Managements mit knapp über 50% (Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, 2006, S. 28-39).

Der hohe Anteil an Männern in Führungspositionen hat zur Folge, dass diese die ersten Ansprechpersonen sind, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht, da sie Entscheidungen für die MitarbeiterInnen und deren Familien treffen (Auer, 2006, S. 28-29).

9.6.1 Forschungsprojekt ‚Economic and Political Leadership – Gender and Power‘

Im Forschungsprojekt ‚Economic and Political Leadership – Gender and Power‘ geht es um die Einstellungen von weiblichen und männlichen Führungskräften aus Politik und Wirtschaft. Dieses Projekt wurde in 27 Ländern durchgeführt. Auch in Österreich wurden im Zuge dieses Projektes 60 Personen befragt (Ziegler, 2002, S. 13). Hauptinteresse war dabei der Vergleich der Angaben der Männer und Frauen, wobei die Ergebnisse in vielfacher Hinsicht für die vorliegende Arbeit interessant sind.

Gemeinsamkeiten zwischen den Geschlechtern finden sich hinsichtlich des Stellenwertes des Berufes, welcher für beide von zentraler Bedeutung ist, wobei das Verhältnis von Beruf und Privatleben nicht ausbalanciert ist. Für das Privatleben bleibt nur wenig Zeit, da die berufliche Tätigkeit weit in das Privatleben übergreift. Frauen und Männer müssen daher auf vieles verzichten, wie z.B. auf persönliche Zeit, Freizeit, Zeit mit dem/der Partner/in und Zeit mit den Kindern. Überlastungssymptome stehen bei durchschnittlich 60 Wochenarbeitsstunden

auf der Tagesordnung. Eine weitere Gemeinsamkeit ist, dass in der Familie Unmittelbarkeit, Zuwendung und Intimität gesucht wird und dass einer Partnerschaft sehr viel Bedeutung zukommt, da mit einer solchen ein emotionaler Rückhalt für die Berufswelt verbunden ist.

Die Differenzen zwischen den Geschlechtern sind im Gegensatz zu den Gemeinsamkeiten jedoch weitaus größer. So leben 97% der männlichen aber nur 72% der weiblichen Führungskräfte in einem gemeinsamen Haushalt, es gibt also einen hohen Prozentanteil von allein stehenden Frauen in Führungspositionen. Für die Männer stellt dabei die Familie einen Ort der Ruhe und Kraft dar, während sich die Frauen weitaus mehr verantwortlich für die Familie fühlen und dabei aktiver und mitbestimmender in dieser sind. Ehe und Kinder wirken sich bei Männern in Führungspositionen positiv auf Personalentscheidungen aus: Manager mit Familien werden bevorzugt, da von ihnen eine größere Stabilität und familiärer Rückhalt erwartet wird.

Weitere Unterschiede gibt es bezüglich der Rollenklischees: Männliche Führungskräfte leben zumeist in Partnerschaften, in welchen traditionelle Konstellationen überwiegen, sprich, ein hoher Anteil der Partnerinnen macht die Familienarbeit. Dies ist auch dann der Fall, wenn die Partnerin teilzeit beschäftigt ist. Hingegen leben Frauen in Führungspositionen in zwei Dritteln der Fälle in sogenannten ‚Dual Career Couples‘. Diese Rollenklischees haben auch Auswirkungen auf die Anzahl der Kinder. So haben die männlichen Führungskräfte durchschnittlich zwei Kinder, während 50% der weiblichen Führungskräfte kinderlos sind.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die befragten Männer nicht mit Schwierigkeiten verbunden, die Berufstätigkeit wird sogar in vielen Fällen als Voraussetzung für die Gründung einer Familie angesehen. Wichtig ist dabei, dass den Kindern finanziell etwas geboten werden kann und man dabei der Rolle als Familienernährer nachkommt. Für jüngere Väter ist jedoch diese Rolle nicht mehr selbstverständlich, da sie mehr als die älteren am Familienleben partizipieren wollen. Jedoch scheitert es bei ihnen – wie bereits in Kapitel 8 (S. 81) beschrieben – meist an der konkreten Umsetzung.

In der Studie wird auch der Frage nachgegangen, wie Führungskräfte in Spitzenpositionen ihre Zeit mit den Kindern verbringen. Es zeigt sich, dass Männer eher in der schulfreien Zeit und in Krisensituationen ihrer Vaterrolle nachkommen, während Frauen mehr am alltäglichen Leben der Kinder teilnehmen. Wie bereits in anderen Untersuchungen festgestellt, reduzieren männliche Führungskräfte nach der Geburt eines Kindes in der Regel nicht die Arbeitszeit bzw. hat diese keinen Einfluss auf die Berufstätigkeit – im Gegensatz zu den Partnerinnen und zu den weibliche Führungskräften. Auch übernimmt ein Drittel der Frauen die Betreuung der Kinder bis zum Schuleintritt selbst, während die Männer von ihren Partnerinnen entlastet werden.

Zuletzt zeigt sich, dass auch in der Führungsetage von Politik und Wirtschaft sich die ungleiche Verteilung der Hausarbeit fortsetzt: Von fast jeder zweiten Frau wird mehr als die Hälfte der Haushaltstätigkeiten erledigt. Hingegen übernehmen 60% der Männer weniger als die Hälfte und 30% dieser überhaupt keine Tätigkeiten im Haushalt.

9.6.2 Studie von Liebold und Behnke

Bei dieser qualitativen Studie (Liebold, 2006, S. 94-109; vgl. auch Liebold, 2001, 2002) an 66 männlichen Führungskräften des mittleren Managementbereiches, welche vor allem in großen deutschen Industriebetrieben tätig waren, kommen die Autorinnen zu dem Ergebnis, dass „nicht die Vereinbarkeit von Arbeit und (Familien-)Leben, sondern die Verteidigung der Arbeit gegenüber den Ansprüchen aus der familialen Sphäre ... das Anliegen von Männern in Führungspositionen“ (S. 95) ist.

Dabei zeigt sich im Detail, dass die Arbeit und die Karriere im Mittelpunkt des Lebens einer Führungskraft stehen, während die Familie zum Anhängsel der Erwerbsarbeit wird. Dies hat eine geschlechertypische Arbeitsaufteilung zur Folge, d.h. die Frauen steigen spätestens mit der Geburt des ersten Kindes aus dem Erwerbsleben aus. Auffallend ist weiters, dass die Familiengründung, der formale Karrierebeginn und die Entscheidung für oben erwähntes Familienmodell meist zeitlich parallel stattfinden. Dabei sind den Führungskräften die sozialen Auswirkungen ihres erwerbszentrierten Lebens durchaus bewusst. Soziale Isoliertheit und wenig Privatleben außerhalb der Familie sind die Folgen, und nach und nach kommt es auch zum Gefühl der Entfremdung innerhalb der Familie. Dies hat zur Folge, dass die gemeinsamen Wochenenden und Urlaube mit Erwartungen überfrachtet werden. Zweifel an dieser Lebensführung kommen, wenn überhaupt, erst mit zunehmendem Alter auf.

Liebold (2006) stellt abschließend für die männlichen Führungskräfte fest: „Familie bedeutet von Anfang an emotionale Einbettung und soziale Rahmung des eigenen auf Arbeit fokussierten Lebens“ (S. 107). Dabei gibt es für sie kein Vereinbarkeitsproblem der beiden Bereiche Arbeit und Familie, sondern ein Verteidigungsproblem der Arbeit gegenüber der Familie.

9.7 Studie ‚Work Changes Gender‘

In den Jahren 2001-2004 wurde unter dem Namen ‚Work Changes Gender‘ ein Männerforschungsprojekt in den Ländern Österreich, Deutschland, Norwegen, Spanien, Bulgarien und Israel durchgeführt. Dabei sollten die Veränderungen auf dem europäischen Arbeitsmarkt und deren Auswirkungen auf die Männer untersucht werden. Von Interesse war

hierbei im Besonderen mögliche Bewältigungsstrategien für Männer, u.a. im Hinblick auf eine Neuaufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern. In den in dieser Studie untersuchten Unternehmen ist der Anteil von karenzierten Männern bzw. Männern in unüblichen Arbeitsarrangements besonders hoch, wobei die Bedingungen dafür folgende sind (Scambor & Scambor, 2005, S. 161-163, 2006, S. 167-170):

- Bei schlechter Auftragslage erfolgt oft eine Reduzierung der Arbeitszeit, anstatt Arbeitskräften zu kündigen.
- Steigt hingegen die Nachfrage nach Arbeitskräften, so müssen diese mit günstigen Arbeitsbedingungen gelockt werden bzw. haben diese mehr Handlungsspielraum für individuelle Wünsche und Bedürfnisse.
- Gibt es im Unternehmen bereits Männer in Entscheidungspositionen, welche selbst Erfahrungen in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit haben, so ist auch der Anteil an unüblichen Arbeitsarrangements höher.
- Gleiches gilt für Unternehmen, in welchen ein feministischer und/oder gleichstellungspolitischer Diskurs vorhanden ist.
- Wenn die zuvor genannten Bedingungen eintreten, dann finden sich Männer in unüblichen Arbeitsarrangements nicht nur in sozialen Arbeitsfeldern und im öffentlichen Bereich, sondern auch in der Privatwirtschaft.

Die Analyse der insgesamt 200 durchgeführten Interviews (davon waren 60 mit ExpertInnen von sogenannten ‚best-practice-Unternehmen‘ und 140 mit Männern in untypischen Arbeitsverhältnissen) zeigt, dass auch in diesen speziellen Betrieben Vereinbarkeitsmaßnahmen zumeist nur für weibliche Mitarbeiter entwickelt und umgesetzt werden. Unübliche Arbeitsarrangements für Männer werden eher zum Zwecke von personalpolitischen Strategien forciert (z.B. zur besseren Bewältigung von Auftragsschwankungen). Für die befragten Unternehmen war dabei das vordringliche Motiv für die Unterstützung von Vätern die Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit und nicht der Erwerb von Schlüsselqualifikationen, wie z.B. Flexibilität, Ausdauer, verbesserte Kommunikation und Konfliktbewältigung. Jedoch wird der Übernahme von Betreuungsaufgaben und dem damit einhergehenden Kompetenzgewinn eher selten wirkliche Wertschätzung entgegengebracht. Eine positive Haltung des Managements zu Karenz oder Teilzeitarbeit wird nicht immer von den MitarbeiterInnen der untergeordneten Ebenen mitgetragen, da für diese die unmittelbaren und kurzfristigen Auswirkungen eines höheren Organisationsaufwandes am stärksten spürbar sind. Weiters konnte festgestellt werden, dass eine skeptische oder ambivalente Haltung von Schlüsselpersonen im Unternehmen eine wichtige hinderliche Rahmenbedingung für Väter ist, welche sich in der Betreuungsarbeit engagieren oder engagieren wollen (Scambor & Scambor, 2005, 2006).

Im Zuge einer österreichischen Voruntersuchung an 15 Vätern in einer Betreuungssituation wurde auch ein Modell der Selbstkonzept-Veränderung entwickelt. Beim Eintritt in die Betreuungssituation können dabei die Dimensionen ‚Persönliche Bereitschaft‘ dazu und ‚Geplantheit des Zugangs zur Betreuungssituation‘ unterschieden werden, wobei es unter den Vätern keine einheitliche Gruppe gibt. So ist für einige Väter die Karenz geplant, für andere nicht, für einige gibt es eine Übereinstimmung zwischen der Übernahme von Haus- und Betreuungsarbeit und den eigenen Werten und Einstellungen, andere hatten sich mit diesen Gedanken noch nie auseinandergesetzt (Scambor & Scambor, 2005, 2006).

Interessant ist jedoch, dass mit Eintritt in die Betreuungssituation bei allen Vätern ein Veränderungsprozess des Selbstbildes stattfindet, welcher sich in vier Phasen vollzieht. Zuerst kommt es zu einer ‚Deplatzierung‘, wobei die meisten Väter die unerwarteten und belastenden Aspekte der neuen Situation betonten. Danach kommt es zur Phase der ‚Gender Status Unsicherheit‘, da keine oder nur wenige Verhaltensentwürfe für die neue Situation bestehen. Daraufhin erfolgt die ‚Reflexion von Männlichkeitsentwürfen‘. Diese ist zwangsläufig notwendig, da das soziale Umfeld in den unterschiedlichen Lebensbereichen nur bis zu einem bestimmten Grad derart umgestaltet werden kann, dass es zu möglichst viel Anerkennung und möglichst wenig Abwertung der eigenen Situation kommt. Zuletzt kommt es bei einigen Vätern nach mehreren Monaten zu einem ‚Rearrangement des Selbstkonzeptes‘, also zu einer Integration der Aktivitäten der Haus- und Betreuungsarbeit in das eigene Selbstbild, und es entsteht eine individualisierte Version von Männlichkeit (Scambor & Scambor, 2005, 2006).

Auf Grund der Unterschiede in den verschiedenen Kulturen und Ländern gibt es bei dem zuvor beschriebenen Prozess auch unterschiedlich ausgeprägte intervenierende Bedingungen. Neben jenen des Arbeitsplatzes, also der Ebene der Unternehmen, sind dabei die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern, staatliche Maßnahmen für Väter und Mütter und der Umgang von Institutionen und Behörden mit diesem Thema von Bedeutung. Scambor und Scambor (2006) kommen zu dem Schluss:

Betriebe und Organisationen können als Akteure zwischen Einzelpersonen, Haushalten/Familien und rechtlichen sowie ökonomischen Rahmenbedingungen angesehen werden. In diesem Feld ergibt sich ein Spielraum für politische Steuerung. Engagierte gleichstellungsorientierte Interventionen und Maßnahmen in unterschiedlichen Politikfeldern (Arbeit, Bildung, Familie, soziale Sicherungssysteme, etc.) und eine pragmatische Orientierung an guten Beispielen in anderen Ländern (besonders Nordeuropa) sind notwendig, um relevante Änderungen zu ermöglichen. ... Von der ‚invisible hand‘ des Marktes ist die Verwirklichung des geschlechterpolitischen Zieles der gerechten Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern jedenfalls nicht zu erwarten. (S. 180)

Diese Schlussfolgerung ist auch für die vorliegende Arbeit von Bedeutung (siehe Kap. 17, S. 215).

9.8 Untersuchung von Peinelt-Jordan

Im Folgenden soll genauer auf die Arbeit von Peinelt-Jordan (1996, siehe auch 2004, S. 297-305) eingegangen werden, in welcher der Autor die arbeitsbezogenen Auswirkungen einer Karenzierung von insgesamt 15 Vätern untersucht und dabei äußerst detailliert auf die Beziehung zwischen Beruf und Familie eingeht. Für ihn ist dieses Spannungsfeld ein Anwendungsfall für die Individualisierung der Personalpolitik.

9.8.1 Auswirkungen der Karenz auf die Unternehmen

Auf Grund der gesetzlichen Verpflichtung zur Arbeitsfreistellung und Wiedereinstellung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz von karenzierten MitarbeiterInnen kommt es zu einer Einschränkung der personalwirtschaftlichen Entscheidungsfreiheit von Unternehmen. Dies hat zur Folge, dass Kosten für den Betrieb entstehen, einerseits für die freigestellte Arbeitskraft (z.B. Lohnnebenkosten während der Karenzierung, Kosten für die Wiedereingliederung), andererseits wegen dem Arbeitsaufwand für die Ersatzkraft (z.B. für Werbung, Einarbeitung). Vor allem die Rekrutierung von Ersatzarbeitskräften stellt die Personalverantwortlichen vor die Wahl, diese entweder befristet oder unbefristet einzustellen, wobei sich die Suche nach befristeten Arbeitskräften v.a. bei höher qualifizierten schwieriger gestaltet, weshalb in diesen Fällen zumeist dauerhafte Lösungen angestrebt werden. Auch bei Unternehmen mit vielen Beschäftigten und mit großen Beschäftigtengruppen, welche gleiche oder ähnliche Tätigkeiten ausüben, sind unbefristete Regelungen der Regelfall (Peinelt-Jordan, 1996, S. 43-49).

9.8.2 Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Folgende Maßnahmen erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wobei festgehalten werden muss, dass die Vereinbarkeitsproblematik zumeist als ein für die Mütter bestehendes Problem betrachtet wird, während Väter aus betrieblicher Sicht nur selten gefördert werden, familiäre Verantwortung zu übernehmen (Peinelt-Jordan, 1996, S. 54-63):

- Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen: Arbeitszeiten sind dann familienfreundlich, wenn sie kürzer sind, von beiden Elternteilen individuell mitbestimmt werden können und die Eltern auch während der Arbeitszeit die Möglichkeit haben, bei dringenden und unvorhersehbaren Fällen (wie z.B. Krankheit der Kindes) die Arbeit zu verlassen.

- **Arbeitsorganisation und Verfügbarkeitsregelungen:** Die auf die familialen Bedürfnisse abgestimmten Arbeitszeiten und Aufgabenaufteilungen bedürfen auch einer Abstimmung mit denen der anderen MitarbeiterInnen, um z.B. eine durchgängige Besetzung in Dienstleistungsbereichen zu gewährleisten.
- **Informelle Absprachen:** Oft gibt es spezielle Interessenslagen von MitarbeiterInnen mit Kindern, welche einer informellen Absprache bedürfen. Je leichter dies möglich ist, desto familienfreundlicher ist das Unternehmen. Von Vorteil ist dabei, wenn der/die direkte Vorgesetzte selbst im Privatleben mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert ist oder war.
- **Kinderbetreuung:** Je größer das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen v.a. für Kinder unter 3 Jahren ist und je länger die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen sind, desto leichter lassen sich Beruf und Familie vereinbaren. Auch ist es für Eltern mit Kindern ein Problem, wenn die Kinderbetreuungseinrichtungen in den Zeiten der Schulferien schließen und die Eltern somit gezwungen sind, Ausnahmeregelungen für diese Zeit zu finden. Innerbetriebliche Kindergärten, -krippen und Horte können diesbezüglich oftmals leichter auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen eingehen. Zu beachten und bedenken ist jedoch, dass flexible Öffnungszeiten in Kinderbetreuungseinrichtungen zu Lasten der Bedürfnisse der dort Beschäftigten gehen können.
- Neben den oben erwähnten Maßnahmen gibt es noch eine Vielzahl an weiteren Möglichkeiten zur Unterstützung der Eltern (z.B. Hilfe bei der Wohnungssuche, bei der Organisation der Kinderbetreuung, bei finanziellen Notfällen oder rechtlichen Hilfestellungen).

9.8.3 Analyse des ‚Sozio-ökonomischen Panels‘ (SOEP)

Beim SOEP werden seit dem Jahre 1984 tausende deutsche Haushalte und Personen hinsichtlich ihrer Lebensumstände befragt. Peinelt-Jordan (1996) kommt bei den Detailanalysen des Zusammenhangs zwischen der familialen Situation der Männer und der Arbeitswelt der anhand des SOEPs gewonnen Daten zu folgenden Erkenntnissen:

- Bei der Gruppe von Vätern mit einem Vorschulkind ist der Wunsch nach einer etwas niedrigeren Arbeitszeit vorhanden, wenn auch nur in einem geringen Umfang. Eine hohe Zahl von voll erwerbstätigen Vätern mit einem Vorschulkind, welche mehr als die tariflich vorgesehenen 40 Stunden in der Woche arbeiten, wünscht sich eine Verkürzung der Arbeitszeit.
- Die Berufsorientierung ist bei der zuvor genannten Gruppe weniger stark ausgeprägt als bei den anderen Vätern und ist bei jungen Vätern am geringsten.

- Fast ein Drittel der Väter mit einem Vorschulkind sehen für sich Probleme bei der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie. Auch diesbezüglich sehen junge Väter die größten Probleme.

Allgemein zeigt sich, dass sich auch Väter genauso wie Mütter mit dem Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert sehen und sich gedanklich mit Lösungsmöglichkeiten befassen (Peinelt-Jordan, 1996, S. 292).

9.8.4 Individualisierung der Personalpolitik für aktive Väter

Peinelt-Jordan (1996, S. 254-255) sieht auf Grund der Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Personalpolitik der Unternehmen gefordert. Für ihn ist es deshalb unumgänglich, dass von Unternehmensseite auf die Individualität der MitarbeiterInnen eingegangen wird. Dazu bedarf es jedoch besonderer Fähigkeiten, wie der Vermittlung von Techniken zur Diagnose von persönlichen Merkmalen der Mitarbeiter, der Vermittlung von Wissen über den Zusammenhang von personalpolitischen Maßnahmen, Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, der Vermittlung von Wissen zur Verbesserung der Qualifikation der MitarbeiterInnen hinsichtlich der Selbstorganisation usw.

Eine wichtige Voraussetzung ist dabei ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, wobei eine solche Individualisierung nur allmählich eingeführt werden darf und sowohl die Bedürfnisse der Mitarbeiter als auch jene der Organisation beachtet werden müssen. In diesem Prozess müssen auch die sozialen Bezugsgruppen (das gesamte Unternehmen, Abteilung etc.) berücksichtigt und einbezogen werden, da Maßnahmen, welche für einzelne Mitarbeiter getroffen werden, sich auch auf die KollegInnen auswirken (Peinelt-Jordan, 1996, S. 293-294). Es kann also „die interessenspluralistische Herangehensweise als wichtiger Bestandteil individueller Personalpolitik angesehen werden: Sie ermöglicht die Einbindung individueller Maßnahmen in die soziale Einheit“ (S. 294).

Eine individualisierte Personalpolitik für aktive Väter ist dabei besonders gefordert, wobei zuerst bestehende Vorurteile aus dem Weg geräumt werden müssen, damit ‚väterfreundliche‘ Arbeitsbedingungen geschaffen werden können (Peinelt-Jordan, 1996, S. 258):

- Väter, die sich aktiv um die Kinder kümmern oder kümmern wollen, sind nicht freizeitorientiert, sondern häufig äußerst leistungsbereit. Diese Leistungsbereitschaft zeigt sich jedoch nicht in quantitativer (Überstunden, Bereitschaft zur Anwesenheit etc.) sondern qualitativer Weise. Auch übernehmen sie dadurch eine verantwortungs- und anspruchsvolle Aufgabe.

- Diese Väter stellen nicht die persönlichen vor die beruflichen Zielen, sondern nehmen vielmehr berufliche Nachteile zugunsten des Kindeswohles in Kauf.
- Weiters sind sie keine Schwächlinge und sind von ihrer Partnerin unterdrückt, sondern sind sich ihrer Mitverpflichtung bei der Betreuung der Kinder bewusst.
- Diese Väter sind längst keine Minderheit mehr, auch wenn sie nicht immer sichtbar sind.
- Zuletzt ist festzuhalten, dass diese Väter nicht für den Rest ihres Arbeitslebens in der Berufstätigkeit eingeschränkt sind, sondern nur für einen gewissen Zeitraum.

9.8.5 Die Rolle des/der Vorgesetzten

Da individuelle Vereinbarungen zumeist mit dem/der direkten Vorgesetzten verhandelt werden müssen, kommt der Beziehung des Mitarbeiters zu diesem/dieser eine besondere Bedeutung zu. Auch dessen/deren Einstellungen und Verhalten sind mitverantwortlich, wie leicht oder wie schwer sich familienfreundliche Maßnahmen umsetzen lassen. Der/die Vorgesetzte ist dabei in der Rolle des Vermittlers zwischen den betrieblichen Ansprüchen nach ökonomischer Effizienz und den Ansprüchen des Mitarbeiters (Peinelt-Jordan, 1996, S. 270-271).

Von Bedeutung für das Ausmaß der Unterstützung von Vätern ist eine Reihe von ökonomischen aber auch von sozialen Faktoren. So kann ein intensiver persönlicher Kontakt zum/zur Vorgesetzten die Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen erleichtern. Diese Umsetzung wird leichter vonstatten gehen, wenn keine oder nur geringe negative Auswirkungen auf den Arbeitsablauf und/oder das Betriebsklima zu befürchten sind. Weiters sind auch das Verhalten und die Einstellungen von Vorgesetzten der höheren Hierarchiestufen zu berücksichtigen, welche die Entscheidungsfreiheit des/der direkten Vorgesetzten einschränken können. Diesbezüglich ist in vielen Unternehmen festzustellen, dass MitarbeiterInnen höherer Positionen eher traditionelle Werte aufweisen, da der Anteil an älteren Männern in dieser Gruppe größer ist und Führungspositionen zumeist mit MitarbeiterInnen besetzt werden, welche traditionelle Einstellungen und Rollenvorstellungen haben (Peinelt-Jordan, 1996, S. 271-273).

Von Bedeutung ist weiters, dass männliche Führungskräfte in den seltensten Fällen praktische Erfahrungen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben und sie daher den Mitarbeitern oftmals wenig Verständnis entgegenbringen. Aber auch weibliche Vorgesetzte haben unterdurchschnittlich oft Kinder (Peinelt-Jordan, 1996, S. 275-276).

Zu berücksichtigen ist für den/die Vorgesetzte auch, dass für die Zeit der Abwesenheit die Arbeitsstelle zumeist nachbesetzt werden muss, was in der jeweiligen Abteilung für Unmut sorgen kann. Auch herrscht oft die Angst bei den Vorgesetzten vor, dass ein Vater in Karenz möglicherweise Nachahmer im Unternehmen findet, was zu weiteren Unregelmäßigkeiten im Unternehmen führen kann (Peinelt-Jordan, 1996, S. 276).

9.8.6 Die Rolle der männlichen und weiblichen KollegInnen

Peinelt-Jordan (1996, S. 288-290) führt an, dass auf Grund des Wertewandels viele Männer ein Interesse haben könnten, dass in ihrem Unternehmen Väter in Karenz gehen und positive Erfahrungen gemacht werden, da dies auch positive Auswirkungen auf eine mögliche eigene Karenzierung haben kann. Andererseits stoßen aktive Väter oftmals auf Unverständnis bei den männlichen Kollegen.

Für Frauen sollte die Karenzierung eines männlichen Kollegen im eigenen Interesse hinsichtlich der gesellschaftlichen Bedeutung sein. Außerdem könnte sie positive Auswirkungen bezüglich der eigenen Arbeitsbedingungen haben. Peinelt-Jordan (1996) hält abschließend fest:

Das zentrale Problem ist, dass ihr Verhalten [jenes der Karenzväter] in der Wirtschaft nicht akzeptiert wird, weil es den Lebensweisen und -vorstellungen derjenigen, die die Strukturen und Abläufe in den Organisationen gestalten, widerspricht. Oberste Priorität hat also ein erhebliches Maß an Überzeugungsarbeit Ich fürchte allerdings, dass es nur ein Mittel gibt, um zu einer breiten Akzeptanz männlicher Familienarbeit zu gelangen: die Einführung einer gesetzlichen Vorschrift, die die Übernahme von Vorgesetztenpositionen nur erlaubt, wenn der Betreffende mindestens ein Jahr lang Erziehungsurlaub in Anspruch genommen oder entsprechend lange seine Arbeitszeit wegen Kindererziehung reduziert hat. (S. 290-291)

Letztgenannter Vorschlag findet sich übrigens auch schon bei Hieden-Sommer und Fischer (1994, S. 127).

9.9 Vorteile familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen

Nach de Graat (1996, zitiert nach Lirk-Kölblinger, 2000, S. 11) bringen familienfreundliche Maßnahmen folgende kurz- und langfristige Verbesserungen für Unternehmen (Palz, 2006, S. 137; vgl. auch Peinelt-Jordan, 1996, S. 266-270):

- Senkung der Fluktuation und Senkung von Einschulungskosten: Familienfreundliche Arbeitsbedingungen verstärken die Treue von MitarbeiterInnen zum Unternehmen, und es kommt somit zu weniger Fluktuation, was wiederum zu weniger kostspieligen Neuaufnahmen und Ausbildungen führt.
- Steigerung der Loyalität: Ein gesteigertes Verständnis des Unternehmens für familiäre Verpflichtungen erhöht auch das Verständnis der MitarbeiterInnen für außergewöhnliche betriebliche Verpflichtungen.

- Senkung der Fehlzeiten: Es kommt zu einem Sinken von vorgetäuschten Krankenständen, wenn die MitarbeiterInnen ihren familialen Verpflichtungen problemlos nachkommen können.
- Steigerung der Produktivität: Durch eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt es zu einer erhöhten Zufriedenheit am Arbeitsplatz, zu erhöhter Motivation und Konzentration und somit letztendlich zu einer Steigerung der quantitativen und qualitativen Arbeitsleistung.
- Steigerung der ‚Job-satisfaction‘: Vor allem bei Frauen kommt es zu einer hohen Arbeitsmotivation unter zuvor genannten Umständen, da diese den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern und es somit zu einer Steigerung des Haushaltseinkommens und zur Sicherung von Pensionsansprüchen kommt.
- Positives Betriebsklima: Zu guter Letzt wird das Betriebsklima positiv gefördert, und dies veranlasst die MitarbeiterInnen dazu, ihr Unternehmen positiv in der Öffentlichkeit darzustellen.

Umfragen und Studien (Nolte, 1995; Rost, 2004, beide zitiert nach Palz, 2006, S. 126) bestätigen, dass den Unternehmen keine Nachteile durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstehen, sondern sie auf Grund größerer Ausgeglichenheit und Zufriedenheit der MitarbeiterInnen und auf Grund der Kompetenzerweiterung dieser einen nachhaltigen Gewinn erzielen.

In einer Befragung von Männern und Frauen von Lirk-Kölblinger (2000, S. 123-124) wurden verschiedene Bereiche hinsichtlich Familienfreundlichkeit bewertet. Dabei zeigt sich, dass flexible und individuelle Arbeitszeiten, die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und Teleworking, ein positives, auf Eltern Rücksicht nehmendes Arbeitsklima und ein Kinderbetreuungsplatz in der Nähe des Arbeitsplatzes als familienfreundlich bewertet wurden. Hingegen werden Schichtdienst und Nachtarbeit sowie die österreichische Gesellschaft im Allgemeinen als etwas familienfeindlich eingestuft.

10 Väterkarenz

10.1 Motivierende und hemmende Faktoren für Väter, in Karenz zu gehen

Motivierende und hemmende Faktoren für die Inanspruchnahme der Väterkarenz in Österreich sind auf den unterschiedlichsten Ebenen zu finden (Dörfler, 2005, S. 185-187):

- Strukturelle Ebene: Förderlich ist, dass 6 Monate des Kinderbetreuungsgeldes ausschließlich für den Vater reserviert sind. Hinderlich ist das in Österreich mangelhafte Angebot an flexiblen Betreuungsplätzen für Kinder unter 3 Jahren, welches der starken Erwerbsorientierung der österreichischen Karenzväter widerspricht. Auch ist die Beschränkung des Zuverdienstes während der Karenz und die geringe Höhe des Kinderbetreuungsgeldes ein hemmender Faktor, da Männer im Durchschnitt mehr als Frauen verdienen.
- Ebene der Partnerschaft: Männer werden zur Inanspruchnahme der Karenz motiviert, wenn sie die Erwerbsorientierung der Partnerin unterstützen wollen. Auch ist ein partnerschaftliches Familienmodell, bei dem die bezahlte und unbezahlte Arbeit geschlechtergerecht aufgeteilt wird, ein motivierender Faktor. Hemmend ist hingegen die Beanspruchung der alleinigen Kompetenz der Mutter für die Kinderbetreuung und eine klassische Rollenaufteilung in der Partnerschaft.
- Ebene der Vater-Kind-Beziehung: Ist der Wunsch nach einer engeren Beziehung zum Kind seitens des Vaters vorhanden, so fördert dies die Inanspruchnahme von Karenz.
- Ebene der Erwerbsarbeit: Die väterliche Beteiligung an der Kinderbetreuung ist umso höher, je zeitlich flexibler die Erwerbsarbeit eingeteilt werden kann und je weniger diese mit der Angst des Verlustes des Arbeitsplatzes verbunden ist. Dies ist mit ein Grund, warum der relative Anteil von karenzierten Vätern bei den Selbständigen, Arbeitslosen, Landwirten und Studenten besonders hoch ist. Weiters wird oftmals eine berufliche Umorientierungsphase dazu genützt, um in Karenz zu gehen, und ein geringeres Einkommen des Vaters als der Mutter begünstigt die Beteiligung am Bezug des Kinderbetreuungsgeldes. Demgegenüber ist der Anreiz zur Inanspruchnahme bei hohem Einkommen des Vaters, bei Innehaben einer Führungsposition, bei Anstreben eines Karrieresprunges und wenn die Eltern in einer strukturschwachen Region leben, geringer.

- Gesellschaftliche Ebene: Herrscht in der Gesellschaft ein Vaterbild vor, welches diesen als Ernährer der Familie betrachtet, und ein Mutterbild, welches „die Quantität der Anwesenheit der Mutter als ein Qualitätsmerkmal der Mutter-Kind-Beziehung ansieht“ (Dörfler, 2005, S. 187), so ist dies eine Erschwernis für Väter, in Karenz zu gehen. Auch ist der Unterschied im Einkommen auf der gesellschaftlichen Ebene eher ein Hindernis. Je mehr es jedoch zu einer Auflösung der klassischen Rollenaufteilung zwischen den Geschlechtern kommt, desto positiver wirkt sich dies auf Väter in Karenz aus.

In einem Begleitforschungsprojekt von Gonser und Helbrecht-Jordan (1994) zu väterspezifischen Angeboten in der Familien- und Erwachsenenbildung in Niedersachsen wurden im Zuge einer qualitativen Studie auch engagierte Väter zu ihren Erfahrungen und Einstellungen befragt. Neben der Erkenntnis, dass das Gefühl von Ambivalenz eine der prägnantesten Erfahrungsdimensionen von engagierten Vätern ist, kommen die Autoren zu folgenden vier Bezugsgrößen, welche sowohl hemmende als auch fördernde Wirkung haben können (1994, S. 31-33):

- Bezugsgröße Partnerin: Ein Drängen der Partnerin auf eine verstärkte egalitäre Aufteilung der Hausarbeit kann für das Engagement des Vaters förderlich sein. Andererseits ist es hinderlich, wenn sich die Partnerin zuständig fühlt hinsichtlich der Hausarbeit.
- Bezugsgröße Arbeitswelt: Hier sind sowohl objektive Arbeitsmarktstrukturen, berufliche Benachteiligungen als auch das individuelle Argumentieren mit der Ernährerfunktion und dem höheren Einkommen von Männern gemeint.
- Bezugsgröße soziales Umfeld: Anerkennung bzw. Geringschätzung von Verwandten und Freunden spielen hier eine große Rolle im subjektiven Empfinden der Vaterrolle.
- Bezugsgröße allgemeine Glücksvorstellungen bzw. Lebensqualität: Verantwortung für das Kind zu übernehmen kann zu einer Steigerung der Lebenszufriedenheit, aber auch zu Mangel- und Unzufriedenheitserlebnissen in anderen Lebensbereichen führen.

10.2 Studien zu den Gründen für bzw. gegen die Inanspruchnahme einer Väterkarenz

Befragt nach den Gründen der Nichtinanspruchnahme der Väterkarenz, zeigt sich bei der Studie ‚Väter und Erziehungsurlaub‘ von Vaskovics und Rost (1999, zitiert nach Rost, 2001, S. 239-240) an 1.002 deutschen Vätern, dass der drohende Einkommensverlust der Hauptgrund ist. Mehr als 70% der Väter geben finanzielle Gründe an, d.h. dass das Erziehungsgeld nicht ausgereicht hätte, um den Einkommensverlust auszugleichen. Weitere Gründe sind ebenfalls

mehrheitlich beruflich bedingt. So geben etwa je 30% der Befragten an, dass sie Angst vor dem Verlust des Anschlusses im Beruf hätten, dass sie nicht auf berufliche Karrierechancen verzichten wollen und dass eine Karenzierung in ihrem Beruf bzw. Unternehmen nicht möglich wäre. Weiters haben je mehr als 20% nicht daran gedacht, in Erziehungsurlaub zu gehen bzw. haben Angst, nicht mehr an den Arbeitsplatz zurückkehren zu können. Etwa ein Viertel der Väter können sich nicht vorstellen, zu Hause zu bleiben, und für 12% kommt eine Karenz überhaupt nicht in Frage. An letzter Stelle mit ungefähr 10% rangiert die Sorge vor negativen Reaktionen von Vorgesetzten und Kollegen.

Dass also mehrheitlich finanzielle und berufsbedingte Gründe ausschlaggebend sind, nicht in Karenz zu gehen, zeigt sich auch bei der Studie von Werneck (1998, S. 102), in welcher etwa 50% der Väter diese Gründe nannten.

Weiters können Vaskovitz und Rost (1999, zitiert nach Rost, 2001, S. 241) feststellen, dass etwa 20% der befragten Väter eine sehr große Bereitschaft haben, den Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen und ein ebenso großer Prozentsatz zeigt keinerlei Bereitschaft bzw. Interesse dazu. Für die Entscheidung einer partnerschaftlichen Inanspruchnahme der Karenz sind dabei folgende vier Faktoren ausschlaggebend (S. 242-244): die finanzielle Situation der Familie, die berufliche Situation beider Partner und ihre Einstellung zum Beruf, die bestehende Aufgabenteilung bei Alltagsroutinen und die Einstellung des Mannes zur Vaterrolle. Die Realisierung der Karenzierung wird dabei erleichtert, wenn das Einkommen der Mütter ein annähernd gleich hohes wie jenes der Väter wäre, wenn die Mütter eine höhere berufliche Qualifikation haben, die Rollenverteilung der Familienarbeit bereits vor der Geburt eine partnerschaftliche ist und wenn Väter eine enge emotionale Vater-Kind-Bindung aufbauen wollen.

Auch bei der Studie von Werneck (1998, S. 102-103) geben zwei Drittel der Väter an, dass ein höheres Einkommen der Partnerin eine Voraussetzung wäre, in Karenz zu gehen. Weitere Voraussetzungen sind für etwa ein Drittel der Väter attraktive Teilzeitmodelle und mehr Verständnis von Seiten des Arbeitgebers. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt Janik (1992, S. 151). Das höhere Einkommen der Partnerin ist in vielen Fällen ein Grund für die Karenzierung der Männer. Ein weiterer Grund ist, wenn die Väter eine besonders hohe Schulbildung sowie ausgezeichnete berufliche Qualifikationen aufweisen.

Interessant in diesem Zusammenhang ist auch, dass eine zeitgleiche Befragung der Arbeitgeber zeigt, dass diese eine Durchführung des Erziehungsurlaubes bei Vätern auf Grund der höheren beruflichen Qualifizierung und Position im Unternehmen, der langen Dauer des Erziehungsurlaubes und auf Grund der geringen Größe des Unternehmens als erschwerend bezeichnen (Vaskovics & Rost, 1999, zitiert nach Mosheim et al. 2001, S. 107).

Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auch in einer Longitudinal-Studie von 28 Paaren aus Deutschland aus dem Jahre 1991 von Notz (1998). Neben erwarteten Schwierigkeiten für die Erwerbsarbeit, verbunden mit Ängsten vor einem Karriereknick, vor dem Wiedereinstieg in die Arbeitswelt, vor hänselnde Kollegen und vor negativen Reaktionen von Vorgesetzten, befürchten die Männern, durch eine Karenzierung in finanzielle Schwierigkeiten zu geraten. Auch ist es manchen Vätern wichtig, selbst für das Familieneinkommen zu sorgen und einige äußern, dass sie einfach keine Lust hätten bzw. etwas anderes machen wollen, als auf das Kind aufzupassen.

Hlavin-Schulze (1995, S. 60-64) kommt an Hand von Interviews an 18 karenzierten Männern zu folgenden vier Hypothesen: Die Väterkarenz ist 1995 noch immer ein Luxus für Besserverdienende, Väterkarenz unterscheidet sich dem Selbstverständnis nach von der Mütterkarenz (Mütter gehen automatisch nach der Geburt eines Kindes in Karenz, Väter entscheiden sich für die Karenz), die Väterkarenz widerspricht einer ganz bestimmten männlichen Rollenzuschreibung, da noch immer ein großer gesellschaftlicher Druck auf den Männern liegt, Familienernährer zu sein, und bei einem Karenzurlaub des Vater liegt die Betonung auf dem Wort ‚Urlaub‘, während sie bei Müttern auf dem Wort ‚Karenz‘ liegt.

Tazi-Preve (2006) bringt die zuvor genannten Erkenntnisse in einem Satz auf den Punkt: „Väter in Karenz sind für Männer und für Frauen weit gehend vorstell-, aber nicht realisierbar“ (S. 242).

10.3 Positive und negative Erfahrungen von Karenzvätern

In zwei parallel entstandenen Studien von Deutsch-Stix (1992) und Janik (1992) an 48 österreichischen Karenzvätern wurden einerseits die psychosozialen Lebensbedingungen und das Bewältigungspotential von Karenzväterfamilien – im Vergleich zu Familien, in welchen die Mutter in Karenz ist (Janik, 1992) –, andererseits die spezifischen Lebensumstände dieser Familien, z.B. Motive für Väterkarenz, momentanes Erleben und zukünftige Vorstellungen, untersucht (Deutsch-Stix, 1992).

Bei Janik (1992, S. 148) wird die Funktionalität der eigenen Familie in jenen mit Karenzvätern signifikant besser beurteilt als in jenen mit Karenzmüttern. Die Väter, die für eine gewisse Zeit bei ihrem Kind bleiben, schätzen ihre eigenen Fähigkeiten (wie z.B. Erfüllung der Familienaufgaben, Einfühlungsvermögen, Gewährung von Sicherheit und Entwicklung für die Partnerin, Kommunikationsfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit) besser ein als Väter, welche die traditionelle Rollenverteilung praktizieren. Weiters kann festgehalten werden, „dass die berufstätigen Frauen der Karenzväter signifikant mehr Kinderbetreuung und Hausarbeit

übernehmen, als die berufstätigen Männer der karenzierten Mütter“ (Janik, 1992, S. 150-151) und erstere vermehrt unter der Doppelbelastung von Beruf und Familie leiden.

Deutsch-Stix (1992, S. 162-164) sieht folgende positive und negative Auswirkungen einer Väterkarenzierung:

- Eheliche Zufriedenheit – Partnerschaftsqualität: Die Partnerschaftsqualität ist in jenen Familien, in welchen der Vater in Karenz ist, höher. Es besteht auch ein positiver Zusammenhang zwischen Qualität der Partnerschaft und der Bewältigung familialer Anforderungen sowie zwischen Partnerschaftsqualität und dem Ausmaß der Mithilfe bei der Kinderbetreuung und Hausarbeit des berufstätigen Elternteils. Als eine Belastung wird hingegen die mangelnde Zeit füreinander und die gegenseitige Konkurrenz zum Kind bezüglich der Erziehung erlebt.
- Persönliches Wohlbefinden des Vaters: Während das persönliche Wohlbefinden in der Anfangszeit der Karenz von den Vätern noch vorwiegend als positiv beschrieben wird, so ändert sich dies in den darauf folgenden Monaten. Häufig fühlen sich die Väter isoliert und haben wenig Kontakt zu anderen Personen. Und obwohl die Übernahme der Betreuung des Kindes von den Vätern als eine besondere Bereicherung empfunden wird, so erweist sich die praktische Umsetzung der Hausarbeit und der Kindererziehung schwieriger, als in der Vorstellung erlebt.
- Persönliches Wohlbefinden der Mutter: Berufstätige Frauen von Karenzvätern fühlen sich in ihrem Selbstwertgefühl gestärkt, sie erleben aber auch innere Konflikte auf Grund der divergierenden Anforderungen der Rolle als Mutter und des Berufes.
- Reaktion des Umfeldes: Während der Freundeskreis einer nichttraditionellen Rollenaufteilung zwischen Vater und Mutter zustimmt und Verwandte immerhin noch geteilter Meinung diesbezüglich sind, reagieren Nachbarn und ArbeitskollegInnen negativ. Die Akzeptanz einer Karenzierung der Väter ist dabei dann größer, wenn durch diese die finanzielle Situation der Familie verbessert wird.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch Gräfinger (2001), und nach Palz (2006, S. 131) berichten Karenzväter von einem intensiveren und verständnisvolleren Umgang mit den Kindern, da sie sich aktiv an der Erziehung dieser beteiligen. Die Karenzväter fühlen sich dadurch auch als eine gleichwertige Bezugsperson, was sich wiederum positiv auf das familiäre Gleichgewicht und somit auch positiv auf das Verhalten der Kinder auswirkt. In beruflicher Hinsicht empfinden die meisten Väter das Abschalten von der Erwerbsarbeit als positiv, und es kommt durch eine Karenzierung zu einer anderen Prioritätensetzung im Leben. Auch sind die Karenzväter der Überzeugung, dass durch eine familienbedingte Karenzierung es zu einem Gewinn an für das Berufsleben wichtigen Qualifikationen (v.a. zu einem erhöhten

Organisations-, Einfühlungs- und Durchsetzungsvermögen) kommt.

Als negativ werden von den Karenzvätern v.a. die Reaktionen im beruflichen Umfeld bewertet. Weniger die Durchsetzung des Karenzwunsches ist dabei das Problem, sondern der Umgang der Unternehmen und Arbeitgeber mit karenzierten und teilzeit arbeitenden Mitarbeitern. Oftmals kommt es zu einem Karriereknick, zu Wiedereinstiegsschwierigkeiten (insbesondere beim Wunsch nach Teilzeit nach der Karenzierung) und zu Vereinbarkeitsproblemen. Unterschiede gibt es dabei hinsichtlich der Faktoren Branche, Unternehmensgröße, regionalem Umfeld, sozialem Engagement des Unternehmens und persönlichen Erfahrungen der Geschäftsführung und/oder des/der Personalverantwortlichen (Palz, 2006, S. 132). Ambivalent wirkt sich eine väterliche Karenzierung auf die Beziehung zur Partnerin aus, da es einerseits zu einer Vertiefung der Beziehung, andererseits aber auch zu einer Verstärkung von Konflikten kommen kann (Hausegger et al. 2003, zitiert nach Palz, 2006, S. 131).

In einer schwedischen Untersuchung aus dem Jahre 1992 (Sundström & Stafford, 1992, zitiert nach Schiersmann, 1998, S. 141-142) zeigt sich, dass 25% der Väter mit Karenzabsichten mit Hindernissen von Seiten des Unternehmens konfrontiert sind. Dabei sind Beschäftigte der Privatwirtschaft, Angestellte, Männer in Führungspositionen und in Kleinbetrieben sowie Männer, deren Qualifikation im Unternehmen nur einmal vorhanden ist, überproportional häufig betroffen. Begründet wird dies zumeist mit der Notwendigkeit der Anwesenheit der betreffenden Person (z.B. auf Grund der spezifischen Qualifikationen, eines großen Arbeitsanfalles, der spezifischen betrieblichen Position des Mitarbeiters oder wegen der geringen Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen).

Auffallend ist, dass v.a. in den 90er-Jahren karenzierte Männer weit häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen waren (da der Anspruch auf Karenzgeld an jenen der Partnerin gekoppelt war), häufiger eine Teilzeitkarenz wählten und deren Anteil an allen Karenzierten im zweiten Jahr größer war als direkt nach der Geburt des Kindes (Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie, 1999, zitiert nach Gräfinger, 2001, S. 61).

10.4 Auswirkungen einer geteilten Karenz auf das Geschlechterverhältnis – ein Vergleich Österreich mit Schweden

Sardadvar (2004) geht in einer Studie der Frage nach, welche Auswirkungen eine geteilte Karenz – anhand der Situation von Schweden im Vergleich zu Österreich – auf das Verhältnis der Geschlechter in der Gesellschaft hat. Dabei zeigt sich in einem ersten Analyseschritt, dass folgende fünf Faktoren eine Teilung der Karenzierung beeinflussen (S. 118-121), nämlich die

gesetzlichen Rahmenbedingungen, die finanzielle Leistbarkeit, die Situation auf dem Arbeitsplatz, die Haltung der Mütter und die biologischen Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Unterschiede bezüglich dieser Faktoren bewirken zwar, dass in Schweden der Anteil von aktiven Vätern höher ist, jedoch „ist vermehrte Väterkarenz nicht notwendigerweise ein Schlüssel zu mehr Gleichstellung“ (S. 121). Von Bedeutung ist nämlich, dass Väter zumeist unter anderen Voraussetzungen in Karenz gehen – für sie stellt eine Karenzierung eine Wahlmöglichkeit dar, und die Beziehung zum Kind ist von größerer Bedeutung als der Beitrag zur Geschlechtergleichstellung. Auch erhalten Väter in Karenz mehr Aufmerksamkeit und Anerkennung vom sozialen Umfeld als Mütter, und es zeigt sich, „dass mit der Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben durch den Mann nicht die entsprechende Übernahme des Bereiches der Hausarbeit verbunden ist“ (S. 122). Weiters wird durch die Förderung von aktiver Väterlichkeit oftmals ein Bild von Vätern und Müttern propagiert, welche unterschiedliche Eigenschaften haben und sich einander ergänzende Aufgaben erledigen. Für Sardadvar (2004, S. 123) kann – muss aber nicht – eine Väterkarenz eine größere Gleichstellung zwischen den Geschlechtern bewirken.

Sardadvar (2004, S. 113) hält fest, dass die Väterkarenz ein unverzichtbarer Bestandteil ist, um die Geschlechtergleichstellung zu fördern, jedoch nicht als ein Allheilmittel gegen Ungleichheit gesehen werden kann.

10.5 Auswirkungen von Elterurlaubsregelungen auf Unternehmen

Eine Karenzierung eines/einer MitarbeiterIn betrifft, da zumeist Frauen in Karenz gehen, vor allem Betriebe mit einem hohen Frauenanteil, Unternehmen im öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor und solche mit einer unterdurchschnittlich jungen Belegschaft (Schiersmann, 1998, S. 144-145).

Mögliche personalpolitische Maßnahmen von Unternehmen auf eine Karenzierung können sein (Schiersmann, 1998, S. 145-146):

- Einstellung von Ersatzarbeitkräften: Dies ist insbesondere bei einer längeren Erwerbsunterbrechung und in Kleinbetrieben die am häufigsten gewählte Option von Unternehmensseite. Diese greifen dabei häufiger als andere auf ehemalige MitarbeiterInnen zurück.
- Innerbetriebliche Umbesetzungen: Ist zumeist bei einer kürzeren Dauer der Karenzierung und in größeren Unternehmen der Fall.
- Aufteilung der vorhandenen Arbeit auf verbleibende Arbeitskräfte.

Allgemein betrachtet zeigt sich, „dass der Erziehungsurlaub einen vergleichsweise geringen personalwirtschaftlichen Regelungsbedarf in den Betrieben erzeugt. Faktoren wie Krankheit oder Personalfuktuation aus anderen Gründen (Erreichen der Altersgrenze, Neueinstellungen, Kündigungen, etc.) sind bedeutsamer“ (Schiersmann, 1998, S. 147).

Aus betrieblicher Sicht kommt eine deutsche Pilotstudie (Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung, 2004, zitiert nach Palz, 2006, S. 132-133) zu dem bedenklichen Ergebnis, dass die Reaktionen auf einen Mann, welcher familienbedingt in Teilzeit geht, von Unverständnis bis hin zu offener Diskriminierung und Marginalisierung reichen. Es wird dabei ein konservatives Klima beschrieben, in welchem es an der Akzeptanz für eine Reduzierung der Arbeitszeit mangelt. Dieses herrscht auch in Unternehmen vor, welche spezielle Teilzeitmodelle zum Zwecke der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten. Die Väter haben darüber hinaus das Gefühl, sich ständig für ihre familienbedingte Abwesenheit im Unternehmen rechtfertigen zu müssen, und diese wird als unsolidarisch interpretiert.

D Empirische Untersuchung

11 Methoden

Ziel der vorliegenden quantitativen Querschnittsuntersuchung ist es, die Einstellung für das Personalwesen zuständiger Personen in österreichischen Unternehmen zu unterschiedlichen Aspekten des Themas ‚Väterkarenz‘ zu erheben. Diese Studie knüpft dabei an jene von Steger (2005) an, in welcher Unternehmen untersucht wurden, die am seit 1990 stattfindenden Wettbewerb ‚Frauen- und familienfreundlichster Betrieb‘ (siehe Taten statt Worte, 2008) teilgenommen haben. Das Interesse in dieser Untersuchung gilt hingegen solchen Unternehmen, welche keine speziellen frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen implementiert haben. Im Folgenden sollen diese Unternehmen zur besseren Lesbarkeit als ‚normale‘ Unternehmen bezeichnet werden. Mit der Bezeichnung ‚normal‘ soll jedoch in keiner Weise ausgedrückt werden, dass diese Betriebe nicht auch frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen umsetzen. Die ‚normalen‘ Unternehmen haben lediglich nicht am zuvor genannten Wettbewerb teilgenommen.

11.1 UntersuchungsteilnehmerInnen

Die Hauptansprechpersonen der Untersuchung waren für das Personalwesen verantwortliche bzw. zuständige Beschäftigte und GeschäftsführerInnen österreichischer Unternehmen. Die Wahl auf diese innerbetriebliche Personengruppe fiel auf Grund der vorweg getroffenen Annahme, dass deren Einstellungen zum Thema ‚Väterkarenz‘ direkte bzw. indirekte Auswirkungen auf betriebliche Personal(mit)entscheidungsprozesse (wie z.B. Recruiting, Umgang mit Karenzierungswünschen von männlichen Mitarbeitern) haben. Eine genauere Beschreibung der Stichprobe hinsichtlich unterschiedlicher Merkmale erfolgt in Kapitel 12 ab Seite 133.

11.2 Untersuchte Unternehmen

Die Auswahl der Unternehmen erfolgte an Hand der Kriterien ‚Bundesland‘, ‚Betriebsgröße‘ (Anzahl der Beschäftigten) und ‚Wirtschaftsklassen‘ (nach den 21 Abschnitten des ÖNACE-Branchencodes; siehe Wirtschaftskammern Österreichs, 2008a), um eine größtmögliche

Repräsentativität der Untersuchung zu gewährleisten. Anhand von zahlreichen Statistiken und Tabellen, welche teilweise direkt vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger (SV), der Statistik Austria oder den Wirtschaftskammern Österreichs (WKO) stammen (siehe Wirtschaftskammern Österreichs, 2007a, 2007b, 2007c, 2007d), wurde eine Aufteilung vorgenommen, in der die zuvor genannten Kriterien einfließen. Zu erwähnen ist an dieser Stelle, dass sich die Stichprobe hauptsächlich aus Unternehmen aus der Privatwirtschaft zusammensetzt und nur wenige aus dem öffentlichen Bereich, da letztere in vielen Statistiken getrennt bzw. überhaupt nicht aufscheinen. Auch war in vielen Fällen eine entsprechende Ansprechperson nicht ausfindig zu machen.

Schwierigkeiten bereitete der Umstand, dass in vielen Statistiken oftmals unterschiedliche Berufs- bzw. Personengruppen aufscheinen bzw. nicht aufscheinen. Dies trifft besonders auf die Berufsgruppen der geringfügig Beschäftigten, der freien Dienstnehmer, der Selbstständigen und Bauern und wie zuvor erwähnt der Bediensteten im öffentlichen Bereich zu.

Um die statistische Aussagekraft der Untersuchung zu gewährleisten bzw. zu erhöhen, wurde eine hohe Anzahl der an der Studie teilnehmenden Unternehmen angestrebt, nämlich 250. Diese wurden in einer umfangreichen Tabelle nach Bundesländern, Betriebsgröße und Wirtschaftsklasse eingeteilt. Die Anzahl der Unternehmen (etwa 250.000 in Österreich) ist dabei in den einzelnen Bundesländern höchst unterschiedlich. Die meisten sind in Wien zu finden, die wenigsten im Burgenland. Bei der Einteilung der Unternehmen nach der Zahl der Beschäftigten ist zu erkennen, dass Österreich ein Land der Kleinst- und Kleinbetriebe (bis 9 bzw. 10 bis 49 MitarbeiterInnen) ist (über 90%). Auch zeigt sich, dass der Anteil an Großunternehmen (ab 250 MitarbeiterInnen) mit unter 1% sehr gering ist. Da in diesen jedoch in Summe etwa eine Million ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, wurde deren Anteil in der Untersuchung übergewichtet, während der Anteil der Kleinstunternehmen (bis neun MitarbeiterInnen), in welchen die Anzahl der Beschäftigten etwas mehr als 550.000 beträgt, untergewichtet wurde.

Die Auswahl der Unternehmen selbst stellt eine Zufallsstichprobe dar. Die Namen der Ansprechpersonen in den Betrieben stammen dabei aus den sogenannten ‚CMD Firmendatenbanken‘ (2008) der Compass-Gruppe, deren Daten sich laut eigenen Angaben auf die 14.000 großen und mittelständischen Unternehmen Österreichs konzentrieren (es finden sich jedoch auch viele Kleinst- und Kleinunternehmen in der Datenbank). Vor allem bei den Mittel- und Großbetrieben erwies sich diese Vorgehensweise als äußerst effizient, da dadurch mit den entsprechenden Personalverantwortlichen oder mit der Geschäftsführung direkt in Kontakt getreten werden konnte.

11.3 Untersuchungsplan

11.3.1 Unabhängige Variablen

In der vorliegenden Studie lassen sich die unabhängigen Variablen in zwei Bereiche unterteilen:

- Unabhängige personenbezogene Variablen: Geschlecht, Alter, eigene Kinder, Inanspruchnahme einer familienbedingten Karenzierung, höchster Bildungsabschluss und Aufgabengebiet im Unternehmen.
- Unabhängige unternehmensbezogene Variablen: Standort (Bundesland), Wirtschaftsklasse bzw. Branche, Unternehmenskategorie, Betriebsgröße, prozentualer Frauenanteil, prozentualer Anteil an flexibler Arbeitszeit, prozentualer Anteil an Teilzeit, Erfahrung mit Väterkarenz sowie Ansprechperson für Karenzfragen.

11.3.2 Abhängige Variablen

Die abhängigen Variablen stellen die – wie im Kapitel 13 ab S. 147 noch detailliert dargestellt wird – mittels Faktorenanalyse gebildeten zwölf Skalen dar, welche aus den einzelnen Themenkomplexen von Väterkarenz hervorgehen:

- Motive einer Beanspruchung einer Väterkarenz von männlichen Mitarbeitern
- Formen der Kontakthaltung des Unternehmens zu karenzierten MitarbeiterInnen
- Wiedereinstieg ins Unternehmen von karenzierten MitarbeiterInnen
- Veränderungen der sozialen Kompetenzen von männlichen Mitarbeitern durch eine familienbedingte Karenzierung
- Nutzen einer aktiven Förderung der Väterkarenz von Seiten der Unternehmen
- Reaktionen im Unternehmen bei einer Karenzierung von männlichen Mitarbeitern
- Motive einer Nichtinanspruchnahme von Väterkarenz
- Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten der derzeitigen gesetzlichen Karenzregelung

11.3.3 Störvariablen

Während auf eine größtmögliche Repräsentativität der Stichprobe zumindest hinsichtlich der Privatunternehmen geachtet wurde, so mögen sich doch unterschiedliche Aspekte der Art und Weise bzw. des Zeitpunktes der Durchführung der Untersuchung als störend erwiesen haben. Da die Erhebung mittels Fragebogen (siehe Kap. 11.4, S. 129) durchgeführt wurde, ist anzunehmen, dass die Rücklaufquote bei Personen, welche dem Thema ‚Väterkarenz‘ eher positiv gegenüber eingestellt sind, höher ausfällt als bei jenen Personen, bei welchen dies weniger der Fall ist. Stimmungslage des/der Personalverantwortlichen, Wochentag und Tageszeitpunkt der Kontaktaufnahme sowie der Beantwortung des Fragebogens selbst usw. sind

weitere denkbare Störvariablen.

Eine Kontrolle dieser Störvariablen war nur teilweise möglich. Um einer möglichen Veränderung des verbalen Verhaltens des Untersuchungsleiters während der telefonischen Kontaktaufnahme vorzubeugen, wurde mittels eines strukturierten Leitfadens der Gesprächsablauf standardisiert.

11.3.4 Statistische Hypothesen und Fragestellungen

11.3.4.1 Hypothesen zur vorliegenden Stichprobe (*„normale“ Unternehmen*)

Die erste Hauptfrage der vorliegenden Untersuchung ist, welche Einstellungen die für das Personalwesen zuständige Personen in österreichischen Unternehmen zum Thema ‚Väterkarenz‘ haben. Weiters ist von Interesse, ob und in welchem Ausmaß sich die befragten Personen bzw. die Unternehmen, in welchen diese arbeiten, unterscheiden.

Um eine ökonomische Durchführung der Untersuchung zu gewährleisten, musste eine Einschränkung der Fragestellungen auf relevante Aspekte einer Karenzierung männlicher Mitarbeiter erfolgen. Die Fragen beziehen sich dabei auf die in Kapitel 11.3.2 (S. 125) aufgezählten Themenkomplexen.

Zusätzlich mussten, um einen Vergleich der befragten Personen und Unternehmen hinsichtlich der Themenkomplexe zu ermöglichen, spezifische Daten erhoben werden. Diese sind die personen- und unternehmensbezogenen Variablen (siehe Kap. 11.3.1, S. 125). Wegen des explorativen Charakters der Untersuchung erschien es sinnvoll, diese Vielzahl an Informationen einzuholen. Dies hat zur Folge, dass auch eine Vielzahl an Fragestellungen bzw. Hypothesen vorliegen, welche an dieser Stelle nicht im Einzelnen angeführt werden. Allgemein und zusammengefasst können nachfolgende ungerichtete Hypothesen aufgestellt werden:

H₀: Es bestehen keine signifikanten Unterschiede zwischen den einzelnen personen- bzw. unternehmensbezogenen Kriterien in der Beurteilung der einzelnen Fragestellungen zum Thema ‚Väterkarenz‘.

H₁: Es bestehen signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen personen- bzw. unternehmensbezogenen Kriterien in der Beurteilung der einzelnen Fragestellungen zum Thema ‚Väterkarenz‘.

11.3.4.2 Hypothesen über die Unterschiede von *„normalen“ Unternehmen im Vergleich zu „frauen- und familienfreundlichen“ Unternehmen (Steger, 2005)*

Die zweite Hauptfrage der vorliegenden Untersuchung beschäftigt sich mit etwaigen Unterschieden zwischen ‚normalen‘ und ‚frauen- und familienfreundlichen Unternehmen‘. An dieser Stelle soll noch einmal darauf hingewiesen werden, dass der Begriff ‚normal‘ lediglich

dazu dient, die vorliegende Stichprobe von jener der ‚frauen- und familienfreundlichen‘ Betriebe prägnant zu unterscheiden.

Es wird angenommen, dass jene Betriebe, welche am Wettbewerb ‚Frauen- und familienfreundlichster Betrieb‘ teilgenommen haben, auch vermehrt ‚väterfreundlich‘ sind bzw. einer familienbedingten Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters positiver gegenüberstehen. Daher können folgende Hypothesen aufgestellt werden, wobei die H1 eine gerichtete ist:

H₀: Es bestehen keine signifikanten Unterschiede zwischen ‚normalen‘ und ‚frauen- und familienfreundlichen‘ Unternehmen in der Beurteilung der einzelnen Fragestellungen zum Thema ‚Väterkarenz‘.

H₁: Es bestehen signifikante Unterschiede zwischen den ‚normalen‘ und ‚frauen- und familienfreundlichen‘ Unternehmen in der Beurteilung der einzelnen Fragestellungen zum Thema ‚Väterkarenz‘. Die Beurteilungen der Personen ‚frauen- und familienfreundlicher‘ Unternehmen sind positiver als jene, welche in ‚normalen‘ Unternehmen beschäftigt sind.

11.3.5 Statistische Verfahren zur Überprüfung der Hypothesen

Die Auswertung der Daten wurde mittels des statistischen Auswertungssystems SPSS (=Superior Performance Software System) in der Version 11.5.1. der Firma SPSS Inc. vorgenommen. Dabei kamen folgende Verfahren zum Einsatz (ein detaillierter Überblick über die multivariaten Analysemethoden, wie die Faktorenanalyse, Two-Step-Clusteranalyse, Varianzanalyse sowie die Kreuztabellierung und Kontingenzanalyse findet sich auch bei Backhaus, Erichson, Plinke und Weiber, 2003):

11.3.5.1 Faktorenanalyse

Die Faktorenanalyse ist eine Verallgemeinerung der Dimensionsanalyse, mit welcher untersucht wird, ob bei einer Vielzahl an einzelnen Dispositionen (einzelnen Items) „mehrere latente Dimensionen vorliegen und wie diese inhaltlich bestimmt werden können“ (Fromm, 2004, S. 232), wobei die gebildeten Skalen bzw. Faktoren Konstrukte sind.

Bei der vorliegenden Untersuchung wurde für die Ermittlung der Faktoren die Hauptkomponentenmethode angewandt, ein Verfahren, bei welchem angenommen wird, dass die gesamte Varianz einer Variable im Modell erklärt werden kann (Fromm, 2004, S. 237-238). Zur besseren Erklärbarkeit der einzelnen Faktoren wurde im Anschluss an die Hauptkomponentenmethode eine orthogonale Rotation (Varimax-Rotation) durchgeführt, wobei die Unabhängigkeit der einzelnen Faktoren erhalten bleibt (S. 240-241).

11.3.5.2 Reliabilitätsanalyse

Mittels einer Reliabilitätsanalyse kann die innere Konsistenz einer mittels Faktorenanalyse gebildeten Skala errechnet werden, wobei der sogenannte ‚Trennschärfekoeffizient α ‘ angibt, wie stark ein jeweiliges Item mit einem durch die anderen Items gebildeten Punktwert korreliert. Je höher dieser Wert ausfällt, desto höher ist auch die innere Konsistenz (Fromm, 2004, S. 252).

11.3.5.3 Two-Step Clusteranalyse

Das Ziel der Two-Step Clusteranalyse ist es, „eine Menge von Objekten derart in Gruppen (Cluster) zu unterteilen, dass im Ergebnis möglichst ähnliche Objekte in einem Cluster zusammengefasst sind, während sich zugleich die verschiedenen Cluster möglichst deutlich voneinander unterscheiden“ (Brosius, 2004, S. 701).

Die Two-Step Clusteranalyse hat gegenüber den beiden anderen Verfahren – nämlich Clusterzentrenanalyse und hierarchische Clusteranalyse – den Vorteil, dass zum einen sehr große Datenmengen verarbeitet und zum anderen sowohl intervallskalierte als auch kategoriale Variablen verwendet werden können. Jedoch erfolgt die Clusterbildung bei diesem Verfahren weniger präzise.

Dieses Verfahren wurde angewandt, um eine abschließende Analyse der vorliegenden Stichprobe durchzuführen.

11.3.5.4 Kreuztabellierung und Kontingenzanalyse

Mit diesen Verfahren können Zusammenhänge zwischen zwei Variablen mit unterschiedlichem Skalenniveau entdeckt und tabellarisch bzw. mittels statistischer Maßzahlen (z.B. Chi-Quadrat-Test) dargestellt werden (Baur, 2004, S. 157).

11.3.5.5 Kolmogorov-Smirnov-Test

Mit Hilfe des Kolmogorov-Smirnov-Tests kann überprüft werden, ob die Werte einer Variable oder einer Skala einer bestimmten theoretischen Verteilung, nämlich der Normalverteilung, folgen (Brosius, 2004, S. 858). In der vorliegenden Untersuchung wurden jeweils sowohl die Gesamtskalen als auch alle Untergruppen der jeweiligen Skalen auf Normalverteilung überprüft.

