

Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

Was messen Einstellungsfragen zur Väterkarenz?
Versuch einer qualitativen Evaluierung

Verfasserin

Gabriele Mayrwöger

angestrebter akademischer Grad

Magistra rer. nat.

Wien, Oktober 2008

Matrikelnummer: 0200798
Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 298
Studienrichtung lt. Studienblatt: Psychologie
Betreuer: Priv.-Doz. MMag. Dr. Ivo Ponocny

Vorwort

Mit dieser Arbeit sollen neben einer theoretischen Auseinandersetzung Einstellungen, Erwartungen und Meinungen der Österreicher zur Väterkarenz erhoben werden. Diese wurden zunächst mittels Fokusgruppen und qualitativen Interviews untersucht. Mittels dieser qualitativen Erhebungen wurden Fragen für einen Fragebogen zur quantitativen Evaluierung generiert.

Obwohl diese Arbeit eine Aufbereitung verschiedener Methodenwendungen ist, setzte ich mich jedoch auch gerne mit dem inhaltlichen Thema der Beteiligung der Männer an der Kindererziehung und dem Haushalt auseinander.

Die Väterkarenz und ganz besonders das Papamonat erregen immer wieder Aufsehen in den Medien. Nicht nur mediale Präsenz, sondern auch diesbezügliche politische Diskussionen machen dieses Thema aktuell.

Als junge Frau und später vielleicht einmal Mutter ist mir persönlich der Anteil der Väter an der Kindererziehung in der heutigen Zeit sehr wichtig. Für eine Frau sollte Familie und Beruf kein Widerspruch mehr sein, und Väter sollte die Chance einer guten Beziehung zu ihren Kindern gegeben werden. Meiner Meinung nach sollen sich beide Partner in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergänzen, um einander zu unterstützen und so auch mehr Zeit für die Partnerschaft zu haben.

Aus einer groß angelegten Studie „Das Image von Emanzipation“ von Empirische Sozialforschung, empirische Genderforschung & Gender-Watching gingen drei Diplomarbeiten hervor. Weitere Teile der Untersuchungen finden sich in den Arbeiten von der Kollegin Hanna Frydrych und dem Kollegen Johannes Schlögl.

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	2
ZUSAMMENFASSUNG	5
ABSTRACT	7
DANKSAGUNG	8
EINLEITUNG	9
 <u>THEORETISCHER HINTERGRUND</u>	 <u>10</u>
 METHODISCHE ASPEKTE.....	 11
Vergleich quantitative und qualitative Forschung.....	11
Fokusgruppen	13
Qualitative Interviews	13
Fragebogenerhebung	14
Grenzen und Möglichkeiten der verschiedenen Methoden.....	14
INHALTLICHE ASPEKTE	17
Überblick der bereits durchgeführten Studien zu diesem Thema	17
Betriebliche Situation	21
Hausarbeit.....	23
Kinderbetreuung.....	25
Karenz	26
Väterkarenz	27
Meinungen und Einstellungen zum Thema Väterkarenz	28
Methoden der Motivationsmessung	30
Papamonat	35
Vergleich mit anderen EU-Ländern	35
 <u>EMPIRISCHER TEIL.....</u>	 <u>45</u>
 FRAGESTELLUNGEN, ZIEL	 46
METHODEN	46
ERHEBUNGSINSTRUMENTE	46
Fokusgruppendifkussionen	46
Halbstrukturierter Interviewleitfaden	47
Modifizierter Fragebogen der Kinderfreunde (Stampler und Stiller, 2004)	47
ZUGANG ZUM FORSCHUNGSFELD.....	48
DATENAUSWERTUNG	49
STICHPROBE.....	49
Stichprobenzusammensetzung und -beschreibung.....	49
STATISTISCHE AUSWERTUNGSVERFAHREN	57
Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	57

ERGEBNISSE	60
Quantitative Ergebnisdarstellung der Fokusgruppenfragebögen	60
Qualitative Ergebnisdarstellung der Fokusgruppen	62
Qualitative Ergebnisdarstellung der Interviews	94
Quantitative Ergebnisdarstellung der Fragebogenerhebung	116
<u>DISKUSSION</u>	<u>133</u>
RESÜMEE.....	139
<u>LITERATUR</u>	<u>141</u>
<u>ANHANG</u>	<u>148</u>
ZUSAMMENFASSUNG.....	149
ABSTRACT	151
Aufruf Fokusgruppendifkussionen (Anhang per Mail)	153
Fokusgruppenfragebogen	154
Fokusgruppenleitfaden	156
Interviewleitfaden deutsch	157
Interviewleitfaden englisch	159
Studie der Kinderfreunde (2004).....	161
Modifizierter Fragebogen.....	172

Zusammenfassung

Diese Studie vergleicht drei Erhebungsmethoden, die Methode der Fokusgruppendifkussion, Interviews und die Fragebogenerhebung, in Hinblick auf Einstellungen zur Väterkarenz.

Die Transkripte der Fokusgruppen wurden mittels der Methode der induktiven qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring (2007) unter der Verwendung des Computerprogramms MAXQDA ausgewertet.

Für die offenen Interviews wurde ein eigens konzipierter halbstrukturierter Interviewleitfaden verwendet. Dieser beinhaltet Fragen zu soziodemografischen Daten, momentaner individueller Karenzsituation und Karenzregelung, Reaktionen der Vorgesetzten und KollegInnen, Vor- und Nachteilen der Väterkarenz, Zuverdienstgrenze, Papamonat, Hausarbeitsanteil, Anteil der Väter an der Karenz und Emanzipation des Mannes.

Die Fragebogenerhebung erfolgte mit Hilfe des Fragebogens „Vorstellungen und Wünsche werdender Väter“ der österreichischen Kinderfreunde, durchgeführt vom Österreichischen Institut für Kinderrechte und Elternbildung (2004), der für die vorliegende Studie modifiziert wurde. Damit wurden Informationen zu den demografischen Daten, Erleben der eigenen Eltern, Ausüben der eigenen Mutter- oder Vaterrolle, Veränderungen des Lebens durch das Kind/die Kinder, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wenn das Kind zwei Jahre alt ist/wäre, Inanspruchnahme der Väterkarenz (Frauen und Männer getrennt befragt) und Inanspruchnahme des Papamonats eingeholt.

In dieser wissenschaftlichen Arbeit wurden Meinungen, Einstellungen und Erwartungen von Männern und Frauen zum Thema Väterkarenz und Papamonat untersucht.

Die Fülle der Ergebnisse durch die qualitativen Methoden spiegelt die unterschiedlichen Meinungen der Gesellschaft gegenüber den Themen Väterkarenz und Papamonat wieder. Grundsätzlich zeigt sich bei den Männern die Tendenz zu einer aktiven, engagierten Vaterschaft, jedoch nicht zur völligen Übernahme der Verantwortung gegenüber dem Neugeborenen. Nur wenige könnten sich vorstellen, tatsächlich die Väterkarenz in Anspruch zu nehmen. Auch in der quantitativen Erhebung zeigten sich noch immer vorherrschende traditionelle Rollenaufteilungen in den Einstellungen der Männer. Frauen wünschen sich jedoch Unterstützung, um Familie und Beruf vereinbaren zu können.

In der Diskussion wurden die angewandten Methoden miteinander verglichen und diskutiert. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich qualitative und quantitative

Ansätze gut ergänzen und eine Kombination dieser beiden zu empfehlen ist. Mittels quantitativer Methode konnten Hypothesen getestet und Kernergebnisse sowie statistische Zusammenhänge ermittelt werden, die qualitativen Verfahren lieferten jedoch detailreichere Informationen. Im Sinne einer Bewertung des quantitativen Zugangs haben sich keine Schwächen des Fragebogenmaterials herausgestellt. Anzumerken ist allerdings, dass beim qualitativen Zugang noch wichtige Aspekte genannt wurden, die im Fragebogen noch nicht abgedeckt sind wie z.B. die Haushaltsführung oder ambivalente Imageproblematik, im Sinne von positiveren Reaktionen der Frauen als der Männer, wenn Kollegen Väterkarenz anmelden oder kritische und einschränkende Bemerkungen, die von den Frauen selber kommen, worauf der Fragebogen noch näher eingehen sollte, denn die Beteiligung der Väter an der Karenz ist durch solche Aspekte sehr prägend.

Abstract

This thesis consists of three methods of collecting data: focus group discussions, interviews and questionnaire data collection. These methods are all compared to each other.

The transcripts of the focus groups have been evaluated with the method of the inductive qualitative content analysis according to Mayring (2007) with the use of the computer program MAXQDA.

A halfstructured, appropriately concipated interview compendium has been used for the open interviews. This contains questions about socio-demographic data, current individual situations and arrangements concerning parental leave, reactions of the co-workers and superiors, advantages and disadvantages of the paternity leave, earning limits, “father’s month”, housework, fraction of the father of the paternity leave and emancipation of the man.

The questionnaire data collection has been done with the help of the questionnaire “Vorstellungen und Wünsche werdender Väter” of the Austrian „Kinderfreunde”, achieved by the Austrian institute for children’s rights and parental education (2004), which has been modified for the current thesis. By using this, information has been asked about the demographic data, experience of own parents, practice of the own mother or father role, change in life through children, compatibility of family and job if the child was/is 2 years old, claim of paternity leave (men and women are asked individually) and claim of the father’s month.

This scientific thesis addresses opinions, attitudes and expectations of men and women towards the “father’s month”.

The diversity of the results achieved through the qualitative methods reveal the different opinions of the society on the subject "father's leave". Generally there is a tendency towards an active and committed fatherhood, but only a few could think of taking full responsibility over the newborn. Beyond that the quantitative investigation still shows prevailing traditional roles in the attitudes of men. Women demand for support to combine family and work.

In the discussion the applied methods have been compared to each other. Summing up one can say, that the qualitative and the quantitative approaches complement one another and a combination of those two is recommendable. With the use of the qualitative methods hypotheses could be tested and core results as well as statistical coherences could be determined. Nevertheless, the qualitative methods provided more precise information.

Danksagung

Mein herzlicher Dank gilt Hr. Priv.-Doz. Dr. MMag. I. Ponocny und Fr. Dr. Mag. E. Ponocny-Seliger, die mich bei dieser Arbeit betreut und in alternative wissenschaftliche Methodiken eingeführt haben.

Ganz besonders bedanke ich mich bei meinen Eltern, die mir das Studium überhaupt ermöglicht und mich darin bestärkt und unterstützt haben.

Einleitung

Ziel dieser wissenschaftlichen Arbeit ist es, quantitative und qualitative Ansätze zum Thema Väterkarenz zu vergleichen und in Beziehung zu setzen. Überlegungen, die das Forschungsinteresse geleitet haben, waren in etwa; Gründe der Väter für die geringe Inanspruchnahme der Väterkarenz, Stellenwert des Papamonats in unserer Gesellschaft, Interesse von Seiten der Väter an einer guten Vater-Kind-Beziehung, Reaktionen des Umfelds auf das Thema Väterkarenz und Vor- bzw. Nachteile der Väterkarenz.

Diese Arbeit unterteilt sich in drei Teilbereiche; den Theorieteil, den empirischen Teil und die abschließende Diskussion.

Im methodischen Teil werden zunächst qualitative und quantitative Methoden verglichen. Anschließend werden die Methoden der Fokusgruppendifkussion, des Interviews und der Fragebogenerhebung, die in dieser Arbeit Anwendung gefunden haben, beschrieben. Schlussendlich werden Möglichkeiten und Grenzen der verschiedenen Forschungsmethoden dargestellt.

Der inhaltliche Teil gliedert sich in die Themen betriebliche Situation, Hausarbeit, Kinderbetreuung, Karenz im Allgemeinen mit genauen Definitionen, Väterkarenz, Meinungen und Einstellungen zum Thema Väterkarenz, Methoden der Motivationsmessung, Papamonat und letztendlich wird ein Vergleich mit anderen EU-Ländern präsentiert.

Im empirischen Teil sind vorerst das Ziel dieser Arbeit, relevante Erhebungsinstrumente und der Zugang zum Forschungsfeld dargestellt. Unter dem Kapitel Datenauswertung sind neben der Stichprobenzusammensetzung und –beschreibung, die angewandten statistischen Auswertungsverfahren zu finden. Anschließend werden die Ergebnisse der ausgewerteten Fokusgruppendifkussionen, Interviews und Fragebogenerhebung (unterteilt in quantitative Ergebnisdarstellung der Fokusgruppenfragebögen, qualitative Ergebnisdarstellung der Fokusgruppendifkussionen, qualitative Ergebnisdarstellung der Interviews und quantitative Ergebnisdarstellung der Fragebogenerhebung) vorgestellt.

In einer zusammenfassenden Diskussion werden schließlich die Erkenntnisse aus der bisherigen Forschung und den Ergebnissen dieser Arbeit in Verbindung gebracht.

Theoretischer Hintergrund

Methodische Aspekte

Vergleich quantitative und qualitative Forschung

Ohne Wertung und Bewertung der einzelnen Forschungsansätze sollen in diesem Abschnitt der qualitative und der quantitative Ansatz beschrieben und verglichen und auch die Möglichkeit der Integration der Ergebnisse beider Methoden aufgezeigt werden. Laut Bortz und Döring (2006) ist ein Unterscheidungsmerkmal zwischen quantitativer und qualitativer Forschung die Art der verwendeten Daten. In der quantitativen Forschung werden die Daten numerisch beschrieben, während sie im qualitativen Ansatz meist verbal sind. Weiters unterscheiden sich die beiden Zugänge hinsichtlich Forschungsmethoden, Gegenstand und Wissenschaftsverständnis.

In quantitativen Verfahren werden Ausschnitte der Beobachtungsrealität gemessen und statistisch verarbeitet (Bortz und Döring, 2006). Dieser Ansatz ist eine erklärende Wissenschaft, die an allgemeinen Prinzipien, an Gesetzen ansetzt und sich daher als deduktiv versteht (Mayring, 2007). Dieser strebt Erkenntnisse an, bei denen „isolierte“ Daten und Fakten gefunden werden, die möglichst frei von allen störenden Nebeneffekten, wie sie in der Alltagsrealität vorhanden sind, bestimmte Zusammenhänge oder kausale Verknüpfungen nachweisen. (Mayring, 2007). Quantitative Wissenschaft orientiert sich an der Verallgemeinerung und nicht wie die qualitative am Einzelfall. Sie schließt von repräsentativen Stichproben auf die Grundgesamtheit. Die quantitative Forschung ist einfach anzuwenden und auszuwerten. Außerdem ermöglichen diese Ergebnisse gute Vergleiche (Bortz und Döring, 2006).

In der qualitativen Forschung hingegen wird nichtnumerisches Material wie Beobachtungsprotokolle, Interviewtexte oder Briefe erhoben, das ganz unterschiedliche Meinungen, Einschätzungen und Begründungen liefert und dadurch inhaltlich „reichhaltiger“ zu sein scheint, denn es enthält viel mehr Details als Messwerte der quantitativen Forschung (Bortz und Döring, 2006). Die verbalen bzw. nichtnumerischen Daten werden laut interpretativ verarbeitet. Die qualitative Forschung will als verstehende Wissenschaft am Individuellen, Einmaligen ansetzen und versteht sich daher als induktiv (Mayring, 2007), das heißt sie interessiert sich für den Einzelfall. Mayring schreibt auch, dass qualitative Forschung die volle Komplexität ihrer Gegenstände erfassen will. Nachteilig ist, dass hier durch den großen zeitlichen Aufwand nur wenige Personen befragt werden können und durch die individuellen Äußerungen die Daten schwer vergleichbar sind (Bortz und Döring, 2006).

Quantitative und qualitative Forschung haben also unterschiedliche Vor- und Nachteile, die sowohl forschungspraktischer als auch inhaltlicher Natur sind. Es ist also je nach Fragestellung abzuwägen, welcher Ansatz von Vorteil ist und die für die Fragestellung relevanten Daten liefert. Denn wie Bortz und Döring berichten, liegt es nicht jeder Person, ausführlich über seine Erfahrungen zu erzählen und seine Meinung kundzutun. Fragebogenerhebungen schaffen mehr Distanz zum Untersuchungsleiter und sind anonymer, was besonders bei intimen Bereichen wie etwa Sexualität wichtig ist. Bei qualitativen Daten ist es möglich, diese in quantitative Daten zu transformieren – umgekehrt funktioniert das nicht. Dies geschieht, indem man das nichtnumerische Material hinsichtlich einiger ausgewählter Merkmale auszählt (Bortz und Döring, 2006, S. 296). Jedoch verliert man bei solch einer Transformation von qualitativen Daten in quantitative Daten an inhaltlicher Reichhaltigkeit.

Vorteilhaft scheint daher oft die Kombination beider Ansätze, wie es auch in dieser Arbeit der Fall ist. Mayring stellt Möglichkeiten der Kombination qualitativer und quantitativer Analyseschritte auf fünf unterschiedlichen Ebenen zusammengefasst dar:

Auf technischer Ebene bieten die Programme computerunterstützter qualitativer Analyse diverse Kombinationsmöglichkeiten.

Auf der Ebene der Daten stellt das Arbeiten mit Kategorien, z.B. mittels qualitativer Inhaltsanalyse, Möglichkeiten qualitativer und quantitativer Verarbeitung zur Verfügung.

Auf der Personalebene ermöglichen Typisierungen und induktive Fallverallgemeinerungen den Schritt von Einzelfallmaterial zu quantitativen Generalisierungen.

Auf der Ebene des Forschungsdesigns lassen sich verschiedene Modelle differenzieren, wie z.B. das Vorstufenmodell, das im Anschluss näher erklärt wird.

Auf der Ebene der Forschungslogik schließlich lässt sich zeigen, dass ein gemeinsames Ablaufmodell des Forschungsprozesses in einer erweiterten Form für qualitative und quantitative Forschung angemessen sein und so zu einer Integration der Forschungsansätze führen kann (Mayring, 2001, S.1).

Das Vorstudienmodell, das in dieser Arbeit in gewisser Weise angewandt wurde, stellt nach Mayring (2001) eine klassische Form quantitativ orientierten Vorgehens dar. Es werden hier die qualitativen Analyseschritte in einer sogenannten Vorstudie zur Hypothesengewinnung angewandt. In einer nächsten Phase werden die Hypothesen dann

quantitativ überprüft. Bei dieser Methode werden zum Beispiel vorab offene Interviews durchgeführt, um zu Kategorien für einen strukturierten Interviewleitfaden oder ein geschlossenes Testinstrument zu gelangen.

Flick (2002) schreibt gleichermaßen unter dem Absatz Überordnung quantitativer Forschung über qualitativer Forschung, dass dies in der Forschung wesentlich häufiger der Fall ist als umgekehrt. Qualitative Verfahren können sehr gut ohne die anschließende Hinzuziehung quantitativer Methoden auskommen, quantitative benötigen jedoch die qualitativen Methoden zur Erklärung der von ihnen festgestellten Zusammenhänge (Kleining, 1982, zitiert nach Flick, S. 383). Die Wahl des Ansatzes ist abhängig von Gegenstand und Fragestellung der jeweiligen Forschung.

Fokusgruppen

Wallace und Littig (1998) beschreiben Fokusgruppen folgendermaßen:

Eine Fokusgruppe besteht aus 6 bis 12 Personen, die unter Laborbedingungen über ein bestimmtes Thema diskutieren. Die Diskussion ist in dem Sinne fokussiert, dass den TeilnehmerInnen in Bezug auf das zur Diskussion stehende Thema eine spezifische Erfahrung gemeinsam ist: ein gemeinsam gesehener Film, die Auseinandersetzung mit einer speziellen politischen Maßnahme oder die gemeinsame Abarbeitung eines speziellen Fragenkatalogs. Ziel der Diskussion ist es nicht, Übereinstimmungen zu erzielen, sondern möglichst viele unterschiedliche Meinungen zu einem vorgegebenen Thema sowie verschiedene Facetten des Themas zur Sprache zu bringen. (S. 89)

Qualitative Interviews

Bortz und Döring (2006) schreiben, dass man durch verschiedene Befragungstechniken die subjektive Sichtweise von Personen über Meinungen und Erfahrungen feststellen kann. Der Gesprächsverlauf soll vom Befragten geführt und gestaltet werden. Dabei sind Befragungen in offene, halbstandardisierte und standardisierte, nach einem Leitfaden geführte Interviews zu unterteilen. Bortz und Döring beschreiben das offene und halbstandardisierte Interview wie folgend:

In einem offenen Interview erfolgt so gut wie keine Strukturierung durch den Interviewer; dieser gibt nur ein Rahmenthema vor und lässt den Befragten dann möglichst ohne Einflussnahme sprechen. Offene oder auch halbstandardisierte Befragungen werden nur selten schriftlich durchgeführt, da Probanden eher zu mündlichen Äußerungen bereit und in der Lage sind als zum Anfertigen von schriftlichen Ausarbeitungen (S.308).

Laut Winter (2000) liegt der qualitativen halbstandardisierten Befragung ein grober Leitfaden zugrunde, der jedoch flexibel in der Fragengestaltung, Reihenfolge und Antwortmöglichkeit seitens des Interviewten angewandt werden sollte. Dadurch wird eine hohe Inhaltsvalidität und Informationsgehalt erzielt.

Fragebogenerhebung

Die Fragebogenerhebung oder auch schriftliche Befragung genannt erfolgt durch die selbstständige, schriftliche Beantwortung der Fragen. Die geschlossene, standardisierte Fragebogenerhebung, bei der der Untersuchungsteilnehmer aus mehreren Antwortalternativen (Multiple Choice) auswählt, ist, wie Winter schreibt, die klassische Methode der quantitativen Befragung. Ebenso gibt es die Möglichkeit einer numerischen, verbalen oder graphischen Beurteilungsskala, bei der man die Zustimmung zu einer Aussage ausdrückt oder offenen Fragen. Winter weist darauf hin, dass sich die Fragebogenerhebung wegen ihrer standardisierten Befragungsform gut eignet, um große, repräsentative Stichproben zu erheben. Allgemein können mit quantitativen Verfahren statistische Prüfverfahren angewandt, Sachverhalte gemessen und quantifiziert, Hypothesen getestet und statistische Zusammenhänge geprüft werden.

Grenzen und Möglichkeiten der verschiedenen Methoden

Vor- und Nachteile

Fokusgruppen werden nach Wallace et al. (1998) meist in explorativen Phasen der quantitativen Forschung angewandt, um Themenbereiche spezifizieren zu können und die Konstruktion des Fragebogens zu unterstützen. Auch Morgen (1988, zitiert nach Flick, 2002) bezeichnet Fokusgruppen als vorteilhaft, um sich unter anderem im Feld zu orientieren, Hypothesen auf der Basis der Einsichten von Diskussionsteilnehmer zu generieren und Interviewleitfäden und Fragebogen zu entwickeln. Ebenso führt Winter (2000) die

Erforschung von Hintergründen von Verhalten und Einstellungen zur Einsatzmöglichkeit der Fokusgruppen an, wobei Wallace et al. (1998) zu bedenken geben, ob Personen in Gruppen wirklich ehrlich und offen antworten. Individuelle Meinungen entstehen in Realgruppen, deren Mitglieder durch einen gemeinsamen Handlungszusammenhang und gemeinsame Normen verbunden sind (Flick, Kardorff, Keupp, Rosenstiel und Wolff, 1995, S. 186). Die Analyse der Diskussionen zielt in erster Linie darauf ab, typische Muster der Argumentation, Einstellung etc. in den Beiträgen der Teilnehmerinnen zu finden, die möglicherweise Hinweise für die Verallgemeinerung derartiger Muster auf breitere Bevölkerungsgruppen enthalten (Wallace et al., 1998, S. 93-94). Wallace et al. schreiben weiters, dass Fokusgruppen-Diskussionen im Vergleich zu standardisierten Erhebungen mittels Fragebögen neben standardisierten Interviews einen tieferen, offeneren Zugang zu Meinungen und Einstellungen ermöglichen, da die DiskussionsteilnehmerInnen nicht zwischen vorgegebenen Antwortkategorien entscheiden müssen. Gleichzeitig sind die TeilnehmerInnen nicht der Beeinflussung durch eine(n) einzelne(n) InterviewerIn ausgesetzt wie im (qualitativen) Interview.

Ein Problem, das sich nach Wallace et al. (1998) bei Fokusgruppen ergibt, ist, dass keine „natürlichen“ Daten generiert werden. Wie Wallace et al. angeben, ist zwar das Äußern von Meinungen und Einstellungen in Gruppen, wie es bei Fokusgruppendifkussionen der Fall ist, unseren Alltagserfahrungen näher als im Vergleich zu Einzelinterviews, aber eine künstlich hergestellte Diskussion, die von einem Moderator geleitet und aufgezeichnet wird, ist eher nur ein Hinweis auf „natürliche“ Interaktionen und kann nicht nachgestellt werden. Flick (1995) schreibt hingegen, dass dies durch das Bilden von „Realgruppen“, wie weiter oben bereits beschrieben wurde, möglich sei. Vorteilig an Fokusgruppen ist, wie Winter (2000) zeigt, die Ökonomie des Verfahrens. Sie sind im Vergleich zu anderen hier beschriebenen Methoden zeit- und kostengünstiger, da man kleine Stichproben heranzieht und die Datenerhebung in relativ kurzer Zeit abgewickelt wird. Flick (2002) weist darauf hin, dass gleich mehrere Menschen (natürliche oder künstliche Gruppen) zu einem Zeitpunkt über ein bestimmtes Thema diskutieren. Im Gegensatz hierzu soll das Einzelinterview angeführt werden, das einen Interviewer für mehrere Befragungen von einzelnen Personen erfordert. Außerdem gibt Winter (2000) an, dass Fokusgruppen viel Spielraum im Einsatz von verschiedenen Methoden ermöglichen. Kreative und projektive Techniken erhöhen die Motivation der Teilnehmer, da diese gerne über das Thema reden, für deren Teilnahme sie sich freiwillig gemeldet haben. Flick (2002) gibt zu bedenken, dass die Gruppendynamik, die sich während der Diskussion bildet, eine hilfreiche bis störende Rolle übernehmen kann. Wie

auch Winter (2000) zu diesem Gesichtspunkt meint, kommen Gruppen häufig vom Thema ab, verharren bei einem einzelnen Aspekt, drücken sich unklar aus oder versuchen in ihren Meinungen überein zu stimmen. Einen weiteren Problembereich stellen Wallace et al. (1998) dar, und zwar die Generalisierung der in einer Fokusgruppe gewonnenen Ergebnisse. Fokusgruppen sind keine allgemein gültige, repräsentative Erhebungsform. Nachteilig ist laut Winter (2000) auch, wenn ein dominierendes Gruppenmitglied die Diskussion übernimmt und versucht, andere zu beeinflussen, während zurückhaltendere Teilnehmer sich nicht trauen ihre Stellungnahme zu dem Thema zu äußern. Der/Die DiskussionsleiterIn hat, wie auch bei den qualitativen Interviews, eine moderierende Funktion, wobei er/sie darauf achten muss, ein Gleichgewicht zwischen Steuerung und völliger Autonomie der Gruppe zu finden. Die Eingriffe des/der Moderators/in sind bei der Auswertung aber auf jeden Fall zu berücksichtigen (Wallace et al., 1998, S. 97).

Winter führt als Vorteil bei *halbstandardisierten Interviews* an, dass man eher wahre Informationen über die subjektive Sichtweise der Interviewperson erlangt, weil die Teilnehmer keine Vorgaben hinsichtlich der Antworten haben. Ein wesentlicher Aspekt ist auch die persönliche Interaktion zwischen Interviewer und Interviewter. Es besteht die Möglichkeit, umgehend Unklarheiten zu beseitigen und Hintergründe klarzustellen. Nachteilig ist, wenn man sich zu sehr an seinen Leitfaden klammert und dadurch Interessantes nicht angesprochen wird. Winter meint gleichermaßen, dass die Offenheit des Vorgehens vielleicht zu neuen, bisher unbekannten Sachverhalten führt. Nach Flick (2002) gilt es abzuwägen, wann man eher zum Leitfaden zurückkehren sollte, um Abschweifungen zu vermeiden oder ob und wann nachgefragt werden sollte, um nähere Ausführungen der Gesprächspartner anzuregen. Als Nachteil präsentiert Winter (2000) den Zeit- und Kostenaufwand, da sich, wie vorhin schon angedeutet, der Interviewer persönlich und ausführlich mit jedem Gesprächspartner auseinandersetzen muss.

Die schriftliche Befragung mittels *Fragebogen* bietet wie sonst kein anderes Verfahren die Möglichkeit, eine große Stichprobe zu untersuchen. Winter zufolge weist die Fragebogenerhebung vergleichsweise zu den bisher beschriebenen Methoden geringe Kosten und Zeitaufwand auf, vor allem wenn man die Fragebögen per E-Mail versendet. Da diese schriftliche Befragung eine quantitative Methode ist, können Hypothesen getestet und statistische Zusammenhänge ermittelt werden. Außerdem können dabei Interviewereffekte ausgeschaltet werden. Winter gibt jedoch zu bedenken, dass die Rücklaufquote oft gering ist, da sich, wie Bortz und Döring (2006) hinweisen, der Fragebogen vielleicht mit wenig aktuellen, langweiligen Inhalten befasst oder schwer verständliche Fragen formuliert wurden

und er daher weniger motivierend wirkt wie Interviews oder Fokusgruppen. Außerdem kann mittels Fragebogen nicht individuell auf die Testperson eingegangen werden.

Inhaltliche Aspekte

Überblick der bereits durchgeführten Studien zu diesem Thema

Tab.1: Überblick der bereits durchgeführten Studien zum Thema Väterkarenz

	Themengebiet	Methode
Statistik Austria (2008)	Familien- und Haushaltsstatistik von 2007	Fragebogenerhebung
Population Policy Acceptance Survey [PPA II] (2003)	Befragung zu Fakten, Einstellungen und Meinungen der Bevölkerung über demographische und familienpolitisch relevante Themen	Fragebogenerhebung
Bundeszentrale für politische Bildung in Deutschland [BPB] (2003)	Daten der Berufstätigkeit der Frauen in Europa von 2001	Ohne Angabe
Steger (2005)	Einfluss der betrieblichen Rahmenbedingungen auf die Inanspruchnahme der Väterkarenz in Österreich	halbstandardisierten Interviews der Karenzväter mit anschließender Fragebogenerhebung demographischer Daten, Fragebogenerhebung in Betrieben
Gräfinger (2001)	Inanspruchnahme der Väterkarenz	problemzentrierte Interviews mit anschließender Fragebogenerhebung soziodemographischer Daten
Mikrozensus (2003)	Stichprobenerhebung, über verschiedene Bereiche	mündliche (Face to face- Befragungen), telefonische Befragungen
Beham, Huter und Nowak (1998)	Zeitbudgeterhebung	Tagebuchaufzeichnungen
Hausegger,	Väterkarenz	Zusammenfassung vorhandener

Schrems und Strobl (2003)		Daten und Studien
Kinderfreunde Österreich (2004)	Vorstellungen, Wünsche werdender Väter	Fragebogenerhebung
Kinderfreunde und Institut für Kinderrechte und Elternbildung (2004)	Individuellen Machbarkeit aktiver Vaterschaft	Tiefeninterviews
Kapella und Rille- Pfeiffer - im Auftrag des ÖIF (2007)	Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb	computerunterstützte Telefoninterviews

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit wird in diesem Abschnitt ein Überblick über bereits durchgeführte Studien zu Karenz und Haushalt gegeben. Leider konnten nicht alle Studien darüber in Betracht gezogen werden, weil es eine Fülle an mehr oder weniger guten Studien gibt. Aufgrund dessen werden im Anschluss jene Studien dargelegt, die als Grundlage für diese Arbeit dienten oder in den Recherchen entdeckt wurden.

Die Statistik Austria (2008) führte ihre Studien im Jahr 2007 über Familien- und Haushaltsthemen mittels Fragebogenerhebungen durch. Die Ergebnisse wurden in tabellarischer Form dargestellt, ein angefügtes Glossar beinhaltet die Definitionen der wichtigsten Begriffe. Die Ausführungen im Text wurden teilweise durch Grafiken unterstrichen.

Die Population Policy Acceptance Survey [PPA II] (2003) ist eine Befragung zu Wissen, Einstellungen, Meinungen und Wünsche der Bevölkerung über aktuelle Themen, wie Familie, Familienpolitik und Geschlechterverhältnis. Die Feldtauglichkeit des Fragebogens, der für die Studie verwendet wurde, wurde anhand von Pretests bei unterschiedlichen Personengruppen geprüft. Für diese Untersuchung selber wurden ca. 2.000 Personen im Alter von 20 bis 65 Jahren mit österreichischer Staatsbürgerschaft anhand standardisierter Fragebögen mit großteils vorgegebenen Antwortalternativen befragt. Durchgeführt wurden diese Befragungen von einem Interviewer des Meinungsforschungsinstituts an der Haushaltsadresse der jeweiligen Zielpersonen. Der Fragebogen setzte sich aus 10 Teilen mit unterschiedlich vielen Fragen zusammen und die Befragung dauerte zwischen einer und

eineinhalb Stunden. Da diese Studie in 12 anderen europäischen Staaten ebenfalls durchgeführt wurde, konnten Ergebnisse aus Österreich gut mit den anderen Ländern verglichen werden. Die Ergebnisse wurden deskriptiv (numerisch und grafisch) dargestellt und interpretiert

Die Bundeszentrale für politische Bildung in Deutschland [BPB] (2003) beschäftigte sich mit der Berufstätigkeit der Frauen in Europa im Jahr 2001 und verwendete dabei Daten aus dem EUROSTAT, die sie selber grafisch aufbereiteten und interpretierten.

Der Mikrozensus (2003) ist Stichprobenerhebung, die vier Mal im Jahr in Österreich durchgeführt wird. Dabei werden zufällig ausgewählte Haushalte mittels mündlichen (Face-to-face-Befragungen) oder telefonischen Interviews befragt. Dabei werden demographische Daten und Daten zu immer wechselnden Themen gewonnen. Die Ergebnisse werden für das gesamte Land und die einzelnen Bundesländer getrennt dargestellt. Auch in anderen Ländern werden ähnliche Studien durchgeführt, und somit können internationale Vergleiche angestellt werden.

Gräfinger (2001) führte aufgrund ihrer Diplomarbeit zum Thema „Die Welt von innen – Männer in Karenz“ zehn problemzentrierte Interviews mit Karenzvätern (24 bis 45 Jahre) durch, die zwischen einer halben und eineinhalb Stunden dauerten, und stellte damit eine ausschließlich qualitativ angelegte Studie dar. Anschließend wurde ein Kursfragebogen zur Erhebung der soziodemographischen Daten vorgegeben. Die Arbeit beschäftigte sich mit Motiven und Motivationen der Väter, Reaktionen der Vorgesetzten und KollegInnen und Reaktionen im privaten und öffentlichen Umfeld. Die Auswertung erfolgte mittels Grounded Theory, und die Ergebnisse wurden qualitativ in Textform dargestellt.

Steger (2005) führte im Rahmen seiner Diplomarbeit eine Studie zum Thema „Der Einfluss der betrieblichen Rahmenbedingungen auf die Inanspruchnahme der Väterkarenz in Österreich auf Basis eines system-ökopsychologischen Familienmodells“ durch. Diese Erhebung präsentiert die Situation von Männern zwischen Beruf und Familie bzw. wie die Umsetzung der Väterkarenz sich für Männer im Beruf darstellt. Dazu interviewte er sechs Väter (32 bis 50 Jahre), die Karenz in Anspruch genommen haben. Einer befand sich zum Zeitpunkt der Befragung in Karenz. Die Väter waren vorwiegend in der Privatwirtschaft tätig. Die Befragung fand mittels eines halbstandardisierten Interviewleitfadens statt, der aus 14 Haupt- und fünf zusätzlichen Fragen bestand. Anschließend wurde ein Kurzfragebogen zur Erfassung der demographischen Daten vorgegeben. Die Väterkarenz aus betrieblicher Sicht erfasste Steger mittels eines eigens konstruierten Fragebogens, der Fragen zu demographischen Daten und zu den Themen Familieneinkommen, Aufteilung der Kinderbetreuung während der Karenz und Aufteilung der Hausarbeit während der Karenz

beinhaltete. Dieser wurde ca. 270 Betrieben vorgegeben. Ausgewertet wurden diese Interviews mit der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 2003) und die Fragebögen mittels SPSS.

Die Studie über Vorstellungen und Wünsche werdender Väter der österreichischen Kinderfreunde wurde vom Österreichischen Institut für Kinderrechte und Elternbildung im Jahre 2004 durchgeführt. Dafür wurde eine Fragebogenerhebung bei erstmals werdenden Vätern (20 bis 50 Jahre) herangezogen. Der Fragebogen enthielt soziodemographische Fragen und sieben Fragen mit mehreren Antwortalternativen zu den Themen Veränderung des eigenen Lebens durch ein Kind, Gedanken, Gefühle, Erleben des eigenen Vaters, Ausüben der eigenen Vaterrolle, Karenz, Papamonat und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Ergebnisse wurden ausschließlich deskriptiv mittels Häufigkeiten, Prozentangaben und Grafiken dargestellt und interpretiert.

Beham, Huter und Nowak (1998) verwendeten die Datenerhebung der Tagebuchaufzeichnung. Dabei trugen Personen ab 10 Jahren einen Tag lang alle Tätigkeiten eines Tages, den Ort der Tätigkeit, evtl. anwesende Personen und Informationen dazu, wie viele Tätigkeiten sie nebeneinander ausführten, in ein Tagebuch ein. Bezüglich Ergebnisdarstellung konnten keine Daten in Erfahrung gebracht werden.

Mit der Frage der Individuellen Machbarkeit aktiver Vaterschaft haben sich insbesondere die Kinderfreunde und das Institut für Kinderrechte und Elternbildung (2004) beschäftigt. Bei dieser Untersuchung wurde anhand von 12 Tiefeninterviews, die mit Vätern von einjährigen Kindern geführt wurden, zu eruieren versucht, warum eine große Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit des väterlichen Engagements besteht. Themen dieser Untersuchung waren die Beziehung zum Kind, die Beziehung zur Frau, die Reflexion des eigenen Vater- und Männlichkeitsbildes und die Beziehung zur Herkunftsfamilie mit besonderem Augenmerk auf den Vater.

Zusätzliche Ergebnisse zu Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb finden sich in der Arbeit von Kapella und Rille-Pfeiffer im Auftrag des ÖIF (2007). Diese Einstellungs- und Wertestudie wurde 2004 durchgeführt. Die Ausgangshypothese war, dass es Wechselwirkungen zwischen gesellschaftlichen Wertestrukturen und individuellem Verhalten gibt. Mit der anhand von computerunterstützten Telefoninterviews durchgeführten Erhebung wollte man feststellen, welche Werthaltungen die ÖsterreicherInnen hinsichtlich dem Konzept zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsrolle in der Kleinkindphase (ca. ½ Jahr bis 3 Jahren) haben. Es wurden 1.000 Personen im Alter von 18 bis 70 Jahren befragt, um Werte auch

generationenübergreifend erfassen zu können. Themen dieser Studie waren das Kindeswohl, Vorstellung über eine gute Mutter (Mutterbild), Vorstellung über einen guten Vater (Vaterbild), Erwerbstätigkeit von Eltern mit einem unter dreijährigem Kind sowie Kinderbetreuung.

Die Arbeiten anderer Autoren beruhen auf amtlichen Daten, die wie z.B. bei Hausegger, Schrems und Strobl (2003) zusammengefasst, wie bei Dörfler (2002, 2004, 2005), Fix (2006), Nuber (2000) verglichen oder wie bei Städtner (2002) diskutiert wurden.