11.3.5.6 Rangkorrelation nach Spearman

Mittels einer Korrelation kann man statistisch feststellen, in welchem Zusammenhang zwei Variablen hinsichtlich Stärke und Richtung stehen. Die Maßzahl ist dabei der sogenannte ‚Korrelationskoeffizient‘, welcher zwischen -1 und +1 liegen kann. Je höher der Wert ist – sowohl negativ als auch positiv –, desto höher ist auch der Zusammenhang (Brosius, 2004, S. 519).

11.3.5.7 Parametrische Tests für Mittelwertvergleiche

Mit dem sogenannten ‚T-Test‘ bzw. mit der einfachen Varianzanalyse (ANOVA) sowie der univariaten Varianzanalyse können die Mittelwerte zweier bzw. mehrerer Teilstichproben verglichen werden und dahingehend untersucht werden, ob sich diese in der Grundgesamtheit voneinander unterscheiden (Brosius, 2004, S. 476). Während beim T-Test dabei lediglich zwei und bei der einfachen Varianzanalyse mehr als zwei Mittelwerte von einer unabhängigen Variable miteinander verglichen werden können, kann bei der univariaten Varianzanalyse der Einfluss von mehreren unabhängigen Variablen auf den Mittelwert einer abhängigen Variable analysiert werden (Brosius, 2004, S. 613).

11.3.5.8 Nichtparametrische Tests für Mittelwertvergleiche

Im Gegensatz zu den parametrischen Tests für Mittelwertvergleiche stellen die nichtparametrischen deutlich geringere Anforderungen an die in einer Stichprobe vorliegenden Daten z.B. hinsichtlich der Verteilung der Werte oder des Niveaus der Skala (Brosius, 2004, S. 843). Zur Anwendung kommen in dieser Untersuchung der ‚Mann-Whitney-Test‘ (auch U-Test genannt) bei zwei unabhängigen Stichproben (S. 861) und der ‚Kruskal-Wallis-Test‘ bei mehreren unabhängigen Stichproben (S. 867).

Auch die in diesem Kapitel erwähnte Kontingenzanalyse und der Kolmogorov-Smirnov-Test zählen zu den nichtparametrischen Tests.

11.4 Untersuchungsmaterialien

Die Datenerhebung der vorliegenden Untersuchung erfolgte mittels des Fragebogens ‚Väterkarenz aus betrieblicher Sicht‘ (siehe Anhang G, S. 311), welcher gemeinsam mit Steger (2005) erstellt wurde. Dieser umfasst insgesamt zwölf Seiten und ist in mehrere Teile, darunter Hauptteil A und B, gegliedert:

- Deckblatt: Hier scheinen der Titel und die Namen der Durchführenden der Untersuchung, der Name der Universität Wien und die unterstützenden Firmen auf.
- Anschreiben: Auf der zweiten Seite erfolgt eine Erklärung des Zieles des Forschungsprojektes, eine kurze Information über den vertraulichen Umgang mit den Daten, und es werden Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens gegeben. Auch wird erwähnt, dass für die Teilnahme an der Untersuchung zwei Präsente (ein Online-Telefontaining und die CD ‚Hurra, ich werde Vater‘) erhältlich sind.
- Hauptteil A: Der erste Hauptteil erstreckt sich über sieben A4 Seiten und umfasst 73 Fragen. Darin beinhaltet sind 64 Einstellungsfragen zu den im Kapitel 11.3.4.1 (S. 126)

erwähnten relevanten Aspekten zum Thema ‚Väterkarenz‘. Die Fragen der Themenkomplexe wurden z.T. selbst anhand der Erkenntnisse aus der Literatur entwickelt, teilweise fußen diese auch auf Fragen des Erhebungsfragebogens des Wettbewerbs ‚Taten statt Worte‘ bzw. ‚Frauen- und familienfreundlichster Betrieb (vgl. Steger, 2005, S. 109-111). Die Skalen der Einstellungsfragen dieses Teils sind sechsstufig (z.B. von ‚1 = trifft nicht zu‘ bis ‚6 = trifft sehr zu‘), da bei einer fünf- oder siebenstufigen Skala mit einer Antworttendenz zur Mitte hin eher zu rechnen gewesen wäre. Einzig der Themenkomplex ‚Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘ ist auf Grund der speziellen Dimensionierung siebenstufig. Am Ende von Hauptteil A werden die im Kapitel 11.3.1 (S. 125) aufgelisteten personenbezogenen Kriterien erfragt.

- Hauptteil B: Der zweite Hauptteil des Fragebogens ist zwei Seiten lang und beinhaltet 19 Fragen zum Unternehmen, in welchem die Auskunftsperson arbeitet.
- Abschlussseite: Am Ende des Fragebogens wird für die Beantwortung des Fragebogens gedankt und Informationen zur Kontaktaufnahme werden angegeben.

Zur ökonomischen Bearbeitung des Fragebogens wurde dieser derart erstellt, dass eine Beantwortung am Computer möglich ist.

11.5 Untersuchungsdurchführung

Die als Querschnittuntersuchung angelegte Studie wurde in den Monaten März und April des Jahres 2008 durchgeführt. Dabei wurden an den Werktagen dieser beiden Monate zuerst die Personalverantwortlichen der Unternehmen nach den in Kapitel 11.2 (S. 123) beschriebenen Auswahlkriterien per Telefon kontaktiert. Gewählt wurde diese Vorgehensweise, da zwar die Telefonnummer des jeweiligen Unternehmens und der Name der/des Personalverantwortlichen bekannt waren, nicht jedoch dessen/deren persönliche e-Mail Adresse, um den Fragebogen auch zukommen zu lassen. Ein weiterer Grund für die persönliche Kontaktaufnahme war die Gewährleistung einer hohen Rücklaufquote der Fragebögen.

In den überwiegenden Fällen war die erste Gesprächsperson ein/eine Office ManagerIn. Dieser/diese wurde gebeten, das Telefonat an die/den Personalverantwortliche/n oder an die Geschäftsführung weiterzuleiten. Erfolgte aus unterschiedlichen Gründen (z.B. Zeitmangel oder Nichterreichbarkeit des/der Personalverantwortlichen) keine telefonische Weiterleitung, wurde zu einem späteren Zeitpunkt erneut angerufen. War die für Personalfragen zuständige Person auch bei einem dritten Anruf nicht zu erreichen, wurde um eine Weiterleitung des Fragebogens gebeten bzw. dieser direkt an die Personalverantwortlichen gesendet.

Während des Telefonates mit der für Personalfragen zuständigen Person wurde auf eine standardisierte Gesprächsführung geachtet, um eine Objektivität bei der Kontaktaufnahme zu gewährleisten. Ziel des Telefonates war, in kurzen Sätzen die Untersuchung zu beschreiben und die Person von der Wichtigkeit an der Teilnahme, welche freiwillig war, zu überzeugen.

Im Anschluss an das Telefonat wurde noch am gleichen Tag der Fragebogen an die persönliche e-Mail Adresse der/des Personalverantwortlichen, der Geschäftsleitung und/oder des/der Office Managers/Managerin verschickt. Fertig ausgefüllt sollte dieser wieder per e-Mail zurückgesandt werden. Neben dem Fragebogen wurde in der e-Mail ein standardisierter Text mit einer nochmaligen kurzen Beschreibung der Untersuchung verschickt. Auch wurde eine vierwöchige Frist für die Beantwortung des Fragebogens gesetzt. Eine Woche vor Ablauf dieser Frist wurde ein Erinnerungsmail an die entsprechende Person gesendet, in welchem noch einmal um eine Beantwortung des Fragebogens gebeten wurde. Nach Erhalt eines beantworteten Fragebogens erhielten die Personen in den darauf folgenden Tagen noch einmal eine letzte e-Mail, in welcher für die Unterstützung der Untersuchung gedankt wurde.

12 Beschreibung der Stichprobe

Bevor eine Beschreibung der vorliegenden Stichprobe erfolgt, soll noch kurz auf ein interessantes Detail während der Telefonate eingegangen werden. Es zeigte sich, dass viele männliche Geschäftsführer, vor allem von Kleinst- und Kleinunternehmen, eine eher negative Einstellung zum Thema Väterkarenz äußerten bzw. anmerkten, dass eine Karenzierung eines Mannes mit großen Schwierigkeiten verbunden wäre. Angegebene Gründe dafür waren einerseits eine traditionelle Einstellung (z.B. dass sich eine Frau besser um die Kinder kümmern kann oder aber dass Väter für das Familieneinkommen sorgen sollten), andererseits aber auch Befürchtungen in Betrieben mit hohem Facharbeiteranteil bzw. mit spezialisierten Arbeitsbereichen, keinen entsprechenden befristeten Ersatz für einen karenzierten Mitarbeiter zu finden. Diese Detailbeobachtung spiegelt sich in der Unterrepräsentierung der Kleinstbetriebe wider (siehe Kap. 12.3.1, S. 140).

12.1 Stichprobengröße und Rücklaufquote

Insgesamt konnte die vorab angestrebte Anzahl an Unternehmen von 250 mit 243 beinahe erreicht werden. Um diese Zahl zu erreichen, wurden letztendlich 898 Personen (636 Männer und 262 Frauen) persönlich per Telefon kontaktiert, womit die Gesamtrücklaufquote der Fragebögen 27.06% beträgt. Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass von den 898 Personen 161 direkt bei der ersten Kontaktaufnahme eine Teilnahme an der Untersuchung ablehnten, wobei die Quote der Erstabsagen innerhalb der Bundesländer sehr unterschiedlich war (von 8.00% in Burgenland bis 26.23% in Kärnten). Dies waren in den meisten Fällen Office ManagerInnen und seltener Personalverantwortliche bzw. GeschäftsführerInnen.

Auffallend bezüglich der Rücklaufquote ist, dass diese einzig in Vorarlberg mit 12.20% vergleichsweise gering ausfällt, während sie in den anderen Bundesländern zwischen 25.00% (Burgenland) und 30.66% (Wien) beträgt. Unterschiede bei der Rücklaufquote zeigen sich auch hinsichtlich des Geschlechts. Diese beträgt bei den Männern 24.52% und bei den Frauen 33.21%. Auch konnte durch die Versendung von Erinnerungsmails nach einer gewissen Zeitspanne die Rücklaufquote in einigen Bundesländern (Steiermark, Oberösterreich und Wien) um bis zu 100% gesteigert werden.

Die Aufteilung der 243 Unternehmen nach Bundesländern stellt sich wie folgt dar (siehe Abbildung 12.1.1):

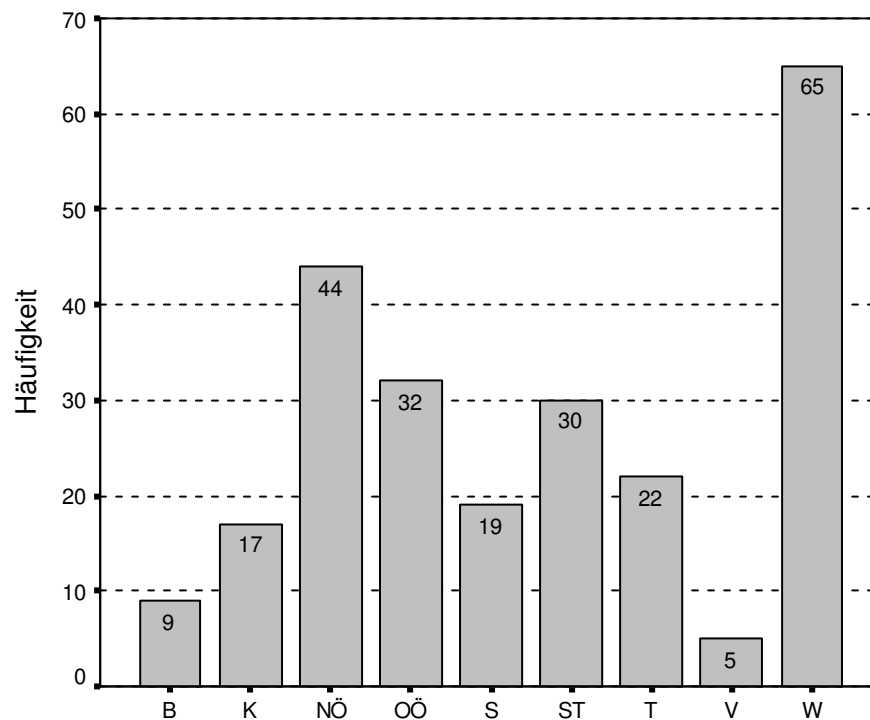


Abbildung 12.1.1: Anzahl der Unternehmen nach Bundesland

Es zeigt sich, dass die meisten Unternehmen aus Wien, Niederösterreich, Oberösterreich und Steiermark stammen. Dies ist wenig verwunderlich, da in diesen Bundesländern auf Grund der großen Gesamtanzahl an Unternehmen mehr Betriebe kontaktiert wurden als in den anderen Bundesländern. Deshalb wurde vorab auch eine Gewichtung vorgenommen (siehe Kap. 11.2, S. 123).

12.2 Personenbezogene Merkmale bzw. soziodemografische Daten der Auskunftspersonen

12.2.1 Geschlecht der Auskunftspersonen

Insgesamt haben 156 Männer und 87 Frauen den Fragebogen beantwortet, womit die Frauenquote bei 35,80% liegt. Dies ist zwar etwas höher als der prozentuale Anteil weiblicher Führungskräfte in den österreichischen Unternehmen, ist aber teilweise darauf zurückzuführen, dass im Personalbereich überdurchschnittlich viele Frauen leitend beschäftigt sind (siehe Kap. 9.6, S. 103).

Der Anteil an Männern und Frauen ist dabei nicht gleichmäßig verteilt und weist statistisch signifikante Unterschiede hinsichtlich verschiedener Merkmale auf. Auffallend ist,

dass in Niederösterreich und Wien der Frauenanteil ein statistisch höherer als erwartet ist. Weiters gibt es signifikante Differenzen bezüglich Geschlecht und dem Aufgabengebiet im Unternehmen, einer eigenen Karenzerfahrung, Alter und dem Frauenanteil im Unternehmen. So ist der Anteil der Männer unter den GeschäftsführerInnen, den Personen mit Kind aber ohne Karenzerfahrung, den über 50-Jährigen und den Betrieben mit einem Frauenanteil bis 50% höher als erwartet. Ebenfalls ist dies der Fall bei Frauen mit dem Aufgabengebiet im Personalwesen und in der Personalverrechnung, bei Frauen mit Karenzerfahrung, bei jenen unter 40 Jahren und unter Betrieben mit einem Frauenanteil über 50%. Die entsprechenden Kreuztabellen und die dazu gehörenden detaillierten Ergebnisse sind im Anhang A (Tabelle 19.1.1.1 – Tabelle 19.1.1.10, S. 243-246) zu finden.

Von Bedeutung sind einige dieser Unterschiede bei der Verteilung der Geschlechter, da viele Differenzen in den Skalen (siehe Kap. 13, S. 147) auf das Geschlecht der Auskunftsperson zurückzuführen sind.

12.2.2 Alter der Auskunftspersonen

Die Variable ‚Alter‘ wurde zur besseren Übersicht in vier Kategorien gegliedert. Dabei zeigt sich, dass Personen im Alter von 41 bis 50 Jahre ($n = 106$) überrepräsentiert und Personen unter 30 Jahren ($n = 12$) unterrepräsentiert sind (siehe Abbildung 12.2.2.1, S. 136). Dieses Ergebnis ist wenig überraschend, da eine Führungsposition in einem Unternehmen zumeist erst in einem höheren Lebensalter erreicht wird.

Verglichen mit anderen Variablen ist auffallend, dass signifikante Unterschiede zwischen der erwarteten und tatsächlichen Verteilung der Altersbereiche bei den Merkmalen ‚Aufgabengebiet im Unternehmen‘, ‚Eigene Kinder‘, ‚Eigene Karenzerfahrung‘ und ‚Betriebsgröße‘ bestehen. So sind in der vorliegenden Stichprobe u.a. Personen der Geschäftsführung häufiger als erwartet über 50 Jahre, haben Personen über 40 Jahre vermehrt Kinder und es finden sich in dieser Altergruppe überdurchschnittlich viele Personen, welche Kinder haben, nicht jedoch in Karenz waren. Weiters sind die 31- bis 40-Jährigen in Kleinbetrieben und die über 50-Jährigen in den Kleinstbetrieben überrepräsentiert. Alle Details dazu sind im Anhang A (Tabelle 19.1.2.1 – Tabelle 19.1.2.6, S. 247-248) zu finden.

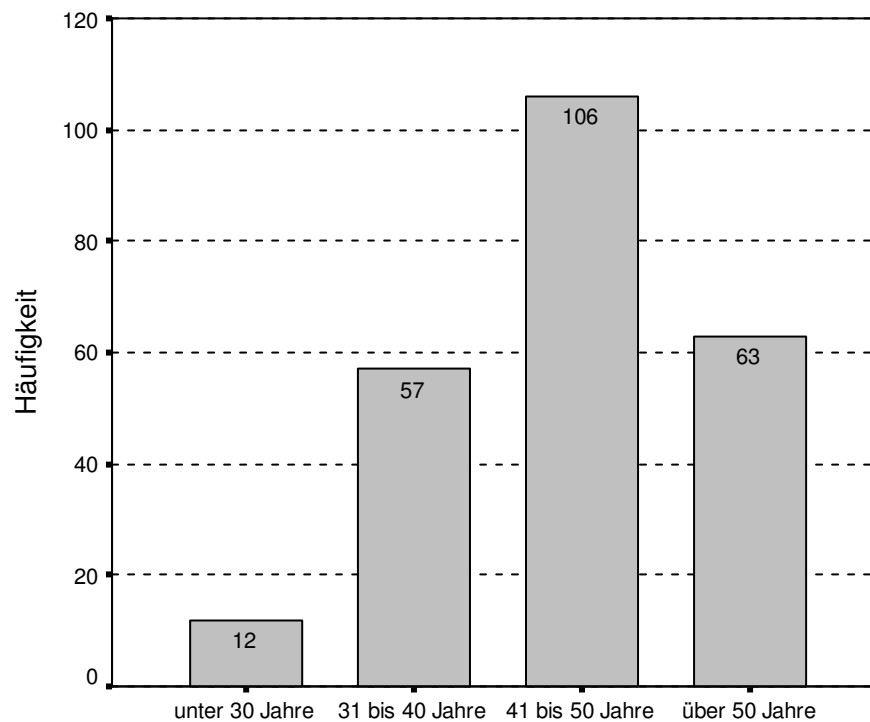


Abbildung 12.2.2.1: Alter der Auskunftspersonen

12.2.3 Höchster Schulabschluss der Auskunftspersonen

Wie in Abbildung 12.2.3.1 grafisch dargestellt ist, hat ein Großteil der befragten Personen einen Hochschul- bzw. Universitätsabschluss ($n = 109$). Im Gegensatz dazu sind jene mit einem Pflichtschulabschluss ($n = 3$) und/oder einer Lehre ($n = 21$) mit 24 unterrepräsentiert, welche für die weitere Analyse zusammengefasst werden. Ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen erwarteten und beobachteten Werten zeigt sich dabei lediglich im Vergleich mit dem Merkmal ‚Aufgabengebiet im Unternehmen‘. Personen mit einer höheren Ausbildung haben im Unternehmen tendenziell ein Aufgabengebiet mit höherer Verantwortung inne.

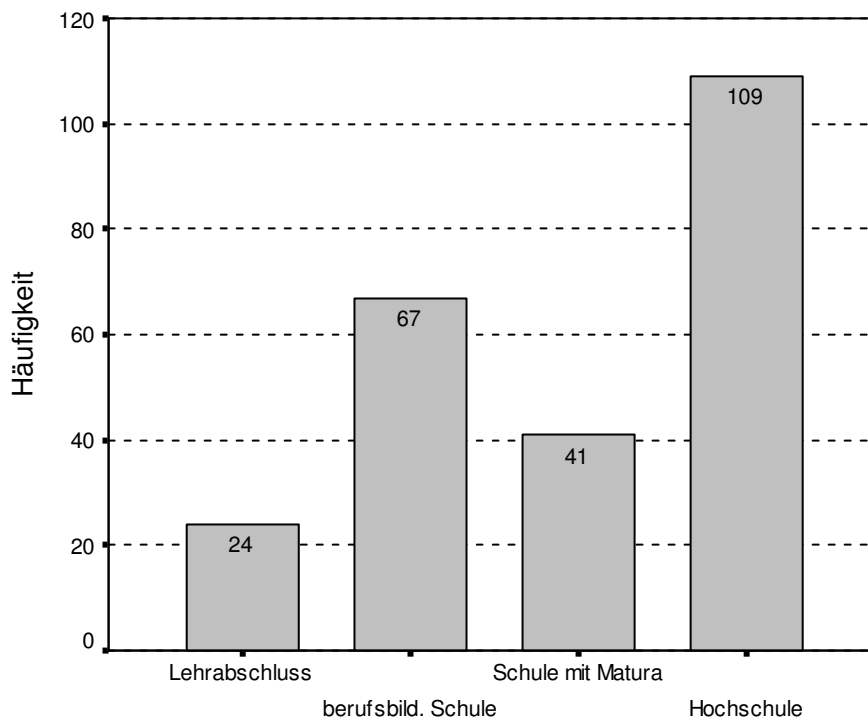


Abbildung 12.2.3.1: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Auskunftspersonen

12.2.4 Eigene Kinder und eigene Karenzerfahrung der Auskunftspersonen

Wenig überraschend ist der Umstand, dass die Frauen in der vorliegenden Stichprobe weit häufiger in Karenz waren als die Männer (siehe Abbildung 12.2.4.1). Die Anzahl der Männer mit Karenzerfahrung ist mit 5 (von insgesamt 156; dies entspricht einer Quote von 3.21%) vergleichsweise gering im Gegensatz zu jener der Frauen (41 von insgesamt 87, was einer Quote von 47.31% entspricht).

Interessant ist, dass die absolute Zahl der Frauen, welche kein Kind haben, größer ist als jene der Männer. Dies stimmt mit dem in der Literatur gefundenen Ergebnis (siehe Kap. 9.6.1, S. 104) überein, wonach Frauen in Führungspositionen weniger häufig Kinder haben als Männer in Führungspositionen.

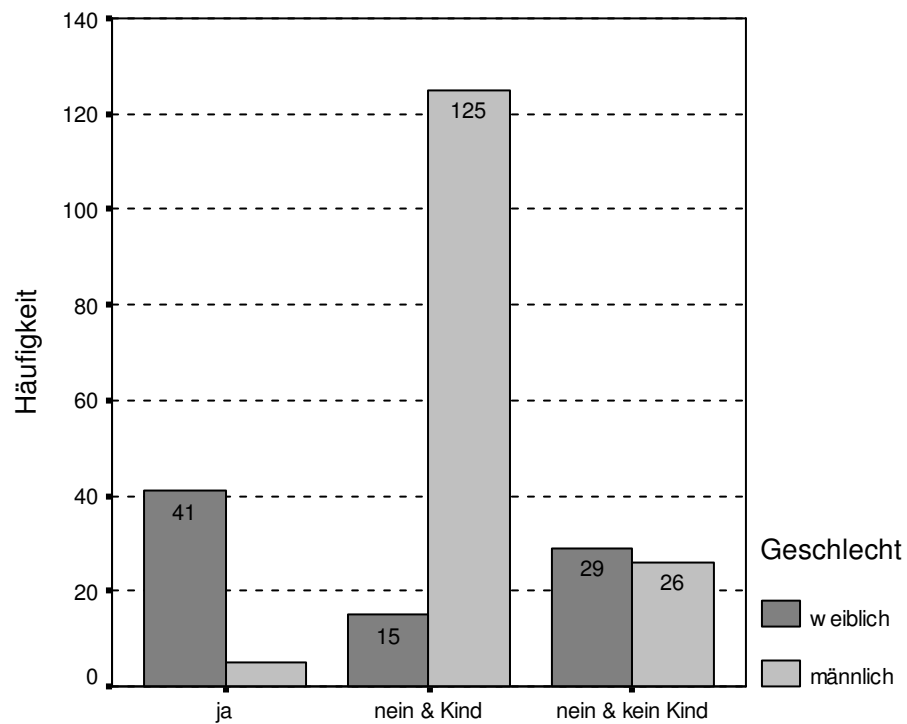


Abbildung 12.2.4.1: Karenzerfahrung nach Geschlecht

12.2.5 Aufgabengebiet der Auskunftspersonen im Unternehmen

Die AdressatInnen der vorliegenden Studie sind, wie in Kapitel 11.1 (S. 123) beschrieben, Personalverantwortliche österreichischer Unternehmen. Wie sich in der Analyse der Daten zeigt, sind beinahe die Hälfte der befragten Personen GeschäftsführerInnen ($n = 117$). Weiters erfolgte eine Unterteilung nach dem Grad der Verantwortung im Unternehmen, wie in Abbildung 12.2.5.1 ersichtlich ist. An dieser Stelle muss besonders darauf hingewiesen werden, dass mit dem Begriff ‚Personalverantwortliche‘ alle Personen der Stichprobe gemeint sind, während die Bezeichnung ‚PersonalleiterInnen‘ sich nur auf jene 54 Personen bezieht, welche LeiterInnen der Personabteilung sind.

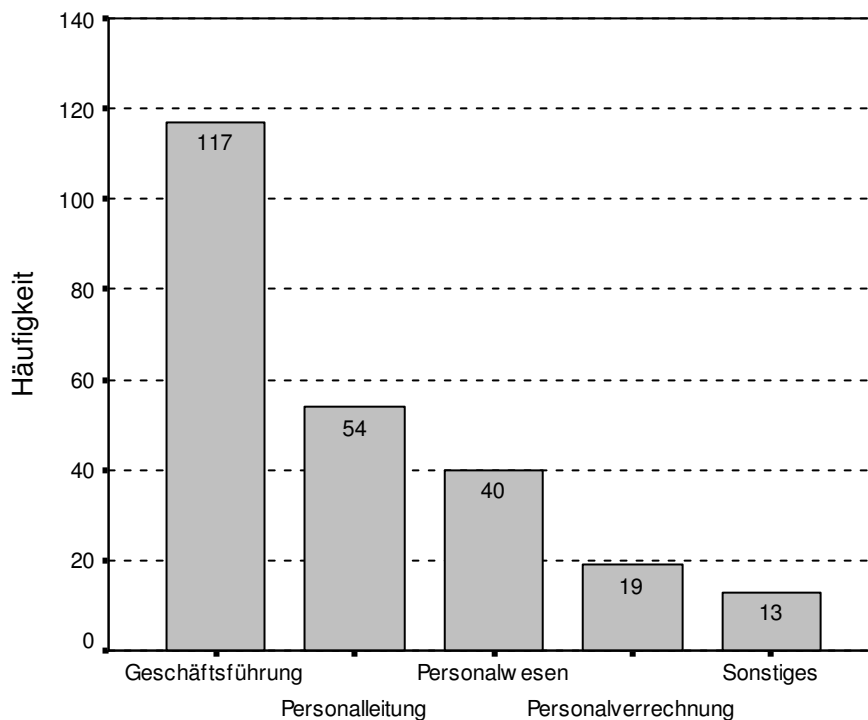


Abbildung 12.2.5.1: Aufgabengebiet im Unternehmen der Auskunftspersonen

Obwohl im Grunde genommen diese Variable kein soziodemografisches Merkmal ist, wurde es dennoch dieser Gruppe zugeordnet, da die Verteilung der Personen im Vergleich mit anderen personenbezogenen Merkmalen viele signifikante Unterschiede aufweist. Dies ist nicht nur hinsichtlich Geschlecht, Alter und höchstem Schulabschluss der Fall (siehe Kap. 12.2.1 – 12.2.3, S. 134-136), sondern auch bezüglich der Variablen ‚Eigene Kinder‘, ‚Eigene Karenzerfahrung‘, ‚Branche‘ und ‚Betriebsgröße‘. So haben GeschäftsführerInnen häufiger als erwartet eigene Kinder und waren, seltener als erwartet, selbst in Karenz. Dies ist wenig verwunderlich, da in dieser Gruppe vermehrt Männer sind. Weiters sind GeschäftsführerInnen in Kleinst- und Kleinbetrieben über- und in Mittel- und Großbetrieben unterrepräsentiert, was darauf zurückzuführen ist, dass diese in kleineren Unternehmen zumeist auch für Personalfragen zuständig sind, während dies in größeren Unternehmen vorrangig Aufgabe der Personalleitung ist. Hinsichtlich weiterer Unterschiede sei auf die Tabelle 19.1.3.1 – Tabelle 19.1.3.6 im Anhang A (S. 249-250) verwiesen.

12.3 Unternehmensbezogene Merkmale

12.3.1 Betriebsgröße

Bei der Analyse der Unternehmen nach Betriebsgröße zeigt sich, dass die Kleinstbetriebe (bis neun MitarbeiterInnen) entgegen der ursprünglichen Gewichtung unterrepräsentiert sind. Die Mehrheit stellen die Kleinunternehmen (10 bis 49 MitarbeiterInnen) und Mittelunternehmen (50 bis 249 MitarbeiterInnen) dar, wie in Abbildung 12.3.1.1 grafisch dargestellt ist.

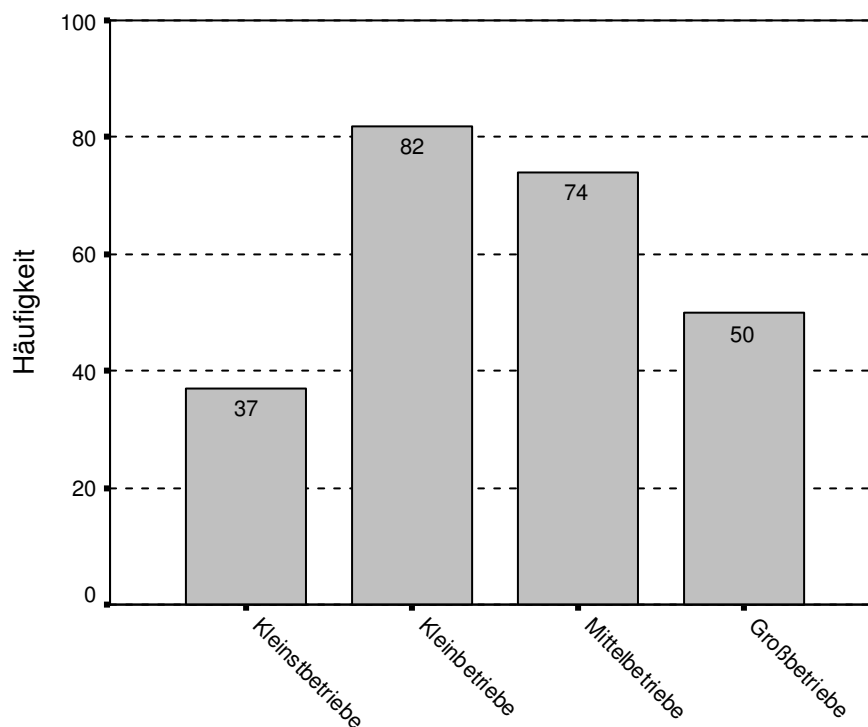


Abbildung 12.3.1.1: Anzahl der Unternehmen nach Betriebsgröße

12.3.2 Unternehmenskategorie

Bei der Aufteilung nach Unternehmenskategorien zeigt sich wie bereits in Kapitel 11.2 (S. 123) beschrieben, dass der überwiegende Teil der Unternehmen, nämlich 218, der Privatwirtschaft zugeordnet werden können. Der Anteil der Non-Profit-Organisationen (NPO) und der Organisationen des öffentlichen Bereiches ist mit 16 bzw. 9 Unternehmen vergleichsweise gering.

12.3.3 Wirtschaftsklasse bzw. Unternehmensbranche

Nach Wirtschaftsklassen unterteilt sind die Kategorien ‚Handel/Gewerbe‘ ($n = 49$), ‚Industrie/Rohstoffe/Energie‘ ($n = 45$) und ‚Dienstleistungen‘ ($n = 24$) am häufigsten in der

Stichprobe repräsentiert. Auffallend dabei ist, dass 15 von 37 Unternehmen der Kleinstbetriebe der Kategorie ‚Handel/Gewerbe‘ und 22 von 50 Unternehmen der Großbetriebe der Branche ‚Industrie/Rohstoffe/Energie‘ angehören (siehe Anhang A, Tabelle 19.2.1.1 und Tabelle 19.2.1.2, S. 251). Für die weiteren statistischen Berechnungen wurden die ursprünglich 22 Kategorien zur besseren Übersichtlichkeit in sechs Branchen zusammengefasst (siehe Abbildung 12.3.3.1).

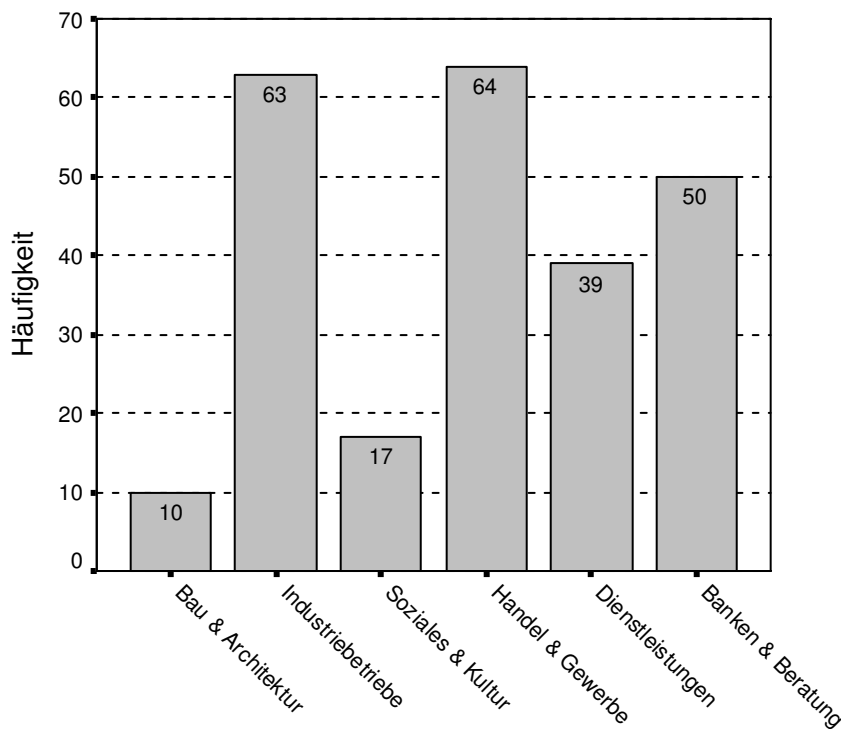


Abbildung 12.3.3.1: Anzahl der Unternehmen nach Unternehmensbranche

Erwähnt werden muss dabei, dass 14 der 17 Unternehmen der Branche ‚Soziales, Kultur und Wissenschaft‘ NPOs bzw. Unternehmen des öffentlichen Bereiches sind. Weiters ist in den Industriebetrieben und im Baugewerbe der Frauenanteil wenig überraschend gering, während dieser im Wissenschafts- und Sozialbereich, im Dienstleistungs- sowie im Beratungsbereich höher als erwartet ist (siehe Tabelle 19.2.1.3 und Tabelle 19.2.1.4, Anhang A, S. 252).

12.3.4 Prozentualer Frauenanteil in den Unternehmen

Die meisten Unternehmen ($n = 85$) weisen einen Frauenanteil bis zu 25% auf. Mit steigendem Prozentsatz nimmt die Anzahl der Betriebe ab (siehe Abbildung 12.3.4.1).

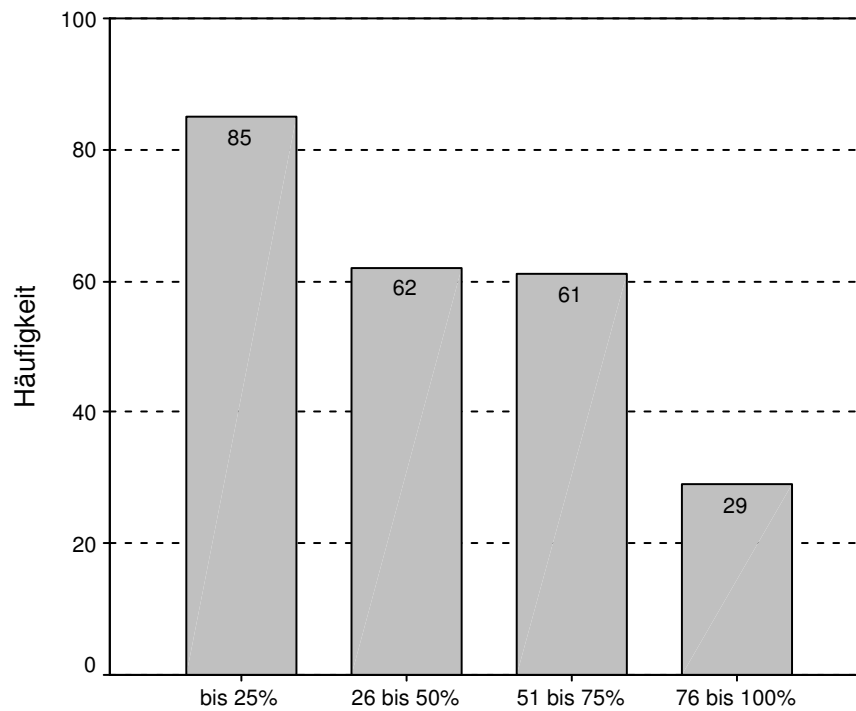


Abbildung 12.3.4.1: Anzahl der Unternehmen nach prozentualem Frauenanteil

12.3.5 Prozentualer Anteil der flexiblen Arbeitszeit und Teilzeitarbeit in den Unternehmen

Während der Anteil an Unternehmen mit einem bis zu 25%igen ($n = 104$) und über 75%igen Anteil an flexibler Arbeitszeit ($n = 75$) sehr hoch ist, sind Betriebe mit einem Anteil von 25 bis 75% ($n = 46$) unterrepräsentiert. Weiters ist in der Stichprobe der Anteil von Unternehmen mit einer Teilzeitarbeit bis 25% mit $n = 171$ sehr hoch (siehe Abbildung 12.3.5.1).

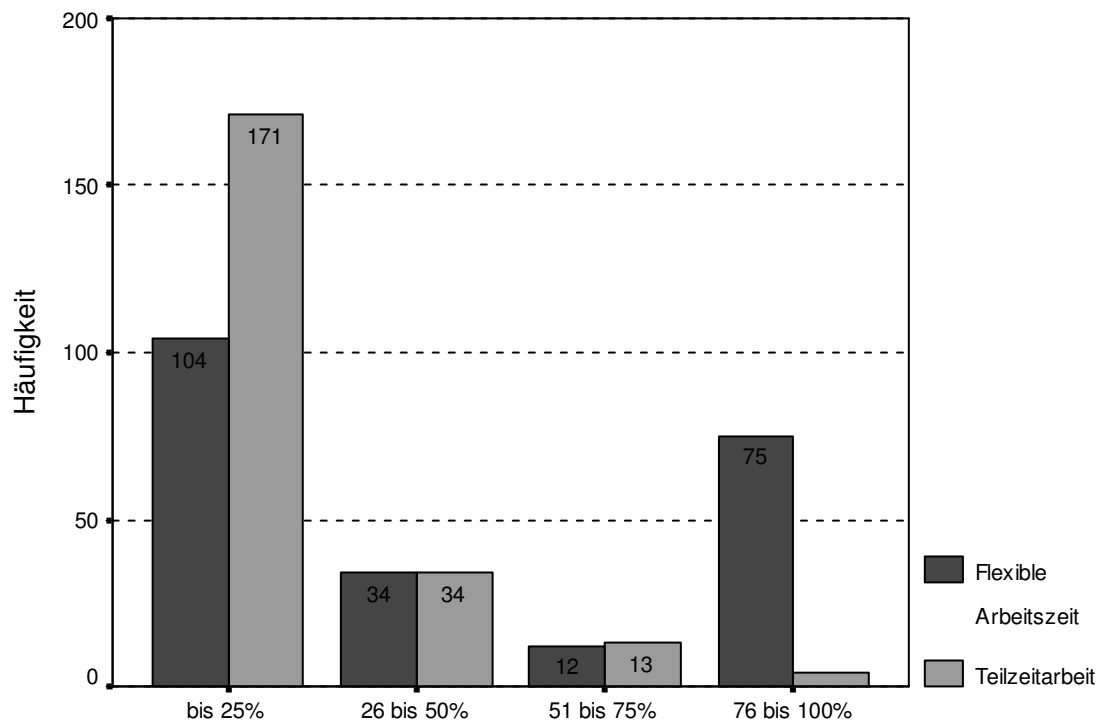


Abbildung 12.3.5.1: Anzahl der Unternehmen nach prozentualem Anteil an flexibler Arbeitszeit und Teilzeitarbeit

12.3.6 Erfahrung mit Väterkarenz im Unternehmen seit 1994

Immerhin finden sich in der vorliegenden Stichprobe 36 Unternehmen, in welchen seit 1994 bereits einmal ein Mitarbeiter in Väterkarenz war. Diesbezüglich ist auffallend, dass in 20 dieser 36 Unternehmen (also mehr als die Hälfte) die Personalverantwortliche eine Frau ist. Der Anteil ist in der Branche ‚Wissenschaft und Soziales‘ mit 6 von 16 Betrieben und in Betrieben mit einem Frauenanteil über 75% auffallend hoch.

12.3.7 Ansprechperson für Karenzfragen

In knapp der Hälfte der Unternehmen gibt es eine eigene Ansprechperson für Karenzfragen ($n = 112$). Kritisch angefügt werden muss aber in diesem Zusammenhang, dass diese Zahl schwer zu interpretieren ist, da die diesbezügliche Fragestellung nicht eindeutig genug ist. So kann vermutet werden, dass einige Personen die Frage nach einer ‚eigenen‘ Auskunftsperson für Karenzfragen mit ‚Nein‘ beantworteten, obwohl sich z.B. der/die Personalverantwortliche auch um Fragen zur Karenzierung kümmert.

12.4 Unterschiede zwischen ‚normalen‘ und ‚frauen- und familienfreundlichen‘ Unternehmen

Die beiden Stichproben sind hinsichtlich einiger Merkmale höchst unterschiedlich verteilt, wobei an dieser Stelle auf die detaillierte deskriptive Statistik der ‚frauen- und familienfreundlichen‘ Betriebe von Steger (2005, S. 114-125) verwiesen werden soll.

Kurz zusammengefasst zeigen sich folgende Verteilungsunterschiede: Am auffälligsten und am folgeträftigsten für die spätere Analyse ist der Umstand, dass in der Stichprobe der ‚frauen- und familienfreundlichen‘ Betriebe mehr Frauen ($n = 98$) als Männer ($n = 53$) den Fragebogen beantwortet haben (siehe Abbildung 12.4.1), sich in dieser eine andere Aufteilung hinsichtlich der Bundesländer zeigt und 38.16% der Unternehmen dem öffentlichen Sektor zuzuordnen bzw. NPOs sind (im Gegensatz zu 10.29% in der vorliegenden Stichprobe). Letzteres hat auch Auswirkung auf die Verteilung nach Branchenkategorien, da viele dieser Unternehmen der Branche ‚Soziales, Kultur & Wissenschaft‘ zuzuordnen sind (41 vs. 17 in dieser Stichprobe).

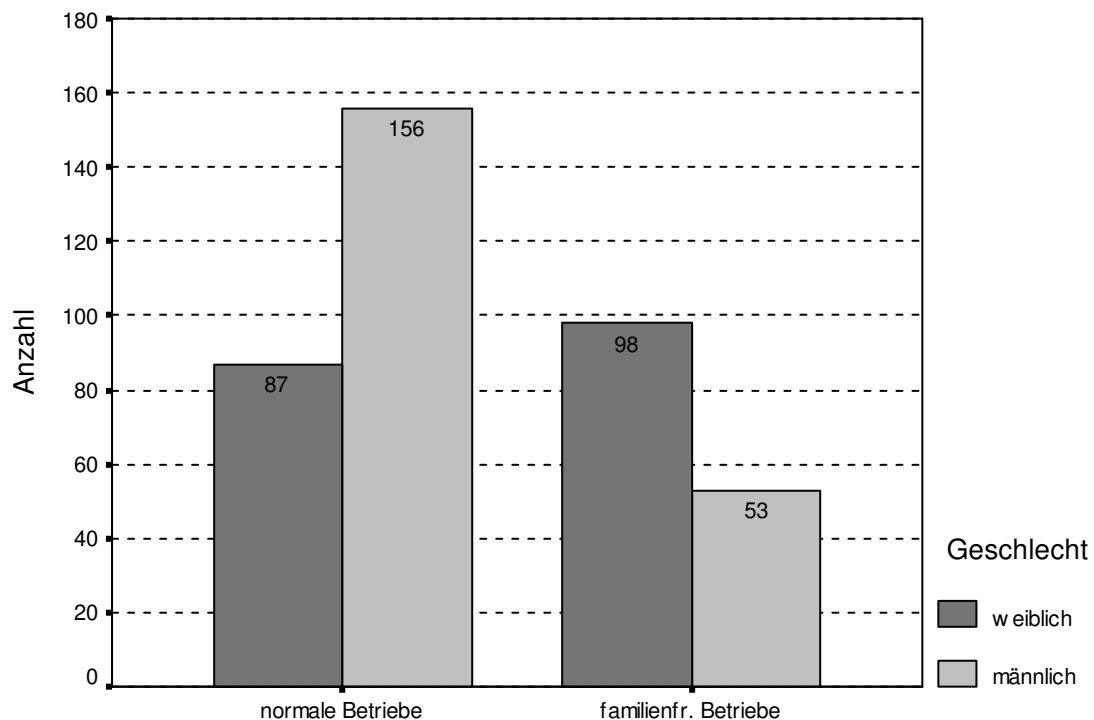


Abbildung 12.4.1: Anzahl der Männer und Frauen in den ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Betrieben

Weiters finden sich in der Stichprobe der ‚frauen- und familienfreundlichen‘ Betriebe verhältnismäßig mehr Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil, der Anteil der Unternehmen mit Teilzeitarbeit bzw. mit einem hohen Anteil an flexibler Arbeitszeit ist größer und es finden sich mehr Personen, welche eine Schule mit Maturaabschluss besucht haben. Darüber hinaus finden sich in jener Stichprobe mehr Unternehmen mit einer eigenen Ansprechperson für Karenzfragen und mit Karenzerfahrung von Männern. Auch ist der Anteil der Auskunft gebenden Personen im Alter von 31 bis 40 größer und jener im Alter von über 50 Jahren geringer. Die Ergebnisse der Kreuztabellen und Kontingenzanalysen (Chi-Quadrat-Test) sowie die grafischen Darstellungen sind im Anhang B zu finden (Tabelle 20.1.1.1 – Tabelle 20.2.8.2 sowie Abbildung 20.1.2.1 – Abbildung 20.2.8.1, S. 253-268).

Keine Unterschiede in der Verteilung der Unternehmen zeigen sich hingegen hinsichtlich der Merkmale ‚Aufgabengebiet im Unternehmen‘, ‚Eigene Kinder‘ und ‚Betriebsgröße‘.

13 Ergebnisse I – Unterschiede in der vorliegenden Stichprobe

Im Folgenden sollen die Ergebnisse der Untersuchung zur ersten Fragestellung dargestellt werden: In wie weit unterscheiden sich die einzelnen Auskunftspersonen bzw. die Unternehmen, in welchen diese arbeiten, hinsichtlich der personen- und unternehmensbezogenen Variablen (siehe Kap. 11.3.4.1, S. 126). Dazu wurde jeder Themenblock des Fragebogens einer Faktorenanalyse unterzogen. Die einzelnen resultierenden Skalen werden in den folgenden Kapiteln ausführlich beschrieben und analysiert. Im Anhang C finden sich ab Seite 271 die jeweiligen Tabellen der einzelnen Skalen und die dazugehörigen Testwerte.

13.1 Faktorenanalyse ‚Motive von Karenzvätern‘

Bei der Analyse der zehn Items des Frageblocks zum Thema ‚Motive von Karenzvätern‘ (Fragen 2 bis 11 von Teil A des Fragebogens) weist ein Item (Frage 3 ‚Partnerin hat höheres Einkommen‘) in keinem Faktor eine hohe Ladung auf, worauf hin dieses ausgeschlossen wurde. Von den restlichen neun Items haben sich drei Faktoren mit einem Eigenwert größer als eins – nach dem sogenannten ‚Kaiser-Kriterium‘ (Backhaus et al., 2003, S. 295) – ergeben (siehe Tabelle 21.1.1, Anhang C, S. 271). Diese drei Faktoren erklären 69.11% der gesamten Varianz und können inhaltlich als ‚Motive neue Vaterschaft‘, ‚Motive Gleichstellung‘ und ‚Motive berufliche Gründe‘ interpretiert werden. Da jedoch die letzten beiden eine äußerst geringe Reliabilität aufweisen (jeweils $\alpha = .55$), wurden sie keiner weiteren Analyse unterzogen.

13.1.1 Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘

Diese Skala wird aus fünf Items (‚beide Elternteile zuständig für Erziehung‘, ‚Zeit mit Kind verbringen‘, ‚Partnerin bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen‘, ‚Anstreben einer intensiveren Beziehung zum Kind‘ und ‚Kind soll von Anfang an Mutter und Vater erleben‘ – es sind dies die Fragen zwei, vier, fünf, sieben und zehn des Fragebogens) gebildet, welche familiäre Beziehungsaspekte der Väter beschreiben.

Die Überprüfung dieser Skala auf eine Normalverteilung (Kolmogorov-Smirnov-Test) ist signifikant ($p = .003$), d.h. es liegt keine Normalverteilung vor. Der Median der Stichprobe auf dieser Skala beträgt 4.80 (von ‚1 = trifft nicht zu‘ bis ‚6 = trifft voll zu‘), die befragten Personen stufen das Vorhandensein dieses Motivs als eher hoch ein. Zum Vergleich ist der

Median der beiden anderen Skalen ‚Motive Gleichstellung‘ und ‚Motive berufliche Gründe‘ mit jeweils 3.00 vergleichsweise gering. Die Reliabilität der Skala weist mit $\alpha = .86$ einen hohen Wert auf. (siehe Tabelle 21.8.1, Anhang C, S. 281).

Die vorliegende Stichprobe unterscheidet sich signifikant auf dieser Skala hinsichtlich der Variablen ‚Eigene Karenzerfahrung‘ und ‚Höchster Schulabschluss‘ (siehe Tabelle 13.1.1.1) sowie dem Merkmal ‚Bundesland‘ (siehe Tabelle 13.1.1.2). Dabei ist auffallend, dass – im Gegensatz zu allen anderen Skalen, bei welchen ein signifikanter Unterschied bezüglich der eigenen Karenzerfahrung besteht – die Mittelwerte der Männer und Frauen nicht signifikant verschieden sind. Gleich ist hingegen das Ergebnis, wonach die höchsten Werte stets jene Personen haben, welche in Karenz waren, während die niedrigsten Werte Personen mit Kind(ern) und ohne Karenzerfahrung aufweisen (siehe Abbildung 13.1.1.1). Erstere sind zum Großteil Frauen, während letztere mehrheitlich Männer sind (siehe Kap. 12.2.4, S. 137).

Tabelle 13.1.1.1: Testwerte der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘ nach personenbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Motive neue Vaterschaft'	Geschlecht	Mann-Whitney	$z = -.57$	$n = 237$	$p = .570$
	Eigene Kinder	U-Test	$z = -.37$	$n = 233$	$p = .708$
	Eigene Karenzerfahrung	Kruskal-Wallis-Test	$\chi^2 = 6.06$	$df = 2$	$p = .048$
	Alter		$\chi^2 = 5.86$	$df = 3$	$p = .118$
	Höchster Schulabschluss		$\chi^2 = 16.76$	$df = 3$	$p = .001$
	Aufgabengebiet im Unternehmen		$\chi^2 = 3.59$	$df = 4$	$p = .465$

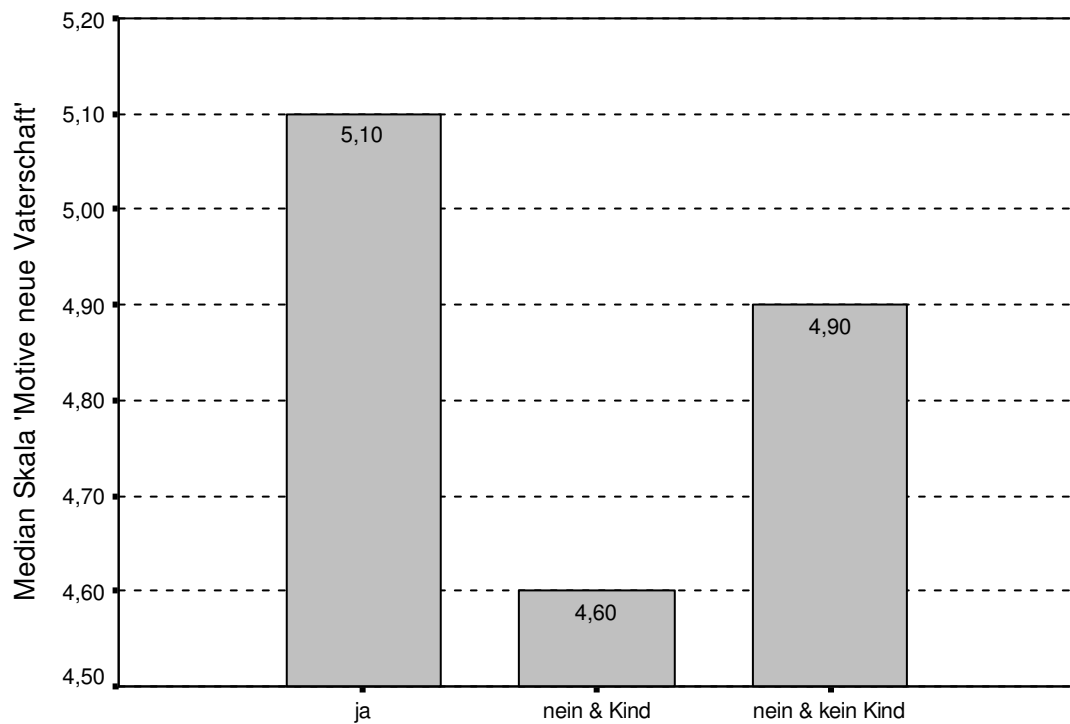


Abbildung 13.1.1.1: Mediane der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Eigene Karenzerfahrung‘

Weiters zeigt sich, dass Personen mit einem Lehr- und einem Hochschulabschluss mit einem Median von 5,00 einen signifikant höheren Wert aufweisen als Personen mit einem Maturaabschluss ($Md = 4,40$) (siehe Abbildung 13.1.1.2). Auch hier kann vorweg angemerkt werden, dass sich noch bei drei weiteren Skalen ein signifikanter Unterschied zwischen Personen mit einem Matura- und einem Hochschulabschluss findet.

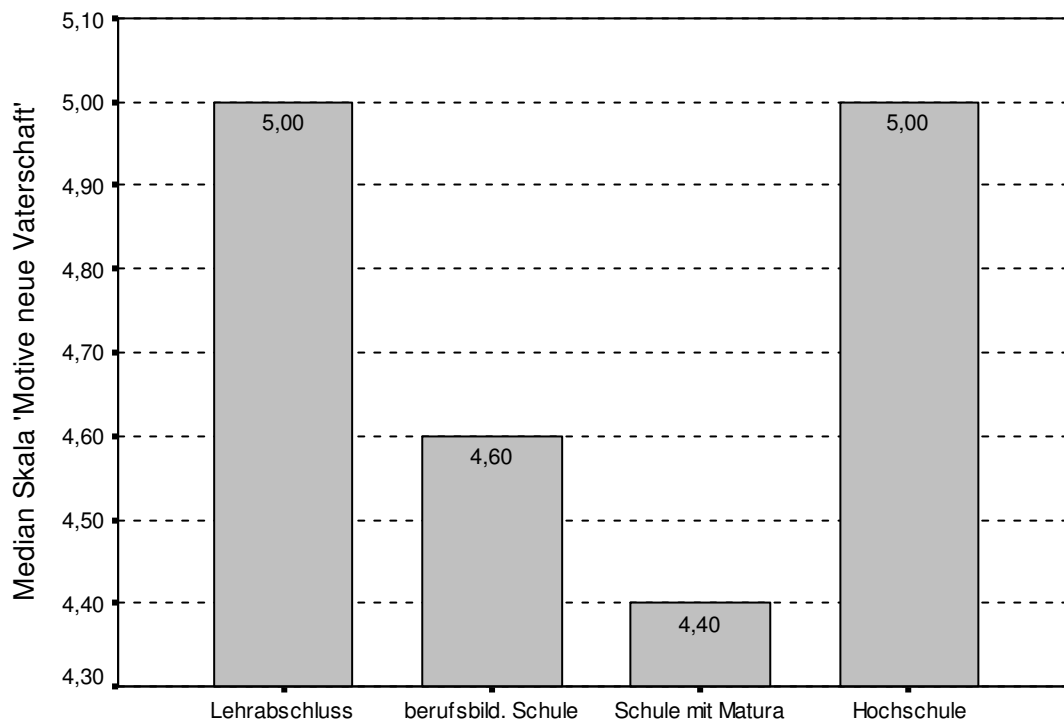


Abbildung 13.1.1.2: Mediane der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Höchster Schulabschluss‘

Betrachtet man die unternehmensbezogenen Variablen, so zeigt sich, dass die fünf befragten Personen aus Vorarlberg einen signifikant niedrigeren Wert ($Md = 3.20$) aufweisen als jene aus den anderen Bundesländern (siehe Abbildung 13.1.1.3). Der Unterschied beträgt mindestens 1.20 Skalenpunkte. Auf Grund der geringen Teilstichprobe wurde eine Berechnung ohne Vorarlberg durchgeführt. Auch hier war das Ergebnis signifikant, wobei Personen aus der Steiermark die höchsten Werte ($Md = 5.40$) und Personen aus Tirol die niedrigsten Werte ($Md = 4.40$) aufweisen.

Weiters zeigt sich, dass NPOs und Unternehmen des öffentlichen Bereiches tendenziell höhere Werte auf dieser Skala aufweisen als Betriebe der Privatwirtschaft. Fasst man die beiden erstgenannten Kategorien zusammen, so ist dieser Unterschied statistisch signifikant (U-Test: $n = 237$, $z = -2.03$, $p = .042$), bei einem Median von 5.00 bzw. 4.80.

Tabelle 13.1.1.2: Testwerte der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘ nach unternehmensbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘	Bundesland	Kruskal-Wallis-Test	$\chi^2 = 24.94$	$df = 8$	$p = .002$
	Bundesland ohne VBG		$\chi^2 = 17.90$	$df = 7$	$p = .012$
	Unternehmenskategorie		$\chi^2 = 5.19$	$df = 2$	$p = .075$
	Branche		$\chi^2 = 4.10$	$df = 5$	$p = .535$
	Betriebsgröße		$\chi^2 = 3.38$	$df = 3$	$p = .336$
	Frauenanteil		$\chi^2 = 2.15$	$df = 3$	$p = .542$
	Anteil flexibler Arbeitszeit		$\chi^2 = 7.08$	$df = 3$	$p = .069$
	Anteil Teilzeitarbeit		$\chi^2 = 2.57$	$df = 3$	$p = .463$
	Erfahrung mit Väterkarenz seit 1994	Mann-Whitney U-Test	$z = -1.15$	$n = 229$	$p = .251$
	Ansprechperson für Karenzfragen		$z = -.18$	$n = 231$	$p = .856$

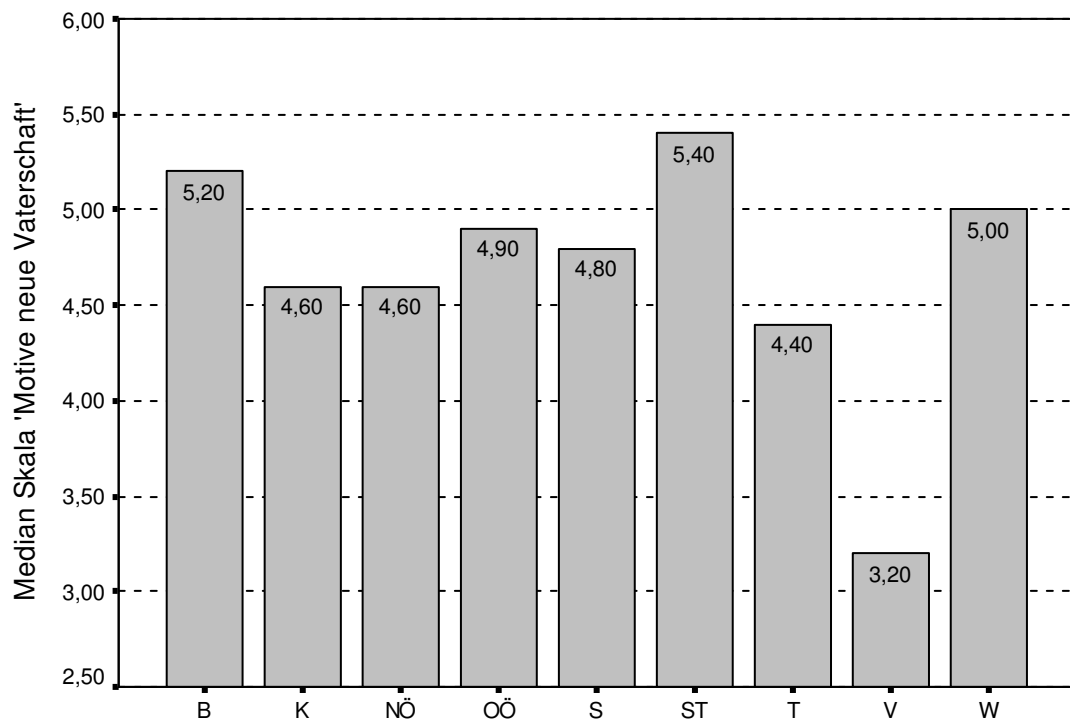


Abbildung 13.1.1.3: Mediane der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Bundesland‘

13.1.2 Interpretation der Ergebnisse der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘

Den Daten nach zu urteilen scheint es, als seien die befragten Personen der Meinung, dass die Motive einer neuen Vaterschaft bei der Karenzierung eines männlichen Arbeitnehmers insgesamt gesehen eher hoch sind. Andere Motive (Beitrag zur Geschlechtergleichstellung und berufsbedingte Motive) sind hingegen ihrer Meinung nach weniger stark ausgeprägt. Dies deckt sich auch mit anderen Ergebnissen (siehe Kap. 10.2, S. 116), wonach Väter eher dann in Karenz gehen, wenn diese eine enge emotionale Vater-Kind-Bindung aufbauen wollen, während berufsbedingte Gründe ausschlaggebend sind, nicht in Karenz zu gehen. Auch die Bewertung des Items ‚Partnerin hat höheres Einkommen‘ mit einem $Md = 4.00$ ist verhältnismäßig gering im Vergleich zur Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘ ($Md = 4.80$), obwohl nach Werneck (1998, S. 102-103) zwei Drittel der Väter angeben, dass dies eine Voraussetzung wäre, in Karenz zu gehen. Hier differiert die Meinung betroffener Väter mit jener der Arbeitgeberseite.

Wenig überraschend zeigt sich dabei, dass Personen, welche Kinder haben und selbst in Karenz waren (zumeist Frauen), wahrscheinlich auf Grund der selbst gemachten Erfahrungen die höchste Ausprägung auf dieser Skala aufweisen, während jene mit Kind, jedoch ohne Karenzerfahrung (zumeist Männer), die niedrigsten Werte aufweisen. Bei einer genaueren Analyse nach Karenzerfahrung und Geschlecht zeigt sich jedoch ein etwas differenzierteres Bild (siehe Abbildung 13.1.2.1). Auffallend ist, dass die wenigen Männer, welche selbst in Karenz waren, der Meinung sind, dass das Motiv familialer Beziehungsaspekte weniger zutreffend ist. Auch gibt es große Unterschiede unter den Frauen mit Kindern, v.a. zwischen jenen mit und jenen ohne Karenzerfahrung. Es kann vermutet werden, dass die eigenen Motive, welche für oder gegen eine Karenzierung gesprochen haben, offensichtlich einen Einfluss auf die Beantwortung der Fragen hatte. Denn Frauen, welche ein Kind haben, jedoch nicht karenziert waren ($n = 15$), sind vermehrt in einer Führungsposition zu finden (11 von 15). Diese sind, wie auch in der Studie von Ziegler (2002; siehe Kap. 9.6.1, S. 104) nachgewiesen, vermehrt berufs- denn familienorientiert und vermehrt von der Vereinbarkeitsproblematik betroffen (im Gegensatz zu Männern in Führungspositionen).

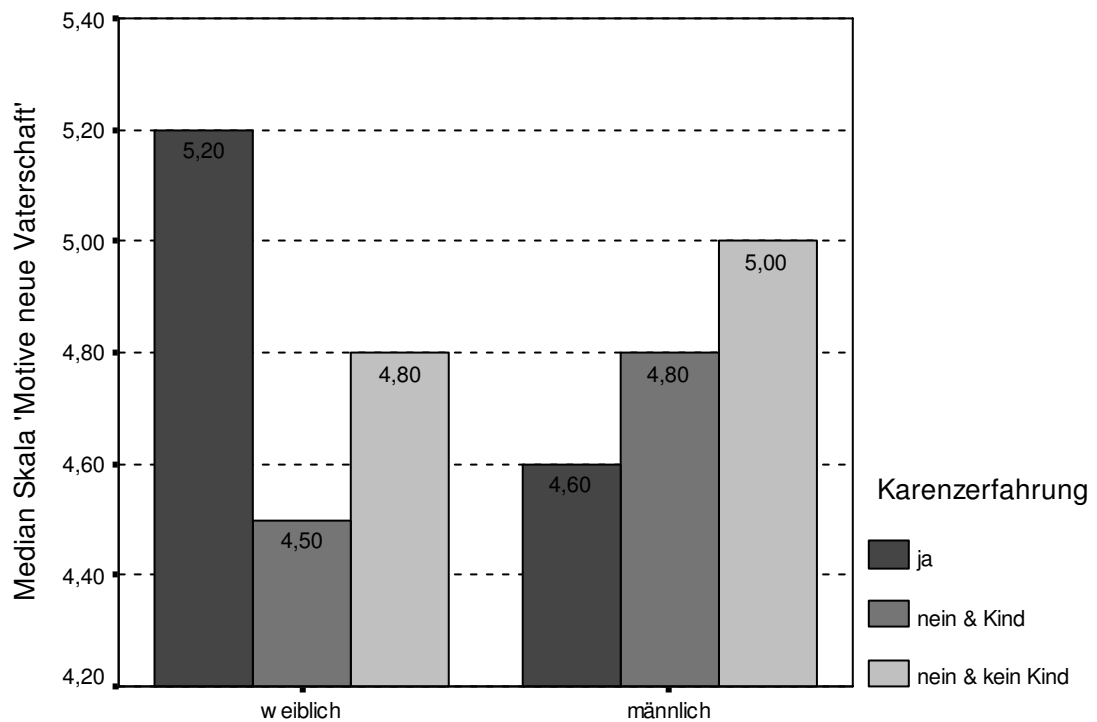


Abbildung 13.1.2.1: Mediane der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘ in den Ausprägungen der Variablen ‚Geschlecht‘ und ‚Eigene Karenzerfahrung‘

Interessant und durchaus entgegen der Erwartung ist das Ergebnis, dass Personen mit einem niedrigen Schulabschluss ähnlich hohe Werte auf dieser Skala aufweisen wie jene mit einem Hochschulabschluss, zumal die Variable ‚Höchster Schulabschluss‘ keinerlei signifikante Unterschiede hinsichtlich der beobachteten und erwarteten Verteilung im Vergleich mit anderen Variablen aufweist und somit das Ergebnis nicht durch eine unterschiedliche Verteilung verfälscht wird. Auch überrascht der signifikante Unterschied zwischen den beiden Personengruppen mit einem hohen Ausbildungsniveau (Schule mit Maturaabschluss und Hochschule). Eine Interpretation dieser Ergebnisse fällt schwierig, da auch in der Literatur keine vergleichbaren Ergebnisse gefunden werden konnten.

Betrachtet man die Ergebnisse der unternehmensbezogenen Variablen, so zeigen sich einzig Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern und nach Unternehmenskategorie. Neben den Personen aus Vorarlberg, welche bei einer sehr geringen Stichprobengröße äußerst niedrige Werte aufweisen, sind die Werte aus Tirol unterdurchschnittlich, während diese in den Bundesländern Burgenland, Steiermark und Wien überdurchschnittlich sind. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass jene Bundesländer, welche nach Zulehner (2002, S. 28-30) den höchsten Anteil an traditionellen Männern haben (Vorarlberg und Tirol) sich am unteren Ende

der Bewertung auf dieser Skala befinden, während Bundesländer mit einem geringen Anteil an traditionellen Männern (Burgenland und Wien) hohe Werte aufweisen. Einzig in der Steiermark ist dieser Zusammenhang nicht feststellbar, da dort der Anteil an traditionellen Männern ebenfalls sehr hoch ist. An dieser Stelle kann jedoch nicht von einem allgemein gültigen Zusammenhang gesprochen werden, da die Teilstichproben z.T. zu gering sind, um diese These zu untermauern.

Wenig überraschend ist das Ergebnis, wonach Personen, welche in NPOs und im öffentlichen Bereich beschäftigt sind, höhere Werte bei der Beurteilung von familial bedingten Motiven aufweisen als jene, welche in der Privatwirtschaft beschäftigt sind. Dies deckt sich mit dem Ergebnis von Scambor und Scambor (2005, 2006), wonach sich Männer in unüblichen Arbeitsarrangements eher in sozialen Arbeitsfeldern und im öffentlichen Bereich finden (siehe Kap. 9.7, S. 106), wo eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie leichter möglich scheint.

13.2 Faktorenanalyse ‚Kontakt zum Unternehmen während der Karenzierung‘

Bei der Faktorenanalyse der sieben relevanten Fragen des Frageblockes zum Thema ‚Kontakt zum Unternehmen während der Karenzierung‘ (ohne Frage 12 ‚Weitergabe von betrieblichen Informationen‘ und Frage 13 ‚Verbesserungsbedarf bei der Weitergabe‘ von Teil A des Fragebogens, welche in Kap. 13.2.3 analysiert werden) zeigt sich nach Ausschluss eines Items (Frage 19 ‚Einladung zu internen Veranstaltungen‘) eine zweifaktorielle Lösung (siehe Tabelle 21.2.1, Anhang C, S. 273). Diese beiden Faktoren erklären 70,49% der Gesamtvarianz und können inhaltlich als ‚Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung‘ und ‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘ interpretiert werden.

13.2.1 Skala ‚Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung‘

Diese Skala wird aus vier Items gebildet. Diese beschreiben unterschiedliche unübliche Beschäftigungsmöglichkeiten im Unternehmen während der Karenzierung, wie Urlaubsvertretungen, geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit und freie Mitarbeit.

Die Überprüfung dieser Skala auf eine Normalverteilung (Kolmogorov-Smirnov-Test) ist nicht signifikant ($p = .065$), d.h. es liegt eine Normalverteilung vor. Auch alle Untergruppen weisen eine Normalverteilung auf. Der Mittelwert der Stichprobe auf dieser Skala beträgt 3.73 (von ,1 = nie‘ bis ,6 = immer‘) bei einer Standardabweichung von $SD = 1.37$. Dies entspricht einem etwas über dem Durchschnitt von 3.50 liegenden Wert. Die Reliabilität der Skala weist mit $\alpha = .82$ einen hohen Wert auf (siehe Tabelle 21.8.1, Anhang C, S. 281).

Wie in Tabelle 22.1.1 und Tabelle 22.1.2 (siehe Anhang D, S. 283) ersichtlich, gibt es signifikante Unterschiede bei drei Variablen, nämlich dem Geschlecht, einer eigenen Karenzerfahrung und dem Anteil an Teilzeitarbeit. Die Frauen der vorliegenden Stichprobe weisen mit einem Mittelwert von 4.14 einen um mehr als .60 Skaleneinheiten höheren Wert auf als die Männer ($M = 3.52$). Durch diesen Unterschied der Geschlechter ist auch jener bezüglich der eigenen Karenzerfahrung bedingt, was mittels einer univariaten Varianzanalyse überprüft wurde (siehe

Tabelle 22.1.3 und Tabelle 22.1.4, Anhang D, S. 284). Dieser Zusammenhang wurde auch bei allen anderen Skalen gefunden (außer der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘), in welchen ein signifikantes Ergebnis dieser beiden Variablen festzustellen ist.

Betrachtet man die unternehmensbezogenen Variablen, so sticht einzig und allein das Merkmal ‚Anteil an Teilzeitarbeit‘ hervor. Hier differiert die Stichprobe in einem hohen Maße (siehe Abbildung 13.2.1.1), wobei jedoch einzig der Unterschied zwischen den Unternehmen mit einem Anteil der Teilzeitarbeit bis 25% und jenen mit einem Anteil zwischen 26 bis 50% signifikant ist (siehe Tabelle 22.1.5, Anhang D, S. 285). Angemerkt werden muss an dieser Stelle, dass lediglich vier Unternehmen einen über 76%igen Anteil an Teilzeitarbeit haben, wodurch der hohe Wert dieser Untergruppe wenig Aussagekraft aufweist.

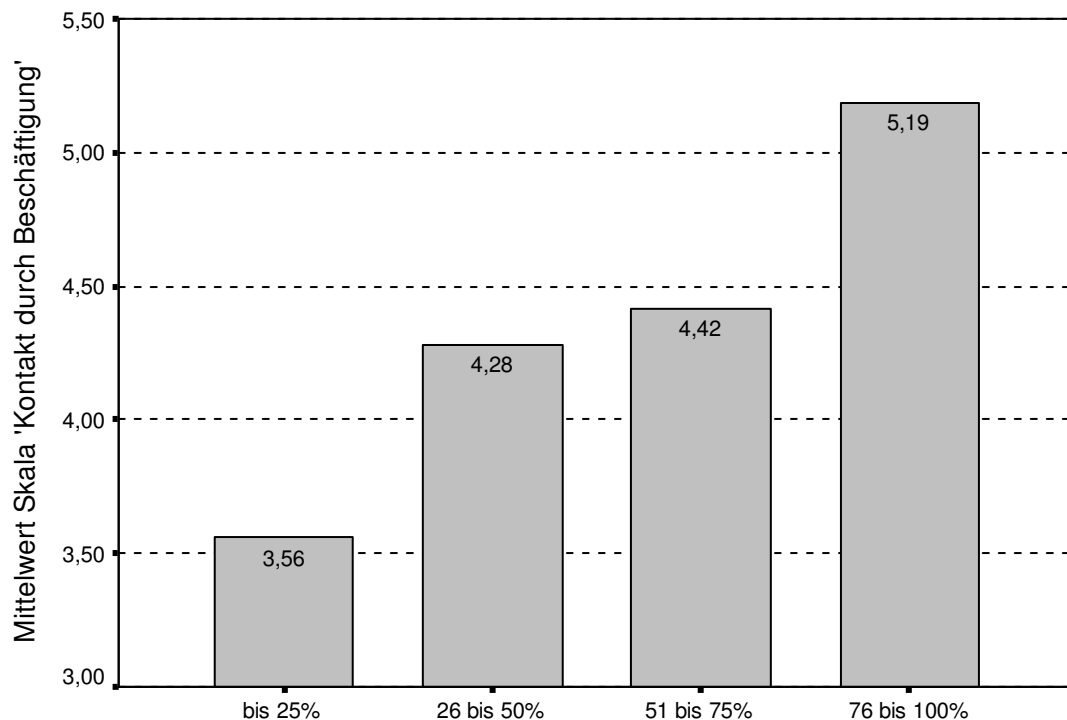


Abbildung 13.2.1.1: Mittelwerte der Skala ‚Kontakt durch Beschäftigung‘ während der Karenzierung‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Anteil an Teilzeitarbeit‘

13.2.2 Skala ‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘

Diese Skala wird aus zwei Items gebildet, welche einerseits die Möglichkeit der Teilnahme an Sitzungen und andererseits jene an internen Veranstaltungen erfragen.

Diese Skala weist keine Normalverteilung auf (Kolmogorov-Smirnov-Test: $p = .001$) und der Median auf der sechsstufigen Skala beträgt 3.00 – ein Wert, der unter dem Skalendurchschnitt von 3.50 liegt. Die Reliabilität ist mit $\alpha = .73$ mittelhoch (siehe Tabelle 21.8.1, Anhang C, S. 281).

Die befragten Personen unterscheiden sich weder nach den personen- noch nach den unternehmensbezogenen Variablen (siehe Tabelle 22.2.1 und Tabelle 22.2.2, Anhang D, S. 286). Tendenzen sind hinsichtlich zweier Variablen feststellbar, nämlich am Anteil an Teilzeitarbeit (auch hier stechen jene vier Unternehmen mit einem Anteil von über 75% mit einem Wert von 6.00 wie im vorigen Kapitel heraus) und an der Unternehmensbranche, wo Betriebe aus dem Bereich ‚Soziales, Kultur und Wissenschaft‘ mit einem Median von 4.00 einen überdurchschnittlichen Wert aufweisen, während die Mediane der anderen Branchen zwischen 2.50 und 3.00 liegen.

Wie bereits bei der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘ gibt es einen statistisch signifikanten Unterschied, wenn man die NPOs und Unternehmen des öffentlichen Bereiches zu einer Kategorie zusammenfasst und den Median ($Md = 3.50$) mit jenem der Unternehmen der Privatwirtschaft ($Md = 2.50$) vergleicht (U-Test: $n = 239$, $z = -1.98$, $p = .047$). Diese Signifikanz ist dadurch erklärbar, dass 14 der 17 Unternehmen der Branche ‚Soziales, Kultur und Wissenschaft‘ NPOs bzw. Unternehmen des öffentlichen Bereiches sind (siehe Kap. 12.3.3, S. 140).

13.2.3 ‚Weitergabe von betrieblichen Informationen‘ und ‚Verbesserungsbedarf bei der Weitergabe‘

Bei diesem Frageblock wurde auch erhoben, auf welche Art und Weise Informationen an karenzierte MitarbeiterInnen weitergegeben werden (Frage 12) und ob die befragten Personen einen Verbesserungsbedarf bezüglich der Weitergabe sehen (Frage 13).

Bei der Variable ‚Informationsweitergabe‘ (Frage 12) zeigt sich ein hoch signifikanter Unterschied auf der Skala ‚Kontakt durch Beschäftigung‘ (einfache Varianzanalyse: $F = 11.85$, $df = 2$, $p < .001$) sowie der Skala ‚Kontakt durch Information‘ (Kruskal-Wallis-Test: $\chi^2 = 28.52$, $df = 2$, $p < .001$). Jene Unternehmen, welche keine Informationen weitergeben ($n = 77$), weisen die niedrigsten Werte auf, während Unternehmen mit einer verpflichtenden Informationsweitergabe ($n = 12$) die höchsten Werte haben (siehe Abbildung 13.2.3.1 sowie Tabelle 22.1.6 und Tabelle 22.2.3, Anhang D, S. 285 und 287).

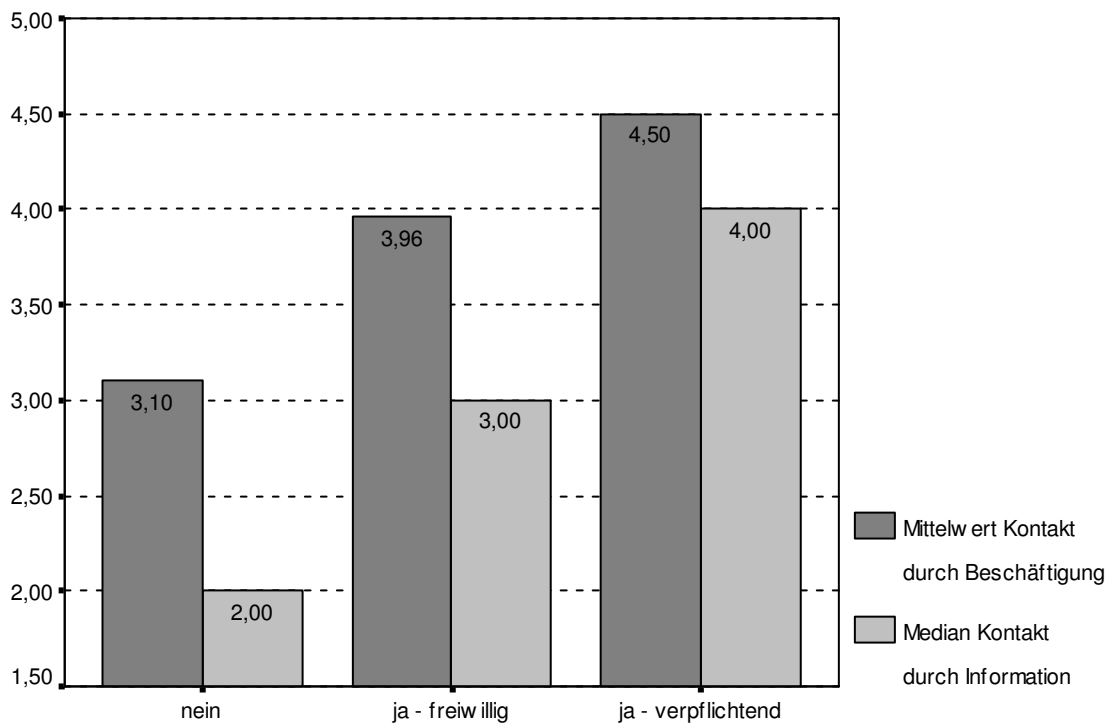


Abbildung 13.2.3.1: Mittelwerte bzw. Mediane der Skala ‚Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung‘ bzw. ‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Informationsweitergabe‘

Kein signifikanter Unterschied konnte hingegen bei der Beurteilung des Verbesserungsbedarfs der Kontaktweitergabe (Frage 13) und den Werten auf den beiden Skalen festgestellt werden. Der Mittelwert beträgt dabei 3.00 ($SD = 1.60$), d.h. die befragten Personen sehen in einem geringen Ausmaß einen Verbesserungsbedarf (von ‚1 = kein Bedarf‘ bis ‚6 = hoher Bedarf‘).

13.2.4 Interpretation der Ergebnisse der beiden Skalen ‚Kontakt zum Unternehmen während der Karenzierung‘

Frauen bewerten die Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen durch Beschäftigung höher als Männer. Dies ist umso interessanter, da eigentlich angenommen werden könnte, dass sich signifikante Unterschiede weniger bei personenbezogenen als vielmehr bei unternehmensbezogenen Variablen zeigen. Es kann daher vermutet werden, dass Frauen häufiger Möglichkeiten einer atypischen Beschäftigung wahrnehmen als Männer bzw. diesen Beschäftigungsformen offener gegenüberstehen. Weiters könnte dieser Unterschied auch auf die Tatsache zurückzuführen sein, dass Frauen weitaus häufiger mit atypischen Beschäftigungsformen konfrontiert sind und sie deshalb sensibler dieser Thematik

gegenüberstehen (siehe Kap. 9.3, S. 95).

Bei den unternehmensbezogenen Variablen unterscheiden sich die Unternehmen lediglich hinsichtlich des Anteils an Teilzeitarbeit. Mit steigendem Prozentanteil an Teilzeitarbeit steigt dabei die Bewertung auf den beiden zuvor erwähnten Skalen, wobei dies jedoch beim Kontakthalten durch Information lediglich eine Tendenz ist. Dieses Ergebnis erscheint plausibel, da Unternehmen mit einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit mehr Erfahrung bezüglich atypischer Beschäftigungsverhältnisse haben und deshalb auch aufgeschlossener solchen gegenüber sind.

Eine weitere Tendenz zeigt sich bei Personen von Unternehmen aus der Branche ‚Soziales, Kultur und Wissenschaft‘ sowie der Unternehmenskategorie NPO und öffentlicher Bereich. Diese weisen einen weitaus höheren Wert bei der Beurteilung der Skala ‚Kontakt durch Information‘ auf als alle anderen Branchen bzw. als Unternehmen aus der Privatwirtschaft. Diese Unternehmen sind also in einem höheren Maße daran interessiert, dass MitarbeiterInnen, welche sich in Karenz befinden, über die Geschehnisse im Unternehmen auf dem Laufenden gehalten werden bzw. an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Es kann aber auch vermutet werden, dass die Betriebe dieser Branche bzw. Unternehmenskategorie einfach über mehr Informationen verfügen, welche an karenzierte MitarbeiterInnen weitergeben werden (können), während dies in den anderen Unternehmen weniger der Fall ist.

Keine signifikanten Unterschiede gibt es auf beiden Skalen hinsichtlich der Variable ‚Betriebsgröße‘, obwohl in der Stichprobe von Steger (2005, S. 136) Großbetriebe niedrigere Werte auf der Skala ‚Kontakt durch Information‘ aufweisen.

Wenig überraschend ist in diesem Zusammenhang das Ergebnis, dass die Beurteilung der beiden Skalen in jenen Unternehmen am geringsten ist, in welchen von unternehmerischer Seite eine Weitergabe von Informationen an karenzierte MitarbeiterInnen nicht vorgesehen ist, während die Beurteilung von Personen von Unternehmen mit einer verpflichtenden Informationsweitergabe am höchsten ist. Auch sehen die befragten Personen mitunter einen Verbesserungsbedarf bei der Weitergabe von Informationen an karenzierte MitarbeiterInnen im eigenen Unternehmen.

13.3 Faktorenanalyse ‚Erleichterung des Wiedereinstieges‘

Die Faktorenanalyse der sieben Items des Frageblocks zum Thema ‚Wiedereinstiegserleichterung ins Unternehmen nach der Karenzierung‘ (Fragen 21 bis 27, Teil A des Fragebogens) brachte mit sich, dass ein Item (Frage 24 ‚Spezielle Einschulungen beim Wiedereinstieg‘) auf Grund ungenügender Trennschärfe nicht berücksichtigt wurde. Bei den

restlichen sechs Items konnten zwei Faktoren mit einem Eigenwert größer als eins extrahiert werden (siehe Tabelle 21.3.1, Anhang C, S. 274). Diese erklären zusammen 60,37% der gesamten Varianz und können inhaltlich als ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ und ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz‘ interpretiert werden.

13.3.1 Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘

Die drei Items dieser Skala beschreiben unterschiedliche Möglichkeiten der individuellen Gestaltung der Arbeitszeiten nach einer Karenzierung, nämlich Teilzeit-, Tele- und Heimarbeit sowie die Berücksichtigung der Betreuungspflichten von MitarbeiterInnen bei der Arbeit.

Die Überprüfung dieser Skala auf eine Normalverteilung brachte kein signifikantes Ergebnis (Kolmogorov-Smirnov-Test: $p = .132$). Der Gesamtmittelwert der normalverteilten Stichprobe auf der sechsstufigen Skala beträgt 3,88 ($SD = 1.13$) und liegt somit geringfügig über der Mitte der Skala von 3,50 (von ‚1 = nie‘ bis ‚6 = immer‘). Die Reliabilität ist mit $\alpha = .67$ eher gering (siehe Tabelle 21.8.1, Anhang C, S. 281).

Die Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ ist jene Skala, welche hinsichtlich der insgesamt 15 Gruppierungsvariablen mit Abstand die meisten signifikanten Unterschiede, nämlich zwölf, aufweist. Die Ergebnisse der teststatistischen Überprüfung nach personen- und unternehmensbezogenen Variablen finden sich in Tabelle 13.3.1.1 und Tabelle 13.3.1.2.

Tabelle 13.3.1.1: Testwerte der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ nach personenbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘	Geschlecht	T-Test	$T = 3.79$	$df = 237$	$p < .001$
	Eigene Kinder		$T = -.58$	$df = 233$	$p = .560$
	Eigene Karenzerfahrung	Einfache Varianzanalyse	$F = 3.65$	$df = 2$	$p = .028$
	Alter		$F = 3.00$	$df = 3$	$p = .031$
	Höchster Schulabschluss		$F = 4.25$	$df = 3$	$p = .006$
	Aufgabengebiet im Unternehmen		$F = 4.19$	$df = 4$	$p = .003$

In dieser Skala findet sich – wie bei vielen anderen auch – ein hoch signifikanter Unterschied zwischen Frauen ($M = 4.24$) und Männern ($M = 3.67$) sowie zwischen Personen mit eigener

Karenzerfahrung und jenen, welche ein Kind haben und nicht in Karenz waren. Der höhere Wert der Personen mit Karenzerfahrung ist dabei wieder durch die Variable ‚Geschlecht‘ bedingt.

Weiters unterscheiden sich die untersuchten Personen nach dem Alter, wobei die Gesamtmittelwerte mit zunehmendem Alter von $M = 4.44$ bei den unter 30-Jährigen bis $M = 3.69$ bei den über 50-Jährigen abnehmen. Auffallend ist, dass dabei das Geschlecht eine Rolle spielt. Während die Beurteilung der Männer über die vier Altersbereiche hinweg annähernd gleich ist, weisen die Frauen unter 40 Jahren signifikant höhere Werte auf als Frauen über 40 Jahren (siehe Abbildung 13.3.1.1). Der Wert des bei der Abbildung angegebenen ‚Geschätzten Randmittels‘ entspricht dabei in etwa dem Mittelwert.

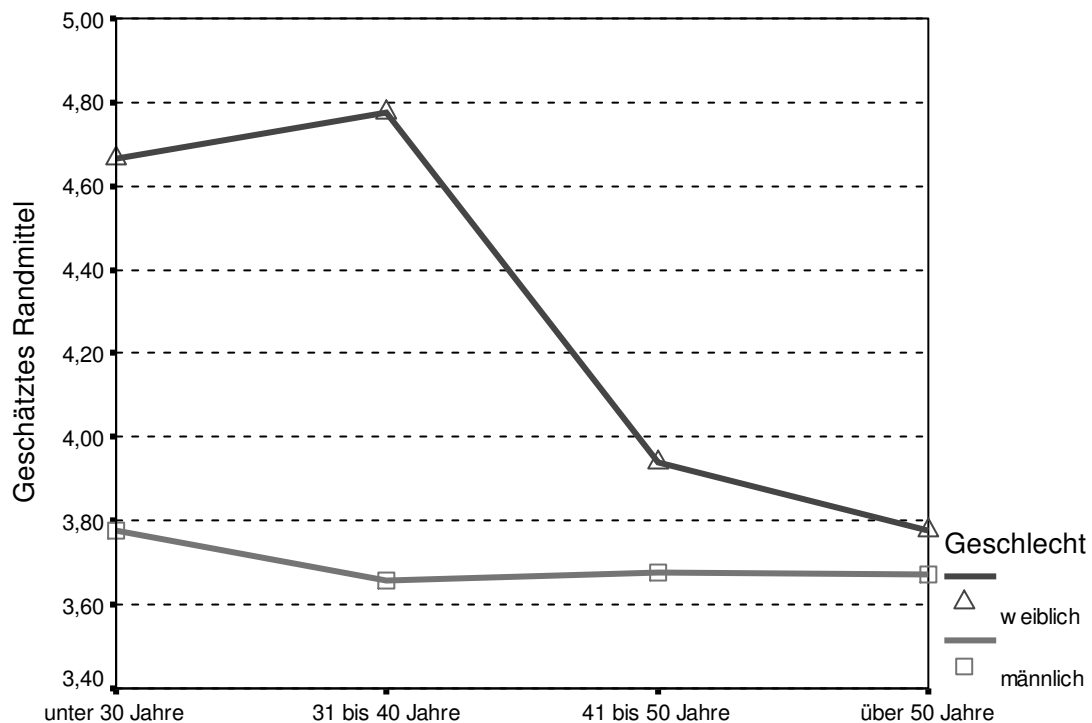


Abbildung 13.3.1.1: Mittelwerte der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Alter‘ und ‚Geschlecht‘

Wie bereits in der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘ lässt sich auch in dieser Skala ein signifikanter Unterschied zwischen Personen mit einem Matura- und Hochschulabschluss feststellen (Post-Hoc-Test nach Dunnett: $p = .022$). Auch jener zwischen HochschulabsolventInnen und Personen mit einem Pflichtschulabschluss ist signifikant (Post-Hoc-Test nach Dunnett: $p = .013$) (siehe Abbildung 22.3.1, Anhang D, S. 287). Die höchste Ausprägung auf der Skala weisen dabei in beiden Fällen Personen mit Hochschulabschluss auf.

Ein eindeutiges Ergebnis zeigt sich auch beim Vergleich nach dem Aufgabengebiet der Stichprobe. Die Mittelwerte der Personen der Geschäftsführung ($M = 3.58$) und der Personalleitung ($M = 4.26$) unterscheiden sich dabei signifikant voneinander (Post-Hoc-Test nach Tukey: $p = .002$). Wiederum zeigt sich ein Einfluss der Variable ‚Geschlecht‘: Wie aus Abbildung 13.3.1.2 ersichtlich ist, sind die Mittelwerte der weiblichen und männlichen GeschäftsführerInnen annähernd gleich, während jene der Personen der Personalleitung, des Personalwesens und der Personalverrechnung differieren, wobei die Frauen stets höhere Werte aufweisen.

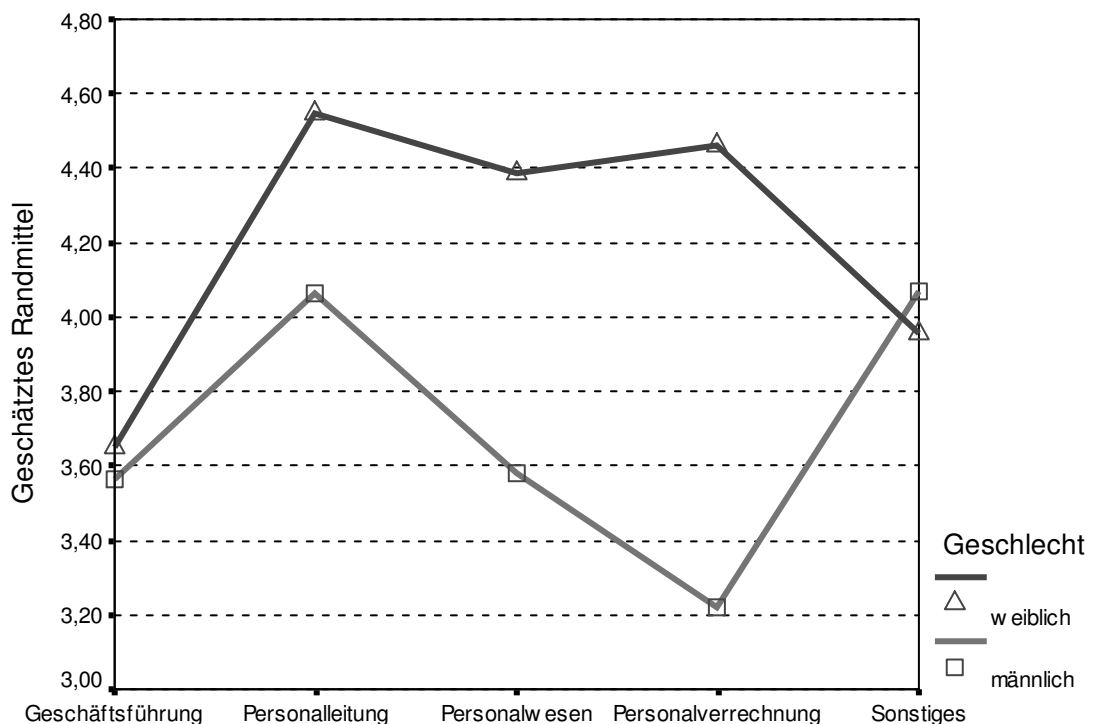


Abbildung 13.3.1.2: Mittelwerte der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Aufgabengebiet‘ und ‚Geschlecht‘

Die vielen Signifikanzen der unternehmensbezogenen Variablen sollen an dieser Stelle nur beschrieben werden. Die grafischen Abbildungen der aussagekräftigsten Ergebnisse finden sich im Anhang D (Abbildung 22.3.2 bis Abbildung 22.3.5, S. 288-289).

Tabelle 13.3.1.2: Testwerte der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ nach unternehmensbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität'	Bundesland	Einfache Varianzanalyse	$F = 2.53$	$df = 8$	$p = .012$
	Bundesland ohne VBG		$F = .44$	$df = 7$	$p = .008$
	Unternehmenskategorie		$F = 4.21$	$df = 2$	$p = .648$
	Branche		$F = .28$	$df = 5$	$p = .925$
	Betriebsgröße		$F = 3.42$	$df = 3$	$p = .018$
	Frauenanteil		$F = 1.59$	$df = 3$	$p = .193$
	Anteil flexibler Arbeitszeit		$F = 2.83$	$df = 3$	$p = .040$
	Anteil Teilzeitarbeit		$F = 2.70$	$df = 3$	$p = .046$
	Erfahrung mit Väterkarenz seit 1994	T-Test	$T = -2.53$	$df = 227$	$p = .012$
	Ansprechperson für Karenzfragen		$T = 2.59$	$df = 227,29$	$p = .010$

Große Unterschiede zeigen sich zwischen den einzelnen Bundesländern. Am unteren Ende der Skala liegen Kärnten, Steiermark, Tirol und Vorarlberg, die höchsten Werte finden sich in Niederösterreich, Salzburg und Wien. Diese Unterschiede sind zwischen den Bundesländern Wien und Tirol bzw. Wien und Kärnten signifikant (Post-Hoc-Test nach Dunnett: $p = .041$ bzw. $p = .008$).

Die Variable ‚Betriebsgröße‘ differiert signifikant zwischen den Großbetrieben (ab 250 MitarbeiterInnen) und den Kleinbetrieben (10 bis 49 MitarbeiterInnen) (Post-Hoc-Test nach Tukey: $p = .011$), wobei erstere mit einem Mittelwert von 4.31 den höchsten Wert und Kleinst- und Kleinbetriebe mit einem $M = 3.77$ bzw. $M = 3.68$ die niedrigsten Werte aufweisen.

Weiters zeigen sich Unterschiedssignifikanzen bezüglich des Anteils an flexibler und Teilzeitarbeit zwischen jenen Unternehmen, in welchen die flexible Arbeitszeit mit bis zu 25% ($M = 3.70$) sehr gering bzw. mit über 76% ($M = 4.14$) sehr hoch ist (Post-Hoc-Test nach Tukey: $p = .052$) und zwischen Unternehmen mit einem bis zu 25%igen ($M = 3.76$) bzw. einem 25 bis 50%igen ($M = 4.25$) Anteil an Teilzeitarbeit (Post-Hoc-Test nach Dunnett: $p = .016$).

Darüber hinaus ist diese Skala die einzige, welche einen signifikanten Unterschied zwischen Unternehmen mit bzw. ohne Ansprechperson für Karenzfragen aufweist ($M = 4.07$ bzw. $M = 3.70$) und eine von zwei Skalen mit einer signifikanten Differenz zwischen Unternehmen mit bzw. ohne Erfahrung mit Karenzvätern ($M = 4.29$ bzw. $M = 3.77$).

13.3.2 Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz‘

Diese Skala wird aus drei Items gebildet, welche das Ausmaß der Möglichkeit, an den ursprünglichen Arbeitsplatz bzw. an einen adäquaten anderen Arbeitsplatz nach einer Karenzierung zurückzukehren, erfragen.

Die Überprüfung dieser Skala auf eine Normalverteilung brachte ein signifikantes Ergebnis (Kolmogorov-Smirnov-Test: $p = .002$). Der Median der nicht normalverteilten Stichprobe auf der sechsstufigen Skala beträgt 4.33, wobei der Median aller drei Items ähnlich ist, und liegt somit um einen halben Skaleneinheit höher als bei der vorigen Skala (siehe Kap. 13.3.1, S. 159) bei einer Reliabilität von $\alpha = .75$ (siehe Tabelle 21.8.1, Anhang C, S. 281).

Es gibt zwei signifikante Ergebnisse nach personenbezogenen Variablen (siehe Tabelle 22.4.1, Anhang D, S. 290). Frauen bewerten die Möglichkeit einer Rückkehr auf den ursprünglichen Arbeitsplatz wesentlich höher als Männer ($Md = 4.67$ bzw. $Md = 4.33$). Auch Personen mit einer eigenen Karenzerfahrung (überwiegend Frauen, bei einem Median von 4.67) beurteilen diese Möglichkeit höher als Personen mit Kind und ohne Karenzerfahrung (überwiegend Männer bei einem Median von 4.33).

Keinerlei signifikante Unterschiede zeigt die Analyse nach unternehmensbezogenen Variablen (siehe Tabelle 22.4.2, Anhang D, S. 290).

13.3.3 Interpretation der Ergebnisse der beiden Skalen ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ und ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz‘

Wie aus den Detailergebnissen der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ ersichtlich ist, unterscheiden sich die befragten Personen bzw. die Unternehmen in vielerlei Hinsicht.

Wenig überraschend – da auch bei anderen Skalen vorhanden – ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen. Wieder sind es die Frauen, welche diesem Thema positiver gegenüber stehen. Auch das Alter spielt eine Rolle: Je älter die befragte Person ist, desto skeptischer ist die Beurteilung auf dieser Skala. Dieser Befund zeigt sich auch in einigen anderen Skalen und deckt sich teilweise mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen, wonach ältere Personen in Führungspositionen ein konservativeres Bild von Vätern haben bzw. traditioneller eingestellt sind (vgl. z.B. Peinelt-Jordan, 1996, S. 271-273; Zulehner, 2003, S. 28-30; siehe Kap. 9.8.5, S. 112). Umso interessanter ist aber, dass diese Tendenz lediglich bei den

befragten Frauen feststellbar ist, während die Männer über alle Altersabstufungen hinweg annähernd gleiche Werte aufweisen.

Auffallend ist weiters der Umstand, dass GeschäftsführerInnen und Personalverantwortliche unterschiedlicher Meinung sind, was das individuelle Eingehen auf die mitunter besonderen Bedürfnisse von Männern und Frauen nach einer familienbedingten Karenzierung betrifft. Erstere sind in der Beurteilung diesbezüglich wesentlich negativer. Ein möglicher Grund dafür könnte sein, dass die GeschäftsführerInnen eine größere (finanzielle) Verantwortung tragen und deshalb weniger auf die individuellen Bedürfnisse der MitarbeiterInnen eingehen bzw. eingehen möchten. Erklärt werden kann dieser Unterschied jedoch auch dadurch, dass sich unter den GeschäftsführerInnen überdurchschnittlich viele Männer und ältere Personen befinden, die, wie bereits in diesem Kapitel erwähnt, eine konservativere Einstellung aufweisen. Auch sind diese in der vorliegenden Stichprobe in Kleinst- und Kleinbetrieben überrepräsentiert. Dies alles sind Merkmale von Personen mit einer niedrigen Beurteilung der Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung nach einer Karenzierung bzw. vieler anderer Skalen (siehe auch die Ergebnisse der Two-Step Clusteranalyse, Kap. 15, S. 197).

Wie bereits bei der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘ zeigt sich auch hier, dass sich Personen mit einem ähnlichen Ausbildungsniveau (Schule mit Matura und Hochschule) unterscheiden. Des Weiteren lassen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern finden, wobei jene Bundesländer die niedrigsten Werte aufweisen, in welchen der Anteil des traditionellen Männertyps höher ist. Darunter fallen die Steiermark, Tirol und Vorarlberg (Zulehner 2003, S. 28-30).

Betrachtet man den Anteil an flexibler bzw. Teilzeitarbeit, so fällt auf, dass in Unternehmen mit einem geringen Anteil dieser Arbeitsformen (bis 25%) sich ein individuelles Eingehen auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen nach einer Karenzierung schwieriger gestaltet. Unternehmen mit einem höheren prozentualen Anteil können sich allem Anschein nach auf Grund der bereits gemachten Erfahrungen besser auf alternative Arbeitsformen einstellen. Nicht verwunderlich ist dies auch bei Großbetrieben der Fall, da auf Grund der hohen Anzahl von MitarbeiterInnen individuelle Arbeitszeitwünsche von diesen leichter kompensiert werden können. Dieses Ergebnis ist auch stimmig mit den Aussagen der Unternehmer von mehrheitlich Kleinst- und Kleinbetrieben, dass eine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters mit großen Schwierigkeiten verbunden wäre (siehe Kap. 12, S. 133).

Im Gegensatz dazu steht die Erkenntnis, dass das Ergebnis bei der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr auf den ursprünglichen Arbeitsplatz‘ einzig bei der Variable ‚Geschlecht‘ und ‚Eigene Karenzerfahrung‘ differiert. Wiederum sind es die

Frauen, welche eher der Meinung sind, dass MitarbeiterInnen ihren ursprünglichen bzw. einen adäquaten Arbeitsplatz nach einer Karenzierung erhalten bzw. erhalten können. Da sonst keine Unterschiede gefunden wurden, wo sie u.U. zu erwarten wären (z.B. bei der Variable ‚Betriebsgröße‘), kann vermutet werden, dass die gesetzliche Verpflichtung zur Rückkehr an den ursprünglichen oder einen adäquaten anderen Arbeitsplatz eine, bei der Beurteilung dieser Skala, große Rolle spielt (siehe Kollros, 2003). Trotzdem ist bemerkenswert, dass der Median der Skala mit 4.33 (von max. 6.00) relativ gering ausfällt, eine Rückkehr somit nicht in allen Fällen bzw. nicht in allen Unternehmen garantiert ist.

13.4 Faktorenanalyse ‚Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘

13.4.1 Skala ‚Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘

Alle elf Fragen des Themenblockes ‚Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘ (Fragen 29 bis 39, Teil A des Fragebogens) ergaben bei der Faktorenanalyse einen Faktor mit Eigenwert größer als eins (siehe Tabelle 21.4.1, Anhang C, S. 275). Dieser erklärt 55.62% der gesamten Varianz. Die Reliabilität ist mit $\alpha = .92$ sehr hoch. Der Median (keine Normalverteilung, da Kolmogorov-Smirnov-Test signifikant bei $p = .014$) auf der siebenstufigen Skala (von ,1 = starke Verschlechterung‘ über ,4 = keine Veränderung‘ bis ,7 = starke Verbesserung‘) liegt mit einem Wert von 4.73 über dem Mittel der Skala von 4.00. Die befragten Personen sind somit der Meinung, dass sich die Kompetenzen von männlichen Mitarbeitern durch eine Karenzierung leicht verbessern.

Bei der testtheoretischen Analyse der Skala ergeben sich insgesamt drei Signifikanzen bei den personenbezogenen Variablen (siehe Tabelle 13.4.1.1), während keine Unterschiede bei den unternehmensbezogenen Variablen festzustellen sind (siehe Tabelle 22.5.1, Anhang D, S. 291).

Tabelle 13.4.1.1: Testwerte der Skala ‚Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘ nach personenbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Veränderungen von sozialen und Schlüssel- kompetenzen'	Geschlecht	Mann-Whitney	$z = 2.04$	$n = 241$	$p < .001$
	Eigene Kinder	U-Test	$z = .54$	$n = 237$	$p = .932$
	Eigene Karenzerfahrung	Kruskal- Wallis-Test	$\chi^2 = 19.27$	$df = 2$	$p < .001$
	Alter		$\chi^2 = 9.12$	$df = 3$	$p = .028$
	Höchster Schulabschluss		$\chi^2 = 5.61$	$df = 3$	$p = .132$
	Aufgabengebiet im Unternehmen		$\chi^2 = 9.06$	$df = 4$	$p = .060$

Die Einschätzung der Frauen und damit verbunden jener Personen mit eigener Karenzerfahrung ist um jeweils etwa einen halben Skalenpunkt höher als jene der Männer bzw. der Personen mit Kind(ern) aber ohne Karenzerfahrung. Weiters zeigt sich, dass mit zunehmendem Alter die Werte geringer ausfallen und die Personen über 50 Jahre die niedrigste Einstellung haben (siehe Abbildung 13.4.1.1). Eine Tendenz zu einer niedrigen Beurteilung der Veränderung von Kompetenzen findet sich bei der Variable ‚Aufgabengebiet im Unternehmen‘. GeschäftsführerInnen und Personalverantwortliche sind im Gegensatz zu den Personen der anderen Gruppen der Meinung, dass der Kompetenzzugewinn durch eine Karenzierung niedrigerer ist (siehe Abbildung 22.5.1, Anhang D, S. 291). Fasst man jene Personengruppen, welche keine Verantwortung hinsichtlich Personalentscheidungen haben (die Gruppen ‚Personalwesen‘, ‚Personalverantwortung‘ und ‚Sonstiges‘), zusammen, ist der zuvor erwähnte Unterschied signifikant (Kruskal-Wallis-Test: $n = 241$, $df = 2$, $p = .014$).

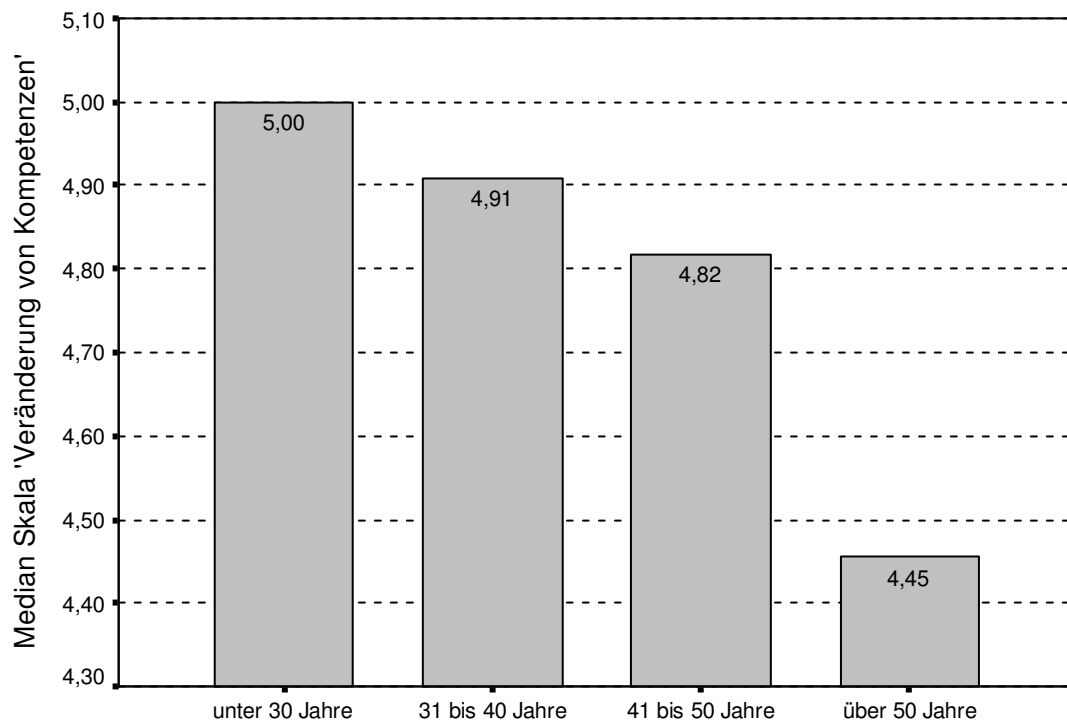


Abbildung 13.4.1.1: Mediane der Skala ‚Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Alter‘

Anzumerken ist an dieser Stelle, dass die Unterschiede beim Alter, beim Aufgabengebiet und bei der eigenen Karenzerfahrung auf die Variable ‚Geschlecht‘ zurückzuführen sind.

13.4.2 Interpretation der Ergebnisse der Skala ‚Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘

Wenig überraschend bei dieser Skala ist, dass es Unterschiede einzig hinsichtlich der personenbezogenen Variablen gibt, wodurch die Einschätzung von Veränderungen der sozialen und Schlüsselkompetenzen somit lediglich von der persönlichen Einstellung abhängig ist.

So sind Frauen im Gegensatz zu Männern in einem höheren Ausmaß der Meinung, dass eine familienbedingte Karenzierung männlicher Mitarbeiter zu einer positiven Veränderung verschiedener sozialer und Schlüsselkompetenzen führt. Der Einfluss der Variable ‚Geschlecht‘ zeigt sich auch sehr deutlich beim Vergleich der Skala nach Alter und Aufgabengebiet im Unternehmen. Bedingt durch die Differenzen zwischen Männern und Frauen ergeben sich ebenso Unterschiede in der Beurteilung der Veränderung von Kompetenzen, welche es zwischen den einzelnen Gruppen gibt (niedrigere Werte weisen GeschäftsführerInnen, Personalverantwortliche sowie Personen über 50 Jahre auf).

Es fällt jedoch auf, dass die jeweiligen Werte relativ gering sind. Ausgegangen werden kann deshalb insgesamt von einer Veränderung auf einem eher niedrigen Niveau. Diese Erkenntnis deckt sich auch mit den Ergebnissen von Scambor und Scambor (2005), wonach der Erwerb von Schlüsselqualifikationen „für die ExpertInnen in den Betrieben nur eine sehr untergeordnete Rolle“ (S. 164) spielt und eine Wertschätzung von Kompetenzgewinn durch die Übernahme von Betreuungsaufgaben selten ist (siehe Kap. 9.7, S. 106).

Interessant ist auch, dass 19.92% aller befragten Personen – fast jede/r Fünfte – angibt, dass es durch eine Karenzierung zu keiner Veränderung bzw. zu einer Verschlechterung der sozialen und Schlüsselkompetenzen kommt. Dieser Wert ist aber immerhin noch geringer im Vergleich zur Meinung von insgesamt 71 Personen (29.71% der Gesamtstichprobe), welche angeben, dass es durch eine Karenzierung männlicher Mitarbeiter zu keinem Erwerb von für den Betrieb wichtigen Kompetenzen kommt (siehe Frage 28 des Fragebogens Teil A sowie Tabelle 13.4.2.1). Es besteht dabei ein hoch signifikanter Zusammenhang zwischen den Ergebnissen dieses Items und der Skala ‚Veränderung von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘ (Rangkorrelation nach Spearman: $r = .495$, $n = 238$, p (2-seitig) $<.001$).

Tabelle 13.4.2.1: Anzahl der Personen auf den sieben Abstufungen des Items ‚Erwerb von Kompetenzen‘

	Erwerb von Kompetenzen	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 - bin nicht überzeugt	71	29.22	29.71	29.71
	2	46	18.93	19.25	48.95
	3	32	13.17	13.39	62.34
	4	47	19.34	19.67	82.01
	5	25	10.29	10.46	92.47
	6	17	7.00	7.11	99.58
	7 - bin sehr überzeugt	1	.41	.42	100.00
	Gesamt	239	98.35	100.00	
Fehlend		4	1.65		
Gesamt		243	100.00		

13.5 Faktorenanalyse ‚Nutzen einer aktiven und Reaktionen auf eine aktive Förderung von Väterkarenz‘

Von den insgesamt 11 Items (Fragen 40 bis 50 von Teil A des Fragebogens) ergaben sich nach Ausschluss eines Items (Frage 50 ‚Nutzen-Kosten-Verhältnis einer Unterstützung von Väterkarenz‘) zwei Faktoren mit einem Eigenwert größer als eins (siehe Tabelle 21.5.1, Anhang C, S. 277). Diese erklären 63.77% der gesamten Varianz und können inhaltlich als ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das Unternehmen‘ sowie ‚Reaktionen auf eine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters im Unternehmen‘ interpretiert werden.

13.5.1 Skala ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das Unternehmen‘

Die Skala ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das Unternehmen‘ wird aus sechs Items gebildet. Es sind dies jene Fragen, welche die Auswirkung einer Förderung auf die Fluktuation, Motivation, Identifikation, das Arbeitsklima sowie auf das Image des Betriebes auf dem Arbeitsmarkt bzw. bei den Kunden erheben (Fragen 40 bis 46 des Fragebogens Teil A).

Ein signifikantes Ergebnis bringt die Überprüfung der Skala auf Normalverteilung (Kolmogorov-Smirnov-Test: $p = .033$), d.h. die Testwerte sind nicht normalverteilt. Der Median ist mit einem Wert von 2.50 vergleichsweise gering – die Aussagen werden als ‚eher wenig zutreffend‘ bewertet (von ‚1 = trifft nicht zu‘ bis ‚6 = trifft voll zu‘). Die Reliabilität weist mit einem $\alpha = .90$ einen sehr hohen Wert auf (siehe Tabelle 21.8.1, Anhang C, S. 281).

Die Überprüfung der Hypothesen nach Unterschieden der einzelnen Gruppierungsvariablen ergibt zwei signifikante und zahlreiche stark tendenzielle Ergebnisse (siehe Tabelle 13.5.1.1 und Tabelle 13.5.1.2). Auffallend ist wieder die große Differenz zwischen den befragten Personen, welche eine Schule mit Matura abgeschlossen haben ($Md = 2.33$) und jenen mit einem Hochschulabschluss ($Md = 2.83$) (siehe Abbildung 22.6.1, Anhang D, S. 292). Tendenziell höher bewerten den Nutzen einer Förderung von Väterkarenz auch die Frauen, jüngere Personen und Personen mit Karenzerfahrung.

Tabelle 13.5.1.1: Testwerte der Skala ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das Unternehmen‘ nach personenbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das Unternehmen'	Geschlecht	Mann-Whitney	$z = -1.79$	$n = 238$	$p = .074$
	Eigene Kinder	U-Test	$z = -.91$	$n = 234$	$p = .363$
	Eigene Karenzerfahrung	Kruskal-Wallis-Test	$\chi^2 = 5.11$	$df = 2$	$p = .078$
	Alter		$\chi^2 = 6.47$	$df = 3$	$p = .091$
	Höchster Schulabschluss		$\chi^2 = 8.66$	$df = 3$	$p = .034$
	Aufgabengebiet im Unternehmen		$\chi^2 = .44$	$df = 4$	$p = .670$

Tabelle 13.5.1.2: Testwerte der Skala ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das Unternehmen‘ nach unternehmensbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das Unternehmen'	Bundesland	Kruskal-Wallis-Test	$\chi^2 = 15.08$	$df = 8$	$p = .058$
	Bundesland ohne VBG		$\chi^2 = 12.18$	$df = 7$	$p = .095$
	Unternehmenskategorie		$\chi^2 = 7.85$	$df = 2$	$p = .020$
	Branche		$\chi^2 = 5.27$	$df = 5$	$p = .384$
	Betriebsgröße		$\chi^2 = 4.27$	$df = 3$	$p = .163$
	Frauenanteil		$\chi^2 = 2.49$	$df = 3$	$p = .233$
	Anteil flexibler Arbeitszeit		$\chi^2 = 2.16$	$df = 3$	$p = .539$
	Anteil Teilzeitarbeit		$\chi^2 = 1.12$	$df = 3$	$p = .771$
	Erfahrung mit Väterkarenz seit 1994	Mann-Whitney	$z = -1.89$	$n = 229$	$p = .058$
	Ansprechperson für Karenzfragen	U-Test	$z = -1.17$	$n = 232$	$p = .241$

Ein Ergebnis, welches auf Grund der geringen Teilstichprobe zumeist nur tendenziell vorhanden ist, ist auf dieser Skala signifikant. Personen, welche in NPOs beschäftigt sind, weisen mit einem Median von 3.25 einen weitaus höheren Wert auf als Personen von Unternehmen aus der Privatwirtschaft bzw. dem öffentlichen Bereich (siehe Abbildung 13.5.1.1). Weiters sind tendenzielle Unterschiede auf dieser Skala zwischen Betrieben mit bzw. ohne Erfahrung mit karenzierten Mitarbeitern ($Md = 3.12$ bzw. $Md = 2.65$) und zwischen den Bundesländern vorhanden. Vorarlberg ($Md = 1.80$) und Tirol ($Md = 2.23$) weisen die niedrigsten, Niederösterreich ($Md = 3.10$) und Wien ($Md = 2.95$) die höchsten Werte auf.

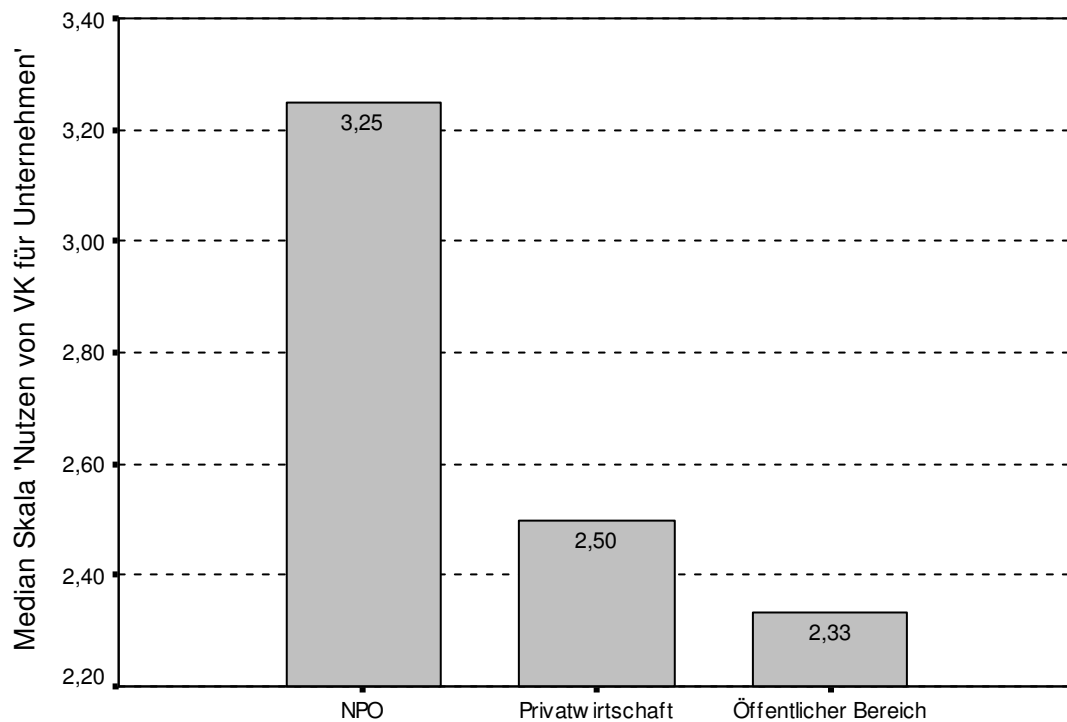


Abbildung 13.5.1.1: Mediane der Skala ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das Unternehmen‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Unternehmenskategorie‘

13.5.2 Skala ‚Reaktionen auf eine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters im Unternehmen‘

Diese Skala beschreibt die Anerkennung weiblicher und männlicher MitarbeiterInnen von karenzierten Kollegen sowie die Bereitschaft der weiblichen und männlichen Vorgesetzten, einen männlichen Mitarbeiter mit Karenzwunsch zu unterstützen (Fragen 46 bis 49 des Fragebogens Teil A).

Eine Normalverteilung der Skala ist gegeben (Kolmogorov-Smirnov-Test: $p = .079$), der Mittelwert beträgt 3.36 (von ‚1 = sehr gering‘ bis ‚6 = sehr hoch‘) und liegt damit knapp unterhalb des Durchschnitts von 3.50. Die Standardabweichung beträgt .99, und die Reliabilität ist mittelhoch bei einem $\alpha = .75$ (siehe Tabelle 21.8.1, Anhang C, S. 281).

Der Vergleich der personenbezogenen Variablen (siehe Tabelle 22.7.1, Anhang D, S. 292) zeigt, dass der Mittelwert der Frauen mit 3.64 signifikant höher ist als der Mittelwert der Männer ($M = 3.20$). Gleiches gilt für den Unterschied zwischen Personen mit Karenzerfahrung bzw. ohne Kind(er) und Personen mit Kind jedoch ohne Karenzerfahrung. Auffallend ist dabei, dass – im Gegensatz zu den anderen Skalen – diese Signifikanz nicht durch das Geschlecht bedingt ist sondern durch die Variable ‚Eigene Karenzerfahrung‘ selbst (siehe Tabelle 22.7.3

und Tabelle 22.7.4, Anhang D, S. 293). Des Weiteren weisen Personen mit eigenen Kindern einen signifikant niedrigeren Wert auf als kinderlose ($M = 3.27$ bzw. $M = 3.64$).

Bei den unternehmensbezogenen Variablen zeigen sich zwei signifikante Ergebnisse (siehe Tabelle 22.7.2, Anhang D, S. 293). Einerseits liegt der Mittelwert der Unternehmen aus Vorarlberg (die Anzahl ist jedoch mit $n = 5$ sehr gering) mit 2.35 weit unter jenem der anderen Bundesländer ($M \geq 3.00$). Eine Berechnung ohne Vorarlberg brachte keinen signifikanten Unterschied. Andererseits differieren die Unternehmen hinsichtlich der Variable ‚Unternehmenskategorie‘. Wie bereits bei der Skala zuvor gehen Personalverantwortliche von NPOs davon aus, dass die Anerkennung der MitarbeiterInnen und die Unterstützungsbereitschaft der Vorgesetzten signifikant höher ist ($M = 4.27$) als Personalverantwortliche aus der Privatwirtschaft ($M = 3.28$). In Zusammenhang mit letzterem Ergebnis steht die Tendenz, dass Unternehmen der Branche ‚Soziales, Kultur und Wissenschaft‘ die Reaktionen der MitarbeiterInnen und Vorgesetzten positiver bewerten, da immerhin 10 der 17 Betriebe dieser Branche der Kategorie NPO zuzuordnen sind.

13.5.3 Interpretation der Ergebnisse der beiden Skalen ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das Unternehmen‘ und ‚Reaktionen auf eine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters im Unternehmen‘

Fasst man die Ergebnisse zusammen, so zeigt sich, dass die befragten Personen in einem geringen Ausmaß davon überzeugt sind, dass die Förderung der Väterkarenz einen Nutzen sowohl für die Belegschaft (hinsichtlich der Merkmale ‚Motivation‘, ‚Identifikation mit Unternehmen‘, ‚Arbeitsklima‘ und ‚Fluktuation‘) als auch für das Image des Betriebes bei den Kunden und am Arbeitsmarkt hat. Es kann daraus geschlossen werden, dass sich die befragten GeschäftsführerInnen und Personalverantwortlichen den in Studien gefundenen Ergebnissen, wonach Unternehmen zahlreiche Vorteile durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erwachsen, nicht im vollen Umfang bewusst sind (siehe Kap. 9.9, S. 113).

Es zeigt sich dabei der bereits einige Male festgestellte Unterschied zwischen den Personalverantwortlichen, welche eine Schule mit Matura abgeschlossen haben und jenen mit einem Hochschulabschluss. Erstere sind weitaus skeptischer in der Einschätzung auf dieser Skala. Auch beurteilen Frauen und jüngere Personen die Auswirkungen von Väterkarenz auf die Belegschaft und auf das Umfeld tendenziell positiver als Männer und ältere Personen.

Die Anerkennung von KollegInnen für karenzierte Mitarbeiter wird von den Personalverantwortlichen höher eingeschätzt – wenngleich auf durchschnittlichem Niveau. Gleiches gilt für die Beurteilung der Unterstützungsbereitschaft von Vorgesetzten. Dabei verwundert wenig, dass der Mittelwert der Items ‚Anerkennung bei Kolleginnen‘ und

‚Unterstützungsbereitschaft weiblicher Vorgesetzter‘ weitaus höher liegt als jener der Items ‚Anerkennung bei Kollegen‘ und ‚Unterstützungsbereitschaft männlicher Vorgesetzter‘ (siehe Abbildung 13.5.3.1). Die Personalverantwortlichen sind somit der Meinung, dass die männliche Belegschaft im eigenen Unternehmen einer Karenzierung eines Kollegen weniger Wertschätzung entgegenbringt als Frauen. Dieser Umstand mag in der Praxis dazu führen, dass Männer mit Karenzierungsabsichten auf Grund der geringen Unterstützung und Anerkennung anderer Männer mitunter von einer Karenzierung Abstand nehmen bzw. ambivalente Gefühle haben (siehe Kap. 10.1, S. 115; siehe auch z.B. Gonser & Helbrecht-Jordan, 1994). Hingegen wird solch ein Karenzierungswunsch in Unternehmen mit einem hohen Anteil an Frauen bzw. weiblichen Führungskräften eher unterstützt werden. Kritisch anzumerken ist, dass ein gewisser Zusammenhang zwischen der Meinung der in der vorliegenden Stichprobe befragten Personen und jener der MitarbeiterInnen zwar vermutet werden kann, dieser jedoch nicht evaluiert wurde.

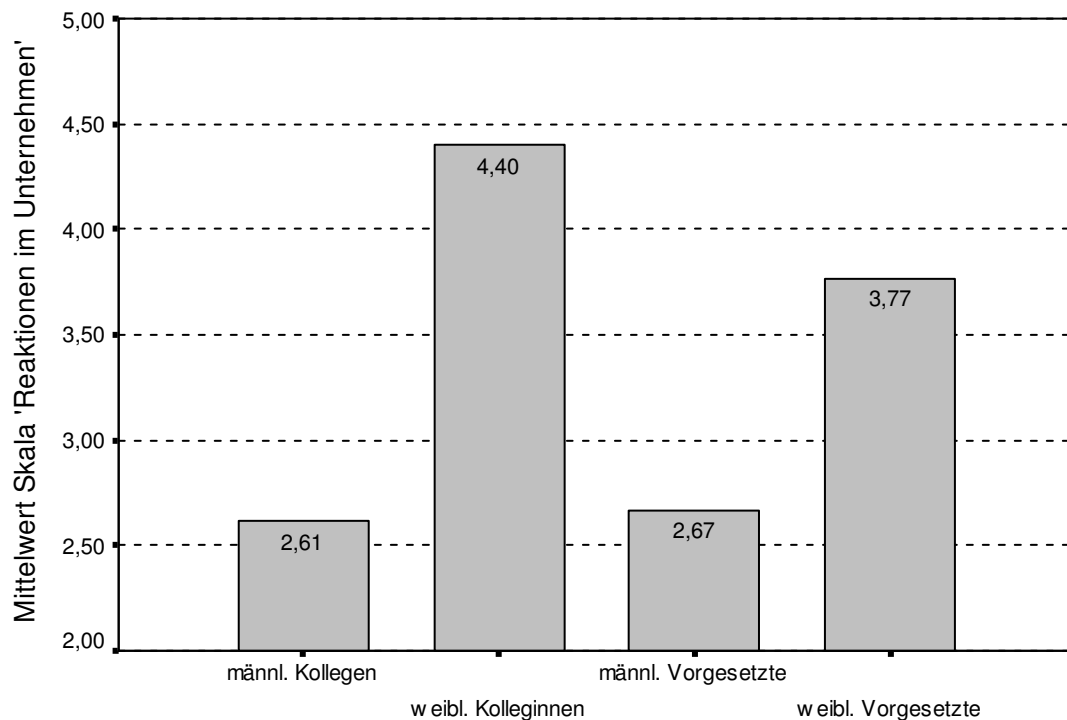


Abbildung 13.5.3.1: Mittelwerte der vier Items ‚Anerkennung bei Kollegen‘, ‚Anerkennung bei Kolleginnen‘, ‚Unterstützungsbereitschaft männlicher Vorgesetzter‘ und ‚Unterstützungsbereitschaft weiblicher Vorgesetzter‘

Auffallend bei beiden Skalen ist weiters, dass die Bewertung der Personalverantwortlichen von NPOs weitaus positiver ausfällt als jene aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Bereich. Grund dafür könnte sein, dass NPOs zumeist – wie es auch in dieser Stichprobe der Fall ist – in

Branchen mit sozialen, kulturellen und/oder wissenschaftlichen Bereichen zu finden sind, bei denen auf Grund der sozialen Ausrichtung eher väterfreundliche Einstellungen erwartet werden. Dieses Ergebnis geht einher mit der weit verbreiteten Meinung, dass NPOs ein höheres soziales Engagement haben und weniger einem sowohl inner- als auch außerbetrieblichen Konkurrenzdruck ausgesetzt sind.

Auch zeigt sich, dass jene befragten weiblichen Personalverantwortlichen, welche keine Kinder haben, die MitarbeiterInnen und Vorgesetzten im Unternehmen als anerkennender und unterstützender beurteilen als Frauen mit Kindern. Am pessimistischsten in der Beurteilung zeigen sich hingegen jene 15 Frauen (siehe Kap. 12.2.4, S. 137), welche ein Kind haben und nicht in Karenz waren – von diesen sind, wie bereits im Kapitel 13.1.2 (S. 152) festgehalten, 11 in einer Führungsposition (Geschäftsführung oder Personalleitung). Dieses Ergebnis deckt sich mit jenen anderer Untersuchungen (siehe Kap. 9.6, S. 103): Frauen mit Kindern in Führungspositionen sind im besonderen Ausmaß von der Vereinbarkeitsproblematik betroffen, da sie v.a. im privaten aber auch im beruflichen Umfeld zumeist wenig Unterstützung von Männern erfahren. Die selbst gemachten Erfahrungen haben allem Anschein nach Einfluss auf die Einstellung, zumal bei den befragten männlichen Personalverantwortlichen dieser Einfluss nicht feststellbar ist. Männer mit und ohne Kinder beurteilen die Reaktionen von KollegInnen annähernd gleich. Da die meisten nicht karenziert waren, verwundert dies wenig.

Zuletzt noch zwei hoch signifikante Zusammenhänge: Je mehr die befragten Personen von einer Verbesserung der sozialen und Schlüsselkompetenzen durch eine Karenzierung ausgehen, desto höher ist auch die Beurteilung des Nutzens einer Karenzierung für das Unternehmen (Rangkorrelation nach Spearman: $r = .419$, $n = 236$, p (1-seitig) $<.001$). Und je höher die Bewertung des Nutzen-Kosten-Verhältnisses einer aktiven Unterstützung von Vätern (Frage 50) ausfällt, desto höher auch der Wert auf der Skala ‚Nutzen einer Förderung von Vätern‘ (Rangkorrelation nach Spearman: $r = .547$, $n = 236$, p (1-seitig) $<.001$).

13.6 Faktorenanalyse ‚Gründe für geringe Vätern-Karenz-Quote in Österreich‘

Der Frageblock, in welchem nach Gründen für die geringe Vätern-Karenz-Quote in Österreich (siehe Kap. 5.5, S. 53) gefragt wurde, beinhaltet neun Fragen (Fragen 51 bis 59 von Teil A des Fragebogens), von welchen eine auf Grund geringer Ladungen in allen Faktoren (Frage 58 ‚Negative Reaktionen im familiären Umfeld‘) ausgeschlossen wurde. Die restlichen acht Items ergeben bei der Faktorenanalyse drei Faktoren mit einem Eigenwert größer als eins (siehe

Tabelle 21.6.1, Anhang C, S. 279), welche inhaltlich als ‚Negative Reaktionen von Frauen‘, ‚Negative Auswirkungen auf Arbeit‘ und ‚Ernährer und Finanz‘ interpretiert werden können. Letzterer weist jedoch eine äußerst geringe Reliabilität auf ($\alpha = .35$), weshalb die beiden Items getrennt analysiert werden.