Betriebliche Situation

Im folgenden Abschnitt soll hier die betriebliche Situation, mit der Mütter und Väter konfrontiert sind, dargestellt werden. Denn es sind nicht nur die rechtlichen Regelungen, sondern auch die innerbetrieblichen Barrieren, die Väter oft davon abhalten, von der Väterkarenz Gebrauch zu machen. Die Statistik Austria (2008), welche die betreffenden Studien mit Fragebogenerhebungen durchgeführt hat, präsentiert in ihrer Familien- und Haushaltsstatistik vom Jahre 2007 ein Beschäftigungsausmaß der Frauen (einschließlich der Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen mit bestehendem Dienstverhältnis) ab 15 bis 64 Jahren mit Kindern aller Altersgruppen von 70,9 %, wobei die Erwerbsquote bei den Männern im Erwerbsalter mit Kindern bei 89,6 % liegt. Bei jenen Eltern, die Kinder unter 15 Jahren haben, beträgt der Frauenanteil 70,6 %, und auffallend ist hier der Männeranteil, der bei 93,1 % liegt. Dieses Bild spiegelt noch immer vorherrschende traditionelle Rollenbilder unserer Gesellschaft. Auf Teilzeitbasis arbeiten 42,1 % der Frauen, wohingegen lediglich 6,8 % der Männer dies tun. Eine genauere Betrachtung der Teilzeitarbeit bei Frauen zeigt, dass 56,7 % Mütter mit Kindern jeder Altersstufe und 63,2 % Mütter mit Kindern unter 15 Jahren eine derartige Arbeitsform wählen. Da, wie vorhin erwähnt, etwa mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen mit Kindern in Österreich einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, nehmen laut Population Policy Acceptance Survey [PPA II] (2003) atypische Beschäftigungsformen wie Gleitzeit, Teilzeitarbeit, Telearbeit (Wohnort als Erwerbsarbeitsort), geringfügige Beschäftigungen oder Werkverträge seitens der Mütter zu. Die PPA ist eine Befragung zu Fakten, Einstellungen und Meinungen der Bevölkerung über demographische und familienpolitisch relevante Themen (PPA II, 2001). Ca. 2.000 Personen im Alter von 20 bis 65 Jahren, mit österreichischer Staatsbürgerschaft und ordentlichem Wohnsitz in Österreich, wurden anhand standardisierter Fragebögen mit großteils vorgegebenen Antwortalternativen von einem Interviewer eines Meinungsforschungsinstituts

befragt. Der Fragebogen setzte sich aus 10 Teilen mit unterschiedlich vielen Fragen zusammen. Seine Feldtauglichkeit wurde per Pretest bei unterschiedlichen Personengruppen geprüft. Die Interviews fanden mündlich an der Haushaltsadresse der jeweiligen Zielpersonen statt. Die Befragung dauerte zwischen 60 und 90 Minuten. Grundsätzlich wurden für diese Studie 13 europäische Staaten (Österreich, Belgien, Deutschland, Estland, Finnland, Italien, die Niederlande, Polen, Rumänien, Slowenien, die Tschechische Republik, Ungarn und Zypern) herangezogen. Dies ermöglichte, österreichische Ergebnisse international zu vergleichen.

Die Bundeszentrale für politische Bildung in Deutschland [BPB] (2003) präsentiert Daten der Berufstätigkeit der Frauen in Europa von 2001, und diese zeigen, dass 60 % der Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren berufstätig sind. Norwegen, Dänemark und Schweden liegen mit fast drei Viertel arbeitenden Frauen an erster Stelle und haben dabei auch eine hohe Fertilitätsquote. In den südlichen Ländern Spanien, Griechenland und Italien arbeiten 41 bzw. 43 % der Frauen, das heißt diese bleiben eher bei den Kindern zu Hause.

Ungleiche Bezahlung

Eine deutliche Diskriminierung gegenüber Frauen ist die noch immer vorherrschende ungleiche Bezahlung. Im gleichen Beruf, mit gleichen Qualifikationen und für die gleiche Tätigkeit verdienen Männer fortwährend mehr Geld. Der ORF Kärnten ruft am 07.03.2007 in seinem Artikel zum internationalen Frauentag zu mehr Gleichberechtigung auf. Außerdem schreibt er über mögliche Gründe, die für die Einkommensunterschiede verantwortlich sind. Frauen arbeiten in der Regel in Berufen, die geringer bewertet und damit auch geringer entlohnt werden. Ebenso haben Frauen geringere Aufstiegschancen, weil meist sie es sind, die ihren Beruf für eine Karenz unterbrechen.

Reaktionen des/der Vorgesetzten

Wie Peinelt-Jordan (1996, zitiert nach Steger 2005) schreibt, besteht seitens der Betriebsleitung eher ein Verständnis für Väterkarenz, wenn der/die Vorgesetzte(n) ebenfalls eigene Kinder haben sowie über die Gesetzeslage bescheid wissen und vor allem diese auch respektieren. Vorteilhaft ist auch eine kooperative Beziehung zwischen Arbeitgeber und -nehmer, um eventuelle Nachteile für den Betrieb gemeinsam zu meistern, wie Ersatz finden, einschulen, Bereitschaft vorübergehend einzuspringen, geringfügige oder Teilzeitbeschäftigung usw. Steger interviewte im Rahmen seiner Diplomarbeit zum Thema „Der Einfluss der betrieblichen Rahmenbedingungen auf die Inanspruchnahme der

Väterkarenz in Österreich auf Basis eines system-ökopsychologischen Familienmodells“ sechs Karenzväter zwischen 32 und 50 Jahren, die vorwiegend in der Privatwirtschaft beschäftigt waren. Fünf von sechs Vätern befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in Karenz. Die halbstandardisierten Interviews beinhalteten 14 Fragen und fünf weitere, die bei Bedarf nach Abschluss des eigentlichen Gesprächs gestellt wurden. Den Befragungen folgte ein Fragebogen zur Erfassung demographischer Daten. Für die Auswertung wurde die qualitative Inhaltsanalyse (Mayring, 2003) angewandt.

Zusätzlich wurde die Väterkarenz aus betrieblicher Sicht mittels eines eigens konstruierten Fragebogens erhoben. Dieser enthielt neben den demographischen Daten drei Fragenblöcke: über das Familieneinkommen, die Aufteilung der Kinderbetreuung während der Karenz und die Aufteilung der Hausarbeit während der Karenz. Diese Studie war im Querschnitt angelegt und es wurden ca. 270 Betriebe in die Befragung einbezogen.

Gräfinger (2001) gibt an, dass eine Väterkarenz in öffentlichen Betrieben eher toleriert und unterstützt wird als in der Privatwirtschaft (siehe auch Motive und Motivationen). Sie führte im Zuge ihrer Diplomarbeit zum Thema „Die Welt von innen – Männer in Karenz“ zehn problemzentrierte Interviews mit Karenzvätern durch, welche zwischen einer halben und eineinhalb Stunden in Anspruch nahmen. Die Teilnehmer waren zwischen 24 und 45 Jahre alt. Nach dem eigentlichen Interview wurden mit Hilfe eines Kursfragebogens soziodemographische Daten erhoben.

Reaktionen der KollegInnen

Kolleginnen reagieren laut Gräfinger (2001) meist sehr positiv und befürwortend. Kollegen äußern sich selten darüber, und wenn, dann geben sie arbeitsorganisatorische Probleme, die durch die Väterkarenz entstehen könnten, zu bedenken. In typischen Männerberufen wird jedoch direkte Kritik angebracht und meist mit Hohn und Spott entgegnet. Dies spiegelt wohl die Minderwertigkeit der meist weiblichen Arbeit, wie Hausarbeit und Kinderbetreuung wieder. Peinelt-Jordan (1996) und Wegscheider (2003, zitiert nach Steger 2005) erwähnt positive Reaktionen der älteren Kollegen. Es wird davon ausgegangen, dass diese ihre Rolle als passiver Vater als verpasste Chance sehen und nicht weiterempfehlen können bzw. dem entgegenwirken wollen.

Hausarbeit

Grundsätzlich ist zu sagen, dass die Daten bereits alt sind und keine neueren auffindbar waren. Sollten sich die Angaben geändert haben, dann aber nur in einem geringen Ausmaß.

Ungeachtet dessen sollen diese Daten lediglich einen kleinen Einblick in die Situation der Geschlechter im Haushaltsbereich liefern. In einer von Beham, Huter und Nowak (1998) zitierten internationalen Studie von Erler, Jaeckel und Sass (1983) befinden sich Österreichs Väter im internationalen Vergleich mit 9 % am unteren Ende der Beteiligungsskala bei der Hausarbeit. Auf die Frage, wie viel Prozent der Hausarbeit (ohne Kinderbetreuung) sie ihren Frauen abnehmen, gaben 40 % der schwedischen und 34 % der deutschen „mehr als 40 %“ an.

Die Ergebnisse des Mikrozensus (Statistik Austria, 2003) liefern eine noch immer weit verbreitete Arbeitsteilung nach traditionellen Rollenbildern. Der Mikrozensus in Österreich ist eine vierteljährliche durchgeführte Stichprobenerhebung (März, Juni, September, Dezember), bei der zufällig ausgewählte Haushalte befragt werden. Die Erhebung besteht aus einem gleich bleibenden Grundprogramm mit demographischen und berufsstatistischen Merkmalen und wechselnden Sonderprogrammen (Österreichisches Institut für Familienforschung, 2005). Jeder Haushalt bleibt für insgesamt fünf Befragungen in der Stichprobe. Als Erhebungsmethoden kommen derzeit vor allem mündliche Befragungen (Face to face-Befragungen) durch InterviewerInnen und telefonische Befragungen durch das Telefonstudio zum Einsatz (Statistik Austria, 2008). Die Daten werden für Österreich und die Bundesländer hochgerechnet. In anderen Ländern werden ähnliche Erhebungen durchgeführt, und es können somit vergleichbare Statistiken erstellt werden. Sie schildern, dass Frauen in einem größeren Ausmaß für den Haushalt zuständig sind, und sie wenden auch wesentlich mehr Zeit dafür auf als Männer. Die PPA II 2001 (2003) betont, dass 77 % der Frauen den Haushalt alleine führen. Selbst wenn beide (Ehe-)Partner erwerbstätig sind, übernehmen mehrheitlich die Frauen die unbezahlte Haushaltsführung. Wie Beham et al. (1998) schreiben, ist außerhäusliche Erwerbsarbeit nach wie vor Männersache. In dieser Studie wurden Daten verwendet, die mittels Tagebuchaufzeichnungen erhoben wurden. Personen ab 10 Jahren trugen mit eigenen Worten einen Tag lang alle Tätigkeiten „rund um die Uhr“ in das Tagebuch ein. Das Tagesablaufprotokoll enthält nicht nur alle Tätigkeiten eines Tages, sondern auch den Ort der Tätigkeit, eventuell anwesende Personen sowie Informationen, ob gleichzeitig eine zweite Tätigkeit ausgeübt wurde (Beham et al., 1998, S. 7).

Österreichs Frauen haben Erwerbsarbeit, Haushalt und Familie bzw. Kinderbetreuung zu vereinbaren. Die Arbeitsbelastung beträgt laut Mikrozensus (2003) im Durchschnitt 45,2 Stunden wöchentlich. Davon werden zwei Drittel für Haushalt und Kinderbetreuung aufgewendet. Bei Österreichs Männern liegt die Gesamtbelastung im Schnitt nur bei 35,1 Stunden pro Woche. Weitere Ergebnisse zur Haushaltsführung schildert die PPA II (2003).

Bei altersspezifischer Betrachtung zeigt sich, dass Männer, die in einer Partnerschaft leben (Ehe oder Lebensgemeinschaft), im Alter zwischen 25 und 34 Jahren die größte Tendenz zur partnerschaftlichen Teilung der Hausarbeit haben. Die Alleinverantwortung der Frauen für die Haushaltsführung hingegen steigt mit kontinuierlichem Alter. 71 % der 25- bis 29-jährigen Frauen, die mit einem Partner zusammenleben geben an, alleine für die Hausarbeiten zuständig zu sein. Bei den 40- bis 44-Jährigen geben rund 80 % an, alleine für die häuslichen Pflichten verantwortlich zu sein, und ab dem Alter von 50 Jahren sorgen sich 82 % alleine um den Haushalt.

Kinderbetreuung

Der Mikrozensus (2003) berichtet von einer etwas höheren Beteiligung der Österreichischen Männer an der Kinderbetreuung als an der Hausarbeit. Dennoch wenden auch hier berufstätige Mütter im Schnitt mehr Zeit für Kinderbetreuung auf als berufstätige Väter (Mikrozensus, 2003, S. 15). Die Darstellung von Beham et al. (1998) zeigt, dass Väter sich heutzutage mehr an der Kinderbetreuung beteiligen, als das früher der Fall war. Jedoch betreuen sie ihre Kinder bedeutend weniger, und wenn, dann beträchtlich kürzer. Die Väter übernehmen zudem nur bestimmte Aufgaben, und die alltägliche Versorgungsarbeit bleibt vorwiegend den Müttern überlassen. Zum Wochenende beteiligen sich mehr Väter an der Kinderbetreuung (Beham et al., 1998, S. 35).

Der Mikrozensus (2003) zeigt, dass von den Frauen im Haupterwerbsalter (18 bis unter 60 Jahre) 42,7 % eine Vollzeitbeschäftigung haben, 20,2 % teilzeitbeschäftigt und 2,5 % geringfügig beschäftigt sind. 34,6 % sind nicht erwerbstätige Hausfrauen und Mütter sowie bereits in Pension bzw. noch in Ausbildung (Mikrozensus, 2003, S. 15). Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung oder gegen eine Erwerbstätigkeit sind nach dem Mikrozensus (2003) vor allem familiäre Gründe wie Haushaltsführung und Kinderbetreuung. Im Gegensatz zu den Frauen gibt der kleine Teil der Männer, die nur Teilzeit arbeiten oder keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, gesundheitliche Gründe oder in Ausbildung an.

Bereits seit 1990 wurden der PPA II (2003) zufolge einige gesetzliche Regelungen eingeführt, um die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zu ermöglichen bzw. zu erleichtern und die Leistungen von Hausarbeit und Kinderbetreuung gerechter zu verteilen. Der Mutterschutz und die Grundlagen für Teilzeitarbeit wurden verbessert sowie die Wahl- und Gestaltungsmöglichkeiten der Karenz und Teilzeitarbeit vergrößert.

Im folgenden Kapitel sollen Karenzbegriffe erläutert und Angebote rund um die Karenz dargestellt werden.

Karenz

Die Begriffe Karenzurlaub, Erziehungsurlaub oder Elternurlaub wurden 1995 vom österreichischen Nationalrat auf Karenzzeit geändert. Der Begriff „Urlaub“ wird primär mit der Schaffung einer Erholungsmöglichkeit assoziiert, und die Bezeichnung Karenzzeit hat aber die optimale Betreuung des Kindes während der ersten beiden Lebensjahre zum Ziel (Werneck, 1998, S. 58-59).

Aufgrund besserer Lesbarkeit wird in dieser Arbeit vorwiegend der gängige Begriff „Karenz“ verwendet, der der Karenzzeit, bzw. dem früheren Karenzurlaub entspricht.

Arbeitsrechtlich gesehen ist die Karenz der Anspruch auf Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge mit Kündigungs- und Entlassungsschutz. Der Arbeitsvertrag besteht weiter, wird jedoch für die Dauer der Karenz ruhend gestellt (AK Wien, 2006). Anspruch auf Elternkarenz haben ArbeitnehmerInnen, HeimarbeiterInnen, BeamtInnen und Vertragsbedienstete des Bundes. Karenz kann entweder ausschließlich von einem Elternteil oder von beiden Elternteilen abwechselnd in Anspruch genommen werden. Der Elternteil, der Karenz in Anspruch nimmt, muss mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben (AK Wien, 2006, S. 14).

Zurzeit sind maximal zwei Jahre Karenz gesetzlich geregelt. Diese beginnt im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt des Kindes (Schutzfrist). Die Karenz kann bis zu zweimal zwischen den Eltern geteilt werden, wobei ein Teil mindestens drei Monate betragen muss. Beim erstmaligen Wechsel kann ein Monat Karenzurlaub gleichzeitig von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden.

Die *Schutzfrist* beträgt vor dem Geburtstermin 8 Wochen und auch nach der Entbindung mindestens 8 Wochen. Diese Zeit wird den Frauen zur Verfügung gestellt um sich vor der Geburt darauf einzustellen und Anstrengungen zu vermeiden und nach der Geburt um sich erholen zu können und dem kleinen Erdenbürger einen angenehmen Lebensstart zu ermöglichen. In dieser Zeit ist meist auch das Stillen eine wichtige Komponente, was eben biologisch gesehen ausschließlich durch die Mutter funktioniert. Die Höhe des Wochengeldes ergibt sich aus dem durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten 13 Wochen (3 Kalendermonate) vor Beginn der Schutzfrist zuzüglich eines prozentuellen Aufschlags für die Sonderzahlungen und wird in Tagsätzen berechnet.

Das *Kinderbetreuungsgeld* ist eine finanzielle Leistung, die unabhängig von einem Beschäftigungsverhältnis aufgrund der Geburt eines Kindes gewährt wird. Ab 1.1.2002 wurde das Karenzurlaubsgeld durch das Kinderbetreuungsgeld ersetzt, das eine deutliche Ausweitung des BezieherInnenkreises, d.h. des anspruchsberechtigten Personenkreises mit sich brachte. Die letzten 6 von 36 Monaten Kinderbetreuungsgeld können nur beansprucht werden, wenn auch der Vater des Kindes einen Teil der Karenz beantragt (mindestens 3 Monate).

Außerdem wurden zeitgleich die *Zuverdienstgrenzen* neu geregelt und im Vergleich zu vorher ebenfalls ausgeweitet (Hausegger, Schrems und Strobl, 2003). Hausegger et al. fassen in ihrem Bericht vorhandene Daten und Studien zum Thema Väterkarenz zusammen. Die Karenz kann von einem Elternteil maximal bis zu zweieinhalb Jahre und bei Teilung der Karenz zwischen den Eltern bis maximal drei Jahre bezogen werden. Die maximale Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezuges ist damit länger als die gesetzlich geschützte Karenz, die wie oben schon erwähnt zwei Jahre dauert (AK Wien, 2006, S. 10).

Elternteilzeit kann von Müttern und Vätern, die in Betrieben mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, im Anschluss an die Karenz oder anstatt der Karenz bis zum 7. Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Sofern sie bereits 3 Jahre im Betrieb beschäftigt sind, besteht ein Rechtsanspruch darauf. Unabhängig von der Betriebsgröße ist die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme von Elternteilzeit oder einer Änderung der Lage der Arbeitszeit bis maximal 4 Wochen nach Ende des 4. Geburtstages des Kindes kündigungsgeschützt. Elternteilzeit ist jedoch nicht möglich, wenn einer der beiden Elternteile in Karenz ist.

Väterkarenz

Die Väterkarenz wurde 1991 eingeführt, in der Praxis jedoch blieben Väter bisher nur sehr selten zu Hause bei ihren Kindern. Anfänglich hatten laut Hausegger et al. (2003) Väter nur im zweiten und dritten Lebensjahr des Kindes Rechtsanspruch auf Karenz. Um 1992 herum war ihnen eine Väterkarenz schon nach dem Mutterschutz möglich. Seit diesem Jahr bewegen sich die Anteile der karenzierten Väter zwischen einem und zwei Prozent (Tazi-Preve, 2003). Wie Hausegger et al. (2003) schreiben, ist die Inanspruchnahme der vollen Karenzzeit von zwei Jahren seit 1996 nur mehr unter der Beteiligung des Vaters in einem Zeitraum von 3 Monaten möglich.

Auf der Homepage des Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (2007) vom November 2007 sollen Väter mit folgenden Informationen ermutigt werden, am Leben

ihres Kindes von Anfang an teilzunehmen. Väter können seit 1990 das Recht nutzen, die Karenz zu beanspruchen. Sie haben ebenfalls wie die Mütter vollen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Trotz dieser Tatsachen sind nur rund 2 % Väter in Karenz. Laut BMSK stimmen alle österreichischen und europäischen Untersuchungen darin überein, dass es äußerst positiv für die Familie ist, wenn sich die Eltern die Karenz teilen. Leider ist es jedoch nach wie vor der Fall, dass die Pflege und Erziehung der Kinder in Europa nach wie vor hauptsächlich Frauensache ist. Bei der Karenz herrscht in keinem europäischen Land Ausgewogenheit zwischen Vätern und Müttern. Väter, die die Väterkarenz in Anspruch nahmen, berichten von einer Freude, die sie mit ihren Kindern hatten, und dass sie intensiv die Entwicklung ihrer Kinder miterleben konnten. Ebenso haben solch aktive Väter eine bessere Basis für eine stabile Vater-Kind-Beziehung. Wenn der Vater sich in Form einer Väterkarenz beteiligt, wirkt sich das auch positiv auf die Paarbeziehung aus. Wie europäische Studien zeigen, sinkt die Scheidungswahrscheinlichkeit und das Konfliktpotential in Familien, wenn sich die Eltern Familienarbeit untereinander aufteilen. Diese kausalen Zusammenhänge werden derart vom BMSK interpretiert. Durch die Karenz besteht die Möglichkeit, ihre Arbeit neu zu bewerten und Grundlagen für Weiterentwicklungen oder Änderungen zu schaffen. Karenzväter tragen zur Auflösung traditioneller Rollenbilder bei und stellen positive Vorbilder für aktive Vaterschaft dar. Auch die Wirtschaft könnte durch Fähigkeiten, die Väter aus ihrer Karenz mitnehmen, bereichert werden. Solche erworbenen Kompetenzen könnten Teamfähigkeit, Stressresistenz, Konfliktbewältigung, Flexibilität und Problemlösung sein. Karenzen können eine Auszeit vom bisherigen Beruf und damit eine wichtige Burn-Out-Präventionsmaßnahme darstellen.

Meinungen und Einstellungen zum Thema Väterkarenz

Zunächst sollen kurz Einstellungen und Meinungen theoretisch etwas näher beleuchtet werden. Herkner (2001) zufolge ist die Einstellung einer Person zu einem Objekt ihre subjektive Bewertung gegenüber Einstellungsobjekten wie Reizen, Verhaltensweisen oder Begriff(ssystem). Zimbardo und Gerrig (1999) beschreiben Einstellungen als einen kognitiven Zustand, eine Haltung oder Gewohnheit, die die Qualität und Geschwindigkeit der Wahrnehmung und der Lösung eines Problems unter bestimmten Umständen erhöhen kann. „Die gleiche Einstellung kann jedoch auch die Qualität der mentalen Vorgänge in Situationen behindern oder verzerren, in denen alte Denk- und Handlungsweisen nicht zu Ergebnissen führen,, (Zimbardo et al., 1999, S. 302). „Einstellungen (attitudes) sind [...] nur der Affektbetrag oder auch die generelle Bewertung gegenüber dem jeweiligen Gegenstand. Die

Überzeugungen (beliefs) sind jedoch nicht mehr nur die kognitiven Merkmale bei der Beurteilung eines Gegenstandes, sondern Überzeugungen (beliefs) oder [...] Überzeugungsstärke (belief strength) sind Annahmen über die Relationen zwischen den Merkmalen, die ein Gegenstand aufweisen kann und die sich in den Aussagen der Person durch unterschiedlich hohe Wahrscheinlichkeiten der Verknüpfung eines Merkmals mit einem (Einstellungs-)Gegenstand niederschlägt“ (Fishbein, 1966 und Fishbein und Ajzen, 1972, 1975, zitiert nach Dawes, 1977, S. 55). „Die Korrelation zwischen Einstellung und Verhalten wird enger, wenn das Einstellungsmaß [...] spezifiziert ist und einer Intention nahe kommt. Die Spezifikation wird in viererlei Hinsicht unterschieden: was getan wird (action), im Hinblick auf wen oder was gehandelt wird (target), in welchem Ausführungskontext (context) und zu welchem Zeitpunkt (time)“, (Ajzen und Fishbein, 1977, zitiert nach Heckhausen, 1989).

Ebenso sollen hier die Begriffe Erwartung und Wert dargestellt werden. „Erwartung ist eine Hypothese über die Konsequenzen (Art und Menge der Verstärkung bzw. Bestrafung), die auf ein bestimmtes Verhalten folgt [...]“ (Herkner, 2001). Rotter unterscheidet spezifische und generalisierte Erwartungen. „Spezifische Erwartungen sind situationsbezogene Erwartungen, die durch entsprechende Lernprozesse entstanden sind. Generalisierte Erwartungen sind Erwartungen, die man aus mehr oder weniger ähnlichen Lernprozessen in neue Situationen mitbringt“ (Rotter, 1954, 1967, zitiert nach Herkner, 2001, S. 68).

Herkner (2001) weist darauf hin, dass sich der Terminus Wert auf die subjektive Bewertung der Verhaltenskonsequenz bezieht. „Der (subjektive) Wert eines Einstellungsobjektes oder Reizes kann negativ, positiv oder neutral sein. Ein Reiz hat einen positiven Wert (Einstellung) für eine Person, wenn diese mit Zuwendung auf ihn reagiert bzw. ihn mit Ausdrücken wie „angenehm“, „anziehend“, „schön“, „sympathisch“ u.ä. beschreibt. Auf einen negativen Reiz reagiert man mit Abwendung (Vermeidung, Flucht) bzw. man beschreibt ihn als „unangenehm“, „abstoßend“, „hässlich“ und „unsympathisch“ (Herkner, 2001, S. 69, S. 181).

Das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2005) beschreibt Wert folgendermaßen:

[...] Werte sind [...] sowohl grundlegende religiöse oder politische Merkmale einer Kultur als auch hochrangige Orientierungsmarken für das Handeln der Person. Werte konkretisieren sich als innere Bilder und Lebensvorstellungen. Sie dienen der Sinnfindung und der Klärung von Lebenszielen. Ihr Fehlen kann man beim Individuum

an Motivationsschwäche und Entschlusslosigkeit ablesen, weil ohne Wertorientierung die Wahl von Handlungsalternativen der Beliebigkeit (oder "Stimmungen") unterliegt. Ihr Vorhandensein in Kultur und Gesellschaft begründet ethische Vorschriften und stellt die Basis für konkrete Normen dar, die das Verhalten regeln. Sind die Werte als Handlung leitende Orientierungen zu einer Gesamtschau integriert, so stellen sie positive Zukunftsvisionen dar. Die Ausstattung eines Wertes mit Verbindlichkeit ist stets eine Angelegenheit der Großgruppe (Kirche, Volk, Nation etc.). Durch Identifikation mit der Gruppe kann der von ihr vertretene Wert Lebensziel der Person werden. Individuen, Familien, Verbände und Vereine haben in aller Regel nicht die historische Autorität Werte zu setzen, sehr wohl aber sie zu vermitteln (BMSG, 2005, S. 17-18).

Im Übrigen sollen die Begriffe Motiv und Motivation erläutert und abgesteckt werden. Kirchler und Rodler (2002) nennen Motiv als eine Bezeichnung für bewusste oder unbewusste und komplexe Beweggründe des Verhaltens, die sich in gedanklichen Vorwegnahmen eines angestrebten Zielzustandes oder Veränderungserwartungen in Bezug auf bestimmte Situationen äußern. Motive sind eingebettet in kognitive und emotionale Prozesse und von überdauernden Einstellungen beziehungsweise Wertmaßstäben überlagert. Heckhausen (1989) verwendet Motivation als Sammelbegriff für viele Prozesse und Effekte, denen gemeinsam ist, dass ein Mensch sein Verhalten wegen der erwarteten Folgen auswählt und diesbezüglich Richtung und Energieaufwand steuert. „Die im Verhalten zu beobachtende Zielgerichtetheit, der Beginn und der Abschluss einer übergreifenden Verhaltenseinheit, ihre Wiederaufnahme nach Unterbrechung, der Wechsel zu einem neuen Verhaltensabschnitt, der Konflikt zwischen verschiedenen Zielen des Verhaltens und seine Lösung – all dies wird dem Problemfeld der „Motivation“ zugerechnet“ (Heckhausen, 1989, S. 10-11).

Methoden der Motivationsmessung

In diesem Kapitel werden kurz Methoden, mit denen man Motiv und Motivation zu messen versucht, vorgestellt.

Selbstbeurteilung

Zur Selbstbeurteilung können direkte (z.B. Fragebögen) und indirekte (projektive) Verfahren eingesetzt werden. Die direkten Methoden geben Auskünfte über Einstellungen, Meinungen, persönliche Ziele und Vorlieben.

Verhaltensbeobachtung

Die Verhaltensbeobachtung ist ein indirektes Verfahren. Nach Vogt (2006) ist sie problematisch, da Motive nicht unbedingt in Verhalten umgesetzt werden müssen. Außerdem können einem bestimmten Verhalten mehrere Motive zugrunde liegen. Motive sind der reflektierten Selbstbeobachtung nicht unmittelbar zugänglich.

Fragebogen

Vogt (2006) schreibt, dass Personen bei Fragebögen auf mehrere Statements (Items) zu reagieren haben, die motivationales Erleben und Verhalten ansprechen. Burgard und Bensmann (2002) erläutern, wie durch die direkte Befragung mittels Fragebogen ein Bild von den Vorstellungen und Meinungen eines Menschen entsteht. McClelland, (ohne Angabe, zitiert nach Vogt, 2006) gibt zu bedenken, dass in Antworten lediglich kulturell geprägte stereotype Wertungen oder Motive zum Ausdruck kommen können.

Fragebogen mit Beurteilungsskalen

Beurteilungsskalen können dazu verwendet werden, Beobachtungen zu dokumentieren oder Personen direkt über ihre subjektive Motivation zu befragen. Derartige Skalen können gut miteinander verglichen werden.

Spezielle Verfahren der psychologischen Diagnostik

▪ TAT

Der Thematische Apperzeptions-Test von Murray (1991) besteht aus mehrdeutigen Bildern, die der Testperson vorgelegt werden, und diese wird aufgefordert, spontan eine Geschichte zu jedem Bild zu erzählen. Dieser wird von Burghard und Bensmann (2002), wo sich auch die Literaturverweise finden, als das geeignetste Verfahren zur Motivationsmessung angesehen. Einen Vorteil in diesem Verfahren sieht Vogt (2006) darin, dass es durch die bildhafte Anregung zu einem Motivierungsprozess kommt, d. h. es kommt zu einer in realen Lebenssituationen vergleichbaren Interaktion von Motiv und Anreiz. Nachteilig sind daran die veralteten Bilder, dass es keine Richtlinien gibt, welche und wie viele Bilder zu verwenden sind, und das Problem der Übereinstimmung zwischen Testperson und abgebildeter Person bezüglich Geschlecht, Alter und Rasse.

▪ HANES

Die Hamburger Neurotizismus-Extraversions-Skala von Buggle, Baumgärtel und Baumgärtel (1975) ist ein Persönlichkeitsfragebogen für Kinder und Jugendliche nach dem Bezugssystem von Eysenck. Anhand dieser Skala und natürlich auch anderen Daten, sind diagnostische

Hinweise für das Verständnis interindividuell unterschiedlicher Reaktionsweisen zu erwarten (Burgard et al., 2002).

- IAR

Der Intellectual Achievement Responsibility Questionnaire von Crandall, Katkovsky und Crandall (1965) ist ein Fragebogen für Kinder, der vorhandene oder mangelnde Selbstverantwortlichkeit in Leistungssituationen prüfen soll (Burgard et al., 2002).

- K-L-T

Der Konzentrations-Leistungs-Test von Düker und Lienert (1965) beschäftigt sich in Bezug auf die Leistungsmotivation mit dem langandauernden, intensiven Kräfteeinsatz. Er erhebt den Anspruch Konzentrationsfähigkeit und psychische Leistungsfähigkeit im Sinne von Belastbarkeit, Ausdauer und Ermüdungsresistenz zu erfassen (Burgard et al., 2002).

- Gitter-Technik

Bei der Gitter-Technik von Schmalt (1973-1978) nennt Vogt (2006), wo sich auch die Literaturverweise finden, als Vorteil, dass projektive Verfahren und Fragebögen miteinander verbunden sind. Den Testpersonen werden Bilder mit bekanntem Anregungsgehalt vorgegeben, und diese sollen dann auf einer Liste mit motivbezogenen Aussagen die für sie passendste angeben. Der Name der Gitter-Technik kommt daher, weil die Antworten in einer Matrix (einem Gitter) angeordnet sind.

- MMG

Bei der Multi Motive Grid Methode von Sokolowski (2000) wird nach Vogt (2006) zwischen expliziten und impliziten Motiven differenziert. Explizite Motive sind Motive, über die man Auskunft geben kann, implizite Motive hingegen sind nicht bewusst zugänglich. Hierbei werden der Testperson wiederum bestimmte mehrdeutige Bilder vorgelegt, die Reaktionen initiieren sollen.

Als Motive bzw. Motivationen der Väter, die Väterkarenz in Anspruch zu nehmen, gibt Gräfinger (2001, 2004) eigene Werthaltungen, hohe Familienorientierung, Interesse an der Kindesentwicklung, die Teilnahme am Leben des eigenen Kindes und den Anspruch an sich selbst, ein fürsorglicher Vater zu sein. Für diese Väter steht die Familie an erster Stelle und sie nehmen auch mögliche finanzielle und berufliche Nachteile in Kauf. Wesentliche Faktoren in der Karenzentscheidung spielen auch eigene Kindheitserfahrungen, etwa das Erleben oder Fehlen des eigenen Vaters, eine partnerschaftliche Aufteilung von Kinderbetreuung und anfallenden Hausarbeiten sowie eine partnerschaftliche Beziehung zu führen und ein emanzipierter Mann zu sein. Die Karenz dient dazu, bisherige Versprechungen einzulösen

und somit eine Form von Glaubhaftigkeit aufrecht zu erhalten. In diesen Partnerschaften existierte bereits vor der Karenz eine gleichberechtigte Aufteilung der Hausarbeit oder zumindest der selbstverständliche Anspruch, sich im Falle einer Schwangerschaft die Kindererziehung und die Hausarbeit nach der Geburt möglichst gerecht aufzuteilen. Klar ist jedoch meist, durch den häufigen Stillwunsch der Mutter, dass die Männer den zweiten Teil der Karenzzeit übernehmen. Auch der beruflichen Situation des Mannes bzw. der Zufriedenheit mit seiner Berufssituation kommt eine bedeutende Rolle zu. Oft besteht der Wunsch nach einer Auszeit und Neuorientierung. „Außerdem spielt die Berufstätigkeit bzw. die Karriereplanung der Partnerinnen eine Rolle, die zusehends von mehr Männern aktiv unterstützt wird [...]“ (Hausegger et al. 2003, zitiert nach Werneck, 2006, S. 130). Gräfinger (2001) weist auf Wünsche, Forderungen und Bedingungen der Partnerinnen hin, die in der Karenzentscheidung eine wesentliche Rolle spielen. Als Motivation wird angeführt, Rücksicht auf die Berufs- und Lebensgestaltungswünsche ihrer Partnerin nehmen zu wollen.

In der Studie von Hausegger et al. (2003) wird dargestellt, dass grundsätzlich persönliche Motive der Väter für eine Karenz sprechen, im Gegensatz zu den ökonomischen und gesellschaftlichen Motiven, die gegen eine Väterkarenz sprechen.

Im folgenden Abschnitt sollen Annahmen und Erwartungen, die laut Hausegger et al. (2003) gegen eine Karenz sprechen, dargestellt werden.

Da das höhere Alter der Eltern bei der Geburt des ersten Kindes und die berufliche Karriere immer mehr zusammenfallen und seitens der Väter eine Inanspruchnahme der Karenz ein Abgeben der gesellschaftlich definierten Männerrolle sowie einen Risikofaktor für die berufliche Karriere bedeuten würde, ist es wichtig, auch ökonomische Motive für die Inanspruchnahme von Väterkarenz zu suchen (Hausegger et al., 2003, S. 16). Wie Städtner (2002) schreibt, beherrschen nach wie vor die traditionellen Rollenbilder von Mann und Frau, der befürchtete Karriereknick und ein höheres Einkommen seitens der männlichen Arbeitnehmer unsere Karenzentscheidungen. Außerdem wird oft als Grund angegeben, dass eine Erwerbspause mit dem derzeitigen Beruf nicht vereinbar ist (Gisser, Holzer, Münz und Nebenführ, 1995, zitiert nach Städtner, 2002) bzw. der Mann nicht auf die Karriere verzichten will. Hausegger et al. (2003) macht auf zusätzliche Motive, die gegen eine Väterkarenz sprechen können, wie zum Beispiel mangelnde Informationen bezüglich Väterkarenz und wenig attraktive Teilzeitbeschäftigungen für Männer, aufmerksam.

Eine wesentliche Rolle spielen laut Gräfinger (2004) auch die Reaktionen von Vorgesetzten und KollegInnen am Arbeitsplatz. Kündigt ein Vater seine Karenz an, entgegnet

man in staatlichen Betrieben eher mit Toleranz und Unterstützung als in der Privatwirtschaft. Unternehmen aus dem Sozialbereich akzeptieren Väterkarenz i. a. gut und bieten Unterstützung und Hilfe. In diesem Bereich werden emanzipatorische Schritte wie die Väterkarenz eher befürwortet als etwa im Computerbereich. Die Rückmeldungen des Bekanntenkreises und der eigenen Familie tun ihr übriges hinzu (Gräfinger, 2004).

Aus der Studie von PPA II (2003) geht hervor, dass aus der Grundgesamtheit 70 % die Väterkarenz befürworten, 17 % lehnen diese ab. Von den 73 % der Frauen, die dieser Idee positiv gegenüberstehen, treten vor allem die jüngeren Frauen (20 bis 39 Jahre) zu rund 80 % für die Karenz der Väter ein. Besonders skeptisch betrachten dies 32 % der Männer im Alter von 45 bis 49 Jahren und 34 % im Alter von über 60 Jahren. Das Ergebnis zeigt, dass die neuen Regelungen für Männer prinzipiell von beiden Geschlechtern begrüßt werden. In der Praxis werden sie jedoch, wie bereits erwähnt, von Männern kaum genutzt. Tazi-Preve (2003) nennt in ihrem Bericht als Gründe für diese Diskrepanz die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und zu große Einkommenseinbußen. Ein eventueller Verlust des Ansehens im Freundes- und KollegInnenkreis wird von Vätern und Müttern als bedeutungslos gesehen. Als Gründe für den geringen Männeranteil bei Karenzen führt das BMSK (2007) den finanziellen Aspekt, wenige Vorbilder und häufige Ablehnung seitens des Arbeitgebers, wenn Mitarbeiter ihre Väterkarenz ankündigen, an.

Hat sich der Mann zur Väterkarenz entschlossen, steigt die Bindungsqualität zwischen Kind und Vater - es entsteht ein Vertrauensverhältnis. Die Väter werden für das Kind zu einer gleichwertigen Bezugsperson und die Fixierung auf die Mutter schwächt sich ab. Sie lernen ihr Kind im Alltag auf eine Art kennen, die ihnen sonst nicht möglich wäre (Gräfinger, 2004). Die Karenzierung des Vaters ist aber auch oft für die Partnerin und Mutter eine schwierige und neue Situation mit widersprüchlichen Gefühlen. Auf emotionaler Ebene haben viele Frauen mit einem Eingriff in ihre Identität zu kämpfen, auch wenn sie diese Verschiebungen gesamtgesellschaftlich gesehen gutheißen und fordern, denn die Mutterrolle stellt einen wichtigen Aspekt der weiblichen Identität in unserer Kultur dar. Sie ist schon seit Generationen die „Expertin“ im Haushalt und der Kindererziehung und meistert diese Mehrfachbelastungen ohne Probleme. Die Mutter muss die Vorstellungen über die alleinige Bezugsperson ablegen und muss Arbeiten abgeben können. Um nicht Gefahr zu laufen, den Männern die Fähigkeit abzusprechen Haushaltstätigkeiten wie etwa Einkaufen und Bügeln verrichten zu können, sollten sie diese eigenverantwortlich durchführen können. Denn übt man Kritik, wird dies als Aufforderung verstanden, diesen Aufgabenbereich guten Gewissens

wieder abzugeben. Gräfinger (2004) beschreibt ebenso regionale Unterschiede in der Einstellung zu Väterkarenz. Im ländlichen Raum nehmen weniger Väter diese Möglichkeit in Anspruch. Klassische Rollenbilder, also die Vorstellungen von männlichen und weiblichen Zuständigkeiten und Charaktereigenschaften, sind hier stärker verwurzelt.

Papamonat

Der Papamonat wurde und wird reichlich in den Medien diskutiert. Der Sozialminister Erwin Buchinger brachte diese Idee eines Papamonats auf, die teilweise auf Ablehnung und teilweise auf Zuspruch stieß. Laut BMSK (2007) ist es das Ziel, dass in den ersten vier bis acht Wochen beide Elternteile dem Kind zur Verfügung stehen und auch beide Elternteile sich auf diese Erziehungsarbeit einlassen und eine gute emotionale Beziehung knüpfen können. Die Väter sollen in den ersten Lebenswochen des Kindes in die Erziehung und die Familienarbeit eingebunden und dadurch zur Väterkarenz animiert werden. Der sogenannte Papamonat ist auch eine Möglichkeit zur Vertiefung und Verbesserung der Paarbeziehung, denn durch die neue Situation mit dem Baby, wird diese ohnehin oft vernachlässigt.

Als Anreiz sollte eine finanzielle Abgeltung zur Verfügung gestellt werden, die zwischen 400 bis 800 Euro liegen könnte. Dieses Thema wird laufend in politischen Gesprächen diskutiert und es wird noch über die Höhe des Entgelts und eine für diese Zeitspanne unerlässliche Absicherung mit Versicherungs-, Kündigungs- und Entlassungsschutz verhandelt (BMSK, 2007).

Vergleich mit anderen EU-Ländern

Es bestehen in der Elternkarenz zwischen den EU-Staaten große Unterschiede bezüglich Anspruchsdauer, -voraussetzungen und in der Höhe der Ersatzzahlungen, deshalb ist es auch schwierig konkrete internationale Vergleiche anzustellen. Dennoch sollen im folgenden Abschnitt ländertypische Regelungen und besondere Merkmale vorgestellt werden. Durchgängig ist die bezahlte Freistellung von Frauen unmittelbar vor und nach der Geburt, also jener Zeitraum, der in Österreich als Mutterschutz mit Beschäftigungsverbot bekannt ist (Hausegger et al., 2003, S. 14). Auch Kündigungsschutz ist während dieser Zeit gegeben.

Laut Hausegger et al. (2003) herrschen in *Deutschland* bezüglich Dauer des Karenz- oder Elternschafts-/Erziehungsgeldbezuges und der Höhe der bezahlten Transferleistung ähnliche Bestimmungen wie in Österreich. Auch die Beteiligung der Väter an der Karenz entspricht mit 2,4 % der österreichischen Situation. In Deutschland wird relativ großzügig eine dreijährige Karenz gewährt, doppelt so lange wie in Schweden [...] ohne eine exklusive

Väterkarenz (BPB, 2003). Dem BMSK (2007) zufolge hinkt Österreich vor allem im Bereich der Väter im europäischen Vergleich mit nur knapp über drei Prozent Inanspruchnahme der Väterkarenz hinterher. In den skandinavischen Ländern sieht die Situation ganz anders aus.

Schweden wird meist als Vorbild in der Nutzung der Karenz als auch in der Geschlechtergleichstellung gesehen, deshalb werden dortige Bestimmungen ausführlicher dargestellt. In diesem Land wird die Erziehungsverantwortung beider Elternteile ausdrücklich betont. Der Mutterschutz beträgt hier 14 Wochen, und es wird das zuvor bezogene Einkommen zur Gänze ersetzt. Anlässlich der Geburt kann sich der Vater 10 Tage Urlaub nehmen. Wie Fix (2006) und Städtner (2002) anführen, stellt Schweden eine gewisse Vorreiterrolle in der Aufteilung der Karenz dar, denn seit 1974 haben hierzulande beide Elternteile Rechtsanspruch auf bezahlte Karenz. Beide stellen amtliche Daten bezüglich internationaler Familienpolitik vergleichend gegenüber. Das Anrecht auf Karenz, das damals sechs Monate betrug, wurde mittlerweile auf eineinhalb Jahre mehr als verdoppelt. Seit 1995 sind feste Zeiten für die Mutter und den Vater vorgeschrieben, um so auch den Vätern einen Anreiz zu bieten, sich um die Erziehung der Kinder zu kümmern (Fix, 2006, S. 3). Mit 52 Monaten ist laut Dörfler (2004) in Schweden die umfassendste Berufsunterbrechung möglich, wovon jedoch nur 16 Monate finanziell entschädigt werden. Wenn sich der Vater an der Karenz beteiligt, sind zwei Monate bezahlte und 18 Monate unbezahlte zusätzliche Väterkarenz möglich. Dörfler (2004) stellt mittels amtlicher Daten die Karenzregelungen in Österreich im internationalen Vergleich dar. Wie Hausegger et al. (2003) und die BPB (2003) schreiben, machen in Schweden zumindest von 36 bis 38 % der Väter Gebrauch von der Karenz. Anders als in Österreich, wo eine vom Einkommen unabhängige Transferleistung gewährt wird, wird in Schweden eine 80-%ige Vergütung des zuvor erzielten Einkommens gewährleistet. Daneben werden ausgedehnte Kinderbetreuungsangebote, ein Recht auf Teilzeit bis zum 7. Lebensjahr des Kindes und nationale Väter-Bildungskampagnen angeboten (Hausegger et al., 2003, S. 14). Städtner (2002) schreibt, dass die schwedische Karenzregelung auch heute noch als die weltweit flexibelste bezeichnet wird. Wie Hausegger et al. (2003) weiters angeben, finden in den Unternehmen Prämierungen der Väter und Mütter, die erfolgreich Familie und Beruf vereinbaren können, statt. „Außerdem wird die geschlechtsunabhängige Verteilung von Haus- und Erwerbsarbeit in nordischen Ländern von einigen Unternehmen aktiv getragen“ (Hausegger et al., 2003, S. 15).

In den meisten politischen Gremien fällt die Aufteilung der Geschlechter ziemlich gleichmäßig aus. Bei den Erwerbstätigen beträgt der Anteil der Frauen 79 % und ist damit einer der höchsten in der Welt, während gleichzeitig die Geburtenrate zu den höchsten in

Europa zählt (Schwedisches Institut, 2007). Das Schwedische Institut (2007) stellt einige Instanzen vor, wie zum Beispiel das Ministerium für Integration und Chancengleichheit, die Abteilung für Gleichstellungsfragen und einen Gleichstellungsausschuss, die notwendig sind, damit für Männer und Frauen gleiche Rechte, Pflichten und Möglichkeiten gelten können.

Dörfler (2004) weist darauf hin, dass in *Norwegen* 18 Wochen Mutterschutz vorgesehen sind, wobei der Einkommensersatz 80 oder 100 % beträgt, abhängig vom Karenzmodell, das gewählt wird. Ebenso wie in Schweden können Väter 10 Tage zur Unterstützung in der ersten Zeit konsumieren. Diese Tage können schon kurz vor der Geburt bis spätestens zwei Wochen, nachdem die Mutter aus dem Krankenhaus entlassen wurde, verbraucht werden.

Dörfler (2002), verglich die Familienpolitik europaweit und kam zu der Erkenntnis, dass das Karenzgeld für die Eltern für eine Dauer von 24 oder 25 Monaten an eine vorangegangene Erwerbstätigkeit gebunden ist. Auch hier ist die Höhe der Ersatzleistung von 80 % bzw. 100 % des Einkommens abhängig von der Bezugsdauer. Auch hierzulande bestimmt, wie in allen skandinavischen Ländern, die Väterbeteiligung die Dauer der Karenz. Bringt sich der norwegische Vater in die Karenz ein, bedeutet das einen zusätzlichen Monat Karenz.

In *Österreich* müssen, wie oben schon erwähnt, Väter, wenn sie tatsächlich Karenz in Anspruch nehmen wollen, eine zumindest 3-monatige, konsekutive Berufsunterbrechung beantragen. Die einmonatigen Berufsunterbrechungen nach dem Prinzip „use it or lose it“ werden laut Hausegger et al. (2003) in Norwegen von 70 % der Männer in Anspruch genommen.

In *Finnland* wurde 1990 das Recht auf Unterbringung von Kindern unter drei Jahren in einer öffentlichen Betreuungseinrichtung gesetzlich fixiert und sechs Jahre später auf alle Kinder unter sieben Jahre ausgedehnt (Städtner, 2002, S. 11). Dörfler (2002) und Städtner (2002) berichten, dass Eltern, die ihr Kind unter drei Jahren nicht in eine öffentliche Betreuungseinrichtung geben, eine so genannte Kinderbetreuungshilfe (= Zuschuss für häusliche Betreuung) beziehen können, außerdem wird das Beschäftigungsverhältnis des Elternteils für die Dauer der Karenz abgesichert (Staatliches Forschungs- und Entwicklungszentrum für Soziales und Gesundheit [Stakes], 2002, S. 2). Bei Fix (2006) ist nachzulesen, dass Mütter in Finnland ähnlich dem österreichischen Mutterschutz einen Anspruch auf Karenz von 17,5 Wochen haben, wobei fünf Wochen vor der Geburt vorgesehen sind. Väter können sich zeitgleich bezahlt zwischen sechs und zwölf Tage freistellen lassen. Das entspricht in etwa einem bei uns laufend diskutierten „Papa-Monat“. An diese Zeit anschließend ist es möglich für sechs Monate in Karenz zu gehen. Seit 1978 können sich finnische Eltern entscheiden, wer die Karenz für eine gewisse Zeit in Anspruch

nimmt. Während dieser Zeit erhält der beurlaubte Elternteil eine Unterstützung, die durchschnittlich bei 66 % seines Einkommens liegt (Stakes, 2002, S. 2). Allerdings sind es nur rund 2 % Väter, die bei ihrem Kind länger als die üblichen ein bis drei Wochen nach der Geburt ihres Kindes zu Hause bleiben.

Die *französische* und österreichische Familienpolitik orientiert sich an traditionellen Rollenbildern, während wie schon weiter oben erwähnt skandinavische Länder wie Norwegen, Schweden und Finnland einen Weg der Gleichstellung von Mann und Frau einschlagen (Dörfler, 2005). In Frankreich sind für das erste und zweite Kind 16 Wochen Mutterschutz vorgesehen. Ab dem dritten Kind können Mütter 26 Wochen beanspruchen (Dörfler, 2004). Wie auch in Schweden, werden der Mutter 100 % des zuvor bezogenen Einkommens ersetzt, in Norwegen gibt es keinen derartigen Ersatz. Wie auch in den skandinavischen Ländern ist auch in Frankreich ein „Papamonat“ in einem Ausmaß von 11 Tagen möglich. Diese Tage können innerhalb der ersten vier Monate nach der Geburt aufgebraucht werden (Dörfler, 2004). Die Idee ist, wie auch in anderen Ländern, dass der Vater sich um Mutter und Neugeborenes unmittelbar nach der Geburt kümmern kann. Eine enge Vater-Kind-Beziehung, die in dieser Zeit bestenfalls aufgebaut wird, soll die spätere Verantwortlichkeit der Väter gegenüber ihren Kindern fördern. Wie Dörfler (2004) angibt, kann in Frankreich eine Geldleistung während der Karenz erst ab dem zweiten Kind bezogen werden. Fix (2006) betont, dass der Bezug eines Erziehungsgeldes an eine Reduzierung der Arbeitszeit um 50 bis 80 % gebunden ist. Macht man in Frankreich von der Karenz Gebrauch, kann man dies bis zum Ende des dritten Lebensjahres des Kindes tun. In dieser Zeit hat jeder Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf den Arbeitsplatz. Um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können, setzt man hierzulande stark auf außerhäusliche Kinderbetreuung, die auch gut ausgebaut ist. Eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 80 % der Regelarbeitszeit ist in der Karenz in Frankreich möglich (Dörfler, 2005).

In *Luxemburg* setzte sich laut Nuber (2000) 1999 die Karenz für beide Elternteile gesetzlich durch. Sowohl die Mutter als auch der Vater können sechs Monate von der Karenz Gebrauch machen, sodass sich insgesamt ein Jahr ergibt. Die Karenz eines Elternteils muss unmittelbar an den Mutterschutz erfolgen, der zweite kann die Zeit mit dem Kind irgendwann bis zum vollendeten 5. Lebensjahr des Kindes verbringen.

Italien ist nach wie vor sehr von traditionellen Rollenbildern geprägt. Nuber (2000) schreibt, dass Karenz für Väter zwar gesetzlich geregelt ist, jedoch die Familienarbeit kaum zwischen Mann und Frau aufgeteilt wird. Das Arbeitsförderungsinstitut AFI-IPL (2003) führt einen gesetzlich geregelten und zusätzlichen optionalen Mutterschutz von sechs Monaten an.

Dieser kann in einem durchgehend oder mit Unterbrechungen in Anspruch genommen werden. Während des gesetzlichen Mutterschutzes beträgt die Entlohnung 80 % des Gehalts und während des optionalen Mutterschutzes 30 %. Karenz kann dann im Anschluss genommen werden. Es konnten keine genauen Angaben zur Karenzregelung für Italien gefunden werden.

Die Karenzzeit, Mutterschutz eingeschlossen, beträgt in *Dänemark* insgesamt 24 Monate (Nuber, 2000). Nuber (2000) gibt weiters an, dass dort ein Vaterurlaub, identisch mit dem zur Diskussion stehenden Papamonat in Österreich, von zwei Wochen mit vollem Lohnausgleich möglich ist. Dieses Angebot nutzen mehr als 50 % der dänischen Väter. In Karenz kann der Vater noch zusätzliche 10 Wochen gehen. Die Möglichkeit der Väterkarenz nehmen jedoch lediglich 10 % der Väter in Anspruch.

Um Eltern in Karenz nicht zu benachteiligen, wird ein Umdenken sowohl des Staates als auch der Wirtschaft gefordert. Die Papa-aktiv Kampagne der Kinderfreunde Österreich, viele Frauenorganisationen, Männerberatungsstellen, die steirische Landesregierung, die Wirtschaftskammer Österreich (um nur einige zu nennen – es wird keine Vollständigkeit gewährleistet) setzen sich für Väterkarenz ein, sowie auch Arbeiterkammer, Gewerkschaftsbund, kirchliche Organisationen, Kinder- und Jugendverbände und WissenschaftlerInnen, die schon seit längerem auch den Papamonat (Vaterschutzmonat) fordern.

Zusammenfassung der verwendeten Studien

Tab. 2: Zusammenfassende Darstellung der verwendeten Studien

Methode	Themengebiet	Ergebnisse
Fragebogen- erhebung	Familien- und Haushaltsstatistik von 2007	70,6 % der Frauen (15 bis 64 Jahre) mit Kind unter 15 Jahren und 93,1 % der Männer in gleicher Situation gehen einer Erwerbsarbeit nach. Die Erwerbsquote der Frauen mit Kindern aller Altersgruppen lag bei 70,9 % und bei Männern in dieser Situation bei 89,6 %. Die Ergebnisse zeigen ebenso, dass mehr Frauen (42,1 %) als Männer (6,8 %) einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Statistik Austria (2008)

Fragebogen- erhebung	Befragung zu Fakten, Einstellungen und Meinungen der Bevölkerung über demographische und familienpolitisch relevante Themen	atypische Beschäftigungsformen (Teilzeitarbeit, Werkverträge,...) nehmen bei Frauen zu, 77 % der Frauen führen den Haushalt alleine. Besonders jüngere Frauen (20 bis 39 Jahre) befürworten die Väterkarenz. 34 % im Alter von über 60 Jahren stehen dem skeptisch gegenüber. Die neuen Karenzregelungen für Männer werden von beiden Geschlechtern begrüßt, in der Praxis jedoch kaum umgesetzt. Population Policy Acceptance Survey [PPA II] (2003)
Ohne Angabe	Daten der Berufstätigkeit der Frauen in Europa von 2001	60 % der Österreicherinnen (15 bis 64 Jahre) sind berufstätig. Die nördlichen Länder liegen mit 72 bis 74 % arbeitenden Frauen an erster Stelle. In den südlichen Ländern bleiben die Mütter eher bei den Kindern zu Hause. Dort arbeiten 41 bzw. 43 % Frauen. Bundeszentrale für politische Bildung in Deutschland [BPB] (2003)
halbstandardisierte Interviews von Karenzvätern mit anschließenden Kurzfragebogen zur Erhebung demographischer Daten, Fragebogenerhebu ng in Betrieben	Einfluss der betrieblichen Rahmen- bedingungen auf die Inanspruchnahme der Väterkarenz in Österreich	Entscheidungsfindung für die Karenzierung basiert auf individuellen Hintergründen, wird von persönlichen Motiven geleitet und durch bestimmte persönliche Bedingungen erleichtert, hoher Frauenanteil im Unternehmen und bisherige Erfahrungen mit Väterkarenzen begünstigen die Karenzierung, reduziertes Arbeitsausmaß während Karenz oder kurze Karenzdauer bringt Vorteile für Mitarbeiter und den Betrieb, die Karenzierung von Vätern fördert verschiedene Kompetenzen, führt zu einer Aufwertung des Privatlebens und bewirkt eine Veränderung im Bezug zur Arbeit. Steger (2005)
problemzentrierte Interviews mit anschließender Fragebogen-	Inanspruchnahme der Väterkarenz	In staatlichen Betrieben und im Sozialbereich reagieren Vorgesetzte eher mit Toleranz und Unterstützung als in der Privatwirtschaft. Kolleginnen reagieren meist positiv und

erhebung soziodemo- graphischer Daten		befürwortend, während Kollegen sich selten darüber äußern. Reaktionen des Bekanntenkreises und der eigenen Familie haben ebenso Einfluss. Als Motivation in Karenz zu gehen, werden eigene Werthaltungen, hohe Familienorientierung, Interesse an der Kindesentwicklung, Teilnahme am Leben des eigenen Kindes und der Anspruch an sich selbst, ein fürsorglicher Vater zu sein, genannt. Gräfinger (2001)
mündliche und telefonische Befragungen	Stichproben- erhebung, über verschiedene Bereiche	Die Beteiligung der österreichischen Männer ist bei der Kinderbetreuung höher als im Haushalt. 42,7 % Frauen im Haupterwerbsalter (18 bis unter 60 Jahre) haben eine Vollzeitbeschäftigung, 20,2 % sind Teilzeit und 2,5 % geringfügig beschäftigt sind. 34,6 % sind nicht erwerbstätige Hausfrauen und Mütter sowie bereits in Pension bzw. noch in Ausbildung. Als Gründe für atypische Beschäftigungsformen oder einen völligen Berufsausstieg wurden von Frauen Haushaltsführung und Kinderbetreuung, von Männern gesundheitliche Gründe oder in Ausbildung genannt. Mikrozensus (2003)
Tagebuch- aufzeichnungen	Zeitbudgeterhebung	Außerhäusliche Erwerbsarbeit ist nach wie vor Männersache. Beham, Huter und Nowak (1998)
Fragebogen- erhebung	Vorstellungen, Wünsche werdender Väter	46,4 % wollen aktive Väter sein, 21,4 % möchten alle Aufgaben mit Partnerin teilen, 4,8 % gaben an, dass das Kind am Anfang nur die Mutter braucht. Den Papamonat befürworteten insgesamt 52,4 % der Befragten, 32,1 % hielten diesen für eine tolle Idee. Wenn das Kind 2 Jahre alt ist, wollen 47,6 %, dass ihre Partnerin einer Teilzeitarbeit und sie einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Kinderfreunde Österreich (2004)

Die Methode der Fragebogenerhebung haben die österreichischen Kinderfreunde (2004), PPA II (2003) und Statistik Austria (2008) verwendet. Die Ergebnisse der Studie über Vorstellungen und Wünsche werdender Väter waren aufgrund der vorgegebenen Antwortalternativen und einem politischen Hintergrund (Österreichische Kinderfreunde fordern Papamonat bei vollem Lohnausgleich und eine aktive Beteiligung der Väter am Familienleben) eher in eine Richtung geformt und stellten sich folgendermaßen dar: Beinahe die Hälfte der Befragten will ein aktiver Vater sein und etwas mehr als ein Fünftel möchte alle Aufgaben mit der Partnerin teilen. Die wenigsten gaben an, dass das Kind am Anfang nur die Mutter braucht. Bezüglich der Frage nach der Veränderung des eigenen Lebens durch ein Kind waren die meisten Befragten der Meinung, dass sie sich nach der Geburt des Kindes an einen neuen Lebensrhythmus gewöhnen müssen und ein Fünftel glaubte, dass sie ihre Partnerin von einer neuen Seite kennen lernen werden. Insgesamt befürworteten 52,4 % der Befragten den Papamonat, unter anderem wenn keine beruflichen Nachteile entstehen. Fast ein Drittel hält den Papamonat für eine tolle Idee, wovon jedoch nicht hervorgeht, ob sie diesen in Anspruch nehmen würden oder nicht. Bezüglich der Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wenn das Kind zwei Jahre alt ist, gaben die meisten werdenden Väter an, dass ihre Partnerin Teilzeit arbeitet und sie selber einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen werden. Die Ergebnisse der PPA II (2003) zeigten, dass der Frauenanteil bei atypischen Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigungen oder Werkverträge immer mehr zunimmt. Mehr als drei Viertel der Frauen führen den Haushalt alleine. Selbst wenn beide Partner einer Erwerbsarbeit nachgehen, übernehmen die Mehrheit der Frauen die unbezahlte Haushaltsführung. Wobei Männer im Alter zwischen 25 und 34 Jahren, die in einer Partnerschaft leben, die größte Tendenz zur partnerschaftlichen Teilung der Hausarbeit haben. Bezüglich Väterkarenz zeigt sich, dass vor allem jüngere Frauen (20 bis 39 Jahre) für dieses Karenzmodell eintreten. Dem stehen besonders skeptisch 32 % der Männer im Alter von 45 bis 49 Jahren und 34 % im Alter von über 60 Jahren gegenüber. Das Ergebnis zeigt, dass die neuen Karenzregelungen für Männer grundsätzlich von beiden Geschlechtern begrüßt, in der Praxis jedoch kaum genutzt werden. Die Statistik Austria (2008) präsentierte in ihrer Familien- und Haushaltsstatistik von 2007 ein Beschäftigungsausmaß der Frauen (15 bis 64 Jahre), die Kinder unter 15 Jahren haben, von 70,6 %, und der Männer in gleicher Situation von 93,1 %. Die Erwerbsquote der Frauen mit Kindern aller Altersgruppen lag bei 70,9 % und bei Männern in dieser Situation bei 89,6 %. Diese Daten belegen immer noch vorherrschende traditionelle Rollenbilder. Auch diese Ergebnisse zeigen, dass wesentlich mehr Frauen (42,1 %) als Männer (6,8 %) einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Betrachtet

man die Daten genauer, zeigen diese, dass 63,2 % Mütter mit Kindern unter 15 Jahren und etwas weniger (56,7 %) Mütter mit Kindern jeder Altersstufe ein derartiges Arbeitsmodell wählen. In den Fragebogenerhebungen konnten ausschließlich numerische Daten gewonnen werden, die gut miteinander vergleichbar sind.

Steger (2005) verwendete neben Fragebögen auch Interviews zur Datengewinnung. Auch Gräfinger (2001) und der Mikrozensus (2003) führten in ihren Studien Interviews durch. Die Ergebnisse der Interviews waren unter anderem, dass die Entscheidungsfindung für die Karenzierung auf individuellen Hintergründen basiert, von persönlichen Motiven geleitet und durch bestimmte persönliche Bedingungen erleichtert wird. Ein hoher Frauenanteil im Unternehmen und bisherige Erfahrungen mit Väterkarenzen begünstigen ebenso die Karenzierung. Eine Karenz, bei der im reduzierten Ausmaß die Arbeit fortgesetzt wird bzw. eine kurze Karenzdauer bringt Vorteile für den Mitarbeiter und den Betrieb. Eine Teilzeitkarenz führt jedoch zu Mehrfachbelastungen seitens des Mitarbeiters. Die Karenzierung von Vätern fördert verschiedene Kompetenzen, führt zu einer Aufwertung des Privatlebens und bewirkt eine Veränderung im Bezug zur Arbeit (Steger, 2005). Gräfinger (2001) schreibt, dass Kolleginnen meist positiv und befürwortend gegenüber dem Kollegen, der Karenz anmeldet, reagieren, während Kollegen sich selten darüber äußern. In staatlichen Betrieben und im Sozialbereich wird einem Vater, der Karenz ankündigt, eher Toleranz und Unterstützung entgegengebracht als in der Privatwirtschaft. Als Motivation der Väter Väterkarenz in Anspruch zu nehmen, werden eigene Werthaltungen, hohe Familienorientierung, Interesse an der Kindesentwicklung, Teilnahme am Leben des eigenen Kindes und der Anspruch an sich selbst, ein fürsorglicher Vater zu sein, genannt. Dafür werden oft auch mögliche finanzielle und berufliche Nachteile auf sich genommen. Ebenso spielen eine partnerschaftliche Beziehung, in der Aufgaben egalitär aufgeteilt werden und das Erleben des eigenen Vaters in der Karenzentscheidung eine Rolle. Einige Väter nehmen Väterkarenz in Anspruch, weil sie sich eine Auszeit gönnen oder neu orientieren wollen, manche wiederum, weil sie ihrer Partnerin die Chance auf Familie und Karriere ermöglichen wollen. Die Ergebnisse des Mikrozensus (2003) zeigten, dass die Arbeitsteilung nach traditionellen Rollenbildern nach wie vor verbreitet ist. Die Beteiligung der österreichischen Männer ist bei der Kinderbetreuung höher als im Haushalt. Aus den Ergebnissen geht auch hervor, dass 42,7 % Frauen im Haupterwerbsalter (18 bis unter 60 Jahre) einer Vollzeitbeschäftigung, ein Fünftel der Frauen einer Teilzeitbeschäftigung, 2,5 % einer geringfügigen Arbeit und etwas mehr als ein Drittel der Frauen keiner Beschäftigung nachgingen, weil sie Hausfrau und Mutter, in Pension oder Ausbildung sind. Als Gründe für

eine atypische Beschäftigungsform oder einen völligen Berufsausstieg wurden Haushaltsführung und Kinderbetreuung genannt. Der kleine Teil der Männer, die keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen, gaben hingegen gesundheitliche Gründe oder in Ausbildung an. Anhand der Interviews wurden verbale Daten gewonnen, die wesentlich viel genauere Informationen über Hintergründe übermitteln.

Beham, Huter und Nowak (1998) verwendeten Daten aus einer vollkommen anderen Methode, nämlich Tagebuchaufzeichnungen. Dabei zeigte sich, dass außerhäusliche Erwerbsarbeit nach wie vor Männersache ist. Väter beteiligen sich heutzutage zwar mehr an der Kinderbetreuung, jedoch bedeutend weniger und kürzer als dies ihre Frauen tun. Väter wählen sich nur bestimmte Aufgaben aus, besonders am Wochenende beteiligen sich die Väter mehr und die alltägliche Kinderversorgung bleibt der Mutter überlassen. Zum Wochenende ist die Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung höher.

Empirischer Teil

Fragestellungen, Ziel

Ziel der Studie ist es, qualitative und quantitative Forschung anhand Meinungen, Einstellungen und Erwartungen von Frauen und Männern zum Thema Väterkarenz und Papamonat zu vergleichen.

Ausgangsfragen, die das Forschungsinteresse inhaltlich bestimmt haben, waren u.a.:

- Was sind die Gründe, warum so wenige Väter die Väterkarenz in Anspruch nehmen?
- Wie wird der Papamonat in der Gesellschaft gesehen?
- Sind Väter an einer guten Vater-Kind-Beziehung interessiert?
- Wie reagiert das Umfeld (Vorgesetzter, Kollegen, Freunde) auf eine Väterkarenz?
- Welche Vor- und Nachteile hat eine Väterkarenz?

Methoden

Erhebungsinstrumente

Fokusgruppendifkussionen

Die Fokusgruppentranskripte wurden anhand der Methode der induktiven qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring (2007), unter Verwendung des Computerprogramms MAXQDA ausgewertet. Prinzipiell wurden die qualitativen Methoden als geeignet angesehen, da diese besonders in die Tiefe des Materials gehen. Die konkrete Entscheidung für Fokusgruppen folgte einerseits theoretischen Überlegungen, andererseits war sie durch die Einbettung dieser Studie als Teil einer großen Studie („Das Image von Emanzipation“, Empirische Sozialforschung, empirische Genderforschung & Gender-Watching, 2008) vorgegeben. Generell eignet sich das Verfahren der Fokusgruppendifkussion gut für explorative Untersuchungen, da diese einen offeneren und tieferen Einblick in die Einstellungswelt der Personen ermöglicht. Wie schon im Theorieteil erwähnt, erlauben Fokusgruppendifkussionen das Erfassen von vielen unterschiedlichen Meinungen zu einem vorgegebenen Thema. Manchmal sind sich die Personen ihrer Meinung nicht bewusst, solange sie sie nicht mit anderen diskutiert haben. Demnach kann angenommen werden, dass eine derartige Diskussion einen Informationsaustausch aufweist und ein gewisser Prozess der Meinungsbildung stattfindet. Diese Anschauungen würden sich möglicherweise in einem Einzelinterview nicht abzeichnen. Der Fokusgruppenleitfaden befindet sich im Anhang.

Halbstrukturierter Interviewleitfaden

Um die Einstellungen, Meinungen und Erwartungen der Interviewpartner zu erfahren, wurden Einzelinterviews als geeignetes Verfahren herangezogen. Dazu wurde ein eigens konzipierter halbstrukturierter Interviewleitfaden in englisch und deutsch (siehe Anhang) verwendet, der auf Grundlagen basiert, die im theoretischen Teil dieser Arbeit dargestellt wurden. Die Fragen beinhalten folgende Themen:

- momentane individuelle Karenzsituation und Karenzregelungen
- Reaktionen der Vorgesetzten und KollegInnen
- Vor- und Nachteile der Väterkarenz
- Zuverdienstgrenze
- Papamonat
- Hausarbeitsanteil
- Anteil der Väter an der Karenz
- Emanzipation des Mannes

Insgesamt besteht der halbstrukturierte Interviewleitfaden aus 18 Fragen. Der Einstieg in das Interview erfolgte mittels Erhebung der soziodemographischen Daten, wie Alter, Familienstand, Alter des Kindes, höchst abgeschlossene Schulbildung, Anzahl der Kinder und sonstige Betreuungskapazitäten, die zu Beginn gestellt wurden. Die Fragen wurden so offen wie möglich gestellt, um dem Interviewpartner optimale Antwortfreiheit zu gewähren.

Modifizierter Fragebogen der Kinderfreunde (Stampler und Stiller, 2004)

Zur Fragebogenerhebung wurde ein bereits bestehender Fragebogen (siehe Anhang) über Vorstellungen und Wünsche werdender Väter der österreichischen Kinderfreunde, durchgeführt vom Österreichischen Institut für Kinderrechte und Elternbildung (2004), herangezogen. Er beinhaltete Fragen zu den soziodemographischen Daten wie Alter, Wohnort und Bildungsabschluss, sowie sieben Fragen mit mehreren Antwortalternativen (wobei manchmal Mehrfachantworten möglich waren) zu folgenden Themen:

- Gefühle, die bei dem Gedanken an die Zeit nach der Geburt überwiegen
- Lebensveränderung durch das Kind
- Erleben eigenen Vaters
- Eigene Ausübung der Vaterschaft
- Karenz
- Papamonat
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der ursprüngliche Fragebogen von den österreichischen Kinderfreunden wurde ausschließlich Vätern vorgegeben, die über Geburtshäuser und –stationen, Hebammen, Geburtsvorbereitungskurse, GynäkologInnen und dergleichen erreicht worden waren, hatte jedoch eine geringe Rücklaufquote. 800 Fragebögen wurden verschickt und davon konnten 233 ausgewertet werden. Es wurde versucht, Väter, aus ganz Österreich zu erreichen, deren Partnerinnen zur Zeit der Befragung das erste Kind erwarteten. Das Alter der Befragten in der ursprünglichen Studie wurde in drei Alterskategorien eingeteilt, wobei sich die meisten Väter in der Gruppe von 30 bis 40 Jahren befanden (52,4 %). Die Mehrheit der Untersuchungspersonen wohnte in der Stadt, das Bildungsniveau stellte sich wie folgt dar: 10,7 % wiesen einen Abschluss der Hauptschule, 21,4 % einen Lehrabschluss, 31 % einen Maturaabschluss und 33,3 % einen Abschluss eines Studiums auf. Zu Beginn wurde eine offene Einstiegsfrage vorgegeben, im Anschluss folgten Fragen im Multiple Choice Format, mit zwei bis sechs Antwortalternativen, wobei bei der zweiten Mehrfachantworten möglich waren. Die Ergebnisse wurden rein deskriptiv (Häufigkeiten, Prozent und Grafiken) dargestellt und interpretiert.

Dieser Fragebogen wurde für die vorliegende Studie leicht abgeändert, sodass er auf eine männliche und weibliche Stichprobe jeden Alters anzuwenden ist. Der modifizierte Fragebogen besteht aus demographischen Fragen (Geschlecht, Alter, Familienstand, Wohnort, höchst abgeschlossenen Schulbildung, derzeitige Stundenanzahl bei Berufstätigen und Kinder), sowie aus den leicht geänderten sieben bestehenden Fragen bezüglich Elternschaft und Väterkarenz (siehe Anhang).

Einerseits war ein Grund für die Datenerhebung in Form eines Fragebogens, dass dieser in der Einstellungsmessung das am meist eingesetzte Messinstrument darstellt und andererseits bietet diese Methode eine hohe Durchführungsobjektivität. Grundsätzlich werden durch die Anonymität bei der Fragebogenmethode eher sozial erwünschte Antworten reduziert als bei qualitativen Erhebungen.

Zugang zum Forschungsfeld

Die Personen der Fokusgruppen wurden sowohl per E-Mail, indem ihnen im Anhang ein Folder (Folder siehe Anhang) bzw. aus den Calling-Listen von „Empirische Sozialforschung, empirische Genderforschung & Gender-Watching“ rekrutiert. Generell wurden TeilnehmerInnen jeden Alters für die Teilnahme an einer Diskussion im Rahmen einer wissenschaftlichen Studie zum Thema „Geschlechterkampf – Ist uns die Gleichberechtigung zu langweilig“ gesucht. Es wurde ihnen mitgeteilt, dass die Dauer zwei Stunden betragen wird

und sie eine Aufwandsentschädigung von 30 Euro bekommen würden. Ebenso wurden eine Kontaktadresse und die Zeit der stattfindenden Diskussionen angeführt.

Die Interviewteilnehmer wurden durch Bekanntschaften übermittelt oder persönlich angesprochen und um ein Interview gebeten. Wie die Untersuchung von Hausegger et al. (2003) zum Thema Väterkarenz zeigt, gibt es ein relativ ausgeprägtes Ost-Westgefälle und lässt auch ein Stadt-Landgefälle in der Inanspruchnahme der Väterkarenz vermuten. Im Jahre 2003 waren 4,1 % Wiener Männer und 1,8 % oberösterreichische Männer in Karenz zu verzeichnen. Bei den oberösterreichischen Interviews hätten sich aufgrund der Mund-zu-Mund-Propaganda noch viele Väter für ein Interview bereit erklärt. In Wien gestaltete sich die Suche nach Interviewpartnern schwieriger. Insgesamt haben sich dann 9 Interviews, 5 mit oberösterreichischen und 4 mit Vätern aus Wien, ergeben. Für die Interviews wurden Väter gewählt, die zum Untersuchungszeitpunkt Väter Neugeborener waren oder deren Frauen sich kurz vor der Entbindung befanden, damit sie aus gegenwärtiger Sicht über ihre Meinungen, Einstellungen und Erfahrungen berichten konnten.

Der Fragebogen wurde per Mail an den Verteiler von „Empirische Sozialforschung, empirische Genderforschung und Gender-Research“, ebenso wie an mehr oder weniger bekannte und unbekannte Frauen und Männer der Autorin, jeden Alters in ganz Österreich und mit der Bitte um Weiterleitung versandt. Daraufhin ergab sich eine Verteilung mit einem gewissen „Schneeballeffekt“, da viele der Aufforderung folgten und den Fragebogen an Bekannte, Freunde und Verwandte weiterschickten. Zusätzlich wurde der Fragebogen noch in Papier-Bleistift-Version ausgegeben.

Datenauswertung

Stichprobe

Stichprobenzusammensetzung und -beschreibung

Fokusgruppen

In der vorliegenden Studie wurden vier Fokusgruppen, mit je 8-12 Personen in den Räumlichkeiten von „Empirische Sozialforschung, empirische Genderforschung & Gender-Watching“ durchgeführt. Zwei Gruppen waren ausschließlich – mit Moderatorin und Kamerafrau – weiblich und zwei Gruppen waren ausschließlich männlich. Die Gruppen wurden jeweils in eine jüngere (18 – 30 Jahre) kinderlose und eine ältere (30 – 50 Jahre) Frauen- und Männergruppe mit Kindern aufgeteilt. Diese Diskussionsgruppen fanden jeweils

am Abend, an einem Wochentag statt und dauerten zwei Stunden. Die TeilnehmerInnen bekamen eine Aufwandsentschädigung von 30 Euro.

Beim Eintreffen erhielten alle TeilnehmerInnen vor Ort einen kurzen Fragebogen über soziographische Daten und einige Fragen zu ihrer Einstellung bezüglich Emanzipation und Gleichberechtigung zum Ausfüllen (siehe Anhang). Um die Anonymität zu gewahren, bekam dann auch jede(r) einen Code zugewiesen. Anschließend, als alle Personen eingetroffen waren, wurden sie aufgefordert in zwei Gruppen Bilder von Alltagsgegenständen, wie etwa Waschmaschine, Rasenmäher, Staubsauger, Auto und Blumen auf einer Matrix mit weiblich/männlich und negativ/positiv anzuordnen. Hier konnten sich die TeilnehmerInnen etwas besser kennen lernen und sich auf das Thema einstimmen. Nach dem Besprechen dieser Arbeiten wurde mit der Diskussion über die Themen Emanzipation, Feminismus, Gleichberechtigung, Väterkarenz und Papamonat begonnen, welche mit Video und Tonband aufgezeichnet und für die Auswertung transkribiert wurde.

Bezüglich soziodemographische Daten des Fragebogens wurden nach dem Geschlecht, Alter, Ort, Familienstand, Bildung, ob sie Kinder haben, wenn ja in welchem Alter, dem Beruf und Freizeitaktivitäten gefragt. Mittels SPSS wurden für die Variablen „Aufgewachsen in“, Familienstand, Bildung und Kinder Häufigkeiten und Chi-Quadrat-Tests berechnet, wobei hier durch die sehr kleine Zellbesetzungen der Fisher Exact Test als geeignetstes Verfahren verwendet wurde und die Wahrscheinlichkeiten nach der Monte-Carlo-Signifikanz (zweiseitig) berechnet wurden.

Insgesamt nahmen an der Fokusgruppendifkussion 36 Personen teil, wovon 17 Frauen (47,2 %) (n=8 der jüngeren und n=9 der älteren Generation zugehörig) und 19 Männer (52,8 %) (n=10 der jüngeren und n=9 der älteren Generation zugehörig) waren. Das Alter der TeilnehmerInnen reichte von 17 bis 52 Jahren, wobei das Durchschnittsalter der Frauen bei 32 Jahren lag und bei den Männern 33 Jahre betrug. Es ergab sich kein signifikanter Unterschied ($p=0,704$) bezüglich des Alters (vgl. Tab. 3).

Tab. 3: Durchschnittsalter von Frauen und Männern getrennt (Mittelwert und Standardabweichung)

	Frauen	Männer	p-Wert
Alter	31,8 (10,7)	33,1 (9,2)	0,704

Bezüglich Ort des Aufwachsens zeigten sich ebenfalls keine Geschlechtsunterschiede ($p=1$), die angegebenen Herkunftsdaten waren vollkommen ausgeglichen.

Tab. 4: Ort des Aufwachsens (% von Geschlecht)

	Gesamt	Frauen	Männer	p-Wert
Ort des Aufwachsens				1
Großstadt	15 (45,5 %)	7 (43,8 %)	8 (47,1 %)	
Kleinstadt	4 (12,1 %)	2 (12,5 %)	2 (11,8 %)	
Land	11 (33,3 %)	5 (31,3 %)	6 (35,3 %)	
Großstadt und Land	3 (9,1 %)	2 (12,5 %)	1 (5,9 %)	

Auch bezüglich Familienstand unterschieden sich die Frauen nicht signifikant ($p=0,665$) von den Männern (vgl. Tab. 5). In dieser Stichprobe waren aber etwas mehr Frauen als Männer allein stehend (23,5 %) oder geschieden (23,5 %). Im Unterschied dazu gaben mehr Männer verheiratet (31,6 %) zu sein oder in Partnerschaft lebend (42,1 %), an.

Tab. 5: Familienstand (% von Geschlecht)

	Gesamt	Frauen	Männer	p-Wert
Familienstand				0,665
Alleinstehend	7 (19,4 %)	4 (23,5 %)	3 (15,8 %)	
Verheiratet	10 (27,8 %)	4 (23,5 %)	6 (31,6 %)	
Derzeit in Partnerschaft lebend	13 (36,1 %)	5 (29,4 %)	8 (42,1 %)	
Geschieden	6 (16,7 %)	4 (23,5 %)	2 (10,5 %)	

In Bezug auf Bildung gaben mehr Männer einen Lehrabschluss (15,8 %), sowie einen AHS-Abschluss (26,3 %) und einen Universität-/Fachhochschulabschluss (21,1 %) an. Mehr Frauen (23,5 %) hatten einen Abschluss der berufsbildenden höheren Schule (mit Matura). Die TeilnehmerInnen unterschieden sich auch hier nicht signifikant untereinander ($p=0,945$; vgl. Tab. 6).

Tab. 6: Bildung (% von Geschlecht)

	Gesamt	Frauen	Männer	p-Wert
Schulbildung				0,945
Pflichtschule	4 (11,1 %)	2 (11,8 %)	2 (10,5 %)	
Lehre	5 (13,9 %)	2 (11,8 %)	3 (15,8 %)	
Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)	6 (16,7 %)	3 (17,6 %)	3 (15,8 %)	
AHS	9 (25,0%)	4 (23,5 %)	5 (26,3 %)	
Berufsbildende höhere Schule (mit Matura)	6 (16,7 %)	4 (23,5 %)	2 (10,5 %)	
Universität/Fachhochschule	6 (16,7 %)	2 (11,8 %)	4 (21,1 %)	

Wie in Tab. 7 ersichtlich zeigten sich hinsichtlich Elternschaft keine signifikanten Unterschiede beider Gruppen (männlich, weiblich); rein deskriptiv gaben etwas mehr Männer (52,6 %) an, dass sie zum Zeitpunkt der Befragung Kinder hatten. Insgesamt hatte die Hälfte, 18 Leute (50 %) keine, die andere Hälfte (50 %) hatte Kinder, wobei 7 (19,4 %) ein Kind, 10 (27,8 %) zwei Kinder und 1 Person (2,8 %) vier Kinder hatte.