Darüber hinaus wurden jene beiden Items, welche ‚Negative Reaktionen von Männern‘ beschreiben, auf Grund der inhaltlichen Ähnlichkeit als eigene Skala behandelt und ausgewertet. Diese weisen jedoch auch mittelhohe Ladungen auf den beiden Faktoren ‚Negative Reaktionen von Frauen‘ und ‚Negative Auswirkungen auf Arbeit‘ auf (zwischen .52 und .59).

13.6.1 Skala ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote – Negative Reaktionen von Frauen‘

Diese Skala wird aus zwei Items gebildet, welche das Ausmaß der negativen Reaktionen von weiblichen Arbeitskolleginnen und weiblichen Vorgesetzten beschreiben.

Die Überprüfung auf Normalverteilung (Kolmogorov-Smirnov-Test) ist signifikant ($p < .001$), d.h. es liegt keine Normalverteilung vor. Der Median der Stichprobe auf dieser Skala beträgt 2.50 (von ‚1 = trifft nicht zu‘ bis ‚6 = trifft voll zu‘) und kann mit ‚trifft etwas zu‘ interpretiert werden. Die Reliabilität weist mit $\alpha = .84$ einen hohen Wert auf (siehe Tabelle 21.8.1, Anhang C, S. 281).

Wie bei allen anderen Skalen dieses Kapitels, finden sich lediglich Signifikanzen bei den personen- (siehe Tabelle 13.6.1.1) und nicht bei den unternehmensbezogenen Variablen (siehe Tabelle 22.8.1, Anhang D, S. 294). Es unterscheiden sich die unter 30- sowie die 31- bis 40-Jährigen ($Md = 2.00$) signifikant von den Personen im Alter von 41 bis 50 Jahren sowie den über 50-Jährigen ($Md = 3.00$). Darüber hinaus zeigen sich signifikante Differenzen zwischen den GeschäftsführerInnen ($Md = 3.00$) und den Personalverantwortlichen ($Md = 2.00$). D.h. dass jüngere Personen sowie Personalverantwortliche in einem höheren Ausmaß der Meinung sind, dass es zu keinen negativen Reaktionen von Frauen kommt. Auffällig dabei ist, dass die Bewertung der Männer und Frauen auf dieser Skala annähernd gleich ist.

Tendenzielle Unterschiede zeigen sich zudem bei den Variablen ‚Betriebsgröße‘ und ‚Branche‘. So sind die Werte größerer Unternehmen niedriger als jene von kleineren. Auch ist die Beurteilung von Personen des Dienstleistungs- und Handelssektors niedriger als jene der Branche ‚Banken, Beratung und Medien‘.

Tabelle 13.6.1.1: Testwerte der Skala ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote – Negative Reaktionen von Frauen‘ nach personenbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Gründe für geringe Väterkarenz-Quote - Negative Reaktionen von Frauen'	Geschlecht	Mann-Whitney	$z = -.12$	$n = 241$	$p = .905$
	Eigene Kinder	U-Test	$z = -1.72$	$n = 237$	$p = .084$
	Eigene Karenzerfahrung	Kruskal-Wallis-Test	$\chi^2 = 3.46$	$df = 2$	$p = .177$
	Alter		$\chi^2 = 7.96$	$df = 3$	$p = .047$
	Höchster Schulabschluss		$\chi^2 = 2.13$	$df = 3$	$p = .546$
	Aufgabengebiet im Unternehmen		$\chi^2 = 9.71$	$df = 4$	$p = .046$

13.6.2 Skala ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote – Negative Auswirkungen auf Arbeit‘

Die Skala ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote – Negative Auswirkungen auf Arbeit‘ wird aus zwei Items gebildet. Diese beschreiben die Beurteilung der Fragen, in wie weit Männer befürchten, auf Grund einer Karenzierung den Arbeitsplatz zu verlieren bzw. Nachteile für die berufliche Laufbahn hinnehmen zu müssen.

Die nicht normalverteilte Skala (Kolmogorov-Smirnov-Test: $p < .001$) weist einen Median von 5.00 auf und kann mit ‚trifft ziemlich zu‘ interpretiert werden (von ‚1 = trifft nicht zu‘ bis ‚6 = trifft voll zu‘), d.h. die befragten Personen sind in einem hohen Ausmaß davon überzeugt, dass Männer Nachteile für den Beruf auf Grund einer Karenzierung befürchten. Die Reliabilität der Skala weist mit $\alpha = .76$ einen mittelhohen Wert auf (siehe Tabelle 21.8.1, Anhang C, S. 281).

Hoch signifikant ist einzig der Unterschied zwischen Männern und Frauen ($Md = 5.00$ bzw. 5.50). Frauen sind in einem höheren Maße davon überzeugt, dass die oben beschriebenen Befürchtungen zutreffend sind. Dieses Ergebnis steht in engem Zusammenhang mit dem Unterschied zwischen Personen mit Karenzerfahrung ($Md = 5.50$), welche zumeist Frauen sind, und Personen, die Kinder haben jedoch nicht in Karenz waren (zumeist Männer; $Md = 5.00$) (siehe Tabelle 22.9.1 und Tabelle 22.9.2, Anhang D, S. 295).

13.6.3 Skala ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote – Negative Reaktionen von Männern‘

Neben den beiden zuvor beschriebenen Skalen soll an dieser Stelle auch eine Analyse jener beiden Items erfolgen, welche die negativen Reaktionen männlicher Arbeitskollegen und

männlicher Vorgesetzter beschreiben.

Diese Skala ist nicht normalverteilt (Kolmogorov-Smirnov-Test: $p < .001$) bei einem Median von 4.50 (von ‚1 = nie‘ bis ‚6 = immer‘), was als ‚trifft eher zu‘ interpretiert werden kann. Die Reliabilität beträgt $\alpha = .81$ (siehe Tabelle 21.8.1, Anhang C, S. 281).

Wie bereits bei der Skala ‚Negative Auswirkungen auf Arbeit‘ zeigen sich auch hier signifikante Differenzen zwischen Männern ($Md = 4.00$), Frauen ($Md = 5.00$), Personen mit Karenzerfahrung ($Md = 5.00$) und Personen ohne Karenzerfahrung bzw. ohne Kinder ($Md = 4.00$) (siehe Tabelle 22.10.1 und Tabelle 22.10.2, Anhang D, S. 296).

13.6.4 Einzelanalyse der Items ‚Höheres Einkommen der Männer‘ (Frage 51), ‚Männer sind Ernährer der Familie‘ (Frage 52) und ‚Negative Reaktionen im familiärem Umfeld‘ (Frage 58)

Auf die Frage, in wie weit das zumeist höhere Einkommen der Männer und die damit verbundene Überzeugung der Männer, für die Ernährung der Familie zuständig zu sein, ausschlaggebend ist für die geringe Väterkarenz-Quote in Österreich, gibt es wie bereits zuvor einzig signifikante Unterschiede beim Merkmal ‚Geschlecht‘. Wieder sind es die Frauen ($M = 5.57$ bzw. $M = 5.13$), welche diesen beiden Gründen in einem höheren Maße zustimmen als die Männer ($M = 5.14$ bzw. $M = 4.48$). Als entsprechende Maßzahl wird an dieser Stelle der Mittelwert und nicht der Median angegeben (obwohl keine Normalverteilung vorliegt), da sich letztere nicht unterscheiden. Jedoch scheinen signifikante Ergebnisse bei der Unterschiedberechnung mittels U-Test auf [Item ‚Höheres Einkommen der Männer‘: $n = 241$, $z = -2.70$, p (2-seitig) = .007 sowie Item ‚Männer sind Ernährer der Familie‘: $n = 241$, $z = -4.03$, p (2-seitig) < .001]. Auch sind Personen im Alter von 31 bis 40 Jahren ($M = 5.61$) signifikant skeptischer als jene im Alter von 41 bis 50 ($M = 5.25$) bzw. über 50 Jahre ($M = 5.02$) hinsichtlich der Meinung, dass Väter auf Grund des höheren Einkommens nicht in Karenz gehen (Kruskal-Wallis-Test: $\chi^2 = 9.05$, $df = 3$, $p = .029$).

Weiters sind GeschäftsführerInnen in höherem Ausmaß ($Md = 3.00$) als Personen in nicht leitender Anstellung (Personalwesen, Personalverrechnung und Sonstiges; $Md = 2.00$) davon überzeugt, dass Väter negative Reaktionen im familiären Umfeld befürchten und deswegen nicht in Karenz gehen (Kruskal-Wallis-Test: $\chi^2 = 10.25$, $df = 2$, $p = .006$).

13.6.5 Interpretation der Ergebnisse ‚Gründe für die geringe Väterkarenz-Quote in Österreich‘

Befragt nach den Gründen für die geringe Väterkarenz-Quote in Österreich unterscheiden sich die an der Studie teilnehmenden GeschäftsführerInnen und Personalverantwortlichen lediglich

hinsichtlich der personenbezogenen Variablen, während Merkmale des Unternehmens keinen Einfluss auf die Beurteilung haben.

Wenig überraschend ist das Ergebnis, wonach sowohl Männer als auch Frauen in gleichem Ausmaß die Ursache für diese geringe Quote weniger in den negativen Reaktionen weiblicher Mitarbeiterinnen und Vorgesetzter sehen. Vielmehr wird diese auf befürchtete negative Reaktionen männlicher Arbeitskollegen und Vorgesetzter sowie auf befürchtete negative Auswirkungen einer Karenzierung auf die Arbeit zurückgeführt, wobei Frauen in einem höheren Ausmaß als Männer davon überzeugt sind. Diese Ergebnisse stehen auch im Einklang mit Untersuchungen von Männern und Vätern. Berufsbedingte Gründe (z.B. Angst vor Karriereknick und Arbeitsplatzverlust) und Angst vor negativen Reaktionen von Kollegen und männlichen Vorgesetzten sind u.a. Ursachen, nicht in Karenz zu gehen (siehe Kap. 10.2, S. 116).

Auffallend ist weiters, dass sowohl jüngere Personen sowie Personen der Personalleitung in einem geringeren Ausmaß der Meinung sind, dass befürchtete negative Reaktionen von Frauen für Väter Gründe sind, nicht in Karenz zu gehen.

Darüber hinaus ergab die Analyse von drei Einzelitems, dass Frauen (im Gegensatz zu den Männern) eher der Meinung sind, dass sowohl das im Durchschnitt zumeist höhere Einkommen der Männer als auch deren damit verbundene Ernährerfunktion Gründe für die geringe Väterkarenz-Quote in Österreich sind. Die entsprechenden Werte sind sehr hoch. Auch diese Ergebnisse sind in anderen Untersuchungen bestätigt worden (siehe Kap. 10.2, S. 116). Zusätzlich ist das Merkmal ‚Alter‘ von Bedeutung: Jüngere Personen (31- bis 40-Jährige), welche zumeist über ein geringeres Einkommen verfügen und daher vermehrt von einer Karenzierung des Mannes in der Partnerschaft betroffen wären, sehen die Einkommensunterschiede als problematischer an als Personen über 40 Jahre. Auch können die höheren Ausprägungen auf diesem Item dahingehend interpretiert werden, dass sie von dieser Problematik in einem höheren Ausmaß betroffen sind, da sich Personen im Alter von 31 bis 40 Jahren in der Phase der Familiengründung befinden.

Zuletzt konnten noch Unterschiede hinsichtlich des Merkmals ‚Aufgabengebiet im Unternehmen‘ bei der Beantwortung der Frage, ob befürchtete negative Reaktionen des familiären Umfeldes Gründe für die geringe Väterkarenz-Quote sind, festgestellt werden. Personen in nicht leitender Funktion sind davon weitaus mehr als GeschäftsführerInnen – jedoch auf niedrigem Niveau – davon überzeugt.

13.7 Faktorenanalyse ,Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung'

13.7.1 Skala ,Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung'

Bei der Analyse der sechs Items des Frageblocks zum Thema ,Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung' (Fragen 60 bis 65 von Teil A des Fragebogens) konnten nach Ausschluss zweier Fragen (Nr. 60 ,Allgemeine Zufriedenheit mit derzeitiger Karenzregelung und Nr. 64 ,80%ige Lohnfortzahlung für karenzierte Väter') vier Items zu einem Faktor mit einem Eigenwert größer als eins (siehe Tabelle 21.7.1, Anhang C, S. 280) zusammenfasst werden. Dieser erklärt 60.89% der gesamten Varianz und die Reliabilität der Skala beträgt $\alpha = .79$.

Die normalverteilte Skala (Kolmogorov-Smirnov Test: $p = .297$) weist einen Mittelwert von 3.74 ($s = 1.31$) auf und liegt somit knapp über dem Durchschnittswert von 3.50 (von ,1 = sehr unwichtig' bis ,6 = sehr wichtig') (siehe Tabelle 21.8.1, Anhang C, S. 281). Inhaltlich erfragen die vier Items die Meinung zu Veränderungsvorschlägen: die Wichtigkeit einer gleichzeitigen Karenzierung beider Elternteile ($M = 3.06$), die Anhebung der Zuverdienstgrenze von derzeit 16.200 € ($M = 4.47$), die Schaffung finanzieller Anreize für Männer ($M = 3.70$) und die Erhöhung der Flexibilität der derzeitigen Karenzregelung ($M = 3.75$).

Wie in Tabelle 13.7.1.1 ersichtlich, unterscheiden sich die befragten Personen signifikant hinsichtlich der Variablen ,Geschlecht', ,Eigene Kinder', ,Eigene Karenzerfahrung', ,Alter' und ,Höchster Schulabschluss'. Für Frauen ist eine Veränderung der derzeitigen Karenzregelung wichtiger ($M = 4.06$) als für Männer ($M = 3.57$). Es fällt auf, dass bei Frauen mit Karenzerfahrung und bei Männern und Frauen ohne Kind der Wunsch nach einer Veränderung am höchsten ist, während dieser bei Männern und Frauen, welche zwar ein Kind haben, nicht jedoch in Karenz waren, niedriger ist. Den niedrigsten Wert weisen jene fünf Männer der Stichprobe auf, welche bereits eine Karenzerfahrung haben (siehe Abbildung 22.11.1, Anhang D, S. 297). Darüber hinaus ist der Mittelwert der Personen mit einem oder mehreren Kindern ($M = 3.63$) signifikant niedriger als jener der Personen ohne Kind ($M = 4.09$) (Post-Hoc Test nach Tukey: $p = .012$).

Hoch signifikant ist der Unterschied zwischen den einzelnen Altersbereichen. Erneut zeigt sich, dass mit zunehmendem Alter der Mittelwert stark abfällt, der Wunsch nach einer Veränderung somit geringer ausgeprägt ist. Wie bereits bei der Skala ,Motive neue Vaterschaft' ähneln sich die Werte der Personalverantwortlichen mit einem Lehr- bzw. einem Hochschulabschluss, während der Mittelwert jener Personalverantwortlichen mit Maturaabschluss weit darunter liegt (siehe Abbildung 13.7.1.1 und Abbildung 13.7.1.2).

Tabelle 13.7.1.1: Testwerte der Skala ‚Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung‘ nach personenbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung'	Geschlecht	T-Test	$T = 2.84$	$df = 238$	$p = .005$
	Eigene Kinder		$T = -2.45$	$df = 96.45$	$p = .016$
	Eigene Karenzerfahrung	Einfache Varianzanalyse	$F = 6.63$	$df = 2$	$p = .002$
	Alter		$F = 7.06$	$df = 3$	$p < .001$
	Höchster Schulabschluss		$F = 5.05$	$df = 3$	$p = .002$
	Aufgabengebiet im Unternehmen		$F = 1.66$	$df = 4$	$p = .161$

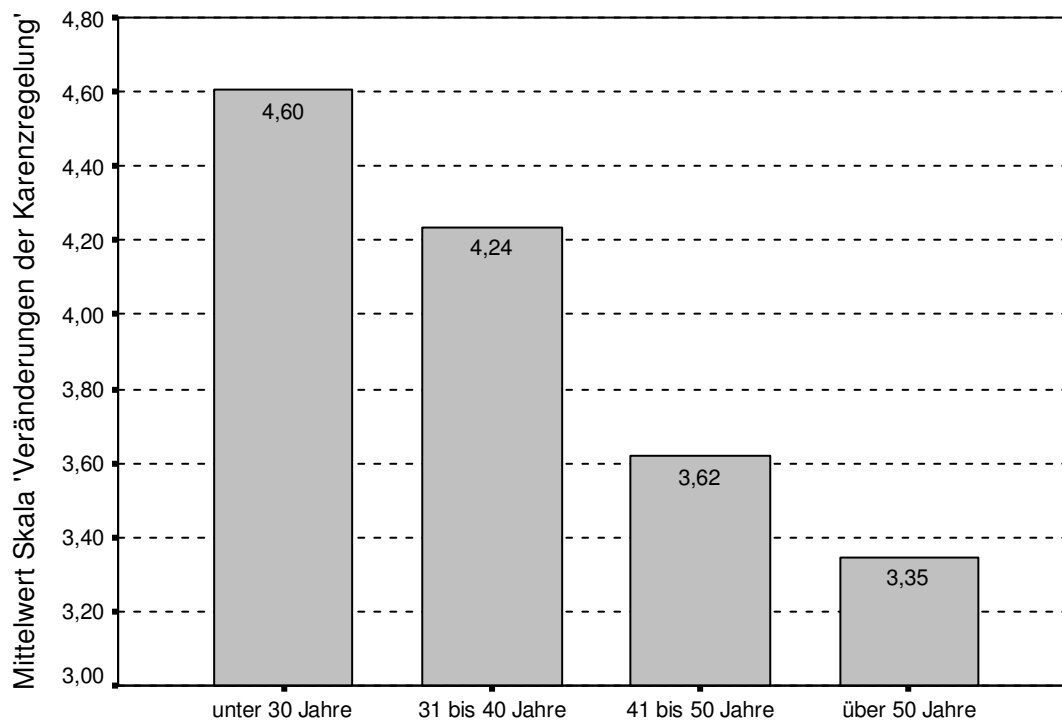


Abbildung 13.7.1.1: Mittelwerte der Skala ‚Veränderung der derzeitigen Karenzregelung‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Alter‘

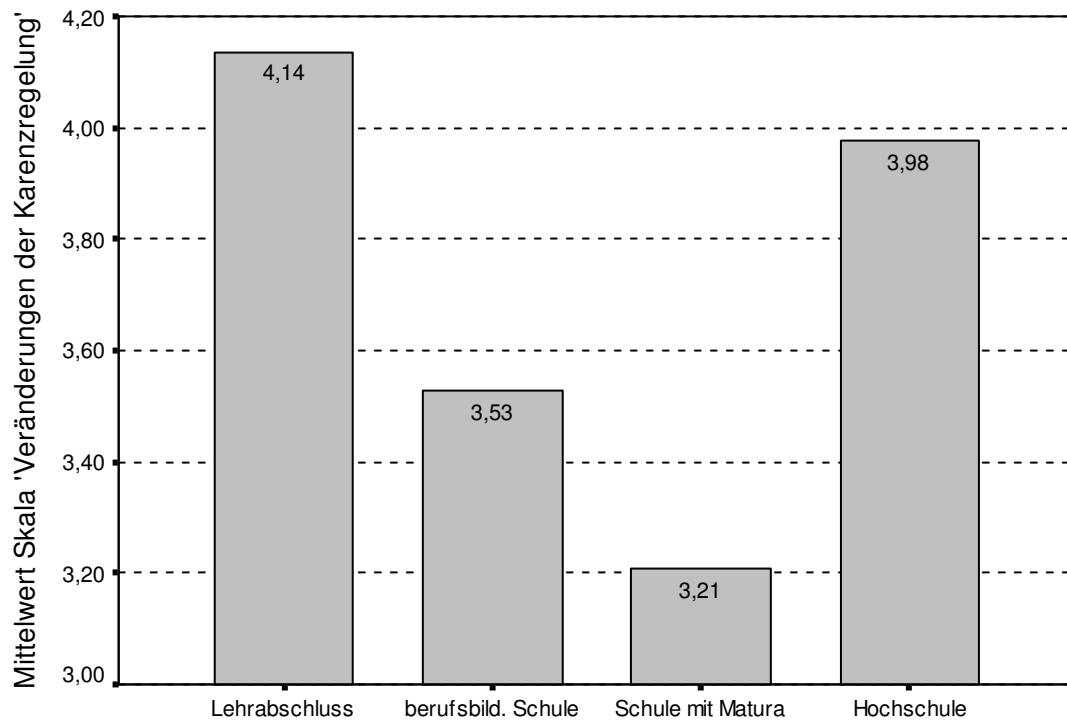


Abbildung 13.7.1.2: Mittelwerte der Skala ‚Veränderung der derzeitigen Karenzregelung‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Höchster Schulabschluss‘

Bei den unternehmensbezogenen Variablen ist einzig das Ergebnis nach Bundesländern signifikant (siehe Tabelle 22.11.1, Anhang D, S. 297). Der Mittelwert der fünf Personalverantwortlichen aus Vorarlberg ($M = 1.80$) weicht stark ab von den Mittelwerten der anderen Bundesländer ($M = 3.18$ in Kärnten bis $M = 4.11$ in Wien). Auf Grund der geringen Teilstichprobe Vorarlbergs ist eine weiterführende Interpretation dieses Ergebnisses jedoch nicht sinnvoll.

13.7.2 Einzelanalyse der Items ‚Zufriedenheit mit derzeitiger Karenzregelung‘ (Frage 60) und ‚80%ige Lohnfortzahlung während einer Karenzierung‘ (Frage 64) sowie der Vorschläge der Personalverantwortlichen zu einer Flexibilisierung der derzeitigen Regelung

Befragt nach der Zufriedenheit mit der derzeitigen Karenzregelung gibt es keinerlei Unterschiede hinsichtlich der personen- und unternehmensbezogenen Variablen. Der Mittelwert dieses Items beträgt 3.66 (von ‚1 = sehr unzufrieden‘ bis ‚6 = sehr zufrieden‘) bei einer $SD = 1.25$ und liegt somit knapp über dem Durchschnitt der Skala von 3.50. Ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit und der Skala ‚Veränderung der derzeitigen Karenzregelung‘ konnte

nicht nachgewiesen werden.

Hingegen halten über 54% der befragten Personen die Umsetzung des schwedischen Modells, wonach Väter oder Mütter bei einer Karenzierung 80% des letzten Gehaltes bekommen und die Arbeitgeber 1/3 zur Finanzierung beitragen, für sehr schwierig ($Md = 1.00$). Auch hier unterscheiden sich die befragten Personen bezüglich der meisten personen- und unternehmensbezogenen Merkmale nicht.

Am Ende von Teil A des Fragebogens wurden die Personen noch gebeten, eigene Vorschläge zur Flexibilisierung der derzeitigen Karenzregelung anzufügen. Insgesamt 23 der 243 Personen beantworteten die offene Fragestellung, wobei folgende Vorschläge genannt wurden:

- Die Karenzzeit sollte zwischen Vater und Mutter variabel gestaltet werden können (z.B. mehrmaliger Wechsel, saisonale Wechsel in der Baubranche) (vier Nennungen)
- Anhebung der Zuverdienstgrenze (drei Nennungen)
- Bessere staatliche Infrastruktur zur Kinderbetreuung usw. (zwei Nennungen)
- Weniger staatliche Regularien (zwei Nennungen)
- Kürzerer Zeitraum der Karenzierung zwischen Mann und Frau bei gleichem Fixgelddbetrag (zwei Nennungen)
- Gleichzeitige Konsumation der Karenz (zwei Nennungen)
- Anpassung des Kinderbetreuungsgeldes an den vorigen Verdienst (eine Nennung)

13.7.3 Interpretation der Ergebnisse der Skala ‚Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung‘

Die Personalverantwortlichen sind der Meinung, dass eine Veränderung der derzeitigen gesetzlichen Karenzregelung eine etwas überdurchschnittlich hohe Wichtigkeit hat. Wiederum ist eine Veränderung für Frauen wichtiger als für Männer. Wenig überraschend ist das Ergebnis, wonach Frauen mit Karenzerfahrung und Frauen, welche kein Kind haben, höhere Werte aufweisen. Möglicherweise erhoffen sich diese durch eine Veränderung der Regelung vermehrt eine Steigerung der Väterkarenzquote und somit eine Unterstützung der Frauen bei der Kinderbetreuung. Dadurch käme es auch zu einer Verringerung der Vereinbarkeitsproblematik für Frauen (siehe Kap. 9.6, S. 103). Auch Männer ohne Kinder weisen ähnlich hohe Werte auf wie die beiden zuvor genannten Gruppen. Hingegen ist für Männer und Frauen, welche zwar ein Kind haben, nicht jedoch in Karenz waren, auf Grund der nicht gemachten Erfahrung eine Flexibilisierung der Regelung, die Schaffung von finanziellen Anreizen für Männer usw. weniger wichtig. Interessant ist, dass jene fünf befragten Männer, welche selbst in Karenz waren, die niedrigsten Werte aufweisen, wobei eine weitergehende Interpretation auf Grund der geringen Teilstichprobe nicht angebracht ist.

Wie bereits im Kapitel 13.1.1 (S. 147) beschrieben, zeigt sich auch auf dieser Skala der Unterschied hinsichtlich des höchsten Schulabschlusses. Der hohe Wert bei Personen mit einem Lehrabschluss überrascht, zeigt aber, dass bei dieser Gruppe der Wunsch nach einer Veränderung der Karenzregelung ähnlich hoch ist wie bei Personalverantwortlichen mit Hochschulabschluss. Es kann vermutet werden, dass sich diese Personengruppen auch verstärktes Engagement von Männern bei der Betreuung von Kindern durch eine solche Veränderung erhoffen oder wünschen. Auch ist das höhere Ergebnis der Personen mit Hochschulabschluss stimmig mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen. Diese Personengruppe ist in einem höheren Ausmaß an der Betreuung der Kinder beteiligt und zeigt die größte Motivation an dieser Betreuung (siehe Kap. 9.3, S. 95).

Weniger überraschend ist das Ergebnis, wonach ältere Personen Veränderungen für weniger wichtig halten, da sie von einer solchen weniger betroffen wären als jüngere Personen, welche sich noch in der Phase der Familienplanung befinden bzw. bei welchen diese Gründung zeitlich noch nicht so lange zurück liegt. Auch spiegelt sich darin die in der Literatur öfters beschriebene Geschlechterrollenveränderung wider, wonach sich jüngere Männer vermehrt an der Kinderbetreuung beteiligen wollen (siehe Kap. 6.2, S. 59).

14 Ergebnisse II – Unterschiede zwischen ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse zur zweiten Fragestellung (siehe Kap. 11.3.4.2, S. 126) dargestellt. Es erfolgt dabei ein testanalytischer Vergleich der vorliegenden Stichprobe (genannt ‚normale‘ Unternehmen) mit der Stichprobe von Steger (2005), welcher den Fragebogen Personalverantwortlichen dezidiert ‚frauen- und familienfreundlicher‘ Unternehmen vorgelegt hat. Vorweg sind jedoch einige wichtige Anmerkungen zu machen:

- Verglichen werden die Werte der mittels Faktorenanalyse extrahierten zwölf Skalen (siehe Kap. 13, S. 147-179). Diese unterscheiden sich jedoch inhaltlich teilweise von jenen, welche bei Steger (2005) gefunden wurden. Gleich sind die sechs Skalen ‚Motive neue Vaterschaft‘, ‚Kontakt zum Unternehmen während der Karenzierung‘, ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz‘, ‚Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘, ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Vätern für das Unternehmen‘ und ‚Reaktionen im Unternehmen‘.
- Vier weitere Skalen konnten auch bei einer Faktorenanalyse über die gesamte gemeinsame Stichprobe ($n = 395$) extrahiert werden, nicht jedoch bei der Stichprobe von Steger (2005). Dies sind alle drei Skalen des Fragenkomplexes ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote‘ (‚Negative Reaktionen von Frauen‘, ‚Negative Reaktionen von Männern‘ und ‚Negative Auswirkungen auf Arbeit‘) sowie die Skala ‚Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung‘.
- Bei den letzten beiden Skalen differiert die Zusammensetzung dieser hinsichtlich je eines Items (‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘ und ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘), sind vom Inhalt her jedoch ähnlich. Dies und die Tatsache, dass die Stichprobe der vorliegenden Arbeit im Gegensatz zu jener von Steger eine repräsentative ist, sind Gründe, warum auch ein Vergleich dieser beiden Skalen legitim erscheint.
- Weiters ist festzuhalten, dass die Zusammensetzung der beiden Teilstichproben eine unterschiedliche ist, wie im Kapitel 12.4 ab Seite 144 beschrieben wird. Ein detaillierter Vergleich aller relevanten Merkmale mittels Chi-Quadrat-Test findet sich im Anhang B ab S. 253.
- Die angewandten Verfahren zum Vergleich der Mittelwerte der beiden Stichproben sind einerseits der t-Test und andererseits die univariate Varianzanalyse. Jedoch muss

hinzugefügt werden, dass einige Voraussetzungen dieser Verfahren teilweise nicht erfüllt sind. So ist – wie bereits bei einigen Skalen beschrieben wurde – nicht immer eine Normalverteilung der einzelnen Untergruppen der Stichprobe bzw. die Homogenität der Varianzen gegeben. Weiters ist die Anzahl der Personen in den einzelnen Ausprägungen der Variablen nicht in allen Fällen gleich groß. Da jedoch der t-Test und die Varianzanalyse relativ stabil gegen Verletzungen der Voraussetzungen sind (Backhaus et al., 2003, S. 150-152) und da die Gesamtstichprobe mit einem $n = 395$ sehr groß ist, kamen diese beiden Verfahren zur Anwendung.

- Die Darstellung des Vergleiches der beiden Teilstichproben erfolgt nach den personen- und unternehmensbezogenen Variablen und nicht nach Skalen, da dies die Anschaulichkeit der Ergebnisse verbessert.

14.1 Allgemeiner Mittelwertsvergleich der ‚normalen‘ Unternehmen mit den ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen

Der Mittelwertsvergleich der insgesamt zwölf Skalen mittels t-Test zeigt, dass sich die Mittelwerte beider Teilstichproben bei sieben Skalen hoch signifikant und bei einer Skala signifikant unterscheiden (siehe Tabelle 23.1 und Tabelle 23.2, Anhang E, S. 299-300). Zur Kontrolle wurde auch eine parameterfreie Testung mittels U-Test durchgeführt; es zeigen sich die gleichen signifikanten Ergebnisse.

Die Werte der ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen liegen dabei stets über jenen der ‚normalen‘ Betriebe. Besonders stark differieren diese Werte bei den beiden Skalen ‚Kontakt durch Beschäftigung bzw. Information während der Karenzierung‘ (1.01 bzw. 1.60 Skalenpunkte), d.h. die befragten Personalverantwortlichen, welche in ‚familienfreundlichen‘ Betrieben arbeiten, sind in einem stärkeren Ausmaß um eine Beziehung mit den MitarbeiterInnen während deren Abwesenheit bemüht. Die Hypothese, wonach die Beurteilungen der Personen von ‚frauen- und familienfreundlichen‘ Unternehmen positiver sind als jene, welche in ‚normalen‘ Unternehmen beschäftigt sind (siehe Kap. 11.3.4.2, S. 126), kann somit in acht von zwölf Fällen bestätigt werden.

Die Mittelwerte der anderen sechs Skalen mit signifikanten Unterschieden liegen zwischen .34 bis .60 Skalenpunkte auseinander. So werden die Möglichkeiten beim Wiedereinstieg nach einer Karenzierung bei ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen besser bewertet, wird von einer Veränderung der sozialen und Schlüsselkompetenzen und von einem Nutzen für das Unternehmen in einem höheren Ausmaß ausgegangen. Darüber hinaus werden die

Anerkennung von MitarbeiterInnen und die Unterstützungsbereitschaft von Vorgesetzten höher beurteilt und ist der Wunsch nach einer Veränderung der derzeitigen Karenzregelung größer.

Keine signifikanten Differenzen zeigen sich bei der Bewertung der Skala ‚Motive neue Vaterschaft‘ sowie bei der Beurteilung der Gründe für die geringe Väterkarenz-Quote (insgesamt drei Skalen). Auffällig ist, dass die Fragen dieser vier Skalen nicht auf das eigene Unternehmen, sondern auf allgemeine Aspekte einer Väterkarenz bezogen sind.

14.2 Vergleich der Gesamtstichprobe nach personenbezogenen Variablen

Die Darstellung der folgenden Mittelwertsvergleiche der Gesamtstichprobe erfolgt unter Einbeziehung der personenbezogenen Variablen (siehe Kap. 11.3.1, S. 125). Der Grund dafür ist, dass – wie bereits beschrieben (siehe Kap. 12.4, S. 144) – die Anzahl der befragten Personen in den beiden Stichproben unterschiedlich verteilt ist. Diese Analysen wurden mittels univariater Varianzanalyse durchgeführt, wobei jedoch nur die wichtigsten bzw. bedeutendsten Ergebnisse dargestellt werden. Weiters muss noch hinzugefügt werden, dass auf Grund der Tatsache, dass die Variable ‚Geschlecht‘ am meisten zu signifikanten Unterschieden beiträgt, die Analyse der restlichen Merkmale unter Einbeziehung des Geschlechts erfolgte.

14.2.1 Geschlecht

Auf Grund der gefundenen Unterschiede zwischen den Geschlechtern in den ‚normalen‘ Unternehmen ist es sinnvoll, alle vier Ausprägungen der beiden Merkmale ‚Geschlecht‘ und ‚normale vs. familienfreundliche Betriebe‘ miteinander zu vergleichen.

Es kann festgestellt werden, dass die Werte der Frauen von ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen zumeist die höchsten sind, während Männer von ‚normalen‘ Unternehmen in der Bewertung von acht Skalen signifikant niedrigere Werte aufweisen. Auch zwischen den Frauen und Männern der jeweiligen Teilstichproben gibt es fünf bzw. sechs Signifikanzen (siehe Tabelle 23.3 und Tabelle 23.4, Anhang E, S. 301-302).

Zusammengefasst zeigt sich folgendes Bild (siehe Abbildung 14.2.1.1):

- Die höchsten Bewertungen in acht der zwölf Skalen zum Thema Väterkarenz weisen weibliche Personalverantwortliche in ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen auf.
- Hingegen sind die Beurteilungen der Männer in ‚normalen‘ Unternehmen in zehn der zwölf Skalen die niedrigsten.

- Männliche Personalverantwortliche in ‚familienfreundlichen‘ und weibliche Personalverantwortliche in ‚normalen‘ Unternehmen sind in der Bewertung ähnlich, und es zeigt sich lediglich eine signifikante Differenz der Mittelwerte.
- Die Unterschiede sind v.a. in jenen Skalen am größten, welche sich auf betriebsinterne Maßnahmen bzw. Auswirkungen bei karenzierten MitarbeiterInnen beziehen (z.B. Kontakt während einer Karenzierung, Wiedereinstiegserleichterungen nach einer Karenzierung, Nutzen für das Unternehmen, Reaktionen von MitarbeiterInnen und Vorgesetzten).
- Keinerlei Unterscheide zeigen sich hingegen bei der Beurteilung der Motive von Karenzvätern und der Beurteilung der Gründe für die geringe Väterkarenz-Quote in Österreich.

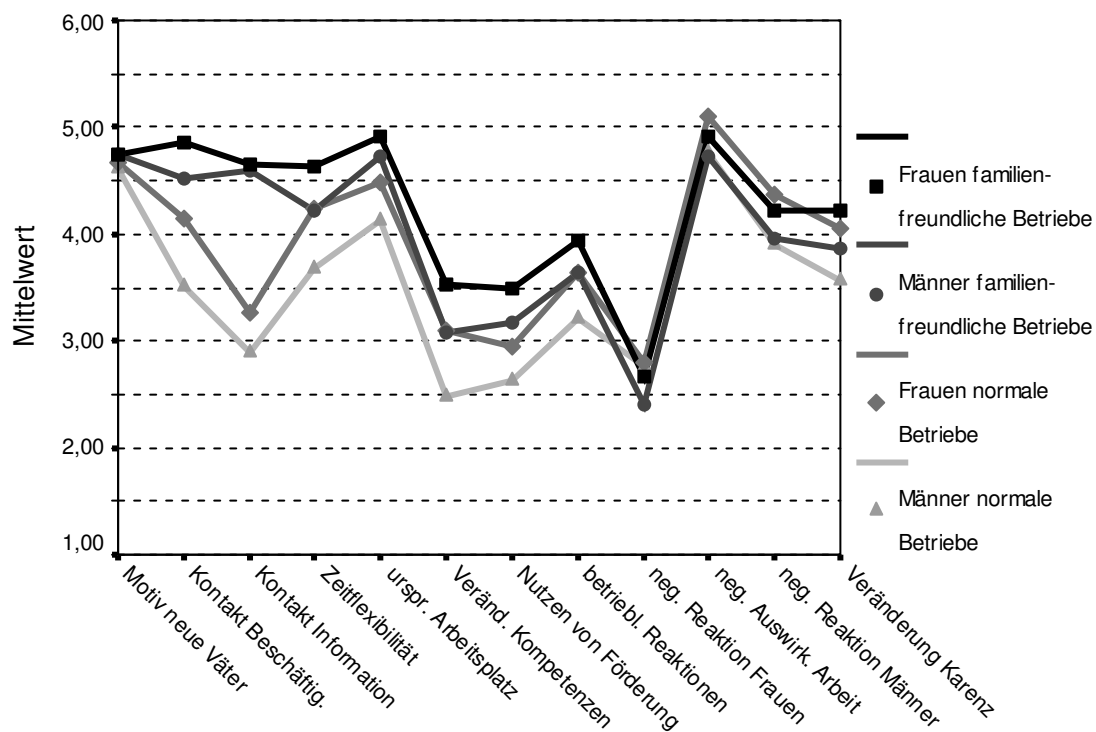


Abbildung 14.2.1.1: Mittelwerte der zwölf Skalen der männlichen und weiblichen Personalverantwortlichen von ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen (,1 = trifft nicht zu‘ und ,6 = trifft voll zu‘)

14.2.2 Eigene Kinder

Es gibt keine signifikanten Unterschiede zwischen den Mittelwerten der zwölf Skalen der befragten Personalverantwortlichen beider Teilstichproben hinsichtlich der Variable ‚Eigene Kinder‘ unter Einbeziehung des Merkmals ‚Geschlecht‘.

14.2.3 Eigene Karenzerfahrung

Wie bereits im Kap. 12.2.4 (S. 137) festgestellt, ist die Variable ‚Eigene Karenzerfahrung‘ im Zusammenhang mit dem Geschlecht zu betrachten, da es zumeist Frauen sind, welche bereits in Karenz waren bzw. Männer, welche ein Kind haben, jedoch nicht karenziert waren. So zeigen sich zwar in vielen Skalen signifikante Unterschiede zwischen den drei Ausprägungen, welche jedoch unter Einbeziehung der Variable ‚Geschlecht‘, bis auf die Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr auf den ursprünglichen Arbeitsplatz‘ (Abbildung 14.2.3.1), nicht mehr gegeben sind (siehe Tabelle 23.5 und Tabelle 23.6, Anhang E, S. 303). Die höchsten Werte weisen sowohl männliche als auch weibliche Personalverantwortliche ‚familienfreundlicher‘ Unternehmen auf, welche in Karenz waren, während Personen ‚normaler‘ Betriebe mit Kind(ern) jedoch ohne Karenzerfahrung in einem geringen Ausmaß davon ausgehen, dass karenzierte MitarbeiterInnen wieder auf ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkehren können.

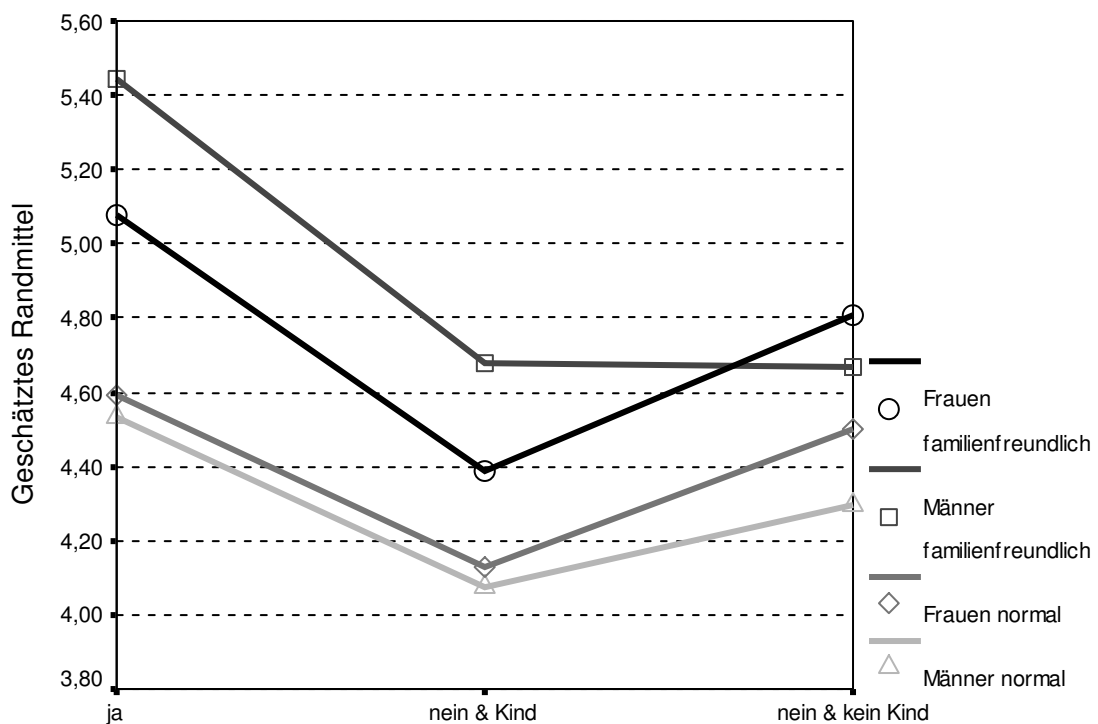


Abbildung 14.2.3.1: Mittelwerte der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr auf den ursprünglichen Arbeitsplatz‘ der männlichen und weiblichen Personalverantwortlichen von ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen in den Ausprägungen des Merkmales ‚Eigene Karenzerfahrung‘

14.2.4 Alter

Bei der Variable ‚Alter‘ differieren die Personalverantwortlichen der beiden Teilstichproben unter Einbeziehung des Geschlechtes einzig bei der Skala ‚Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung‘ (siehe Abbildung 14.2.4.1). Jüngere Personen (unter 40 Jahren) sind im Durchschnitt in der Bewertung signifikant positiver als Ältere (über 40 Jahre) (siehe Tabelle 23.7 und Tabelle 23.8, Anhang E, S. 304). D.h. erstere wünschen sich in einem höheren Ausmaß eine Veränderung der derzeitigen Karenzregelung, welche Anreize für Väter setzt, da sich diese Personengruppen vermehrt noch in der Phase der Familiengründung befinden, während letztere diese in den meisten Fällen vermutlich schon abgeschlossen haben. Keine signifikanten Unterschiede bestehen zwischen den Frauen und Männern der ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen.

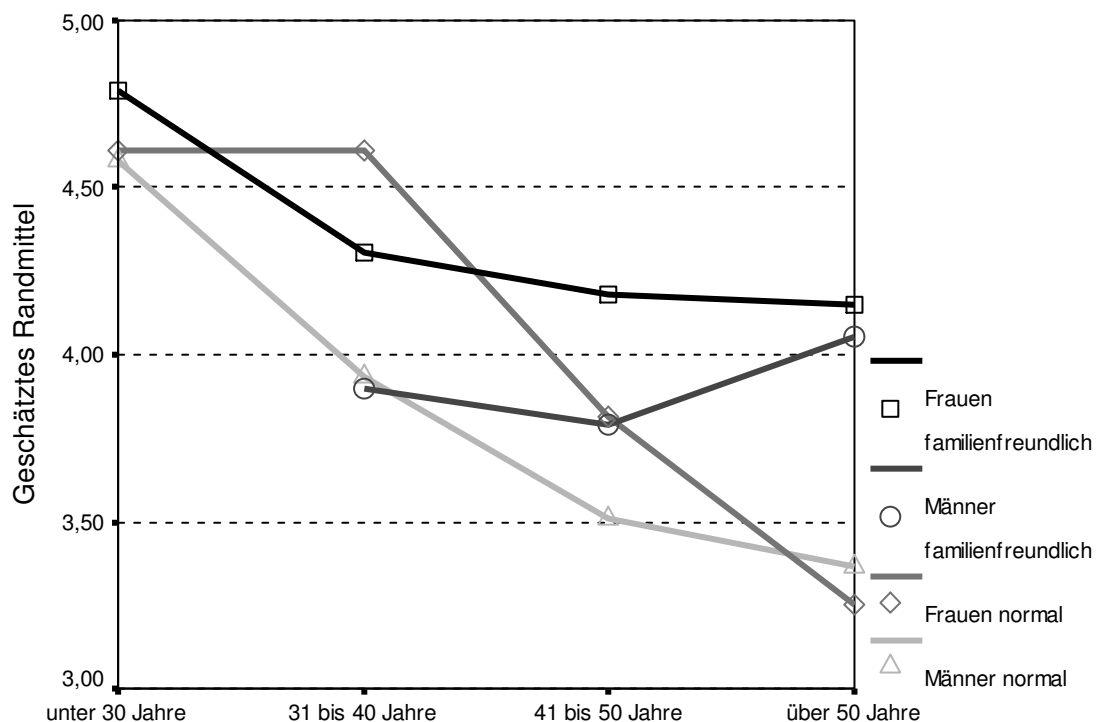


Abbildung 14.2.4.1: Mittelwerte der Skala ‚Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung‘ der männlichen und weiblichen Personalverantwortlichen von ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen in den Ausprägungen des Merkmales ‚Alter‘

14.2.5 Höchster Schulabschluss

Insgesamt fünf statistisch signifikante Ergebnisse brachte ein Vergleich nach dem höchsten Schulabschluss unter Berücksichtigung der Variable ‚Geschlecht‘. Es sind dies die Skalen

‚Motive neue Vaterschaft‘, ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘, ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Vätern für das Unternehmen‘, ‚Reaktionen auf eine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters im Unternehmen‘ und ‚Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung‘.

Betrachtet man die einzelnen Skalen, so zeigt sich, dass die Personalverantwortlichen mit einem Hochschulabschluss die höchsten Werte aufweisen. Die Mittelwerte dieser Gruppe unterscheiden sich dabei in vier der fünf Skalen signifikant von jenen Personalverantwortlichen, welche eine Schule mit Maturaabschluss besucht haben. Auch zeigt sich stark verallgemeinert, dass tendenziell ein U-förmiger Zusammenhang zwischen dem Schulabschluss und den Ausprägungen in den Skalen feststellbar ist (siehe auch Kap. 13.1.2, S. 152 und Kap. 13.7.3, S. 182).

14.2.6 Aufgabengebiet im Unternehmen

Bei der Skala ‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘ zeigt sich, dass die GeschäftsführerInnen in einem höheren Ausmaß angeben, dass dies in ihrem Unternehmen der Fall ist, während Personen in nicht leitender Anstellung signifikant niedrigere Werte aufweisen.

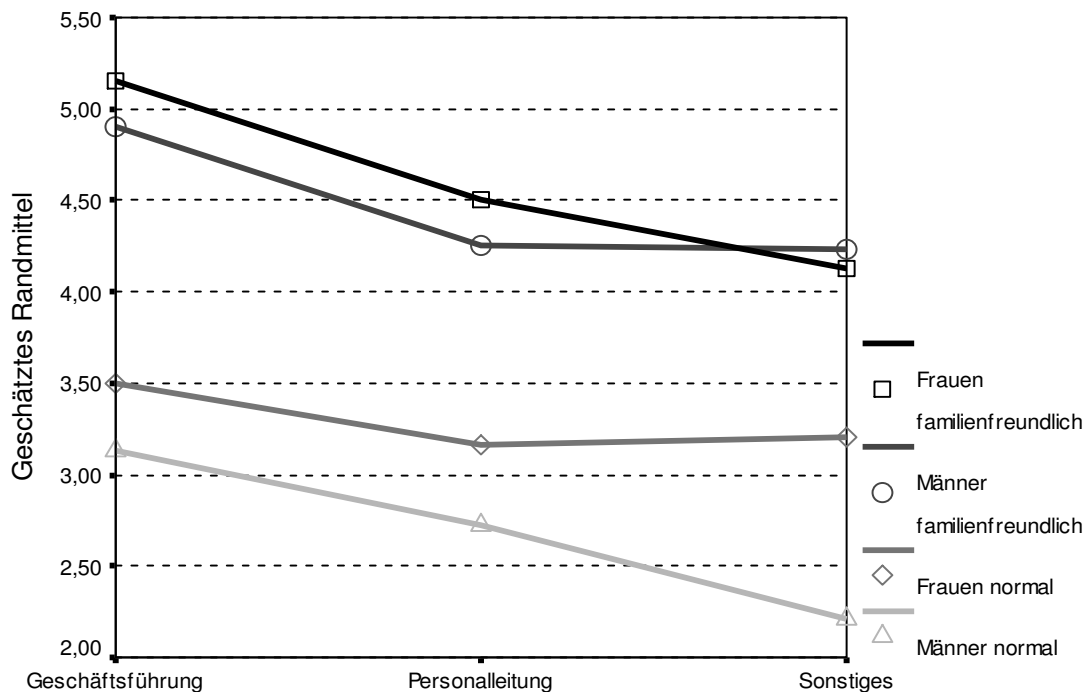


Abbildung 14.2.6.1: Mittelwerte der Skala ‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘ der männlichen und weiblichen Personalverantwortlichen von ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen in den Ausprägungen des Merkmales ‚Aufgabengebiet im Unternehmen‘

Die Unterschiede zwischen den Männern bzw. Frauen von ‚familienfreundlichen‘ und ‚normalen‘ Unternehmen sind dabei hoch signifikant (siehe Abbildung 14.2.6.1 sowie Tabelle 23.9 und Tabelle 23.10, Anhang E, S. 305).

14.3 Vergleich der Gesamtstichprobe nach unternehmensbezogenen Variablen

Vorweg lässt sich feststellen, dass wiederum viele Unterschiede der befragten Männer und Frauen der ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen auf die Variable ‚Geschlecht‘ zurückzuführen sind. Anders ist dies bei Personalverantwortlichen von Unternehmen über 250 MitarbeiterInnen, welche weniger informativen Kontakt MitarbeiterInnen während einer Karenzierung als jene von Unternehmen bis 9 bzw. 49 Beschäftigten halten. Auffallend bei der Variable ‚Betriebsgröße‘ ist auch, dass die Beurteilungen von Personalverantwortlichen in Großbetrieben in einigen Skalen weniger stark streuen als jene in kleineren Unternehmen.

Weiters unterscheiden sich NPOs in drei der zwölf Skalen signifikant von den Unternehmen der Privatwirtschaft, nämlich ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Vätern für das Unternehmen‘, ‚Reaktionen auf eine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters im Unternehmen‘ und ‚Veränderung der derzeitigen Karenzregelung‘. Die Werte der NPOs sind stets höher als jene der Privatwirtschaft.

Signifikant positiver fallen auch die Beurteilungen von Unternehmen mit einem über 75%igen Anteil an flexibler Arbeitszeit aus, im Vergleich zu jenen mit einem bis zu 25%igen Anteil auf den Skalen ‚Motive neue Vaterschaft‘, ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘, ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Vätern für das Unternehmen‘, ‚Reaktionen auf eine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters im Unternehmen‘ und ‚Veränderung der derzeitigen Karenzregelung‘.

Wenig überraschend sind auch die signifikanten Ergebnisse der Variable ‚Teilzeitarbeit‘: Auf den beiden Skalen ‚Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung‘ und ‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘ beurteilen die befragten Personen von Unternehmen mit einem bis zu 25%igen Anteil an Teilzeitarbeit diese Möglichkeiten im eigenen Betrieb niedriger als jene Personalverantwortliche, welche in Betrieben mit einem Anteil an Teilzeitarbeit über 25% beschäftigt sind.

Gelegentlich brachte die Analyse auch signifikante Wechselwirkungen der unternehmensbezogenen Variablen, deren Ergebnisse jedoch nur schwer interpretierbar sind und auf welche daher nicht näher eingegangen werden soll.

14.4 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Der Vergleich der beiden Teilstichproben ‚normale‘ und ‚familienfreundliche‘ Betriebe zeigt, dass familienfreundliche Maßnahmen bzw. eine familienfreundliche Einstellung von Personalverantwortlichen einen großen Einfluss auf die Einstellung zum Thema ‚Väterkarenz‘ haben. In ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen ist nach Meinung der befragten Personen zumindest die theoretische Umsetzung einer Karenzierung eines Mannes leichter vollziehbar, und es ist auch eine größere Sensibilität der Thematik gegenüber gegeben. Es kann also angenommen werden, dass das persönliche Engagement der Personalverantwortlichen hinsichtlich frauen- und familienfreundlicher Maßnahmen auch einen gewissen Einfluss auf väterfreundliche Maßnahmen hat.

Von größter Bedeutung ist dabei das Geschlecht. Beim Mittelwertsvergleich der vier Ausprägungen ‚Männer von familienfreundlichen Betrieben‘, ‚Frauen von familienfreundlichen Betrieben‘, ‚Männer von normalen Betrieben‘ und ‚Frauen von normalen Betrieben‘ sind neben den Unterschieden zwischen ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Betrieben jene zwischen den Geschlechtern hauptausschlaggebend. In den meisten der zwölf Skalen weisen ‚familienfreundliche‘ Frauen die höchsten Werte auf, sie stehen somit der Thematik ‚Väterkarenz aus betrieblicher Sicht‘ am positivsten gegenüber. Hingegen sind im relativen Vergleich Männer in ‚normalen‘ Unternehmen dem Thema gegenüber am negativsten eingestellt. Die größten Unterschiede zeigen sich dabei bei jenen Skalen, welche sich auf betriebsinterne Maßnahmen bzw. Auswirkungen bei karenzierten MitarbeiterInnen beziehen, während die Werte der Skalen, welche die Motive von Karenzvätern und die Gründe für die geringe Väterkarenz-Quote in Österreich erfassen, in keinem hohen Ausmaß differieren.

Fasst man alle untersuchten Unternehmen zusammen, so zeigt sich, dass die Merkmale ‚Geschlecht‘ und ‚normale bzw. familienfreundliche Betriebe‘ auch einen sehr großen Einfluss auf Unterschiede der Ausprägungen der meisten personen- und unternehmensbezogenen Variablen haben. Diese Unterschiede sind zumeist durch diese beiden Variablen bedingt. Weiters sind die personenbezogenen Merkmale in einem größeren Ausmaß für etwaige Differenzen in den Skalen verantwortlich als Merkmale der Unternehmen.

Bei den personenbezogenen Variablen differiert am häufigsten das Merkmal ‚Höchster Schulabschluss‘. Wie bereits im Kapitel 14.2.5 (S. 190) festgestellt, weisen auch in der Gesamtstichprobe jene Personalverantwortliche, welche einen Hochschulabschluss haben, die höchsten Werte auf. Auch zeigen sich teilweise große Unterschiede zwischen dieser Personengruppe und jener, welche eine Schule mit Maturaabschluss besucht hat. Dieses Ergebnis überrascht, da nach Zulehner (2003, S. 28) sowohl die Personengruppe mit einem

Hochschulabschluss als auch jene mit einer Matura einen relativ hohen Anteil an ‚modernen‘ Männern aufweist.

Weniger von Bedeutung ist hingegen das Aufgabengebiet bzw. die Betriebsgröße, wo bis auf eine Skala (‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘) keine eindeutigen Zusammenhänge festgestellt werden konnten. Hier sind GeschäftsführerInnen in einem höheren Ausmaß davon überzeugt, dass im eigenen Unternehmen während einer Karenzierung mit den MitarbeiterInnen kommuniziert wird. Hingegen sind Personen in nicht leitender Position in einem geringen Ausmaß davon überzeugt. Es hat den Anschein, dass zwischen den Ansprüchen der Geschäftsführung und der Realität, welche MitarbeiterInnen erfahren, große Unterschiede bestehen. Des Weiteren kommt es – wenig überraschend – bei Unternehmen mit über 250 MitarbeiterInnen bei einer Karenzierung zu weniger informativen Kontakt als bei Betrieben bis 9 bzw. 49 Beschäftigten.

Ebenfalls nur einen signifikanten Einfluss – unter Einbeziehung des Merkmales ‚Geschlecht‘ – hat die Variable ‚Eigene Karenzerfahrung‘: Sowohl Männer als auch Frauen von ‚normalen‘ sowie ‚familienfreundlichen‘ Betrieben, welche bereits in Karenz waren, sind in einem höheren Ausmaß davon überzeugt, dass man nach einer Karenzierung den ursprünglichen Arbeitsplatz wieder erhält, während Personen mit Kind(ern) jedoch ohne Karenzerfahrung niedrigere Werte aufweisen. Auch hier zeigt sich offensichtlich ein Unterschied zwischen der Theorie und der Praxis – jedoch in einem umgekehrten Sinn. Es scheint, dass die zweite Personengruppe, welche sich mehrheitlich aus GeschäftsführerInnen und PersonalleiterInnen zusammensetzt, eine Rückkehr nicht immer für möglich hält, während in der Praxis häufiger als erwartet Lösungen gefunden werden können.

Auffallend ist weiters, dass die Skala ‚Veränderung der derzeitigen Karenzregelung‘ hinsichtlich vieler Merkmale (Geschlecht, Alter, höchster Schulabschluss, Unternehmenskategorie, Anteil an flexibler Arbeitszeit) differiert. So wünschen sich Frauen, jüngere und höher ausgebildete Personen, Personalverantwortliche in NPOs sowie jene, welche in Betrieben mit einem hohen prozentualen Anteil an flexibler Arbeitszeit in einem höheren Ausmaß eine Veränderung der bestehenden Karenzregelung. Es sind dies Personengruppen, welche selbst bzw. im Unternehmen von der Vereinbarkeitsproblematik weitaus häufiger betroffen sind oder aber denen diese Problematik in einem höheren Ausmaß bewusst ist.

Der Anteil an flexibler Arbeitszeit ist darüber hinaus auch noch bei den Skalen ‚Motive neue Vaterschaft‘, ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘, ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Vätern für das Unternehmen‘ und ‚Reaktionen auf eine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters im Unternehmen‘ von Bedeutung. Die Beurteilungen von Personalverantwortlichen in Unternehmen mit einem über 75%igen Anteil an flexibler

Arbeitszeit ist im Vergleich zu jenen mit einem bis zu 25%igem Anteil eine höhere. Des Weiteren halten Unternehmen mit einem unter 25%igen Anteil an Teilzeitarbeit weniger Kontakt zu karenzierten MitarbeiterInnen.

Zuletzt sei noch darauf hingewiesen, dass Personalverantwortliche in NPOs einen höheren Nutzen in einer aktiven Förderung von Vätern sehen und der Meinung sind, dass die Anerkennung von männlichen und weiblichen KollegInnen sowie die Unterstützungsbereitschaft der männlichen und weiblichen Vorgesetzten von Vätern mit Karenzierungsabsichten im eigenen Unternehmen eine höhere ist als in Unternehmen aus der Privatwirtschaft.

15 Ergebnisse III – Two-Step Clusteranalysen

Nach einer detaillierten Analyse der ‚normalen‘ Unternehmen (siehe Kap. 13, S. 147) und einem Vergleich dieser mit ‚frauen- und familienfreundlichen‘ Unternehmen (siehe Kap. 14, S. 185), soll in diesem Kapitel der Versuch unternommen werden, die Ergebnisse der Untersuchung in Clustern zusammenzufassen. Vorweg sind jedoch einige wichtige Hinweise anzufügen:

- In einem ersten Schritt werden zuerst die ‚normalen‘ Unternehmen analysiert, da es sich bei diesen um eine repräsentative Stichprobe handelt.
- In einem zweiten Schritt werden alle ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen einer Clusteranalyse unterzogen.
- In beiden Fällen werden die Ergebnisse mit drei Clustern dargestellt, da diese Resultate am aussagekräftigsten sind.
- Es wurden insgesamt alle zwölf Skalen (siehe Kap. 13 ab S. 147) in die Berechnung einbezogen.
- Weiters ist festzuhalten, dass in den jeweiligen Berechnungen eine unterschiedliche Anzahl von personen- und unternehmensbezogenen Variablen (siehe Kap. 11.3.1, S. 125) Eingang finden. Grund dafür ist, dass in der vorliegenden Stichprobe einige unternehmensbezogene Merkmale keinen signifikanten Einfluss auf die Bildung der Cluster hatten, während bei der Gesamtstichprobe alle 15 Merkmale berücksichtigt wurden.

15.1 Two-Step Clusteranalyse der ‚normalen‘ Unternehmen

Zur Feststellung, ob sich in der vorliegenden Stichprobe die Ergebnisse der befragten Personalverantwortlichen zu möglichst wenigen Gruppen zusammenfassen lassen, wurde über alle zwölf Skalen und über 10 der 15 personen- und unternehmensbezogenen Variablen eine Two-Step-Clusteranalyse berechnet. Diese zehn Variablen sind jene, welche am meisten zu einer Differenzierung zwischen den einzelnen Clustern beitragen, während dies bei den restlichen fünf – prozentualer Frauenanteil, prozentualer Anteil an Teilzeit- und flexibler Arbeit, Erfahrung mit Väterkarenz und Ansprechperson für Karenzfragen – nicht der Fall ist.

15.1.1 Deskriptive Beschreibung der drei Cluster

Insgesamt wurden 202 der 243 befragten Personen der ‚normalen‘ Unternehmen einer Analyse unterzogen, welche in drei Cluster unterteilt werden (die restlichen 41 weisen auf mindestens einer Skala bzw. auf einem personen- oder unternehmensbezogenen Merkmal keinen Wert auf und wurden aus diesem Grund ausgeschlossen). Die erste Gruppe umfasst dabei 78, die zweite Gruppe 49 und die dritte Gruppe 75 Personen (siehe Tabelle 24.1.1, Anhang F, S. 307).

Für die Einteilung der einzelnen Personen in die jeweiligen Cluster sind die Variablen ‚Geschlecht‘, ‚Eigene Karenzerfahrung‘ und ‚Eigene Kinder‘ von größter Bedeutung. Auch die Merkmale ‚Aufgabengebiet im Unternehmen‘, ‚Betriebsgröße‘, ‚Alter‘ und ‚Höchster Schulabschluss‘ sind bedeutend, wenngleich in einem geringeren Ausmaß. Knapp nicht signifikant ist der Einfluss des Bundeslandes, der Branche sowie der Unternehmenskategorie.

Betrachtet man die einzelnen Cluster, so zeigt sich folgende Aufteilung bezüglich der zehn Variablen, wobei an dieser Stelle nur die für die folgende Interpretation bedeutendsten Unterschiede bzw. die auffälligsten Abweichungen von der Gesamtstichprobe erwähnt werden:

- Cluster 1: In diesem Cluster überwiegen mit 67% der 78 Personen die Frauen. Auch finden sich hier überrepräsentativ jene Personen, welche entweder kein Kind (59%) oder ein Kind haben und selbst in Karenz waren (41%). Darüber hinaus gibt es in diesem Cluster verhältnismäßig viele Personen unter 30 und zwischen 31 bis 40 Jahren (14% und 35%), und es finden sich vermehrt MitarbeiterInnen des Personalwesens (26%) sowie Unternehmen aus Wien (36%). Unterrepräsentiert sind hingegen Männer (33%), GeschäftsführerInnen (29%) sowie Personen über 50 Jahre (13%) bzw. mit Kind(ern) (41%). Es gibt in dieser Gruppe niemanden, der ein Kind hat aber nicht in Karenz war.
- Cluster 2: In dieser Gruppe befinden sich verhältnismäßig viele Männer (80%), PersonalleiterInnen (57%), und Personen, welche in Mittelbetrieben (41%) oder Großbetrieben (43%) arbeiten. Auch sind NiederösterreicherInnen (29%) und Personen, welche eine (berufsbildende) mittlere Schule abgeschlossen haben (45%) und in Industriebetrieben arbeiten (41%), überrepräsentiert. Des Weiteren haben alle Personen dieses Clusters ein Kind, waren aber zu 88% selbst nicht in Karenz. Demgegenüber sind Frauen (20%), GeschäftsführerInnen (27%) und Personen, welche in Kleinst- bzw. Kleinbetrieben beschäftigt sind (zusammen 16%), unterrepräsentiert.
- Cluster 3: 97% bzw. 85% der 75 Personen dieses Clusters sind Männer bzw. GeschäftsführerInnen, welche überwiegend in Kleinst- und Kleinbetrieben (insgesamt 75%) beschäftigt und 41 bis 50 Jahre (45%) bzw. über 50 Jahre (41%) alt sind. Weiters haben alle Personen dieses Clusters Kinder und waren selbst nicht in Karenz. Andererseits fällt auf, dass weibliche Personen, Personen der Personalleitung, des Personalwesens und der

Personalverrechnung unterrepräsentiert sind. Weiters finden sich in diesem Cluster verhältnismäßig wenig Großbetriebe (über 250 MitarbeiterInnen; 8%) und Mittelbetriebe (50 bis 249 MitarbeiterInnen; 17%) sowie keine Personen unter 30 Jahren, mit Kindern und mit Karenzerfahrung.

Grob zusammengefasst zeigt sich, dass sich die erste Gruppe vermehrt aus eher weiblichen Personen in jüngerem Alter zusammensetzt, welche in der Personalabteilung (leitend oder administrativ) tätig sind und verhältnismäßig wenige Kinder haben. Diese Gruppe erhält für die Interpretation die Bezeichnung ‚Jüngere Frauen der Personalabteilung‘. Die zweite Gruppe setzt sich größtenteils aus männlichen Personalleitern zusammen, welche in größeren Industriebetrieben beschäftigt sind und ein Kind haben (‚Personalleiter in Großbetrieben‘). Die dritte Gruppe hingegen besteht zum überwiegenden Teil aus älteren männlichen Geschäftsführern, welche Kinder haben und eher in kleineren Unternehmen arbeiten (‚Ältere Geschäftsführer in Kleinbetrieben‘).

15.1.2 Unterschiede der drei Gruppen (Cluster) hinsichtlich der Mittelwerte der zwölf Skalen

Die Personen des ersten Clusters weisen in neun von zwölf Skalen die höchsten Werte auf, während jene des dritten Clusters in zehn Fällen die niedrigsten Werte haben. Die Mittelwerte der Personen der zweiten Gruppe liegen tendenziell zwischen jenen der zuvor genannten Gruppen (siehe Tabelle 24.1.3, Anhang F, S. 308).

Bei einem Mittelwertsvergleich mittels univariater Varianzanalyse zeigt sich, dass sich mindestens zwei der drei Gruppen (zumeist Cluster eins und drei) in acht der zwölf Skalen signifikant voneinander unterscheiden (siehe Tabelle 24.1.2, Anhang F, S. 307), während diese bei den Skalen ‚Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung‘, ‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘, ‚Gründe für geringe Väterkarenzquote - Negative Auswirkungen auf Arbeit‘ und ‚Negative Reaktionen von Männern‘ nicht differieren. Die Werte der ersten bzw. der zweiten Gruppe sind dabei in insgesamt sieben bzw. fünf der zwölf Skalen signifikant höher als jene der dritten Gruppe. Anstatt einer detaillierten Beschreibung der Unterschiede wird an dieser Stelle das Ergebnis anschaulich präsentiert (siehe Abbildung 15.1.2.1):

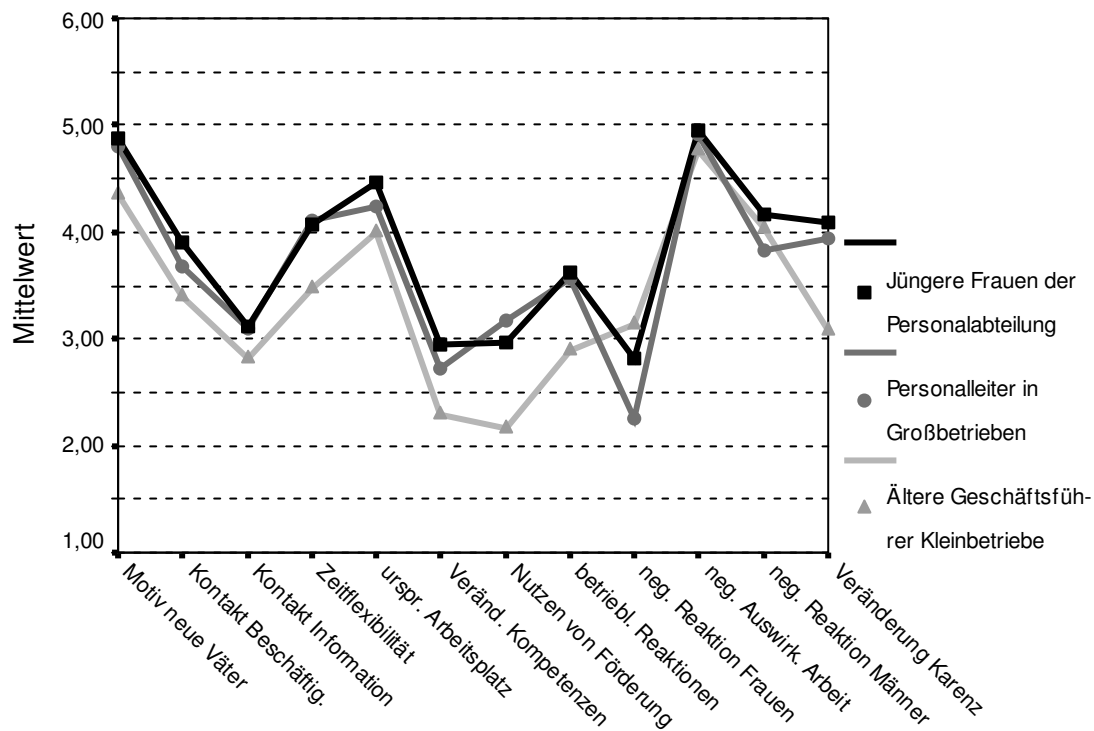


Abbildung 15.1.2.1: Mittelwerte der zwölf Skalen der drei Cluster der ‚normalen‘ Unternehmen (,1 = trifft nicht zu‘ und ,6 = trifft voll zu‘)

Zu dieser Abbildung und zur Abbildung 15.2.2.1 (S. 205) sind noch folgende Hinweise zu machen: Der Wert der Skalen reicht von ,1 = trifft nicht zu‘ bis ,6 = trifft voll zu‘. Bei der siebenstufigen Skala ‚Veränderung der sozialen und Schlüsselkompetenzen‘ wurden nur die positiven Werte berücksichtigt und auf sechs Stufen umgerechnet.

Auffallend dabei ist unter anderem der große Unterschied in der Bewertung der Skalen ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Vätern‘ und ‚Veränderung der derzeitigen Karenzregelung‘.

15.1.3 Zusammenfassung und Interpretation

Das Ergebnis der Two-Step Clusteranalyse der ‚normalen‘ Unternehmen ist ein höchst interessantes. Es zeigt sich nämlich, dass die Einstellung zu den unterschiedlichen Aspekten zum Thema ‚Väterkarenz‘ der Gruppe ‚Ältere Geschäftsführer in Kleinbetrieben‘ in sieben bzw. in fünf der zwölf Skalen eine deutlich negativere ist als jene der Gruppe ‚Jüngere Frauen der Personalabteilung‘ bzw. ‚Personalleiter in Großbetrieben‘.

In der Gruppe ‚Ältere Geschäftsführer in Kleinbetrieben‘ befinden sich hauptsächlich Personen mit jenen Merkmalen, welche bereits bei vorigen Analysen (siehe Kap. 13, S. 147)

durch eine negativere Einstellung auffallen. Kennzeichnend für die Personen dieser Gruppe ist, dass sie in einem höheren Ausmaß eine (finanzielle) Verantwortung für das Unternehmen tragen (viele der Geschäftsführer sind vermutlich auch die Besitzer der Unternehmen) und daher einer Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse von Vätern in Karenz skeptischer gegenüber stehen. Dies zeigt sich auch darin, dass die Geschäftsführer nur einen sehr geringen Nutzen in einer aktiven Förderung von Vätern sehen, da sich dieser oftmals nicht direkt in Zahlen ausdrücken lässt. Auch ist es in kleineren Unternehmen schwieriger, den mit einer Karenzierung verbundenen (teilweisen) Ausfall einer Arbeitskraft zu kompensieren, während diese Kompensation in Großbetrieben auf Grund der hohen Anzahl an MitarbeiterInnen leichter möglich ist. Wenig überraschend finden sich überwiegend Personen höheren Alters in dieser Gruppe, wodurch auch der geringe Wunsch nach einer Veränderung der derzeitigen Karenzregelung zu erklären ist.

Dieses Ergebnis deckt sich mit jenen anderer Untersuchungen, wonach Männer in Führungspositionen zumeist älter sind und eher traditionelle Werte und Rollenvorstellungen haben (Peinelt-Jordan, 1996, S. 271-273). Da die Geschäftsführer der ‚normalen‘ Unternehmen in den meisten Fällen auch für die Personalfragen zuständig sind (da es sich größtenteils um kleinere Unternehmen handelt), ist, wie Scambor und Scambor (2005, S. 163-164; 2006, S. 169-171) festhalten, deren skeptische oder ambivalente Haltung eine wichtige hinderliche Rahmenbedingung für Väter mit Karenzierungsabsichten. Hinzu kommt, dass alle Personen dieser Gruppe Kinder haben, jedoch nicht in Karenz waren. Sie leben also eher, wie Liebold (2006, S. 107) anführt, in Partnerschaften mit einer traditionellen Rollenaufteilung und haben somit weniger praktische Erfahrungen bezüglich der Vereinbarung von Beruf und Familie. Auch Zulehner (2003, S. 30) stellt in diesem Zusammenhang fest, dass der Anteil an ‚modernen‘ Männern bei GeschäftsführerInnen in mittleren und kleineren Unternehmen und bei älteren Personen äußerst gering ist. Nach Peinelt-Jordan (1996, S. 275-276) ist daher davon auszugehen, dass den Mitarbeitern diesbezüglich weniger Verständnis entgegengebracht wird. Auch die teilweise stark ablehnende Haltung gegenüber der Untersuchung, welche vor allem Geschäftsführer kleinerer Unternehmer während der telefonischen Kontaktaufnahme geäußert haben (siehe Kap. 12, S. 133), steht im Einklang mit diesem Ergebnis.

Die Gruppen ‚Jüngere Frauen der Personalabteilung‘ bzw. ‚Personalleiter in Großbetrieben‘ hingegen haben eine positivere Einstellung gegenüber den betrieblichen Aspekten einer Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters. Während die höheren Werte der ‚Jüngeren Frauen der Personalabteilung‘ wenig überraschen, da bereits in der Detailanalyse das Geschlecht ein wichtiges Unterscheidungskriterium war, sind jene der ‚Personalleiter in Großbetrieben‘ durchaus bemerkenswert. Es zeigt sich dabei, dass bei der zweiten Gruppe v.a.

die Merkmale ‚Betriebsgröße‘ und ‚Aufgabengebiet im Unternehmen‘ einen großen Einfluss haben. Je mehr MitarbeiterInnen ein Unternehmen hat, desto eher kann auf die individuellen Bedürfnisse dieser eingegangen und ein temporäres Fernbleiben von der Arbeit kompensiert werden. Es hat den Anschein, dass männliche Personalverantwortliche, obwohl selbst oftmals nicht in Karenz, auf Grund ihrer Position im Unternehmen mehr Verständnis für die Bedürfnisse von männlichen Mitarbeitern aufbringen als Geschäftsführer von kleinen Unternehmen.

Folgende Schlüsse können also gezogen werden: Väter mit dem Wunsch, in Karenz zu gehen, haben es in kleineren Betrieben, in welchen ein älterer Geschäftsführer das Unternehmen leitet und auch für Personalfragen zuständig ist, am schwersten, diesen Wunsch auch in die Tat umzusetzen. Hingegen ist anzunehmen, dass im Verhältnis dazu weniger Probleme auftreten, wenn solche Väter in einem Unternehmen mit jüngeren Frauen in der Personalabteilung arbeiten oder die Väter in einem großen Unternehmen arbeiten, in welchem der Personalleiter ein Mann ist. Eine positive Veränderung des innerbetrieblichen Umgangs mit Vätern mit Karenzierungsabsichten geht dabei auch am ehesten noch von den beiden letzten Gruppen aus. Es muss jedoch kritisch hinzugefügt werden, dass in dieser Untersuchung der Einfluss der Geschäftsführung auf die Entscheidungen der Personalleitung unberücksichtigt bleibt bzw. in wieweit eine eher kritischere bzw. auch traditionellere Haltung von männlichen Geschäftsführern Auswirkungen auf die Arbeit der Personalleitung hat.

15.2 Two-Step Clusteranalyse der ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen

Abschließend erfolgt eine Clusteranalyse aller Unternehmen der vorliegenden Stichprobe und jener von Steger (2005). Diese wurde wiederum über alle zwölf Skalen berechnet, wobei auch alle 15 personen- und unternehmensbezogenen Variablen bei der Berechnung mit einbezogen wurden.

15.2.1 Deskriptive Statistik der Cluster

Insgesamt wurden 276 der 401 befragten Personen der ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen der Analyse unterzogen und in drei Cluster unterteilt. Die erste Gruppe umfasst dabei 107, die zweite Gruppe 84 und die dritte Gruppe 85 Personen (siehe Tabelle 24.2.1, Anhang F, S. 309).

Für die Einteilung der einzelnen Personen in die jeweiligen Cluster tragen – abgesehen von den Merkmalen ‚Höchster Schulabschluss‘, ‚Betriebsgröße‘, ‚Erfahrung mit Väterkarenz‘ und dem ‚Prozentualen Anteil von Teilzeit‘ – alle Variablen signifikant zur Einteilung bei.

Auch an dieser Stelle wieder eine kurze Beschreibung der wichtigsten Merkmale der drei Cluster:

- Cluster 1: Folgende Personengruppen bzw. Unternehmen sind in diesem Cluster im Vergleich zur Verteilung in der Gesamtstichprobe überrepräsentiert: Frauen (71%), GeschäftsführerInnen (60%), Personen mit Karenzerfahrung (52%), ‚familienfreundliche‘ Unternehmen (84%), Unternehmen der Branche ‚Soziales, Kultur und Wissenschaft‘ (34%), Non-Profit-Organisationen (33%) und Unternehmen aus dem öffentlichen Bereich (14%), Unternehmen mit einem über 50%igen Frauenanteil (insgesamt 91%) und Unternehmen mit einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit (insgesamt 82% haben mehr als einen 25%igen Anteil). Unterrepräsentiert sind Männer, ‚normale‘ Unternehmen, Industriebetriebe, Unternehmen aus der Privatwirtschaft und mit einem hohen Anteil an männlichen Mitarbeitern sowie einem unter 25%igen Anteil von Teilzeitarbeit.
- Cluster 2: In dieser Gruppe befinden sich vermehrt Frauen (64%), verhältnismäßig jüngere (51% sind unter 40 Jahren) und Personen, welche kein Kind haben (58%) und in der Privatwirtschaft (92%), in ‚normalen‘ Unternehmen (76%) und in der Personalabteilung (leitend oder administrativ; 69%), tätig sind. Auch arbeiten die Personen dieser Gruppe in Betrieben mit einem geringen Anteil an Teilzeitarbeit (85%) und 42% der Unternehmen befinden sich in Wien. Im Vergleich dazu finden sich in diesem Cluster u.a. weniger Männer (36%), GeschäftsführerInnen (20%) und Personen mit Kind(ern) (42%).
- Cluster 3: 95% der Personen dieses Clusters sind Männer, welche zu 93% in ‚normalen‘ Unternehmen bzw. in der Privatwirtschaft arbeiten. Vermehrt finden sich hier auch GeschäftsführerInnen (64%) und PersonalleiterInnen (24%). Alle Personen haben mindestens ein Kind und waren zu 97% nicht in Karenz. 35% arbeiten in einem Industriebetrieb und 83% sind über 40 Jahre alt. Auch der Anteil von Unternehmen mit einem bis zu 25%igen Frauenanteil (45%) und einem bis zu 25%igem Anteil an Teilzeit (83%) ist verhältnismäßig hoch.

Grob zusammengefasst zeigt sich, dass die erste Gruppe vermehrt aus eher weiblichen Geschäftsführerinnen besteht, welche in ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil und einem erhöhten Anteil an Teilzeitarbeit tätig sind. Diese Gruppe erhält die Bezeichnung ‚Geschäftsführerinnen in familienfreundlichen Betrieben‘. In der zweiten Gruppe ist auffallend, dass sich viele Personen der Personalabteilung finden, welche keine Kinder haben und in der Privatwirtschaft arbeiten (‚MitarbeiterInnen der Personalabteilung von normalen

Betrieben'). Die letzte Gruppe besteht zum überwiegenden Teil aus männlichen Geschäftsführern von ‚normalen‘ Unternehmen, welche Kinder haben („Ältere Geschäftsführer in normalen Betrieben').

15.2.2 Unterschiede der drei Gruppen (Cluster) hinsichtlich der Mittelwerte der zwölf Skalen

Durch das Einbeziehen der ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen ergibt sich eine inhaltlich etwas veränderte Aufteilung innerhalb der drei Cluster. So finden sich 72% dieser Betriebe in der Gruppe ‚Geschäftsführerinnen in familienfreundlichen Betrieben‘, welche in zehn von zwölf Skalen die höchsten Werte aufweist. Ähnlich zur ersten Analyse ist hingegen die Gruppe ‚Ältere Geschäftsführer in normalen Betrieben‘, welche in elf Skalen die niedrigsten Werte hat.

Die Mittelwerte der drei Gruppen differieren weitaus stärker als bei der Analyse der ‚normalen‘ Unternehmen: Insgesamt zeigt das Ergebnis der univariaten Varianzanalyse, dass sich mindestens zwei der drei Gruppen in neun der zwölf Skalen signifikant voneinander unterscheiden (siehe Tabelle 24.2.2 und Tabelle 24.2.3, Anhang F, S. 309-310). Einzig alle drei Skalen, welche die Gründe für die geringe Väterkarenz-Quote in Österreich erfragen, weisen keine signifikanten Differenzen auf. Die Werte der ersten bzw. der zweiten Gruppe sind dabei auf insgesamt acht bzw. sechs der zwölf Skalen signifikant höher als jene der dritten Gruppe, während sich die ersten beiden Gruppen nur in vier Skalen signifikant unterscheiden (siehe Abbildung 15.2.2.1, S. 205).

Besonders auffallend im Vergleich zur Analyse der ‚normalen‘ Unternehmen (siehe Kap. 15.1, S. 197) sind die hohen Werte der Gruppe ‚Geschäftsführerinnen in familienfreundlichen Betrieben‘ bei den Skalen ‚Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung‘, ‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘, ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ und ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz‘. Hingegen zeigen sich die geringsten Unterschiede bei den Skalen ‚Motive neue Vaterschaft‘ sowie den drei Skalen ‚Gründe für die geringe Väterkarenz-Quote‘ (‚Negative Reaktionen von Frauen‘, ‚Negative Auswirkungen auf Arbeit‘ und ‚Negative Reaktionen von Männern‘).

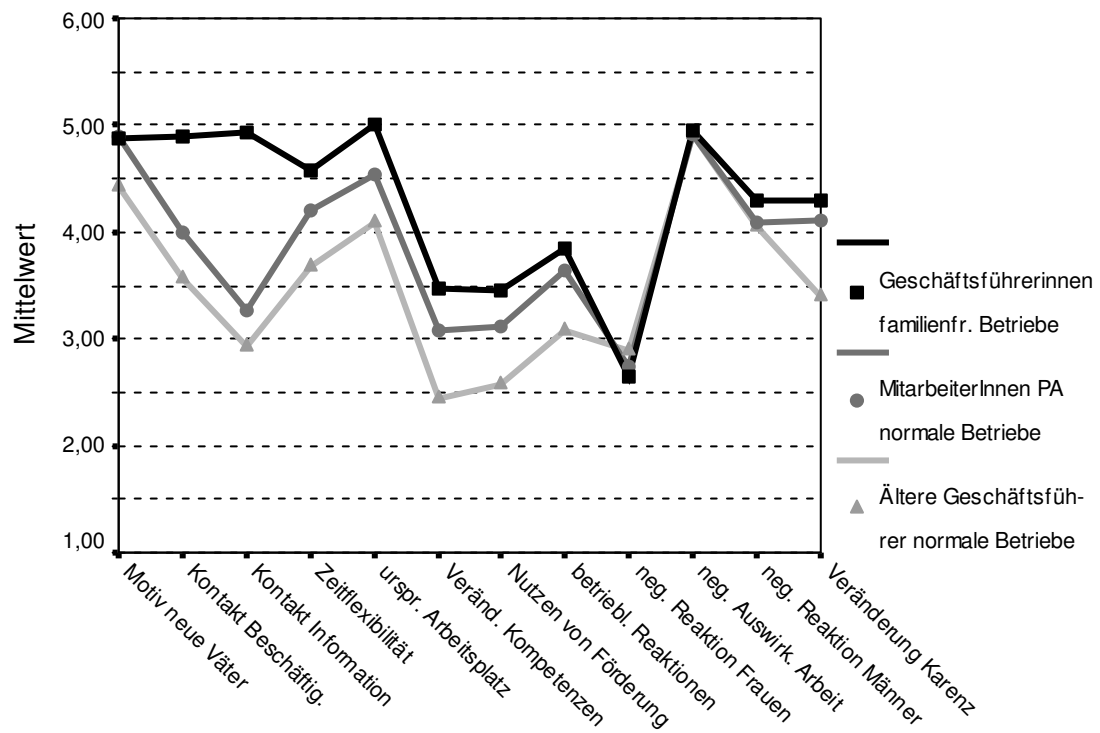


Abbildung 15.2.2.1: Mittelwerte der zwölf Skalen der drei Cluster aller Unternehmen (,1 = trifft nicht zu' und ,6 = trifft voll zu')

15.2.3 Interpretation

Durch die Berücksichtigung von ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen zeigt sich bei der Analyse aller Betriebe ein etwas anderes Bild: Die positivste Einstellung weist nun die Gruppe ‚Geschäftsführerinnen in familienfreundlichen Betrieben‘ auf, d.h. dass die frauen- und familienfreundliche Einstellung auch einen Einfluss auf die ‚Väterfreundlichkeit‘ hat. Ähnlich zur ersten Analyse sind hingegen die niedrigen Werte der Gruppe ‚Ältere Geschäftsführer in normalen Betrieben‘ (siehe Kap. 15.1.3, S. 200). Zwischen diesen beiden Clustern finden sich jene Personen, welche vermehrt im Personalbereich von ‚normalen‘ Betrieben tätig sind.

Keine Unterschiede zwischen den drei Clustern zeigen sich hingegen bei jenen vier Skalen, welche einerseits die Motive für eine Väterkarenz und andererseits die Gründe, welche gegen eine Karenzierung sprechen, wiedergeben. Es handelt sich dabei um solche Faktoren, welche nicht direkt in einem innerbetrieblichen Zusammenhang gesehen werden können.

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass die ‚frauen- und familienfreundlichen‘ Unternehmen diese Bezeichnung auch zu Recht tragen und man diese durchaus auch als ‚väterfreundlich‘ in Relation zu ‚normalen‘ Betrieben bezeichnen kann. Diese Feststellung kann zumindest hinsichtlich der Einstellung der befragten Personalverantwortlichen zum Thema

‚Väterkarenz‘ getätigt werden. Es ist aber anzunehmen, dass die positivere Einstellung auch mehr oder weniger zu tatsächlichen Unterschieden in der Praxis führt. Besonders bemerkenswert ist dabei, dass die Gruppe ‚Geschäftsführerinnen in familienfreundlichen Betrieben‘ die positivste Einstellung hat, diese also von höchster innerbetrieblicher Ebene kommt. Interessant in diesem Zusammenhang ist weiters der große Unterschied bei der Beurteilung der Intensität des Kontaktes mit karenzierten MitarbeiterInnen, welcher bei den ‚Geschäftsführerinnen in familienfreundlichen Betrieben‘ am ausgeprägtesten ist. Dies scheint ein besonderes Charakteristikum im Zusammenhang mit einer Karenzierung zu sein. Jedoch muss einschränkend hinzugefügt werden, dass die ‚familienfreundlichen‘ Betriebe zu einem großen Prozentsatz NPOs sind bzw. dem öffentlichen Bereich zugeordnet werden können. Mitunter ist es in diesem Bereich weitaus wichtiger, auch während einer Karenzierung mit den MitarbeiterInnen zu kommunizieren bzw. gibt es schlichtweg mehr Informationen, welche übermittelt werden können (siehe auch Kap. 13.2.4, S. 157).

16 Gesamtinterpretation der empirischen Ergebnisse

Die vorliegende Untersuchung verfolgt das Ziel, die Einstellungen von Personalverantwortlichen österreichischer Unternehmen zum Thema ‚Väterkarenz‘ zu erheben und etwaige Einstellungsunterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Personen bzw. von Unternehmen aufzuzeigen. Daraus sollen Rückschlüsse auf die Rahmenbedingungen, welche karenzierte Väter bzw. Väter mit einem Karenzierungswunsch vorfinden, gezogen werden.

In diesem Kapitel sollen nur die wichtigsten Hauptresultate nochmals kurz interpretiert werden, da bereits in den jeweiligen Abschnitten der Kapitel 13 bis 15 (S. 147-205) des empirischen Teils eine ausführliche Interpretation der Teilergebnisse erfolgte. Zuerst werden die wichtigsten Unterschiede der in dieser Studie extrahierten zwölf Skalen zum Thema ‚Väterkarenz‘ beschrieben. Anschließend wird auf den Vergleich mit der Stichprobe von Steger (2005), in welcher ausschließlich Personalverantwortliche von ‚frauen- und familienfreundlichen‘ Betrieben befragt wurden, eingegangen. Zum Abschluss erfolgt eine Interpretation von jenen Gruppen, welche laut einer durchgeführten Clusteranalyse ähnliche Einstellungen aufweisen.

Befragt nach den Motiven, warum Väter in Karenz gehen, wird von den insgesamt 243 Personalverantwortlichen in einem hohen Ausmaß angenommen, dass dafür die familialen Beziehungsaspekte bzw. jene Aspekte ausschlaggebend sind, welche eine ‚neue Vaterschaft‘ auszeichnen. Diese Wichtigkeit des Aufbaus einer engen emotionalen Vater-Kind-Beziehung für Karenzväter zeigen auch z.B. Vaskovitz und Rost (1999, zitiert nach Rost, 2001, S. 241). Frauen mit Karenzerfahrung sind in einem höheren Maße der Meinung, dass Karenzväter davon überzeugt sind, dass z.B. beide Elternteile für die Erziehung des Kindes zuständig sind oder aber Karenzväter mehr Zeit mit ihrem Kind verbringen wollen. Selbiges ist für Personalverantwortliche mit einem Hochschulabschluss zutreffend. Dies kann dadurch erklärt werden, dass bei diesen Personen nach Zulehner (2003, S. 28) der Anteil an modernen Männern mit 37% besonders hoch ist. Überraschend ist hingegen die gleich hohe Einstellung von Personen mit einem Lehrabschluss, während jene mit Matura am wenigsten überzeugt sind, dass Väter auf Grund oben genannter Motive in Karenz gehen. Berufliche Motive und ein höheres Einkommen der Partnerin sind nach Meinung der befragten Personen in einem geringeren Ausmaß für eine Karenzierung von Bedeutung, obwohl dies nach Aussagen von Karenzvätern wichtige Gründe sind (z.B. Janik, 1992, S. 151; Werneck, 1998, S. 102-103).

Sind ArbeitnehmerInnen in Karenz, dann sind es die weiblichen Personalverantwortlichen, welche mehr Möglichkeiten im eigenen Unternehmen sehen, mit den

karenzierten Vätern und Müttern sowohl hinsichtlich unterschiedlicher alternativer Beschäftigungsformen (wie z.B. Teilzeitarbeit) als auch auf informativem Weg in Kontakt zu bleiben. Dies lässt vermuten, dass Frauen dieser Thematik sensibler und offener gegenüberstehen, da sie häufiger Teilzeit arbeiten als Männer (siehe Hofinger & Enzenhofer, 2006, S. 73-77). Wenig überraschend ist weiters, dass mit zunehmend prozentualem Anteil an Teilzeitarbeit auch das Ausmaß des Kontaktes mit karenzierten MitarbeiterInnen steigt. Hingegen ist die Intensität des Kontaktes zwischen Unternehmen und karenzierten MitarbeiterInnen unabhängig von der Betriebsgröße.

Wie auf die besonderen Bedürfnisse von MitarbeiterInnen beim Wiedereinstieg ins Unternehmen nach einer Karenzierung (z.B. durch Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten) eingegangen wird bzw. werden kann, ist sehr unterschiedlich. Je größer das Unternehmen und je höher der prozentuale Anteil an flexibler Arbeitszeit und Teilzeitarbeit ist, desto leichter fällt eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In diesen Betrieben kann auf Grund der hohen Anzahl von MitarbeiterInnen und auf Grund der höheren Anzahl an Teilzeitarbeitsplätzen eher auf individuelle Arbeitszeitwünsche eingegangen werden. Erstaunlicherweise sind auch einige Merkmale der befragten Personen kennzeichnend für Differenzen: Neben jüngeren weiblichen Personen sind jene mit einem Hochschulabschluss und weibliche Personalleiter davon überzeugt, auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einem höheren Ausmaß, z.B. durch eine individuelle Gestaltung der Arbeitszeit oder aber durch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, eingehen zu können. Deutlich negativer hingegen das Urteil von männlichen Personalleitern, Personen mit einem Maturaabschluss und GeschäftsführerInnen. Dass männliche Personalleiter weniger Verständnis für eine Reduktion der Arbeitszeit bei Männern haben, wurde auch in der Studie ‚Work Changes Gender‘ festgestellt (Kreimer, 2003, zitiert nach Palz, 2006, S.134). Ein Grund für den Mangel an Verständnis kann auch die Tatsache sein, dass männliche und weibliche Personen in Führungspositionen weniger Erfahrung in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben (Peinelt-Jordan, 1996, S. 275-276).

Überraschend ist das Ergebnis, wonach in Unternehmen mit weiblichen Personalverantwortlichen die Möglichkeit einer Rückkehr auf den ursprünglichen Arbeitsplatz nach einer Karenzierung öfters gegeben ist als bei Unternehmen mit männlichen Personalverantwortlichen. Auf Grund der gesetzlichen Bestimmung, wonach ArbeitnehmerInnen ein Anrecht auf den ursprünglichen bzw. einen adäquaten ähnlichen Arbeitsplatz haben, hätte man annehmen können, dass es zu keinen Unterschieden kommen würde. Dieses Ergebnis steht auch im Widerspruch zu den Aussagen von Karenzvätern, wonach

die gesetzlichen Bestimmungen beim Wiedereinstieg eingehalten werden (Hausegger et al., 2004, zitiert nach Palz, 2006, S. 132).

Die Personalverantwortlichen glauben weiters, dass es nur zu einer geringfügigen positiven Veränderung sozialer und Schlüsselkompetenzen durch die Karenzierung eines Mitarbeiters kommt, obwohl in der Literatur und in Studien die große Bedeutung der Familienarbeit für den Erwerb dieser Kompetenzen betont wird (vgl. Kap. 6.3, S. 61). Die Einstellungen der Personalverantwortlichen der vorliegenden Studie sind dabei vergleichbar mit den Ergebnissen von Scambor und Scambor (2005, S.170). Abermals sind es die Frauen und jüngeren Personen, welche noch eher an einen Zugewinn an Kompetenzen glauben. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass Frauen öfters in Karenz sind bzw. eine Karenzierung noch nicht so weit zurück liegt und sie auf Grund der persönlich gemachten Erfahrungen die positiven Auswirkungen eher erkennen.

Für die Belegschaft und für das Image des eigenen Betriebes sehen die befragten Personen nur einen geringen Nutzen darin, Väterkarenz zu fördern. So sind sie wenig davon überzeugt, dass eine aktive Förderung eine positive Auswirkung zum Beispiel auf die Motivation der männlichen Mitarbeiter, die Identifikation mit dem Unternehmen oder auf das Ansehen des Betriebes bei den Kunden hat. D.h. den Personalverantwortlichen ist wenig bewusst, welche Vorteile eine Förderung von Väterkarenz (siehe Palz, 2006, S. 137; Peinelt-Jordan, 1996) sowie von den in Kapitel 9.9 (S. 113) genannten familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen haben.

Wenig überraschend ist, dass nach Auffassung der Personalverantwortlichen die Anerkennung für Väter in Karenz bei weiblichen Kolleginnen höher ist als bei männlichen und dass die Väter beim Wunsch in Karenz zu gehen eher von weiblichen Vorgesetzten unterstützt werden. Da Väter also im Fall einer Karenzierung auf wenig Wertschätzung und Unterstützung von anderen Männern stoßen, kann dies ein Grund für sie sein, Abstand von ihren Karenzierungsabsichten zu nehmen.

Die Ursache der geringen Väterkarenz-Quote in Österreich wird in einem hohen Maße auf befürchtete negative Auswirkungen einer Karenzierung auf die Arbeit, auf befürchtete negative Reaktionen von Männern und auf drohende finanzielle Einbußen zurückgeführt. Dies stimmt mit den Ergebnissen aus zahlreichen Befragungen von Männern überein (siehe Kap. 10.2, S. 116). Weibliche Personalverantwortliche glauben dabei, dass oben genannte Gründe eher zutreffen. Hingegen haben befürchtete negative Reaktionen von Frauen nur einen sehr geringen Einfluss auf die Karenzierungsabsicht von Vätern.

Des Weiteren sind Personalverantwortliche mit der derzeitigen österreichischen Karenzregelung mittelmäßig zufrieden. Eine Veränderung dieser Regelung (z.B. Anhebung der

Zuverdienstgrenze, Schaffung von finanziellen Anreizen und eine Erhöhung der Flexibilität) ist von mittlerer Wichtigkeit. Es fällt auf, dass eine Veränderung vor allem weiblichen Personalverantwortlichen, jüngeren Personen, Frauen ohne Kinder und Personen mit einem Lehr- bzw. Hochschulabschluss ein höheres Anliegen ist. Da diese Änderung vermutlich zu einer erhöhten Inanspruchnahme der Väterkarenz führen würde, kann das Ergebnis dahingehend interpretiert werden, dass sich die zuvor genannten Personengruppen eine vermehrte Beteiligung der Männer bei der Kinderbetreuung wünschen.

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass in der Untersuchung der Unternehmen, welche keine frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen innerbetrieblich umgesetzt haben, der Unterschied zwischen den Geschlechtern von größter Bedeutung bei der Beurteilung unterschiedlicher Aspekte des Themas ‚Väterkarenz‘ ist. Frauen haben ein höheres Problembewusstsein und sehen vermehrt Möglichkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. auch Tazi-Preve, 2006, S. 238-239). Darüber hinaus sind vor allem personenbezogene Merkmale (wie z.B. Schulabschluss, eigene Karenzerfahrung, Alter) ausschlaggebend für unterschiedliche Beurteilungen, während unternehmensbezogene Merkmale (Erfahrung mit Karenzvätern, Anteil an flexibler Arbeitszeit und Teilzeitarbeit, Frauenanteil etc.) weniger Einfluss haben. Im Gegensatz dazu zeigen sich bei ‚familienfreundlichen‘ Betrieben (Steger, 2005) keinerlei geschlechtsspezifische Unterschiede. Vielmehr sind es bei diesen Betrieben unternehmensbezogene Merkmale, wie z.B. Anteil an flexibler Arbeitszeit, Teilzeitarbeit oder Unternehmenskategorie (z.B. NPO, Privatwirtschaft), welche einen Einfluss auf die Bewertung haben.

Ein Vergleich dieser ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen (Steger, 2005) mit den Betrieben der vorliegenden Studie (im Folgenden zum leichteren Verständnis kurz ‚normale‘ Betriebe genannt) zeigt, dass die weiblichen Personalverantwortlichen von ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen in einem höheren Maße engagiert sind und das höchste Problembewusstsein im betrieblichen Umgang mit Karenzvätern haben und männliche Personalverantwortliche von ‚normalen‘ Betrieben im Vergleich dazu das niedrigste (siehe Abbildung 14.2.1.1, S. 188). Einzig die Motive, welche für eine engagierte Vaterschaft (‚Motiv neue Vaterschaft‘) kennzeichnend sind, und die Gründe für eine niedrige Väterkarenzquote in Österreich (‚negative Reaktionen von Männern‘, ‚negative Reaktionen von Frauen‘, ‚negative Auswirkungen auf Arbeit‘) werden von allen befragten Personen annähernd gleich bewertet. Es fällt auf, dass diese Themenkomplexe – im Gegensatz zu den anderen – am wenigsten mit innerbetrieblichen Faktoren zusammenhängen. Die größten Differenzen zeigen sich hingegen bei der Bewertung des Umgangs mit karenzierten MitarbeiterInnen während bzw. nach einer Karenzierung. Vor allem von den Personalverantwortlichen ‚familienfreundlicher‘ Betriebe

wird der Kontakt mit karenzierten MitarbeiterInnen und die Möglichkeit, dass diese alternative Beschäftigungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen können, hoch bewertet, was den Schluss zulässt, dass für diese die Bindung von Vätern und Müttern in Karenz zum Unternehmen von besonderer Bedeutung ist.

Am interessantesten und aussagekräftigsten sind die Ergebnisse der Clusteranalysen, welche einerseits für die ‚normalen‘ Unternehmen und andererseits für alle in beiden Studien untersuchten Unternehmen durchgeführt wurden: Bei den ‚normalen‘ Unternehmen konnten drei ‚prototypische‘ Gruppen gefunden werden, nämlich ‚Jüngere Frauen der Personalabteilung‘, ‚Personalleiter in Großbetrieben‘ und ‚Ältere Geschäftsführer in Kleinbetrieben‘ (siehe Abbildung 15.1.2.1, S. 200). Auffallend ist dabei die Gruppe der ‚Älteren Geschäftsführer in Kleinbetrieben‘, welche durch eine weitaus negativere Einstellung zum Thema ‚Väterkarenz‘ auffällt als die beiden anderen Gruppen, welche sich in der Beurteilung gleichen. Besonders der mit einer Karenzierung eines Mitarbeiters verbundene Nutzen wird von ‚Älteren Geschäftsführern in Kleinbetrieben‘ sehr gering beurteilt.

Die in Relation negativeren Einstellungswerte der ‚Älteren Geschäftsführer in Kleinbetrieben‘ haben zahlreiche Gründe, wobei allem Anschein nach viele ungünstige Komponenten zusammentreffen. So fällt die Kompensation eines Mitarbeiters, welcher in Karenz geht, in einem kleineren Unternehmen weitaus schwerer als in einem größeren Betrieb, wo die anfallende Arbeit z.B. leichter auf die anderen Beschäftigten verteilt werden kann. Ältere Personen und Geschäftsführer zeichnen sich auch durch ein traditionelleres Familienleben aus (Liebold, 2006), was auch im Einklang mit dem Ergebnis von Peinelt Jordan (1996) steht, wonach ältere Männer in Führungspositionen eher traditionelle Werte und Rollenvorstellungen haben. Auch die mit der Position des Geschäftsführers verbundene (finanzielle) Verantwortung für das Unternehmen könnte einen gewissen Einfluss auf deren negativere Einstellung haben.

Es sind die ‚Jüngeren Frauen der Personalabteilung‘ aber auch ‚Personalleiter in Großbetrieben‘, welche durch eine wesentlich positivere Beurteilung der unterschiedlichen Aspekte von Väterkarenz auffallen. Interessant ist dabei das Ergebnis der zweiten Gruppe, bei der neben der Betriebsgröße auch das spezifische Aufgabengebiet im Unternehmen von Bedeutung ist. Leiter der Personalabteilung tragen zwar auch wie Geschäftsführer eine große (personelle) Verantwortung im Unternehmen, es kann jedoch vermutet werden, dass sie trotz alledem mehr Verständnis für die besonderen Bedürfnisse von Karenzvätern haben. Weiters ist auf Grund der hohen MitarbeiterInnenanzahl in Großbetrieben (über 250) eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie leichter möglich.

Eine abschließende Clusteranalyse aller untersuchten Unternehmen beider Studien zeigt, dass über 70% der Personen von ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen überwiegend jener

Gruppe zugeordnet werden, welche die positivste Einstellung zum Thema ‚Väterkarenz‘ und somit die höchste ‚Väterfreundlichkeit‘ hat. Da der Anteil an Geschäftsführerinnen sehr hoch ist, kann diese Gruppe als ‚Geschäftsführerinnen in familienfreundlichen Betrieben‘ bezeichnet werden. Die Initiative für mehr frauen- und familienfreundliche Maßnahmen geht zumeist von den jeweiligen GeschäftsführerInnen aus, weshalb vermutet werden kann, dass diese Personen auf Grund der persönlichen Überzeugung auch von der Wichtigkeit von väterfreundlichen Maßnahmen überzeugt sind. Am anderen Ende der Bewertungsskalen befinden sich die ‚Älteren Geschäftsführer in normalen Betrieben‘. Das heißt, dass Personen, welche dieselbe Position in einem Betrieb innehaben, die größten Einstellungsunterschiede aufweisen.

In der dritten Gruppe, welche sich zwischen den anderen beiden befindet, sind jene Personen positioniert, welche vermehrt in der Personalabteilung von ‚normalen‘ Betrieben tätig sind (siehe Abbildung 15.2.2.1, S. 205).

Besonders hervorgehoben werden muss dabei der bereits zuvor beschriebene Umstand, dass insbesondere die ‚Geschäftsführerinnen in familienfreundlichen Unternehmen‘ in einem hohen Ausmaß in Kontakt mit ihren karenzierten MitarbeiterInnen stehen bzw. stehen wollen, während dies bei den beiden letztgenannten Gruppen in einem weitaus geringeren Umfang der Fall ist.

An dieser Stelle soll noch eine wichtige Vermutung aufgestellt werden: bei der vorliegenden Stichprobe handelt es sich um jene Personalverantwortliche, welche sich die Zeit nahmen, den umfangreichen Fragebogen zu beantworten. Ein Großteil der kontaktierten Personen beantwortete diesen nicht. Aus diesem Grund und auf Grund der teilweise sehr ablehnenden Stellungnahmen während der Telefonate, vor allem der Geschäftsführer von kleineren Unternehmen, kann vermutet werden, dass das tatsächliche Meinungsbild der Personalverantwortlichen in Österreich zur Thematik ‚Väterkarenz‘ höchstwahrscheinlich noch negativer ausfallen würde als das in dieser Studie erhobene.

Zuletzt soll in Anlehnung an Steger (2005, S. 166-167) auf das Drei-Phasen-Modell von Holter, Riesenfeld und Scambor (2005, zitiert nach Scambor & Scambor, 2006, S. 171-173) eingegangen werden, welches drei Stufen der Verankerung von Gleichstellungspraktiken von Frauen und Männern in Betrieben beschreibt. In die sogenannte frühe (ersten) Phase fallen jene Unternehmen, welche eine Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen für Frauen andenken, jedoch noch weit von einer tatsächlichen Umsetzung entfernt sind. Der mittleren (zweiten) Phase werden jene Unternehmen zugeordnet, welche Gleichstellungsmaßnahmen vor allem für Frauen verwirklichen. Das Ziel der Unternehmen in der fortgeschrittenen (dritten) Phase ist eine Gleichstellung von Mann und Frau. Es wird versucht, für beide Geschlechter angemessene Unterstützungsstrukturen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu finden. Betrachtet man

nun die Ergebnisse dieser Studie, so können die ‚frauen- und familienfreundliche‘ Betriebe der zweiten Phase zugeordnet werden, da das Hauptaugenmerk auf eine Verbesserung der Vereinbarkeitsproblematik bei Frauen gerichtet ist. Hingegen ist anzunehmen, dass auf Grund der großen Differenzen v.a. bei jenen Punkten, welche den tatsächlichen Umgang mit karezierten MitarbeiterInnen wiedergeben (‚Kontakt durch Beschäftigung und Information‘ sowie ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität und Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz‘) viele der ‚normalen‘ Unternehmen sich – wenn überhaupt – in der ersten Phase befinden, d.h. die Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen erst angedacht wird. Von einer Berücksichtigung der Vereinbarkeitsproblematik von Vätern (dritte Phase) sind v.a. die ‚Älteren Geschäftsführer in normalen Betrieben‘ noch sehr weit entfernt.

17 Diskussion und Kritik

Da auf eine größtmögliche Repräsentativität der Stichprobe in dieser Studie Wert gelegt wurde, können auch die Erkenntnisse bzw. die an dieser Stelle angeführten Schlussfolgerungen durchaus verallgemeinert werden.

Betrachtet man zuerst die ‚normalen‘ Unternehmen, also jene Betriebe, in welchen kaum besondere frauen- und familienfreundliche Maßnahmen existieren, so lässt sich folgendes festhalten: Die Einstellung zu väterfreundlichen Maßnahmen wie der ‚Väterkarenz‘ ist unter den österreichischen Personalverantwortlichen eine wenig positive. Auch wird der Nutzen einer Förderung von Väterkarenz als sehr gering angesehen. Eine Initiative für mehr ‚Väterfreundlichkeit‘ in den Unternehmen geht, wenn überhaupt, am ehesten von jenen Männern und Frauen aus, welche leitend oder administrativ im Personalwesen von eher größeren Unternehmen beschäftigt sind und weniger von älteren Geschäftsführern bzw. Besitzern von kleineren Unternehmen. Letzteres ist dabei von besonderer Bedeutung, da Österreich ein Land mit einem hohen prozentualen Anteil an Betrieben mit einer geringen Anzahl an Beschäftigten ist. Immerhin sind über 96% der mehr als 250.000 österreichischen Unternehmen der Privatwirtschaft Kleinst- bzw. Kleinbetriebe bis 49 MitarbeiterInnen, in welchen insgesamt über 1.2 Millionen bzw. 42% aller ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind (siehe Wirtschaftskammern Österreichs, 2007a, 2007d). Die Einstellung der Geschäftsführer dieser Unternehmen hat also weit reichende Auswirkungen auf viele Personen und Familien. PersonalleiterInnen bzw. in der Personalabteilung tätige Personen und Frauen haben diesbezüglich ein etwas höheres Problembewusstsein.

Es ist nachvollziehbar, dass es vor allem diesen kleineren Unternehmen besonders schwer fällt, auf die Bedürfnisse des Personals einzugehen und insbesondere auf die spezifischen Wünsche von Vätern. So muss z.B. bei einer Karenzierung eines Mitarbeiters innerhalb weniger Wochen ein gleichwertiger Ersatz für diesen gefunden werden. Vor allem in Zeiten hoher Beschäftigungsquoten, niedriger Arbeitslosigkeit und einem Facharbeitermangel verschärft sich diese Problematik, da gut ausgebildete Arbeitskräfte, welche sich bereit erklären, nur befristet für einige Monate in einem Unternehmen zu arbeiten, auf dem Arbeitsmarkt schwer zu finden sind. Größere Unternehmen haben diesbezüglich auf Grund der höheren MitarbeiterInnenzahl sicherlich mehr Spielraum.

Es scheint jedoch, dass viele Unternehmer von kleinen Betrieben auf die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur ungenügend reagieren. Dabei spielt die eigene Einstellung, welche bei dieser Personengruppe oftmals eine eher traditionellere

ist, eine große Rolle was dazu führt, dass bei Vätern in Karenz eher die negativen als die positiven Auswirkungen für das Unternehmen gesehen werden. Des Weiteren mag damit zusammenhängen, dass sich die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für männliche Führungskräfte zumeist nicht stellt und sie zumeist wenig Erfahrung mit dieser Thematik haben, da die Partnerinnen oftmals für die Familienarbeit zuständig sind und sich daher der Mann der Arbeit widmen kann (siehe z.B. Ziegler, 2002, S. 215).

Dem Thema ‚Väterkarenz‘ wird keine besondere innerbetriebliche Bedeutung beigemessen, da Karenzväter noch eine Minderheit darstellen. Diese fehlende Konfrontation führt noch zu keinen größeren Problemen, solange die Wahrscheinlichkeit, dass das eigene Unternehmen von einer Karenzierung ‚betroffen‘ ist, sehr gering ist. Dies würde sich allerdings ändern, wenn sich die Rahmenbedingungen für Väter mit Karenzierungsabsichten bedeutend verbessern würden. Da der Wunsch vieler Väter, für eine gewisse Zeit für die Kinderbetreuung verantwortlich zu sein, teilweise sehr groß ist (siehe Kap. 10, S. 115), wäre vermutlich auf Grund neuer Gesetze, wie dies 2007 in Deutschland mit der Einführung eines einkommensabhängigen Entgeltes während der Karenzierung der Fall war (siehe Kap. 5.3, S. 51), mit einem sprunghaften Anstieg der Väterkarenz zu rechnen. Die Unternehmer von Kleinst- und Kleinbetrieben wären dann in einem weitaus höheren Ausmaß mit karenzierungswilligen Mitarbeitern konfrontiert und somit massiver gefordert.

Darüber hinaus ist vielen Personalverantwortlichen offensichtlich wenig bewusst, welchen Nutzen eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für das Unternehmen und selbstverständlich auch für die Familie haben könnte. Dies mag damit zusammenhängen, dass die damit verbundene gesteigerte Zufriedenheit der MitarbeiterInnen, die geringere Fluktuation, das verbesserte Image usw. oftmals nur sehr schwer in Zahlen ausgedrückt werden kann, bzw. Änderungen nur schwer messbar sind. Nicht zu vergessen ist der Zusammenhang eines steigenden Nutzens einer väterfreundlichen Personalpolitik mit der Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb oder auf dem freien Markt, welche eine Karenzierung einfordern. Diese Anzahl wird nicht von einem einzelnen Unternehmen beeinflusst, sondern von den Rahmenbedingungen, die politisch vorgegeben werden, wie z.B. einem einkommensabhängigen Karenzgeld. Umgekehrt formuliert entstehen für Unternehmen im Wettbewerb um Arbeitskräfte erst dann schlagend werdende Nachteile, wenn sich die karenzierungswilligen Arbeitnehmer von einer marginalisierten Gruppe auf dem Arbeitsmarkt zu einer bedeutsameren, weil größeren Gruppe wandelt.

Ein kleiner Lichtblick in dieser Hinsicht sind die weiblichen Geschäftsführerinnen und die PersonalleiterInnen jener Betriebe, welche bereits frauen- und familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen eingeführt haben. Zwar ist es sicherlich wichtig, dass in Zukunft

vermehrt auch spezifische männer- bzw. väterfreundliche Maßnahmen, welche auch als solche tituliert werden, zu einem fixen Bestandteil der Personalpolitik werden. Es zeigt sich aber, dass bereits frauen- und familienfreundliche Initiativen konkrete positive Auswirkungen auf Väter in Unternehmen haben und somit kann angenommen werden, dass die Väter in ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen ein eher unterstützendes Umfeld für ihre Anliegen vorfinden. Diese Betriebe können auch für andere Unternehmen, welche noch keine entsprechenden Maßnahmen angedacht oder umgesetzt haben, eine Vorbildwirkung in vielerlei Hinsicht bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben. Der Vergleich mit den Personalverantwortlichen von ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen zeigt also, welche Bedeutung ein entsprechendes Problembewusstsein von Führungskräften hat. Positiv stimmt dabei auch, dass sich unter den ‚normalen‘ Unternehmen vereinzelt Personalverantwortliche finden, welche eine Einstellung haben, die durchaus als ‚väterfreundlich‘ bezeichnet werden kann.

Welche Bedeutung haben diese Ergebnisse für jene Väter, welche sich mit dem Gedanken einer familienbedingten Karenzierung beschäftigen bzw. mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert sind? Es kann der Schluss gezogen werden, dass die Realisierung der Väterkarenz in jenen Unternehmen mit den geringsten Widerständen verbunden sein wird, in welchen bereits frauen- und familienfreundliche Maßnahmen existieren. Vorteilhaft ist weiters, wenn die Geschäftsführerin oder die Personalleiterin eine Frau ist bzw. wenn man in einem größeren Unternehmen beschäftigt ist. Hingegen wird im Vergleich dazu die Ablehnung am größten bzw. die Unterstützung am geringsten sein, wenn die betreffende Person in einem kleineren Unternehmen beschäftigt ist, welches von einem eher älteren Geschäftsführer geleitet wird.

Obwohl das in dieser Studie aufgezeigte Bild teilweise nachdenklich stimmt, so stellt sich doch die Frage, welcher Maßnahmen es bedürfte, damit es zu einer positiven Veränderung hin zu mehr ‚Väterfreundlichkeit‘ in den österreichischen Unternehmen kommt. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine gewünschte Umsetzung der Väterkarenz für Männer zu erleichtern, bedarf es sicherlich einer verstärkten Bewusstseinsbildung aber auch einer Unterstützung von vor allem Geschäftsführern in kleineren Betrieben. Erwähnt werden soll an dieser Stelle, dass es in Österreich einige Projekte bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt, wie z.B. das Audit ‚berufundfamilie‘ (Familienallianz, 2008) und auch von Seiten der Wirtschaftskammern Österreichs (2008b) gibt es sogenannte ‚Väterkarenz-Consultants‘, welche Unternehmen beratend zur Seite stehen, wenn ein Vater in Karenz geht.

Besonderes Augenmerk bei diesen Maßnahmen sollte dabei auf den für das Unternehmen entstehenden Nutzen durch eine Unterstützung von Väterkarenz und auf die

Wichtigkeit, mit MitarbeiterInnen auch während einer Karenzierung in Kontakt zu bleiben, gelegt werden. Jedoch sollten die spezifischen Probleme von kleineren Unternehmen, welche z.B. durch den (zeitweiligen) Wegfall eines Mitarbeiters in einem höheren Ausmaß betroffen sind als größere Unternehmen, nicht unberücksichtigt bleiben. Initiativen für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehen in Unternehmen zumeist von engagierten weiblichen Führungskräften aus, also ‚top down‘. In den ‚normalen‘ Unternehmen sind diese am ehesten noch von Personen der Personalleitung zu erwarten oder sie kommen direkt von der Belegschaft (‚bottom up‘). Solche Verbesserungswünsche mögen in größeren Unternehmen noch leichter Gehör finden und durchführbar sein (z.B. durch Unterstützung des Betriebsrates oder der Gewerkschaft), während in Betrieben mit einer geringen Anzahl an MitarbeiterInnen eher mit Schwierigkeiten zu rechnen ist – nicht zuletzt auf Grund der zumeist negativen Einstellung der männlichen Geschäftsführer.

Bewusstseinsbildende Maßnahmen dürften jedoch nicht reichen, um die teilweise traditionellen Geschlechterrolleneinstellungen, auf welchen die geringe Unterstützungsbereitschaft für Karenzväter fußt zu verändern bzw. würden diese erst nach langer Zeit einen Sinneswandel mit sich bringen. Darüber hinaus sind auch die politischen Entscheidungsträger gefordert, denn eine bedeutsame Erhöhung der Väterkarenz-Quote – falls diese überhaupt beabsichtigt ist – wird nur dann stattfinden, wenn sich z.B. Einkommenseinbußen, von welchen vor allem Männer betroffen sind, in Grenzen halten, wie dies seit 2007 in Deutschland der Fall ist. Eine verstärkte Förderung der Väterkarenz hätte auch positive Effekte auf der gesellschaftspolitischen Ebene (z.B. Steigerung der Geburtsrate, Gleichstellung der Geschlechter, Steigerung der Frauenerwerbsquote) (siehe z.B. Dörfler, 2005, S. 178-179). Wünschenswert wären gesetzliche Regelungen, welche es den Vätern und Müttern, unabhängig von deren Einstellungen, ermöglichen würden, aus unterschiedlichen und für sie attraktiven Modellen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wählen zu können, egal, ob sich die PartnerInnen letztendlich für eine traditionelle oder moderne Gestaltung des Familienlebens entscheiden. Solange dies jedoch nicht möglich ist, werden viele Väter auch in Zukunft auf eine Karenzierung verzichten. Jedenfalls bleibt zu hoffen, dass in Zukunft die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für viele Väter leichter möglich sein wird.

Zuletzt soll noch kurz auf den Zusammenhang von Verhalten und Einstellungen eingegangen werden. Dass Einstellungen das Verhalten beeinflussen oder sogar vollständig bestimmen, ist nach Herkner (1996) eine problematische Annahme, und zahlreiche Untersuchungen lassen den Schluss zu, dass der Zusammenhang nicht sehr eng ist. Meistens ist dieser jedoch vorhanden, und das Verhalten wird neben anderen Faktoren auch von Einstellungen gesteuert. Die vorliegende Studie beschreibt ebenfalls ausschließlich die

Einstellungen von Personalverantwortlichen zum Thema ‚Väterkarenz‘. Zwar wurde auch erfragt, wie im eigenen Unternehmen der konkrete Umgang mit karenzierten MitarbeiterInnen ist, jedoch wäre eine Einbindung von Beschäftigten in die Befragung in vielerlei Hinsicht sehr interessant gewesen. Einerseits wäre dadurch ein direkter Vergleich der Antworten der Personalverantwortlichen mit jenen der MitarbeiterInnen möglich, andererseits könnten mitunter Rückschlüsse gezogen werden, welche konkreten Auswirkungen die Einstellungen der Personalverantwortlichen auf die Arbeit bzw. auf die Zufriedenheit der Beschäftigten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat. Die Einbeziehung der MitarbeiterInnen in die Untersuchung hätte jedoch den Rahmen dieser Arbeit gesprengt.

18 Zusammenfassung

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist die Beschreibung der Einstellungen von Personalverantwortlichen österreichischer Unternehmen zu unterschiedlichen Aspekten des Themas ‚Väterkarenz‘, um daraus Rückschlüsse auf die Rahmenbedingungen zu ziehen, welche karenzierte Väter bzw. Väter mit Karenzierungsabsichten in der Arbeitswelt vorfinden.

In einem ersten theoretischen Teil erfolgte eine Beschreibung verschiedener Väterbilder ein historischer Abriss der Entwicklung von Väterbildern, ein Vergleich der unterschiedlichen Karenzregelungen in europäischen Ländern, die Auswirkungen des Übergangs zur Elternschaft auf verschiedene Lebensbereiche sowie eine Auseinandersetzung mit der Thematik ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ und ‚Väterkarenz‘.

Der empirische Teil dieser Untersuchung stellt eine repräsentative Querschnittsuntersuchung von 243 Personalverantwortlichen österreichischer Unternehmen dar. In einem weiteren Schritt wurde eine Analyse unter Einbeziehung der Stichprobe von Steger (2005), in welcher Personalverantwortliche von frauen- und familienfreundlichen Unternehmen befragt wurden, durchgeführt.

Die Ergebnisse zeigen, dass zumeist Merkmale der befragten Personen ausschlaggebend für etwaige Differenzen in der Beurteilung verschiedenster Aspekte zum Thema ‚Väterkarenz‘ sind, wobei vor allem das Geschlecht ein wichtiges Kriterium darstellt. Die Meinung der weiblichen Personalverantwortlichen ist zumeist eine positivere als jene der männlichen Personalverantwortlichen. Im Vergleich dazu sind Merkmale der Unternehmen in einem geringeren Ausmaß von Bedeutung.

Generell wird angenommen, dass familiäre Beziehungsaspekte und Aspekte einer ‚neuen Vaterschaft‘ in einem hohen Ausmaß Motive für Väter sind, in Karenz zu gehen. Es sind überwiegend weibliche Personalverantwortliche, die Möglichkeiten sehen, mit karenzierten MitarbeiterInnen in Kontakt zu bleiben, sei es durch atypische Beschäftigungsformen oder durch die Weitergabe von Informationen. Beim Wiedereinstieg von karenzierten MitarbeiterInnen ins Berufsleben fällt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in großen Betrieben leichter, da höchstwahrscheinlich in diesen auf die individuellen Bedürfnisse besser eingegangen werden kann. Männer, Personen mit Maturaabschluss (im Gegensatz zu Personen, welche eine Lehre, eine berufsbildende Schule bzw. eine Schule mit Matura abgeschlossen haben) und GeschäftsführerInnen (im Gegensatz zu LeiterInnen oder MitarbeiterInnen der Personalabteilung) haben diesbezüglich eine grundsätzlich negativere Haltung. Die Möglichkeit

einer Rückkehr auf den ursprünglichen Arbeitsplatz nach einer Karenzierung ist nach Ansicht von weiblichen Personalverantwortlichen in einem höheren Ausmaß gegeben.

Positive Veränderungen sozialer und Schlüsselkompetenzen der Väter durch die Familienarbeit werden von den befragten Personen kaum angenommen. Auch wird generell kaum ein Nutzen einer aktiven Förderung der Väterkarenz für das Image des Unternehmens und für die MitarbeiterInnen gesehen. Weiters erwarten sich die Personalverantwortlichen, dass von männlichen Kollegen und Vorgesetzten die Anerkennung von und Unterstützungsbereitschaft für Väter mit Karenzierungsabsichten eine geringe ist.

Gründe für die geringe Väterkarenz-Quote in Österreich sehen die Personalverantwortlichen in einem hohen Ausmaß in den Befürchtungen der Väter vor negativen Reaktionen der Männer und vor negativen Auswirkungen auf den Arbeitsplatz. Hingegen sind Bedenken vor negativen Reaktionen von Frauen wenig von Bedeutung.

Bei der Bildung von Personengruppen mit ähnlichen Einstellungen zeigt sich, dass ältere Geschäftsführer in Kleinbetrieben eine generell negativere Einstellung zum Thema ‚Väterkarenz‘ haben als jüngere Frauen der Personalabteilung und als Personalleiter in Großbetrieben.

Im Vergleich der vorliegenden Stichprobe mit ‚frauen- und familienfreundlichen Unternehmen‘ kann man feststellen, dass in letzterer grundsätzlich bessere Bedingungen zur Umsetzung von Väterkarenz vorherrschen und somit eine familienfreundliche Unternehmenspolitik einen positiven Einfluss auf den Umgang mit Vätern in Betrieben hat. Vor allem die weiblichen Personalleiterinnen und Geschäftsführerinnen von ‚frauen- und familienfreundlichen‘ Unternehmen können als Vorreiter für die Anliegen der Väter betrachtet werden. Hingegen sind positive Veränderungen und eine Unterstützung von Vätern, welche für eine gewisse Zeit in Karenz gehen wollen, am wenigsten von eher älteren Geschäftsführern von Unternehmen ohne ausgewiesenen ‚frauen- und familienfreundlichen‘ Maßnahmen zu erwarten.

Die Ergebnisse der Untersuchung verdeutlichen, dass auf wirtschaftlicher Ebene bzw. auf Ebene der Unternehmen ein großes Defizit bezüglich einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter herrscht. Für eine Verbesserung dieser Situation wären eine Sensibilisierung der Führungskräfte, sodass Karenzväter in Zukunft einen Rückhalt in der Unternehmensleitung finden, und bewusstseinsbildende Maßnahmen nötig, um den betrieblichen Nutzen einer Väterkarenz stärker hervorstreichen. Weiters bedarf es dafür in Zukunft vermehrt praktikabler Maßnahmen zur bewussten Umsetzung väterfreundlicher Personalpolitik.

Die Gründe für die niedrige Väterkarenzquote dürfen allerdings nicht allein bei der geringen Unterstützungsbereitschaft von Seiten der Unternehmen gesucht werden. Neben der betrieblichen spielt auch die gesellschaftspolitische Ebene eine bedeutende Rolle. Viele Männer

wollen in Karenz gehen, setzen diesen Wunsch aber nicht in die Tat um. Sie scheitern an praktischen, sozialen und an ökonomischen Hürden. Damit Kinderbetreuung für Väter eine Selbstverständlichkeit wird bzw. werden kann, bedarf es einer Sensibilisierung der Gesellschaft, und auch die politischen Entscheidungsträger sind gefordert, flankierende Maßnahmen (wie z.B. Verringerung der finanziellen Einbußen durch eine Karenzierung, ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen) für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu setzen.

E Literaturverzeichnis

- Aigner, J. C. (2001). *Der ferne Vater: zur Psychoanalyse von Vatererfahrung, männlicher Entwicklung und negativem Ödipuskomplex*. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Amato, P. R. (1998). More Than Money? Men's Contributions to Their Children's Lives. In A. Booth & A. C. Crouter (Eds.), *Men in families: when do they get involved?: what difference does it make?* (pp. 241-278). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Arn, C. (2001). Hausmännlichkeit und praktische Vaterschaft. In C. Leipert (Hrsg.), *Familie als Beruf: Arbeitsfeld der Zukunft* (S. 221-234). Opladen: Leske + Budrich.
- Auer, M. (2006). Verantwortung in Männerhand – Rollen von Vätern in der Vereinbarkeit. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft: Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 28-36). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2003). *Multivariate Analysemethoden: eine anwendungsorientierte Einführung* (10. Auflage). Berlin: Springer.
- Bartl, I. (2000). Düsseldorfer Längsschnittstudie „Paare werden Eltern“. In H. Werneck & S. Werneck-Rohrer (Hrsg.), *Psychologie der Familie: Theorien, Konzepte, Anwendungen* (S. 320-327). Wien: WUV- Universitäts-Verlag.
- Baur, N. (2004). Kreuztabellen und Kontingenzanalyse. In N. Baur & S. Fromm (Hrsg.), *Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene: ein Arbeitsbuch* (S. 157-190). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, S. J. (2001). Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit – das Audit Beruf & Familie. In C. Leipert (Hrsg.), *Familie als Beruf: Arbeitsfeld der Zukunft* (S. 215-220). Opladen: Leske + Budrich.
- Beham, M., Huter, D. & Nowak, V. (1998). *Was machen Kinder und Männer, Mütter und Väter, mit ihrer Zeit? Familienbezogene Auswertung der Zeitbudgeterhebung 1992*. (Materialiensammlung Heft 6). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF).
- Beham, M. & Zartler, U. (2006). Retraditionalisierung und ihre Folgen – Väter und Scheidungsrisiko. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft: Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 37-51). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Brandes, H. (2002). *Der männliche Habitus. Band 2: Männerforschung und Männerpolitik*. Opladen: Leske + Budrich.
- Brosius, F. (2004). *SPSS 12*. Bonn: mitp-Verlag.
- Brzoska, G. (1996). Männerpolitik und Männerbewegung. In H. Brandes & H. Bullinger (Hrsg.), *Handbuch Männerarbeit* (S. 74-89). Weinheim: Psychologie Verlags Union.

- Bullinger, H. (1996). Väterarbeit. In H. Brandes & H. Bullinger (Hrsg.), *Handbuch Männerarbeit* (S. 402-413). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2008). *Das Elterngeld*. Zugriff am 17.8.08. <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Service/themen-lotse,did=76746.html>
- Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend (BMGFJ) (2008a). *Kinderbetreuungsgeld NEU ab 1.1.2008*. Zugriff am 17.8.2008. http://www.kinderbetreuungsgeld.gv.at/daten_und_fakten.htm
- Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend (BMGFJ) (2008b). *Kinderbetreuungsgeld – Statistik: Juli 2008*. Zugriff am 17.8.2008. http://www.bmgfj.gv.at/cms/site/attachments/2/7/3/CH0610/CMS1210663938663/kgb-statistik_juli_2008.pdf
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hrsg.). (2006). *Auf Erfolgskurs – Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung*. Wien: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG). (Hrsg.). (2003). *Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege: Ergebnisse des Mikrozensus September 2002*. Wien: BMSG.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG), Männerpolitische Grundsatzabteilung. (Hrsg.). (2004a). *1. Österreichischer Männergesundheitsbericht*. Wien: BMSG.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG), Männerpolitische Grundsatzabteilung. (Hrsg.). (2004b). *Jugendliche Familienfähigkeit mit besonderer Berücksichtigung der Väterthematik*. Wien: BMSG.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG), Männerpolitische Grundsatzabteilung. (Hrsg.). (2005). *Lebenswelt Vater-Kind, positive Väterlichkeit und männliche Identität*. Wien: BMSG.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) (2006). *Elternkarenz und Elternteilzeit: Arbeitsrechtlicher Leitfaden*. Zugriff am 17.8.2008. <http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/6676BACF-300B-41A4-BF9C-646490AFF59E/0/ElternkarenzElternteilzeit2008.pdf>
- Burgess, A. (1998). *Vatermythen, Vaterbilder. Die Rolle der Männer in der Erziehung*. München: Diana Verlag.
- Chinchilla, N. & Garcia, P. (2001). Die Familie – eine Schule der Kompetenzen. In C. Leipert (Hrsg.), *Familie als Beruf: Arbeitsfeld der Zukunft* (S. 197-204). Opladen: Leske + Budrich.
- CMD Firmendatenbanken (2008). *CMD Firmendatenbanken*. Zugriff am 17.8.2008. http://www.cmd.at/evo/web/compass/2284_DE

- Cyprian, G. (2007). Väterforschung im deutschsprachigen Raum – ein Überblick über Methoden, Ergebnisse und offene Fragen. In T. Mühling & H. Rost (Hrsg.), *Väter im Blickpunkt: Perspektiven der Familienforschung* (S. 23-48). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Delaisi de Parseval, G. (1985). *Was wird aus den Vätern? Künstliche Befruchtung und das Erlebnis der Vaterschaft*. Weinheim: Beltz.
- Department for Business Enterprise & Regulatory Reform (BERR) (2008). *International Review of Leave Policies and Related Research 2008*. Zugriff am 17.8.2008. Verfügbar unter <http://www.berr.gov.uk/files/file47247.pdf>
- Dettling, W. (2002). Vater, Mutter, Kind – und Beruf. Arbeitswelt und Familienwelt im Konflikt? In C. Henry-Huthmacher (Hrsg.), *Leise Revolutionen – Familien im Zeitalter der Modernisierung*. (S. 104-129). Freiburg: Herder.
- Deutsch-Stix, G. (1992). *Väter in Karenz: Qualität der Partnerschaft und spezifische Lebenssituation von Karenzfamilien*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Deutsch-Stix, G. & Janik, H. M. (1993). *Hauptberuflich Vater: Paare brechen mit Traditionen*. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.
- Dörfler, S. (2005). Väterkarenz in Österreich und Schweden – Hindernisse, Motivationen und Rahmenbedingungen. In H. Krall (Hrsg.), *Jungen- und Männerarbeit: Bildung, Beratung und Begegnung auf der „Baustelle Mann“* (S. 178-189). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dörfler, S. (2008). Wie wirkt Elternteilzeit? Motive, Inanspruchnahme und Problembereiche des 2004 eingeführten Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit. *Beziehungsweise – Online, August 2008*, 1-3. Zugriff am 17.8.2008. Verfügbar unter http://www.oif.ac.at/presse/presse_pdf/bzw_august_2008.pdf
- Drinck, B. (1999). Japanische Väter; erster Teil: Vaterpositionen in der japanischen Gesellschaft. In B. Drinck (Hrsg.), *Vaterbilder: eine interdisziplinäre und kulturübergreifende Studie zur Vaterrolle* (S. 151-160). Bonn: Bouvier.
- Edinsel, K. (1998). *Soziale Kompetenz und Berufserfolg*. Aachen: Shaker.
- Eickhorst, A., Lamm, B. & Borke, J. (2003). Die Rolle des Vaters: Eine entwicklungspsychologische Bestandsaufnahme. In H. Keller (Hrsg.), *Handbuch der Kleinkindforschung* (3., korrigierte, überarbeitete und erweiterte Auflage) (S. 451-488). Bern: Verlag Hans Huber.
- Ejima, M. (1999). Japanische Väter; zweiter Teil: Anmerkungen zum modernen Vaterbild Japans. In B. Drinck (Hrsg.), *Vaterbilder: eine interdisziplinäre und kulturübergreifende Studie zur Vaterrolle* (S. 161-174). Bonn: Bouvier.