Tab. 7: Kinder (% von Geschlecht)

	Gesamt	Frauen	Männer	p-Wert
Kinder				1
ja	18 (50,0 %)	8 (47,1 %)	10 (52,6 %)	
nein	18 (50,0 %)	9 (52,9 %)	9 (47,4 %)	

Der Altersmittelwert des jüngsten Kindes lag bei 11,6 Jahren und die Spannweite zwischen 5 bis 39 Jahre. Der Mittelwert der Kinderanzahl betrug 1,7 Kinder. Die voran beschriebenen Daten lassen auf eine optimale Ähnlichkeit der Stichproben schließen. Die weiblichen Fokusgruppen machten 3 Schülerinnen, 4 Studentinnen, 1 FH Studentin, 6 Angestellte, 1 Bürokauffrau, 1 Selbstständigen und 1 Ärztin aus, wobei sich die junge weibliche Fokusgruppe ohne Kinder fast ausschließlich aus Schülerinnen und Studentinnen, sowie einer Angestellten zusammensetzte. Die männlichen Fokusgruppen setzen sich aus 5 Angestellten, 3 Studenten, 1 Programmierer, 1 Netzwerktechniker, 1 EDV-Software-Entwickler, 1 Therapeut, 1 Pensionisten, 1 Gemeindebediensteten, 1 Beamten, 1 Gastwirt, 1 Verkäufer, 1 Canon Promoter und 1, der sowohl Student und Angestellter angab.

Als Lieblingsfreizeitbeschäftigungen nannten Frauen Sport (13), Freunde treffen (4), Kino (2), Reisen (4), Lesen (10), Musik – aktiv und passiv (4), Zeichnen, Theater, Kultur, spielen mit dem Kind und schlafen. Männer gaben Sport (13), Computer, Musik – aktiv und passiv (6), Reisen (6), Enkelkinder, Fischen, Kino, Poker, IT, lesen (2), Freunde treffen, Freundin, Fernsehen, Fortgehen (2), Film, Geschichte und Computer spielen (2) als liebste Beschäftigung in der Freizeit an.

Interviews

Im Rahmen der Studie wurden in Folge neun Interviews mit Vätern durchgeführt. Die Gespräche dauerten zwischen zwanzig und fünfundvierzig Minuten und wurden vorwiegend in den Häusern und Wohnungen der Interviewpartner durchgeführt. Aufgrund des angenommenen Stadt-Landgefälles in der Inanspruchnahme der Väterkarenz wurden die 9 Interviews in Stadt-Landgegenden durchgeführt. Vier Väter wurden in Wien und fünf in Oberösterreich zu ihren Einstellung, Meinung und Erwartungen gegenüber Väterkarenz und Papamonat interviewt. Die befragten Väter waren zwischen 28 und 42 Jahre alt und fünf der Väter waren verheiratet. Die übrigen lebten in einer Lebensgemeinschaft. Vier von den Befragten schlossen ein Fachhochschul-/Universitätsstudium ab, zwei hatten die Matura, und drei absolvierten eine Lehre.

Tab. 8: Stichprobenzusammensetzung Interviews

	Befragte	Prozent
Total	9	100 %
Alter		
20 – 29	2	22,2 %
30 – 39	6	66,7 %
40 - 49	1	11,1 %
Bildung		
Lehre	3	33,3 %
Matura	2	22,2 %
Fachhochschule/Universität	4	44,4 %
Wohnort		
Stadt	4	44,4 %
Land	5	55,5 %

Familienstand		
Lebensgemeinschaft	4	44,4 %
Verheiratet	5	55,5 %

Zwei standen vor der Geburt und sieben hatten Babys im Alter von einer Woche bis zu 19 Monaten. Für sechs Väter ist es das erste Kind. Drei der Interviewpartner beanspruchen die Väterkarenz beziehungsweise teilen sich die Karenz mit der Frau, wobei einer erst in einem Jahr seinen Teil der Karenz antreten wird. Das letzte Interview wurde auf Englisch geführt, da der Vater ursprünglich aus Frankreich/Kanada ist. Die Teilnehmer bekamen als kleines Dankeschön eine bedruckte Windel für das Baby und etwas Süßes für den Vater.

Fragebögen

Insgesamt wurden 655 Männer und Frauen per Fragebogen zum Thema „Elternschaft und Väterkarenz“ befragt. Mit dem modifizierten Fragebogen der österreichischen Kinderfreunde, durchgeführt vom Österreichischen Institut für Kinderrechte und Elternbildung (2004), wurden Einstellungen und Meinungen zur Karenz herausgefunden, außerdem wurde auf das Erleben der eigenen Eltern, das Ausüben der eigenen Mutter- oder Vaterrolle und den Papamonat eingegangen. Die Fragebogenerhebung dauerte etwas länger als ein Monat an und wurde hauptsächlich per Mail durchgeführt. Grundsätzlich ist anzumerken, dass wesentlich mehr Frauen an der Befragung teilgenommen haben als Männer. Hinsichtlich Alter der Testpersonen ergab sich eine wie in Tab. 9 dargestellte Verteilung.

Tab. 9: Altersverteilung

	Gesamt	Frauen	Männer	p-Wert
Alter				0,002
< 20 Jahre	16 (2,4 %)	13 (2,7 %)	3 (1,8 %)	
20 - 29 Jahre	419 (64,0 %)	329 (67,3 %)	90 (54,5 %)	
30 – 39 Jahre	106 (16,2 %)	70 (14,3 %)	35 (21,2 %)	
40 - 49 Jahre	66 (10,1 %)	44 (9 %)	22 (13,3 %)	
50 – 59 Jahre	40 (6,1 %)	29 (5,9 %)	11 (6,7 %)	
>=60 Jahre	8 (1,2 %)	4 (0,8 %)	4 (2,4 %)	

Hinsichtlich höchst abgeschlossener Schulbildung machten 7 Personen (1,1 %) keine Angaben, bezüglich der übrigen 648 (98,9 %) Testpersonen ergab sich folgende Verteilung:

Tab. 10: Bildung (% von Geschlecht)

	Gesamt	Frauen	Männer	p-Wert
Höchst abgeschlossene Bildung				0,014
Pflichtschule	9 (1,4 %)	7 (1,4 %)	2 (1,2 %)	
Lehre	34 (5,2 %)	20 (4,1 %)	14 (8,6 %)	
Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)	62 (9,6 %)	43 (8,9 %)	19 (11,7 %)	
AHS	224 (34,6 %)	182 (37,5 %)	42 (25,8 %)	
Berufsbildende höhere Schule (mit Matura)	153 (23,6 %)	118 (24,3 %)	35 (21,5 %)	
Universität/Fachhochschule	166 (25,6 %)	115 (23,7 %)	51 (31,3 %)	

In Bezug auf die höchst abgeschlossene Schulbildung ist auffallend, dass mehr Männer über einen Lehrabschluss (8,6 %), sowie Universitäts- oder Fachhochschulabschluss (31,3 %) verfügten. Andererseits wiesen mehr Frauen (37,5 %) einen AHS Abschluss auf. Die Befragten unterschieden sich signifikant untereinander (vgl. Tab. 10). Es nahmen wesentlich mehr Frauen mit höherem Bildungsgrad an der Umfrage teil.

Bezüglich des Familienstands fehlten von 6 (0,9 %) Testpersonen Angaben, die übrigen 649 (99,1 %) gaben folgendes an:

Tab. 11: Familienstand (% von Geschlecht)

	Gesamt	Frauen	Männer	p-Wert
Familienstand				0,006
Single	228 (35,1 %)	169 (34,8 %)	59 (36,2 %)	
Alleinstehend mit Kindern	23 (3,5 %)	23 (4,7 %)	0 (0,0 %)	
Verheiratet oder in Partnerschaft lebend	398 (61,3 %)	294 (60,5 %)	104 (63,8 %)	

Es stellte sich heraus, dass wesentlich mehr Frauen (4,7 %) als Männer (0 %) allein stehend mit Kindern waren. Wie in Tab. 11 ersichtlich, zeigten sich hinsichtlich Familienstand signifikante Unterschiede beider Gruppen (männlich, weiblich).

Bezüglich Wohnort machten 651 (99,4 %) Personen Angaben, von 4 (0,6 %) TeilnehmerInnen fehlten diesbezügliche Daten.

Tab. 12: Wohnort (% von Geschlecht)

	Gesamt	Frauen	Männer	p-Wert
Wohnort				0,033
Land	160 (24,6 %)	107 (22,0 %)	53 (32,3 %)	
Kleinstadt	104 (16,0 %)	79 (16,2 %)	25 (15,2 %)	
Großstadt	387 (59,4 %)	301 (61,8 %)	86 (52,4 %)	

Bedeutend mehr Männer (32,3 %) gaben an, dass sie am Land lebten. Dahingegen gaben mehr Frauen (61,8 %) die Großstadt als Wohnort an. Wie in Tab. 12 erkennbar, resultierte in Bezug auf den Wohnort ein signifikanter Unterschied ($p=0,033$) von Männern und Frauen.

Auf die Frage, ob der/die TeilnehmerIn Kinder habe oder nicht, machten 16 (2,4 %) keine Angaben; bezüglich der übrigen 639 (97,6 %) ergab sich folgende Verteilung:

Tab. 13: Kinder (% von Geschlecht)

	Gesamt	Frauen	Männer	p-Wert
Kinder				0,14
ja	155 (24,3 %)	104 (21,8 %)	51 (31,7 %)	
nein	484 (75,7 %)	374 (78,2 %)	110 (68,3 %)	

Aus den Ergebnissen ist ersichtlich, dass etwas mehr Männer (31,7 %) Kinder hatten und mehr Frauen (78,2 %) (noch) keine Kinder. In dieser Hinsicht ergab sich aber kein signifikanter ($p=0,14$) Geschlechtsunterschied.

Bezüglich Berufstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung waren von 4 (0,6 %) TeilnehmerInnen keine Angaben vorhanden, die restlichen 651 (99,4 %) Befragten verteilten sich wie folgt:

Tab. 14: Derzeitige Berufstätigkeit (% von Geschlecht)

	Gesamt	Frauen	Männer	p-Wert
Dzt. Berufstätigkeit				<0,001
Nein	139 (21,4 %)	115 (23,6 %)	24 (14,6 %)	
< 20 Stunden/Woche	149 (22,9 %)	127 (26,1 %)	22 (13,4 %)	
20-39 Stunden/Woche	147 (22,6 %)	117 (24,0 %)	30 (18,3 %)	
>= 40 Stunden/Woche	216 (33,2 %)	128 (26,3 %)	88 (53,7 %)	

Die Ergebnisse zeigen, dass mehr Frauen (23,6 %) im Vergleich zu den Männern zum Zeitpunkt der Befragung keiner Berufstätigkeit nachgingen. Mehr Frauen (26,1 %) gaben auch an, weniger als 20 Stunden bzw. 20 bis 39 Stunden pro Woche zu arbeiten. Dahingegen gaben wesentlich mehr Männer (53,7 %) an, eine Berufstätigkeit im Ausmaß von oder über 40 Stunden pro Woche nachzugehen.

Statistische Auswertungsverfahren

Die Transkripte der Fokusgruppen und der Interviews wurden anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2007) ausgewertet, die im folgenden Absatz kurz beschrieben werden soll.

Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Grundsätzlich unterscheidet man zwischen induktiver und deduktiver Kategorienbildung. Da in dieser Arbeit erstere angewandt wurde, wird im Folgenden die induktive Kategorienanwendung näher beschrieben.

Hier geht es darum, dass Kategorien direkt aus dem Material in einem Verallgemeinerungsprozess abgeleitet werden, ohne sich auf vorab formulierte Theoriekonzepte zu beziehen. Die indirekte Kategorienbildung strebt nach einer möglichst naturalistischen, gegenstandsnahen Abbildung des Materials ohne Verzerrungen durch Vorannahmen des Forschers (Mayring, 2007, S. 75).

Das Ablaufmodell sieht in etwa folgendermaßen aus:

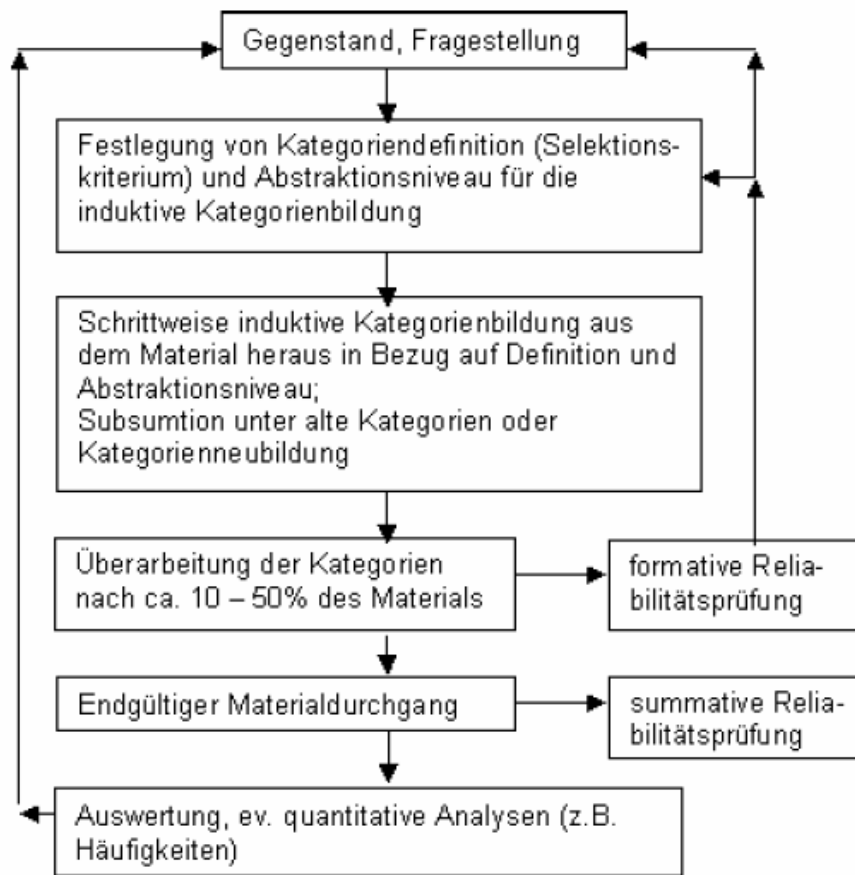


Abb. 1: Ablaufmodell induktiver Kategorienbildung (aus Mayring, 2000)

Mayring (2001) schreibt zur Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Analyse auf der Datenebene folgendes:

Sowohl in der induktiven, als auch in der deduktiven Kategorienbildung gelangt man zu einer Reihe von Kategorien und einer Reihe von zugeordneten Textstellen. Wenn derart systematisch mit Kategorien gearbeitet wird, bietet es sich an, diese Zuordnungen als „Daten“ aufzufassen und in einem zweiten Analyseschritt quantitativ weiterzuverarbeiten. Hier besteht die Möglichkeit

- die Kategorien nach der Häufigkeit ihres Auftauchens im Material zu ordnen, Prozentangaben zu berechnen,
- solche Häufigkeitslisten zwischen verschiedenen Materialteilen (z.B. Interviews) zu vergleichen,
- auch einfache ordinale Kategoriensysteme einzusetzen, Maße der zentralen Tendenz zu berechnen, Vergleiche zwischen Materialuntergruppen anzustellen.

Bei einem solchen Vorgehen, das mit Kategoriensystemen arbeitet, besteht also der erste Schritt aus qualitativen Analysen, der zweite Schritt aus quantitativen Prozeduren, die dann in einem dritten Schritt wieder qualitativ interpretiert werden müssen (Mayring, 2001, S. 5).

Computerprogramme zur Unterstützung der qualitativen Inhaltsanalyse

In den vergangenen Jahren sind auch Computerprogramme für die qualitative Forschung entwickelt worden, die laut Mayring (2000) die qualitative Arbeit mit Texten unterstützen, aber keineswegs ersetzen können.

In dieser Arbeit wurde das Computerprogramm MAXQDA 2007 zum Kodieren der Transkripte verwendet.

Die Interviews und die Transkription dieser und ebenso der auf Tonband aufgenommenen Fokusgruppendifkussionen wurden von der Verfasserin dieser Arbeit selbst durchgeführt.

Die Fokusgruppen und Interviews wurden mit einem Kassettenrekorder und einer Minidisc aufgenommen und dann transkribiert, das bedeutet, dass die Tonbandaufnahmen in eine schriftliche Form gebracht wurden. Hierzu benötigt man viel Zeit und beim Abfassen von Transkripten sind laut Bortz und Döring (2006) einige Richtlinien der Textgestaltung zu beachten, wie zum Beispiel:

- bei jedem Sprecherwechsel eine Leerzeile einfügen
- Sprecher durch Großbuchstaben und Doppelpunkt kennzeichnen
- den gesamten Text zeilenweise und seitenweise durchnummerieren (S. 312)

Die Transkription der Audioaufzeichnungen wurde möglichst genau durchgeführt. Trotzdem bleibt durch nonverbale Äußerungen, die Rahmen- und Milieubedingungen und die Atmosphäre der Situation das vollendete Transkript nur ein selektiver Ausschnitt der Interviewsituation und des Gesprächs.

Um den Datenschutz zu gewähren, wurde vor dem Interview darauf hingewiesen, dass die Daten streng vertraulich sind und um sie auswerten zu können, wurden die Unterschriften der Befragten eingeholt.

Die Leitfadiskonzeption erfolgte nach den typischen Arbeitsschritten bei qualitativen Interviews von Bortz und Döring (2006) S. 310 – 311.

Die statistische Auswertung der Fragebögen erfolgte mittels Computerprogramm SPSS 11.5. Es wurden die Häufigkeiten der beiden Geschlechter errechnet und die Unterschiede auf ihre Signifikanz geprüft.

Ergebnisse

Quantitative Ergebnisdarstellung der Fokusgruppenfragebögen

Fragestellung und unabhängige, bzw. abhängige Variablen.

Der Fragebogen beinhaltet vier für diese Arbeit relevanten Fragen, wobei der Antwortmodus eine Analogskala mit 100 Einheiten war. Aus dem Fragebogen resultierten intervallskalierte Variablen. Mit dem Fragebogen wurde folgende Fragestellung überprüft:

Gibt es einen Unterschied von Männern und Frauen in den vier vom Fragebogen erfassten Variablen?

Bei der Prüfung dieser Hypothese diene das Geschlecht als unabhängige Variable der FokusgruppenteilnehmerInnen mit zwei Ausprägungen: männlich und weiblich. Die abhängigen Variablen stellen die einzelnen Variablen (F5-F8) in der Reihenfolge der Vorgabe im Fragebogen dar. Da es sich bei der folgenden Untersuchung um eine kleine Stichprobe handelt, wurde ein Signifikanzniveau von 10% angenommen. Alle Wahrscheinlichkeiten, die kleiner als $\alpha = 0,1$ sind, gelten somit als signifikant.

Ergebnisse

Aufgrund der sehr kleinen Stichprobe wurde mit mehreren univariaten Verfahren gerechnet. Bevor die Berechnungen für die intervallskalierten Variablen durchgeführt wurden, wurde die Normalverteilung der Werte der abhängigen Variablen (F5-F8) sowohl für weiblich als auch für männlich mit dem Kolmogorov-Smirnov-Test geprüft. Es ergab sich, dass alle Variablen in den jeweiligen Gruppen normalverteilt waren.

Zur Prüfung der Hypothese „Gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen Männern und Frauen in den vier durch den Fragebogen ermittelten Variablen?“ wurde jeweils ein T-Test für unabhängige Stichproben durchgeführt. Anhand der Levene-Tests stellte sich heraus, dass die Varianzen für die Variable F7 ($p=0,11$) nicht homogen waren. Deshalb wurde für diese eine Variable ein U-Test für unabhängige Stichproben gerechnet.

Tab. 15: Mittelwert und Standardabweichung von Frauen und Männern getrennt, sowie p-Werte der einzelnen Variablen

	Frauen	Männer	p-Wert
F5: Forderungen der Emanzipationsbewegung	26,71 (29,3)	55,89 (31,9)	0,007
F6: Mehr Frauen bei Kindern bleiben	57,47 (32,1)	53,89 (36,3)	0,760
F7: Eigene Emanzipiertheit	72,25 (13,4)	70,00 (22,2)	0,894
F8: Erledigungen im Haushalt	65,65 (26,1)	60,09 (25,6)	0,524

Wie in der Tab. 15 ersichtlich zeigten die T-Tests keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen in den Variablen F6 und F8. Sie unterschieden sich demnach in dem angegebenen Ausmaß der Beteiligung an der Hausarbeit nicht. Signifikante Unterschiede zwischen den männlichen und weiblichen TeilnehmerInnen zeigten sich jedoch bei der Frage F5 „Forderungen der Emanzipationsbewegungen finde ich; mit der Antwortmöglichkeit von immer noch aktuell bis bereits erfüllt. Betrachtet man die Mittelwerte dieser beiden Gruppen, stellt sich heraus, dass die Männer die Forderungen der Emanzipationsbewegungen mit einem Durchschnittswert von 55,89, gegenüber einem Mittelwert bei den Frauen von 26,71, bereits erfüllt sehen.

Der U-Test für unabhängige Stichproben bei der Variable F7 ergibt mit $p=0,894$ ebenfalls keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern (vgl. Tab. 15).

Qualitative Ergebnisdarstellung der Fokusgruppen

Die Analyse ergab ein Kategoriensystem mit 9 Hauptkategorien, die sich wiederum in mehrere Nebenkategorien unterteilten (vgl. Tab. 16). Diese Kategorien bestehen aus Themen, die in der Fokusgruppendifkussion angesprochen und diskutiert wurden. TeilnehmerInnen der älteren Fokusgruppen berichteten Erfahrungen aus retrospektiver Sicht und die jungen Fokusgruppen teilten ihre Wünsche und Vorstellungen bezüglich zukünftiger Lebensabschnitte mit.

Tab. 16: Haupt- und Nebenkategorien der Fokusgruppendifkussionen

Hauptkategorien	Nebenkategorien
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Karenz vs. Verantwortlichkeit
	Karenzmöglichkeit ist positiv
	Betreuungseinrichtungen
	Teilzeitkarenz
	Geteilte Karenz
	Berufliche Aspekte
	Karenz als Auszeit
	Familienpolitik
Gleichberechtigung	Entscheidungsfreiheit
	Traditionelles Rollenbild
	Auseinandersetzung der Wirtschaft mit diesem Thema
	gesellschaftspolitische Forderung nötig
	Gleichberechtigung bei Karenzinanspruchnahme
	Finanzielle Gleichberechtigung
	Kinder als Hindernis für Gleichberechtigung
Eltern-Kind-Beziehung	„Gatekeeping“
	Eltern-Kind-Beziehung zu Beginn wichtig
	Vater-Kind-Beziehung
	Mutter-Kind-Beziehung
Papamonat	Neutral
	Negativ

	Positiv
	Verpflichtung
Mutterkarenz	Positiv
	Befindlichkeit/Gefühle der Frau in Karenz
	Bedürfnis der Frau in Mutterkarenz zu gehen
	Ängste der Mütter
	Kinderbetreuung
	Hausarbeit
Vaterkarenz	Finanzieller Aspekt
	Ängste der Väter
	Kinderbetreuung
	Hausarbeit
Emanzipation	
Neuer Mann	Kindergärtner
	50:50 im Haushalt
	Anders mit Kindern
	Kommunikativer Mann
	Neuer Mann vs. Sexy

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In allen Fokusgruppen nahmen Themen über *Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit* – initiiert durch Fragen über Karenz und Gleichberechtigung – viel Raum ein und führten zu regen Diskussionen. Dieser Themenkreis ließ sich in nachfolgende Subkategorien aufgliedern: *Karenz vs. Verantwortlichkeit, Karenzmöglichkeit ist positiv, Betreuungseinrichtungen, Teilzeitkarenz, Geteilte Karenz, Berufliche Aspekte, Karenz als Auszeit und Familienpolitik.*

Karenz vs. Verantwortlichkeit

Die Frauen der Fokusgruppe mit Kind stellten fest, dass die Karenz im Sinne von Auszeit und das Verantwortungsgefühl gegenüber dem Kind zwei unterschiedliche Gesichtspunkte sind. Erkrankt das Kind oder ist kurzzeitig keine Betreuung gegeben, bleibt im Regelfall die Mutter zu Hause, weil sie sich, im Gegensatz zum Vater, verantwortlich fühlt.

[...] Verantwortlich fühlen für die Kinder, das ist schon ein bisschen ein Unterschied, aber verantwortlich fühlen für die Kinder und jetzt Väterkarenz, das sind jetzt zwei verschiedene Punkte. [...] es ist ein kleines Kind da, grundsätzlich gehen beide arbeiten, wenn Oma oder Nanny oder was auch immer da ist, so und dann fällt die Oma aus und jeder soll in den Job. In den meisten Fällen leider ist es so, bleibt die Frau zu Hause, weil sie sich doch irgendwie verantwortlich fühlt oder verantwortlicher fühlt. Dann einfach die Tasche nehmen, das fiebernde Kind liegen zu lassen und gehen, ja, ist ein gewagter Schritt. Aber es ist, ich glaub dass es kein Klischee ist, dass da immer eher auch erwartet wird, von Frauen, dass sie zu Hause bleiben und da ist dann die Verantwortlichkeit dann doch nicht mehr ganz 100 % der oder der Vater. [...] (weibliche Fokusgruppe mit Kind).

Die Nachfrage der Moderatorin, ob die Verantwortlichkeit für das Kind also bei der Mutter liege, bejahten die meisten Frauen der Fokusgruppe mit Kind, denn im Notfall seien es die Mütter, die zur Stelle sind, wenn das Kind krank im Bett liege, Schlafschwierigkeiten oder einen schulfreien Tag habe.

Karenzmöglichkeit ist positiv

Die grundsätzliche Idee der Karenzzeit, überhaupt die Chance zu haben, „den/die neue(n) ErdenbürgerIn zu empfangen“ und das Baby zu Hause zu umsorgen, stieß in allen Fokusgruppen auf Zuspruch. Als positiv wurde auch die Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Modellen, wie Mutterkarenz, Väterkarenz, und geteilte Karenz gesehen. Auch Vergleiche mit anderen Ländern wurden hergestellt. Eine Mutter berichtete, dass ihre französische Freundin sie um das Privileg der Karenzanspruchnahme von zwei Jahren durch wen auch immer, beneide. Eine andere sprach die Unzufriedenheit der Frauen in Karenz an, die unter dem Thema *Eltern-Kind-Beziehung* behandelt wird.

Betreuungseinrichtungen

Unter *Betreuungseinrichtungen* wurden öffentliche Institutionen wie Krabbelstuben, Kindergärten, Hort, aber auch eine private Kinderbetreuung durch Oma oder Nanny verstanden. Dieses Thema verschmolz etwas mit dem Thema der *Eltern-Kind-Beziehung zu Beginn*. Eine Frau der Fokusgruppe mit Kind sah den Grund geringerer Betreuungseinrichtungen hierzulande darin, dass eigentlich jede Frau, die ein Baby bekommt, Karenz in Anspruch nimmt. Eine Betreuungseinrichtung werde im Gegensatz zu Schweden kaum unmittelbar nach der Geburt genutzt. In anderen Ländern erfordere meist die berufliche

Situation der Eltern eine Betreuung der Kleinkinder, da keine so langen Karenzzeiten wie in Österreich vorgesehen sind.

[...] die (andere Länder) haben, wirklich von der Stunde Null an super Betreuungseinrichtungen. [...] was wir nicht haben. Und daher ist jemand gezwungen bei dem Kind zu bleiben. Oder wie in Frankreich. Wo du das Baby wirklich bis 18 Uhr problemlos lassen kannst (weibliche Fokusgruppe mit Kind).

Teilzeitkarenz

Wie in der weiblichen Fokusgruppe mit Kind erwähnt wurde, stimmen oft angebotene öffentliche Betreuungseinrichtungen nicht mit dem Bedarf (zum Beispiel Öffnungszeiten im Sommer oder Ganztagesbetreuung) überein. Eine vorteilhafte Alternative wäre das Einbeziehen von Vätern in die Kinderbetreuung und somit Familien- und Erwerbsarbeit gerecht aufzuteilen. Unter dem Punkt *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* fällt auch die in den Frauenfokusgruppen erwähnte *Teilzeitkarenz*, worunter eine Aufteilung von Kinder- und Hausarbeit zwischen den beiden Elternteilen verstanden wird. Ist einer der Eltern zu Hause, geht der andere seiner Erwerbstätigkeit nach.

Initiiert durch die Frage „Ein Mann, der in Väterkarenz geht, ringt uns der Respekt ab oder nicht? - Was ist unsere Einstellung dazu?“ gaben die Teilnehmerinnen der Fokusgruppe ohne Kind an, Respekt gegenüber jedem zu haben, der eine Karenz in Anspruch nimmt.

Grundsätzlich wurde das Teilzeitkarenzmodell von den Frauen sehr positiv bewertet. Von den Frauen der Fokusgruppe ohne Kind wurde angemerkt, dass es von Vorteil sei, wenn beide Elternteile an der Kindererziehung interessiert seien und sich die Aufgaben teilen würden. Ebenso bleibe jeder Elternteil beruflich am Ball. Eine Teilnehmerin der Fokusgruppe ohne Kind kritisierte am Teilzeitkarenzmodell, dass das Kind nicht gestillt werden könne. Sie fragte sich, wie man das Stillen praktiziere, wenn man lediglich jeden zweiten Tag zu Hause bei dem Säugling verbringe.

Geteilte Karenz

Auch *geteilte Karenz* wurde in den Diskussionen angesprochen. Eine Teilnehmerin der Fokusgruppe mit Kind sammelte selbst Erfahrungen mit der geteilten Karenz. Zuerst war sie eineinhalb Jahre zu Hause bei dem Kind und erledigte den Haushalt, danach übernahm der Mann die Aufgabe der Kinderbetreuung, während sie arbeiten ging. Ihrer Meinung nach funktioniere diese Situation unerwarteter Weise gut, obwohl sie nach wie vor den Haushalt führe. Sie hätte nicht gewollt, dass ausschließlich der Vater die Karenz in Anspruch

genommen hätte, weil sie fast 16 Monate gestillt habe. Ihr ursprünglicher Plan war ein Wiedereinstieg ins Berufsleben nach 8 Monaten, wobei sie dann jedoch die Karenz noch verlängerte, „...weil ihr ihre Tochter noch zu klein war, um sie dem Vater zu überlassen“. Mit eineinhalb Jahren sei es aber nun gar kein Problem mehr; weder für das Kind noch für den Vater, der sich vielleicht mit einem kleineren Baby überfordert gefühlt hätte. Sie fügte hinzu, dass sie es selbst nicht gewollt hätte, gleich nach der Geburt wieder arbeiten zu gehen.

Andere Teilnehmerinnen der Fokusgruppe mit Kind erwähnten Paare, die gleich viel verdienen und deshalb das Modell der geteilten Karenz in Anspruch genommen haben. Der finanzielle Aspekt fiel in diesen Fällen weg und beide konnten im Anschluss an die Karenz ohne Probleme in ihren Beruf zurückkehren. In den meisten Fällen verbrachte die Mutter das erste Jahr in Karenz, weil sie das Baby stillte, danach unterbrach der Vater seine Erwerbsarbeit. Auch von einem Mann wurde in der weiblichen Fokusgruppe mit Kind berichtet, der sich beim ersten Kind die Karenz mit seiner Frau geteilt hatte, beim zweiten Baby lehnte dieser jedoch ab, einen Teil zu übernehmen. Die Männer der Fokusgruppe ohne Kind diskutierten hauptsächlich über die finanzielle Situation während der Karenz. Wenn diese es erlaube, könne auch der Mann seine Erwerbsarbeit unterbrechen. In der weiblichen Fokusgruppe mit Kind wurde die Abhängigkeit von den Rahmenbedingungen in den verschiedenen Ländern angesprochen. In den skandinavischen Ländern müssen sich laut einer Teilnehmerin der Fokusgruppe mit Kind für den Anspruch des Karenzgeldes beide Elternteile die Karenz teilen. Eine Frau der Fokusgruppe ohne Kind fand es nachteilig, wenn das Kind einem Wechsel der Bezugsperson ausgesetzt ist.

Ich find dann wird das Kind irgendwie als Objekt betrachtet. Wenn man sagt, ok du kümmerst dich ein halbes Jahr darum und ich kümmerge mich... (weibliche Fokusgruppe ohne Kind).

Auf die Frage „Wir nehmen jetzt sozusagen den Modellfall, also das erste Monat machen sie gemeinsam und sie geht dann arbeiten und er bleibt zu Hause. Was ist die Assoziation für uns Frauen jetzt zu dieser Frau, was ist die Assoziation zu diesem Mann?“ antwortete eine Frau der Fokusgruppe mit Kind folgendermaßen:

[...] also ich würde jetzt nicht sagen, dass sie eine Rabenmutter ist, ich würde es dann nur sagen, wenn beide wieder arbeiten gehen und wenn das Kind zur Oma oder zur Tante abgeschoben wird (weibliche Fokusgruppe mit Kind).

Im Online Lexikon „Wikipedia“ ist Rabenmutter eine abwertende Bezeichnung für eine Mutter, die ihre Kinder vernachlässigt. Ein bedeutungsgleiches Wort für den Vater, wie etwa Rabenvater, wird kaum in unserem Sprachgebrauch verwendet. Dies wurde noch durch die Aussage einer Teilnehmerin der Fokusgruppe ohne Kind unterstrichen, die meinte, dass es

schwer sei eine gute Mutter zu sein, aber ein guter Vater sei man auch schon, wenn man nur anwesend ist.

Berufliche Aspekte

Themen wie *Frau in der Arbeit, Karrierewunsch der Frau, Kinder als Karrierehindernis, Führungspositionen, berufliche Zusammenhänge mit Kind und Karenz und der Wiedereinstieg ins Berufsleben* wurden unter dieser Subkategorie zusammengefasst.

In manchen Erzählungen der Frauen ging hervor, dass sie gerne die Chance auf Familie und Erwerbstätigkeit haben möchten. Die meisten TeilnehmerInnen aller Fokusgruppen waren jedoch der Meinung, dass nach der Geburt die Mutter am besten für das Kind wäre und nach einem halben oder ganzen Jahr könne sich dann auch der Mann einbringen oder das Kind in einer Betreuungseinrichtung untergebracht werden. Die Mehrheit der männlichen Fokusgruppe ohne Kind gestand einer Frau bei gleicher Entlohnung die Möglichkeit auf ihre Karriere zu. In der Runde der männlichen Fokusgruppe ohne Kind meinte ein Teilnehmer etwas höhnisch, dass für die Männer die Erwerbsarbeit vielleicht eine gewisse Entspannung darstelle.

Vielleicht sehen sie (die Männer) das (Erwerbsarbeit) einfach entspannend, einfach in die Arbeit zu gehen, um die Frau nicht zu sehen, um das Kind nicht zu sehen? Keine Ahnung. Ich sage ja nur (männliche Fokusgruppe ohne Kind).

Worauf ein weiterer Teilnehmer der Fokusgruppe ohne Kind erwiderte, dass es umgekehrt ebenso der Fall sein könnte. Die Frage nach dem Kind als Karrierehindernis für die Frauen bejahten die meisten männlichen Fokusgruppenteilnehmer. Ein Mann der Fokusgruppe ohne Kinder nannte folgende Gründe, von denen er sich persönlich jedoch distanzierte: erstens den Gender-Pay-Gap, wodurch es meist die Mutter sei, die zu Hause bei den Kindern bleibe, und zweitens die Einstellung der Arbeitgeber gegenüber Frauen im gebärfähigen Alter. Durch das traditionelle Rollenbild habe ein junger Mann bessere Chancen auf eine Arbeit als eine gleich qualifizierte Konkurrentin, bei der die Möglichkeit einer Schwangerschaft bestünde. Auch der Wiedereinstieg ins Berufsleben gestalte sich für eine Mutter in den meisten Fällen schwierig. Eine Teilnehmerin der Fokusgruppe ohne Kind war der Ansicht, dass die Arbeit größtenteils von den Müttern unterbrochen werde (vgl. *Verantwortungsgefühl*), bzw. wenn sich ein Paar für eine geteilte Karenz entscheide, die Frau den längeren Part übernehme. Besonders für Frauen in Führungspositionen sei ein Kind, laut einer Teilnehmerin der Fokusgruppe ohne Kind, ein Karrierehindernis, weil diese Person innerhalb weniger Monate oder eines Jahres nicht mehr aktuell informiert sei. Mit dieser

Aussage gingen fast alle DiskussionsteilnehmerInnen konform. Die Frauen der Fokusgruppe mit Kind meinten jedoch, Karriere und Kind ließen sich durch eine gute Kinderbetreuung und verschiedene Netzwerke, wie Freunde, Verwandte und Großeltern, vereinbaren. In dieser Fokusgruppe fiel auch das Argument, dass sich eine junge Familie, die sich für ein Baby entscheidet, die Konsequenzen einer Berufsunterbrechung von welchem Elternteil auch immer zu tragen habe:

[...] wenn beide arbeiten gehen und das Kind kommt zur Oma [...] wo ich dann sag, für was hat sich die Frau dann im Prinzip [...] a Kind angeschafft? Weil das Kind ist im Prinzip 12 bis 14 Stunden bei der Oma (weibliche Fokusgruppe mit Kind).

Wie im theoretischen Teil erwähnt, ist es in sozialen Berufssparten für Männer leichter, Väterkarenz in Anspruch zu nehmen, als in privatwirtschaftlichen Unternehmen. So berichtete auch eine Teilnehmerin der Fokusgruppe mit Kind, dass in ihrem Fall keine Chance auf eine Väterkarenz oder geteilte Karenz bestanden hätte. Wäre ihr Mann in Karenz gegangen, hätte er seinen Beruf nicht wieder im selben Betrieb fortsetzen können. In der weiblichen und männlichen Fokusgruppe mit Kind wurden die verschiedenen Branchen angesprochen, in denen sich eine Väterkarenz in die Praxis umsetzen ließe. So gestalte sich in der IT-Branche eine Karenz einfacher, weil Tätigkeiten auch von zu Hause aus erledigt werden können, während im Arbeitermilieu die Arbeit vor Ort verrichtet werden müsse. Eine Frau der Fokusgruppe ohne Kind befürchtete, dass Männer, die nach der Karenz wieder in den Beruf zurückkehren, nicht mehr ernst genommen werden, worauf in dieser Runde eine Diskussion über Vertrauen oder Zweifel gegenüber einem Chef, der seinen Job unterbricht, um bei seinem Kind zu sein, entstand. Letztendlich kamen die Frauen jedoch zu dem Schluss, dass sie dem Vorgesetzten trotzdem das nötige Vertrauen entgegenbringen würden, das heißt sie wurden akzeptiert, aber in der Formulierung schwang auch etwas Skepsis mit.

Karenz als Auszeit

In der weiblichen Fokusgruppe mit Kind wurden auch die angenehmen Seiten der Karenz diskutiert. Die Frauen waren überzeugt, dass eine Karenz nicht nur mit Anstrengung verbunden sei, sondern auch eine Auszeit vom Beruf und Zeit für Hobbies bedeute.

Ich mein man geht jetzt auch nicht nur in Karenz, weil man jetzt nur auf die Kinder schauen muss, entweder man nimmt sich einmal selber Auszeit, um das Studium in der Zeit zu machen, man macht irgendetwas, aber Karenz [...] ja auch eine angenehme Sache, wenn man es richtig macht.

Als andere Aktivitäten während einer Auszeit wurden Hausbauen, das Beenden des Studiums oder Umschulungen und Ausbildungen auf Grund der Unzufriedenheit mit dem bisherigen Job erwähnt. Ein Mann der Fokusgruppe ohne Kind gab sich als Befürworter der Väterkarenz zu erkennen, indem er erklärte, in Karenz zu gehen sei doch immer noch besser als zu arbeiten. Ein Mann der Fokusgruppe mit Kind sah die Karenzsituation aus zwei Blickwinkeln. Unternehme man mit dem Kind viel, dann werde es seiner Meinung nach eine schöne Zeit. Eine langweilige Phase stehe einem jedoch bevor, wenn man als Mutter oder Vater nichts mit dem Kind anzufangen wisse.

Familienpolitik

Diese Kategorie ergab sich durch Aussagen über Karenzvergleiche mit anderen Ländern, wie etwa die skandinavischen Vorbilder oder Frankreich. Die Inanspruchnahme der Väterkarenz wurde von den meisten TeilnehmerInnen nicht so niedrig wahrgenommen, wie sie in Österreich tatsächlich ist (3 % Männer in Karenz). Ein Mann der Fokusgruppe mit Kind erwähnte Island, wo seines Wissens nach wirklich geteilte Karenzzeiten zwischen Mutter und Vater vorherrschen, was er befürwortete. In dieser Männerrunde wurde die Karenz als ein gesellschaftspolitisches Thema gesehen, bei dem die Politik die Verantwortung trage und somit die Karenzverhältnisse bestimme.