- Erhard, R. & Janig, H. (2003). *Folgen von Vaterentbehrung. Eine Literaturanalyse*. Wien: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG), Männerpolitische Grundsatzabteilung.
- Familienallianz (2008). *Audit berufundfamilie*. Zugriff am 17.8.08. <http://www.familienallianz.at/fuer-Unternehmen.47.0.html>
- Fromm, S. (2004). Faktorenanalyse. In N. Baur & S. Fromm (Hrsg.), *Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene: ein Arbeitsbuch* (S. 226-256). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fthenakis, W. E. (1985a). *Väter. Zur Psychologie der Vater-Kind-Beziehung*. (Band 1). München: Urban & Schwarzenberg.
- Fthenakis, W. E. (1985b). *Väter. Zur Vater-Kind-Beziehung in verschiedenen Familienstrukturen* (Band 2). München: Urban & Schwarzenberg.
- Fthenakis, W. E. (2001). Die Rolle des Vaters. Forschungsergebnisse und Perspektiven für eine neue Familienpolitik. In M. Hofer, C. Luhan & A. J. Schuierer (Hrsg.), *Vater, Sohn und Männlichkeit* (S. 77-99). Innsbruck: Verlagsanstalt Tyrolia.
- Fthenakis, W. E. (2002). Mehr als Geld? Zur (Neu-)Konzeptualisierung väterlichen Engagements. In W. E. Fthenakis & M. R. Textor (Hrsg.), *Mutterschaft, Vaterschaft* (S. 90-119). Weinheim: Beltz Verlag.
- Fthenakis, W. E., Kalicki, B. & Peitz, G. (2002). *Paare werden Eltern: Die Ergebnisse der LBS-Familien-Studie*. Opladen: Leske + Budrich.
- Fthenakis, W. E. & Minsel, B. (2002). Entwicklung der Vaterschaft: Eine repräsentative Studie über Vaterschaft in Deutschland. In C. Henry-Huthmacher (Hrsg.), *Leise Revolutionen – Familien im Zeitalter der Modernisierung*. (S. 86-104). Freiburg: Herder.
- Gerzer-Sass, A. (2001). Familienkompetenzen als Potenzial einer innovativen Personalentwicklung. In C. Leipert (Hrsg.), *Familie als Beruf: Arbeitsfeld der Zukunft* (S. 167-180). Opladen: Leske + Budrich.
- Gesterkamp, T. (2007). *Die Krise der Kerle: Männlicher Lebensstil und der Wandel der Arbeitsgesellschaft* (ZASS. Zukunft der Arbeit und der sozialen Sicherung, Schriftenreihe der Stiftung der KAB Deutschland, Band 2) (überarbeitete Neuauflage). Berlin: Lit Verlag.
- Ghysels, J. (2004). *Work, Family and Childcare: An Empirical Analysis of European Households*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Ginsburg, N. (2001). Sweden: The social democratic case. In A. Cochrane, J. Clarke & S. Gewirtz (Eds.), *Comparing Welfare States* (2nd ed.) (pp. 195-222). London: Sage Publications.

- Gonser, U. & Helbrecht-Jordan, I. (1994). »... Vater sein dagegen sehr!«: Wege zur erweiterten Familienorientierung von Männern; Materialien zur Väter- und Männerarbeit in der Familien- und Erwachsenenbildung (Materialien zur Frauenforschung, Band. 19). Bielefeld: Kleine.
- Gräfinger, E. (2001). *Die Welt von innen. Männer in Karenz*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Grunow, D. (2007). Wandel der Geschlechterrollen und Väterhandeln im Alltag. In T. Mühling & H. Rost (Hrsg.), *Väter im Blickpunkt: Perspektiven der Familienforschung* (S. 49-76). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Hafner, G. (1996). Männerbüros. In H. Brandes & H. Bullinger (Hrsg.), *Handbuch Männerarbeit* (S. 446-454). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Häni, E. (2001). Wie sich Familien- und Hausarbeit auszahlt. In C. Leipert (Hrsg.), *Familie als Beruf: Arbeitsfeld der Zukunft* (S. 187-196). Opladen: Leske + Budrich.
- Hauder, I. (1994). Stillstand ist Rückschritt! Die Zukunft des Karenzurlaubsgeldes. In U. Floßmann & B. Trost (Hrsg.), *Aktuelle Themen der Frauenpolitik* (S. 53-72). Linz: Universitätsverlag R. Trauner.
- Herkner, W. (1996). *Lehrbuch Sozialpsychologie* (5., korr. und erw. Aufl.). Bern: Huber.
- Herlth, A. (2000). Wozu sind Väter gut? Die Modernisierung der Vaterrolle und ihre Bedeutung für das familiale Zusammenleben. In A. Herlth, A. Engelbert, J. Mansel & C. Palentien (Hrsg.), *Spannungsfeld Familienkindheit. Neue Anforderungen, Risiken und Chancen* (Reihe Kindheitsforschung Band 14) (S. 106-120). Opladen: Leske + Budrich.
- Herlth, A. (2002). Ressourcen der Vaterrolle. Familiäre Bedingungen der Vater-Kind-Beziehung. In H. Walter (Hrsg.), *Männer als Väter: sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie* (S. 585-608). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Hieden-Sommer, H. & Fischer, S. (1994). Einkommensbezogenes Karenzgeld oder Betreuungsgeld? In U. Floßmann & B. Trost (Hrsg.), *Aktuelle Themen der Frauenpolitik* (S. 107-131). Linz: Universitätsverlag R. Trauner.
- Hlavin-Schulze, K. (1995). *Karenzurlaub – ein Fall für zwei oder im Zweifelsfall noch immer die Mutter?* Wien: Praesens.
- Ho, H.-M. (1999). Zur Vaterrolle in der taiwanesischen Gesellschaft von heute. In B. Drinck (Hrsg.), *Vaterbilder: eine interdisziplinäre und kulturübergreifende Studie zur Vaterrolle* (S. 175-190). Bonn: Bouvier.
- Hochschild, A. R. (2006). *Keine Zeit: Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet* (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Hofäcker, D. (2007). Väter im internationalen Vergleich. In T. Mühling & H. Rost (Hrsg.), *Väter im Blickpunkt: Perspektiven der Familienforschung* (S. 161-204). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Hofer, M. (2003). Grundlagen der Männerarbeit. In P. M. Zulehner (Hrsg.), *MannsBilder: ein Jahrzehnt Männerentwicklung* (S. 186-188). Ostfildern: Schwabenverlag.
- Hofinger, C. & Enzenhofer, E. (2006). Mehr Beruf, weniger Familie? – Zur Lage der berufstätigen Väter in Österreich. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft: Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 68-79). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Holl, B. (2001). *Auswirkungen väterlicher Berufstätigkeit auf das Familienleben*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Hollstein, W. (1998). Männer als Täter und Opfer. In R. Buchegger & H. A. Schattovits (Hrsg.), *6. Interdisziplinäres Symposium „Familienforschung“* (Materialiensammlung Heft 5) (S. 43-51). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF).
- Hollstein, W. (2004). *Geschlechterdemokratie: Männer und Frauen: besser miteinander leben*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hollstein, W. (2006). „Die Vereinbarkeit ist auch ein Männerproblem“. In Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG), Männerpolitische Grundsatzabteilung (Hrsg.), *1. Österreichischer Männerbericht* (S. 209-212). Wien: BMSG.
- Ishii-Kuntz, M. (1995). Paternal Involvement and Perception Toward Fathers' Roles: A Comparison Between Japan and the United States. In W. Marsiglio (Ed.), *Fatherhood: contemporary theory, research, and social policy* (pp. 102-118). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Janik, H. (1992). *Väter in Karenz: Psychosoziale Lebensbedingungen und Bewältigungspotenzial von Karenzfamilien*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Jensen, P. (2002). Die dänischen Freistellungsmodelle und ihre Gleichstellungsdimensionen. In K. Gottschall & B. Pfau-Effinger (Hrsg.), *Zukunft der Arbeit und Geschlecht: Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich* (S. 267-280). Opladen: Leske + Budrich.
- Jordan, W. J. (1999). Der Übergang zur Vaterschaft. In LBS-Initiative Junge Familie (Hrsg.), *Engagierte Vaterschaft: Die sanfte Revolution in der Familie* (S. 43-54). Opladen: Leske + Budrich.
- Kapfhammer, H.-P. & Mayer, C. (2001). Der Übergang zur Vaterschaft. Entwicklungsaufgabe, Krise und Reifungsschritt. Anmerkungen zum Couvade-Syndrom. In E. Brähler & U. Unger (Hrsg.), *Schwangerschaft, Geburt und Übergang zur Elternschaft: empirische Studien* (S.

- 71-89). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Keller, H. (Hrsg.) (2003). *Handbuch der Kleinkindforschung* (3., korrigierte, überarbeitete und erweiterte Auflage). Bern: Verlag Hans Huber.
- Kollros, E. (2001). *Karenz und Teilzeit für die betriebliche Praxis*. Wien: Juridica Verlag.
- Kollros, E. (2003). *Karenz und Kindergeld*. Wien: Manz.
- Kudera, W. (2002). Neue Väter, neue Mütter – neue Arrangements der Lebensführung. In H. Walter (Hrsg.), *Männer als Väter: sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie* (S. 145-186). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Kugelberg, C. (1999). *Perceiving Motherhood and Fatherhood: Swedish Working Parents with Young Children*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Kulhanek-Radl, N. (2001). *Das Erziehungsverständnis in der „Mutter-Kind-Dyade“*. Zur Analyse des österreichischen Elter-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG). Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Lamb, M. E. (1997a). The Development of Father-Infant Relationships. In M. E. Lamb (Ed.), *The Role of the Father in Child Development* (3rd ed.) (pp. 104-120). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Lamb, M. E. (1997b). Fathers and Child Development: An Introductory Overview and Guide. In M. E. Lamb (Ed.), *The Role of the Father in Child Development* (3rd ed.) (pp. 1-18). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Lamb, M. E. (1998). Fatherhood Then and Now. In A. Booth & A. C. Crouter (Eds.), *Men in families: when do they get involved?: what difference does it make?* (pp. 47-52). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Le Camus, J. (2006). *Vater sein heute: für eine neue Vaterrolle*. Weinheim: Beltz.
- Levine, J. A. & Pittinsky, T. L. (2002). Vaterschaft und Erwerbstätigkeit. In W. E. Fthenakis & M. R. Textor (Hrsg.), *Mutterschaft, Vaterschaft* (S. 120-128). Weinheim: Beltz Verlag.
- Liebold, R. (2001). „Meine Frau managt das ganze Leben zu Hause...“: Partnerschaft und Familie aus der Sicht männlicher Führungskräfte. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Liebold, R. (2003). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus männlicher Sicht: Ein Fallbeispiel. In S. Peters & N. Bensel (Hrsg.), *Frauen und Männer im Management: Diversity in Diskurs und Praxis* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage) (S. 311-326). Wiesbaden: Gabler.
- Liebold, R. (2006). „Es gibt keine halbe Karriere“ – Das Dilemma der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus männlicher Perspektive. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft: Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 94-109). Gießen: Psychosozial-Verlag.

- Lirk-Kölblinger, A. K. (2000). *Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Hinblick auf Arbeitszeit und Karenz: Bewertungen der Familienfreundlichkeit verschiedener Gestaltungsaspekte*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Lothaller, H., Jagoditsch, S. & Mikula, G. (2006). Familienarbeit und Berufstätigkeit aus der Sicht von Männern und Frauen. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft: Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 110-125). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Macha, H. (1999). Die Renaissance des Vaterbildes in der Pädagogik. In B. Drinck (Hrsg.), *Vaterbilder: eine interdisziplinäre und kulturübergreifende Studie zur Vaterrolle* (S. 11-36). Bonn: Bouvier.
- Makris, W. (1999). Vaterfiguren in der antiken griechischen Literatur. In B. Drinck (Hrsg.), *Vaterbilder: eine interdisziplinäre und kulturübergreifende Studie zur Vaterrolle* (S. 201-225). Bonn: Bouvier.
- Matzner, M. (1998). *Vaterschaft heute: Klischees und soziale Wirklichkeit*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Matzner, M. (2002). Alleinerziehende Väter. Männer tragen nach einer Scheidung/Trennung oder dem Tod der Mutter die Hauptsorge für ihre Kinder. In H. Walter (Hrsg.), *Männer als Väter: sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie* (S. 187-218). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Matzner, M. (2004). *Vaterschaft aus der Sicht von Vätern*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mayer, K. (2000). *Bezahlter Karenzurlaub in Österreich. Politische Motive bei Einführung und Reformen der entsprechenden gesetzlichen Maßnahmen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Michalk, S. & Nieder, P. (Hrsg.). (2007). *Erfolgsfaktor Work-Life-Balance*. Weinheim: WILEY-VCH Verlag.
- Mintz, S. (1999). Die Rolle des Mannes in der Familie – ein historischer Überblick. In LBS-Initiative Junge Familie (Hrsg.), *Engagierte Vaterschaft: Die sanfte Revolution in der Familie* (S. 15-40). Opladen: Leske + Budrich.
- Mintz, S. (2002). Mütter und Väter in Amerika: Ein Blick zurück. In W. E. Fthenakis & M. R. Textor (Hrsg.), *Mutterschaft, Vaterschaft* (S. 9-29). Weinheim: Beltz Verlag.
- Mitscherlich, A. (1963). *Auf dem Weg zur vaterlosen Gesellschaft. Iden zur Sozialpsychologie*. München: R. Piper & Co. Verlag.
- Mosheim, R., Steiner, H.J., Kemmler, G., Biebl W. & Richter, R. (2001). Eine Pilotuntersuchung zum Erziehungsurlaub bei Vätern in Tirol. In C. M. Klier, ,U. Demal &

- H. Katschnig (Hrsg.), *Mutterglück und Mutterleid: Diagnose und Therapie der postpartalen Depression* (S. 103-116). Wien: Facultas.
- Mühling, T. (2007). Wie verbringen Väter ihre Zeit? – Männer zwischen „Zeitnot“ und „Qualitätszeit“. In T. Mühling & H. Rost (Hrsg.), *Väter im Blickpunkt: Perspektiven der Familienforschung* (S. 115-160). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Mühling, T. & Rost, H. (2007). Einleitung. In T. Mühling & H. Rost (Hrsg.), *Väter im Blickpunkt: Perspektiven der Familienforschung* (S. 9-21). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Nave-Herz, R. (2002). *Familie heute: Wandel der Familienstrukturen und Folgen für die Erziehung* (2., überarbeitete und ergänzte Auflage). Darmstadt: Primus Verlag.
- Nickel, H. (2002). Väter und ihre Kinder vor und nach der Geburt. Befunde zum Übergang zur Vaterschaft aus deutscher und kulturvergleichender Perspektive. In H. Walter (Hrsg.), *Männer als Väter: sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie* (S. 555-584). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Nickel, H., Grant, H.-B. & Vetter, J. (2001). Rollenauffassungen, Einstellungen, persönliche Zufriedenheit und soziales Umfeld von Erst- und Mehrfacheltern in der Bundesrepublik Deutschland. In H. Nickel & C. Quaiser-Pohl (Hrsg.), *Junge Eltern im kulturellen Wandel: Untersuchungen zur Familiengründung im internationalen Vergleich* (S. 107-122). Weinheim: Juventa Verlag.
- Nickel, H. & Quaiser-Pohl, C. (Hrsg.) (2001). *Junge Eltern im kulturellen Wandel: Untersuchung zur Familiengründung im internationalen Vergleich*. Weinheim: Juventa Verlag.
- Nickel, H., Trudell, A. M. & Klüglich, A. (2001). Rollenkonzepte, kindbezogene Einstellungen und partnerschaftliche Zufriedenheit von Erst- und Mehrfachmüttern in Georgia/USA. In H. Nickel & C. Quaiser-Pohl (Hrsg.), *Junge Eltern im kulturellen Wandel: Untersuchungen zur Familiengründung im internationalen Vergleich* (S. 149-147). Weinheim: Juventa Verlag.
- Notz, G. (1998). Wi(e)der die Neuauflage der Hausfrauenehe. Die ungleichen Auswirkungen der Geburt eines Kindes auf die Lebens- und Arbeitsplanung von Frauen und Männern. In Gesellschaft für Informationstechnologie und Pädagogik am IMBSE (Hrsg.), *Beschäftigungsrisiko Erziehungsurlaub: die Bedeutung des „Erziehungsurlaubs“ für die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit* (S. 93-116). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Ohmacht, S. & Thenner, M. (2000). *Kinderbetreuung: Geld- versus Dienstleistungen. Österreich im Vergleich mit Deutschland, Frankreich und Schweden* (Schriftenreihe Frauen in Wien, Nr. 8). Wien: MA 57 – Magistratsabteilung für Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten.

- Ott, N. (1998). Beruf, Kinder, Familie – ein Spannungsfeld aus ökonomischer Sicht. In R. Buchegger & H. A. Schattovits (Hrsg.), *6. Interdisziplinäres Symposium „Familienforschung“* (Materialiensammlung Heft 5) (S. 15-32). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF).
- Palkovitz, R. & Marks, L. (2002). Die Kultivierung von Vaterschaft und Mutterschaft: Eine Analyse von Trends in der Familienerziehung. In W. E. Fthenakis & M. R. Textor (Hrsg.), *Mutterschaft, Vaterschaft* (S. 156-169). Weinheim: Beltz Verlag.
- Palz, D. (2006). Vaterschaft und Wirtschaft. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft: Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 126-142). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Palz, D., Werneck, H. & Beham, M. (2006). Einführung: Männer zwischen Familie und Beruf. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft: Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 13-27). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Paul, A. & Voland, E. (2003). Elter-Kind-Beziehungen im evolutionären Kontext aus soziobiologischer Sicht. In H. Keller (Hrsg.), *Handbuch der Kleinkindforschung* (3., korrigierte, überarbeitete und erweiterte Auflage) (S. 149-182). Bern: Verlag Hans Huber.
- Peinelt-Jordan, K. (1996). *Männer zwischen Familie und Beruf: ein Anwendungsfall für die Individualisierung der Personalpolitik*. München: Hampp.
- Peinelt- Jordan, K. (2004). Elternzeit auch für Männer? In G. Krell (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen: Rechtliche Regelungen – Problemanalyse – Lösungen* (4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage) (S. 297-305). Wiesbaden: Gabler.
- Pichler, D. E. (2003). *Soziale Intelligenz und Elternschaft: eine empirische Untersuchung über den Zusammenhang von Sozialer Intelligenz, der Einstellung zur Elternschaft und dem Bindungsstil in der Partnerschaft*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Pleck, J. H. (1997). Paternal Involvement: Levels, Sources, and Consequences. In M. E. Lamb (Ed.), *The Role of the Father in Child Development* (3rd ed.) (pp. 66-103). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Pohle-Hauß, H. (1977). *Väter und Kinder: Zur Psychologie der Vater-Kind-Beziehung*. Frankfurt/Main: Haag und Herchen.
- Quaiser-Pohl, C., Vetter, J. & Yang, M.-S. (2001). Rolleneinstellungen und eheliche Zufriedenheit bei Erst- und Zweiteltern in der Republik Korea. In H. Nickel & C. Quaiser-Pohl (Hrsg.), *Junge Eltern im kulturellen Wandel: Untersuchungen zur Familiengründung im internationalen Vergleich* (S. 137-148). Weinheim: Juventa Verlag.

- Quaiser-Pohl, C. & Yang, M.-S. (2001). Der Umbruch einer alten Kultur in der Republik Korea (Südkorea) und seine Auswirkungen auf Elternschaft und Familie. In H. Nickel & C. Quaiser-Pohl (Hrsg.), *Junge Eltern im kulturellen Wandel: Untersuchungen zur Familiengründung im internationalen Vergleich* (S. 73-87). Weinheim: Juventa Verlag.
- Reichle, B. & Werneck, H. (Hrsg.) (1999). *Übergang zur Elternschaft: aktuelle Studien zur Bewältigung eines unterschätzten Lebensereignisses*. Stuttgart: Enke.
- Reimer, E. (2001). Familie als informeller Lernort für betrieblich nutzbare Kompetenzen. In C. Leipert (Hrsg.), *Familie als Beruf: Arbeitsfeld der Zukunft* (S. 181-186). Opladen: Leske + Budrich.
- Rerrich, M. S. (1989). Was ist neu an den „neuen Vätern“? In H. Keupp & H. Bilden (Hrsg.), *Verunsicherungen. Das Subjekt im gesellschaftlichen Wandel* (S. 93-102). Göttingen: Hogrefe.
- Rollett, B. & Werneck, H. (2001). Einstellungen, Rollenverhalten und Berufstätigkeit bei Erst-, Zweit- und Dritteltern in Österreich. In H. Nickel & C. Quaiser-Pohl (Hrsg.), *Junge Eltern im kulturellen Wandel: Untersuchungen zur Familiengründung im internationalen Vergleich* (S. 123-136). Weinheim: Juventa Verlag.
- Rollett, B. & Werneck, H. (2002). Die Vaterrolle in der Kultur der Gegenwart und die väterliche Rollenentwicklung in der Familie. In H. Walter (Hrsg.), *Männer als Väter: sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie* (S. 323-344). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Rost, H. (2001). Väter und „Erziehungszeit“ – Ansatzpunkte für eine größere Beteiligung von Vätern an der Erziehungs- und Familienzeit. In C. Leipert (Hrsg.), *Familie als Beruf: Arbeitsfeld der Zukunft* (S. 235-248). Opladen: Leske + Budrich.
- Rost, H. (2006). Väter in Familien mit partnerschaftlicher Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft: Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 155-166). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Rost, H. (2007). Der Kinderwunsch von Männern und ihr Alter beim Übergang zur Vaterschaft. In T. Mühling & H. Rost (Hrsg.), *Väter im Blickpunkt: Perspektiven der Familienforschung* (S. 77-96). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Rost, H. & Schneider, N. F. (1995). Differentielle Elternschaft – Auswirkungen der ersten Geburt für Männer und Frauen. In B. Nauck & C. Onnen-Isemann (Hrsg.), *Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung: Rosemarie Nave-Herz zum 60. Geburtstag gewidmet* (S. 177-194). Neuwied: Luchterhand.
- Sardadvar, K. (2004). *Geteilte Karenz und Geschlechterverhältnis – Erfahrungen aus Schweden, Aufschlüsse für Österreich*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.

- Scambor, C. & Scambor, E. (2005). Väter bei der Betreuung ihrer Kinder – „Ich habe mir das anders vorgestellt...“. In H. Krall (Hrsg.), *Jungen- und Männerarbeit: Bildung, Beratung und Begegnung auf der „Baustelle Mann“* (S. 161-171). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Scambor, E & Scambor, C. (2006). Männer zwischen Produktions- und Reproduktionsarbeit. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft: Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 167-181). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Schiersmann, C. (1998). Elternurlaubsregelungen im europäischen Vergleich: Ein Beitrag zur Chancengleichheit? In Gesellschaft für Informationstechnologie und Pädagogik am IMBSE (Hrsg.), *Beschäftigungsrisiko Erziehungsurlaub: die Bedeutung des „Erziehungsurlaubs“ für die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit* (S. 133-155). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Schiffbänker, A. (2000). *Frauenerwerbstätigkeit – Kinderbetreuungspolitik – Geschlechterverhältnis: Österreich und Dänemark im Vergleich*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Schipfer, R. K. (2007). *Familien in Zahlen 2007: Statistische Informationen zu Familien in Österreich und der EU*. Zugriff am 17.8.2008. Verfügbar unter http://131.130.67.132/ftp/projekte/fiz_2007/FiZ_2007.pdf
- Schlaffer, E. (1994). Sagt uns, wo die Männer sind. In H. Brandner & J. Wimmer (Hrsg.), *Frau – Mann – Erziehung: Beiträge zum Wandel des Geschlechterverhältnisses in Erziehung, Schule und Gesellschaft; Tagungsbericht* (S. 42-57). Salzburg: Österreichische Kinderfreunde.
- Schmidt, A. (2001). *Familie und Organisation: Systeme als Widerpart? : eine funktionale Analyse*. (Europäische Hochschulschriften: Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft; Bd. 2809). Frankfurt am Main: Lang.
- Schmidt-Wenzel, A. (2006). „Was Väter könn(t)en“. Aktive Vaterschaft als Chance zur Kompetenzentwicklung. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft: Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 182-195). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Schmitt, G. (2004). *Väterliche Einstellungen und die Realisierung von Vaterschaft in der späten Kindheit: Ergebnisse der Studie „Familienentwicklung im Lebenslauf“ zum fünften Untersuchungszeitpunkt*. Unveröffentlichte Diplomarbeit: Universität Wien.
- Schneewind, K. A. (1999). *Familienpsychologie* (2., überarbeitete Auflage). Stuttgart: Kohlhammer.
- Schneider, N. F. & Rost, H. (1998). Von Wandel keine Spur – warum ist Erziehungsurlaub weiblich? In M. Oechsle & B. Geissler (Hrsg.), *Die ungleiche Gleichheit: Junge Frauen und*

- der Wandel im Geschlechterverhältnis* (S. 217-236). Opladen: Leske + Budrich.
- Schwarz, I. (1995). *MannsBilder: Einstellungen von Männern zur Arbeit, Berufstätigkeit von Frauen und Arbeitsteilung*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Seczer, I. (2004). *Vaterschaft heute. Einstellungen, Bilder, Hoffnungen und Ängste. Band II: Erstellen eines höchstens drei Jahre alten Kindes*. Unveröffentlichte Dissertation, Universität Wien.
- Sing, H. & Strätz, H.-W. (2002). Zur Entwicklung der rechtlichen Situation verheirateter und nicht verheirateter Väter. In H. Walter (Hrsg.), *Männer als Väter: sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie* (S. 219-233). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Statistik Austria (2008). *Kinderbetreuungsquoten nach Einzeljahren 2007*. Zugriff am 17.8.08. Verfügbar unter http://www.statistik.at/web_de/static/kinderbetreuungsquoten_nach_einzeljahren_2007_021658.pdf
- Statistisches Bundesamt (2008). *Öffentliche Sozialleistungen: Statistik zum Elterngeld. Elterngeld für Geburten 2007. Anträge von Januar 2007 bis März 2008*. Zugriff am 17.8.2008. Verfügbar unter <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1022235>
- Steger, H. (2005). *Der Einfluss der betrieblichen Rahmenbedingungen auf die Inanspruchnahme der Väterkarenz in Österreich auf Basis eines systemisch-ökopsychologischen Familienmodells*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Stein-Hilbers, M. (1994). *Wem »gehört« das Kind: Neue Familienstrukturen und veränderte Eltern-Kind-Beziehungen*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Taten statt Worte (2008). *Taten statt Worte*. Zugriff am 17.8.2008. Verfügbar unter <http://www.taten-statt-worte.at/>
- Tazi-Preve, I. M. (2006). *Vaterschaft heute. Zentrale Ergebnisse auf Basis des Population Policy Acceptance Survey*. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft: Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 230-244). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Tölke, A. (1995). *Geschlechtsspezifische Aspekte der Berufs- und Familienentwicklung*. In B. Nauck & C. Onnen-Isemann (Hrsg.), *Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung: Rosemarie Nave-Herz zum 60. Geburtstag gewidmet* (S. 489-504). Neuwied: Luchterhand.
- Tölke, A. (1998). *Beruflich erfolgreich durch Ehe und Familie? Der Zusammenhang von Lebensform und Berufskarriere*. In M. Oechsle & B. Geissler (Hrsg.), *Die ungleiche Gleichheit: Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis* (S. 131-150). Opladen: Leske + Budrich.

- Tölke, A. & Diewald, M. (2003). Berufsbiographische Unsicherheiten und der Übergang zur Elternschaft bei Männern. In W. Bien & J. H. Marbach (Hrsg.), *Partnerschaft und Familiengründung: Ergebnisse der dritten Welle des Familien-Survey* (Deutsches Jugendinstitut: Familien-Survey Band 11) (S. 349-384). Opladen: Leske + Budrich.
- Treib, O. & Falkner, G. (2004). *The First EU Social Partner Agreement in Practice: Parental Leave in the 15 Member States*. Wien: Institut für Höhere Studien (HIS).
- Tscheong, Y.-S. (1999). Der Vater in Koreas Tradition und Gegenwart. In B. Drinck (Hrsg.), *Vaterbilder: eine interdisziplinäre und kulturübergreifende Studie zur Vaterrolle* (S. 191-199). Bonn: Bouvier.
- Venus, M. (1997). *Sozialpsychologische Aspekte der Mehrfachbelastung durch Berufsarbeit, Hausarbeit und Kinderbetreuung bei doppelt berufstätigen zusammenlebenden Paaren*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Walter, H. (2002a). Deutschsprachige Väterforschung – Sondierungen in einem weiten Terrain. In H. Walter (Hrsg.), *Männer als Väter: sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie* (S. 13-78). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Walter, W. (2002b). Das »Verschwinden« und »Wiederauftauchen« des Vaters. Gesellschaftliche Bedingungen und soziale Konstruktionen. In H. Walter (Hrsg.), *Männer als Väter: sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie* (S. 79-116). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Walter, W. & Künzler, J. (2002). Parentales Engagement. Mütter und Väter im Vergleich. In N. F. Schneider & H. Matthias-Bleck (Hrsg.), *Elternschaft heute: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und individuelle Gestaltungsaufgaben* (S. 95-120). Opladen: Leske + Budrich.
- Wellhöfer, P. R. (2004). *Schlüsselqualifikation Sozialkompetenz: Theorie und Trainingsbeispiele*. Stuttgart: Lucius und Lucius.
- Werneck, H. (1998). *Übergang zur Vaterschaft. Auf der Suche nach den „Neuen Vätern“*. Wien: Springer.
- Werneck, H., Nickel, H., Rollet, B. & Quaiser-Pohl, C. (2001). Wert von Kindern und Belastung durch Kinder im Erleben junger Eltern in Deutschland, Österreich und Südkorea. In H. Nickel & C. Quaiser-Pohl (Hrsg.), *Junge Eltern im kulturellen Wandel: Untersuchungen zur Familiengründung im internationalen Vergleich* (S. 159-173). Weinheim: Juventa Verlag.
- Wirtschaftskammern Österreichs (2007a). *Beschäftigte nach Größengruppen: Entwicklung 1998 bis 2007*. Zugriff am 17.8.2008. <http://wko.at/Statistik/kmu/KmuBesuEntw.pdf>

- Wirtschaftskammern Österreichs (2007b). *Arbeitgeberbetriebe nach Branchen und Beschäftigtengrößengruppen: Entwicklung 2005 bis 2007*. Zugriff am 17.8.2008. <http://wko.at/Statistik/kmu/KmuBetBggBran.pdf>
- Wirtschaftskammern Österreichs (2007c). *Arbeitgeberbetriebe 2007 nach Beschäftigtengrößengruppen und Bundesländern*. Zugriff am 17.8.2008. <http://wko.at/Statistik/kmu/KmuBetBula.pdf>
- Wirtschaftskammern Österreichs (2007d). *Arbeitgeberbetriebe nach Beschäftigtengrößengruppen: Entwicklung 1998 bis 2007*. Zugriff am 17.8.2008. <http://wko.at/Statistik/kmu/KmuBetEntw.pdf>
- Wirtschaftskammern Österreichs (2008a). *ÖNACE 2008 – NEUE Klassifikation der Wirtschaftstätigkeit*. Zugriff am 17.8.2008. <http://wko.at/statistik/oenace/informationsbrosch%C3%BCre.pdf>
- Wirtschaftskammern Österreichs (2008b). *Väterkarenz-Consultants*. Zugriff am 17.8.08. http://portal.wko.at/wk/startseite_dst.wk?AngID=1&DstID=7275
- Wolf, H. (2004). *Soziale Kompetenz: Psychologische Bedeutung und Beziehungen zu Intelligenz und Persönlichkeitsmerkmalen* (Psychologia Universalis, Neue Reihe, Band 34). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Ziegler, Z. (2002). *Zwischen Karriere und Familie: eine Untersuchung über österreichische Führungskräfte*. Wien: Facultas.
- Zulehner, P. M. (Hrsg.) (2003). *MannsBilder: ein Jahrzehnt Männerentwicklung*. Ostfildern: Schwabenverlag.
- Zulehner, P. M. & Volz, R. (1998). *Männer im Aufbruch: wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen; ein Forschungsbericht*. Ostfildern: Schwabenverlag.

F Anhang

ANHANG A: KREUZTABELLEN UND KONTINGENZANALYSEN DER ‚NORMALEN‘ UNTERNEHMEN	243
ANHANG B: KREUZTABELLEN/KONTINGENZANALYSEN ‚NORMALER‘ UND ‚FAMILIENFREUNDLICHER‘ BETRIEBE.....	253
ANHANG C: FAKTOREN- UND RELIABILITÄTSANALYSEN DER ‚NORMALEN‘ UNTERNEHMEN	271
ANHANG D: TESTWERTE DER ZWÖLF SKALEN DER ‚NORMALEN‘ UNTERNEHMEN...	283
ANHANG E: TESTWERTE DES MITTELWERTVERGLEICHES ZWISCHEN ‚NORMALEN‘ UND ‚FAMILIENFREUNDLICHEN‘ UNTERNEHMEN	299
ANHANG F: TESTWERTE DER TWO-STEP CLUSTERANALYSEN	307
ANHANG G: FRAGEBOGEN ‚VÄTERKARENZ AUS BETRIEBLICHER SICHT‘	311

19 Anhang A: Kreuztabellen und Kontingenzanalysen der ‚normalen‘ Unternehmen

19.1 Personenbezogene Merkmale

19.1.1 Geschlecht der Auskunftsperson

Table 19.1.1.1: Kreuztabelle ‚Geschlecht mal Alter‘

			Altersbereich				Gesamt
			unter 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	über 50 Jahre	
Geschlecht	weiblich	Anzahl	9	25	38	10	82
		Erwartete Anzahl	4,1	19,6	36,5	21,7	82,0
	männlich	Anzahl	3	32	68	53	156
		Erwartete Anzahl	7,9	37,4	69,5	41,3	156,0
Gesamt		Anzahl	12	57	106	63	238
		Erwartete Anzahl	12,0	57,0	106,0	63,0	238,0

Table 19.1.1.2: Chi-Quadrat-Test ‚Geschlecht mal Alter‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	20,691 ^a	3	,000
Likelihood-Quotient	21,419	3	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	19,003	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	238		

a. 1 Zellen (12,5%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5.
Die minimale erwartete Häufigkeit ist 4,13.

Table 19.1.1.3: Kreuztabelle ‚Geschlecht mal Eigene Kinder‘

			eigene Kinder		Gesamt
			ja	nein	
Geschlecht	weiblich	Anzahl	56	29	85
		Erwartete Anzahl	65,4	19,6	85,0
	männlich	Anzahl	128	26	154
		Erwartete Anzahl	118,6	35,4	154,0
Gesamt		Anzahl	184	55	239
		Erwartete Anzahl	184,0	55,0	239,0

Tabelle 19.1.1.4: Chi-Quadrat-Test ‚Geschlecht mal Eigene Kinder‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	9,182 ^a	1	,002		
Kontinuitätskorrektur	8,235	1	,004		
Likelihood-Quotient	8,898	1	,003		
Exakter Test nach Fisher				,004	,002
Zusammenhang linear-mit-linear	9,144	1	,002		
Anzahl der gültigen Fälle	239				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 19,56.

Tabelle 19.1.1.5: Kreuztabelle ‚Geschlecht mal Eigene Karenzerfahrung‘

			eigene Karenzerfahrung			Gesamt
			ja	nein & Kind	nein & kein Kind	
Geschlecht weiblich	Anzahl	41	15	29	85	
	Erwartete Anzahl	16,2	49,4	19,4	85,0	
männlich	Anzahl	5	125	26	156	
	Erwartete Anzahl	29,8	90,6	35,6	156,0	
Gesamt	Anzahl	46	140	55	241	
	Erwartete Anzahl	46,0	140,0	55,0	241,0	

Tabelle 19.1.1.6: Chi-Quadrat-Test ‚Geschlecht mal Eigene Karenzerfahrung‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	102,769 ^a	2	,000
Likelihood-Quotient	109,816	2	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	9,978	1	,002
Anzahl der gültigen Fälle	241		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 16,22.

Tabelle 19.1.1.7: Kreuztabelle ‚Geschlecht mal Bundesland‘

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Bundesland	B	Anzahl	2	7	9
		Erwartete Anzahl	3,2	5,8	9,0
	K	Anzahl	3	14	17
		Erwartete Anzahl	6,1	10,9	17,0
	NÖ	Anzahl	24	20	44
		Erwartete Anzahl	15,8	28,2	44,0
	OÖ	Anzahl	10	22	32
		Erwartete Anzahl	11,5	20,5	32,0
	S	Anzahl	5	14	19
		Erwartete Anzahl	6,8	12,2	19,0
	ST	Anzahl	10	20	30
		Erwartete Anzahl	10,7	19,3	30,0
	T	Anzahl	4	18	22
		Erwartete Anzahl	7,9	14,1	22,0
	V	Anzahl	0	5	5
		Erwartete Anzahl	1,8	3,2	5,0
	W	Anzahl	29	36	65
		Erwartete Anzahl	23,3	41,7	65,0
Gesamt		Anzahl	87	156	243
		Erwartete Anzahl	87,0	156,0	243,0

Tabelle 19.1.1.8: Chi-Quadrat-Test ‚Geschlecht mal Bundesland‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	18,954 ^a	8	,015
Likelihood-Quotient	20,936	8	,007
Zusammenhang linear-mit-linear	,178	1	,673
Anzahl der gültigen Fälle	243		

a. 3 Zellen (16,7%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5.
Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,79.

Tabelle 19.1.1.9: Kreuztabelle ‚Geschlecht mal Aufgabengebiet‘

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Aufgabengebiet im Unternehmen	Geschäftsführung	Anzahl	19	98	117
		Erwartete Anzahl	41,9	75,1	117,0
	Personalleitung	Anzahl	22	32	54
		Erwartete Anzahl	19,3	34,7	54,0
	Personalwesen	Anzahl	25	15	40
		Erwartete Anzahl	14,3	25,7	40,0
	Personalverrechnung	Anzahl	13	6	19
		Erwartete Anzahl	6,8	12,2	19,0
	Sonstiges	Anzahl	8	5	13
		Erwartete Anzahl	4,7	8,3	13,0
	Gesamt	Anzahl	87	156	243
		Erwartete Anzahl	87,0	156,0	243,0

Tabelle 19.1.1.10: Chi-Quadrat-Test ‚Geschlecht mal Aufgabengebiet‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	45,001 ^a	4	,000
Likelihood-Quotient	46,254	4	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	38,823	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	243		

a. 1 Zellen (10,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5.
Die minimale erwartete Häufigkeit ist 4,65.

19.1.2 Alter der Auskunftsperson

Tabelle 19.1.2.1: Kreuztabelle ‚Alter mal Eigene Kinder‘

			eigene Kinder		Gesamt
			ja	nein	
Altersbereich	unter 30 Jahre	Anzahl	3	9	12
		Erwartete Anzahl	9,3	2,7	12,0
	31 bis 40 Jahre	Anzahl	38	19	57
		Erwartete Anzahl	44,0	13,0	57,0
	41 bis 50 Jahre	Anzahl	87	19	106
		Erwartete Anzahl	81,7	24,3	106,0
	über 50 Jahre	Anzahl	54	7	61
		Erwartete Anzahl	47,0	14,0	61,0
Gesamt		Anzahl	182	54	236
		Erwartete Anzahl	182,0	54,0	236,0

Tabelle 19.1.2.2: Chi-Quadrat-Test ‚Alter mal Eigene Kinder‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	27,975 ^a	3	,000
Likelihood-Quotient	24,635	3	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	22,199	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	236		

a. 1 Zellen (12,5%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 2,75.

Tabelle 19.1.2.3: Kreuztabelle ‚Alter mal Eigene Karenzerfahrung‘

			eigene Karenzerfahrung			Gesamt
			ja	nein & Kind	nein & kein Kind	
Altersbereich	unter 30 Jahre	Anzahl	2	1	9	12
		Erwartete Anzahl	2,3	7,0	2,7	12,0
	31 bis 40 Jahre	Anzahl	17	21	19	57
		Erwartete Anzahl	10,8	33,3	12,9	57,0
	41 bis 50 Jahre	Anzahl	21	66	19	106
		Erwartete Anzahl	20,0	61,9	24,1	106,0
	über 50 Jahre	Anzahl	5	51	7	63
		Erwartete Anzahl	11,9	36,8	14,3	63,0
Gesamt		Anzahl	45	139	54	238
		Erwartete Anzahl	45,0	139,0	54,0	238,0

Tabelle 19.1.2.4: Chi-Quadrat-Test ‚Alter mal Eigene Karenzerfahrung‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	45,226 ^a	6	,000
Likelihood-Quotient	43,964	6	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	2,557	1	,110
Anzahl der gültigen Fälle	238		

a. 2 Zellen (16,7%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5.
Die minimale erwartete Häufigkeit ist 2,27.

Tabelle 19.1.2.5: Kreuztabelle ‚Alter mal Aufgabengebiet‘

			Altersbereich				Gesamt
			unter 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	über 50 Jahre	
Aufgabengebiet im Unternehmen	Geschäftsführung	Anzahl	0	22	54	41	117
		Erwartete Anzahl	5,9	28,0	52,1	31,0	117,0
	Personalleitung	Anzahl	4	14	23	13	54
		Erwartete Anzahl	2,7	12,9	24,1	14,3	54,0
	Personalwesen	Anzahl	4	12	14	6	36
		Erwartete Anzahl	1,8	8,6	16,0	9,5	36,0
	Personalverrechnung	Anzahl	3	4	11	1	19
		Erwartete Anzahl	1,0	4,6	8,5	5,0	19,0
	Sonstiges	Anzahl	1	5	4	2	12
		Erwartete Anzahl	,6	2,9	5,3	3,2	12,0
Gesamt		Anzahl	12	57	106	63	238
		Erwartete Anzahl	12,0	57,0	106,0	63,0	238,0

Tabelle 19.1.2.6: Chi-Quadrat-Test ‚Alter mal Aufgabengebiet‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	27,892 ^a	12	,006
Likelihood-Quotient	32,623	12	,001
Zusammenhang linear-mit-linear	18,691	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	238		

a. 7 Zellen (35,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5.
Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,61.

19.1.3 Aufgabengebiet im Unternehmen

Tabelle 19.1.3.1: Kreuztabelle ‚Aufgabengebiet mal Eigene Kinder‘

			eigene Kinder		Gesamt
			ja	nein	
Aufgabengebiet im Unternehmen	Geschäftsführung	Anzahl	98	18	116
		Erwartete Anzahl	89,3	26,7	116,0
	Personalleitung	Anzahl	42	11	53
		Erwartete Anzahl	40,8	12,2	53,0
	Personalwesen	Anzahl	24	15	39
		Erwartete Anzahl	30,0	9,0	39,0
	Personalverrechnung	Anzahl	13	6	19
		Erwartete Anzahl	14,6	4,4	19,0
	Sonstiges	Anzahl	7	5	12
		Erwartete Anzahl	9,2	2,8	12,0
	Gesamt	Anzahl	184	55	239
		Erwartete Anzahl	184,0	55,0	239,0

Tabelle 19.1.3.2: Chi-Quadrat-Test ‚Aufgabengebiet mal Eigene Kinder‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	12,229 ^a	4	,016
Likelihood-Quotient	11,618	4	,020
Zusammenhang linear-mit-linear	10,109	1	,001
Anzahl der gültigen Fälle	239		

a. 2 Zellen (20,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5.
Die minimale erwartete Häufigkeit ist 2,76.

Tabelle 19.1.3.3: Kreuztabelle ‚Aufgabengebiet mal Eigene Karenzerfahrung‘

			eigene Karenzerfahrung			Gesamt
			ja	nein & Kind	nein & kein Kind	
Aufgabengebiet im Unternehmen	Geschäftsführung	Anzahl	7	92	18	117
		Erwartete Anzahl	22,3	68,0	26,7	117,0
	Personalleitung	Anzahl	13	30	11	54
		Erwartete Anzahl	10,3	31,4	12,3	54,0
	Personalwesen	Anzahl	13	11	15	39
		Erwartete Anzahl	7,4	22,7	8,9	39,0
	Personalverrechnung	Anzahl	9	4	6	19
		Erwartete Anzahl	3,6	11,0	4,3	19,0
	Sonstiges	Anzahl	4	3	5	12
		Erwartete Anzahl	2,3	7,0	2,7	12,0
	Gesamt	Anzahl	46	140	55	241
		Erwartete Anzahl	46,0	140,0	55,0	241,0

Tabelle 19.1.3.4: Chi-Quadrat-Test ‚Aufgabengebiet mal Eigene Karenzerfahrung‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	55,581 ^a	8	,000
Likelihood-Quotient	57,949	8	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	,985	1	,321
Anzahl der gültigen Fälle	241		

a. 4 Zellen (26,7%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5.
Die minimale erwartete Häufigkeit ist 2,29.

Tabelle 19.1.3.5: Kreuztabelle ‚Aufgabengebiet mal Betriebsgröße‘

			Betriebsgröße				Gesamt
			Kleinstbetrieb bis 9 MA	Kleinbetrieb 10 - 49 MA	Mittelbetrieb 50 - 249 MA	Großbetrieb ab 250 MA	
Aufgabengebiet im Unternehmen	Geschäftsführung	Anzahl	32	52	29	4	117
		Erwartete Anzahl	17,8	39,5	35,6	24,1	117,0
	Personalleitung	Anzahl	0	4	19	31	54
		Erwartete Anzahl	8,2	18,2	16,4	11,1	54,0
	Personalwesen	Anzahl	4	15	9	12	40
		Erwartete Anzahl	6,1	13,5	12,2	8,2	40,0
	Personalverrechnung	Anzahl	0	6	10	3	19
		Erwartete Anzahl	2,9	6,4	5,8	3,9	19,0
	Sonstiges	Anzahl	1	5	7	0	13
		Erwartete Anzahl	2,0	4,4	4,0	2,7	13,0
Gesamt		Anzahl	37	82	74	50	243
		Erwartete Anzahl	37,0	82,0	74,0	50,0	243,0

Tabelle 19.1.3.6: Chi-Quadrat-Test ‚Aufgabengebiet mal Betriebsgröße‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	103,781 ^a	12	,000
Likelihood-Quotient	116,685	12	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	16,197	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	243		

a. 6 Zellen (30,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5.
Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,98.

19.2 Unternehmensbezogene Merkmale

19.2.1 Branche

Tabelle 19.2.1.1: Kreuztabelle ‚Branche mal Betriebsgröße‘

			Betriebsgröße				Gesamt
			Kleinstbetrieb bis 9 MA	Kleinbetrieb 10 - 49 MA	Mittelbetrieb 50 - 249 MA	Großbetrieb ab 250 MA	
Branche Baugewerbe & Architektur	Anzahl		2	3	3	2	10
	Erwartete Anzahl		1,5	3,4	3,0	2,1	10,0
Industriebetriebe	Anzahl		3	16	19	25	63
	Erwartete Anzahl		9,6	21,3	19,2	13,0	63,0
Soziales, Kultur & Wissenschaft	Anzahl		1	3	6	7	17
	Erwartete Anzahl		2,6	5,7	5,2	3,5	17,0
Handel & Gewerbe	Anzahl		18	21	18	7	64
	Erwartete Anzahl		9,7	21,6	19,5	13,2	64,0
Dienstleistungen & Hotels	Anzahl		5	12	18	4	39
	Erwartete Anzahl		5,9	13,2	11,9	8,0	39,0
Banken, Beratung & Medien	Anzahl		8	27	10	5	50
	Erwartete Anzahl		7,6	16,9	15,2	10,3	50,0
Gesamt	Anzahl		37	82	74	50	243
	Erwartete Anzahl		37,0	82,0	74,0	50,0	243,0

Tabelle 19.2.1.2: Chi-Quadrat-Test ‚Branche mal Betriebsgröße‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	49,172 ^a	15	,000
Likelihood-Quotient	47,500	15	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	18,096	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	243		

a. 6 Zellen (25,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5.
Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,52.

Tabelle 19.2.1.3: Kreuztabelle ‚Brache mal Unternehmenskategorie‘

			Unternehmenskategorie			Gesamt
			Non Profit Organisation	Privatwirtschaft	Öffentlicher Bereich	
Branche	Baugewerbe & Architektur	Anzahl	0	10	0	10
		Erwartete Anzahl	,7	9,0	,4	10,0
	Industriebetriebe	Anzahl	0	62	1	63
		Erwartete Anzahl	4,1	56,5	2,3	63,0
	Soziales, Kultur & Wissenschaft	Anzahl	10	3	4	17
		Erwartete Anzahl	1,1	15,3	,6	17,0
	Handel & Gewerbe	Anzahl	0	62	2	64
		Erwartete Anzahl	4,2	57,4	2,4	64,0
	Dienstleistungen & Hotels	Anzahl	4	34	1	39
		Erwartete Anzahl	2,6	35,0	1,4	39,0
	Banken, Beratung & Medien	Anzahl	2	47	1	50
		Erwartete Anzahl	3,3	44,9	1,9	50,0
Gesamt		Anzahl	16	218	9	243
		Erwartete Anzahl	16,0	218,0	9,0	243,0

Tabelle 19.2.1.4: Chi-Quadrat-Test ‚Branche mal Unternehmenskategorie‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	111,531 ^a	10	,000
Likelihood-Quotient	71,659	10	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	,064	1	,800
Anzahl der gültigen Fälle	243		

a. 12 Zellen (66,7%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,37.

20 Anhang B: Kreuztabellen/Kontingenzanalysen ,normaler' und ,familienfreundlicher' Betriebe

20.1 Personenbezogene Merkmale

20.1.1 Geschlecht der Auskunftsperson

Tabelle 20.1.1.1: Kreuztabelle ,Geschlecht mal normale und familienfreundliche Betriebe'

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
normal	Anzahl	87	156	243
	Erwartete Anzahl	114,1	128,9	243,0
familienfreundlich	Anzahl	98	53	151
	Erwartete Anzahl	70,9	80,1	151,0
Gesamt	Anzahl	185	209	394
	Erwartete Anzahl	185,0	209,0	394,0

Tabelle 20.1.1.2: Chi-Quadrat-Test ,Geschlecht mal normale und familienfreundliche Betriebe'

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	31,659 ^b	1	,000		
Kontinuitätskorrektur ^a	30,501	1	,000		
Likelihood-Quotient	32,018	1	,000		
Exakter Test nach Fisher				,000	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	31,578	1	,000		
Anzahl der gültigen Fälle	394				

a. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

b. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 70,90.

20.1.2 Eigene Karenzerfahrung

Tabelle 20.1.2.1: Kreuztabelle ‚Eigene Karenzerfahrung mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

		Eigene Karenzerfahrung			Gesamt
		ja	nein & Kind	nein & kein Kind	
normal	Anzahl	46	140	55	241
	Erwartete Anzahl	66,4	123,0	51,6	241,0
familienfreundlich	Anzahl	62	60	29	151
	Erwartete Anzahl	41,6	77,0	32,4	151,0
Gesamt	Anzahl	108	200	84	392
	Erwartete Anzahl	108,0	200,0	84,0	392,0

Tabelle 20.1.2.2: Chi-Quadrat-Test ‚Eigene Karenzerfahrung mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	22,965 ^a	2	,000
Likelihood-Quotient	22,625	2	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	12,474	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	392		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 32,36.

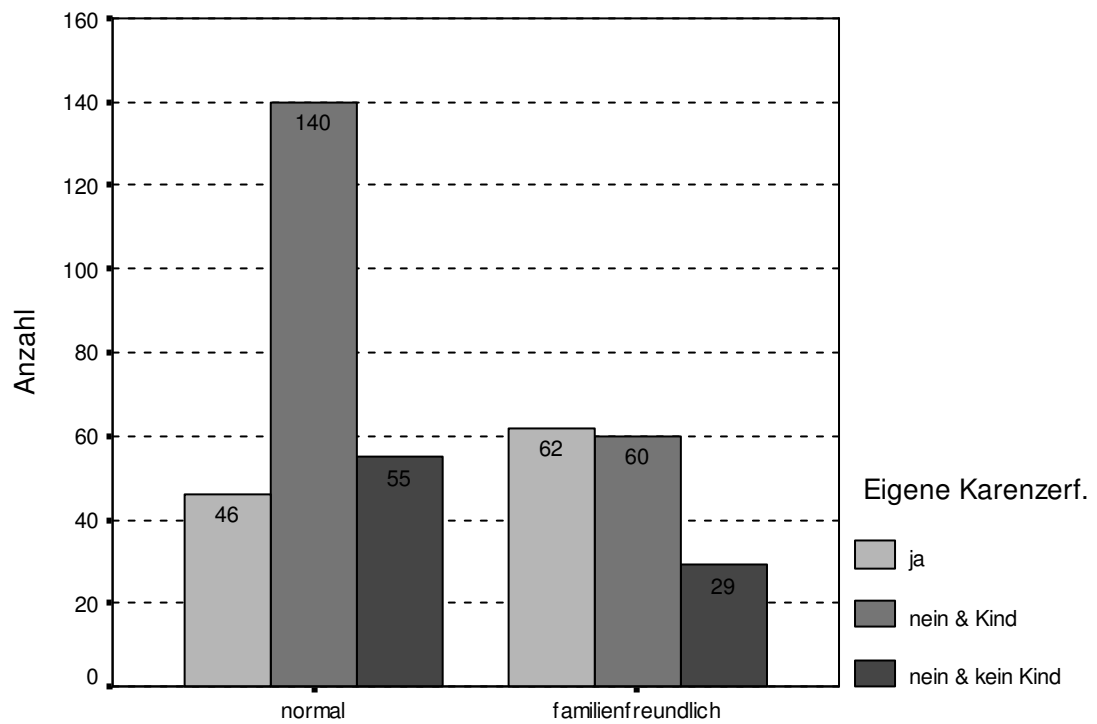


Abbildung 20.1.2.1: Anzahl der Unternehmen nach ‚Betriebskategorie‘ und ‚Familienfreundlichkeit‘

20.1.3 Alter der Auskunftsperson

Tabelle 20.1.3.1: Kreuztabelle ‚Alter mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

		Altersbereich				Gesamt
		unter 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	über 50 Jahre	
normal	Anzahl	12	57	106	63	238
	Erwartete Anzahl	11,1	66,6	106,7	53,6	238,0
familienfreundlich	Anzahl	6	51	67	24	148
	Erwartete Anzahl	6,9	41,4	66,3	33,4	148,0
Gesamt	Anzahl	18	108	173	87	386
	Erwartete Anzahl	18,0	108,0	173,0	87,0	386,0

Tabelle 20.1.3.2: Chi-Quadrat-Test ‚Alter mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	8,062 ^a	3	,045
Likelihood-Quotient	8,183	3	,042
Zusammenhang linear-mit-linear	4,796	1	,029
Anzahl der gültigen Fälle	386		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 6,90.

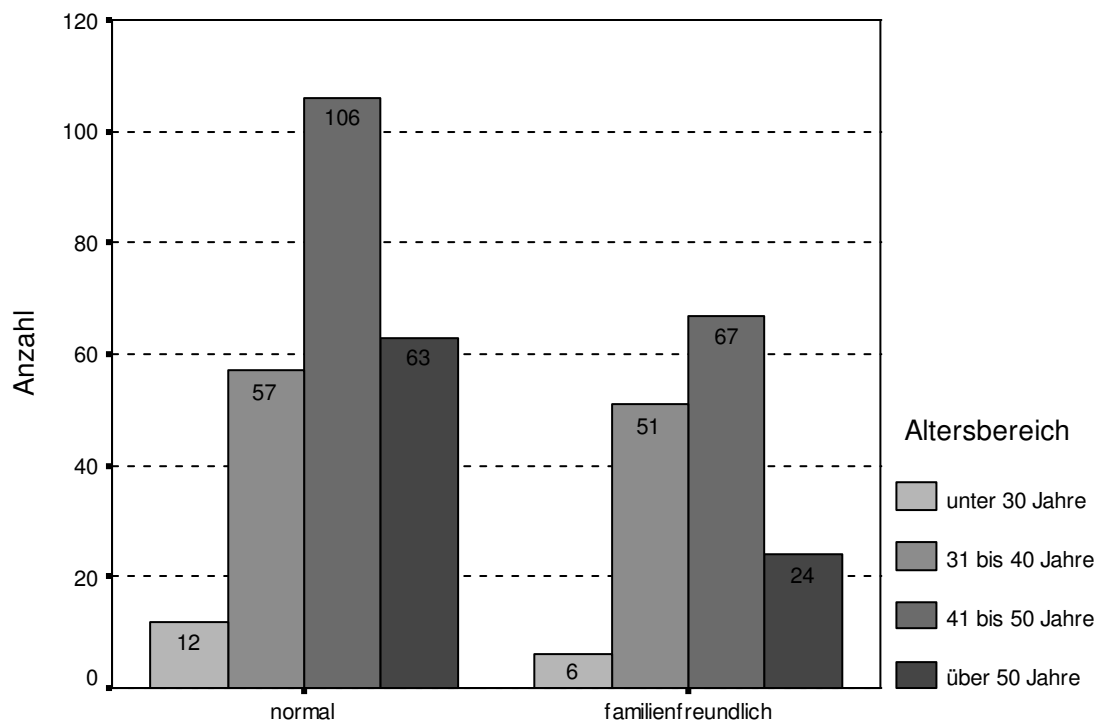


Abbildung 20.1.3.1: Anzahl der Unternehmen nach ‚Alter‘ und ‚Familienfreundlichkeit‘

20.1.4 Höchster Schulabschluss

Tabelle 20.1.4.1: Kreuztabelle ‚Höchster Schulabschluss mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

		Höchster Schulabschluss				Gesamt
		Lehrabschluss	(berufsbildende) mittlere Schule	Schule mit Maturabschluss	Hochschule/Universität	
normal	Anzahl	24	67	41	109	241
	Erwartete Anzahl	27,2	56,2	58,1	99,5	241,0
familienfreundlich	Anzahl	20	24	53	52	149
	Erwartete Anzahl	16,8	34,8	35,9	61,5	149,0
Gesamt	Anzahl	44	91	94	161	390
	Erwartete Anzahl	44,0	91,0	94,0	161,0	390,0

Tabelle 20.1.4.2: Chi-Quadrat-Test ‚Schulabschluss mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	21,911 ^a	3	,000
Likelihood-Quotient	21,768	3	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	,260	1	,610
Anzahl der gültigen Fälle	390		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 16,81.

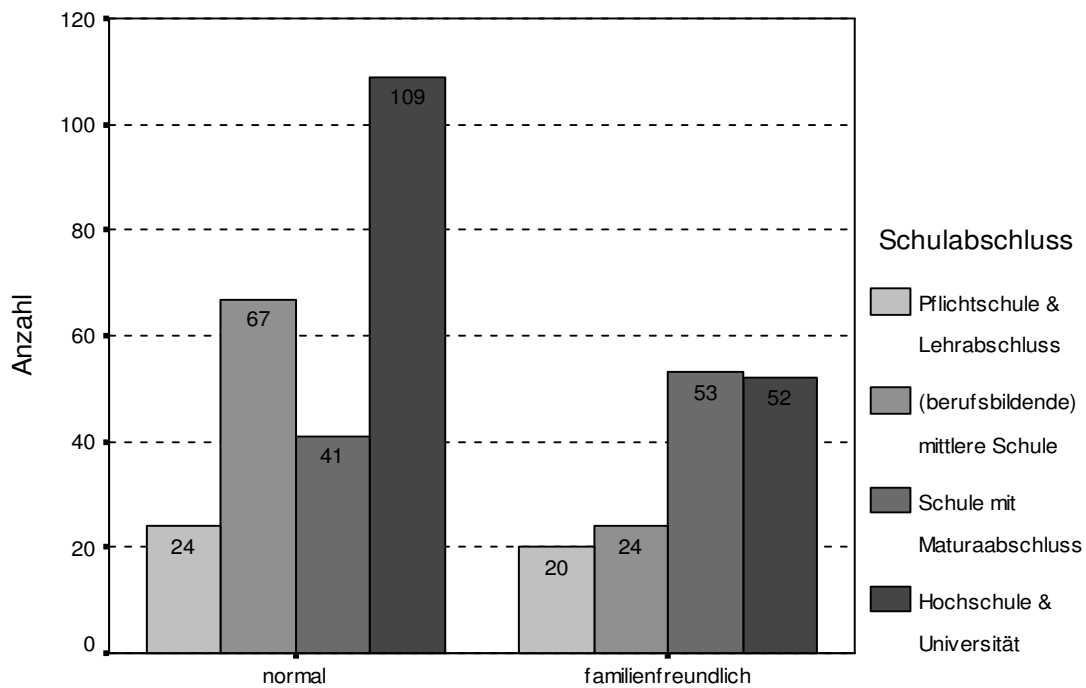


Abbildung 20.1.4.1: Anzahl der Unternehmen nach ‚Schulabschluss‘ und ‚Familienfreundlichkeit‘

20.2 Unternehmensbezogene Merkmale

20.2.1 Bundesland

Tabelle 20.2.1.1: Kreuztabelle ‚Bundesland mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

		Bundesland									Gesamt
		B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	
normal	Anzahl	9	17	44	32	19	30	22	5	65	243
	Erwartete Anzahl	13,5	21,5	47,4	28,3	18,5	29,5	17,2	13,5	53,5	243,0
familienfr.	Anzahl	13	18	33	14	11	18	6	17	22	152
	Erwartete Anzahl	8,5	13,5	29,6	17,7	11,5	18,5	10,8	8,5	33,5	152,0
Gesamt	Anzahl	22	35	77	46	30	48	28	22	87	395
	Erwartete Anzahl	22,0	35,0	77,0	46,0	30,0	48,0	28,0	22,0	87,0	395,0

Tabelle 20.2.1.2: Chi-Quadrat-Test ‚Bundesland mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	32,189 ^a	8	,000
Likelihood-Quotient	32,461	8	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	6,538	1	,011
Anzahl der gültigen Fälle	395		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 8,47.

20.2.2 Unternehmenskategorie

Tabelle 20.2.2.1: Kreuztabelle ‚Unternehmenskategorie mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

		Unternehmenskategorie			Gesamt
		Non Profit Organisation	Privatwirtschaft	Öffentlicher Bereich	
normal	Anzahl	16	218	9	243
	Erwartete Anzahl	32,0	190,1	20,9	243,0
familienfreundlich	Anzahl	36	91	25	152
	Erwartete Anzahl	20,0	118,9	13,1	152,0
Gesamt	Anzahl	52	309	34	395
	Erwartete Anzahl	52,0	309,0	34,0	395,0

Tabelle 20.2.2.2: Chi-Quadrat-Test ‚Unternehmenskategorie mal normale u. familienfr. Betriebe‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	32,189 ^a	8	,000
Likelihood-Quotient	32,461	8	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	6,538	1	,011
Anzahl der gültigen Fälle	395		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 8,47.

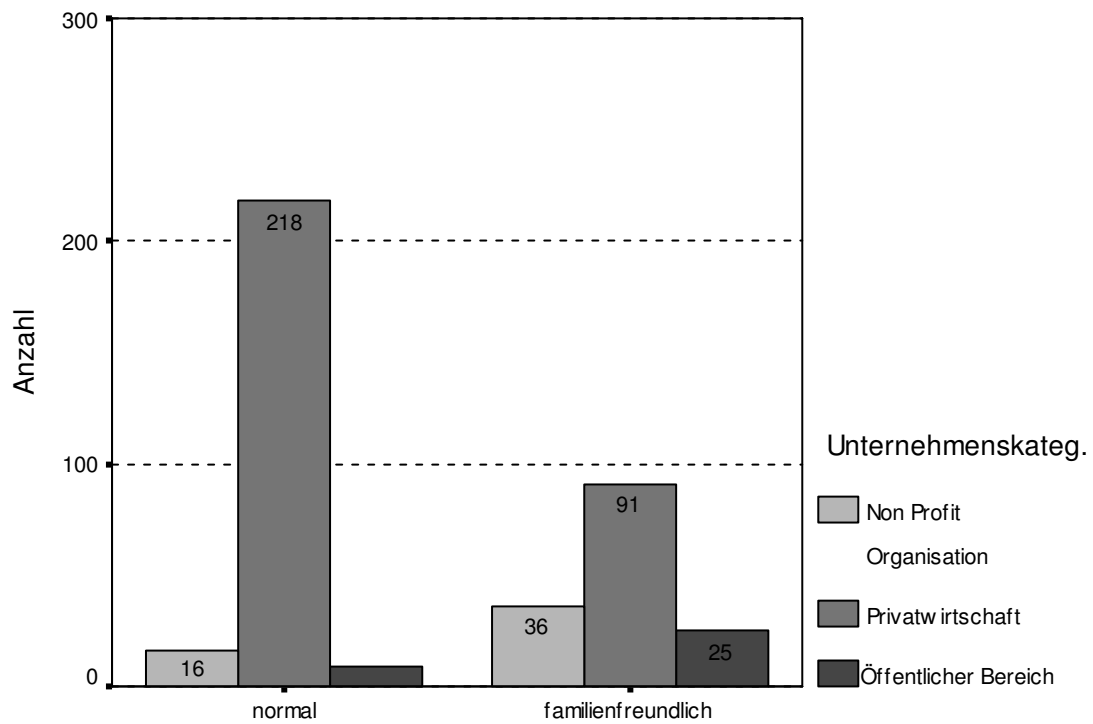


Abbildung 20.2.2.1: Anzahl Unternehmen nach ‚Unternehmenskategorie‘ und ‚Familienfreundlichkeit‘

20.2.3 Branche

Tabelle 20.2.3.1: Kreuztabelle ‚Branche mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

		Branche						Gesamt
		Baugewerbe & Architektur	Industriebetriebe	Soziales, Kultur & Wissenschaft	Handel & Gewerbe	Dienstleistungen & Hotels	Banken, Beratung & Medien	
normal	Anzahl	10	63	17	64	39	50	243
	Erwartete Anzahl	8,0	51,1	35,7	60,3	43,1	44,9	243,0
familienfr.	Anzahl	3	20	41	34	31	23	152
	Erwartete Anzahl	5,0	31,9	22,3	37,7	26,9	28,1	152,0
Gesamt	Anzahl	13	83	58	98	70	73	395
	Erwartete Anzahl	13,0	83,0	58,0	98,0	70,0	73,0	395,0

Tabelle 20.2.3.2: Chi-Quadrat-Test ‚Branche mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	37,064 ^a	5	,000
Likelihood-Quotient	36,934	5	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	,126	1	,722
Anzahl der gültigen Fälle	395		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 5,00.