Gleichberechtigung

Initiiert durch die Frage „*Machen Kinder eine Gleichberechtigung unmöglich?*“ und durch den vorangegangenen Meinungsaustausch über Emanzipation entwickelte sich eine Diskussion zum Thema *Gleichberechtigung*. Es wurden Themen wie Gleichberechtigung im Haushalt, in der Erwerbsarbeit, in der Karenz, finanzielle Gleichberechtigung und Geschlechtsunterschiede angesprochen. Die Meinungen dazu ließen sich zu folgenden Subkategorien zusammenfassen: *Entscheidungsfreiheit, Traditionelles Rollenbild, Auseinandersetzung der Wirtschaft mit diesem Thema, Gesellschaftspolitische Forderung nötig, Gleichberechtigung bei Karenzinanspruchnahme, Finanzielle Gleichberechtigung und Kinder als Hindernis für Gleichberechtigung.*

Entscheidungsfreiheit

Bis auf die weibliche Fokusgruppe ohne Kind wurde in allen Fokusgruppen das Thema *Entscheidungsfreiheit* rege diskutiert. Generell wurde Entscheidungsfreiheit bezüglich der Karenzinanspruchnahme eingefordert; die Mehrheit sprach sich gegen eine gesellschaftlich

regulierte und für eine individuelle, privat geregelte Gleichberechtigung von Mann und Frau aus. Eine gesetzliche Regelung bezüglich Gleichberechtigung würde auf Widerspruch stoßen. *Ich finde es auch grundsätzlich gut, überhaupt sagen wir mal diese Freiheit, kann man sich in unserer Gesellschaft entscheiden, für Kinder, gegen Kinder, zu Hause zu bleiben, arbeiten zu gehen, wie auch immer (weibliche Fokusgruppe mit Kind).*

Traditionelles Rollenbild

Zu dieser Subkategorie kamen Statements aus allen Fokusgruppen. Es wurden eine gewisse gesellschaftliche Selbstverständlichkeit, Stadt-, Land- sowie Schichtunterschiede konstatiert. Eine Frau der Fokusgruppe ohne Kind hatte den Eindruck, dass die Männer aus der gebildeteren Schicht eher bereit seien, Klischees aufzubrechen und Väterkarenz in Anspruch zu nehmen, als aus der Arbeiterschicht, da dort die Leute noch viel mehr in traditionellen Geschlechterrollen verhaftet seien.

[...] man muss sich einfach voll viele soziale Schichten anschauen, ja? [...] wir haben vielleicht alle Matura und so. Es gibt so viele, weiß ich nicht, Hilfsarbeiter und so weiter, die einfach sagen, „mir ist das komplett wurscht, ich geh arbeiten und du hast das Kind daham, na“.

In der männlichen Fokusgruppe ohne Kind wurde ebenfalls die Stadt-Land-Diskrepanz thematisiert. Als vom Land kommend und derzeit in Wien lebend war ein Teilnehmer der Fokusgruppe ohne Kind davon überzeugt, dass am Land noch traditionelle Strukturen vorherrschen, während in der Stadt die Menschen bereits viel aufgeschlossener seien. Bedingt durch kleine dörfliche Gemeinschaften und fehlende Anonymität wäre eine Väterkarenz dort viel problematischer. Ein Mann der Fokusgruppe ohne Kind sprach den gesellschaftlichen Druck im ländlichen Bereich explizit an:

Die Ortschaft. Da ist es sicher komisch, wenn da ein Mann in Karenz gehen würde. Da ist man dann das Ortsgespräch. [...] rein da gesellschaftliche Druck ist so hoch, dass es die meisten, also, selbst wenn es sich einer überlegt, dass er es (Väterkarenz) eventuell machen würde, wenn du in an 500 Einwohnerdorf aufwächst, dann machst du es nicht (männliche Fokusgruppe ohne Kind).

Ein Mann der Fokusgruppe ohne Kind meinte, dass man als Mann am Land eventuell einen Betrieb habe und damit in der Öffentlichkeit stehe bzw. von vielen im Ort gekannt werde, was es erschwere, ein oder zwei Jahre in Karenz zu sein.

Eine Teilnehmerin der Fokusgruppe mit Kind erinnerte sich an ihr Vorstellungsgespräch, bei dem sie für die Anstellung irrelevante Fragen über die Familienplanung sehr verärgert hätten.

Ich mein, dass ich nicht männlich bin, glaub ich sieht man, dass ich eine Frau bin, zwei Kinder habe, weiß sie und [...] ob ich ein drittes will, was hat das jetzt mit meiner Einstellung zu tun, denkst du dir und das war die zweite Frage, die sie mir gestellt hat, eine Frau, nur so nebenbei.

Eine Benachteiligung der Frau im Berufsleben (vgl. Subkategorie *berufliche Aspekte*) wäre laut einem Teilnehmer der Fokusgruppe mit Kind nicht der Fall, wenn auch Männer zu gleichen Teilen in Karenz gehen würden wie Frauen, denn dann würde bei einer Bewerbung die Familienplanung bzw. die Unterbrechung aufgrund einer Karenz kein Entscheidungskriterium mehr darstellen, und einer gleichberechtigten Entlohnung stünde nichts mehr im Wege.

TeilnehmerInnen der Fokusgruppe ohne Kind bemerkten, dass es noch immer eine Selbstverständlichkeit sei, dass die Frauen von der Karenz Gebrauch machen. Ist es einmal der Fall, dass ein Mann in Karenz geht, werde er bewundert und erzeuge Aufmerksamkeit, während im Gegensatz dazu Frauen mit Kindern die Normalität darstellen.

Bei Frauen wird's wahrscheinlich erwartet, bei Männern wirst vielleicht manchmal schon schief anschaut, wenn du sagst, „[...] ich geh jetzt 2 Jahre in Karenz“. Da würdents auch sagen, „hams ka Frau, oder was?“ (männliche Fokusgruppe ohne Kind).

Grundsätzlich bezweifelte eine Frau der Fokusgruppe ohne Kind, dass in unserer Gesellschaft überhaupt darüber diskutiert werde, wer in Karenz gehen wird/soll. Sie war überzeugt, dass das traditionelle Rollenbild nach wie vor überwiege, und gab ein Beispiel aus der Familie ihrer Schwester:

Also ich seh es jetzt bei meiner Schwester zum Beispiel, die Studentin ist und der Vater ist auch Student irgendwie und auch wenn da sicher viel diskutiert wird, ist es trotzdem irgendwie so, dass es total verankert ist, dass sie sich mehr um das Kind kümmert und sie ihre Diplomarbeit hinten anstellt usw. Also ich glaub da ist einfach eine gewisse Selbstverständlichkeit, irgendwie noch vorhanden, dass die Mutter daheim bleibt und die Mutter sich um das Kind kümmert [...] (weibliche Fokusgruppe ohne Kind).

Auseinandersetzung der Wirtschaft mit diesem Thema

Das Argument, dass sich auch die Wirtschaft mit dem Thema Väterkarenz auseinandersetzen muss, fiel in der männlichen Fokusgruppe mit Kind. Wie auch schon unter

Punkt *traditionelles Rollenbild* beschrieben, wurde unter diesem Aspekt die Diskriminierung der Frau im Berufsleben ausdrücklich erwähnt. Eine absolute Gleichstellung der Karenzmöglichkeit würde auch im Berufsleben gleiche Chancen für beide Geschlechter bedeuten.

[...] eine absolute Gleichstellung der Karenzmöglichkeit würde diesen Emanzipationsschritt auch wieder fördern, nicht. Weil die Wirtschaft dann Angst haben muss vor beiden Geschlechtern. Und dann muasst einfach „gamblen“, „ok, ist einer im gebärfähigem Alter“ oder in dem Alter, wo er mit einer Frau vermutlich Kinder in die Welt setzt. Dann sind halt beide gefährlich, was gut wäre, weil’s die Emanzipation fördern würde und auf der andern Seite müsste sich die Wirtschaft damit auseinandersetzen, „wie geh i damit um?“ [...](männliche Fokusgruppe mit Kind).

Gesellschaftspolitische Forderung nötig

Diese Subkategorie entstand ebenfalls durch die Gleichberechtigungsdiskussion in der männlichen Fokusgruppe mit Kind. Ein Teilnehmer dieser Gruppe glaubte, dass Emanzipation zwar ein langer Entwicklungsprozess sei, aber auch dass dieser bereits fast abgeschlossen sei. Ob er dabei die Emanzipation der Männer oder der Frauen meinte, war nicht eindeutig erkennbar. Als Beispiel verglich er sich mit seinem jüngeren Bruder. Er selber habe eine 18-jährige Tochter und bekannte, damals kein aktiver Vater gewesen zu sein. Sein Bruder, der jetzt 30 Jahre alt ist, habe dreijährige Zwillinge und dieser teile sich die Karenz mit seiner Partnerin. Er verwies jedoch auf den geringen Prozentsatz von Vätern in Karenz. *Wenn man die Statistik hernimmt und die wird ja hoffentlich nicht lügen, bleiben ja doch noch immer viel zu wenig Männer zu Hause, aber doch immer mehr gehen in [...] Vaterkarenz (männliche Fokusgruppe mit Kind).*

Eben dieser Teilnehmer negierte die zuvor in der Diskussion aufgetretene Auseinandersetzung mit dem Thema Mutterkarenz aufgrund der Einkommensunterschiede und war von einem Ansteigen der Väterkarenz überzeugt. Entgegen der Aussage über die bereits abgeschlossene Emanzipation betonten andere Teilnehmer der Fokusgruppe mit Kind, dass ihrer Meinung nach die Emanzipationsforderungen noch nicht abgeschlossen seien. Es sei jedoch schon viel in diese Richtung passiert. Einer berichtete von seiner Kindheit, wo die Rollen klar verteilt waren. Seine Schwestern mussten im Haushalt helfen und die Brüder nicht. Ein anderer Teilnehmer schätzte das Verhältnis von Männern und Frauen in Karenz auf 2 % versus 98 %.

Gleichberechtigung bei Karenzinanspruchnahme

Die Problematik der Chancengleichheit wurde in allen Fokusgruppen rege diskutiert. Auch in dieser Subkategorie spielte die ungleiche Bezahlung der beiden Geschlechter eine bedeutende Rolle. Aufgrund der finanziellen Situation wird es laut einem Teilnehmer der Fokusgruppe mit Kind als selbstverständlich hingenommen, dass die Frau die Karenz in Anspruch nimmt und nicht der Mann. Grundsätzlich war aus den Fokusgruppendifkussionen abzuleiten, dass die ungleiche Bezahlung in der Erwerbsarbeit entfalle, wenn Mann und Frau gleichermaßen zur Karenz verpflichtet werden. Die Fokusgruppendifkussionen gaben darüber hinaus zu erkennen, dass Frauen und auch Männer vielfach Gleichberechtigung bei der Karenzinanspruchnahme fordern. Der Vorteil dabei bestehe in der Möglichkeit, die Karenz wirklich frei zu wählen, ohne finanzielle Benachteiligungen. Voraussetzung dafür wäre wiederum eine gleiche Entlohnung beider Geschlechter. TeilnehmerInnen der Fokusgruppen mit Kind konnten sich in die Situation des Arbeitgebers in Bezug auf die Väterkarenz hineinversetzen und wiesen auch auf die Nachteile für das Unternehmen hin.

Ja vom Arbeitgeber muss ich das aber auch sehen. Wenn er jemanden einstellt und es ist schon die dritte Sekretärin da und die ist schon die vierte, die ich mir suchen muss (männliche Fokusgruppe mit Kind).

Einem Mann der Fokusgruppe mit Kind zufolge sollte den Männern die Chance in Väterkarenz zu gehen, nicht genommen werden, obwohl viele von ihnen diese nicht in Anspruch genommen haben oder nehmen werden. Laut einigen TeilnehmerInnen der Fokusgruppen stoße der Wunsch des Vaters auf eine Karenzierung meist auf Widerstand seitens des Arbeitgebers. Es wurde von der Angst vor einer Entlassung berichtet, nachdem der Vater von seinem Recht auf Karenz Gebrauch machte. Eine Frau der Fokusgruppe mit Kind meinte dazu, dass ein sozial ausgerichteter Betrieb eher eine Väterkarenz akzeptiere.

Finanzielle Gleichberechtigung

Der finanzielle Aspekt wurde in den Männergruppen stärker diskutiert als in den Frauengruppen. Männer verdienen nach wie vor mehr als Frauen in der gleichen Position, was den meisten DiskussionsteilnehmerInnen bewusst war. Die Mehrheit der männlichen Fokusgruppen setzte sich für die finanzielle Gleichstellung beider Geschlechter ein und war überzeugt, dass dann auch mehr Väter in Karenz gehen würden (vgl. *Gleichberechtigung bei Karenzinanspruchnahme*). In der momentanen Situation der ungleichen Bezahlung sei es leicht zu sagen „naja, wenn sie mehr verdienen würde, würde ich ja eh (in Karenz gehen)“.

Ein Teilnehmer der Fokusgruppe ohne Kind teilte seinen Ärger über die gesetzlichen Regelungen in Hinblick auf finanzielle Gleichberechtigung folgendermaßen mit.

Das kreid ich an, ich kreid nicht an, dass ich sag, ich geh dann doch nicht in Karenz, ich kreid an, dass es gesellschaftlich nicht so geregelt ist, dass die Frauen von Haus aus weniger verdienen. Und ich kann mich dann locker hersetzen und sagen, „ich hätt's ja machen wollen, aber leider ...“ (männliche Fokusgruppe ohne Kind).

Ein Teilnehmer der Fokusgruppe mit Kind wies darauf hin, dass ein Vater, der für das Geld sorgen müsse, schwerer eine intensive Beziehung zu seinem Kind haben könne. Auch wenn ein Mann prinzipiell gerne Väterkarenz in Anspruch nehmen würde, die junge Familie jedoch auf das Geld angewiesen sei, bleibe oft keine andere Möglichkeit, als dass sich der Höchstverdienende, sprich der Vater, um das Geld und die Mutter um das Kind kümmere.

Ich habe Freunde, die [...] haben erst viel später erst zu ihren Kindern gefunden, weil die mit die Kleinen nicht so richtig was anfangen haben können. A weil sie so wenig Zeit mit denen verbracht haben. Net können haben. Da denk ich mir, da sollte das System a irgendwie dafür schauen, dass des bald a irgendwie geht, dass Männer und Frauen gleich viel verdienen.

Viele Väter wären durchaus bereit, ihren Beruf für Familienarbeit zu unterbrechen, wenn die Rahmenbedingungen passen würden.

Kinder als Hindernis für Gleichberechtigung

Auf die Frage „Machen Kinder eine Gleichberechtigung unmöglich?“ reagierten vor allem die Männer der Fokusgruppe ohne Kind mit einer aktiven Diskussion. Einige Männer dieser Gruppe sahen Kinder als Hindernis für Gleichberechtigung. Dabei gingen sie ganz explizit davon aus, dass die Frau die Karenzzeit übernimmt und nicht der Mann bzw. dass diese nicht zwischen den beiden Elternteilen aufgeteilt wird. Ein Mann der Fokusgruppe ohne Kind schilderte, dass Kinder einfach die Vorurteile verstärken würden, womit er vielleicht die traditionellen Rollenbilder meinte.

Das Kind verstärkt [...] dieses Althergebrachte. Ab dem Zeitpunkt wo das Kind da ist, weil wenn man alleine ist und Single, dann ist es noch viel leichter, über Gleichberechtigung zu reden (männliche Fokusgruppe ohne Kind).

Später in der männlichen Fokusgruppe ohne Kind fiel dann als Gegenargument, dass es beiden Elternteilen durchaus möglich sei, zu Hause bei dem Kind zu bleiben. Ein anderer Mann dieser Gruppe gab jedoch zu bedenken, dass die Mutter nach der Geburt den gesetzlich geregelten Mutterschutz von 6 Wochen antreten muss. Im Gegensatz dazu ist der Mann zu

keinerlei Auszeit verpflichtet, was für die Frauen doch ein gewisses Hindernis in der beruflichen Gleichberechtigung darstelle.

Eltern-Kind-Beziehung

Die Kategorie der *Eltern-Kind-Beziehung* beleuchtet die Mutter-Kind- und die Vater-Kind-Beziehung näher. Dazu wurden folgende Subkategorien gebildet: „*Gatekeeping*“, *Eltern-Kind-Beziehung zu Beginn wichtig*, *Vater-Kind-Beziehung* und *Mutter-Kind-Beziehung*.

„Gatekeeping“¹

Diese Kategorie beschreibt, in welchem Ausmaß der Vater überhaupt die Möglichkeit hat, sich in Kindererziehung und Pflegeaufgaben einbringen zu können. Das Verhalten der Kindesmutter spielt hierbei eine große Rolle. Wie bereits im theoretischen Teil unter Väterkarenz erwähnt, kann Gleichberechtigung in jeder Hinsicht nur in der Art erzielt werden, indem Frauen sich nicht mehr nur über die traditionelle Hausfrauen- und Mutterrolle definieren, sondern auch dem Vater die Chance für eine gute Beziehung zum Kind gewähren. Ein Teilnehmer der Fokusgruppe mit Kind teilte der Gruppe seine Erfahrungen bezüglich des Widerstands seitens der Frauen mit und kam dann auf die Karenz als eine Auszeit zu sprechen, die vielleicht Frauen für sich behalten wollen.

Also i denk mir, ich kann mit dem Kind [...] wie die Kindsmutter. Aber ich habe sehr oft gehört, dass ich da (Kindererziehung und Pflege) was anders machen soll. [...] Es liegt a viel an den Frauen, da was herzugeben oder an Platz anzuräumen für die Kindsväter. Und des ist glaub ich auch ein Punkt, manche Frauen wollen vielleicht gar nicht die drei Jahre teilen. [...] manchmal muss man das (die Zeit) auch erkämpfen [...] (männliche Fokusgruppe mit Kind).

Die Männer beider Fokusgruppen empfanden es als unfair, wenn die Partnerin dem Vater die Chance auf eine gute Vater-Kind-Beziehung nimmt. Die Männer wollen ebenso aktive Väter mit Mitentscheidungsrecht sein. Seitens der Moderatorin wurde mehrfach zum Thema Bindung zum Kind nachgefragt und auf die Zusammenfassung „*Wenn die Männer wollen, dann können sie sich einbringen. Sie haben das in der Hand sozusagen zu regeln, wie*

¹ Der Begriff „Gatekeeping“ bezieht sich auf die Mutter, die zwischen Vater und Kind steht; diese kann ihm den Zugang zum Kind erschweren und sogar verweigern (Brauner, 2004, zitiert nach Fthenakis, 2001, S. 84).

sehr sie, wenn ich das richtig interpretiere, Vater sein wollen“, bemerkte eine Frau der Fokusgruppe ohne Kind: „Wenn die Frau ihn lässt, ja“ (weibliche Fokusgruppe ohne Kind).

Weiters meinte diese Frau auch, wenn sie die ersten zwei Lebensjahre mit dem Kind zu Hause verbringe, könne sie gut *„mitdirigieren“*, wie viel Zeit der Vater mit den Kindern verbringt bzw. verbringen darf. Sie war der Meinung, dass das auch viele Frauen so machen würden. Der Großteil der Frauen der Fokusgruppe ohne Kind sah das anders. Bestimme die Frau über den Einfluss des Mannes, dann werde dem Mann jegliche Verantwortung und Entscheidung entzogen, was wiederum gegen eine egalitäre Beziehung, die fast alle FokusgruppenteilnehmerInnen anstrebten, spreche.

Auf die Frage in der männlichen Fokusgruppe ohne Kind, *„ob die Frauen die Männer in Karenz gehen lassen würden“*, waren sie sich uneinig. Die meisten Teilnehmer dieser Gruppe meinten, dass sie (die Männer) *„hinten bleiben können“*, denn die Frauen geben gewissermaßen den Ton an. Es fielen sarkastische Bemerkungen darüber, dass die Frauen sich die Kinder bzw. die Beziehung zu den Kindern nicht nehmen ließen, aber die Menstruation oder die Geburt, die als unangenehm charakterisiert wurden, könnten die Männer übernehmen. Das Mitspracherecht des Vaters wurde in der männlichen Fokusgruppe ohne Kinder auch im Hinblick auf Schwangerschaft und Schwangerschaftsabbruch diskutiert.

Eltern-Kind-Beziehung zu Beginn wichtig

Zu dieser Subkategorie gab es in allen Fokusgruppen rege Diskussionen. Sie subsummiert die Beziehung zwischen den Eltern und dem Kind in den ersten Lebensjahren. Die Männer der Fokusgruppen mit Kind sahen den Vorteil einer gleich guten Beziehung beider Elternteile zu ihrem Kind indem sie sich in ihren Aufgaben mit dem Neugeborenen abwechseln können. Diese Abwechslung in der Kinderbetreuung sei positiv, um in einer kurzen Auszeit wieder Energie sammeln zu können. Ein Mann der Fokusgruppe mit Kind berichtete seine Erfahrungen in Bezug auf die Eltern-Kind-Beziehung.

Jo das haben wir eben teilweise gemacht. Ich hab' zwar lang gebraucht, dass ich das wirklich nervlich pack [...] (männliche Fokusgruppe mit Kind).

Ein Mann ebenfalls aus der Fokusgruppe mit Kind berichtete emotional von seiner Situation, wie zu Beginn einfach der Geruch und der Herzschlag einer Person für sein Baby wichtig war, ganz nebensächlich ob von Mama oder Papa. Er habe sich Aufgaben in schwierigen Situationen, wie zum Beispiel das Aufwachen des Babys in der Nacht, mit seiner Frau geteilt und so gemeinsam gemeistert. Für seine Tochter war es somit nicht das Wichtigste, bei ihrer Mutter einzuschlafen, denn auch er konnte sie genauso beruhigen. Ein anderer Teilnehmer der

Fokusgruppe mit Kind gab auch an, keine Probleme mit den Kindern zu haben und berichtete vom abendlichen Zu-Bett-Geh-Ritual. Es sei bei ihnen egal, wer noch in das Kinderzimmer sehe, denn die Kinder würden auf jeden Elternteil gleich hören und bei jedem einschlafen.

Großartig fand eine Frau der Fokusgruppe ohne Kind das Teilzeitkarenz-Modell deshalb, weil den Müttern oft „die Decke auf den Schädel fällt“, wenn sie lange Zeit in Karenz sind und sich um Kinder- und Hausarbeit kümmern müssen. Eine Frau der Fokusgruppe mit Kind war ebenfalls der Ansicht, dass eine gute Betreuung wichtiger sei als eine unglückliche Mutter.

[...] ungefähr eindreiviertel Jahre habe ich es genossen, dann habe ich es plötzlich gehasst. Bei mir ist ein Zeitpunkt gekommen, dann hab ich mir gedacht, ich halte das nicht mehr aus. Das ist der Zeitpunkt, wo ich zu meiner Mutter gesagt habe, bitte nimm die Kinder [...]. Und meine Kinder sind fünf Jahre auseinander. Bewusst, weil ich nicht so eng zusammen Kinder wollte, weil ich mir das nicht vorstellen konnte, fünf, sechs Jahre im Stück daheim zu sein.

Eine weitere Frau der Fokusgruppe mit Kind thematisierte auch das Gefühl in der Karenz unglücklich zu sein.

[...] Ich war die unglücklichste Frau, die in Karenz gewesen ist. Also es ist mir wirklich entsetzlich gegangen. [...] ich muss sagen, ich habe ein sehr gutes Netzwerk und eine Oma, die immer da war. Die hat sich rund um die Uhr gekümmert, und ich habe das auch in Anspruch genommen. Ich habe einfach mein Leben gelebt, [...] war schon natürlich auch bei den Kindern, aber ich habe in der Früh, jeden Tag mit meinem Mann gestritten, weil der in die Arbeit durfte und ich muss zu Hause bleiben [...]. Ich war so was von einer Anti-Mutter und so was von entsetzlich und habe Babygruppen, und Spiel... und wo ich da gesessen bin, also ganz furchtbar, ja, das hat für mich die schrecklichste Erinnerung [...] (weibliche Fokusgruppe mit Kind).

Ausschließlich Kinderbetreuung und Haushalt stellte scheinbar keine Erfüllung für viele Frauen dar. Ein nahe liegender Grund könnte laut der weiblichen Fokusgruppe mit Kind sein, dass diese Aufgaben gegenüber der Erwerbsarbeit noch nicht entsprechend anerkannt wurden. Ob jemand diese Zeit als positiv oder negativ erlebe, variere aber von Frau zu Frau, daher sei es wichtig, dass jeder und jede über die Inanspruchnahme der Karenz frei entscheiden könne.

Eine Teilnehmerin der Fokusgruppe ohne Kind gab aber zu bedenken, dass es vielleicht auch einen psychologischen Nachteil hätte, wenn das Kind einem ständigen Wechsel an Betreuungspersonen ausgesetzt wäre.

Ein paar Frauen der Fokusgruppe mit Kind fühlten sich in ihrer Meinung hin- und her gerissen. Sie fanden es einerseits aus gesundheitlichen Gründen gut und richtig, dass Kinder

lange gestillt werden, was gegen eine baldige Väterkarenz spräche. Andererseits meinten sie, dass wenn eine Mutter keinen so großen Wert auf das Stillen und die damit verbundenen Vorteile (z.B. besseres Immunsystem durch langes Stillen) lege, es relativ egal sei, wer beim Baby zu Hause ist. Sie fanden nicht, dass die Mutter so unersetzlich sei, wie viele glauben, und dass es für die Entwicklung eines Kindes wahrscheinlich irrelevant sei, ob sich der Vater, eine Oma oder wer auch immer – hauptsächlich liebevoll – um den Nachwuchs kümmere. Ein Mann der Fokusgruppe ohne Kind vertrat seine Meinung etwas deutlicher:

Es macht GAR KEINEN Unterschied. Checkst du das nicht? (männliche Fokusgruppe ohne Kind)

Die Männer der Fokusgruppe mit Kind waren überzeugt davon, dass ein Kind sich dort hinwendet, wo es sich auch geborgen fühlt. Einer merkte aber an, dass die Frauen jedoch einen Vorsprung von neun Monaten hätten, da sie bereits während der Schwangerschaft eine Beziehung zum ungeborenen Baby aufbauen.

Vater-Kind-Beziehung

Die Themen innerhalb dieses Unterpunkts drehten sich um *aktive Vaterschaft*, die *Definition eines guten Vaters*, „*Vatergefühle*“ und *Argumente gegen eine Vater-Kind-Beziehung*.

Ein Mann der Fokusgruppe mit Kind erzählte von seinem Schulkollegen, der aus finanziellen Gründen in Väterkarenz ging, denn die Frau hat in diesem Fall mehr verdient. Dieser genoss die Zeit mit den Kindern sehr. Er könne diese Erfahrung an andere Väter nur weiterempfehlen.

[...]er war begeistert (von der Karenz) und hat es beim zweiten Kind wieder gemacht. Beim dritten Kind hat er gesagt, „ok und jetzt schau dir doch des a Mol an, wie die Kinder von klein an aufwochen“. Und er kann es [...] nur empfehlen, und er hot eben dadurch an ganz an tollen Bezug zu seine Töchter. Und i glaub, wenn's noch ein Kind kriegen, tat er es wieder machen. [...] wobei's jetzt vielleicht streiten taten (männliche Fokusgruppe mit Kind).

Eine Frau der Fokusgruppe mit Kind, deren Mann nun einen Teil der Karenz übernommen habe, schilderte die Vorbildwirkung der Familie, denn ihr Mann erlebte in seiner Herkunftsfamilie einen engagierten Vater:

[...] er wollte immer ein moderner Vater sein, und es ist ihm auch wichtig, eine Beziehung zum Kind aufzubauen und er kennt es, muss man aber auch sagen von seiner Familie, weil sein Vater auch, der hat auch wissenschaftlich gearbeitet und eigentlich auch viel zu Hause

gewesen ist [...] das hat ihn sicher auch geprägt und [...] sein Bruder hat es ähnlich gemacht [...] (weibliche Fokusgruppe mit Kind).

Einige Frauen beider Fokusgruppen gingen auch auf den anderen Umgang von Mann und Frau mit dem Kind ein. Jeder habe andere Fähigkeiten und eine eigene Art, sich mit dem Nachwuchs zu beschäftigen.

Weil ich mir am Anfang nicht gedacht habe, dass das gut geht, ich habe es ihm gar nicht so zugetraut, [...] es läuft echt super, zwar sicher etwas chaotischer als bei mir, weil bei mir alles durchorganisierter ist, [...] aber es geht auch meiner Tochter gut dabei, also ich habe wirklich das Gefühl, sie hat da auch einen Sprung wieder gemacht und sie kriegt immer ganz neue Reize und Impulse, weil er unternimmt mit ihr anderes als ich und ich muss wirklich sagen, ich finde es gut (weibliche Fokusgruppe mit Kind).

[...] dann entstehen ganz einfach; das spiel ich lieber mit dem Papa, weil das kann der Papa gut und das spiel ich lieber mit der Mama, weil das kann die Mama gut (weibliche Fokusgruppe ohne Kind).

Die Frage in der männlichen Fokusgruppe ohne Kind, „ob Väter auch genauso stark den Wunsch verspüren wie Mütter, bei ihren Kindern zu sein“, bejahten die meisten. Sie wollen die Verantwortung als aktive Väter übernehmen und nicht nur Erzeuger sein.

Man zeugt ein Kind, weil man es möchte und [...] man schaut, dass man Zeit (mit dem Kind) verbringt. Es ist ja nicht, dass man sagt „Oh jetzt mach ich ein Kind, 9 Monate bin ich schwanger, 2 Wochen gebe ich dem Kind und dann geh i arbeiten“. Des ist nicht der Fall (männliche Fokusgruppe ohne Kind).

Einige Frauen der Fokusgruppe mit Kind gingen ebenfalls davon aus, dass die Väter sich zunehmend mehr einbinden. Eine Teilnehmerin der Fokusgruppe ohne Kind unterteilte die Väter folgendermaßen in aktive und passive Väter. Ein aktiver Vater muss nicht zwingend Väterkarenz beanspruchen, sondern es stünden auch noch Abende und Wochenenden zur Verfügung, an denen sich ein Vater intensiv mit seinem „Sprössling“ beschäftigen und dadurch eine gute Vater-Kind-Beziehung aufbauen könne. Ein passiver Vater sei der, der nichts mit seinem Kind anzufangen wisse und für den die Erwerbsarbeit an erster Stelle stehe. (Definition guter Eltern vgl. Subkategorie *geteilte Karenz*)

Ein Mann der Fokusgruppe ohne Kind berichtete von seinem Arbeitskollegen in Karenz, der zu Beginn zwar mit dem Kind überfordert war, aber mit der Zeit „immer besser mit der Kinderbetreuung zurecht gekommen“ wäre. Seine Frau habe im Nachhinein bereut, nicht ihren Beruf unterbrochen zu haben, denn die Beziehung zwischen Vater und Kind sei zur Zeit

so intensiv, dass alle wichtigen Ereignisse im Leben des kleinen Buben mit dem Vater geteilt werden und nicht mit der Mutter.

[...] Das Kind ist der totale Papabua und das ist jetzt zum Beispiel so, jetzt ist die Frau wieder daheim, jo, die Frau hat es eben auch aus Geldgründen gemacht, [...] dass wenn des Kind zum Zahnarzt muss, dann muss sich da Papa in der Arbeit frei nehmen, dass die Mutter, der Papa und des Kind zum Zahnarzt gehen können, weil das Kind jetzt so am Papa hängt [...] (männliche Fokusgruppe ohne Kind).

Im Folgenden werden einige Kommentare der Subkategorie „Vatergefühle“ unkommentiert wiedergegeben: Gleich am ersten Beispiel ist ersichtlich, dass viele Väter gerne Anteil am Leben ihrer Kinder haben möchten und keine „Distanzväter“ sein wollen.

Ich hab so gefühlt, ja. Und immer wenn die Kinder krank waren, haben sie nie Papa gerufen, sondern, immer Mama. Haben sich dann neben die Mama gekuschelt [...] (männliche Fokusgruppe mit Kind).

Keine Chance, keine Chance, dass ich da ein Monat daham (bleibe). [...] dass ich echt eine Zeit lang gebraucht habe, dass ich mich irgendwo, wie ein Vater gefühlt habe. Auf a Mol ist er auf der Welt der Pauli und die P. kommt heim, meine Frau, und die war schon so verliebt in den Buam [...]. Das hat echt a zeitlang gedauert bis ich echt meine Vaterliebe irgendwann entdeckt habe. Und ich hab mir des erste, zweite Monat nicht wirklich irrsinnig viel zum anfangen gewusst mit meinem Kind [...] (männliche Fokusgruppe mit Kind).

[...] die ersten zwei Monate waren echt hart. Also, wenn ich da ein Monat das Papamonat konsumiert hätte, das wäre vollkommen total unnötig gewesen. Weil wäre ich daham gewesen und ich habe mir gedacht, „jo jetzt ist das Botscherl do, liab owa wenn’s net da ist, auch ok“. Aber das hat echt gedauert (männliche Fokusgruppe mit Kind).

Das (das „Vatergefühl“) ist dann gekommen, wie er mich as erste Mol anglocht hat (männliche Fokusgruppe mit Kind).

[...] Also bei mir war es spezial, weil’s a Frühchen war und das hat eineinviertel Kilo gehabt und war zwei Monate auf der Intensivstation. [...] meine Ex war auch bedient in einem andern Spital, die war nicht einmal da, weil’s irgendwie Probleme gehabt hat. [...] Beim ersten Mal hob ich’s mich nicht angreifen traut, net. Beim zweiten Mal, da ziagt man sich halt aus und kriegt einen Mundschutz und dann das nackte Kind, am Nachtbett und noch ein Fell drüber und so. Mit dem Mundschutz, jetzt habe ich das Kind gar net richtig gesehen, des Zwutschgerl. Mir ist es da (Augen) runtergeronnen und irgendwie ist es mir eingeschossen auf einmal, „was gibt’s wichtigeres auf der Welt, als dieses Zwutschgerl zu beschützen und zu versorgen?“ Das war irgendwie, durch diese Erfahrung, hab ich das irgendwie, weil es so

gesagt wird, „bei Männer kommt das erst später“ [...]. Auf einmal hab ich das Gefühl gehabt, [...] alles andere ist auf einmal zweitrangig. Und insofern, das stellt natürlich das Ganze auch bisherig Gelebte auch irgendwie so in Frage [...]. Des war für mich eine sehr starke Erfahrung (männliche Fokusgruppe mit Kind).

Sogn ma circa zwei Monate und ab dem Zeitpunkt war es wirklich aus. [...] ich hab mir gedacht, i stirb für den Buam (männliche Fokusgruppe mit Kind).

Ja, im Zwei-Stunden-Rhythmus - da ist es gefüttert worden und dann hat sie gleich wieder geschlafen. Das heißt, man kann jo mit an [...] Kind in die ersten Wochen net allzu viel anfangen. [...] auch wenn man alle zwei Stunden jetzt aufstehen muss und das Kind füttern muss, owa des Kind schloft jo gleich wieder weiter. Das ist jo net so, dass das, normalerweise tagsüber munter war die ganze Zeit. Also meine Tochter, muss i ehrlich sagen, also manchmal habe ich gschaut, ob die überhaupt noch lebt, weil's soviel geschlafen hot, net. Also do hob ich echt geglaubt, die atmet nicht mehr (männliche Fokusgruppe mit Kind).

Haben wir hingekriegt (Situation mit dem Baby). Passt. Und jetzt locht er. Super (männliche Fokusgruppe mit Kind).

Mutter-Kind-Beziehung

Diese Kategorie fasst die Beziehung des Kindes zur Mutter zusammen. Wissen die Mütter am besten Bescheid, was die Bedürfnisse eines Babys sind, oder wächst jeder (auch der Mann) mit der Aufgabe? Dies und der „9-monatige Beziehungsvorsprung der Frauen“ werden in dieser Kategorie näher beleuchtet. Ein Mann der Fokusgruppe mit Kind war davon überzeugt, dass biologisch gesehen die Mutter nach der Geburt die wichtigste Bezugsperson für das Baby darstelle. Einige Männer dieser Fokusgruppe berichteten von Einschlafproblemen des Kindes, bei denen die Mutter das Kind zur Beruhigung stillen könne. Das Baby höre den Herzschlag der Mutter, was ihm wohl tue.

Schlafenlegen in der Nacht den Kleinen tut immer meine Frau. Die sagt, „könntest du auch machen“, sag ich, „jo klar könnt ich, aber ich hab [...] das Gefühl, ich stehe da zwei Stunden drin (im Kinderzimmer) und der tät schreien vielleicht“. Und meine Frau nimmt ihn halt und da legt sie ihn da (Brust) an und das weiß man hoit, dass ein Kind in dieser Zeit einfach den Herzschlag der Mutter braucht [...] (männliche Fokusgruppe mit Kind).

Die meisten Männer der Fokusgruppe mit Kind waren jedoch auch der Meinung, dass das Engagement des Vaters nicht fehlen darf. Ein weiteres Thema in dieser Gruppe war, dass die Mutter „einen klaren Vorsprung“ von 9 Monaten habe. Ebenso sprach eine Frau der Fokusgruppe ohne Kind die Schwangerschaft an.

Also wenn ich ein Baby hab, dann ist das neun Monate in mir und dann kommt der Vater und kann jetzt ein Jahr auf mein Baby aufpassen (weibliche Fokusgruppe ohne Kind).

Nach Auffassung dieser Frau habe der Vater kein Recht auf sein Kind, worauf andere in der Gruppe meinten, dass dies ja der Lebenspartner sei, dem man Vertrauen schenke und auf den man sich verlassen könne. Eine andere Frau der Fokusgruppe ohne Kind vermutete, dass ein Kind nur eine Bezugsperson brauche, die immer zur Verfügung steht. Infolge dessen sei in den meisten Fällen die eine Bezugsperson die Mutter, da diese von Geburt an bei dem Kind ist und zu Beginn vielleicht stillt. Ebenso befürchteten einige Männer der Fokusgruppe ohne Kind, dass es für die Entwicklung des Kindes negativ Folgen habe, wenn die Mutter in den ersten Lebensjahren fehlen würde.

Papamonat

Unter dem *Papamonat*, auch Vaterschutzmonat genannt, wird eine bestimmte Zeit verstanden, die der Vater nach der Geburt eines Kindes zusammen mit seinem Sprössling und der Mutter verbringen kann (vgl. Papamonat im Theorieteil). Generell wurde der Papamonat in allen Fokusgruppen begrüßt.

Positiv

Grundsätzlich wurde der Papamonat positiv assoziiert, neutrale oder negative Äußerungen kamen nicht vor. Die meisten sahen den Papamonat als Chance für den Vater, eine gute Vater-Kind-Beziehung aufzubauen, und als Unterstützung für die Frau in der ersten Zeit. Einige TeilnehmerInnen waren jedoch der Meinung, dass ein Monat für diese Absichten zu kurz wäre. Ein Mann der Fokusgruppe mit Kind verwies auf die Erschöpfung der Frau durch Schwangerschaft und Geburt hin, sodass der Papamonat eine gute Idee wäre, die Frau zu unterstützen. Auch die Frauen beider Fokusgruppen sahen die gemeinsame Zeit in den ersten Lebenswochen des Babys aufgrund der Beteiligung an der Verantwortung und der Bindung des Vaters zum Kind positiv. In der weiblichen Fokusgruppe ohne Kind wurde erwähnt, dass die Idee des Papamonats nur in einer typischen Familie mit Vater, Mutter, Kind funktioniere. Heutzutage sei nicht automatisch anzunehmen, dass alle, die Kinder bekommen, in einer Partnerschaft leben. Laut den meisten TeilnehmerInnen nehmen sich die Väter in der Regel nach der Geburt ihres Kindes Urlaub, aber mit dem Papamonat könnten sie dies unter Rahmenbedingungen wie Kündigungsschutz und geregelter Entgelt tun. Eine Frau der Fokusgruppe mit Kind schilderte die Zeit nach der Geburt folgendermaßen:

Ja schön, toll! Weil mein Mann hat sich zum Beispiel drei Wochen Urlaub genommen, wie ich mit dem Baby aus dem Spital gekommen bin, und das war für uns die kuscheligste, schönste Zeit (weibliche Fokusgruppe mit Kind).

Die meisten TeilnehmerInnen waren der Meinung, dass ein Monat zu kurz sei und so keinen Anreiz für eine weitere Väterkarenz darstelle, da eine längere Eingewöhnungsphase notwendig sei, um in die neue Rolle als Vater hineinwachsen zu können.

Verpflichtung

Initiiert durch die Frage, ob der Papamonat verpflichtend oder frei wählbar sein soll, sprachen sich die meisten Männer der Fokusgruppe mit Kind gegen ein verpflichtendes Papamonat aus, da es sonst auf Widerstand stoße. Der Kündigungsschutz während des Papamonats wurde allerdings befürwortet. Sie waren der Meinung, dass es keiner Anleitung bedarf, wie sich die Gesellschaft zu verhalten habe. Weiter in dieser Runde warf ein anderer ein Gegenargument bezüglich *Verpflichtung* ein.

[...] Dann ist ja wieder der der Arsch, der ihn nehmen will und wird also sicherlich vom Arbeitgeber wieder nicht so gern gesehen. Während wenn eine [...] verpflichtende Struktur, „sagt wir nicht ein Monat, sondern 14 Tage“. Wenn du es (Papamonat) aber verpflichtend hast, dann ist es für den Arbeitgeber normal. Und da kann es dann auch wieder nicht zu einer [...] unfairen Beurteilung des einen oder anderen Arbeitnehmers kommen. Also gar net so bled (der verpflichtende Papamonat) (männliche Fokusgruppe mit Kind).

Dem stimmte gleich ein weiterer Teilnehmer der Fokusgruppe mit Kind zu. Er war der Auffassung, dass es bezüglich Papamonat eine gewisse verpflichtende Regelung für den Arbeitgeber geben müsse, während dieser für den Vater frei wählbar sein sollte. Ein völlig verpflichtender Papamonat wurde von einem anderen Mann der Fokusgruppe mit Kind begrüßt, denn er war davon überzeugt, dass die Gesellschaft klare Richtlinien brauche.

Mutterkarenz

Die Hauptkategorie *Mutterkarenz* untergliedert sich in die folgenden Nebenkategorien: *Mutterkarenz positiv, Befindlichkeit/Gefühle in Mutterkarenz zu gehen, Mutterschutz, Ängste der Mutter, Kinderbetreuung sowie Hausarbeit.*

Positiv

Die Frauen der Fokusgruppe mit Kind und eine Teilnehmerin der Fokusgruppe ohne Kind berichteten von einem gewissen Mutterinstinkt (vgl. Subkategorie *Mutter-Kind-*

Beziehung). Ein Mann der Fokusgruppe ohne Kind war der Meinung, dass die Männer in der ersten Zeit eine eher unwichtige Position einnehmen würden und sie diese Tatsache akzeptieren müssen.

Eine Frau der Fokusgruppe mit Kind verteidigte die Karenzzeit dahingehend, dass Frauen die Auszeit schätzen sollten, um die Kinder aufwachsen zu sehen und Zeit mit ihnen verbringen zu können.

[...] wir haben hart gekämpft für das Karenzjahr, bezahlt, ja und dann, warum sollen wir es dann aufgeben (weibliche Fokusgruppe mit Kind)?

Befindlichkeit/Gefühle der Frau in Karenz

Ein Mann der Fokusgruppe mit Kind sprach Gefühle der Überforderung und Langeweile an; Kinderbetreuung sei eine anstrengende Aufgabe, sowohl für den Mann als auch für die Frau und verlange viel Verantwortung.

[...] die Frauen, die ich [...] treffen hab, wie ich in Karenz war, [...] de wären froh gewesen, wenn's ein halbes Jahr [...] des (die Karenz) den Mann abtreten hätten können. [...] dass die Zimmerdecke am Kopf fällt bis zu Überforderung, genauso wie bei mir. Das ist ein anstrengender Job. Also wer möchte einen anstrengenden Job nicht gern wechseln? Es gibt wahrscheinlich sicher Mütter, die so Übermütter sind, für die das genau das Richtige ist. [...] die meisten, glaub ich schon, dass die ihrem Partner diese Erfahrung gönnen. [...] ich weiß, wie das ist, „jo bist eh nur zHaus bei dem Kind, wost rausgehen kannst den ganzen Tag“ (männliche Fokusgruppe mit Kind).

Frauen der Fokusgruppe mit Kind berichteten ebenfalls von Langeweile und negativen Gefühlen während der Karenz (vgl. Subkategorie *Eltern-Kind-Beziehung zu Beginn wichtig*).

Bedürfnis der Frau in Mutterkarenz zu gehen

Ein paar Frauen beider Fokusgruppen lehnten die Betreuung des Kindes durch den Vater kategorisch ab, weil sie diese Aufgabe gerne selber übernehmen möchten, es ihm nicht zutrauen oder es unpraktisch finden. Auch ein Mann der Fokusgruppe mit Kind glaubte, dass der Einfluss der Männer großteils von den Frauen abhängig sei und die Männer sich die Zeit mit dem Kind erkämpfen müssen. Ein anderer Mann dieser Fokusgruppe sah den Grund für diese Zurückweisung der Väter in der Ein-Kind-Gesellschaft. Nachdem sich die Frau mit einem immer höheren Durchschnittsalter für ein Kind entschlossen hat, möchte diese die Zeit aktiv mit dem Kind erleben und auch genießen.

[...] ich hab das Gefühl sie wollen es (die Karenz) auskosten, weil wir sind ja mehr oder weniger in einer Ein-Kinder-Gesellschaft. [...] wenn sie einmal ein Kind haben, wollen sie das voll auskosten [...] und die Männer kriegen gar nicht so die Möglichkeit, so das auch zu wollen. Die sollen sich eher, eigentlich um das Ringsherum kümmern. [...] so bequem als möglich das Ringsherum gestalten. Und wenn jetzt ein Mann das vielleicht genauso gern auskosten wollte, wird's schon schwierig [...] (männliche Fokusgruppe mit Kind).

Eine Frau der Fokusgruppe ohne Kind erzählte von einem Fall, wo die Mutter die Betreuung durch den Vater toleriert wird, weil sich dann die Karenzzeit um ein halbes Jahr verlängert, aber nicht länger. Eine andere Teilnehmerin dieser Fokusgruppe gab als Gründe, warum „die Frau zu Hause bleiben will“, die aus der Geburt resultierende engere Beziehung zum Kind und das Stillen an (vgl. Mutter-Kind-Beziehung). Von einer Frau der Fokusgruppe ohne Kind wurde das Kind als Besitz der Frau angesehen, weil diese es neun Monate in sich trägt.

Also ich denk mir trotzdem, wenn ich eine Frau wäre und ich krieg ein Baby, dann ist das mein Baby, auch wenn er der Papa ist, aber es ist mein Eigentum (weibliche Fokusgruppe ohne Kind).

Aus den Diskussionen ging hervor, dass viele Frauen offen gegenüber Vätern sind, die sich in das Familienleben einbringen und Verantwortung zeigen. Andererseits erleben einige Frauen die Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung aber als ein Eindringen in ihren Zuständigkeitsbereich und reagieren darauf mit Widerstand. Diese Kategorie überschneidet sich damit mit der Kategorie „Gatekeeping“.

Ängste der Mütter

Eine Frau der Fokusgruppe mit Kind, deren Mann gerade in Karenz ist, gestand ihre anfänglichen Zweifel ein. Es funktionierte aber sehr gut, „obwohl er an die Aufgabe anders herangehe als sie und alles etwas chaotischer als bei ihr sei“.

Kinderbetreuung

Die TeilnehmerInnen der Fokusgruppen ohne Kind waren generell überzeugt, dass die Mutter in den ersten Lebensmonaten besonders wichtig sei.

Man kann vom Mann nicht verlangen, dass er vom Tag 0, also vom 1. Tag weg in Karenz geht, weil der Mann rein biologisch gesehen, einfach nicht die Möglichkeiten hat, das Kind zum Beispiel zu ernähren (männliche Fokusgruppe ohne Kind).

Aufgrund der biologischen Unterschiede sei keine egalitäre Kinderbetreuung möglich (vgl. Stillen). Ein Teilnehmer der Fokusgruppe ohne Kind wies darauf hin, dass jedoch die Erledigung der alltäglich anfallenden Tätigkeiten gerecht aufgeteilt werden könne. Einige Männer der Fokusgruppe ohne Kind sahen wohl im Argument, dass das Stillen am besten für die gesunde Entwicklung eines Kindes ist, eine gute Ausrede. Denn damit kann der Mann sich gut der Verantwortung entziehen, ohne zu überlegen, wie er sonst seinen Beitrag leisten könnte.

Hausarbeit

Weil eine Frau der Fokusgruppe mit Kind erwähnte, dass ihr Mann sich nun nach eineinhalb Jahren um die Tochter kümmere, den Haushalt jedoch nach wie vor sie erledige, entstand eine Diskussion über die Hausarbeitsaufteilung. Eine andere Frau dieser Fokusgruppe äußerte ihr Unverständnis:

Das (Haushalt) haben wir ja zusätzlich gemacht, also wir haben uns um die Kinder gekümmert, sind auch immer unterwegs gewesen und haben aber zu 90 % den Haushalt gemacht (weibliche Fokusgruppe mit Kind).

Eine weitere Frau dieser Fokusgruppe verwies darauf, dass ihr Mann sie zwar um die angenehmen Seiten der Kinderbetreuung (Tierparkbesuche, Kinderpartys, Babymassage) beneidete, zu den Aufgaben in der Karenz zähle aber auch den Einkauf zu erledigen, Essen zu kochen und die Wäsche zu machen.

Väterkarenz

Initiiert durch die Frage „Was halten Sie persönlich von einer Väterkarenz?“ gliedert sich die Hauptkategorie Väterkarenz in die Subkategorien *Finanzieller Aspekt*, *Ängste der Väter*, *Kinderbetreuung* und *Hausarbeit*. In allen Fokusgruppen nahm dieses Thema einen großen Platz ein und wurde rege diskutiert.

Finanzieller Aspekt

Wie schon unter dem Punkt *Gleichberechtigung* angemerkt, wurden von der männlichen Fokusgruppe ohne Kind hauptsächlich finanzielle Gründe genannt, die gegen eine Väterkarenz sprechen. In manchen Fällen sind die jungen Familien auf das Geld des Mannes angewiesen. Eine Frau der Fokusgruppe ohne Kind meinte, dass Gleichberechtigung besser funktionieren würde, wenn das höhere Gehalt von beiden Elternteilen weiterhin ausbezahlt werde. Insbesondere die Männer der Fokusgruppe ohne Kind hatten finanzielle Bedenken:

Ich würd sofort in Karenz gehen, [...] aber stell dir mal vor, [...] du würdest in Karenz gehen, nur, wenn du in Karenz gehst habts ihr im Monat, [...] wenn deine Frau in ihrem Job weniger verdient als du, [...] keine Ahnung, 500 Euro weniger zum Leben. Was sich einfach nicht ausgeht (männliche Fokusgruppe ohne Kind).

Lediglich zwei Männer der Fokusgruppe ohne Kind gaben an, bei geringen finanziellen Einbußen (200 bis 400 Euro im Monat) die Väterkarenz in Anspruch zu nehmen. Die restlichen Männer der Fokusgruppe ohne Kind wollten scheinbar keine Abstriche hinnehmen und damit der Frau eine Chance auf Berufstätigkeit geben.

Wann wirklich beide, wenn es finanziell stimmt sozusagen das Ganze, dann kann ich leicht damit (Karenz) umgehen und ich sage machen wir Halbe-Halbe. Aber wenn ich mein Leben quasi deswegen komplett owastufen muss, weil ich nur mehr die Hälfte verdiene, weil sie quasi kein Geld verdient, [...] dann würde ich das nicht machen, einfach zu unserem Wohle und auch vielleicht zum Wohle von unserm zukünftigen [...] Kindern [...]. Das ist sicher a finanzielle Frage. Und sonst hätt ich kein Problem zumindest (männliche Fokusgruppe ohne Kind).

Ein Mann der Fokusgruppe ohne Kind meinte, dass er Geld sparen und auf die Seite legen würde, wenn er ein Kind erwarte. Daraufhin wurde die prinzipielle Ungleichheit von Mann und Frau in der Entlohnung thematisiert (vgl. Subkategorie *berufliche Aspekte*).

Ängste der Väter

In den Diskussionen kamen Aspekte wie *Ängste vor Überforderung, Unsicherheit, Kinder bedeuten Stress, ein Vater in Karenz – Weichei oder Trendsetter?* und *berufliche Ängste* zur Sprache. Die Angst vor Überforderung zeigte sich in folgender Aussage eines Mannes der Fokusgruppe mit Kind für den finanzielle Gründe eher sekundär waren:

Weil, es hat sich halt so entwickelt. Nicht, dass ich nicht wollte, aber irgendwie hab ich's [...] mich nicht getraut. [...] vom Finanziellen eher nicht, sondern von: Komm ich zurecht mit den Kinder, die ganze Zeit dann [...] (männliche Fokusgruppe mit Kind)?

Ein Baby bedeutet für den Mann eine plötzliche Veränderung, während Frauen neun Monate Zeit haben sich mit dieser Situation auseinanderzusetzen. Die meisten Väter erzählten davon, in der ersten Zeit nicht gewusst zu haben, wie sie mit dem Kind umgehen sollen oder dass sie nichts mit ihm anzufangen wussten.

Beim ersten Mol hob ich es (das Baby) mir nicht angreifen traut (männliche Fokusgruppe mit Kind).

Ein Mann der Fokusgruppe mit Kind betonte die Wichtigkeit von Flexibilität im Alltag mit Kindern:

Die geregelten Abläufe. Bei an Kind konnst nie wissen was passiert. Wie der nächste Tag ausschaut (männliche Fokusgruppe mit Kind).

Von Männern der Fokusgruppe mit Kind wurde auch von mehr Stress im Alltag und nervliche Anspannung berichtet.

Auf die Frage „Haben Sie das Gefühl, dass man als Mann eher damit punktet, dass man in Karenz geht oder steht man dann eher als das Weichei da, dass man das gemacht hat? Was würden Sie sagen?“ antworteten die Männer der Fokusgruppe mit Kind, dass sie glauben eher als Weichei zu gelten. Ein Vater, der selber Väterkarenz in Anspruch genommen hat, könne diese Erfahrung nur weiterempfehlen. (Die beruflichen Ängste der Väter gehen mit der Subkategorie berufliche Aspekte einher.)

Kinderbetreuung

Diese Kategorie beinhaltet die hohen Erwartungen, die den Vätern in Bezug auf die Kinderbetreuung entgegengebracht werden, und behandelt eigene Erfahrungen, die Väter in ihrer Kindheit gemacht haben.

Eine Teilnehmerin der Fokusgruppe ohne Kind vermutete, dass Frauen höhere Erwartungen an Männer stellen als umgekehrt und dass es für die Partnerschaft nicht förderlich sei, wenn die Frauen die Väter diesbezüglich bevormunden.

Ich glaub, dass die Männer, wenn man ihnen ständig sagt, mach das und mach das nicht und mach das besser, dass sie einfach das Gefühl haben, dass man sie nicht wertschätzt und eine Frau will es auch nicht, das Gefühl haben, dass sie nicht wertgeschätzt wird (weibliche Fokusgruppe ohne Kind).

Ein zusätzlicher Einfluss für die Karenzentscheidung stellte auch das väterliche Vorbild dar. Eine Frau der Fokusgruppe mit Kind erzählte von ihrem Partner, der immer schon ein moderner, aktiver Papa sein wollte, da er selber einen engagierten Vater als Vorbild erleben durfte.

Hausarbeit

Der Literatur ist zu entnehmen, dass immer mehr Männer sich an der Kinderbetreuung beteiligen, nicht jedoch am Haushalt. Diese Aufgabe wird vorwiegend von den Frauen erledigt. Diese Erkenntnis wurde von einer Frau der Fokusgruppe mit Kind bestätigt, deren Mann zwar in Karenz sei, jedoch sehr wenig zum Haushalt beitrage. Eine andere Frau dieser

Fokusgruppe sehe sich nicht verpflichtet, zu kochen und zu putzen, wenn der Mann zu Hause sei. Obige Frau rechtfertigte sich mit:

Ich bin jetzt nicht so, wenn er sagt, er ist jetzt wirklich acht Stunden mit den Kindern unterwegs gewesen, na dann stell ich halt a Essen auf den Tisch (weibliche Fokusgruppe mit Kind).

Eine Teilnehmerin der Fokusgruppe ohne Kind erzählte von ihrer Familie, in der auch die Brüder zur Mithilfe im Haushalt erzogen wurden. Im Gegensatz dazu erzählte eine Frau derselben Fokusgruppe von ihren beiden Söhnen, die sie gleich erziehe, jedoch helfe nur einer im Haushalt mit.

Emanzipation

In dieser Arbeit wird unter anderem auch das Thema *Emanzipation des Mannes* näher beleuchtet. Ankerfragen wie „*Müssen sich auch Männer emanzipieren?, Was bedeutet das für Sie?*“ lösten eine Diskussion über die Rolle des Vaters und Aufbruch des klassisch-traditionellen Rollenbildes aus. Rege Diskussionen fanden in allen Fokusgruppen außer der älteren Frauengruppe statt. Nachdem die Emanzipation der Frauen bereits stattgefunden hat bzw. im Gange ist, seien nun auch die Männer an der Reihe sich zu emanzipieren. Sie sollen traditionelle Rollenbilder aufbrechen, indem sie sich an der Kinderbetreuung und im Haushalt beteiligen. *Emanzipation des Mannes* wurde auch mit *Väterkarenz* in Verbindung gebracht. Emanzipierte Väter gehen in Karenz bzw. übernehmen einen Teil davon und kümmern sich um ihr Kind. Andere Bereiche, in denen sich Männer noch emanzipieren könnten, wurden nicht genannt. Lediglich eine Frau der Fokusgruppe ohne Kind meinte diesbezüglich; *Da haben die (die Männer) sicher auch Bereiche, wo sie drauf schauen müssen (sich zu emanzipieren) (weibliche Fokusgruppe ohne Kind).*

Neuer Mann

Initiiert durch die Frage „*Was halten Sie vom neuen Mann?*“ wurden Eigenschaften wie selbstständig, emotional, liebevoll, zärtlich, reflektiert, natürlich gesprächsbereit und gleichberechtigt genannt. Die Frauen waren angetan von der Idee, sich einen Mann in ihren Vorstellungen „*selber zusammenbasteln*“ zu dürfen. Es hat den Anschein, als gebe es keinen perfekten Mann, der alle wünschenswerten Eigenschaften besäße, als sei der „neue Mann“ etwas Irreales. In diesem Sinne wurden folgende Aussagen getroffen;

Darf ich mir den selber basteln? Das ist gut! Programmieren (weibliche Fokusgruppe ohne Kind)?!

Das heißt, dass er [...] über sich selber nachdenkt, sein Verhalten nachdenkt, das in Frage stellt und auch gesprächsbereit darüber ist. Nicht so als gottgegeben hinnimmt - man ist halt so und so bleibt man halt (weibliche Fokusgruppe mit Kind).

[...] im Prinzip von Haus aus sieht, ohne dass man ihm's zehn Mal vorkauen muss, was zu erledigen ist (weibliche Fokusgruppe ohne Kind).

Der „neue Mann“ wurde als alternativer Mann zum herkömmlichen Männerbild gesehen, er übernehme zu gleichen Teilen wie die Frau den Haushalt und bringe sich aktiv in die Kindererziehung ein, indem er sich um die Kinder kümmere, mit ihnen etwas unternehme und auch bei der Alltagspflege mithelfe. Die Frauen beider Fokusgruppen äußerten ganz genaue Vorstellungen vom „neuen Mann“. Die Männer, vor allem die Männer ohne Kind, waren mit dieser Frage völlig überfordert. Sie konnten sich nichts darunter vorstellen. Nach längeren Überlegungen meinten zwei Männer der Fokusgruppe ohne Kind.

Der hat kein Problem, den Haushalt zu führen, der hat kein Problem in Karenz zu gehen, der hat kein Problem zu putzen und zu kochen (männliche Fokusgruppe ohne Kind).

Das Engagement des neuen Mannes wurde nicht nur im Hinblick auf den Haushalt gesehen, sondern auch in Bezug auf Kindererziehung und –betreuung. Dies könnte vielleicht die vorangehende Diskussion über Väterkarenz und Papamonat besonders hervorgerufen haben. Eine Frau der Fokusgruppe mit Kind meinte zum „neuen Mann“:

[...] ein neuer Mann ist der, der sagt, ich steh dazu, ich nehme mir das halbe Jahr, ich gehe, ich möchte die Zeit mit meinem Kind verbringen, die Zeit vergeht eh so schnell, die Kinder werden irrsinnig groß (weibliche Fokusgruppe mit Kind).

Kindergärtner

Am Rande wurde in den weiblichen Fokusgruppen der Beruf des Kindergärtners diskutiert. Einerseits wurde er gutgeheißen und andererseits gab es Bedenken, das Kind „einem fremden Mann überlassen zu müssen“.

Aber ich finde es cool, weil ich kenn auch [...] Kindergartenpädagogen, die sind wirklich gut, sind super, aber manche Frauen haben wirklich Angst, die haben schon so schlechte Erfahrungen mit Männern gehabt und einfach Angst. Weil du überlässt es eigentlich ihm. Du gehst dann und sagst, ja viel Spaß (weibliche Fokusgruppe ohne Kind).

Eine andere Frau dieser Fokusgruppe äußerte Ängste bezüglich Pädophilie und brachte ein Beispiel einer Vergewaltigung eines Mädchens auf der Schultoilette.

50:50 im Haushalt

Die *Gleichberechtigung im Haushalt* wurde bei den Frauen ausführlich diskutiert. Bei den Männern nahm dieses Thema einen geringeren Stellenwert ein. Dieser Aspekt kristallisierte sich durch die Frage nach dem neuen Mann heraus. Nicht nur Formulierungen wie „Gleichberechtigung“, sondern auch „sich im Haushalt engagieren“ oder „er macht den Haushalt auch“, kamen in der Diskussion vor. So meinte eine Frau der Fokusgruppe mit Kind: *Ein neuer Mann macht auch den Haushalt, freilich (weibliche Fokusgruppe mit Kind).*

Anders mit Kindern

Ebenso durch die Frage nach dem neuen Mann hervorgerufen, meinten die Frauen der Fokusgruppe mit Kind, dass sich der Alltag mit Kindern anders als ein Leben ohne Kinder gestalte. Bei Kindern soll der „neue Mann“ eine unterstützende Rolle einnehmen, damit für eine Frau Familie und Beruf vereinbar sin.

[...] wenn Kinder da sind, muss der Mann in erster Linie mich unterstützen, damit ich meiner Berufstätigkeit nachgehen kann und alles problemlos funktioniert und für die Kinder gesorgt ist, und er muss Geld nach Hause bringen, damit Geld für die Putzfrau da ist, für die Pflege usw. [...]. Nach den Kindern, tut mir leid, aber da muss er nur gut im Bett sein (lacht) (weibliche Fokusgruppe mit Kind).

Kommunikativer Mann

Des Weiteren wurde von den Frauen kurz angeschnitten, dass ein Indikator des neuen Mannes auch seine Gesprächsbereitschaft sei.

Neuer Mann vs. Sexy

Ein kurzer Meinungs Austausch zum Thema, ob der neue Mann auch „sexy“ sei, ergab sich in der jungen weiblichen Fokusgruppe auf die Frage nach dem neuen Mann. Eine Frau der Fokusgruppe ohne Kind äußerte ihre Vorstellungen von ihrem Wunschpartner:

Wir wollen alle einen Mann, wo man sich anlehnen kann [...], aber wenn er dann nichts im Haushalt anrührt, dann regen wir uns auf, aber den Softie wollen wir auch nicht, sondern den neuen Mann, der attraktiv sein kann und männlich sein kann und fifty-fifty einverstanden ist, ja (weibliche Fokusgruppe ohne Kind).

Zusammenfassung der Fokusgruppenergebnisse

Generell wird die Möglichkeit in Karenz zu gehen bei allen DiskussionsteilnehmerInnen positiv gesehen, wobei die prinzipielle Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Karenzmodellen (Teilzeitkarenz, geteilte Karenz, Vaterkarenz, Mutterkarenz) als vorteilhaft bewertet wurde. Das Teilzeitkarenzmodell, bei dem sich Vater und Mutter Familien- und Erwerbsarbeit teilen, wurde von den Frauen besonders begrüßt, sei aber mit dem Stillen unvereinbar. Auch die geteilte Karenz wurde in den Frauenrunden positiv bewertet, da nach einer ersten Zeit der Kinderbetreuung mit der Möglichkeit des Stillens die berufliche Tätigkeit fortgesetzt werden kann. Die Modelle der Teilzeit- bzw. geteilten Karenz fanden bei den Frauen deshalb großen Anklang, weil sich dadurch Familien- und Erwerbsarbeit abwechseln. In den Männergruppen wurde vorwiegend der finanzielle Aspekt der Karenzzeit diskutiert, was bei den Frauen kaum Thema war. Aus den Diskussionen ging hervor, dass viele Frauen die Chance auf Familie und Beruf haben möchten, dass Kinder aber als Karrierehindernis für die Frauen gesehen werden. Kinder zu haben sei mit finanziellen Nachteilen verbunden, der berufliche Wiedereinstieg sei schwierig und schließe die Frauen von Führungspositionen aus. Eine Frau mit Kind erfüllt traditionelle Vorstellungen von Weiblichkeit und hat diese auch zu erfüllen. Dass die Frau daher vorwiegend Karenz in Anspruch nimmt, wurde als gesellschaftliche Selbstverständlichkeit gesehen, Väter in Karenz würden aber Bewunderung und Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit erregen. Bezüglich des traditionellen Rollenbilds wurde von den Gesprächsteilnehmern auf Stadt-, Land- sowie Schichtunterschiede hingewiesen. Gebildete Männer wären somit eher bereit, Klischees aufzubrechen und Väterkarenz in Anspruch zu nehmen. Ob eine Väterkarenz vom Arbeitgeber toleriert werde, hänge vom Unternehmen ab; während diese in privatwirtschaftlichen Unternehmen schwieriger sei, wäre es beispielsweise in der IT-Branche möglich und im Arbeitermilieu völlig unmöglich, da hier die Arbeit vor Ort verrichtet werden müsse.

Karenz könne im Sinne einer Auszeit aber auch angenehme Seiten haben und für Hobbies, Abschluss eines Studiums, Hausbau oder Jobwechsel genutzt werden; langweilig wäre sie nur dann, wenn man nichts mit dem Kind anzufangen wisse.

Unter anderem wurden auch Karenzvergleiche mit anderen Ländern angestellt, wobei die skandinavischen Länder von der Mehrheit der TeilnehmerInnen als diesbezügliche Vorbilder gesehen wurden. Viele Männer und Frauen plädierten für eine gleichberechtigte Entlohnung der Erwerbsarbeit und für eine prinzipielle Chancengleichheit von Frau und Mann im Berufsleben. Sei die Inanspruchnahme der Karenz zwischen Mann und Frau egalitär

aufgeteilt, bestehe für den Arbeitgeber bei beiden Geschlechtern das Risiko einer Berufsunterbrechung.

Viele Männer berichteten von starkem Interesse an der Kindesentwicklung und Wunsch nach einer guten Vater-Kind-Beziehung. Dafür tatsächlich den Beruf für ein oder zwei Jahre einzustellen, waren jedoch die wenigsten bereit. Im Zuge dessen wurden auch Argumente wie Widerstand seitens der Frau oder nicht Loslassenwollen von der traditionellen Mutterrolle erwähnt. Außerdem wurde der 9-monatige Erfahrungsvorsprung der Mutter infolge der Schwangerschaft thematisiert, und einige Männer waren der Meinung, dass nach der Geburt die Mutter die wichtigste Bezugsperson wäre. Generell war man sich aber darüber einig, dass eine gute Eltern-Kind-Beziehung in den ersten Lebensjahren positiv zur Entwicklung eines Kindes beiträgt; ob diese Bezugsperson nun Mutter oder Vater ist, sei vollkommen bedeutungslos. Für das Kind sei es jedoch vorteilhaft, wenn es die Chance auf beide Elternteile hat und somit unterschiedliche Erfahrungen machen kann. Die Väter wollen als aktive, engagierte Väter mit einem gewissen Mitspracherecht – auch wenn sie nicht in Karenz gehen – wahrgenommen werden. Solche aktive Väter wurden in der weiblichen Fokusgruppe mit Kind eher willkommen geheißen als in der Diskussion der Teilnehmerinnen ohne Kind. Auch der Papamonat wurde prinzipiell sowohl von den weiblichen als auch von den männlichen DiskussionsteilnehmerInnen positiv bewertet, da sich dadurch die Chance biete, von Beginn an eine gute Vater-Kind-Beziehung aufzubauen und die Frau in der anstrengenden Zeit unmittelbar nach der Geburt zu unterstützen. Die Mehrheit sprach sich aber gegen einen verpflichtenden Papamonats aus. Diesbezügliche gesetzliche Regelungen würden auf Widerstand stoßen; eine gesetzliche Regelung für den Arbeitgeber wurde jedoch allgemein befürwortet.

Auch die Kinderbetreuungsmöglichkeiten nahmen einen wichtigen Teil in den Diskussionen ein, wobei Kinderbetreuung und Haushalt zwei unabhängige Aufgaben für Männer in Karenz zu sein scheinen. Auch wenn sich Männer mehr in der Kinderbetreuung einbringen, werde die Hausarbeit nach wie vor vorwiegend von den Frauen erledigt. Die Mehrheit der Frauen erwartet sich aber von einem Mann in Karenz beides. Einige Männer der Fokusgruppe mit Kind fanden die Ziele der Emanzipationsbewegung (in der Diskussion Synonym für Gleichberechtigung) bereits erreicht, während die Frauen als Emanzipationsmöglichkeit für Männer vorwiegend mehr Engagement in der Kinderbetreuung und –erziehung sahen.

Qualitative Ergebnisdarstellung der Interviews

Für die Interviews wurden grundsätzlich die gleichen Hauptkategorien wie bei den Fokusgruppen herangezogen, jedoch teilten sich diese dann in unterschiedlichere Bereiche auf, da hier teilweise ganz andere Themen angesprochen wurden. Schlussendlich ergaben sich aus den neun Interviews mit (werdenden) Vätern sieben Hauptkategorien (vgl. Tab. 17).

Zum besseren Verständnis der Ergebnisse sei an dieser Stelle noch einmal erwähnt, dass Väter, die bereits ein kleines Baby (von wenigen Tagen bis über ein Jahr) hatten sowie werdende Väter unmittelbar vor dem Geburtstermin ihres Kindes, befragt wurden. Letztere berichteten also über ihre Wünsche und Vorstellungen aus prospektiver Sicht und die anderen von ihrer aktuellen Situation.

Tab. 17: Haupt- und Nebenkategorien der Interviews mit (werdenden) Vätern

Hauptkategorien	Nebenkategorien
Karenz	zu Beginn egal wer zu Hause
	"Sommerlochdebatte"
	Karenzzeitverlust
	Teilzeitkarenz
	geteilte Karenz
	Väterkarenz
	Mutterkarenz
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	berufliche Situation
	Zuverdienstgrenze
Gleichberechtigung	Haushalt
Eltern-Kind-Beziehung	Vater-Kind-Beziehung
	Mutter-Kind-Beziehung
Papamonat	Einstellung zum Papamonat (neutral, negativ, positiv)
	Sorge um Finanzierung
	Inanspruchnahme
	Länge des Papamonats
	Papamonat als Motivation für Väterkarenz
	aktivere Väter durch Papamonat

	Erleichterung des Wiedereinstiegs der Frau ins Berufsleben
	Papamonat verpflichtend oder frei wählbar
Emanzipation des Mannes	neutral
	nicht emanzipiert
	emanzipiert
	Bedeutung des Begriffs Emanzipation

Karenz

Initiiert durch die erste Frage *„Erzählen Sie mir bitte wie bei Ihnen die momentane Karenzsituation aussieht.“* und Zusatzfragen wie *„Warum sind Sie nicht in Karenz? Was müsste sein, damit die Karenz attraktiv für Sie wäre?“* oder das Pendant zur vorherigen Frage *„Warum sind Sie in Karenz? Warum funktioniert es bei Ihnen?“* oder *„Vor- und Nachteile der Karenz?“* nahm erwartungsgemäß dieser Teil des Interviews den größten Platz ein. Grundsätzlich ergaben sich folgende Subkategorien; *Zu Beginn ist es egal wer zu Hause bei dem Kind ist*, *„Sommerlochdebatte“*, *Verlust der vollen Karenzzeit, wenn der Vater nicht in Karenz geht*, *Teilzeitkarenz*, *geteilte Karenz*, *Vaterkarenz* und *Mutterkarenz*.

Zu Beginn ist es egal, wer zu Hause bei dem Kind ist.

Aus der Sicht von Vater H (32 Jahre) sei es relativ unerheblich, wer bei dem Kind zu Hause bleibt. Nachdem er und seine Frau mehrere Kinder nacheinander planen, sei es einfach praktischer, wenn die schwangere Frau zu Hause bleibe.

„Sommerlochdebatte“

Vater D (31 Jahre) habe den Eindruck, dass die Karenz ein „Lückenbüßer-Thema“ sei, auf das gerne zurückgegriffen werde, wenn innerpolitisch keine anderen Anliegen anfallen. *[...] Was einen halt ein bisschen irritiert ist einfach, wenn es momentan innerpolitisch keine anderen Themen gibt, dann wird auf so etwas ganz gerne zurückgegriffen und einfach gibt es dann 17 verschiedene Meinungen und Aussagen und Pressemeldungen etc. Dass man da dann einfach verunsichert ist, wenn man gerade jetzt z.B. in diese Zeit einfällt, [...]* (Vater D, 31 Jahre)

Verlust der vollen Karenzzeit

Nach der derzeitigen Regelung ist der Fall, dass nicht die volle Karenzzeit beansprucht werden kann, wenn der Vater nicht auch einen Teil der Karenz übernimmt. Vater F (29 Jahre) und Vater H (32 Jahre) befürworteten diese Bestimmung mit dem Argument der erhöhten Motivation der Väter, die Karenz in Anspruch zu nehmen. Der Zeitverlust müsse in Kauf genommen werden, wenn für den Vater der Beruf wichtiger ist.

[...] jetzt ist es glaube ich zweieinhalb Jahre, wenn beide gehen. Naja verloren. Das ist [...] eine Art Anreiz die Väterkarenz zu bewerben. Also ich finde es ok. Man könnte auch sagen die Karenz ist einfach zwei Jahre. Es ist einfach halt die Frage, wie man es darstellt. Man könnte auch sagen, momentan ist es zwei Jahre Karenz, aber wenn der zweite auch geht, sind es zweieinhalb, oder umgekehrt, man kann auch sagen, du verlierst ein halbes Jahr, wenn er nicht geht. Also, nein ich finde das ok, weil nachdem es sehr wenige Väter gibt, die in Karenz gehen oder die in Karenz gehen wollen, es ist durchaus ok, das irgendwie zu bewerben. Und das ist für mich eine Art Werbung dafür. (Vater H, 32 Jahre)

Eine gegenteilige Meinung äußerten die anderen Väter. Vater A (33 Jahre) und Vater C (28 Jahre) sahen diese Regelung im Endeffekt als eine Strafmaßnahme. Für Vater B (35 Jahre) war diese Bestimmung einerseits ein Ansporn für Väter in Karenz zu gehen, andererseits fände er es negativ, Zeit mit dem Kind zu verlieren. Denn bei alleiniger Inanspruchnahme der Karenz seien die Kinder beim Karenzende zwei Jahre alt. Mit diesem Alter können die Kinder noch in keiner Betreuungseinrichtung untergebracht werden. Manche Väter waren jedoch der Meinung, dass es für das Kind vorteilhafter wäre, wenn es die frühe Kindheit bei einem Elternteil zu Hause verbringen könne, anstatt mit ein bis drei Jahren in einer öffentlichen Betreuungseinrichtung untergebracht zu werden.

[...] was wir eigentlich nicht wollen, ist so die Kinder in eine Ganztagesbetreuung zu stecken und sie in der Früh und am Abend zu sehen. Das heißt höchstwahrscheinlich [...] werden wir nicht beide ganztags arbeiten gehen. Und dann muss man sich das dann halt überlegen, wie sich das dann einrichten lässt. (Vater H, 32 Jahre)

Laut Vater I (34 Jahre) tue die gemeinsame Zeit sowohl dem Kind als auch den Eltern wohl.

I think it's sick not to be able to look after your child [...] on your own because of, because you have to work full time and there is no flexibility. (Vater I, 34 Jahre)

Vater E (32 Jahre) warnte bei dieser Karenzregelung vor Missbrauch und Betrugereien, denn viele Väter würden die Karenz beantragen und in Wirklichkeit arbeiten.

Vater D (31 Jahre) sah den Verlust der vollen Karenzzeit aus einer neutralen Perspektive:

[...] natürlich ist man auf der einen Seite betrogen um das Ganze, nicht? Um die Zeit. Aber [...] es gibt halt Möglichkeiten und nach diesen Möglichkeiten kannst du dich richten und kannst du dich strecken. Ich habe mir ehrlich gesagt nicht die Frage gestellt, ob das ein Betrug am System ist oder nicht, sondern habe einfach ohne mehr nachzudenken darüber einfach hingenommen. Es gibt ja sicher [...] Personen, die diese Möglichkeiten in Anspruch nehmen können oder wollen oder mehr oder weniger Bedarf darin sehen. Ich glaube, man kann es eh nur anbieten [...]. [...] ob es dann einer wirklich im Endeffekt in Anspruch nimmt, ich glaube so etwas kann man eh nur jeder Familie selbst überlassen. (Vater D, 31 Jahre)

Teilzeitkarenz

Da die Karenz viel Arbeit bedeute, Kraft und Ausdauer erfordere und oft Probleme aller Art zu lösen seien, sei es für jeden Elternteil von Vorteil, wenn Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit abwechselnd übernommen werden. Die meisten Männer befürworteten das Teilzeitkarenzmodell.

Actually a part time job would be good, [...] you can still be at home, wide more than you have a full time job and still keep some income. [...] I am not saying [...] we should all have part time jobs instead of paternity leave. [...] (Vater I, 34 Jahre)

Vater G (42 Jahre) praktizierte mit seiner Frau das Teilzeitmodell, denn für ihn war von Anfang an klar, dass er sich an der Kinderbetreuung beteiligen möchte.

[...] dass sich dann an meiner Situation etwas ändern wird, das war eigentlich von vornherein klar, weil sie hat gesagt, ich weiß nicht ganz genau, wie wir das mit der Karenz machen, aber es war ganz klar, dass ich vom ersten Tag oder von der zweiten Woche an irgendwie meine Arbeitszeiten verändern werde. (Vater G, 42 Jahre)

Er berichtete weiters, dass seine Frau zwei Wochen nach der Geburt wieder regelmäßig gearbeitet habe. Zur Zeit trage er das Baby zum Stillen rund um ihren Arbeitsplatz. Er teile sich seine Arbeitszeiten nach ihren ein. Damit der Alltag gut laufe, bedarf es einer strukturierten Organisation, was manchmal auch Schwierigkeiten bereite.

Ja, das ist ein bisschen schwierig immer, weil ich es eigentlich immer eilig habe, weil ich auch arbeiten sollte. Und sie aber auch nicht ganz 100 % zu ihrer Arbeit kommt. Da geht es dann immer darum, irgendwie so einen Weg zu finden, dass beide zumindest [...] den wichtigen Teil ihrer Arbeit machen können. (Vater G, 42 Jahre)

Vater H (32 Jahre) teilte seine Ablehnung gegenüber der Teilzeitkarenz mit, da es in seiner näheren Wohnumgebung keine passende Arbeit gebe und die langen Wegstrecken viel Zeit in Anspruch nehmen würden.

Geteilte Karenz

Darunter wird verstanden, dass sich die Eltern sich die Karenzzeit nacheinander teilen. Vater B (35 Jahre) berichtete von seiner Situation als derzeitiger Karenzvater. Im ersten Jahr war seine Lebensgefährtin zu Hause, während er einer Teilzeitbeschäftigung nachging und ebenfalls viel Zeit zu Hause verbrachte. Vor einigen Monaten wäre aufgrund des hohen Verdienstes der Lebensgefährtin die Karenz weggefallen und deshalb übernahm schließlich er die Karenz. Nun verfolge er nebenbei ein Studium und sei oft über Unterstützung durch Großeltern froh.

Vater F (29 Jahre) und seine Frau planten auch eine geteilte Karenz.
[...]zwei Jahre in irgendeiner Form aufgeteilt zu Hause bleiben. Wir haben einen Privatkindergarten im Haus, [...] die auch Kinder ab zwei Jahre nehmen, das wäre für uns also sehr angenehm, nachdem [...] wir beide im Job drinnen bleiben wollen, weil es am Lohnzettel einen ziemlich großen Unterschied macht. Aber die erste Zeit wird [...] meine Frau zu Hause sein, wegen Stillen usw. und das zweite Jahr werden wir uns wahrscheinlich [...] aufteilen [...]. [...] sie ist eineinhalb Jahre zu Hause, ich ein halbes, wenn es finanziell, nachdem ich gerade mehr verdiene, irgendwie ein Problem wird, dann halt das Minimum von vier Monaten, um über 24 Monate zumindest irgendetwas vom Staat zu bekommen. [...]
(Vater F, 29 Jahre)

Wenn beide Partner gleich viel verdienen würden, würden sie die Karenz halb - halb aufteilen. Sie hätten sich für eine geteilte Karenz entschieden, weil sie beide nicht nach traditionellen Rollenbildern erzogen worden seien. Im Allgemeinen versuchen sie die Kinderbetreuung und den Haushalt egalitär aufzuteilen.