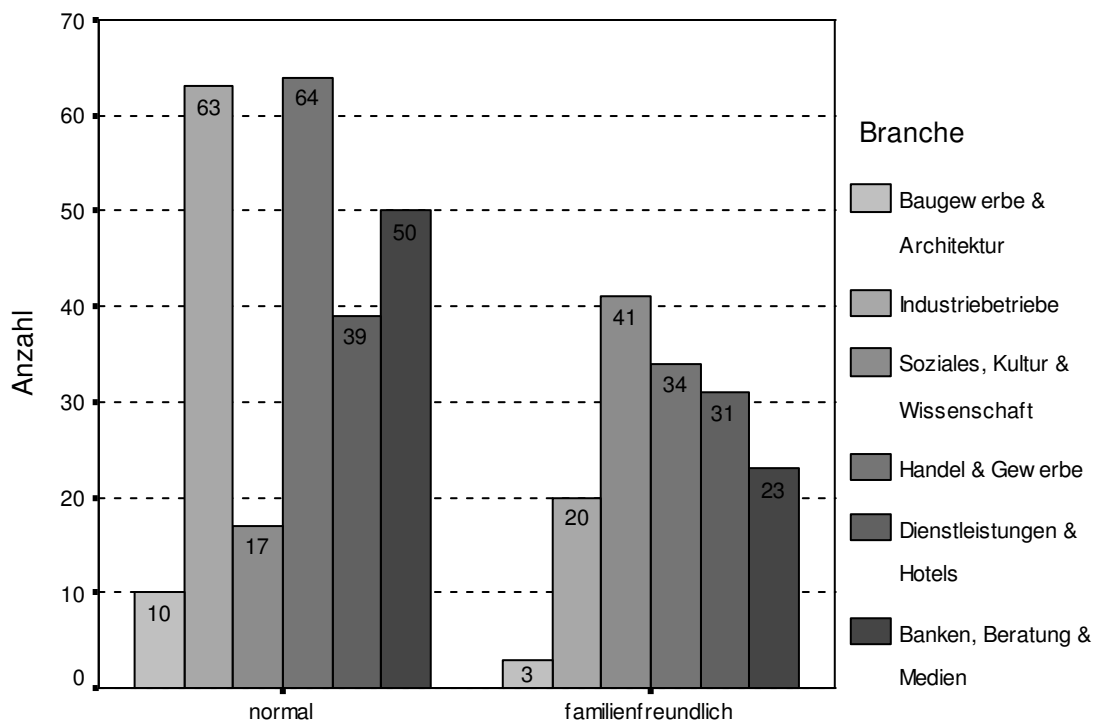


Abbildung 20.2.3.1: Anzahl der Unternehmen nach ‚Branche‘ und ‚Familienfreundlichkeit‘

20.2.4 Frauenanteil

Tabelle 20.2.4.1: Kreuztabelle ‚Frauenanteil mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

		Frauenanteil				Gesamt
		bis 25%	25 bis 50%	51 bis 75%	76 bis 100%	
normal	Anzahl	85	62	61	29	237
	Erwartete Anzahl	58,6	54,4	66,0	58,0	237,0
familienfreundlich	Anzahl	11	27	47	66	151
	Erwartete Anzahl	37,4	34,6	42,0	37,0	151,0
Gesamt	Anzahl	96	89	108	95	388
	Erwartete Anzahl	96,0	89,0	108,0	95,0	388,0

Tabelle 20.2.4.2: Chi-Quadrat-Test ‚Frauenanteil mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	71,481 ^a	3	,000
Likelihood-Quotient	76,274	3	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	70,013	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	388		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 34,64.

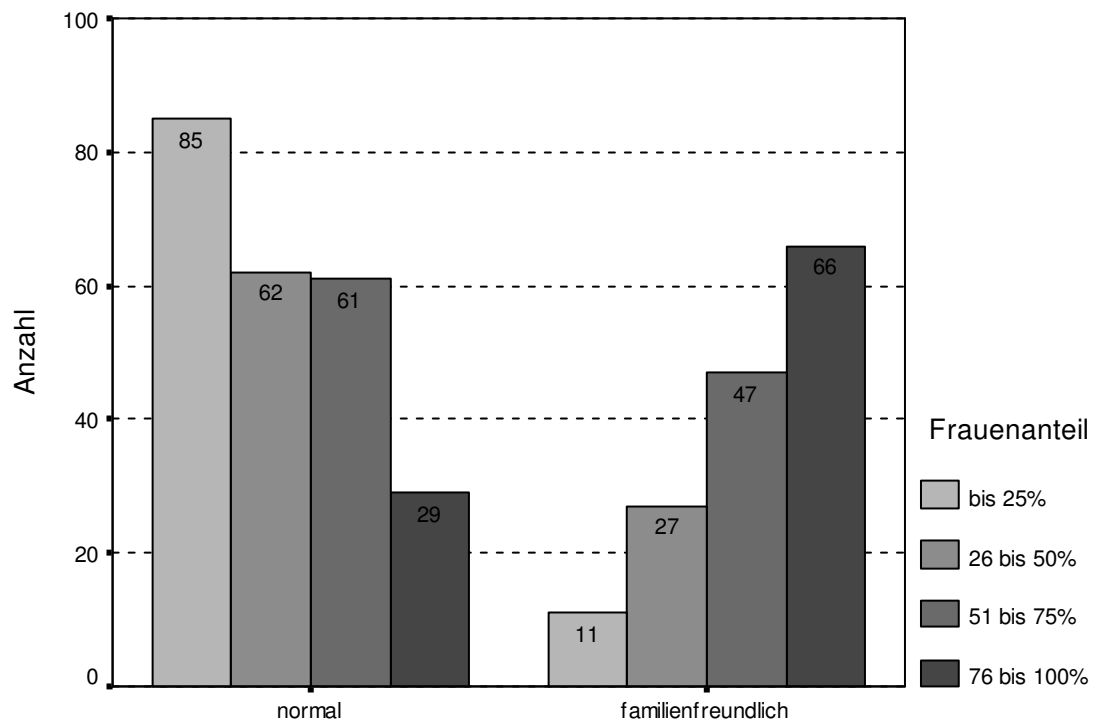


Abbildung 20.2.4.1: Anzahl der Unternehmen nach ‚Frauenanteil‘ und ‚Familienfreundlichkeit‘

20.2.5 Flexible Arbeitszeit

Tabelle 20.2.5.1: Kreuztabelle ‚Flexible Arbeitszeit mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

		Anteil flexibler Arbeitszeit				Gesamt
		bis 25%	26 bis 50%	51 bis 75%	76 bis 100%	
normal	Anzahl	104	34	12	75	225
	Erwartete Anzahl	86,8	38,3	13,2	86,8	225,0
familienfreundlich	Anzahl	41	30	10	70	151
	Erwartete Anzahl	58,2	25,7	8,8	58,2	151,0
Gesamt	Anzahl	145	64	22	145	376
	Erwartete Anzahl	145,0	64,0	22,0	145,0	376,0

Tabelle 20.2.5.2: Chi-Quadrat-Test ‚Flexible Arbeitszeit mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	13,953 ^a	3	,003
Likelihood-Quotient	14,251	3	,003
Zusammenhang linear-mit-linear	10,846	1	,001
Anzahl der gültigen Fälle	376		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 8,84.

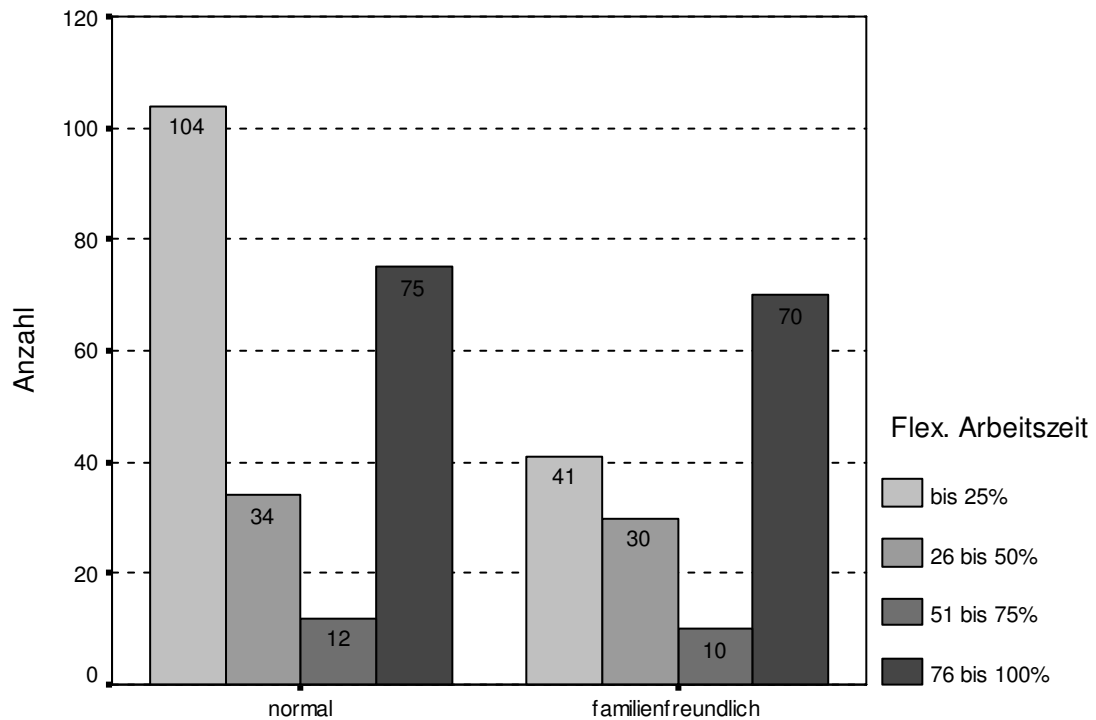


Abbildung 20.2.5.1: Anzahl der Unternehmen nach ‚Flexibler Arbeitszeit‘ und ‚Familienfreundlichkeit‘

20.2.6 Teilzeitarbeit

Tabelle 20.2.6.1: Kreuztabelle ‚Teilzeitarbeit mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

		Anteil Teilzeitarbeit				Gesamt
		bis 25%	26 bis 50%	51 bis 75%	76 bis 100%	
normal	Anzahl	171	34	13	4	222
	Erwartete Anzahl	135,2	50,3	22,7	13,8	222,0
familienfreundlich	Anzahl	55	50	25	19	149
	Erwartete Anzahl	90,8	33,7	15,3	9,2	149,0
Gesamt	Anzahl	226	84	38	23	371
	Erwartete Anzahl	226,0	84,0	38,0	23,0	371,0

Tabelle 20.2.6.2: Chi-Quadrat-Test ‚Teilzeitarbeit mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	64,285 ^a	3	,000
Likelihood-Quotient	65,571	3	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	58,178	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	371		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 9,24.

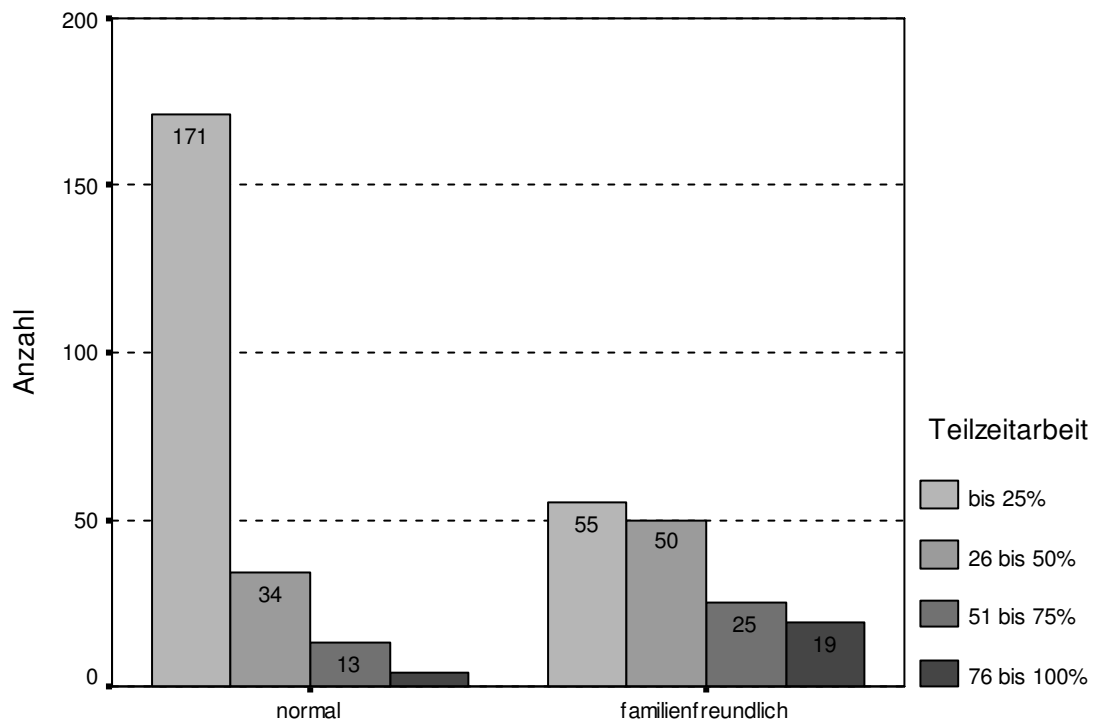


Abbildung 20.2.6.1: Anzahl der Unternehmen nach ‚Teilzeitarbeit‘ und ‚Familienfreundlichkeit‘

20.2.7 Erfahrung mit Väterkarenz seit 1994

Tabelle 20.2.7.1: Kreuztabelle ‚Väterkarenzerfahrung mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

		Erfahrung mit Väterkarenz seit 1994		Gesamt
		Nein	Ja	
normal	Anzahl	197	36	233
	Erwartete Anzahl	185,8	47,2	233,0
familienfreundlich	Anzahl	110	42	152
	Erwartete Anzahl	121,2	30,8	152,0
Gesamt	Anzahl	307	78	385
	Erwartete Anzahl	307,0	78,0	385,0

Tabelle 20.2.7.2: Chi-Quadrat-Test ‚Väterkarenzerfahrung mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	8,449 ^b	1	,004		
Kontinuitätskorrektur ^a	7,711	1	,005		
Likelihood-Quotient	8,288	1	,004		
Exakter Test nach Fisher				,004	,003
Zusammenhang linear-mit-linear	8,427	1	,004		
Anzahl der gültigen Fälle	385				

a. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

b. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 30,79.

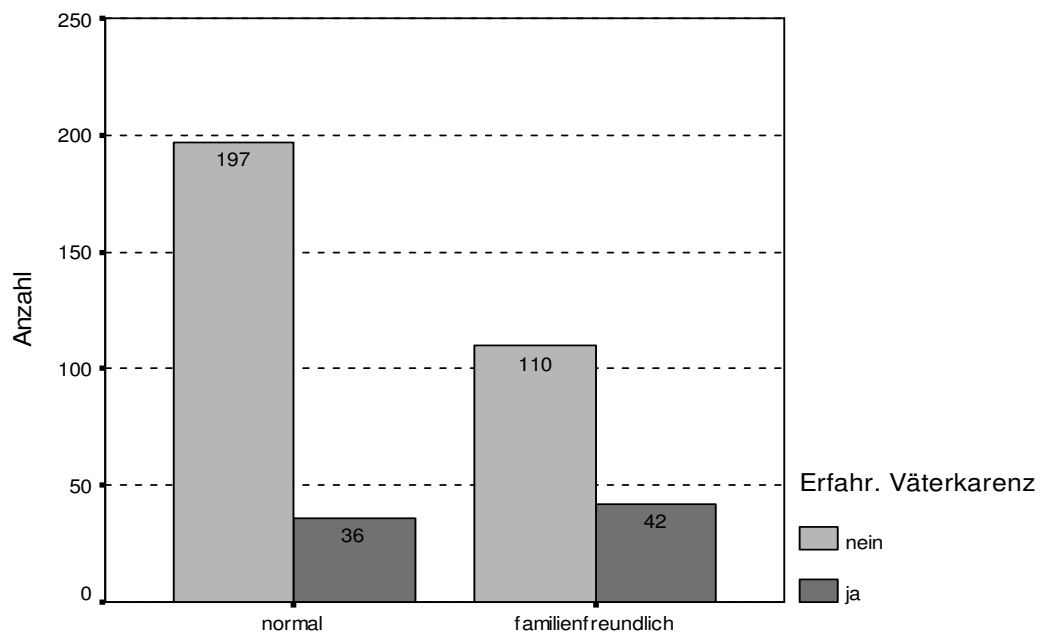


Abbildung 20.2.7.1: Anzahl der Unternehmen nach ‚Väterkarenzerfahrung‘ und ‚Familienfreundlichkeit‘

20.2.8 Ansprechperson für Karenzfragen

Tabelle 20.2.8.1: Kreuztabelle ‚Ansprechperson mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

		Ansprechperson für Karenzfragen		Gesamt
		ja	nein	
normal	Anzahl	112	125	237
	Erwartete Anzahl	132,4	104,6	237,0
familienfreundlich	Anzahl	103	45	148
	Erwartete Anzahl	82,6	65,4	148,0
Gesamt	Anzahl	215	170	385
	Erwartete Anzahl	215,0	170,0	385,0

Tabelle 20.2.8.2: Chi-Quadrat-Test ‚Ansprechperson mal normale und familienfreundliche Betriebe‘

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	18,435 ^b	1	,000		
Kontinuitätskorrektur ^a	17,540	1	,000		
Likelihood-Quotient	18,792	1	,000		
Exakter Test nach Fisher				,000	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	18,387	1	,000		
Anzahl der gültigen Fälle	385				

a. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

b. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 65,35.

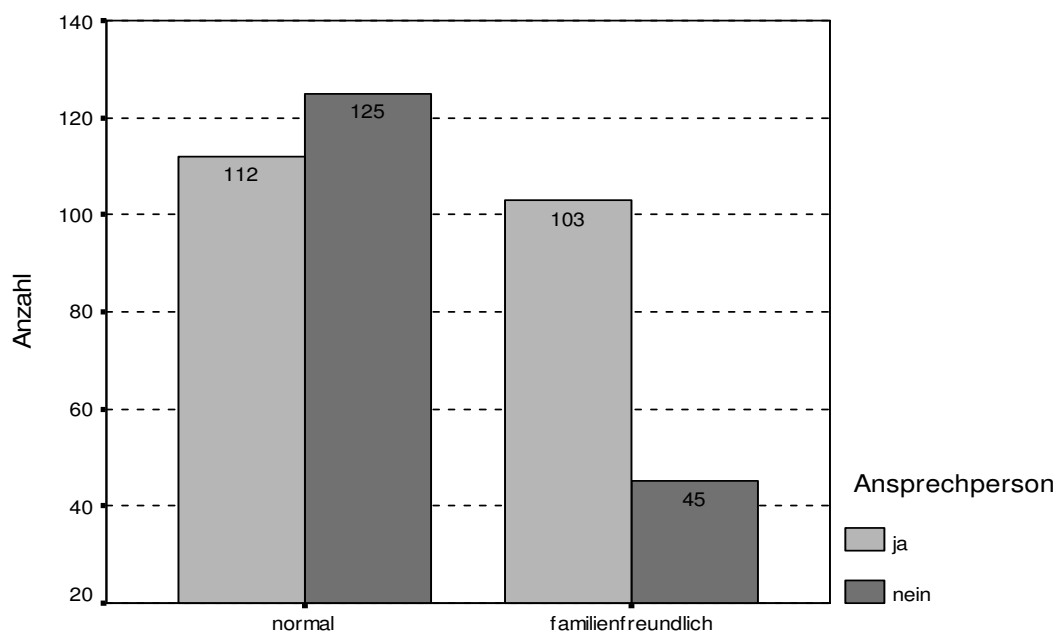


Abbildung 20.2.8.1: Anzahl der Unternehmen nach ‚Ansprechperson‘ und ‚Familienfreundlichkeit‘

21 Anhang C: Faktoren- und Reliabilitätsanalysen der ‚normalen‘ Unternehmen

Hinweis: Alle Faktorenanalysen wurden mittels der Hauptkomponentenanalyse berechnet. Die angegebenen Werte sind jene nach der Varimax-Rotation mit Kaisernormalisierung. Ladungen über .30 werden angezeigt.

21.1 Motive von Karenzvätern

Table 21.1.1: Komponentenmatrix ‚Motive von Karenzvätern‘

	Komponente		
	Neue Vaterschaft $\lambda = 3.25$ (36.15 %)	Gleichstellung $\lambda = 1.54$ (17.12 %)	Berufliche Gründe $\lambda = 1.43$ (15.84 %)
intensivere Beziehung zum Kind	.87		
Zeit mit Kind	.86		
beide Erziehungszuständigkeit	.74		
beide Eltern wichtig für Kind	.70	.47	
Partnerin unterstützen bei Vereinbarkeit	.70	.34	
Voraussetzung für Geburt eines Kindes		.78	
Beitrag zur Geschlechtergleichstellung	.45	.69	
berufliche Neuorientierung			.83
Abwechslung von Beruf			.79

Anmerkung: Erklärte Gesamtvarianz: 69.11%

Table 21.1.2: Reliabilitätsanalyse ‚Motive von Karenzvätern‘

	Mean	Std Dev	Cases
Item 1 – beide Erziehungszuständigkeit	5,1314	1,1165	236,0
Item 2 – Zeit mit Kind	4,5042	1,3321	236,0
Item 3 – Partnerin unterstützen bei Vereinbarkeit	4,4661	1,2251	236,0
Item 4 – Abwechslung vom Beruf	3,3983	1,4030	236,0
Item 5 – intensivere Beziehung zum Kind	4,7881	1,1511	236,0
Item 6 – Voraussetzung für Geburt eines Kindes	2,7754	1,3855	236,0
Item 7 – Beitrag zur Geschlechtergleichstellung	3,2839	1,4989	236,0
Item 8 – beide Erziehungszuständigkeit	4,2797	1,3361	236,0
Item 9 – berufliche Neuorientierung	2,8941	1,3279	236,0

Tabelle 21.1.3: Reliabilitätsanalyse ‚Motive von Karenzvätern‘

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
Item 1	30,3898	41,2006	,3800	,3094	,7466
Item 2	31,0169	36,3572	,6077	,6169	,7105
Item 3	31,0551	37,1757	,6169	,4592	,7116
Item 4	32,1229	41,9891	,2165	,1607	,7737
Item 5	30,7331	36,8859	,6924	,6765	,7027
Item 6	32,7458	41,0585	,2768	,1981	,7640
Item 7	32,2373	36,2413	,5211	,4200	,7240
Item 8	31,2415	35,8521	,6410	,5778	,7047
Item 9	32,6271	44,0221	,1196	,1867	,7855

Reliability Coefficients 9 items

Alpha = ,7602 Standardized item alpha = ,7676

21.2 Kontakt zum Unternehmen während der Karenzierung

Tabelle 21.2.1: Komponentenmatrix ‚Kontakt zum Unternehmen während der Karenzierung‘

	Komponente	
	Beschäftigung $\lambda = 2.53$ (42.23 %)	Information $\lambda = 1.70$ (28.26 %)
Teilzeitarbeit	.88	
geringfügige Beschäftigung	.88	
freie Mitarbeit	.73	.35
Urlaubsvertretungen	.59	
Weiterbildungsmaßnahmen		.89
Teilnahme an Sitzungen		.82

Anmerkung: Erklärte Gesamtvarianz: 70.49%

Tabelle 21.2.2: Reliabilitätsanalyse ‚Kontakt zum Unternehmen während der Karenzierung‘

	Mean	Std Dev	Cases
Item 1 – Urlaubsvertretungen	3,2479	1,6902	234,0
Item 2 – freie Mitarbeit	3,5598	1,7865	234,0
Item 3 – geringfügige Beschäftigung	4,0684	1,6714	234,0
Item 4 – Teilzeitarbeit	4,0214	1,6662	234,0
Item 5 – Teilnahme an Sitzungen	2,9188	1,7742	234,0
Item 6 – Weiterbildungsmaßnahmen	3,1068	1,7704	234,0

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
Item 1	17,6752	42,4177	,5076	,2750	,8067
Item 2	17,3632	38,5585	,6625	,4975	,7732
Item 3	16,8547	39,1805	,6918	,6397	,7680
Item 4	16,9017	40,5697	,6173	,5648	,7840
Item 5	18,0043	40,5279	,5654	,4146	,7950
Item 6	17,8162	42,4425	,4713	,3550	,8151

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = ,8195 Standardized item alpha = ,8202

21.3 Erleichterung des Wiedereinstieges

Tabelle 21.3.1: Komponentenmatrix ‚Erleichterung des Wiedereinstieges‘

	Komponente	
	Zeitflexibilität $\lambda = 2.12$ (35.36 %)	Arbeitsplatzgarantie $\lambda = 1.95$ (32.50 %)
ursprünglicher Arbeitsplatz bei Führungspersonal	.88	
ursprünglicher Arbeitsplatz bei MitarbeiterInnen	.87	
adäquate andere Position bei Führungspersonal	.65	.37
individuell abgestimmte Arbeitszeit		.81
Teilzeit nach Karenzierung		.79
Tele- und Heimarbeit nach Karenzierung		.71

Anmerkung: Erklärte Gesamtvarianz: 67.85 %

Tabelle 21.3.2: Reliabilitätsanalyse ‚Erleichterung des Wiedereinstieges‘

	Mean	Std Dev	Cases
Item 1 – Teilzeit nach Karenzierung	4,6450	1,3103	231,0
Item 2 – individuell abgestimmte Arbeitszeit	4,4762	1,3635	231,0
Item 3 – Tele- und Heimarbeit nach Karenzierung	2,4762	1,6650	231,0
Item 4 – ursprünglicher Arbeitsplatz MitarbeiterInnen	4,3117	1,1488	231,0
Item 5 – ursprünglicher Arbeitsplatz Führungspersonal	4,1645	1,3445	231,0
Item 6 – adäquate andere Position Führungspersonal	4,2771	1,4390	231,0

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
Item 1	19,7056	21,0782	,5853	,5154	,6671
Item 2	19,8745	20,5624	,5997	,5328	,6611
Item 3	21,8745	23,1363	,2453	,1404	,7759
Item 4	20,0390	23,5333	,4472	,4548	,7068
Item 5	20,1861	21,9087	,4863	,4988	,6943
Item 6	20,0736	20,6772	,5417	,3401	,6772

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = ,7356 Standardized item alpha = ,7487

21.4 Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen

Tabelle 21.4.1: Komponentenmatrix ‚Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘

	Komponente
	Veränderung von Kompetenzen $\lambda = 2.53$ (55.62 %)
Konfliktlösefähigkeit	.82
Belastbarkeit	.81
Organisationsfähigkeit	.78
Lernfähigkeit	.77
Flexibilität im Arbeitsalltag	.76
Problemlösefähigkeit	.75
Entscheidungsfähigkeit	.75
Teamfähigkeit	.74
Eigeninitiative	.72
Fähigkeit zur Personenführung	.72
Kommunikationsfähigkeit	.54

Anmerkung: Erklärte Gesamtvarianz: 55.62 %

Tabelle 21.4.2: Reliabilitätsanalyse ‚Veränderung von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘

	Mean	Std Dev	Cases
Item 1 – Kommunikationsfähigkeit	4,3942	1,0359	241,0
Item 2 – Organisationsfähigkeit	5,0581	1,1783	241,0
Item 3 – Entscheidungsfähigkeit	4,4025	1,0992	241,0
Item 4 – Flexibilität im Arbeitsalltag	4,8133	1,3733	241,0
Item 5 – Problemlösefähigkeit	4,3900	1,1279	241,0
Item 6 – Konfliktlösefähigkeit	4,8216	1,1995	241,0
Item 7 – Teamfähigkeit	4,6515	1,1739	241,0
Item 8 – Eigeninitiative	4,6598	1,1939	241,0
Item 9 – Lernfähigkeit	4,9004	1,1860	241,0
Item 10 – Fähigkeit zur Personenführung	4,4689	1,0840	241,0
Item 11 – Belastbarkeit	5,0622	1,4492	241,0

Tabelle 21.4.3: Reliabilitätsanalyse ‚Veränderung von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
Item 1	47,2282	85,5769	,4728	,3090	,9205
Item 2	46,5643	79,2719	,7174	,5894	,9098
Item 3	47,2199	80,8889	,6886	,5625	,9113
Item 4	46,8091	76,9634	,6998	,5445	,9109
Item 5	47,2324	80,5041	,6885	,5475	,9113
Item 6	46,8008	77,9268	,7718	,6324	,9070
Item 7	46,9710	80,0117	,6819	,5330	,9115
Item 8	46,9627	80,2944	,6539	,4778	,9129
Item 9	46,7220	79,3266	,7089	,5316	,9102
Item 10	47,1535	81,6888	,6556	,5019	,9128
Item 11	46,5602	74,6974	,7550	,6055	,9080

Reliability Coefficients 11 items

Alpha = ,9190 Standardized item alpha = ,9188

21.5 Nutzen und Reaktionen im Unternehmen einer aktiven Förderung von Väternkarenz

Tabelle 21.5.1: Komponentenmatrix ‚Nutzen und Reaktionen im Unternehmen einer aktiven Förderung von Väternkarenz‘

	Komponente	
	Nutzen $\lambda = 3.83$ (38.32 %)	Reaktionen $\lambda = 2.55$ (25.45 %)
Identifikation mit Unternehmen	.84	
Motivation der männlichen Mitarbeiter	.82	.30
Arbeitsklima im Unternehmen	.79	.35
Fluktuation von männlichen Mitarbeitern	.78	
Image am Arbeitsmarkt	.72	.30
Image bei Kunden	.68	.36
Unterstützung männlicher Vorgesetzter		.76
Anerkennung bei Kollegen		.76
Unterstützung weiblicher Vorgesetzter	.34	.74
Anerkennung bei Kolleginnen		.61

Anmerkung: Erklärte Gesamtvarianz: 63.77 %

Tabelle 21.5.2: Reliabilitätsanalyse ‚Nutzen und Reaktionen im Unternehmen einer aktiven Förderung von Väternkarenz‘

	Mean	Std Dev	Cases
Item 1 – Fluktuation von männlichen Mitarbeitern	2,1159	1,4140	233,0
Item 2 – Motivation der männlichen Mitarbeiter	2,6009	1,5027	233,0
Item 3 – Identifikation mit Unternehmen	2,5966	1,5201	233,0
Item 4 – Arbeitsklima im Unternehmen	2,7768	1,4948	233,0
Item 5 – Image am Arbeitsmarkt	3,6052	1,6939	233,0
Item 6 – Image bei Kunden	2,7811	1,5506	233,0
Item 7 – Anerkennung bei Kollegen	2,6137	1,2374	233,0
Item 8 – Anerkennung bei Kolleginnen	4,4077	1,2870	233,0
Item 9 – Unterstützung männlicher Vorgesetzter	2,6695	1,3319	233,0
Item 10 – Unterstützung weiblicher Vorgesetzter	3,7725	1,3597	233,0

Tabelle 21.5.3: Reliabilitätsanalyse ‚Nutzen und Reaktionen im Unternehmen einer aktiven Förderung von Väterkarenz‘

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
Item 1	27,8240	88,6025	,5874	,4650	,8852
Item 2	27,3391	82,7595	,7761	,7025	,8718
Item 3	27,3433	84,2695	,7044	,6582	,8770
Item 4	27,1631	82,5854	,7883	,6858	,8709
Item 5	26,3348	82,4392	,6804	,5634	,8791
Item 6	27,1588	84,3669	,6834	,5302	,8785
Item 7	27,3262	92,9276	,4937	,3977	,8907
Item 8	25,5322	92,1035	,5051	,4067	,8901
Item 9	27,2704	92,6205	,4620	,4251	,8928
Item 10	26,1674	88,1141	,6375	,5410	,8819

Reliability Coefficients 10 items

Alpha = ,8927 Standardized item alpha = ,8906

21.6 Gründe für geringe Väterkarenz-Quote in Österreich

Tabelle 21.6.1: Komponentenmatrix ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote in Österreich‘

	Komponente		
	Neg. Reaktionen von Frauen $\lambda = 2.16$ (27.04 %)	Neg. Auswirkungen auf Arbeit $\lambda = 2.16$ (27.02 %)	Ernährer & Finanz $\lambda = 1.24$ (15.52 %)
negative Reaktionen von Arbeitskolleginnen	.89		
negative Reaktionen von weiblichen Vorgesetzten	.88		
Nachteile für berufliche Laufbahn		.84	
Angst vor Arbeitsplatzverlust		.84	
negative Reaktionen von Arbeitskollegen	.52	.59	
negative Reaktionen von männlichen Vorgesetzten	.55	.59	
Mann als Familiernährer			.80
geringe finanzielle Mittel			.73

Anmerkung: Erklärte Gesamtvarianz: 69.58 %

Tabelle 21.6.2: Reliabilitätsanalyse ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote in Österreich‘

	Mean	Std Dev	Cases
Item 1 – geringe finanzielle Mittel	5,2899	1,0494	238,0
Item 2 – Mann als Familiernährer	4,7143	1,2639	238,0
Item 3 – negative Reaktionen von männliche Vorgesetzten	4,2563	1,3861	238,0
Item 4 – negative Reaktionen von weiblichen Vorgesetzten	2,8697	1,4741	238,0
Item 5 – negative Reaktionen von Arbeitskollegen	3,9034	1,4965	238,0
Item 6 – negative Reaktionen von Arbeitskolleginnen	2,6849	1,3922	238,0
Item 7 – Angst vor Arbeitsplatzverlust	4,6765	1,3689	238,0
Item 8 – Nachteile für die berufliche Laufbahn	5,0798	1,0781	238,0

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
Item 1	28,1849	38,4804	,2270	,1026	,7754
Item 2	28,7605	37,7778	,2035	,0905	,7834
Item 3	29,2185	30,5428	,6575	,5763	,7050
Item 4	30,6050	31,8433	,5122	,5998	,7331
Item 5	29,5714	30,1193	,6196	,5505	,7109
Item 6	30,7899	32,8671	,4844	,5787	,7383
Item 7	28,7983	32,4739	,5249	,4638	,7308
Item 8	28,3950	35,1261	,4890	,4382	,7401

Reliability Coefficients 8 items
Alpha = ,7665 Standardized item alpha = ,7592

21.7 Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung

Tabelle 21.7.1: Komponentenmatrix ‚Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung‘

	Komponente
	Veränderungen $\lambda = 2.45$ (60.89 %)
finanzielle Anreize	.82
flexiblere Karenzregelung	.82
gleichzeitige Karenzierung	.74
Anhebung der Zuverdienstgrenze	.74

Anmerkung: Erklärte Gesamtvarianz: 60.72 %

Tabelle 21.7.2: Reliabilitätsanalyse ‚Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung‘

	Mean	Std Dev	Cases
Item 1 – gleichzeitige Karenzierung	3,0667	1,6402	240,0
Item 2 – Anhebung der Zuverdienstgrenze	4,4667	1,7111	240,0
Item 3 – finanzielle Anreize	3,6958	1,7221	240,0
Item 4 – flexiblere Karenzregelung	3,7500	1,6300	240,0

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
Item 1	11,9125	17,2183	,5443	,3261	,7551
Item 2	10,5125	16,7530	,5452	,3228	,7557
Item 3	11,2833	15,6349	,6401	,4164	,7061
Item 4	11,2292	16,2694	,6381	,4166	,7086

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,7847 Standardized item alpha = ,7850

21.8 Übersicht aller 15 Skalen

Tabelle 21.8.1: Testwerte und Faktorenanalyse aller 15 Skalen

Skala	Anzahl der Items	Mittelwert bzw. Median	Standardabweichung bzw. Quartil	Anzahl	Normalverteilung	Signifikanz (2-seitig)	Eigenwert	Erklärte Gesamtvarianz	Reliabilität
Motive neue Vaterschaft	5	$Md = 4.80$	$Q_1 = 4.20 / Q_3 = 5.40$	$n = 237$	$z = 1.82$	$p = .003$	$\lambda = 3.21$	64.17%	$\alpha = .86$
Motive Gleichstellung	2	$Md = 3.00$	$Q_1 = 2.00 / Q_3 = 4.00$	$n = 241$	$z = 1.67$	$p = .008$	$\lambda = 1.32$	66.14%	$\alpha = .55$
Motive berufliche Gründe	2	$Md = 3.00$	$Q_1 = 2.00 / Q_3 = 4.00$	$n = 241$	$z = 1.65$	$p = .009$	$\lambda = 1.38$	68.84%	$\alpha = .55$
Kontakt durch Beschäftigung während Karenzierung	4	$x = 3.73$	$s = 1.37$	$n = 236$	$z = 1.31$	$p = .065$	$\lambda = 2.62$	65.42%	$\alpha = .82$
Kontakt durch Information während Karenzierung	2	$Md = 3.00$	$Q_1 = 2.00 / Q_3 = 4.00$	$n = 239$	$z = 2.02$	$p = .001$	$\lambda = 1.58$	78.90%	$\alpha = .73$
Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität	3	$x = 3.88$	$s = 1.13$	$n = 239$	$z = 1.17$	$p = .132$	$\lambda = 2.01$	50.21%	$\alpha = .67$
Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz	3	$Md = 4.33$	$Q_1 = 3.33 / Q_3 = 5.00$	$n = 232$	$z = 1.88$	$p = .002$	$\lambda = 2.04$	68.05%	$\alpha = .75$
Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen (7-stufig)	11	$Md = 4.73$	$Q_1 = 4.18 / Q_3 = 5.27$	$n = 241$	$z = 1.58$	$p = .014$	$\lambda = 6.12$	55.62%	$\alpha = .92$
Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das Unternehmen	6	$Md = 2.50$	$Q_1 = 1.67 / Q_3 = 3.83$	$n = 238$	$z = 1.43$	$p = .033$	$\lambda = 4.00$	66.67%	$\alpha = .90$
Reaktionen auf eine Karenzierung im Unternehmen	4	$x = 3.36$	$s = .99$	$n = 235$	$z = 1.27$	$p = .079$	$\lambda = 2.29$	57.13%	$\alpha = .75$
Gründe für geringe Väterkarenzquote - Negative Reaktionen von Frauen	2	$Md = 2.50$	$Q_1 = 1.50 / Q_3 = 4.00$	$n = 241$	$z = 2.53$	$p < .001$	$\lambda = 1.72$	86.22%	$\alpha = .84$
Gründe für geringe Väterkarenzquote - Negative Auswirkungen auf Arbeit	2	$Md = 5.00$	$Q_1 = 4.50 / Q_3 = 6.00$	$n = 240$	$z = 3.63$	$p < .001$	$\lambda = 1.63$	81.45%	$\alpha = .76$
Gründe für geringe Väterkarenzquote - Ernährer & Finanz	2	$Md = 5.00$	$Q_1 = 4.50 / Q_3 = 5.50$	$n = 241$	$z = 3.30$	$p < .001$	$\lambda = 1.22$	60.96%	$\alpha = .35$
Gründe für geringe Väterkarenzquote - Negative Reaktionen von Männern	2	$Md = 4.50$	$Q_1 = 3.25 / Q_3 = 5.00$	$n = 241$	$z = 2.18$	$p < .001$	$\lambda = 1.69$	84.48%	$\alpha = .81$
Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung	4	$x = 3.74$	$s = 1.31$	$n = 240$	$z = .98$	$p = .297$	$\lambda = 2.44$	60.89%	$\alpha = .78$

22 Anhang D: Testwerte der zwölf Skalen der ‚normalen‘ Unternehmen

22.1 Skala ‚Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung‘

Tabelle 22.1.1: Testwerte der Skala ‚Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung‘ nach personenbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung'	Geschlecht	T-Test	$T = 3.48$	$df = 178.30$	$p = .001$
	Eigene Kinder		$T = -.11$	$df = 230$	$p = .915$
	Eigene Karenzerfahrung	Einfache Varianzanalyse	$F = 3.91$	$df = 2$	$p = .021$
	Alter		$F = 2.03$	$df = 3$	$p = .110$
	Höchster Schulabschluss		$F = .10$	$df = 3$	$p = .961$
	Aufgabengebiet im Unternehmen		$F = 1.28$	$df = 4$	$p = .280$

Tabelle 22.1.2: Testwerte der Skala ‚Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung‘ nach unternehmensbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung'	Bundesland	Einfache Varianzanalyse	$F = .92$	$df = 8$	$p = .499$
	Bundesland ohne VBG		$F = .51$	$df = 7$	$p = .828$
	Unternehmenskategorie		$F = .01$	$df = 2$	$p = .995$
	Branche		$F = .63$	$df = 5$	$p = .677$
	Betriebsgröße		$F = .80$	$df = 3$	$p = .494$
	Frauenanteil		$F = .57$	$df = 3$	$p = .637$
	Anteil flexibler Arbeitszeit		$F = .74$	$df = 3$	$p = .528$
	Anteil Teilzeitarbeit		$F = 5.36$	$df = 3$	$p = .001$
	Erfahrung mit Väterkarenz seit 1994	T-Test	$T = -.50$	$df = 225$	$p = .617$
	Ansprechperson für Karenzfragen		$T = 1.08$	$df = 227$	$p = .292$

Tabelle 22.1.3: Test der Zwischensubjekteffekte der univariaten Varianzanalyse der Variablen ‚Geschlecht‘ und ‚Eigene Karenzerfahrung‘ auf der Skala ‚Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung‘

Abhängige Variable: Kontakt durch Beschäftigung während Karenzierung

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Korrigiertes Modell	24,634 ^a	5	4,927	2,696	,022
Intercept	1335,870	1	1335,870	731,010	,000
Geschlecht	8,858	1	8,858	4,847	,029
Eigene Karenzerfahrung	,540	2	,270	,148	,863
Geschlecht * Eigene Karenzerfahrung	2,067	2	1,033	,565	,569
Fehler	416,654	228	1,827		
Gesamt	3698,250	234			
Korrigierte Gesamtvariation	441,288	233			

a. R-Quadrat = ,056 (korrigiertes R-Quadrat = ,035)

Tabelle 22.1.4: Post-Hoc-Test nach Tukey der Variable ‚Eigene Karenzerfahrung‘ auf der Skala ‚Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung‘

Abhängige Variable: Kontakt durch Beschäftigung während Karenzierung
Tukey-HSD

(I) selbst Karenz beansprucht	(J) selbst Karenz beansprucht	Mittlere Differenz (I-J)	Standard- fehler	Signifikanz	95% Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
ja	nein & Kind	,6521*	,23185	,015	,1051	1,1991
	nein & kein Kind	,4872	,27777	,188	-,1681	1,1425
nein & Kind	ja	-,6521*	,23185	,015	-1,1991	-,1051
	nein & kein Kind	-,1649	,22293	,740	-,6908	,3611
nein & kein Kind	ja	-,4872	,27777	,188	-1,1425	,1681
	nein & Kind	,1649	,22293	,740	-,3611	,6908

Basiert auf beobachteten Mittelwerten.

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe ,05 signifikant.

Tabelle 22.1.5: Post-Hoc-Test nach Dunnett der Variable ‚Teilzeitarbeit‘ auf der Skala ‚Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung‘

Abhängige Variable: Kontakt durch Beschäftigung während Karenzierung
Dunnett-T3

(I) Prozentueller Anteil an Teilzeitarbeit	(J) Prozentueller Anteil an Teilzeitarbeit	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
bis 25%	26 bis 50%	-,7189*	,20231	,004	-1,2683	-,1696
	51 bis 75%	-,8553	,43365	,324	-2,1885	,4779
	76 bis 100%	-1,6261	,59938	,236	-4,6201	1,3678
26 bis 50%	bis 25%	,7189*	,20231	,004	,1696	1,2683
	51 bis 75%	-,1364	,45363	1,000	-1,4967	1,2240
	76 bis 100%	-,9072	,61399	,641	-3,7895	1,9752
51 bis 75%	bis 25%	,8553	,43365	,324	-,4779	2,1885
	26 bis 50%	,1364	,45363	1,000	-1,2240	1,4967
	76 bis 100%	-,7708	,72395	,850	-3,3712	1,8295
76 bis 100%	bis 25%	1,6261	,59938	,236	-1,3678	4,6201
	26 bis 50%	,9072	,61399	,641	-1,9752	3,7895
	51 bis 75%	,7708	,72395	,850	-1,8295	3,3712

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe .05 signifikant.

Tabelle 22.1.6: Post-Hoc-Test nach Tukey der Variable ‚Informationsweitergabe‘ auf der Skala ‚Kontakt durch Beschäftigung während der Karenzierung‘

Abhängige Variable: Kontakt durch Beschäftigung während Karenzierung
Tukey-HSD

(I) Infoweitergabe an karenzierte MitarbeiterInnen	(J) Infoweitergabe an karenzierte MitarbeiterInnen	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
nein	ja - freiwillig	-,8198*	,18627	,000	-1,2591	-,3804
	ja - verpflichtend	-1,3581*	,40806	,003	-2,3206	-,3956
ja - freiwillig	nein	,8198*	,18627	,000	,3804	1,2591
	ja - verpflichtend	-,5383	,39337	,359	-1,4662	,3895
ja - verpflichtend	nein	1,3581*	,40806	,003	,3956	2,3206
	ja - freiwillig	,5383	,39337	,359	-,3895	1,4662

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe .05 signifikant.

22.2 Skala ‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘

Tabelle 22.2.1: Testwerte der Skala ‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘ nach personenbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Kontakt durch Information während der Karenzierung'	Geschlecht	Mann-Whitney	$z = -1.56$	$n = 239$	$p = .119$
	Eigene Kinder	U-Test	$z = -.23$	$n = 235$	$p = .817$
	Eigene Karenzerfahrung	Kruskal-Wallis-Test	$\chi^2 = 1.78$	$df = 2$	$p = .411$
	Alter		$\chi^2 = 3.87$	$df = 3$	$p = .276$
	Höchster Schulabschluss		$\chi^2 = .90$	$df = 3$	$p = .826$
	Aufgabengebiet im Unternehmen		$\chi^2 = 6.64$	$df = 4$	$p = .156$

Tabelle 22.2.2: Testwerte der Skala ‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘ nach unternehmensbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Kontakt durch Information während der Karenzierung'	Bundesland	Kruskal-Wallis-Test	$\chi^2 = 6.55$	$df = 8$	$p = .586$
	Bundesland ohne VBG		$\chi^2 = 3.16$	$df = 7$	$p = .870$
	Unternehmenskategorie		$\chi^2 = 4.21$	$df = 2$	$p = .122$
	Branche		$\chi^2 = 10.81$	$df = 5$	$p = .055$
	Betriebsgröße		$\chi^2 = 4.22$	$df = 3$	$p = .239$
	Frauenanteil		$\chi^2 = .73$	$df = 3$	$p = .865$
	Anteil flexibler Arbeitszeit		$\chi^2 = .61$	$df = 3$	$p = .894$
	Anteil Teilzeitarbeit		$\chi^2 = 6.83$	$df = 3$	$p = .078$
	Erfahrung mit Väternkarenz seit 1994	Mann-Whitney	$z = -1.04$	$n = 230$	$p = .297$
	Ansprechperson für Karenzfragen	U-Test	$z = -.72$	$n = 232$	$p = .469$

Tabelle 22.2.3: Post-Hoc-Test nach Dunnett der Variable ‚Informationsweitergabe‘ auf der Skala ‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘

Abhängige Variable: Kontakt durch Information während Karenzierung
Dunnett-T3

(I) Infoweitergabe an karenzierte MitarbeiterInnen	(J) Infoweitergabe an karenzierte MitarbeiterInnen	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
nein	ja - freiwillig	-1,0591*	,19266	,000	-1,5232	-,5950
	ja - verpflichtend	-1,7817*	,46818	,006	-3,0490	-,5143
ja - freiwillig	nein	1,0591*	,19266	,000	,5950	1,5232
	ja - verpflichtend	-,7226	,46405	,356	-1,9844	,5393
ja - verpflichtend	nein	1,7817*	,46818	,006	,5143	3,0490
	ja - freiwillig	,7226	,46405	,356	-,5393	1,9844

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe .05 signifikant.

22.3 Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘

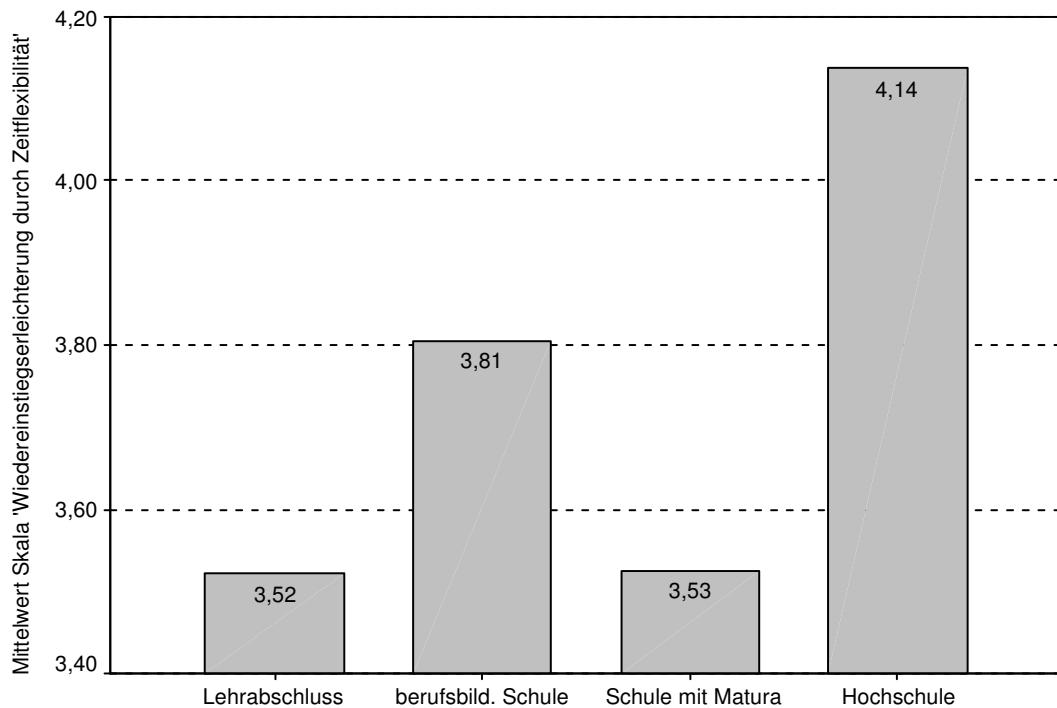


Abbildung 22.3.1: Mittelwerte der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Höchster Schulabschluss‘

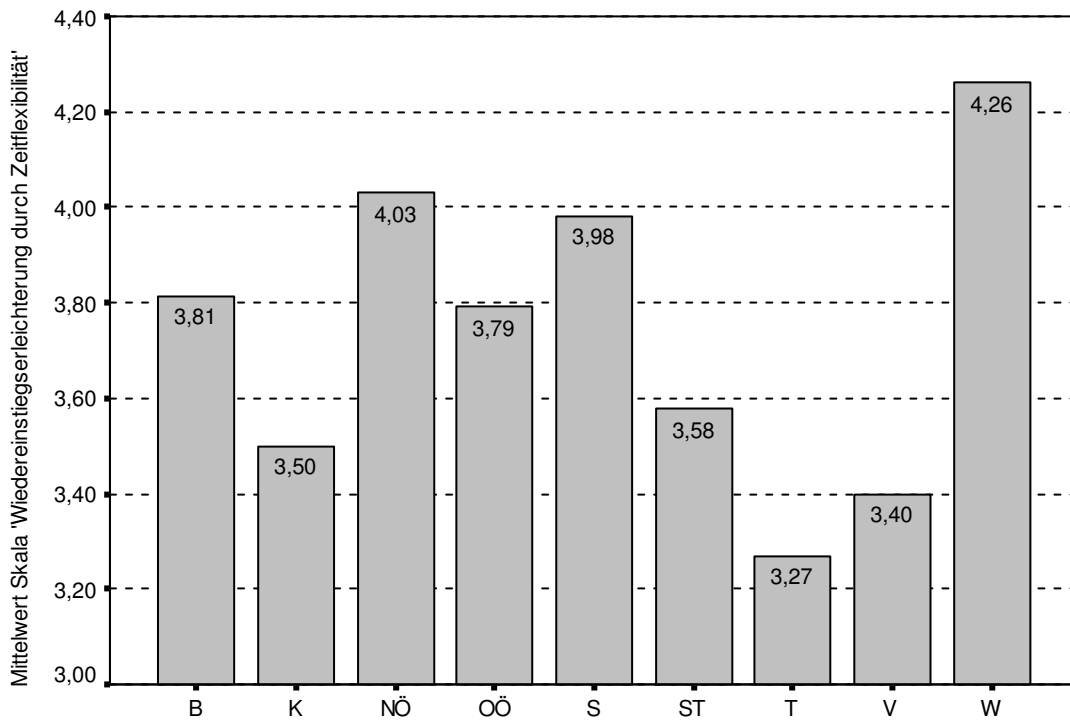


Abbildung 22.3.2: Mittelwerte der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Bundesland‘

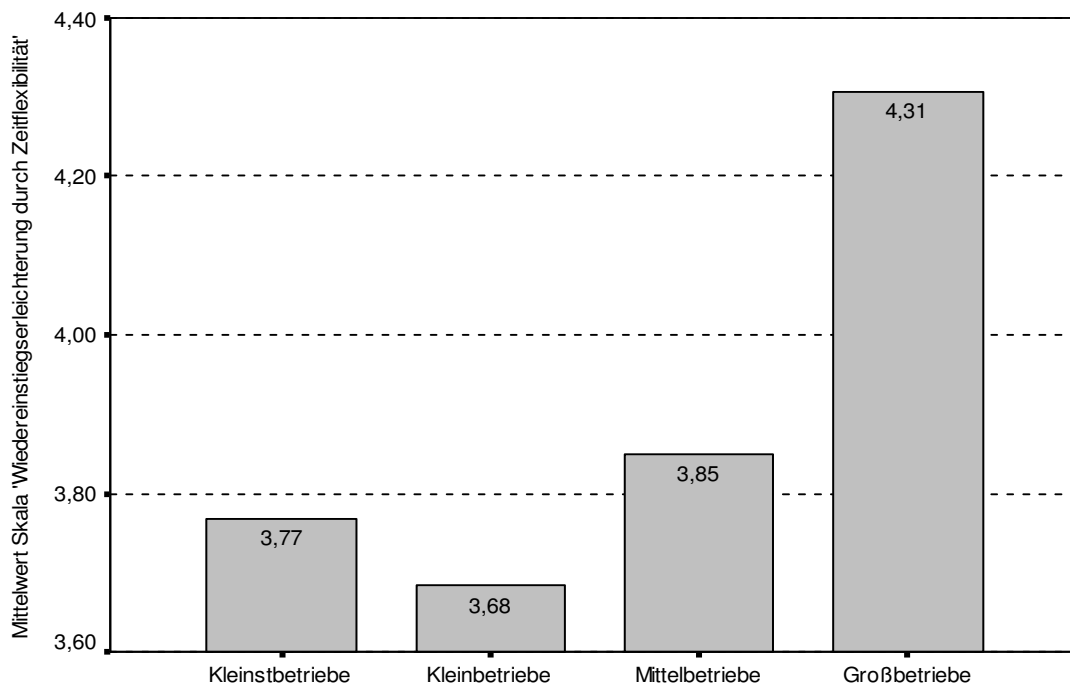


Abbildung 22.3.3: Mittelwerte der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Betriebsgröße‘

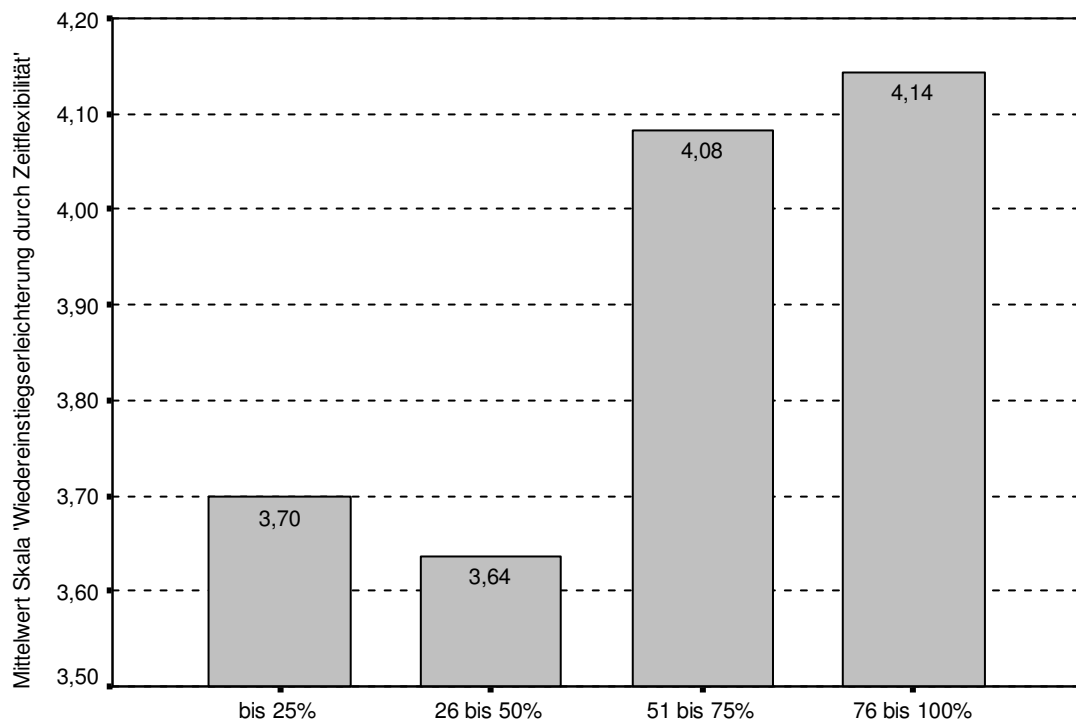


Abbildung 22.3.4: Mittelwerte der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Anteil an flexibler Arbeitszeit‘

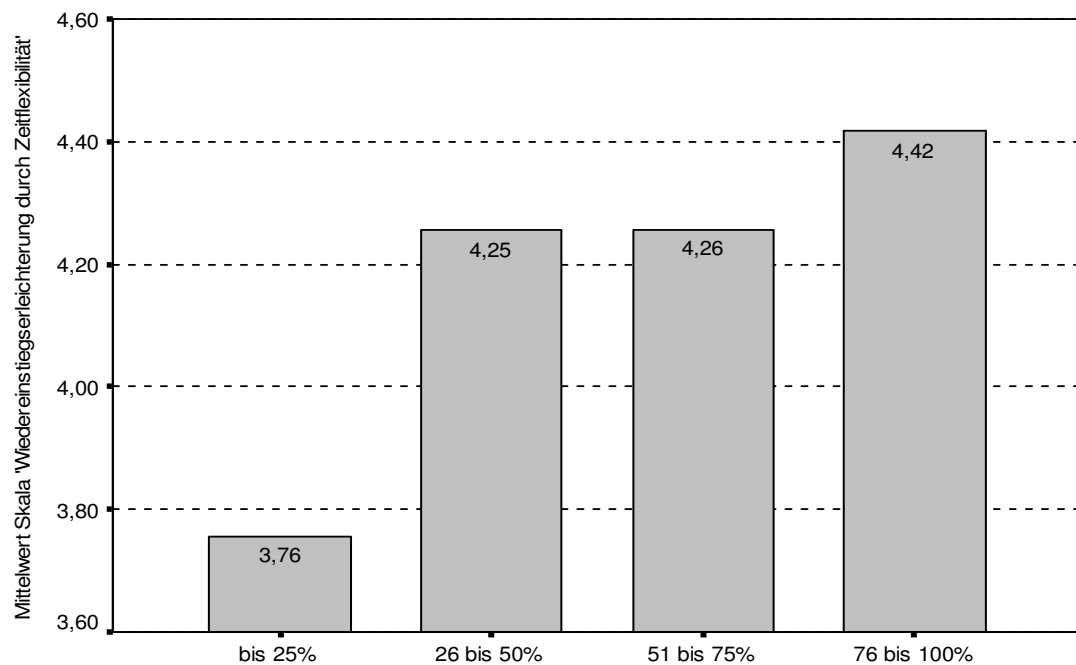


Abbildung 22.3.5: Mittelwerte der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Anteil an Teilzeitarbeit‘

22.4 Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz‘

Tabelle 22.4.1: Testwerte der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz‘ nach personenbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz'	Geschlecht	Mann-Whitney	$z = -2.58$	$n = 232$	$p = .010$
	Eigene Kinder	U-Test	$z = -.97$	$n = 228$	$p = .333$
	Eigene Karenzerfahrung	Kruskal-Wallis-Test	$\chi^2 = 8.24$	$df = 2$	$p = .016$
	Alter		$\chi^2 = 1.85$	$df = 3$	$p = .605$
	Höchster Schulabschluss		$\chi^2 = 1.69$	$df = 3$	$p = .640$
	Aufgabengebiet im Unternehmen		$\chi^2 = 7.54$	$df = 4$	$p = .110$

Tabelle 22.4.2: Testwerte der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz‘ nach unternehmensbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz'	Bundesland	Kruskal-Wallis-Test	$\chi^2 = 5.03$	$df = 8$	$p = .754$
	Bundesland ohne VBG		$\chi^2 = 4.84$	$df = 7$	$p = .680$
	Unternehmenskategorie		$\chi^2 = 2.22$	$df = 2$	$p = .329$
	Branche		$\chi^2 = 6.36$	$df = 5$	$p = .273$
	Betriebsgröße		$\chi^2 = 2.66$	$df = 3$	$p = .448$
	Frauenanteil		$\chi^2 = 5.25$	$df = 3$	$p = .154$
	Anteil flexibler Arbeitszeit		$\chi^2 = 1.20$	$df = 3$	$p = .753$
	Anteil Teilzeitarbeit		$\chi^2 = 5.08$	$df = 3$	$p = .166$
	Erfahrung mit Väterkarenz seit 1994	Mann-Whitney	$z = -1.61$	$n = 222$	$p = .107$
	Ansprechperson für Karenzfragen	U-Test	$z = -.18$	$n = 227$	$p = .856$

22.5 Skala ‚Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘

Tabelle 22.5.1: Testwerte der Skala ‚Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘ nach unternehmensbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala ‚Veränderungen von sozialen und Schlüssel- kompetenzen‘	Bundesland	Kruskal- Wallis-Test	$\chi^2 = 11.04$	$df = 8$	$p = .199$
	Bundesland ohne VBG		$\chi^2 = 5.75$	$df = 7$	$p = .569$
	Unternehmenskategorie		$\chi^2 = 1.41$	$df = 2$	$p = .495$
	Branche		$\chi^2 = 4.91$	$df = 5$	$p = .427$
	Betriebsgröße		$\chi^2 = .63$	$df = 3$	$p = .890$
	Frauenanteil		$\chi^2 = 2.49$	$df = 3$	$p = .478$
	Anteil flexibler Arbeitszeit		$\chi^2 = 2.47$	$df = 3$	$p = .480$
	Anteil Teilzeitarbeit		$\chi^2 = 1.83$	$df = 3$	$p = .608$
	Erfahrung mit Väterkarenz seit 1994	Mann-Whitney U-Test	$z = -1.31$	$n = 231$	$p = .189$
	Ansprechperson für Karenzfragen		$z = -.23$	$n = 234$	$p = .816$

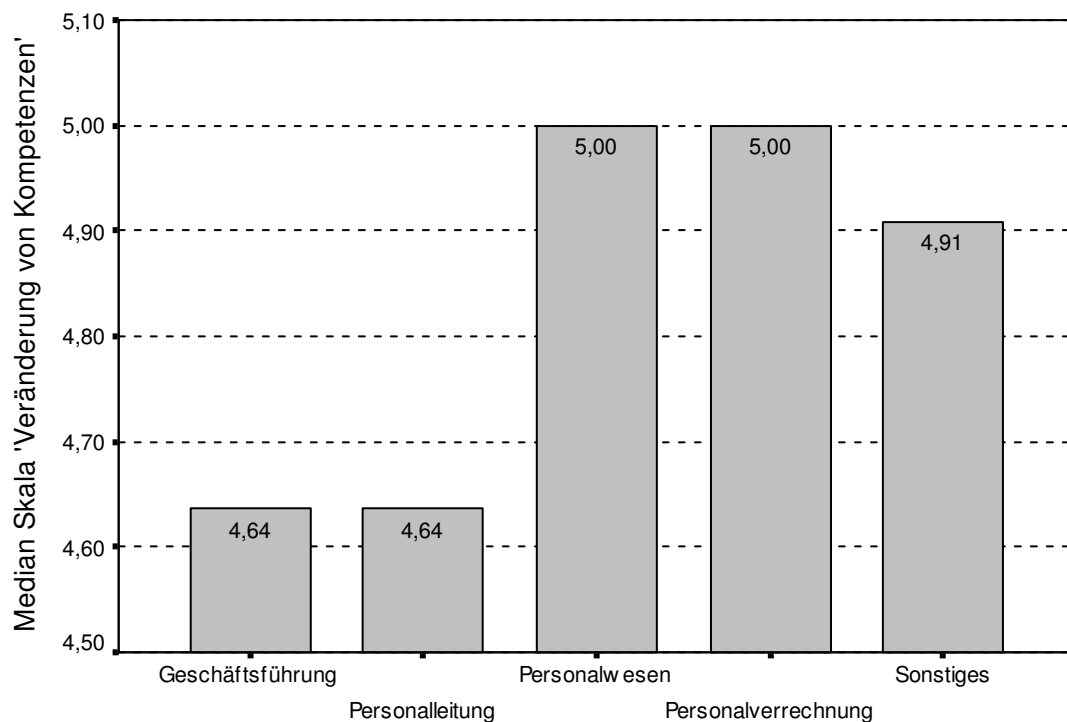


Abbildung 22.5.1: Mediane der Skala ‚Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Aufgabengebiet im Unternehmen‘

22.6 Skala ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das Unternehmen‘

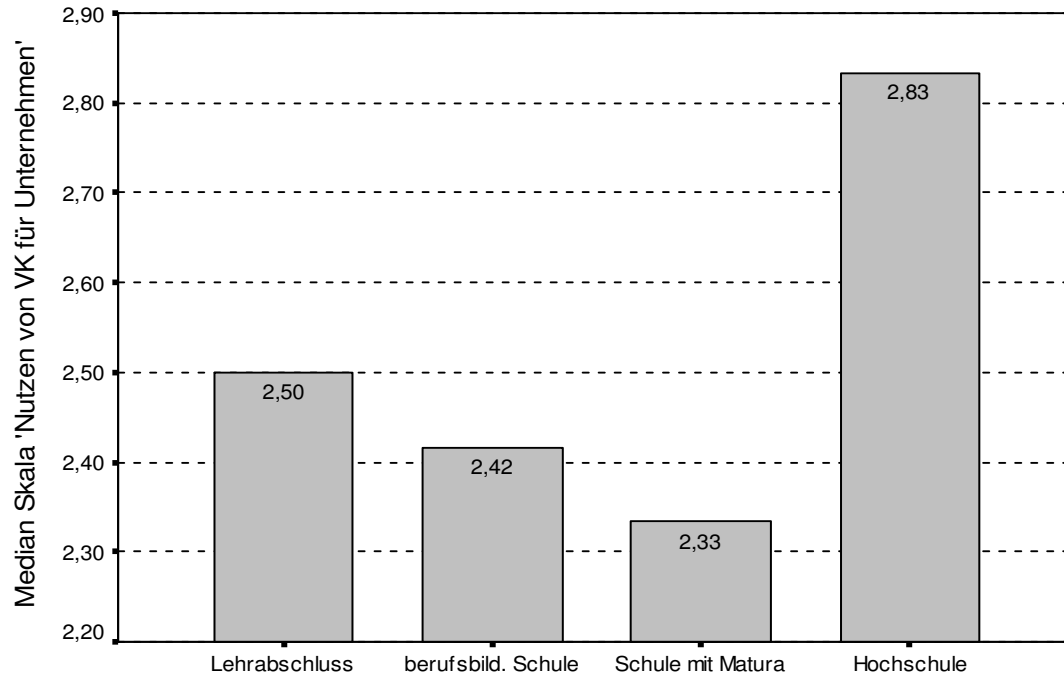


Abbildung 22.6.1: Mediane der Skala ‚Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das Unternehmen‘ in den Ausprägungen der Variable ‚Höchster Schulabschluss‘

22.7 Skala ‚Reaktionen auf eine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters im Unternehmen‘

Tabelle 22.7.1: Testwerte der Skala ‚Reaktionen auf eine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters im Unternehmen‘ nach personenbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Reaktionen auf eine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters im Unternehmen'	Geschlecht	T-Test	$T = 3.36$	$df = 233$	$p = .001$
	Eigene Kinder		$T = -2.39$	$df = 229$	$p = .017$
	Eigene Karenzerfahrung	Einfache Varianzanalyse	$F = 8.55$	$df = 2$	$p < .001$
	Alter		$F = 1.75$	$df = 3$	$p = .158$
	Höchster Schulabschluss		$F = 1.26$	$df = 3$	$p = .290$
	Aufgabengebiet im Unternehmen		$F = .85$	$df = 4$	$p = .493$

Tabelle 22.7.2: Testwerte der Skala ‚Reaktionen auf eine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters im Unternehmen‘ nach unternehmensbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Reaktionen auf eine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters im Unternehmen'	Bundesland	Einfache Varianzanalyse	$F = 2.11$	$df = 8$	$p = .036$
	Bundesland ohne VBG		$F = 1.62$	$df = 7$	$p = .130$
	Unternehmenskategorie		$F = 8.84$	$df = 2$	$p < .001$
	Branche		$F = 2.10$	$df = 5$	$p = .066$
	Betriebsgröße		$F = 1.36$	$df = 3$	$p = .257$
	Frauenanteil		$F = 1.46$	$df = 3$	$p = .225$
	Anteil flexibler Arbeitszeit		$F = 1.90$	$df = 3$	$p = .131$
	Anteil Teilzeitarbeit		$F = 1.04$	$df = 3$	$p = .375$
	Erfahrung mit Väterkarenz seit 1994	T-Test	$T = -1.52$	$df = 43.02$	$p = .135$
	Ansprechperson für Karenzfragen		$T = .02$	$df = 226.62$	$p = .987$

Tabelle 22.7.3: Test der Zwischensubjekteffekte der univariaten Varianzanalyse der Variablen ‚Geschlecht‘ und ‚Eigene Karenzerfahrung‘ auf der Skala ‚Reaktionen auf eine Karenzierung im Unternehmen‘

Abhängige Variable: Reaktionen auf eine Karenzierung im Unternehmen

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Korrigiertes Modell	21,990 ^a	5	4,398	4,847	,000
Intercept	1111,405	1	1111,405	1224,886	,000
Geschlecht	,600	1	,600	,661	,417
Eigene Karenzerfahrung	10,553	2	5,277	5,815	,003
Geschlecht * Eigene Karenzerfahrung	5,301	2	2,650	2,921	,056
Fehler	205,969	227	,907		
Gesamt	2857,563	233			
Korrigierte Gesamtvariation	227,959	232			

a. R-Quadrat = ,096 (korrigiertes R-Quadrat = ,077)

Tabelle 22.7.4: Post-Hoc-Test nach Tukey der Variable ‚Eigene Karenzerfahrung‘ auf der Skala ‚Reaktionen auf eine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters im Unternehmen‘

Abhängige Variable: Reaktionen auf eine Karenzierung im Unternehmen
Tukey-HSD

(I) selbst Karenz beanspruch	(J) selbst Karenz beansprucht	Mittlere Differenz (I-J)	Standard- fehler	Signifikanz	95% Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
ja	nein & Kind	,5527*	,16412	,003	,1655	,9399
	nein & kein Kind	,0500	,19227	,963	-,4036	,5036
nein & Kind	ja	-,5527*	,16412	,003	-,9399	-,1655
	nein & kein Kind	-,5027*	,15354	,003	-,8649	-,1405
nein & kein Kind	ja	-,0500	,19227	,963	-,5036	,4036
	nein & Kind	,5027*	,15354	,003	,1405	,8649

Basiert auf beobachteten Mittelwerten.