Vater I (34 Jahre) sehe in der geteilten Karenz die Vorteile, dass der Vater auch eine gute Beziehung zum Kind aufbauen könne und es aufwachsen sehe, sowie dass die Frau die Chance habe, wieder arbeiten gehen zu können und auch Zeit für sich und eigenen Dinge zu haben.

Vaterkarenz

In dieser Kategorie wurden folgende Themen zusammengefasst; *Überforderung, Unterstützung durch andere und Gründe für und gegen eine Karenz.*

Angst vor Überforderung hatte kein Vater und sie waren auch überzeugt, dass ihre Frauen keine diesbezüglichen Bedenken hätten. Vater D (31 Jahre) verglich seinen Umgang als „frisch gebackener Papa“ mit dem seiner Frau, die eine ausgebildete Kindergärtnerin sei und deshalb besser mit einem Baby umgehen könne.

Überfordert fühlt man sich, [...] einfach in der Situation als Mann, wenn [...] kein gutes Zureden, [...] kein Schnuller, [...] kein Streicheln, [...] kein Massieren hilft [...] dann kann es auch einfach sein, dass er was zum Trinken oder Essen braucht, dass du ihn als Frau einfach anlegst, da bist du einfach als Mann ausgeschieden (lacht). Und wenn man am Abend z.B. versucht, ihn niederzulegen, und er schläft nicht, war es halt oft schon so, dass ihn die B. einfach angelegt hat und dann hat er noch ein bisschen was genuckelt und dann hat es passt innerhalb von 2 Minuten. Überforderung oder an der Grenze der Überforderung war es eher ganz am Anfang, einen Tag, zwei, drei, wo wir einfach noch nicht wirklich umzugehen gewusst haben, als Laie sage ich jetzt einmal, als einer der nicht die Ausbildung hat, wie die B., dass man einfach dann in gewissen Situationen ruhig bleibt und sagt, das wird schon, das passt schon. [...] (Vater D, 31 Jahre)

Vater F (29 Jahre) bemerkte, dass er sich sehr wohl an der Kinderbetreuung beteilige, obwohl er nicht in Väterkarenz ist. In der Zeit in der er zu Hause ist, übernehme er viele Aufgaben bezüglich Kinderbetreuung und Hausarbeit. Vor der Geburt habe sich seine Frau Sorgen gemacht, dass er weiterhin häufig abends weggehe. Vater C (28 Jahre) meinte, dass jeder mit der Aufgabe wachse. Er selber sei in einer Großfamilie aufgewachsen und habe deshalb kein Problem ein Kind zu wickeln oder Hausarbeiten zu erledigen. Vater G (42 Jahre) und Vater H (32 Jahre) waren der Meinung, dass am Anfang die meisten Eltern Zweifel hätten, ob sie alles richtig machen würden, was mit der Zeit allerdings zur Routine werde. Für Vater E (32 Jahre) wäre Hausmann und Vater eine Art Traumjob, vorausgesetzt die Frau verdient ein ähnliches Gehalt wie der Mann. Er wäre gerne bereit der Frau die Chance auf Erwerbsarbeit zu geben.

Von einer Unterstützung sowohl in der Kinderbetreuung als auch im Haushalt durch Eltern oder Schwiegereltern wurde aber von den meisten Interviewpartnern berichtet.

[...] es gibt meine Mama, die einmal, wenn sie da ist und es ist der Wäschekorb übertoll, dann schnappt sie das Bügeleisen und bügelt einmal drüber. Auch bei ihrer Mama wäre es genauso [...]. (Vater D, 31 Jahre)

Eine andere Art der Unterstützung schilderte Vater G (42 Jahre), bei dem die älteren Kinder mithelfen bzw. ebenbürtig in die Aufgabenaufteilung eingebunden werden. Wenn

nicht alle zusammen helfen und die Kinder keinen Beitrag leisten würden, würde der Alltag nicht funktionieren.

Gründe für die geringe Inanspruchnahme der Väterkarenz wurden mit der Frage „*Was ist Ihrer Meinung nach der Grund, dass so wenige Männer die Väterkarenz in Anspruch nehmen?*“ erhoben. Dabei wurden wirtschaftliche Hemmnisse, worunter berufliche Barrieren fallen, Widerwille des Vaters, meist aufgrund seines Karrierewunsches, gesellschaftlich Hemmnisse, wie Klischees, Irrglaube oder traditionelles Rollenbild, Mehrfachbelastung, finanzieller Aspekt, Langeweile mit dem Kind zu Hause, sowie fehlende Vorbilder genannt.

Mehrfach erwähnt wurden als größtes Hindernis finanzielle Aspekte:

Nein, ich würde es gerne gehen [...] aber wie gesagt finanziell, unsere Situation mit dem Haus bauen und die Kredite, die zum zurückzahlen sind, sehr schwierig wird. [...] das ist meine Existenzgrundlage, wenn ich das Büro nicht mehr habe, dann kann ich mir das Haus nicht mehr leisten. Das ist alles ein Kreis, der sich dreht [...] Ich hätte es gerne gemacht, wenn ich in einer anderen Firma bin, z.B. [...] eine größere Firma, wo ich sage, ich bin jetzt ein halbes Jahr nicht da, [...] trotz der finanziellen Einbussen. [...] (Vater E, 32 Jahre)

Die Mehrheit berichtete von der ungleichen Bezahlung und den damit verbundenen finanziellen Einbußen, die für eine junge Familie nicht tragbar wären. Seitens des Arbeitgebers wurde darauf hingewiesen, dass die Karenz eine lange Zeit dauere, wofür eine Vertretung gesucht werden müsse. Probleme bereite das erneute Anlernen dieser Aushilfe, was wiederum viel Zeit in Anspruch nehme. Viele Väter würden gerne Väterkarenz in Anspruch nehmen, wenn die Rahmenbedingungen dafür passen würden.

Als weiterer Grund für den geringen Männeranteil bei der Karenz wurden berufliche Barrieren gesehen.

Im Prinzip die Gründe, [...] dass es vom Arbeitgeber nicht gerne gesehen wird, dass man an die Karriere denkt und [...] dass es nicht üblich ist. Weil der Großteil geht nicht und das ist gesellschaftlich noch immer, würde ich sagen, in einigen Gruppen nicht anerkannt. (Vater F, 29 Jahre)

Es wurde von einer harten und rauen Arbeitswelt berichtet, in der diejenige, die Gebrauch von der Karenz machen möchten, gekündigt und andere vorgezogen würden. Eine Berufsunterbrechung sei laut Vater F (29 Jahre) in diesen Fällen nicht möglich, obgleich rechtlich gesehen jeder Vater Anrecht auf Karenz hätte. Besonders in kleinen oder mittelständischen Betrieben sei ein Antrag auf Väterkarenz schwierig. Vater B (35 Jahre) gab zu bedenken, dass es in technischen Berufen, in denen meist Männer tätig seien, keine Teilzeitjobs gebe. Vater G (42 Jahre) war jedoch überzeugt davon, dass ein Vater, der am

Familienleben teilhaben möchte, einen Weg für eine vernünftige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber finden würde. Die meisten würden an der Mehrfachbelastung scheitern und der finanzielle Aspekt sei somit lediglich eine Ausrede. Vater D (31 Jahre) erläuterte seine beruflichen Probleme, die ihm eine Inanspruchnahme der Väterkarenz erschweren.

Das Problem in meinem Job, ich bin [...] im PKW Verkauf und da ist es halt so, selbst wenn du zwei Wochen auf Urlaub bist, dann kannst du eigentlich das Monat vergessen, [...] weil du brauchst eine gewisse Vorlaufszeit, dh wo du Kunden kontaktierst [...] Angebote erstellst, etc. Probefahrten machst,... [...] dann kommt es irgendwann einmal zum Abschluss und wenn die Vorbereitungszeit fehlt, fehlt klarerweise auch der Abschluss und [...] ja bei Auslieferung gibt es dann ein Geld. [...] wenn ich jetzt sage ich bin ein (bis sechs) Monat nicht da [...] dann ist irgendwo der Kontakt mit diesen Personen [...] komplett abgerissen und das macht die Sache sehr schwer. (Vater D, 31 Jahre)

In den Gesprächen wurde von einigen Vätern das Argument der Langeweile genannt, die während der Karenzzeit auftreten könnte. Oft zeigen laut Vater I (34 Jahre) und Vater E (32 Jahre) Männer auch Widerwillen im Hinblick auf die Karenz, weil sie nach Karriere und gutem Einkommen streben.

[...] die wollen einfach nicht beim Kind sein. [...] der ist froh, wenn er wieder in der Arbeit ist, wenn er das Geschrei nicht hört, [...] er hat schon Bindung zum Kind, aber [...] der wickelt nicht, [...] das soll halt die Frau machen. Das sind halt die Männer, die mit der alten Einstellung. Die traditionellen Männer! Das Kind ist Frauenarbeit. (Vater E, 32 Jahre)

Auch das traditionelle Rollenbild wurde als ein weiterer Grund angesprochen, der viele Väter davon abhält, sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen.

[...] das ist ihm von der Geschichte her nicht vorgegeben, dass ein Mann zu Hause bleibt und auf das Kind aufpasst. Sonst würde es ja der Mann kriegen, [...] ganz von der Evolution her bis jetzt, das ist einfach nicht vorgesehen und [...] für viele Männer [...] das heißt noch lange nicht, dass ich meinen Job aufgebe und dass ich mein Leben, das ich bisher geführt habe, verändere. [...] das fällt [...] vielen Vätern leichter das zu kompensieren und sagen ok Kind ist auch mein Kind und dafür [...] muss ich was opfern und bei anderen Vätern funktioniert halt das nicht. Weil der halt sagt, das Kind ist zwar ein Kind aber ich bin ein Mann und der Mann [...] geht arbeiten und auf d’Nacht kommt er heim und dann will er seine Ruhe haben. (Vater E, 32 Jahre)

Vater F (29 Jahre) nehme an, dass unter den jüngeren städtischen Akademikern mehr Väter ihren Beruf für die Kinderbetreuung unterbrechen würden als auf dem Land. Für die Karenzentscheidung wesentliche Faktoren wären zudem Bildungsgrad und Vorbilder in der

Familie, sowie Freundes- und Bekanntenkreis. Vater D (31 Jahre) erwähnte biologische Faktoren, durch die die Kindererziehung eher Frauensache sei. Den Aufgabenbereich der Männer erwähnte er nicht. Auf die Frage „*Haben Sie eine Idee, wie man das traditionelle Bild verändern könnte?*“ antwortete Vater E (32 Jahre), dass es dafür viel Zeit bedarf. Er glaubte nicht, dass die Beteiligung an der Kinderbetreuung und am Haushalt durch beliebige Kampagnen oder dem Papamonat angehoben werden könne.

Als positive Aspekte der Väterkarenz wurden körperliche Fitness, soziale Erfahrungen, Entlastung für die Frau, verändertes Verständnis für die Mehrfachbelastung durch Haus- und Familienarbeit, stärkerer Bezug zum Kind, Zeit mit oder für sein Kind, sowie Auszeit von der bisherigen Tätigkeit genannt.

Soziale Kompetenzen, die sich Eltern während einer Karenz aneignen, können laut Vater G (42 Jahre) unter anderem auch dem Unternehmen dienen, denn Erfahrungen in der Familienarbeit stellen eine wesentliche Qualifikation für die berufliche Tätigkeit dar.

Als einen wesentlichen Vorteil der Väterkarenz sah Vater C (28 Jahre) selbst zu erleben, dass Kinderbetreuung und Haushalt eine mühevoll Arbeit ist.

Also Vorteile wäre, [...] dass ich vielleicht daheim sehe, dass das zu Hause was die Frau leistet auch eine Arbeit ist, dass man das am eigenen Leib spürt, [...] dass die eigentlich volle Leistung daheim bringt. (Vater C, 28 Jahre)

Am häufigsten als positiver Aspekt genannt wurde der starke Bezug zum Kind. Diejenigen, die Karenz in irgendeiner Form in Anspruch genommen haben, bestätigten dieses Argument, die anderen Väter konnten lediglich darüber spekulieren. Sie stellten sich vor, dass sie mehr Zeit mit dem Kind verbringen und es aufwachsen sehen könnten. Mit etwas Wehmut erzählten Väter, dass die Zeit mit dem eigenen Kind sehr kostbar sei - in manchen Fällen jedoch zu kurz.

Vorteile wären sicher, [...] dass man vom Wachsen des Kindes einfach mehr mitkriegt. Das bereue ich schon laufend, [...] wenn du um 7, halb 8 weggehst und am Abend heimkommst, wenn du Glück hast, erwischst du ihn noch vor dem Schlafengehen, dh wenn er noch munter ist, ansonsten [...] dass du ihn maximal in seinem Betterl noch ein Busserl aufdrucken kannst. Also der Vorteil wäre sicher, dass man sich mehr um das Kind kümmern kann, bzw. wahrscheinlich mehr sogar Verbindung aufbauen kannst. (Vater D, 31 Jahre)

Also ich meine der große familiäre Vorteil wäre, dass ich die Möglichkeit hätte, Zeit mit meinen Kindern zu verbringen, die ich jetzt nicht mit ihnen verbringen kann und wie soll ich sagen, der Job ist der Job, aber die Kinder werden, du kannst das nicht nachholen. Das

merke ich jetzt schon, dass ich vieles nicht mitkriege. Und die Chance hätte ich halt dann, natürlich mit allen Vor- und Nachteilen (lacht). (Vater H, 32 Jahre)

Ein paar Väter erwähnten die angenehmen Seiten der Karenz, wie Babyschwimmkurse oder Spaziergänge, die sie dann nicht nur am Wochenende mit den Kindern erleben könnten.

Vater A (33 Jahre) befürwortete die Karenz als Auszeit, um zum Beispiel das Haus fertig zu bauen. Vater E (32 Jahre) bekannte sich gegen derartige Auszeiten, weil er von Bekannten wisse, dass diese gerne einen Teil der Karenz übernehmen würden, jedoch um vor dem Fernseher sitzen oder andere Sachen (Hausbau) zu machen und nicht um Zeit mit dem Kind zu verbringen.

Mutterkarenz

Diese Kategorie beinhaltet den Aspekt der *Langeweile bzw. dem Unglücklich-Sein als Mutter zu Hause* und das „*Gatekeeping*“.

Um der Langeweile und den negativen Gefühlen während der Karenz entgegenzuwirken, erwähnte Vater E (32 Jahre), mögliche Nebenjobs der Mutter, sobald das Kind etwas älter sei und für einige Stunden anders betreut werden könne. Im besonderen Fall von Vater H (32 Jahre), der mit seiner Frau, mehrere Kinder nacheinander geplant hat, bleibt die schwangere Frau bei den Kindern zu Hause. Beim voraussichtlich letzten Kind würde der Vater gerne seinen Beruf unterbrechen, damit die Mutter nach so langer Pause wieder ihrer Erwerbsarbeit nachgehen könne.

Wenn man davon ausgeht, dass wir drei Kinder kriegen, so Daumen mal Pi, dann war sie eh schon sechs Jahre daheim, dann hat sie eh Lust mal wieder was anderes zu machen und dann wird es für mich im Gegensatz dazu einmal interessant sein, ein oder eineinhalb Jahre daheim rumzuwurschteln. (Vater H, 32 Jahre)

Auch „*Gatekeeping*“ (Erklärung vgl. qualitative Ergebnisdarstellung Foksugruppen) wurde bei den Interviews angesprochen. Die Frau von Vater E (32 Jahre) wäre über eine Väterkarenz nicht erfreut, da sie sich gerne eine Auszeit vom Beruf gönnen würde und bei den Kindern zu Hause bleiben möchte.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Diese Hauptkategorie beinhaltet Themen, wie die *berufliche Situation* und die *Zuverdienstgrenze*.

Berufliche Situation

Initiiert durch die Frage „*Wie würde Ihr Vorgesetzter/Chef und Ihre KollegInnen darauf reagieren, wenn Sie in Karenz gehen würden oder gegangen wären?*“ wurden Reaktionen von Vorgesetzten und KollegInnen thematisiert.

Grundsätzlich rechneten die meisten Väter mit einer ablehnenden Reaktion des Vorgesetzten gegenüber einer Väterkarenz. Die Suche nach Ersatz für diese Zeit wurde als schwerwiegendes Hemmnis gesehen bzw. im Falle des Vater D (31 Jahre) die schlechten Verkaufszahlen, auf die sich eine Berufsunterbrechung negativ auswirken würde.

Vater B (35 Jahre) und Vater F (29 Jahre) berichteten von keinen negativen Reaktionen seitens des Arbeitgebers.

[...] dass es sofort genehmigt wird und im Großen und Ganzen positiv. Ich habe auch schon Erfahrung in so einer Situation gemacht, nachdem ich letztes Jahr meinen Zivildienst gemacht habe und das war auch kein Problem. [...] hab sogar noch 10 Stunden auf der Uni nebenbei arbeiten können, sowohl um im Job drinnen zu bleiben als auch das Finanzielle auch ein bissl abzdämpfen. Das war überhaupt kein Problem, ich glaube nicht, dass das mit 4 oder 6 Monaten Karenz für irgendjemanden ein Problem bedeuten würde. [...] (Vater F, 29 Jahre)

Vater B (35 Jahre) war bei der Bekanntgabe der Väterkarenz in einem Zwei-Mann-Unternehmen eines Freundes als Taxilenker tätig, und übe diese Tätigkeit nach wie vor nebenbei noch aus.

Kein Vater berichtete negativ erlebte oder erwartete Reaktionen der KollegInnen in Bezug auf die Väterkarenz.

Zuverdienstgrenze

Auf die Frage „*Passt Ihrer Meinung nach die Zuverdienstgrenze so wie sie gerade ist oder sollte sie gesenkt oder angehoben werden?*“ reagierten die Väter unterschiedlich. Die meisten Väter erachteten die gesetzlich geregelte Zuverdienstgrenze für angemessen, denn diese Grenze sei lediglich zum Dazuverdienen gedacht. Einige Väter konnten sich auch eine Senkung der Grenze vorstellen, durch die der Elternteil, der die Karenz in Anspruch genommen hat, gezwungen wäre, bei den Kindern zu Hause zu bleiben, was besser für beide wäre.

Die passt so. Wenn es nach mir geht, könnte sie [...] auch niedriger sein, denn die Zeit wo man zu Hause ist mit dem Kind, da hat man [...] eh keine Zeit zum Dazuverdienen. [...] Denn es ist geplant für die Zeit, wo man in Karenz ist, dass man sich Vollzeit mit dem Kind beschäftigt. Ja und nebenbei ein paar kleine Projekte so etwas, ein paar 1.000 Euro das geht

sich immer aus und Karenz wo man 20 Stunden in einem Job ist, ist eh keine wirkliche Karenz. [...] (Vater F, 29 Jahre)

Die Zuverdienstgrenze als zu niedrig angesetzt, fand Vater G (42 Jahre), der sich die Karenz mit seiner Partnerin teilt.

Gleichberechtigung

Zu diesem Schwerpunkt wurde hauptsächlich die *Gleichberechtigung im Haushalt* thematisiert.

Haushalt

Die Mehrheit der Väter war der Meinung, dass derjenige Elternteil, der zu Hause bei den Kindern sei, großteils den Haushalt erledigen sollte, damit die freie Zeit gemeinsam genutzt werden kann. Abgesehen von der Karenz berichteten die meisten Väter von einer egalitären Aufteilung der Hausarbeit. Vater E (32 Jahre) berichtete, dass er sich um den Haushalt und seine Frau um die Kinder kümmere.

Ja, momentan habe ich 80 oder sogar 90 %, ist klar, sie ist im Wochenbett, es geht nicht anders, bin für alles verantwortlich, sie tut halt Kind stillen und ich tue saugen, wischen, putzen, [...] und sich um das andere Kind [...] kümmern. Und die restliche Zeit, übernehme ich schon, 40, 50 % [...]. Das ist halt meine Aufgabe, wenn sie mit den Kindern den ganzen Tag beschäftigt ist und nicht daheim ist, weil sie im Tiergarten oder schwimmen ist, dann komme ich am Abend heim und dann ist es auch meine Aufgabe, dass ich dann einmal abwische und Sachen mache, ja das gehört dazu. Wir müssen miteinander schauen, dass das passt. (Vater E, 32 Jahre)

Vater G (42 Jahre) und seine Frau hätten ihren Alltag derart aufeinander abgestimmt, dass ihn einer alleine nicht schaffen würde und somit auf gegenseitige Unterstützung und Zusammenarbeit angewiesen sind. Auch Vater I (34 Jahre) beteilige sich besonders im Haushalt, da seine Partnerin aufgrund seiner Sprachschwierigkeiten Behördenwege übernehme.

Eltern-Kind-Beziehung

Unter *Eltern-Kind-Beziehung* wurden sowohl die *Vater-Kind-Beziehung* und die *Mutter-Kind-Beziehung* zusammengefasst.

Vater D (31 Jahre) war der Meinung, dass die Beziehung zum Kind umso besser sei, je mehr Zeit die Eltern mit dem Kind verbringen würden, weil die Eltern die Bedürfnisse des Babys dann besser verstehen würden.

Was ist mit dem Kind, wenn er den oder den Laut macht, oder es gibt unterschiedliche Arten von Weinen, ob es schreien ist, ob es irgendwie so ein leises Weinen ist oder wie auch immer, [...] das würde man sicher dann (wenn man mehr Zeit mit dem Kind verbringt) im Prinzip auch besser verstehen. (Vater D, 31 Jahre)

Vater-Kind-Beziehung

Die meisten Väter meinten, dass die Beziehung zwischen Eltern und Kind mit der Verfügbarkeit und Anwesenheit der Bezugspersonen zusammenhänge. Gehe einer von früh bis spät seiner beruflichen Tätigkeit nach, verliere er rasch den Kontakt zum Kind. Vater I (34 Jahre) sei trotz seiner 40-Stunden Anstellung sehr präsent und habe reichlich Gelegenheiten eine gute Beziehung zu seinem kleinen Sohn aufzubauen. Für Vater G (42 Jahre) war von Anfang an wichtig, sich als Vater einzubringen und Anteil am Leben des Kindes zu nehmen. Er stoße sich jedoch am Begriff „aktiver Vater“, denn für ihn sei es auch akzeptabel, wenn der Vater einfach nur anwesend sei und nicht alle möglichen Kurse mit dem Baby besuche.

[...] ich weiß nicht, was ist aktiv oder wie wichtig ist es, aktiv zu sein. [...] ich denke mir, wenn man nur daheim im Bett liegt, den ganzen Tag oder irgendwo herum, das ist genauso gut, wie [...] ich weiß nicht, wo, in was für Kurse die gehen und Frühförderung betreiben. [...] (Vater G, 42 Jahre)

Mutter-Kind-Beziehung

Zu diesem Punkt wurden ausschließlich traditionelle Ansichten geäußert. Die Mutter sei aus Sicht vieler Väter aufgrund biologischer Faktoren und sozialer Ausbildung besser für die Kindererziehung geeignet. Vater D (31 Jahre) fand für sich eine ganz klare Erklärung warum die Frau für die Karenz am besten qualifiziert sei.

Es ist halt aus meiner Sicht, zwar nicht 100 % klar, diese Rolle der Frau und die Rolle des Mannes aber trotzdem hat einfach die Frau aufgrund der körperlichen Eigenschaften und auch [...] vom psychologischen her, trotzdem mehr von der Natur aus schon vorgegeben für die Kindererziehung als wie Männer. Auch wenn [...] man sich als Mann bemüht, man versucht und tut und macht, aber trotzdem ist einfach die Frau [...] diejenige Person, die sich da besser in die Situation oder Lage versetzen kann. (Vater D, 31 Jahre)

Papamonat

Ausgelöst durch die Aufforderung die eigene Meinung zum Thema *Papamonat* zu äußern, reagierten die Teilnehmer mit positiven, negativen und neutralen Äußerungen. Dieses aktuelle Thema nahm neben der Väterkarenz ebenso einen großen Teil in den Interviews ein. Grundsätzlich ergaben sich nachstehende Subkategorien: *Finanzierungsproblem, Einstellung gegenüber dem Papamonat, Inanspruchnahme, Länge des Papamonats, Papamonat als Motivation für Väterkarenz, aktivere Vaterschaft durch Papamonat, Erleichterung des Wiedereinstiegs der Frau ins Berufsleben und Papamonat als verpflichtend oder frei wählbar.*

Sorge um Finanzierung

Die Finanzierung sollte laut Sozialminister Erwin Buchinger durch die öffentliche Hand erfolgen. Die Dauer dieses Papamonats solle vier bis acht Wochen betragen und die Abgeltung mit 400 bis 800 Euro, ungefähr die Höhe des Kindergeldes ausmachen. Vater E (32 Jahre) bezweifelte die Einführung des Papamonats, da die Regierung an der Finanzierung scheitern werde.

[...] irgendwer muss das zahlen, das wird keiner zahlen wollen, [...] also ich möchte dann ja trotzdem einen Verdienst haben, in diesen vier Wochen, weil ohne Verdienst geht es nicht. [...] an dem werden sie scheitern, weil es keiner zahlen will, [...] Sehr schade! (Vater E, 32 Jahre)

Einstellungen gegenüber dem Papamonat

Der Einführung des Papamonats nach der Geburt standen die meisten Väter positiv gegenüber, denn die meisten hatten sich nach der Geburt ihres Babys ein bis einige Wochen Urlaub genommen, um sich mit dem Baby zu beschäftigen, die Partnerin zu unterstützen und sich mit ihr auf die neue Situation einzustellen.

[...] gerade der Monat, [...] das ist ein idealer Zeitraum. [...] die ersten vier Wochen mit dem Kind, da passiert so viel, [...] wenn man da dabei ist [...] und das braucht es auch daheim, dass sich das ganze einspielt, dass das Kind einen Rhythmus kriegt, [...] das Kind regelmäßig [...] Stillen, [...] je länger der Vater dann zu Hause wäre und die Frau unterstützt, umso besser ist das. Weil die Frau sich einfach dann noch mehr die Bindung zum Kind aufbauen kann und natürlich der Vater auch, weil man einfach dann die Zeit hat, rauszugehen [...]. Das wäre schon [...] sehr schön, wenn es das gebe. (Vater E, 32 Jahre)

Auch die finanzielle Entschädigung und der Kündigungsschutz müssen geklärt sein. Auch von Unternehmerseite wäre ein Monat eine Zeit, die jeder Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer zugestehen könne.

Vater G (42 Jahre) fände den Papamonat profitabel, wenn der Vater diesen flexibel bis zu einem gewissen Lebensalter des Kindes nutzen könnte. Im ersten Monat sei aufgrund des Mutterschutzes oder Stillens ohnehin zu 99 - 100% die Frau zu Hause. Seiner Meinung nach, stelle in den ersten Wochen eine gemeinsame Zeit zu Hause keinen Profit, sondern eher Streitpotential dar.

[...] schwer, [...] gemeinsam das zu machen, von dem vielleicht beide keine Ahnung haben. [...] ich glaube, das ist so ein Streitpotential, wer kann denn besser das Kind wickeln, wer kann denn das besser. Irgendwie, das ist alles keine Hexerei, wenn du alleine das machst, aber wenn man dann zu zweit darüber redet, wie wickelt man, ist das gscheiter oder das gscheiter, [...] das ist dann irgendwie nicht so toll, das genau zu diesem Zeitpunkt in dieser Extremsituation [...] (Vater G, 42 Jahre)

Vater H (32 Jahre) verwies auf „das Glück stolzer Eltern“, das in Form eines Papamonats intensiver genossen werden könnte:

Das kannst du dir nicht kaufen [...], das ist ja quasi wie wenn wer neuer bei dir einzieht und dann bist du halt einmal interessiert dran, den kennen zu lernen. (Vater H, 32 Jahre)

Im Gegensatz dazu erachtete Vater D (31 Jahre) den Papamonat aufgrund politischer Schlagzeilenhascherei als negativ.

[...] Ist es jetzt wirklich die soziale Komponente, dass ich sage es soll einfach zwei Menschen geben, die am Anfang für das Einleben, für Ruhe sorgen, [...] vielleicht die Möglichkeit für den einen Partner zu bieten, dass er sich einmal erholen kann [...] oder mache ich das aus populären Gesichtspunkten? Und ich glaube, so wie die momentane Diskussion ist, ist es eher, [...] so eine ja ich würde gerne etwas machen, und weiß aber nicht genau was es werden soll. [...] wenn sich wer wirklich grad am Anfang net aussisiacht von einem Elternteil, dann würde wahrscheinlich jeder vernünftige Partner sagen, ok ich nehme mir jetzt 2 Wochen Urlaub [...]. Oder [...] man schraubt vielleicht seine [...] beruflichen Ziele a bissal zurück und kommt früher heim. [...] schwierig, dass man dann differenziert, ist es jetzt [...] aus wahltaktischen Gründen [...] oder [...] aufgrund der sozialen Komponenten [...]. (Vater D, 31 Jahre)

Inanspruchnahme des Papamonats

Die Mehrheit der Interviewpartner würde den Papamonat in Anspruch nehmen. Finanzielle Einbußen für diese Zeit wären für manche akzeptabel, Vater E (32 Jahre) würde jedoch im Voraus Überstunden machen und Vater G (42 Jahre) würde den Papamonat formal in Anspruch nehmen, jedoch seine Erwerbsarbeit in irgendeiner Form fortsetzen.

Aufgrund finanzieller Belastungen und Unabkömmlichkeit im Beruf würden Vater C (28 Jahre) und D (31 Jahre) den Papamonat nicht in Anspruch nehmen. Durch Gleitzeit bzw. flexible Zeiteinteilung können sie sich die Arbeitszeiten selber einteilen und im Notfall später beginnen oder früher nach Hause gehen.

Dauer des Papamonats

Die Antworten auf die Frage „*Wie lange sollte deiner Meinung nach dieser Papamonat sein?*“ bewegten sich zwischen Wochen und Monaten. Vater C (28 Jahre) fand 2-3 Wochen angemessen, denn die Zeit sollte dazu dienen, einen gewissen Umgang mit dem Kind zu erlernen, die Frau zu unterstützen und die wichtigsten Sachen regeln zu können. Beim ersten Kind seien beide Elternteile noch unsicher und die paar gemeinsamen Wochen könnten die Situation entspannen.

Die meisten Befragten stimmten für ein Monat, da es schließlich auch „Papamonat“ genannt wurde und das ungefähr die Dauer ist, bis sich der Alltag bzw. ein Rhythmus eingestellt habe. In den ersten Wochen entwickelt sich ein Baby am meisten und diese Fortschritte seien für jeden Vater interessant und stärken auch die emotionale Bindung des Vaters zum Kind.

Ich glaub [...], dass vier Wochen gut ist. [...] in Summe vier Wochen zu Hause, wäre schon ok. [...] sinnvoll, dass du sagst ein Monat bin ich im November nicht da oder so. Also vier Wochen, glaube ich, ist auch von der Zeit her einfach ok. Dann hat sich viel eingestellt – zu Hause. (Vater D, 31 Jahre)

Sollte jemand länger zu Hause bleiben wollen als diesen Monat, könne der Mann laut Vater H (32 Jahre) zusätzlichen Urlaub beantragen. Er war jedoch der Meinung, dass er über jeden Tag, den er durch eine gesetzliche Regelung zu Hause bei den Kindern verbringen könne, glücklich sei. Er könne sich zwei Angebote bezüglich Papamonat vorstellen; entweder bezieht ein Vater das Maximum von vier Wochen mit 800 Euro oder zwei Wochen mit 400 Euro.

Laut Vater G (42 Jahre) sollte der Einsatz des Papamonats bis zu einem gewissen Alter des Kindes frei wählbar sein. Um gemeinsame Zeit mit dem Kind zu verbringen und dann den Wiedereinstieg der Frau ins Berufsleben zu erleichtern, fand er einen Monat zu wenig.

Papamonat als Motivation für Väterkarenz

Da die Grundidee des Papamonats die Erhöhung der Männerbeteiligung an der Erziehungsarbeit ist, wurde in den Interviews die Frage „Glauben Sie, dass der Papamonat mehr Väter motiviert in Väterkarenz zu gehen?“ gestellt. Dazu fielen sowohl positive als auch negative Assoziationen. Vater C (28 Jahre) war überzeugt davon, dass der Papamonat manche Väter abschrecke, da die erste Zeit mit dem Baby die schwierigste sei. Eine positive Einstellung zur Väterkarenz sei eine Charaktereigenschaft und könne nicht durch den Papamonat initiiert werden.

[...] da ist eine gewisse Grundeinstellung da bei jeden, der sagt, ok die Karenz schreibe ich klar der Frau zu, [...] oder es gibt welche, die [...] sagen, möchte ich machen, würde ich nutzen wenn nicht das Finanzielle wäre. Ich glaube, dass sie das Monat nicht umstimmt, sondern [...] eher [...] abschreckt, denn das ist eher das schwierigste, sage ich einmal von allem – das erste halbe Jahr, die ersten paar Monate. Da ist man sich unsicher, du weißt das Handling noch nicht, die Zeiten beim Schlafen sind eher unregelmäßig und dass du dann [...] wieder sagst, ok ich gehe wieder, ich mache meinen Job [...]. (Vater C, 28 Jahre)

Einige Väter glaubten, dass viele den Papamonat in Anspruch nehmen würden, aber nicht als Motivation für eine weitere Väterkarenz sähen. Ebenso konnten sich einige vorstellen, dass Väter den Papamonat aus Angst um ihren Arbeitsplatz nicht in Anspruch nehmen. Von Vater H (32 Jahre) wurde angemerkt, dass der Papamonat, eher ein langer Urlaub wäre und nicht mit einer beruflichen Abwesenheit von zwei Jahren vergleichbar wäre.

Vater A (33 Jahre) konnte sich bei den jungen „Erst-Vätern“ eine verstärkte Inanspruchnahme der Väterkarenz aufgrund des Papamonats durchaus vorstellen, weil das allererste Kind etwas ganz Besonderes sei. Mit dem Ereignis der Geburt ändere sich für die Eltern das bisherige Leben enorm. Vater E (32 Jahre) bemerkte, dass in dem einen Monat jeder Einzelne herausfinden könne, ob er in der Firma wirklich so unersetzlich ist, wie er glaube.

Aktivere Vaterschaft durch Papamonat

Diese Subkategorie wurde durch die Frage „Macht der Papamonat aktivere Väter?“ initiiert. Die Mehrheit sprach sich für eine aktivere Vaterschaft durch den Papamonat aus.

Vater C (28 Jahre) war alleinig der Meinung, dass nicht der eine Monat ausschlaggebend für eine mehr oder weniger aktive Vaterschaft sei. Vater E (32 Jahre) berichtete von Männern, die vom Papamonat Gebrauch machen würden, jedoch nicht der Kinder wegen (vgl. Subkategorie *Vaterkarenz*). Von vielen Interviewteilnehmern wurde genannt, dass das Engagement in der Kinderbetreuung auch von der Persönlichkeit des einzelnen Vaters abhängt. Vater F (29 Jahre) war der Meinung, dass ein Vater, der den Papamonat in Anspruch nimmt, sein Kind von Anfang an besser kennen lerne und sich besser mit der Vaterrolle auseinandersetzen könne. (Begriff „aktiver Vater“ vgl. Subkategorie *Vater-Kind-Beziehung*)

Vater I (34 Jahre) appellierte an die Vernunft der Väter und erwarte sich beim In-Kraft-Treten des Papamonats, dass sie diesen in Anspruch nehmen und dadurch ihre Frau bei Haus- und Familienarbeiten unterstützen und sich nicht zurücknehmen und ausruhen.

Erleichterung des Wiedereinstiegs der Frau ins Berufsleben durch den Papamonat

Die Mehrheit der Interviewteilnehmer war nicht der Meinung, dass der Papamonat eine Erleichterung des Wiedereinstiegs der Frau ins Berufsleben darstelle. Hilfreich wäre er dann, wenn die Frau unmittelbar nach dem Mutterschutz wieder ihrer Erwerbsarbeit nachgehen würde bzw. wenn er flexibel bis zu einem gewissen Alter des Kindes in Anspruch genommen werden könnte. Das Kind könne sich dann daran gewöhnen, dass die Mutter weniger zu Hause ist und sich aus der „Mutter-Kind-Symbiose“ lösen.

Papamonat verpflichtend oder frei wählbar

Vater B (35 Jahre) und Vater E (32 Jahre) erachteten eine Verpflichtung im Hinblick auf den Arbeitgeber für nötig.

Vielleicht dass man die Arbeitgeber dahin verpflichtet, dass es kein Problem gibt, also dass es dort gesetzliche Regelungen gibt, dass, wenn wirklich jemand will, dass dann keine Steine in den Weg gelegt werden. Oder dass man irgendwelche Absicherungen trifft. (Vater B, 35 Jahre)

Fast alle Befragten sprachen sich aber gegen ein verpflichtendes Papamonat für den Vater aus. Werde dieser verpflichtend, würden ihn die Menschen in der Regel ablehnen. Bei der Entscheidung für oder gegen den Papamonat hätten finanzielle Aspekte, betriebliche Faktoren und partnerschaftliche Übereinkünfte einen wesentlichen Einfluss.

Nein frei wählbar, frei wählbar, frei wählbar. Ja verpflichtend, es gibt viele Väter, ich meine, die sitzen in Positionen oder so, die können sich das gar nicht vorstellen oder die kriegen Kinder, die sie gar nicht haben wollen. [...] dann kann man den Vätern nicht vorschreiben,

du bleibst jetzt ein Monat daheim und verzichtest auf die 6.000 Euro, die du, weil du ein Bankmanager bist, verdienst und weilst, also wir geben dir eh 800 für das, dass du vier Wochen lang daheim sitzt und nicht weißt was du machen sollst mit deiner Zeit. Das kann man nicht machen. Nur auf freiwilliger Basis! (Vater E, 32 Jahre)

Nach Aussagen der befragten Väter sollten die Männer zur Familienarbeit ermutigt aber nicht „zu ihrem Glück“ gezwungen werden.

Vater F (29 Jahre) sah die Situation anders und meinte, dass ein verpflichtender Papamonat besser wäre, weil dann alle Väter Chance auf eine Beteiligung an der Kinderbetreuung hätten, auch diejenigen, bei denen es vielleicht vom Arbeitgeber her nicht möglich wäre. Außerdem würde es keinem Mann schaden, ein paar Wochen mit seinem Kind zu verbringen, andernfalls „*hätte er vorher darüber nachdenken sollen, ob er ein Kind in die Welt setzt*“.

Emanzipation des Mannes

Acht von neun Vätern bezeichneten sich selbst als emanzipierte Männer. Unter *Emanzipation* wurden das Vertreten moderner Einstellungen, gegenseitige Unterstützung und eine egalitäre Aufteilung der Arbeit verstanden. Generell wurde Gleichberechtigung in privaten, sowie öffentlichen Bereichen gefordert.

[...] Ich bin schon gerne Mann [...], ich mache auch gerne richtige Männersachen, aber [...] ich verschließe mich auch nicht, typische Frauensachen zu machen, die mache ich auch gerne. Und würde auch gerne zu Hause bleiben [...]. [...] dass das für mich kein Problem ist. So bin ich. [...] Und auch zu Hause, da kann ich meinen Kopf frei machen und [...] den Stress, den ich im Büro habe, baue ich daheim ab. Das mache ich gerne. Arbeite gerne im Garten, das sind so Dinge. [...] (Vater E, 32 Jahre)

Vater I (34 Jahre) war völlig erstaunt, dass er nach seiner Emanzipation befragt wurde, denn „normalerweise“ würde diese Frage immer Frauen gestellt werden. Er fasste den Begriff Emanzipation etwas anders als üblich auf, denn er meinte, dass man als völlig emanzipierter Mann selbstständige Entscheidungen treffen und seinen eigenen Weg in jeder Hinsicht gehen könne. Im Falle eines emanzipierten Vaters, betonte er, dass dieser abgesehen von den Rahmenbedingungen alles könne und tue.

Vater A (33 Jahre) schätzte sich nicht als emanzipiert ein, denn er selber könne das schlecht beurteilen.

Der goldene Mittelweg wurde von Vater B (35 Jahre) und D (31 Jahre) gewählt.

Puuuhhh! (lacht) Denke schon. 50:50. 50 %, denke ich schon. Teilweise merke ich zwar selber, dass ich in klassische Rollen zurückfalle, aber ich glaube schon, ich halte mich schon für einigermaßen emanzipiert. (Vater B, 35 Jahre)

Bedeutung des Begriffes Emanzipation

Es gibt keine allgemeingültige Definition für diesen Begriff - für fast jeden bedeutete Emanzipation etwas anderes - daher werden im Anschluss die individuellen Vorstellungen über Emanzipation unkommentiert wiedergegeben.