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe ,05 signifikant.

22.8 Skala ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote – Negative Reaktionen von Frauen‘

Tabelle 22.8.1: Testwerte der Skala ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote – Negative Reaktionen von Frauen‘ nach unternehmensbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Gründe für geringe Väterkarenz- quote - Negative Reaktionen von Frauen'	Bundesland	Kruskal- Wallis-Test	$\chi^2 = 4.65$	$df = 8$	$p = .794$
	Bundesland ohne VBG		$\chi^2 = 4.29$	$df = 7$	$p = .746$
	Unternehmenskategorie		$\chi^2 = 1.59$	$df = 2$	$p = .451$
	Branche		$\chi^2 = 10.62$	$df = 5$	$p = .059$
	Betriebsgröße		$\chi^2 = 7.25$	$df = 3$	$p = .064$
	Frauenanteil		$\chi^2 = 4.04$	$df = 3$	$p = .257$
	Anteil flexibler Arbeitszeit		$\chi^2 = 1.57$	$df = 3$	$p = .666$
	Anteil Teilzeitarbeit		$\chi^2 = 2.04$	$df = 3$	$p = .564$
	Erfahrung mit Väterkarenz seit 1994	Mann-Whitney U-Test	$z = -.32$	$n = 232$	$p = .751$
	Ansprechperson für Karenzfragen		$z = -.33$	$n = 235$	$p = .744$

22.9 Skala ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote – Negative Auswirkungen auf Arbeit‘

Tabelle 22.9.1: Testwerte der Skala ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote – Negative Auswirkungen auf Arbeit‘ nach personenbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Gründe für geringe Väterkarenz- quote - Negative Auswirkungen auf Arbeit'	Geschlecht	Mann-Whitney	$z = -3.09$	$n = 240$	$p = .002$
	Eigene Kinder	U-Test	$z = -.067$	$n = 236$	$p = .947$
	Eigene Karenzerfahrung	Kruskal-Wallis-Test	$\chi^2 = 7.42$	$df = 2$	$p = .024$
	Alter		$\chi^2 = .772$	$df = 3$	$p = .856$
	Höchster Schulabschluss		$\chi^2 = 1.15$	$df = 3$	$p = .765$
	Aufgabengebiet im Unternehmen		$\chi^2 = 5.45$	$df = 4$	$p = .244$

Tabelle 22.9.2: Testwerte der Skala ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote – Negative Auswirkungen auf Arbeit‘ nach unternehmensbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Gründe für geringe Väterkarenz- quote - Negative Auswirkungen auf Arbeit'	Bundesland	Kruskal-Wallis-Test	$\chi^2 = 7.93$	$df = 8$	$p = .440$
	Bundesland ohne VBG		$\chi^2 = 4.03$	$df = 7$	$p = .776$
	Unternehmenskategorie		$\chi^2 = 1.47$	$df = 2$	$p = .479$
	Branche		$\chi^2 = 5.11$	$df = 5$	$p = .403$
	Betriebsgröße		$\chi^2 = 3.79$	$df = 3$	$p = .285$
	Frauenanteil		$\chi^2 = 1.51$	$df = 3$	$p = .680$
	Anteil flexibler Arbeitszeit		$\chi^2 = .47$	$df = 3$	$p = .925$
	Anteil Teilzeitarbeit		$\chi^2 = 1.29$	$df = 3$	$p = .731$
	Erfahrung mit Väterkarenz seit 1994	Mann-Whitney	$z = -.75$	$n = 232$	$p = .452$
	Ansprechperson für Karenzfragen	U-Test	$z = -.93$	$n = 236$	$p = .351$

22.10 Skala ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote – Negative Reaktionen von Männern‘

Tabelle 22.10.1: Testwerte der Skala ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote – Negative Reaktionen von Männern‘ nach personenbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Gründe für geringe Väterkarenz-Quote - Negative Reaktionen von Männern'	Geschlecht	Mann-Whitney	$z = -3.19$	$n = 241$	$p = .001$
	Eigene Kinder	U-Test	$z = -.68$	$n = 237$	$p = .494$
	Eigene Karenzerfahrung	Kruskal-Wallis-Test	$\chi^2 = 7.10$	$df = 2$	$p = .029$
	Alter		$\chi^2 = 1.59$	$df = 3$	$p = .662$
	Höchster Schulabschluss		$\chi^2 = .90$	$df = 3$	$p = .826$
	Aufgabengebiet im Unternehmen		$\chi^2 = 5.27$	$df = 4$	$p = .261$

Tabelle 22.10.2: Testwerte der Skala ‚Gründe für geringe Väterkarenz-Quote – Negative Reaktionen von Männern‘ nach unternehmensbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala 'Gründe für geringe Väterkarenz-Quote - Negative Reaktionen von Männern'	Bundesland	Kruskal-Wallis-Test	$\chi^2 = 4.08$	$df = 8$	$p = .850$
	Bundesland ohne VBG		$\chi^2 = 3.19$	$df = 7$	$p = .867$
	Unternehmenskategorie		$\chi^2 = 2.65$	$df = 2$	$p = .265$
	Branche		$\chi^2 = 3.27$	$df = 5$	$p = .658$
	Betriebsgröße		$\chi^2 = .56$	$df = 3$	$p = .907$
	Frauenanteil		$\chi^2 = 6.58$	$df = 3$	$p = .087$
	Anteil flexibler Arbeitszeit		$\chi^2 = .06$	$df = 3$	$p = .996$
	Anteil Teilzeitarbeit		$\chi^2 = 1.56$	$df = 3$	$p = .668$
	Erfahrung mit Väterkarenz seit 1994	Mann-Whitney	$z = -1.43$	$n = 232$	$p = .152$
	Ansprechperson für Karenzfragen	U-Test	$z = -.83$	$n = 235$	$p = .409$

22.11 Skala ‚Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung‘

Tabelle 22.11.1: Testwerte der Skala ‚Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung‘ nach unternehmensbezogenen Variablen

	Gruppierungsvariable	Testverfahren	Testwert	sonstige Angaben	Signifikanz (2-seitig)
Skala ‚Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung‘	Bundesland	Einfache Varianzanalyse	$F = 3.18$	$df = 8$	$p = .002$
	Bundesland ohne VBG		$F = 1.88$	$df = 7$	$p = .074$
	Unternehmenskategorie		$F = 1.63$	$df = 2$	$p = .199$
	Branche		$F = .60$	$df = 5$	$p = .701$
	Betriebsgröße		$F = .62$	$df = 3$	$p = .601$
	Frauenanteil		$F = .96$	$df = 3$	$p = .412$
	Anteil flexibler Arbeitszeit		$F = 1.58$	$df = 3$	$p = .195$
	Anteil Teilzeitarbeit		$F = .49$	$df = 3$	$p = .832$
	Erfahrung mit Väterkarenz seit 1994	T-Test	$T = -.90$	$df = 44.20$	$p = .375$
	Ansprechperson für Karenzfragen		$T = 1.31$	$df = 233$	$p = .191$

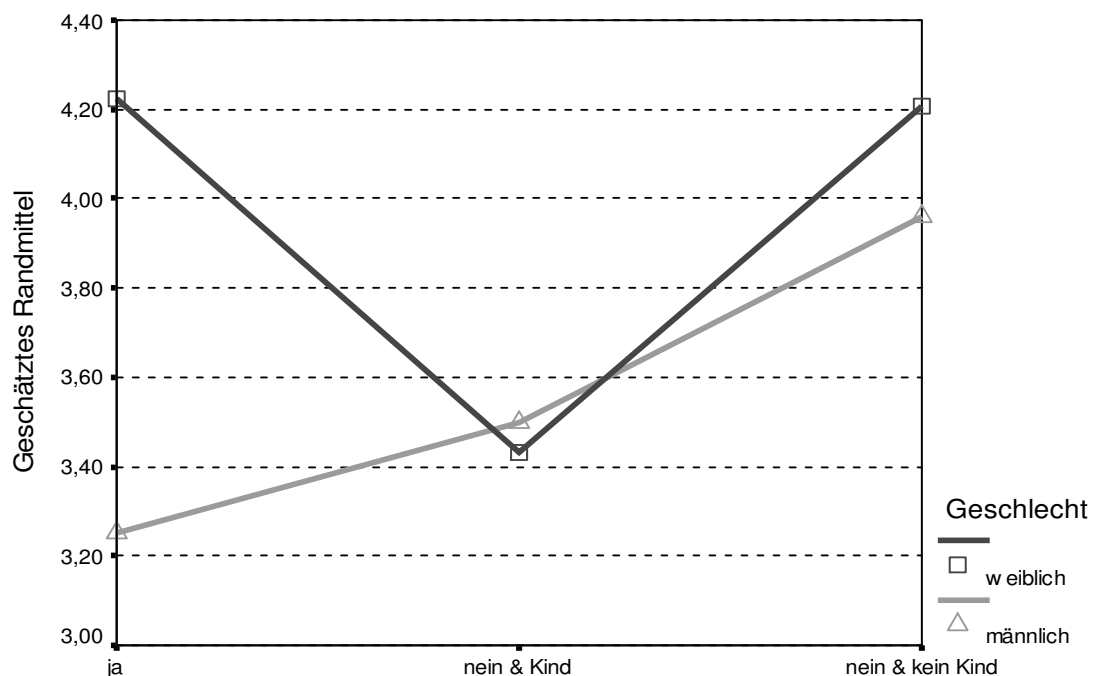


Abbildung 22.11.1: Mittelwerte der Skala ‚Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung‘ in den Ausprägungen der Variablen ‚Geschlecht‘ und ‚Eigene Karenzerfahrung‘

23 Anhang E: Testwerte des Mittelwertvergleiches zwischen ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen

Tabelle 23.1: Mittelwerte der zwölf Skalen der ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen

Skala	'normal' und 'familienfreundlich'	Anzahl	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler
Motive neue Vaterschaft	normal	237	4.64	.98	.06
	familienfreundlich	151	4.74	.97	.08
Kontakt durch Beschäftigung während Karenzierung	normal	236	3.73	1.37	.09
	familienfreundlich	150	4.72	1.09	.09
Kontakt durch Information während Karenzierung	normal	239	3.02	1.58	.10
	familienfreundlich	151	4.62	1.48	.12
Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität	normal	239	3.88	1.13	.07
	familienfreundlich	147	4.48	.94	.08
Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz	normal	232	4.25	1.08	.07
	familienfreundlich	122	4.84	.86	.08
Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen (7-stufig)	normal	241	4.69	.89	.06
	familienfreundlich	151	5.16	.96	.08
Nutzen einer aktiven Förderung von Vätern für das Unternehmen	normal	238	2.73	1.24	.08
	familienfreundlich	152	3.37	1.34	.11
Reaktionen auf eine Karenzierung im Unternehmen	normal	235	3.36	.99	.06
	familienfreundlich	147	3.83	1.13	.09
Gründe für geringe Väterkarenzquote - Negative Reaktionen von Frauen	normal	241	2.77	1.33	.09
	familienfreundlich	149	2.58	1.24	.10
Gründe für geringe Väterkarenzquote - Negative Auswirkungen auf Arbeit	normal	240	4.88	1.10	.07
	familienfreundlich	151	4.86	1.12	.09
Gründe für geringe Väterkarenzquote - Negative Reaktionen von Männern	normal	241	4.08	1.32	.08
	familienfreundlich	151	4.13	1.23	.10
Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung	normal	240	3.74	1.31	.08
	familienfreundlich	147	4.08	1.07	.09

Tabelle 23.2: Mittelwertvergleiche der zwölf Skalen der ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen

Skala	Homogenität der Varianzen	Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Signifikanz	T	df	Signifikanz p (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
									Untere	Obere
Motive neue Vaterschaft	homogen	.00	.99	-1.00	386.00	.32	-.10	.10	-.30	.10
	inhomogen			-1.00	321.83	.32	-.10	.10	-.30	.10
Kontakt durch Beschäftigung während Karenzierung	homogen	12.45	.00	-7.45	384.00	< .001	-.99	.13	-1.25	-.73
	inhomogen			-7.82	364.45	< .001	-.99	.13	-1.24	-.74
Kontakt durch Information während Karenzierung	homogen	.83	.36	-9.98	388.00	< .001	-1.60	.16	-1.91	-1.28
	inhomogen			-10.13	334.50	< .001	-1.60	.16	-1.91	-1.29
Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität	homogen	6.36	.01	-5.42	384.00	< .001	-.60	.11	-.82	-.39
	inhomogen			-5.66	351.16	< .001	-.60	.11	-.82	-.39
Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz	homogen	10.30	< .001	-5.24	352.00	< .001	-.59	.11	-.81	-.37
	inhomogen			-5.62	297.97	< .001	-.59	.10	-.80	-.38
Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen (7-stufig)	homogen	1.05	.31	-4.89	390.00	< .001	-.46	.10	-.65	-.28
	inhomogen			-4.80	300.79	< .001	-.46	.10	-.66	-.27
Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das Unternehmen	homogen	1.33	.25	-4.77	388.00	< .001	-.63	.13	-.90	-.37
	inhomogen			-4.70	304.61	< .001	-.63	.14	-.90	-.37
Reaktionen auf eine Karenzierung im Unternehmen	homogen	2.54	.11	-4.23	380.00	< .001	-.46	.11	-.68	-.25
	inhomogen			-4.10	279.98	< .001	-.46	.11	-.69	-.24
Gründe für geringe Väterkarenzquote - Negative Reaktionen von Frauen	homogen	1.23	.27	1.39	388.00	.17	.19	.14	-.08	.45
	inhomogen			1.41	329.62	.16	.19	.13	-.07	.45
Gründe für geringe Väterkarenzquote - Negative Auswirkungen auf Arbeit	homogen	.00	.97	.21	389.00	.84	.02	.12	-.20	.25
	inhomogen			.20	315.58	.84	.02	.12	-.20	.25
Gründe für geringe Väterkarenzquote - Negative Reaktionen von Männern	homogen	.69	.41	-.42	390.00	.68	-.06	.13	-.32	.21
	inhomogen			-.42	334.46	.67	-.06	.13	-.31	.20
Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung	homogen	6.48	.01	-2.63	385.00	.01	-.34	.13	-.59	-.09
	inhomogen			-2.76	354.81	.01	-.34	.12	-.58	-.10

Anhang E: Testwerte des Mittelwertvergleiches zwischen ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen

Tabelle 23.3: Mittelwertsvergleiche der zwölf Skalen der männlichen und weiblichen Personalverantwortlichen von ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen

Skala		Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Motive neue Vaterschaft	Zwischen Gruppen	1.20	3	.40	.41	$p = .743$
	Innerhalb Gruppen	370.87	383	.97		
	Gesamt	372.07	386			
Kontakt durch Beschäftigung während Karenzierung	Zwischen Gruppen	116.58	3	38.86	25.12	$p = .748$
	Innerhalb Gruppen	589.30	381	1.55		
	Gesamt	705.88	384			
Kontakt durch Information während Karenzierung	Zwischen Gruppen	246.49	3	82.16	34.92	$p < .001$
	Innerhalb Gruppen	905.95	385	2.35		
	Gesamt	1152.44	388			
Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität	Zwischen Gruppen	56.78	3	18.93	17.49	$p < .001$
	Innerhalb Gruppen	412.30	381	1.08		
	Gesamt	469.08	384			
Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz	Zwischen Gruppen	35.63	3	11.88	11.92	$p < .001$
	Innerhalb Gruppen	348.68	350	1.00		
	Gesamt	384.31	353			
Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen (7-stufig)	Zwischen Gruppen	34.52	3	11.51	14.23	$p < .001$
	Innerhalb Gruppen	312.91	387	.81		
	Gesamt	347.43	390			
Nutzen einer aktiven Förderung von Väterkarenz für das Unternehmen	Zwischen Gruppen	47.92	3	15.97	9.89	$p < .001$
	Innerhalb Gruppen	621.87	385	1.62		
	Gesamt	669.80	388			
Reaktionen auf eine Karenzierung im Unternehmen	Zwischen Gruppen	33.46	3	11.15	10.54	$p < .001$
	Innerhalb Gruppen	398.82	377	1.06		
	Gesamt	432.29	380			
Gründe für geringe Väterkarenzquote - Negative Reaktionen von Frauen	Zwischen Gruppen	5.68	3	1.89	1.12	$p = .341$
	Innerhalb Gruppen	651.68	385	1.69		
	Gesamt	657.36	388			
Gründe für geringe Väterkarenzquote - Negative Auswirkungen auf Arbeit	Zwischen Gruppen	7.31	3	2.44	2.00	$p = .114$
	Innerhalb Gruppen	471.28	386	1.22		
	Gesamt	478.59	389			
Gründe für geringe Väterkarenzquote - Negative Reaktionen von Männern	Zwischen Gruppen	14.82	3	4.94	3.03	$p = .029$
	Innerhalb Gruppen	631.14	387	1.63		
	Gesamt	645.96	390			
Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung	Zwischen Gruppen	29.03	3	9.68	6.71	$p < .001$
	Innerhalb Gruppen	550.75	382	1.44		
	Gesamt	579.78	385			

Anhang E: Testwerte des Mittelwertvergleiches zwischen ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen

Tabelle 23.4: Post-Hoc Test nach Dunnett der männlichen und weiblichen Personalverantwortlichen von ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen

Skala	(I) normale und familienfreundliche Männer und Frauen	(J) normale und familienfreundliche Männer und Frauen	Mittlere Diff. (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95% Konf.interv.	
						Untergrenze	Obergrenze
Kontakt durch Beschäftigung während Karenzierung	Männer normal	Frauen fam.fr.	-1.34	.16	$p < .001$	-1.76	-.92
		Männer fam.fr.	-1.00	.18	$p < .001$	-1.48	-.53
		Frauen normal	-.62	.18	$p = .004$	-1.10	-.15
Kontakt durch Information während Karenzierung	Frauen normal	Frauen fam.fr.	-.72	.18	$p = .001$	-1.19	-.24
		Männer fam.fr.	-.38	.20	$p = .278$	-.91	.14
	Frauen fam.fr.	Männer fam.fr.	.33	.18	$p = .320$	-.14	.81
Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität	Männer normal	Frauen fam.fr.	-1.77	.20	$p < .001$	-2.29	-1.24
		Männer fam.fr.	-1.69	.23	$p < .001$	-2.30	-1.09
		Frauen normal	-.37	.22	$p = .446$	-.95	.21
Wiedereinstiegserleichterung Rückkehr an urspr. Arbeitsplatz	Frauen normal	Frauen fam.fr.	-1.40	.24	$p < .001$	-2.03	-.77
		Männer fam.fr.	-1.33	.26	$p < .001$	-2.03	-.63
	Frauen fam.fr.	Männer fam.fr.	.07	.24	$p = 1.00$	-.58	.73
Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen (7-stufig)	Männer normal	Frauen fam.fr.	-.96	.13	$p < .001$	-1.31	-.62
		Männer fam.fr.	-.55	.16	$p = .007$	-.99	-.11
		Frauen normal	-.56	.15	$p = .001$	-.95	-.18
Nutzen einer aktiven Förderung von Vätern für Unternehmen	Frauen normal	Frauen fam.fr.	-.40	.15	$p = .042$	-.79	-.01
		Männer fam.fr.	.02	.18	$p = 1.00$	-.46	.49
	Frauen fam.fr.	Männer fam.fr.	.41	.16	$p = .077$	-.03	.86
Reaktionen auf Karenzierung im Unternehmen	Männer normal	Frauen fam.fr.	-.78	.14	$p < .001$	-1.14	-.42
		Männer fam.fr.	-.60	.15	$p = .001$	-1.00	-.20
		Frauen normal	-.36	.14	$p = .064$	-.74	.01
Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung	Frauen normal	Frauen fam.fr.	-.42	.15	$p = .030$	-.81	-.03
		Männer fam.fr.	-.24	.16	$p = .577$	-.67	.19
	Männer fam.fr.	Frauen fam.fr.	-.18	.16	$p = .822$	-.60	.24
Reaktionen auf Karenzierung im Unternehmen	Männer normal	Frauen fam.fr.	-.74	.12	$p < .001$	-1.06	-.42
		Männer fam.fr.	-.42	.14	$p = .014$	-.79	-.06
		Frauen normal	-.44	.12	$p = .003$	-.77	-.11
Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung	Frauen normal	Frauen fam.fr.	-.30	.14	$p = .220$	-.68	.09
		Männer fam.fr.	.02	.16	$p = 1.00$	-.41	.44
	Männer fam.fr.	Frauen fam.fr.	-.31	.16	$p = .246$	-.73	.10
Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung	Männer normal	Frauen fam.fr.	-.87	.17	$p < .001$	-1.32	-.43
		Männer fam.fr.	-.55	.20	$p = .037$	-1.08	-.02
		Frauen normal	-.32	.17	$p = .324$	-.78	.14
Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung	Frauen normal	Frauen fam.fr.	-.55	.20	$p = .038$	-1.08	-.02
		Männer fam.fr.	-.23	.22	$p = .889$	-.83	.37
	Männer fam.fr.	Frauen fam.fr.	-.32	.22	$p = .616$	-.91	.27
Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung	Männer normal	Frauen fam.fr.	-.74	.14	$p < .001$	-1.11	-.36
		Männer fam.fr.	-.44	.17	$p = .074$	-.91	.03
		Frauen normal	-.44	.13	$p = .005$	-.78	-.10
Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung	Frauen normal	Frauen fam.fr.	-.30	.15	$p = .288$	-.71	.11
		Männer fam.fr.	.00	.18	$p = 1.00$	-.50	.49
	Männer fam.fr.	Frauen fam.fr.	-.29	.19	$p = .561$	-.81	.22
Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung	Männer normal	Frauen fam.fr.	-.66	.15	$p < .001$	-1.06	-.27
		Männer fam.fr.	-.30	.18	$p = .437$	-.78	.17
		Frauen normal	-.49	.17	$p = .033$	-.96	-.03
Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung	Frauen normal	Frauen fam.fr.	-.17	.18	$p = .913$	-.64	.30
		Männer fam.fr.	.19	.20	$p = .922$	-.35	.73
	Männer fam.fr.	Frauen fam.fr.	-.36	.18	$p = .251$	-.84	.12

Tabelle 23.5: Test der Zwischensubjekteffekte der univariaten Varianzanalyse der Variablen ‚Geschlecht und Betrieb‘ und ‚Eigene Karenzerfahrung‘ auf der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz‘

Abhängige Variable: Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Korrigiertes Modell	45,979 ^a	11	4,180	4,213	,000
Intercept	2900,085	1	2900,085	2922,838	,000
Geschlecht und Betrieb	8,631	3	2,877	2,899	,035
Eigene Karenzerfahrung	7,610	2	3,805	3,835	,023
Geschlecht und Betrieb * Eigene Karenzerfahrung	1,451	6	,242	,244	,962
Fehler	337,353	340	,992		
Gesamt	7374,000	352			
Korrigierte Gesamtvariation	383,332	351			

a. R-Quadrat = ,120 (korrigiertes R-Quadrat = ,091)

Tabelle 23.6: Post-Hoc-Test nach Dunnett der Variable ‚Eigene Karenzerfahrung‘ auf der Skala ‚Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz‘

Abhängige Variable: Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz
Dunnett-T3

(I) Eigene Karenzerfahrung	(J) Eigene Karenzerfahrung	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95% Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
ja	nein & Kind	,6480*	,12379	,000	,3504	,9457
	nein & kein Kind	,3364*	,13689	,044	,0064	,6665
nein & Kind	ja	-,6480*	,12379	,000	-,9457	-,3504
	nein & kein Kind	-,3116	,13139	,055	-,6281	,0049
nein & kein Kind	ja	-,3364*	,13689	,044	-,6665	-,0064
	nein & Kind	,3116	,13139	,055	-,0049	,6281

Basiert auf beobachteten Mittelwerten.

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe ,05 signifikant.

Tabelle 23.7: Test der Zwischensubjekteffekte der univariaten Varianzanalyse der Variablen ‚Geschlecht und Betrieb‘ und ‚Alter‘ auf der Skala ‚Veränderung der derzeitigen Karenzregelung‘

Abhängige Variable: Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Korrigiertes Modell	62,980 ^a	14	4,499	3,217	,000
Intercept	2648,405	1	2648,405	1893,888	,000
Geschlecht und Betrieb	6,213	3	2,071	1,481	,219
Alter	18,499	3	6,166	4,409	,005
Geschlecht und Betrieb * Alter	10,331	8	1,291	,923	,497
Fehler	509,016	364	1,398		
Gesamt	6296,875	379			
Korrigierte Gesamtvariation	571,996	378			

a. R-Quadrat = ,110 (korrigiertes R-Quadrat = ,076)

Tabelle 23.8: Post-Hoc-Test nach Dunnett der Variable ‚Alter‘ auf der Skala ‚Veränderung der derzeitigen Karenzregelung‘

Abhängige Variable: Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung
Tukey-HSD

(I) Altersbereich	(J) Altersbereich	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95% Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
unter 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	,4544	,30270	,438	-,3268	1,2356
	41 bis 50 Jahre	,9019*	,29439	,013	,1421	1,6616
	über 50 Jahre	1,1056*	,30776	,002	,3114	1,8999
31 bis 40 Jahre	unter 30 Jahre	-,4544	,30270	,438	-1,2356	,3268
	41 bis 50 Jahre	,4475*	,14711	,013	,0678	,8271
	über 50 Jahre	,6512*	,17232	,001	,2065	1,0959
41 bis 50 Jahre	unter 30 Jahre	-,9019*	,29439	,013	-1,6616	-,1421
	31 bis 40 Jahre	-,4475*	,14711	,013	-,8271	-,0678
	über 50 Jahre	,2037	,15728	,566	-,2021	,6096
über 50 Jahre	unter 30 Jahre	-1,1056*	,30776	,002	-1,8999	-,3114
	31 bis 40 Jahre	-,6512*	,17232	,001	-1,0959	-,2065
	41 bis 50 Jahre	-,2037	,15728	,566	-,6096	,2021

Basiert auf beobachteten Mittelwerten.

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe ,05 signifikant.

Tabelle 23.9: Test der Zwischensubjekteffekte der univariaten Varianzanalyse der Variablen ‚Geschlecht und Betrieb‘ und ‚Aufgabengebiet im Unternehmen‘ auf der Skala ‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘

Abhängige Variable: Kontakt durch Information während Karenzierung

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Korrigiertes Modell	294,097 ^a	11	26,736	11,743	,000
Intercept	3943,313	1	3943,313	1731,979	,000
Geschlecht und Betrieb	210,596	3	70,199	30,833	,000
Aufgabengebiet	31,909	2	15,954	7,007	,001
Geschlecht und Betrieb *	5,933	6	,989	,434	,856
Fehler	858,341	377	2,277		
Gesamt	6317,750	389			
Korrigierte Gesamtvariation	1152,438	388			

a. R-Quadrat = ,255 (korrigiertes R-Quadrat = ,233)

Tabelle 23.10: Post-Hoc-Test nach Dunnett der Variable ‚Aufgabengebiet im Unternehmen‘ auf der Skala ‚Kontakt durch Information während der Karenzierung‘

Abhängige Variable: Kontakt durch Information während Karenzierung
Dunnett-T3

(I) Aufgabengebiet im Unternehmen	(J) Aufgabengebiet im Unternehmen	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95% Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
Geschäftsführung	Personalleitung	,4955	,22301	,081	-,0427	1,0337
	Sonstiges	,5176*	,20142	,032	,0336	1,0016
Personalleitung	Geschäftsführung	-,4955	,22301	,081	-1,0337	,0427
	Sonstiges	,0220	,24315	1,000	-,5640	,6081
Sonstiges	Geschäftsführung	-,5176*	,20142	,032	-1,0016	-,0336
	Personalleitung	-,0220	,24315	1,000	-,6081	,5640

Basiert auf beobachteten Mittelwerten.

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe ,05 signifikant.

24 Anhang F: Testwerte der Two-Step Clusteranalysen

24.1 Two-Step Clusteranalyse der ‚normalen‘ Unternehmen

Table 24.1.1: Verteilung der drei Cluster der ‚normalen‘ Unternehmen

		N	% der Kombination	% der Gesamtsumme
Cluster	1	78	38.61	32.01
	2	49	24.26	20.16
	3	75	37.13	30.86
	Kombiniert	202	100	83.13
Ausgeschlossene Fälle		41		16.87
Gesamtwert		243		100

Table 24.1.2: Mittelwertsvergleich der zwölf Skalen der drei Cluster der ‚normalen‘ Unternehmen

	Testverfahren	Statistik*	df1	df2	Signifikanz
Motive neue Vaterschaft	Welch-Test	5.43	2	125.20	$p = .005$
	Brown-Forsythe	6.70	2	188.55	$p = .002$
Kontakt durch Beschäftigung während Karenzierung	Welch-Test	2.56	2	125.54	$p = .081$
	Brown-Forsythe	2.95	2	194.42	$p = .055$
Kontakt durch Information während Karenzierung	Welch-Test	.91	2	122.41	$p = .405$
	Brown-Forsythe	.92	2	187.79	$p = .401$
Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität	Welch-Test	6.26	2	122.12	$p = .003$
	Brown-Forsythe	7.11	2	186.72	$p = .001$
Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz	Welch-Test	3.50	2	123.86	$p = .033$
	Brown-Forsythe	3.99	2	186.62	$p = .020$
Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen (7-stufig)	Welch-Test	4.89	2	132.08	$p = .009$
	Brown-Forsythe	6.07	2	192.95	$p = .003$
Nutzen einer aktiven Förderung von Vätern für das Unternehmen	Welch-Test	15.33	2	117.52	$p < .001$
	Brown-Forsythe	13.88	2	170.84	$p < .001$
Reaktionen auf eine Karenzierung im Unternehmen	Welch-Test	12.26	2	117.25	$p < .001$
	Brown-Forsythe	12.16	2	169.52	$p < .001$
Gründe für geringe Väternkarenzquote - Negative Reaktionen von Frauen	Welch-Test	8.54	2	128.39	$p < .001$
	Brown-Forsythe	7.19	2	198.74	$p = .001$
Gründe für geringe Väternkarenzquote - Negative Auswirkungen auf Arbeit	Welch-Test	.62	2	121.43	$p = .541$
	Brown-Forsythe	.62	2	184.70	$p = .537$
Gründe für geringe Väternkarenzquote - Negative Reaktionen von Männern	Welch-Test	1.18	2	126.60	$p = .310$
	Brown-Forsythe	1.09	2	196.81	$p = .338$
Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung	Welch-Test	15.69	2	118.35	$p < .001$
	Brown-Forsythe	14.94	2	172.48	$p < .001$

* Asymptotisch F-verteilt

Tabelle 24.1.3: Deskriptive Statistiken der zwölf Skalen der drei Cluster der 'normalen' Unternehmen

Skala	Nummer des Clusters	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler	95%-Konfidenzintervall für den Mittelwert - Unter- und Obergrenze	
Motive neue Vaterschaft	1	78	4.88	.88	.10	4.68	5.08
	2	49	4.80	.78	.11	4.57	5.02
	3	75	4.35	1.12	.13	4.10	4.61
Kontakt durch Beschäftigung während Karenzierung	1	78	3.91	1.32	.15	3.62	4.21
	2	49	3.68	1.14	.16	3.36	4.01
	3	75	3.40	1.45	.17	3.07	3.74
Kontakt durch Information während Karenzierung	1	78	3.12	1.64	.19	2.74	3.49
	2	49	3.10	1.47	.21	2.68	3.52
	3	75	2.81	1.52	.18	2.46	3.16
Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität	1	78	4.08	1.04	.12	3.84	4.31
	2	49	4.10	1.02	.15	3.81	4.40
	3	75	3.48	1.25	.14	3.19	3.77
Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz	1	78	4.47	.96	.11	4.26	4.69
	2	49	4.24	.89	.13	3.99	4.50
	3	75	4.00	1.25	.14	3.71	4.29
Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen (7-stufig)	1	78	4.86	1.03	.12	4.63	5.10
	2	49	4.70	.58	.08	4.53	4.87
	3	75	4.40	.89	.10	4.19	4.60
Nutzen einer aktiven Förderung von Vätern für das Unternehmen	1	78	2.97	1.25	.14	2.69	3.25
	2	49	3.17	1.22	.17	2.82	3.52
	3	75	2.16	1.03	.12	1.93	2.40
Reaktionen auf eine Karenzierung im Unternehmen	1	78	3.62	.89	.10	3.42	3.82
	2	49	3.56	1.01	.14	3.27	3.85
	3	75	2.90	.99	.11	2.67	3.13
Gründe für geringe Väternkarenzquote - Negative Reaktionen von Frauen	1	78	2.82	1.42	.16	2.50	3.14
	2	49	2.26	1.05	.15	1.95	2.56
	3	75	3.14	1.36	.16	2.83	3.45
Gründe für geringe Väternkarenzquote - Negative Auswirkungen auf Arbeit	1	78	4.95	1.14	.13	4.69	5.20
	2	49	4.91	1.05	.15	4.61	5.21
	3	75	4.76	1.06	.12	4.52	5.00
Gründe für geringe Väternkarenzquote - Negative Reaktionen von Männern	1	78	4.17	1.44	.16	3.85	4.50
	2	49	3.83	1.11	.16	3.51	4.15
	3	75	4.04	1.32	.15	3.74	4.34
Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung	1	78	4.09	1.22	.14	3.82	4.36
	2	49	3.94	1.27	.18	3.58	4.30
	3	75	3.07	1.16	.13	2.80	3.34

24.2 Two-Step Clusteranalyse der ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen

Tabelle 24.2.1: Verteilung der drei Cluster der ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen

		N	% der Kombination	% der Gesamtsumme
Cluster	1	107	38.77	26.68
	2	84	30.43	20.95
	3	85	30.80	21.20
	Kombiniert	276	100	68.83
Ausgeschlossene Fälle		125		31.17
Gesamtwert		401		100

Tabelle 24.2.2: Mittelwertsvergleich der zwölf Skalen der drei Cluster der ‚normalen‘ und ‚familienfreundlichen‘ Unternehmen

	Testverfahren	Statistik*	df1	df2	Signifikanz
Motive neue Vaterschaft	Welch-Test	6.57	2	181.78	$p = .002$
	Brown-Forsythe	7.97	2	268.39	$p < .001$
Kontakt durch Beschäftigung während Karenzierung	Welch-Test	30.40	2	178.07	$p < .001$
	Brown-Forsythe	27.77	2	264.46	$p < .001$
Kontakt durch Information während Karenzierung	Welch-Test	54.43	2	176.80	$p < .001$
	Brown-Forsythe	45.86	2	255.57	$p < .001$
Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität	Welch-Test	17.10	2	180.85	$p < .001$
	Brown-Forsythe	17.95	2	269.60	$p < .001$
Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz	Welch-Test	23.02	2	178.10	$p < .001$
	Brown-Forsythe	21.36	2	258.28	$p < .001$
Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen (7-stufig)	Welch-Test	16.92	2	178.24	$p < .001$
	Brown-Forsythe	17.51	2	268.71	$p < .001$
Nutzen einer aktiven Förderung von Vätern für das Unternehmen	Welch-Test	11.41	2	176.96	$p < .001$
	Brown-Forsythe	11.78	2	264.63	$p < .001$
Reaktionen auf eine Karenzierung im Unternehmen	Welch-Test	12.88	2	179.13	$p < .001$
	Brown-Forsythe	14.44	2	266.38	$p < .001$
Gründe für geringe Väternkarenzquote - Negative Reaktionen von Frauen	Welch-Test	.94	2	178.23	$p = .391$
	Brown-Forsythe	.92	2	266.78	$p = .399$
Gründe für geringe Väternkarenzquote - Negative Auswirkungen auf Arbeit	Welch-Test	.06	2	177.07	$p = .939$
	Brown-Forsythe	.06	2	265.46	$p = .940$
Gründe für geringe Väternkarenzquote - Negative Reaktionen von Männern	Welch-Test	1.07	2	173.66	$p = .347$
	Brown-Forsythe	.91	2	245.50	$p = .405$
Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung	Welch-Test	16.61	2	179.07	$p < .001$
	Brown-Forsythe	17.38	2	264.82	$p < .001$

* Asymptotisch F-verteilt

Tabelle 24.2.3: Deskriptive Statistiken der zwölf Skalen der drei Cluster der 'normalen' und 'familienfreundlichen' Unternehmen

Skala	Nummer des Clusters	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler	95%-Konfidenzintervall für den Mittelwert - Unter- und Obergrenze	
Motive neue Vaterschaft	1	107	4.43	1.13	.11	4.21	4.65
	2	84	4.90	.84	.09	4.72	5.08
	3	85	4.88	.82	.09	4.70	5.06
Kontakt durch Beschäftigung während Karenzierung	1	107	3.56	1.31	.13	3.31	3.81
	2	84	4.00	1.31	.14	3.71	4.28
	3	85	4.90	1.11	.12	4.66	5.14
Kontakt durch Information während Karenzierung	1	107	2.93	1.56	.15	2.64	3.23
	2	84	3.27	1.66	.18	2.91	3.63
	3	85	4.94	1.27	.14	4.66	5.21
Wiedereinstiegserleichterung durch Zeitflexibilität	1	107	3.69	1.21	.12	3.45	3.92
	2	84	4.20	.99	.11	3.99	4.42
	3	85	4.57	.89	.10	4.38	4.76
Wiedereinstiegserleichterung durch Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz	1	107	4.10	1.15	.11	3.88	4.32
	2	84	4.54	.97	.11	4.33	4.75
	3	85	5.00	.72	.08	4.84	5.16
Veränderungen von sozialen und Schlüsselkompetenzen (7-stufig)	1	107	4.52	.88	.08	4.35	4.68
	2	84	4.96	.83	.09	4.78	5.14
	3	85	5.23	.84	.09	5.05	5.41
Nutzen einer aktiven Förderung von Vätern für das Unternehmen	1	107	2.58	1.26	.12	2.34	2.82
	2	84	3.12	1.22	.13	2.85	3.38
	3	85	3.46	1.31	.14	3.17	3.74
Reaktionen auf eine Karenzierung im Unternehmen	1	107	3.08	1.11	.11	2.87	3.30
	2	84	3.64	.88	.10	3.45	3.83
	3	85	3.84	1.07	.12	3.61	4.07
Gründe für geringe Väternkarenzquote - Negative Reaktionen von Frauen	1	107	2.90	1.37	.13	2.63	3.16
	2	84	2.75	1.36	.15	2.46	3.04
	3	85	2.64	1.21	.13	2.38	2.90
Gründe für geringe Väternkarenzquote - Negative Auswirkungen auf Arbeit	1	107	4.91	1.06	.10	4.70	5.11
	2	84	4.92	1.08	.12	4.68	5.15
	3	85	4.96	1.04	.11	4.73	5.18
Gründe für geringe Väternkarenzquote - Negative Reaktionen von Männern	1	107	4.05	1.24	.12	3.81	4.28
	2	84	4.09	1.51	.16	3.76	4.42
	3	85	4.29	1.18	.13	4.04	4.55
Veränderungen der derzeitigen Karenzregelung	1	107	3.40	1.26	.12	3.16	3.64
	2	84	4.11	1.16	.13	3.86	4.36
	3	85	4.30	.93	.10	4.10	4.50

25 Anhang G: Fragebogen ‚Väterkarenz aus betrieblicher Sicht‘

Väterkarenz aus betrieblicher Sicht

**Untersuchung durchgeführt von
Hannes Wagner
Mag. Hubert Steger**

UNIVERSITÄT  WIEN

mit freundlicher Unterstützung von

we**b**d**u**c**a**t**i**o**n**
content & consulting

interactive
video
productions

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr

Der folgende Fragebogen wurde an der Universität Wien im Rahmen eines Forschungsprojektes zum Thema „VÄTERKARENZ“ entwickelt. Dazu werden repräsentative Daten von verschiedenen Unternehmen in Österreich erhoben.

Das Ziel der Untersuchung ist es, nähere Erkenntnisse über die betrieblichen Rahmenbedingungen bei der familienbedingten Karenzierung von männlichen Mitarbeitern zu erhalten. Die Untersuchung richtet sich **auch** an **Betriebe**, in denen es **bisher keine Karenzierung eines männlichen Mitarbeitern** gab. Durch Ihre Mitarbeit leisten Sie einen sehr wertvollen Beitrag.

Nach Abschluss der Untersuchung erhalten Sie Informationen über die allgemeinen Ergebnisse. Zusätzlich können wir Ihnen - falls gewünscht - neben diesen allgemeinen Ergebnissen auch ein individuelles Feedback über Ihren Betrieb anbieten.

Als Dank für Ihre Mitarbeit erhalten Sie als kleines Präsent einen Gutschein für das Online Telefontraining „Kommunikation am Telefon“ der Fa. Webducation im Wert von 98 € und die CD „Hurra, ich werde Vater“ mit einem „digitalen Leitfaden für werdende Väter“.

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens:

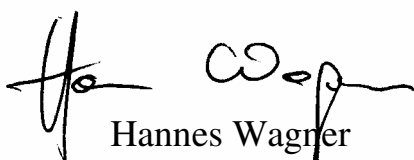
Wir bitten Sie, alle Fragen zu beantworten und versichern Ihnen die **anonyme Bearbeitung** der Daten.

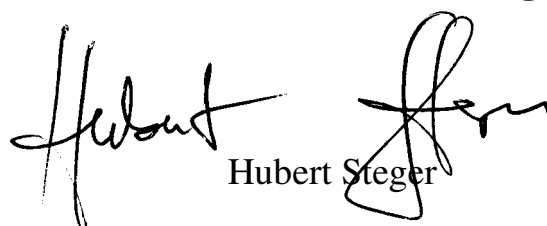
Der Fragebogen gliedert sich in 2 Teile:

- Im Teil A geht es um spezifische Aspekte der Väterkarenz. Es ist uns besonders wichtig, dass dieser Teil von der/dem Personalverantwortlichen beantwortet wird. (Seite A1-A7)
- Im Teil B bitten wir Sie um einige allgemeine Angaben über das Unternehmen. (Seite B1-B2)

Zur rascheren und einfacheren Bearbeitung wurde dieser Fragebogen zum Ausfüllen **am Computer** erstellt. Wir ersuchen Sie, mit der Maus immer auf die vorgegebenen Antwortfelder zu klicken und Ihre Antwort einzugeben. Anschließend bitten wir Sie, den ausgefüllten Fragebogen per E-Mail zurückzusenden.

Herzlichen Dank im Voraus für Ihre Unterstützung!


Hannes Wagner


Hubert Steger

Fragebogen Teil A

In diesem Teil des Fragebogens geht es um spezifische Aspekte der Väterkarenz.

Es ist besonders wichtig, dass dieser Teil von der/dem Personalverantwortlichen ausgefüllt wird, um die Aussagekraft der Ergebnisse zu garantieren.

Wir bitten Sie, die Fragen auch dann zu beantworten, wenn es in Ihrem Betrieb bisher noch keine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters gab.

1. Welche sind Ihre (spezifischen) Aufgabengebiete im Betrieb?

Im Folgenden finden Sie einige allgemeine Aussagen über VÄTER IN KARENZ. Kreuzen Sie bitte alle Aussagen so an, wie Sie nach Ihrer persönlichen Einschätzung am ehesten zutreffen. Wir bitten Sie, Angaben auch dann zu machen, wenn es in Ihrem Betrieb bisher keine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters gab. (bitte mit einem „x“ kennzeichnen – von „trifft nicht zu“ bis „trifft voll zu“).

2. Karenzväter sind überzeugt, dass beide Elternteile für die Erziehung der Kinder zuständig sind.

trifft nicht zu trifft voll zu

3. Karenzväter nehmen die Karenzierung deshalb in Anspruch, weil die Partnerin ein höheres Einkommen hat.

trifft nicht zu trifft voll zu

4. Karenzväter gehen deswegen in Karenz, weil sie viel Zeit mit ihrem Kind verbringen wollen.

trifft nicht zu trifft voll zu

5. Karenzväter gehen in Karenz, um die Partnerin bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv zu unterstützen.

trifft nicht zu trifft voll zu

6. Karenzväter lassen sich karenzieren, weil das für sie eine willkommene Abwechslung von der Berufstätigkeit ist.

trifft nicht zu trifft voll zu

7. Väter, die in Karenz gehen, streben bewusst eine intensivere Beziehung zu ihrem Kind an.

trifft nicht zu trifft voll zu

8. Karenzväter gehen in Karenz, weil das in der Partnerschaft Voraussetzung war, ein Kind zu bekommen.

trifft nicht zu trifft voll zu

9. Mit der Inanspruchnahme der Väterkarenz möchten Karenzväter einen Beitrag zur Gleichstellung von Mann und Frau in der Gesellschaft leisten.

trifft nicht zu trifft voll zu

10. Karenzväter lassen sich karenzieren, weil sie glauben, dass es für das Kind wichtig ist, Mutter und Vater von Anfang an zu gleichen Teilen zu erleben.

trifft nicht zu trifft voll zu

11. Väter gehen in Karenz, weil sie sich Gedanken über eine berufliche Neuorientierung machen.

trifft nicht zu trifft voll zu

Die nächsten Fragen beziehen sich auf die Möglichkeit karenzierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, WÄHREND DER KARENZZEIT mit dem Unternehmen in Kontakt zu bleiben. Wir bitten Sie, Angaben auch dann zu machen, wenn es in Ihrem Betrieb bisher keine familienbedingten Karenzierungen gab. (bitte Zutreffendes mit einem „x“ kennzeichnen).

12. Werden betriebliche Informationen auch an karenzierte MitarbeiterInnen weitergegeben?

nein ja - freiwillig ja - verpflichtend

13. Wie hoch schätzen Sie den Verbesserungsbedarf des Unternehmens bei der Weitergabe von Informationen an karenzierte MitarbeiterInnen ein?

kein Bedarf hoher Bedarf

14. Sind Urlaubsvertretungen durch karenzierte MitarbeiterInnen möglich?

nie immer

15. Besteht für karenzierte MitarbeiterInnen die Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen?

nie immer

16. Ist die Teilnahme an Sitzungen für MitarbeiterInnen in Karenz möglich?

nie immer

17. Besteht die Möglichkeit zur freien Mitarbeit während der Karenzierung?

nie immer

18. Gibt es die Möglichkeit zur geringfügigen Beschäftigung während der Karenzzeit?

nie immer

19. Werden karenzierte MitarbeiterInnen zu internen Veranstaltungen (Betriebsausflüge, Feiern,...) eingeladen?

nie immer

20. Besteht die Möglichkeit auf Teilzeitarbeit während der Karenzierung?

nie immer

Bei den folgenden Fragen geht es um den WIEDEREINSTIEG karenzierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Ihr Unternehmen. Bitte geben Sie an, wie sehr die folgenden Aussagen zutreffen. Wir bitten Sie, Angaben auch dann zu machen, wenn es in Ihrem Betrieb bisher keine familienbedingten Karenzierungen gab. (bitte mit einem ‚x‘ kennzeichnen von ‚nie‘ bis ‚immer‘).

21. Gibt es für karenzierte MitarbeiterInnen beim Wiedereinstieg die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten?

nie immer

22. Besteht die Möglichkeit einer individuellen Abstimmung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Betreuungspflichten des/der Mitarbeiters/in?

nie immer

23. Ist Telearbeit bzw. Heimarbeit beim Wiedereinstieg möglich?

nie immer

24. Werden beim Wiedereinstieg spezielle Einschulungen angeboten?

nie immer

25. Erhalten MitarbeiterInnen ihren ursprünglichen Arbeitsplatz wieder?

nie immer

26. Erhalten MitarbeiterInnen in Führungspositionen ihre ursprüngliche Position wieder?

nie immer

27. Wenn MitarbeiterInnen in Führungspositionen ihre ursprüngliche Position nicht wiedererhalten, wird ihnen dann eine adäquate andere Position angeboten?

nie immer

Im folgenden Abschnitt geht es um Veränderungen von Kompetenzen bei MÄNNLICHEN MITARBEITERN durch eine Karenzierung. Wir bitten Sie, Angaben auch dann zu machen, wenn es in Ihrem Betrieb bisher noch keine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters gab.

28. Sind Sie der Ansicht, dass männliche Mitarbeiter durch eine Karenzierung für den Betrieb wichtige Kompetenzen erwerben?

bin nicht überzeugt bin sehr überzeugt

Schätzen Sie bitte ein, ob bzw. wie sich Ihrer persönlichen Meinung nach folgende Fähigkeiten bei **MÄNNLICHEN MITARBEITERN** durch die **Karenzierung** verändern? (von „starke Verschlechterung“ über „keine Veränderung“ bis „starke Verbesserung“).

	starke Verschlechterung						keine Veränderung					starke Verbesserung
29. Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Organisationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Flexibilität im Arbeitsalltag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Fähigkeit, komplexe Probleme zu lösen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Fähigkeit, Konflikte zu lösen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Eigeninitiative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Fähigkeit, Neues zu lernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Fähigkeit zur Personenführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In diesem Abschnitt bitten wir Sie, anzugeben, wie sehr die angeführten Aussagen Ihrer Ansicht nach bei einer Väterkarenz auf Ihren Betrieb zutreffen. Wir bitten Sie, Angaben auch dann zu machen, wenn es in Ihrem Betrieb bisher noch keine Karenzierung eines männlichen Mitarbeiters gab. (bitte Zutreffendes mit einem „x“ kennzeichnen)

40. Durch eine aktive Förderung von Väterkarenz wird die Fluktuation der **männlichen** Mitarbeiter im Betrieb gesenkt.

trifft nicht zu trifft voll zu

41. Durch eine aktive Förderung von Väterkarenz wird die Motivation der **männlichen** Mitarbeiter im Betrieb erhöht.

trifft nicht zu trifft voll zu

42. Durch eine aktive Förderung von Väterkarenz wird die Identifikation der **männlichen** Mitarbeiter mit dem Betrieb erhöht.

trifft nicht zu trifft voll zu

43. Durch eine aktive Förderung von Väterkarenz wird das allgemeine Arbeitsklima im Betrieb verbessert.

trifft nicht zu trifft voll zu

44. Durch eine aktive Förderung von Väterkarenz wird das Image des Betriebes auf dem Arbeitsmarkt erhöht.

trifft nicht zu trifft voll zu

45. Durch eine aktive Förderung von Väterkarenz wird das Image des Betriebes bei den Kunden erhöht.

trifft nicht zu trifft voll zu

46. Wenn im Betrieb ein männlicher Mitarbeiter in Karenz geht, ist die Anerkennung dafür bei seinen **männlichen** Kollegen...

sehr gering sehr hoch

47. Wenn im Betrieb ein männlicher Mitarbeiter in Karenz geht, ist die Anerkennung dafür bei seinen **weiblichen** Kolleginnen...

sehr gering sehr hoch

48. Bei **männlichen** Vorgesetzten im Betrieb ist die Bereitschaft, einen männlichen Mitarbeiter mit Karenzwunsch zu unterstützen,...

sehr gering sehr hoch

49. Bei **weiblichen** Vorgesetzten im Betrieb ist die Bereitschaft, einen männlichen Mitarbeiter mit Karenzwunsch zu unterstützen,...

sehr gering sehr hoch

50. Für den Betrieb ist der **Nutzen** einer aktiven Unterstützung von Väterkarenz im Verhältnis zu den **Kosten**...

sehr gering sehr hoch

Momentan liegt der Anteil der Männer unter allen karenzierten Eltern in Österreich bei ca. 3,8 %. Wie sehr sind Ihrer persönlichen Meinung nach folgende Gründe für diesen geringen Prozentsatz verantwortlich? (bitte mit einem „x“ kennzeichnen, von „trifft nicht zu“ bis „trifft voll zu“)

51. Da Männer zumeist mehr als Frauen verdienen, bedeutet die Karenzierung des Mannes für die Familie, mit geringeren finanziellen Mitteln auskommen zu müssen.

trifft nicht zu trifft voll zu

52. Männer sind überzeugt, mehr als die Frau für die Ernährung der Familie zuständig zu sein.

trifft nicht zu trifft voll zu

53. Männer gehen nicht in Karenz, weil sie negative Reaktionen von **männlichen** Vorgesetzten befürchten.

trifft nicht zu trifft voll zu

54. Männer gehen nicht in Karenz, weil sie negative Reaktionen von **weiblichen** Vorgesetzten befürchten.

trifft nicht zu trifft voll zu

55. Männer gehen nicht in Karenz, weil sie negative Reaktionen von **männlichen** Arbeitskollegen befürchten.

trifft nicht zu trifft voll zu

56. Männer gehen nicht in Karenz, weil sie negative Reaktionen von **weiblichen** Arbeitskolleginnen befürchten.

trifft nicht zu trifft voll zu

57. Männer befürchten, durch die Karenzierung ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

trifft nicht zu trifft voll zu

58. Männer befürchten negative Reaktionen im familiären Umfeld.

trifft nicht zu trifft voll zu

59. Männer befürchten, durch die Karenzierung Nachteile für die berufliche Laufbahn hinnehmen zu müssen.

trifft nicht zu trifft voll zu

Wenn Väter in Karenz gehen, dann geschieht das im Rahmen der derzeitigen gesetzlichen Regelung. Wir bitten Sie, einige Fragen hinsichtlich möglicher Veränderungen der jetzigen Karenzregelung zu beantworten. (bitte mit einem „x“ kennzeichnen)

60. Wie zufrieden sind Sie aus betrieblicher Sicht mit der derzeitigen Karenzregelung?

sehr unzufrieden sehr zufrieden

61. Für wie wichtig halten Sie, dass Mutter und Vater, gleichzeitig in Karenz gehen können?

sehr unwichtig sehr wichtig

62. Für wie wichtig halten Sie die Anhebung der Zuverdienstgrenze (dzt. 16.200 € pro Kalenderjahr ab 1.1.2008) beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes?

sehr unwichtig sehr wichtig

63. Für wie wichtig halten Sie es, finanzielle Anreize zu schaffen, damit mehr Männer in Karenz gehen?

sehr unwichtig sehr wichtig

64. Für wie schwierig halten Sie die Umsetzbarkeit einer Karenzregelung in Ihrem Unternehmen, die eine 80% Lohnfortzahlung für karenzierte Väter vorsieht, wobei der Arbeitgeber 1/3 der Kosten trägt?

sehr schwierig sehr leicht

65. Für wie wichtig halten Sie es, die derzeitige Karenzregelung für Mutter und Vater flexibler zu gestalten?

sehr unwichtig sehr wichtig

66. Haben Sie aus betrieblicher Sicht Vorschläge zu einer **FLEXIBILISIERUNG** der derzeitigen Karenzregelung?

Vorschläge fügen Sie bitte hier ein

67. Haben Sie zum Thema **VÄTERKARENZ** noch Anregungen, Wünsche oder Verbesserungsvorschläge, die Sie uns gerne mitteilen möchten?

Anregungen, Wünsche oder Verbesserungsvorschläge fügen Sie bitte hier ein

68. Hat ihr Unternehmen in den vergangenen Jahren am Wettbewerb ‚Frauen- und familienfreundlichste Betriebe‘ der Initiative ‚Taten statt Worte‘ teilgenommen?

ja nein

Abschließend bitten wir Sie, noch einige Angaben zu Ihrer Person zu machen.

69. Alter:

70. Geschlecht: weiblich männlich

71. Seit wann sind Sie in diesem Betrieb beschäftigt? Jahr

72. Haben Sie Kinder? ja nein

Wenn ja, waren sie selbst auch in Vollzeit- oder Teilzeitkarenz? ja nein

Wenn ja, wie lange? Jahre Monate

73. Geben Sie bitte Ihren höchsten Schulabschluss an:

Pflichtschule Lehrabschluss Schule mit Maturabschluss
 (berufsbildende) mittlere Schule Hochschule/Universität

Fragebogen Teil B

In diesem Teil bitten wir Sie um **einige allgemeine Angaben** über Ihren Betrieb.

1. Welches ist Ihr Aufgabengebiet im Betrieb?
2. In welcher Branche ist Ihr Betrieb tätig?
3. Welchem Bereich lässt sich Ihr Betrieb zuordnen (bitte mit einem „x“ kennzeichnen)?
 Non Profit Organisation (NPO) Privatwirtschaft Öffentlicher Bereich
4. Der Betrieb besteht seit dem Jahr:
5. Anzahl aller Beschäftigten im Betrieb:
6. Anzahl der **männlichen** Mitarbeiter:
7. Anzahl der weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen in Führungspositionen:

weibliche Mitarbeiterinnen in Führungspositionen	<input type="text"/>	männliche Mitarbeiter in Führungspositionen	<input type="text"/>
---	----------------------	--	----------------------
8. Anzahl der weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen in Führungspositionen, die seit 1994 einmal selbst in Elternkarenz waren (oder seit Bestehen des Betriebes, wenn das Unternehmen nach 1994 gegründet wurde):

karenzierte weibliche Mitarbeiterinnen in Führungspositionen	<input type="text"/>	karenzierte männliche Mitarbeiter in Führungspositionen	<input type="text"/>
---	----------------------	--	----------------------
9. Wieviele Karenzierungen weiblicher und männlicher MitarbeiterInnen gab es in ihrem Betrieb seit 1994 (oder seit Bestehen des Betriebes, wenn das Unternehmen nach 1994 gegründet wurde)?

weibliche Mitarbeiterinnen	<input type="text"/>	männliche Mitarbeiter	<input type="text"/>
----------------------------	----------------------	-----------------------	----------------------
10. Wieviele MitarbeiterInnen sind derzeit in Karenz:

weibliche Mitarbeiterinnen	<input type="text"/>	männliche Mitarbeiter	<input type="text"/>
----------------------------	----------------------	-----------------------	----------------------
11. Wie lange dauert in Ihrem Betrieb im Durchschnitt die Elternkarenz (sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitkarenz) der **weiblichen** Mitarbeiterinnen?

<input type="checkbox"/> bis ½ Jahr	<input type="checkbox"/> 1 - 1 ½ Jahre	<input type="checkbox"/> 2 - 2 ½ Jahre	<input type="checkbox"/> über 3 Jahre
<input type="checkbox"/> ½ - 1 Jahr	<input type="checkbox"/> 1 ½ - 2 Jahre	<input type="checkbox"/> 2 ½ - 3 Jahre	

12. Wie lange dauert in Ihrem Betrieb im Durchschnitt die Elternkarenz (sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitkarenz) der **männlichen** Mitarbeiter?

- bis ½ Jahr 1 - 1 ½ Jahre 2 - 2 ½ Jahre über 3 Jahre
 ½ - 1 Jahr 1 ½ - 2 Jahre 2 ½ - 3 Jahre

13. Gibt es im Unternehmen eine eigene Ansprechperson für Karenzfragen?

- ja nein

14. Falls ja, ist diese Ansprechperson eine/ein Frau Mann.

15. Falls es eine Ansprechperson für Karenzfragen gibt: Welche Position im Betrieb hat diese Person inne?

- Geschäftsführung Personalleitung Betriebsrat
 MitarbeiterIn Sonstige:

Zum Abschluss des Fragebogens möchten wir Sie noch bitten anzugeben, wie die Arbeitszeiten in Ihrem Betrieb geregelt sind. (Geben Sie für jede Variante an, für wie viel Prozent der Belegschaft diese derzeit zutrifft. Die Summe sollte ca. 100% ergeben).

16. Fixe Arbeitszeit %

17. Flexible Arbeitszeit (z.B. Gleitzeit oder individuelle Arbeitszeitregelung) %

Gesamtsumme = 100%

18. Vollzeit %

19. Teilzeit %

Gesamtsumme = 100%

**Vielen Dank für Ihr Engagement und Ihre Mitarbeit!
Sie haben damit einen sehr wertvollen Beitrag
zur Erforschung des Themas Väterkarenz geleistet!**

Nach Abschluss der Untersuchung (voraussichtlich im Sommer 2008) werden Sie von uns über die Ergebnisse informiert.

Falls Sie es wünschen, erhalten Sie dann zusätzlich zu den allgemeinen Ergebnissen auch noch ein individuelles Feedback über Ihren Betrieb.

Wenn Sie Fragen zum Fragebogen haben, dann können Sie uns selbstverständlich per e-Mail oder telefonisch kontaktieren.

Lebenslauf

Angaben zur Person

Nachname

Wagner

Vorname

Hannes

Wohnort

Wien

Staatsangehörigkeit

Österreich

Geburtsdatum

3. Februar 1976

Geschlecht

Männlich

Berufserfahrungen

Seit 1.11.2006

Beruf

Kinder- und Jugendbetreuer im Jugendzentrum Großfeldsiedlung und Alterlaa

Wichtigste Tätigkeiten und
Zuständigkeiten

Planung, Organisation und Mitgestaltung von Freizeitaktivitäten, Veranstaltungen und Projekten für Kinder, Juniors und Jugendliche (6-20 Jahre); Geschlechtssensible und herausreichende Arbeit

Name / Adresse des Arbeitgebers

Verein Wiener Jugendzentren; Prager Straße 20, 1210 Wien

1.4.2003 – 31.10.2006

Beruf

Betreuer in einer Therapiewerkstätte

Wichtigste Tätigkeiten und
Zuständigkeiten

Leitung und Betreuung einer Gruppe von Psychosekranken; Herstellung von Holz- und Kartonageprodukten

Name / Adresse des Arbeitgebers

Werkstätte OPUS; Neubaugasse 33/1/6, 1070 Wien

Seit 1.3.2005

Beruf

Gruppenleitungsververtretung in Kindergarten und Hort

Wichtigste Tätigkeiten und
Zuständigkeiten

Betreuung von Kindern und Juniors im Alter von 1 – 10 Jahren; Planung und Mitgestaltung von Freizeitaktivitäten

Name / Adresse des Arbeitgebers

Verein „Kinder in Wien – KIWI“; Reiserstraße 32, 1030 Wien

Seit April 2002

Beruf

Mediator in freier Praxis

13.3.2000 – 12.10.2004

Funktion

Freiwillige Mitarbeit als Praktikant

Wichtigste Tätigkeiten und
Zuständigkeiten

Führung von Erstgesprächen und Testung von Kindern und Jugendlichen; Teilnahme an Teamgesprächen; psychotherapeutische Einzel- und Gruppenintervention; Supervision

Name / Adresse des Arbeitgebers

Institut für Erziehungshilfe; Geyststraße 2, 1110 Wien

Sommer 2001

Funktion

Psychologisches Praktikum

Wichtigste Tätigkeiten und
Zuständigkeiten

Führung von Erstgesprächen und Testung von Kindern und Jugendlichen; Teilnahme an Teamgesprächen; psychologische Intervention

Name / Adresse des Arbeitgebers

Neurologische Krankenhaus Rosenhügel- Abteilung Kinder und Jugendliche; Riedelgasse 5, 1130 Wien

Schul- und Berufsbildung

Seit 1996	Ausbildung zum Psychologen (Diplomarbeitsstadium) an der Universität Wien Schwerpunkt: Kinder- und Jugendpsychologie, Wirtschaftspsychologie
Seit 1997	Ausbildung zum Pädagogen und Sonder- und Heilpädagogen an der Universität Wien
2000 - 2002	Ausbildung zum Mediator ARGE für Praxisorientierte Fort- und Weiterbildung „Eingetragener Mediator“ in der Liste des Bundesministerium für Justiz
1990 – 1995	HTBLA für Möbelbau und Innenausbau, 4840 Hallstatt
1986 – 1990	Bundesgymnasium, 3300 Amstetten
1982 – 1986	Volksschule, 3324 Euratsfeld