[...] schwer zu sagen, ja das der Mann auch alles, die Frauensachen übernimmt. [...] (Vater A, 33 Jahre)

[...] wie man es halt umgekehrt bei Frauen versteht. Männer-Emanzipation ist für mich, dass man halt im Haushalt Hausarbeit macht und nicht sagt, ich komme heim, legt die Füße auf den Tisch und lasse meiner Frau alles machen. [...] dass man die Mitte trifft, irgendwie. (Vater B, 35 Jahre)

Emanzipierten Mann?! Würde ich mich schon bezeichnen [...] Das glaube ich schon, dass ich in dem Bezug nicht ein [...] altfaderischer, oder [...] einer vom alten Schlag, der sagt, ok das ist strickt ihre Rolle und das ist meine Rolle. [...] Miteinander geht es einfach leichter und grad auch in Bezug auf das Kind, ich teile da nicht die Frau in ihre Frauenrolle ein und den Mann in die Männerrolle. Das sollte aber auch gegenseitig sein, also die Frau sollte mich auch unterstützen in gewissen Sachen, genauso wie ich sie in ihren Sachen. Das sollte eigentlich ein Miteinander sein. [...] finde ich auch richtig. Sollte aber auch überall so sein, die Gleichberechtigung [...] z.B. bei Aufnahmeprüfungen, und so Sachen [...]. Es gibt ja auch viele Berufe, wo Frauen bevorzugt werden, vor einen Mann, [...] das kann auch nicht sein, weil Gleichberechtigung soll Gleichberechtigung sein. [...] (Vater C, 28 Jahre)

[...] dass ich schon zu meiner Meinung stehe bzw zu meinen Aussagen, zu meinen Gedanken, dass ich nicht aufgrund der Berufsbildung von meiner Frau, [...] gewisse Dinge hinnehme und sage ok, weil du mir das gelernt hast, jetzt nehme ich das hin, sondern dass ich schon sehr wohl meine Meinung dazu sage bzw. mein Statement dazu abgebe, wenn es mir notwendig erscheint, versuche das umzusetzen was ich mir denke. Aber schlussendlich lebt alles vom Kompromiss, gerade bei der Kindererziehung [...] führen glaube ich zwei Wege nach Rom. Also es gibt nicht [...] ein Richtig oder ein Falsch, sondern es gibt sicher zwei und mehrere Wege, wie man eine Situation meistern kann, bzw. wie man sein Ziel einfach erreichen kann. (Vater D, 31 Jahre)

Dass man zusammen hilft, vielleicht auch dass man nicht abgeneigt ist, Dinge zu machen, die vielleicht der Mann normalerweise nicht macht [...]. bei meinen Eltern hat es das noch nicht gegeben, dass mein Vater den Tisch abgeräumt hat. Für mich ist das selbstverständlich, dass ich das mache. Der Vater weiß nicht einmal wie man einen Geschirrspüler einschaltet. Das ist für mich ganz klar, dass ich auch Wäsche wasche, dass ich sauge, dass ich wische, das ist für mich ganz, ganz selbstverständlich [...]. Der (Vater) ist heimgekommen, war in der Werkstatt und hat Sachen repariert und das Haus aussagmoint und so, aber das Meiste hat meine Mutter gemacht. [...] Ich mache es auch gerne. Das gehört für mich zum Leben dazu. (Vater E, 32 Jahre)

Wir haben auch nicht so quasi das traditionelle Rollenbild; die Frau zu Hause mit Kind irgendwie, der Mann geht arbeiten und bringt das Geld nach Hause. [...] Wir sind beide nicht so erzogen worden. Wir teilen uns im Prinzip Haushaltsarbeiten auf, so weit wie möglich, ich meine hin und wieder ist halt ein bisschen mehr von meiner Frau, ich bin absolut begeistert von Hausarbeit, aber wenn ich mich hin und wieder drücken kann ist es nicht schlecht, aber wir versuchen es zumindest Halbe/Halbe aufzuteilen, wir werden es mit dem Kind großteils auch versuchen. Ich meine, von dem abgesehen, dass die Männer meist mehr verdienen[...]. Da ist dann das Finanzielle auch dabei, zusätzlich kommt das Biologische, mit dem Stillen, die ersten paar Monate, aber sonst versuchen wir das halbwegs fair und gleich auf beide aufzuteilen um beide Zeit mit dem Kind zu verbringen, bzw. die Zeit [...] weggehen kann oder irgendwas unternehmen kann [...]. Also wir versuchen so weit wie möglich gleichberechtigt irgendwie zu leben, sonst wären wir glaube ich beide unzufrieden. (Vater F, 29 Jahre)

Dass ich einfach die Situationen sehe in der Frauen bei uns leben, in der Männer bei uns leben, dass ich Sachen mache unabhängig von Mann/Frau, das ist für mich nicht. Dass ich der Meinung bin, dass jede Form der Arbeit, auch die Kinderbetreuung sowohl von dem einen, als auch von dem anderen in gleich guter Qualität, ich glaube, dass es da nicht, das ist da die Frauenarbeit, das ist da die Männerarbeit. Ich sehe überhaupt keinen Job, auch nicht die Schwerstarbeiter, die ausschließlich nur für Männer sind. [...] unabhängig vom Geschlecht ist also alles möglich. [...] (Vater G, 42 Jahre)

[...] nicht so, dass nur die Frau daheim kocht und ich komme am Abend heim, setze mich hin und solche Sachen. Das glaube ich schon, dass ich für eine Gleichberechtigung innerhalb der Familie bin, sofern unsere Kinder uns das erlauben. (Vater H, 32 Jahre)

[...] in terms of as a father I guess I do a lot of things that most fathers don't, [...] I really feel I actually I am a father, and I am involved, I do things that fathers should do and not only mothers. They should be [...] time, and activities with our children, and I think that is

important that respect, yes, I am but again, there are always constraints, work constraints, societal constraints I can mention, which make things little harder [...]. (Vater I, 34 Jahre)

In den meisten Ausführungen zeigte sich, dass traditionelle Rollenbilder aufgebrochen werden und auf Gleichberechtigung beider Geschlechter gesetzt wird.

Zusammenfassung der Interviewergebnisse

Grundsätzlich wurde von den befragten Männern das von Sozialminister Erwin Buchinger (SPÖ) geplante Papamonat positiv bewertet. Unbedingt geregelt werden müssen der Kündigungsschutz und eine finanzielle Abgeltung. Der Vaterschutzmonat sollte jedoch nicht verpflichtend sein. Der Papamonat wurde nicht als Unterstützung für Frauen, die wieder in den Beruf einsteigen möchten und ebenso wenig als Anreiz für vermehrte Väterkarenz gesehen.

Als Gründe für die geringe Inanspruchnahme der Väterkarenz wurden hauptsächlich finanzielle Aspekte angeführt, weil in den meisten Familien der Mann der Hauptverdiener sei. Außerdem wurden die Ursachen in der gesellschaftlichen Situation, in der Ablehnung durch den Vater und in den beruflichen Barrieren gesehen. Unter ersterem wurden vor allem traditionelle Rollenbilder und Klischees verstanden. Väter lehnen Väterkarenz und vermehrte Kinderbetreuung deshalb ab, weil die Karriere vorgehe. Unter beruflichen Barrieren wurden die raue, harte Arbeitswelt, Angst um den Arbeitsplatz und eine negative Einstellung seitens der Arbeitgeber als bedeutendste Hindernisse angegeben. Die Mehrheit der Gesprächspartner möchte nicht auf die Rolle des Ernährers reduziert werden, sondern sich als präsenter und engagierter Vater am Familienleben beteiligen, auch wenn sie die Väterkarenz nicht in Anspruch nehmen. Zwei Väter jedoch teilten sich die Karenz mit deren Frauen und einer machte Gebrauch vom Teilzeitkarenzmodell. Das Bedürfnis nach einer guten Vater-Kind-Beziehung und aktiver Anteilnahme am Familienleben wurde in allen Interviews thematisiert, die praktische Umsetzung sei jedoch schwierig.

Nicht nur viele Frauen streben Emanzipation an, auch die befragten Väter taten dies. Fast alle sahen sich als emanzipierte Männer, wobei unter Emanzipation vor allem das Ablegen traditioneller Geschlechterrollen und eine egalitäre Aufteilung von Familien- und Hausarbeit verstanden wurde.

Quantitative Ergebnisdarstellung der Fragebogenerhebung

Für die statistische Analyse wurden zunächst alle fehlenden Werte mit Null (0...nicht angekreuzt) codiert und die Antworthäufigkeiten in den einzelnen Fragenkategorien gemäß der beiden Haupteffekte Geschlecht und Kinder ja/nein mittels Fisher-Exakt-Tests verglichen. Generell wurde ein Signifikanzniveau von 5% angenommen; eine Alpha-Adjustierung wurde nicht vorgenommen, da die Unterschiede nur explorativ interpretiert werden. (Die Autorin weist allerdings darauf hin, dass aufgrund der großen Anzahl getesteter Hypothesen und der damit einhergehenden Alpha-Kumulierung nur bei Signifikanzen $<0,001$ von gesicherten Unterschieden gesprochen werden kann.)

Die befragten Personen machten in Bezug zur Frage „Wie haben sie Ihre eigenen Eltern erlebt?“ folgende Angaben;

Tab. 18: F1; Erleben der eigenen Eltern

F1	Frauen	Männer	Ohne Kind	Mit Kind	p-Werte	
					Frau vs. Mann	Ohne vs. Mit Kind
Autoritärer Vater	130 (26,6 %)	52 (31,5 %)	130 (26,8 %)	45 (29,0 %)	0,229	0,605
Autoritäre Mutter	76 (15,5 %)	21 (12,7 %)	67 (13,8 %)	30 (19,4 %)	0,448	0,096
Ohne Vater aufgewachsen	28 (5,7 %)	6 (3,6 %)	21 (4,3 %)	11 (7,1 %)	0,417	0,202
Ohne Mutter aufgewachsen	0 (0,0 %)	3 (1,8 %)	3 (0,6 %)	0 (0,0 %)	0,016	1,000
Hatte aktiven Vater	139 (28,4 %)	45 (27,3 %)	145 (29,9 %)	38 (24,5 %)	0,841	0,221
Hatte aktive Mutter	181 (37,0 %)	55 (33,3 %)	185 (38,1 %)	50 (32,3 %)	0,453	0,213
Wenig Zeit seitens Mutter	55 (11,2 %)	11 (6,7 %)	42 (8,7 %)	24 (15,5 %)	0,101	0,022
Wenig Zeit seitens Vater	182 (37,2 %)	58 (35,2 %)	180 (37,1 %)	57 (36,8 %)	0,709	1,000
Eltern waren gleiche	141 (28,8 %)	61 (37,0 %)	143 (29,5 %)	55 (35,5 %)	0,052	0,164

Bezugspersonen						
Hauptbezugsperson: Mutter	274 (56,0 %)	83 (50,3 %)	270 (55,7 %)	80 (51,6 %)	0,207	0,405
Hauptbezugsperson: Vater	22 (4,5 %)	5 (3,0 %)	22 (4,5 %)	5 (3,2 %)	0,503	0,647

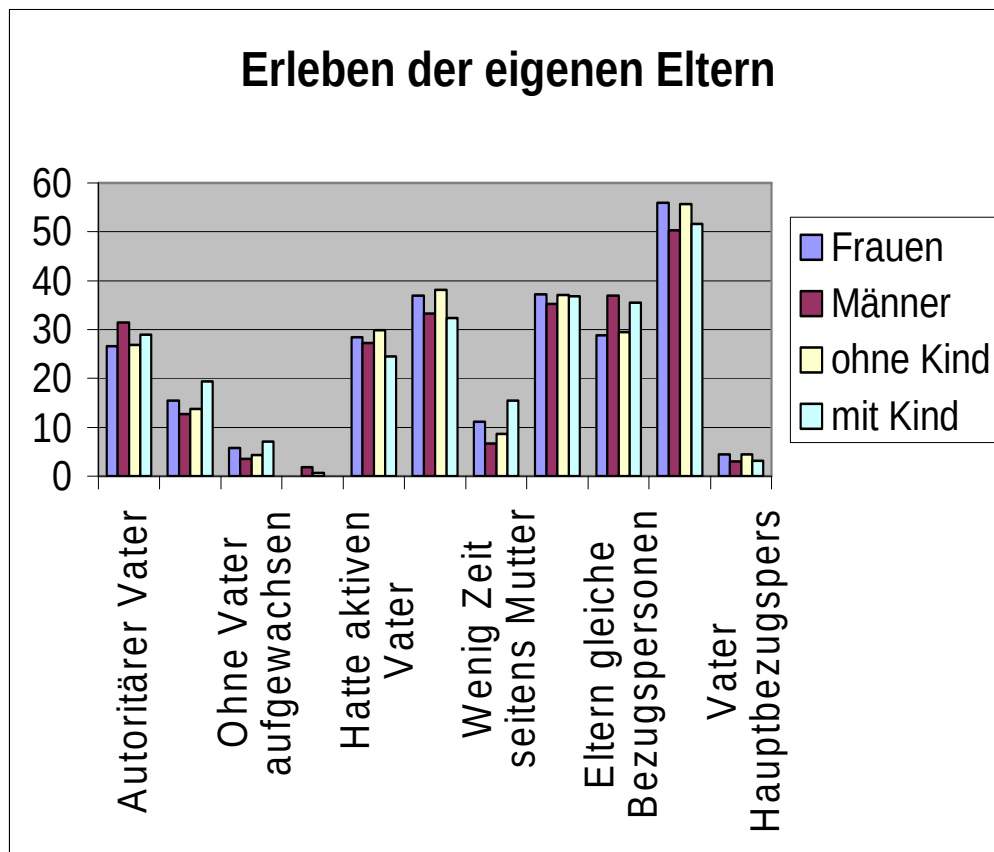


Abb. 2: F1; Erleben der eigenen Eltern

Im Hinblick auf die Kategorie „Wenig Zeit seitens Mutter“ ergab sich ein signifikanter Unterschied ($p=0,022$) zwischen Personen ohne vs. mit Kind, nicht jedoch zwischen den Geschlechtern. Mehr TeilnehmerInnen mit Kind (15,5 %) bejahten diese Aussage. Nach den Geschlechtern getrennt, zeigte sich, dass dieser Unterschied nur bei den Männern signifikant war ($p=0,038$). Hierbei kreuzten mehr Teilnehmer mit Kind (13,7 %) als ohne Kind (3,6 %) diese Antwortalternative an.

Bei der Kategorie „Bin ohne Mutter aufgewachsen“ ergab sich ein signifikanter Unterschied ($p=0,016$) zwischen Frauen und Männern. Keine Frau gab an, ohne Mutter aufgewachsen zu sein, 3 (1,8 %) Männer hingegen bejahten diese Aussage.

Die nun folgenden Fragen konnten jene TeilnehmerInnen beantworten, die entweder Kinder haben oder noch planen welche zu bekommen. Auf die Frage „Wie möchten Sie als Mutter bzw. als Vater selbst Ihre Mutter- bzw. Ihre Vaterrolle ausüben, bzw. wie üben Sie derzeit diese Rolle aus, bzw. wie haben sie diese Rolle ausgeübt?“ antworteten die Befragten wie in Tab. 19 bzw. Abb. 3 dargestellt.

Tab. 19: F2; Ausüben der eigenen Mutter- oder Vaterrolle

F2	Frauen	Männer	Ohne Kind	Mit Kind	p-Werte	
					Frau vs. Mann	Mit vs. Ohne Kind
Aktiver Elternteil	248 (50,7 %)	75 (45,5 %)	207 (42,7 %)	111 (71,6%)	0,280	<0,001
Alle Aufgaben mit PartnerIn teilen	268 (54,8 %)	76 (46,1 %)	263 (54,2 %)	75 (48,4 %)	0,058	0,230
Bin Familien-ernährerIn	24 (4,9 %)	12 (7,3 %)	7 (1,4 %)	29 (18,7 %)	0,242	<0,001
Kann und mache alles (außer Männer: Stillen)	65 (13,3 %)	53 (32,1 %)	57 (11,8 %)	59 (38,1 %)	<0,001	<0,001
Anfangs braucht Kind Mutter, später kann sich Vater einbringen	35 (7,2 %)	26 (15,8 %)	34 (7,0 %)	25 (16,1 %)	0,002	0,001
Weiß noch nicht, wie das sein wird	46 (9,4 %)	15 (9,1 %)	60 (12,4 %)	0 (0,0 %)	1,000	<0,001

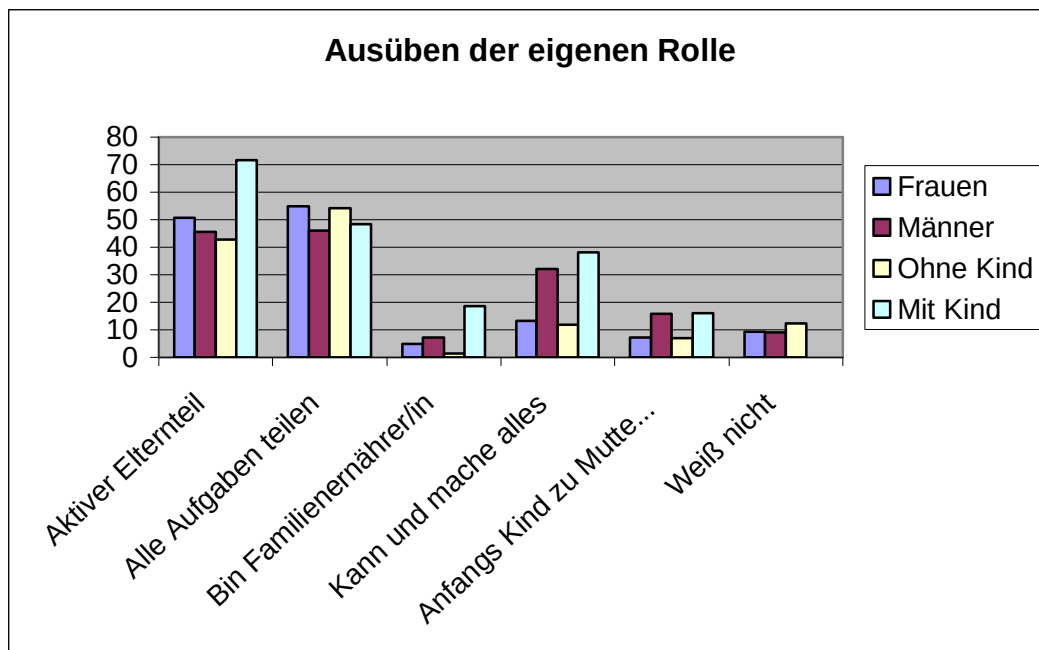


Abb. 3: F2; Ausüben der eigenen Mutter- oder Vaterrolle

Hinsichtlich aller Antwortalternativen bis auf die zweite, „Alle Aufgaben mit PartnerIn teilen“, ergaben sich signifikante Unterschiede zwischen den TeilnehmerInnen mit und ohne Kind dahingehend, dass alle Kategorien bis auf die letzte („Weiß noch nicht, wie das sein wird“) von Personen mit Kindern deutlich mehr bejaht wurden. Betrachtet man diese Subkategorien nun nach dem Geschlecht getrennt, so zeigt sich, dass bei der Antwortalternative „Aktive Mutter, aktiver Vater“ ein signifikanter Unterschied sowohl bei den Frauen ($p < 0,001$) resultierte, wobei mehr Teilnehmerinnen mit Kind (76,0 %) als ohne Kinder (44,1%) diese Antwortalternative ankreuzten als auch bei den Männern ($p = 0,004$), wo ebenfalls mehr Teilnehmer mit Kind (62,7 %) als ohne Kinder (38,2 %) dieser Aussage zustimmten. Sowohl Kategorie „Bin FamilienernährerIn“ ($p < 0,001$) als auch Kategorie „Kann und mache alles (außer Männer: Stillen)“ ($p < 0,001$) zeigen signifikante Unterschiede bei beiden Geschlechtern. In beiden Fällen wurden die Kategorien von mehr TeilnehmerInnen mit Kind (Frauen: Familienernährerin - 18,3 %, Mache alles - 32,7 %; Männer: Familienernährer - 19,6 %, Mache alles - 49,0%) als ohne Kind (Frauen: Familienernährerin 1,3 %, Mache alles- 8,0 %; Männer: Familienernährer -1,8 %, Mache alles - 24,5 %) bejaht. Die Kategorie „Am Anfang braucht das Kind die Mutter, später kann sich der Vater einbringen“, ergab einen signifikanten Unterschied nur bei den weiblichen Teilnehmerinnen ($p = 0,007$). Dieser Antwortalternative stimmten mehr Frauen mit Kindern (13,5 %) als ohne Kinder (5,1 %) zu. Bei der Kategorie „Weiß noch nicht, wie das sein wird“ ergaben sich wieder bei beiden Geschlechtern signifikante Unterschiede (weiblich: $p < 0,001$, männlich:

p=0,003). Diese Subkategorie wurde von Frauen und Männern ohne Kinder (weiblich: 12,0 %, männlich:13,6 %) deutlich mehr bejaht als von Personen mit Kindern (beide Geschlechter: 0,0 %), weil diejenigen die bereits Kinder haben, natürlich schon Erfahrung mit der Karenzsituation gemacht haben.

Bei der Frage „Auf welche Weise wird/hat sich das Leben durch das Kind/die Kinder verändern/verändert?“ ergab sich folgende Verteilung.

Tab. 20: F3; Veränderung des Lebens durch das Kind/ die Kinder

F3	Frauen	Männer	Ohne Kind	Mit Kind	p-Werte	
					Frau vs. Mann	Mit vs. Ohne Kind
An neuen Lebensrhythmus gewöhnen	372 (76,1 %)	108 (65,5%)	342 (70,5 %)	129 (83,2%)	0,011	0,002
Partner lernen sich von neuer Seite kennen	264 (54,0 %)	74 (44,8 %)	252 (52,0 %)	79 (51,0 %)	0,047	0,854
Weniger Zeit für Partnerschaft	207 (42,3 %)	49 (29,7 %)	165 (34,0 %)	85 (54,8 %)	0,004	<0,001
Weniger Zeit für Freunde	193 (39,5 %)	72 (43,6 %)	193 (39,8 %)	69 (44,5 %)	0,360	0,304
Weniger arbeiten, um mehr mit Familie sein zu können	135 (27,6 %)	34 (20,6 %)	121 (24,9 %)	44 (28,4 %)	0,081	0,400
Bekanntenkreisvergrößerung	56 (11,5 %)	28 (17,0 %)	37 (7,6 %)	46 (29,7 %)	0,080	<0,001

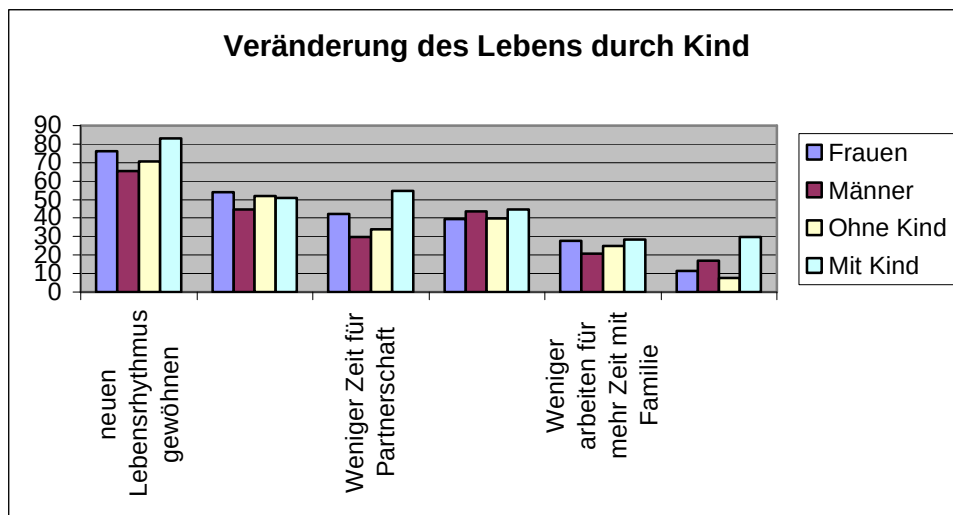


Abb. 4: F3; Veränderung des Lebens durch das Kind/ die Kinder

Signifikante Unterschiede zwischen den TeilnehmerInnen ohne vs. mit Kind zeigten sich bei den drei Behauptungen „An neuen Lebensrhythmus gewöhnen müssen“ ($p=0,002$), „Weniger Zeit für Partnerschaft“ ($p<0,001$) und „Vergrößerung des Bekanntenkreises“ ($p<0,001$) dahingehend, dass alle diese Antwortkategorien von Personen mit Kindern deutlich mehr bejaht wurden. Betrachtet man diese Subkategorien getrennt nach dem Geschlecht, so zeigen sich in den drei Kategorien „An neuen Lebensrhythmus gewöhnen müssen“ (weiblich: $p=0,009$, männlich: $p=0,032$), „Weniger Zeit für Partnerschaft“ (weiblich: $p=0,001$, männlich: $p<0,001$) und „Vergrößerung des Bekanntenkreises“ (weiblich: $p<0,001$, männlich: $p=0,001$) signifikante Unterschiede bei beiden Geschlechtern, wobei wesentlich mehr Männer (78,4 %) und Frauen (85,6 %) mit Kindern als ohne Kinder (weiblich: 73,3 %; männlich: 60,9 %) der Subkategorie „An neuen Lebensrhythmus gewöhnen müssen“ zustimmten. Auch den restlichen beiden Antworten stimmten mehr Frauen und Männer mit Kindern (weiblich: 56,7 %, 27,9 %, männlich: 51,0 %, 33,3 %) zu als Personen ohne Kinder (weiblich: 38,0 %, 7,0 %, männlich: 20,9 %, 10,0 %). Ein signifikanter Unterschied zwischen Frauen und Männer ergab sich bei der Behauptung „Partner lernen sich von einer neuen Seite kennen“ ($p=0,047$), wobei mehr Frauen glaubten bzw. die Erfahrung gemacht haben, dass sich die Partner von einer neuen Seite kennen lernen (54,0 %).

Als sonstige Gründe für die Veränderung des eigenen Lebens durch ein Kind wurden von den Frauen „am Anfang wenig Zeit für sich selbst“ (2), „keine Möglichkeit Geld zu verdienen, bescheidene finanzielle Verhältnisse, aber das Wunderbare: Nie Langeweile, sondern viel Freude und Glück verspürt“, „aus dem beruflichen Leben rausgefallen“, „Autonomieverlust“, „Bereicherung der Partnerschaft“ (2), „Beziehung wird auf eine harte

Probe gestellt“ (2), „weniger Zeit für Intimität mit dem Partner“, „Dauerbelastung, dafür die Chance, sehr viel zu lernen“, „eine neue Sichtweise auf das Leben und Umorientierung“, „Herausforderung“, „Kinder als Bereicherung“ (2), „Verschiebung der Perspektiven, Wertigkeiten und Lebensschwerpunkte“ (4), Widersprüchlichkeiten wie, „durch Kind wird sich fast alles zum Negativen hin ändern“ und „Kinder machen das Leben erst wirklich lebenswert - man erlebt alles viel intensiver“ (2), „Mehr arbeiten, um Familie ernähren zu können“, „mehr Verantwortung“ (3), „neue Rolle (als Mutter), neue Art von Beziehung: das Kind versorgen, sich kümmern“, „verändertes Selbstbild“, „Verlust des alten, kinderlosen Freundeskreises“, „viel Neues, Spannendes erleben und erlernen – im positiven und negativem Sinn“ (2) und „weniger Geld“ genannt.

Die Männer ergänzten folgendes: „eine wunderbare Erfahrung reicher werden“, „Verantwortungsbewusstsein für die Familie übernehmen“, „viel Freude, Abwechslung und Liebe“ und als einzige negative Veränderung im Leben wurde „weniger Zeit für sich selbst“ angeführt.

Gefragt nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wenn das Kind 2 Jahre alt ist/wäre, ergab sich eine im Anschluss dargestellte Verteilung;

Tab. 21: F4; Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wenn das Kind 2 Jahre alt ist/wäre

F4	Frauen	Männer	Ohne Kind	Mit Kind	p-Werte	
					Frau vs. Mann	Mit vs. Ohne Kind
Beide arbeiten Teilzeit	96 (19,6 %)	42 (25,5 %)	88 (18,1 %)	48 (31,0 %)	0,123	0,001
PartnerIn Teilzeit, ich voll	32 (6,5 %)	59 (35,8 %)	57 (11,8 %)	30 (19,4 %)	<0,001	0,022
PartnerIn voll, ich Teilzeit	223 (45,6%)	16 (9,7 %)	193 (39,8 %)	41 (26,5 %)	<0,001	0,003
Beide Vollzeit, Kind in Betreuung	58 (11,9 %)	19 (11,5 %)	63 (13,0 %)	15 (9,7 %)	1,000	0,324
PartnerIn soll bis zum Schuleintritt zu Hause bleiben	4 (0,8 %)	27 (16,4 %)	12 (2,5 %)	18 (11,6 %)	<0,001	<0,001
Bis Schuleintritt - ich zu Hause	34 (7,0 %)	4 (2,4 %)	23 (4,7 %)	14 (9,0 %)	0,033	0,073

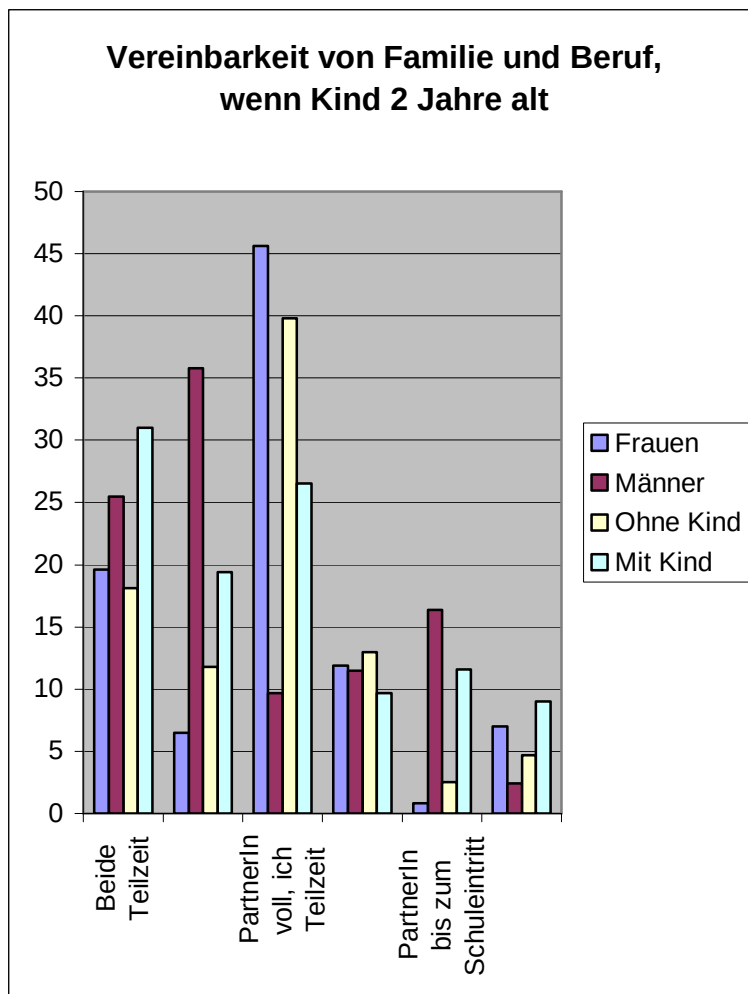


Abb. 5: F4; Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wenn das Kind 2 Jahre alt ist/wäre

Bezüglich der Möglichkeiten „Beide arbeiten Teilzeit“ ($p=0,001$), „PartnerIn arbeitet Teilzeit, ich arbeite voll“ ($p=0,022$), „PartnerIn arbeitet voll, ich arbeite Teilzeit“ ($p=0,003$) und „Mein(e) PartnerIn soll bis zum Schuleintritt zu Hause bleiben“ ($p<0,001$) resultierten zwischen TeilnehmerInnen ohne vs. mit Kind signifikante Unterschiede, dahingehend dass bei den ersten beiden Antwortalternativen bedeutend mehr Personen mit Kindern dieser Antwortalternativen zustimmten. Die Kategorie „PartnerIn arbeitet voll, ich arbeite Teilzeit“ bejahten mehr TeilnehmerInnen ohne Kind und die Kategorie „PartnerIn soll bis zum Schuleintritt zu Hause bleiben“ wurde wiederum von mehr Personen mit Kindern bejaht. Betrachtet man die signifikanten Subkategorien nun nach dem Geschlecht, so zeigen sich bei „PartnerIn arbeitet Teilzeit, ich voll“ ($p=0,002$) und „PartnerIn arbeitet voll, ich arbeite Teilzeit“ ($p=0,007$) signifikante Unterschiede in der Gruppe der weiblichen Befragten. Wesentlich mehr Frauen mit Kind (30,8 %) als ohne Kind (16,6 %) befürworteten die erste und mehr Frauen ohne Kind (48,9 %), als mit Kind (33,7 %) die dritte Antwortalternative. In

Hinblick auf die Subkategorie „PartnerIn soll bis zum Schuleintritt zu Hause bleiben“ ergab sich ein signifikanter Unterschied bei den Männern. Hierbei kreuzten mehr Teilnehmer mit Kind (33,3 %) als ohne Kind (8,2 %) diese Antwortalternative an. In Hinblick auf die Kategorie „Bis zum Schuleintritt bleibe ich zu Hause“ unterschieden sich die Männer signifikant von den Frauen ($p=0,033$). Wesentlich mehr Männer (16,4 %) pflichteten dieser Behauptung bei.

Die fünfte Frage „Würden Sie Väterkarenz in Anspruch nehmen, bzw. haben Sie Väterkarenz in Anspruch genommen?“ wurde ausschließlich den männlichen Teilnehmern gestellt. Insgesamt 15 Frauen beantworteten diese Frage irrtümlich. Die Männer antworteten wie in der Tabelle dargestellt.

Tab. 22: F5; Inanspruchnahme der Väterkarenz bei Männern nachgefragt

F5	Männer	Ohne Kind	Mit Kind	p-Wert
				Mit vs. Ohne Kind
Habe Vollzeitkarenz in Anspruch genommen	3 (1,8 %)	²	3 (1,9 %)	
Werde Vollzeitkarenz in Anspruch nehmen	28 (17,0 %)	25 (5,2 %)	4 (2,6 %)	0,266
Habe Teilzeitkarenz in Anspruch genommen	4 (2,4 %)		3 (1,9 %)	
Werde Teilzeitkarenz in Anspruch nehmen	31 (18,8 %)	30 (6,2 %)	2 (1,3 %)	0,011
Nein, weil Gehalt von Partnerin zu gering	26 (15,8 %)	9 (1,9 %)	19 (12,3 %)	<0,001
Nein, unmöglich in meinem Job	33 (20 %)	12 (2,5 %)	22 (14,2 %)	<0,001
Nein, Karenz traue ich mir nicht zu/habe ich mir nicht zugetraut	8 (4,8 %)	5 (1,0 %)	3 (1,9 %)	0,409
Nein, möchte Partnerin nicht/hätte Partnerin nicht gewollt	5 (3,0 %)	1 (0,2 %)	4 (2,6 %)	0,014
Nein, unvorstellbar	11 (6,7 %)	14 (2,9 %)	4 (2,6 %)	1,000

² Bei den Analysen F5 und F6 fehlende Werte beruhen darauf, dass einige UntersuchungsteilnehmerInnen irrtümlicherweise angaben, in Karenz gewesen zu sein, bzw. deren Partner, obwohl sie kein Kind haben. Deshalb ist auch kein Vergleich mit/ohne Kind möglich.

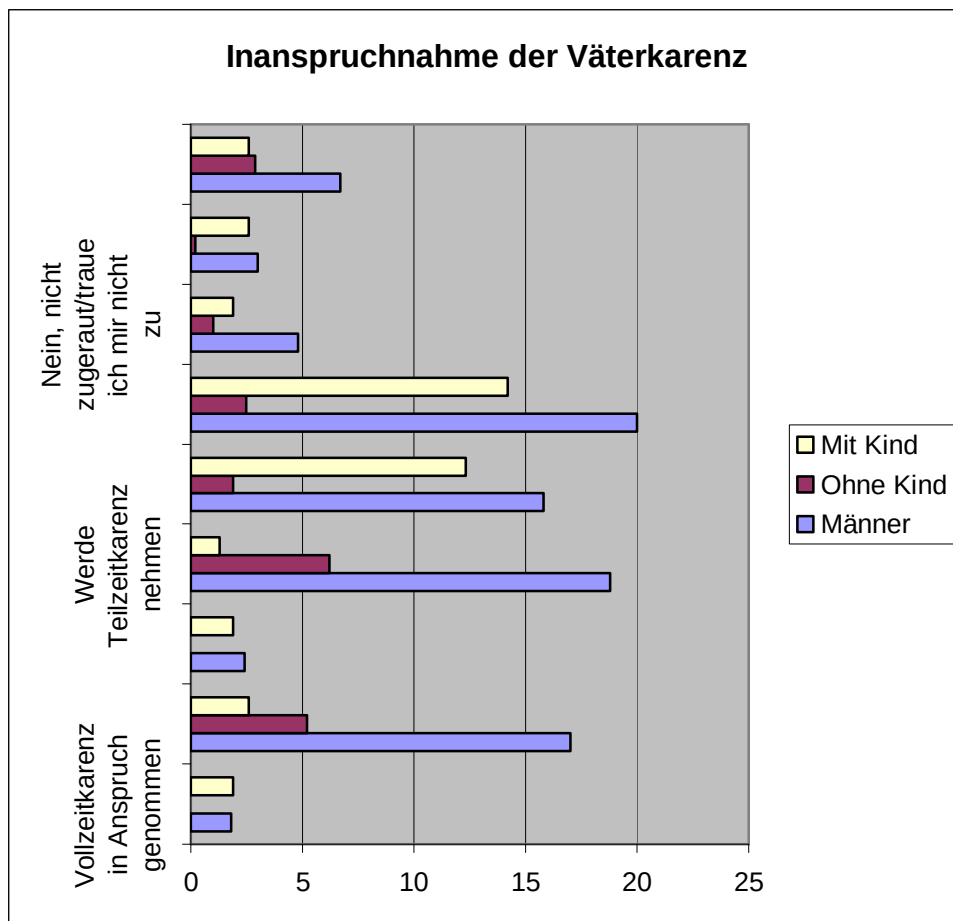


Abb. 6: F5; Inanspruchnahme der Väterkarenz

Im Hinblick auf die Kategorien „Werde Teilzeitkarenz in Anspruch nehmen“ ($p=0,011$), „Nein, weil Gehalt von Partnerin zu gering“ ($p<0,001$), „Nein, unmöglich in meinem Job“ ($p<0,001$) und „Nein, möchte meine Partnerin nicht/hätte meine Partnerin nicht gewollt“ ($p=0,014$), ergaben sich signifikante Unterschiede zwischen Teilnehmern ohne vs. mit Kind, dahingehend dass mehr Männer ohne Kind (6,2 %) angaben, dass sie Teilzeitkarenz in Anspruch nehmen werden; mehr Männer mit Kind gaben die Antwortalternativen „Nein, weil das Gehalt von Partnerin zu gering ist/war“ (12,3 %), „Nein, unmöglich in meinem Job“ (14,2 %), „Nein, möchte meine Partnerin nicht/hätte meine Partnerin nicht gewollt“ (2,6 %), an.

Die sechste Frage „Soll Ihr Partner Väterkarenz in Anspruch nehmen bzw. hat Ihr Partner Väterkarenz in Anspruch genommen?“ wurde ausschließlich weiblichen Teilnehmerinnen gestellt. 8 Männer beantworteten sie jedoch irrtümlicherweise. Die Verteilung der Antworten von den Frauen wird in Tab. 23 dargestellt.

Tab. 23: F6; Inanspruchnahme der Väterkarenz bei Frauen nachgefragt

F6	Frauen	Ohne Kind	Mit Kind	p-Wert
				Mit vs. Ohne Kind
Ja, er war in Vollzeitkarenz	8 (1,6 %)		4 (2,6 %)	
Ja, er wird/soll in Vollzeitkarenz gehen	76 (15,5 %)	71 (14,6 %)	3 (1,9 %)	<0,001
Ja, er war in Teilzeitkarenz	11 (2,2 %)		5 (3,2 %)	
Ja, er wird/soll in Teilzeitkarenz gehen	152 (31,1%)	145 (29,9 %)	5 (3,2 %)	<0,001
Nein, weil mein Gehalt zu gering	64 (13,1 %)	31 (6,4 %)	34 (21,9 %)	<0,001
Nein, unmöglich in seinem Job	62 (12,7 %)	25 (5,2 %)	39 (25,2 %)	<0,001
Eine Karenz traut er sich nicht zu/hat er sich nicht zugetraut	11 (2,2 %)	3 (0,6 %)	8 (5,2 %)	0,001
Möchte ich nicht/hätte ich nicht gewollt	59 (12,1 %)	42 (8,7 %)	17 (11,0 %)	0,425
Nicht vorstellbar seitens des Mannes	39 (8,0 %)	13 (2,7 %)	26 (16,8 %)	<0,001

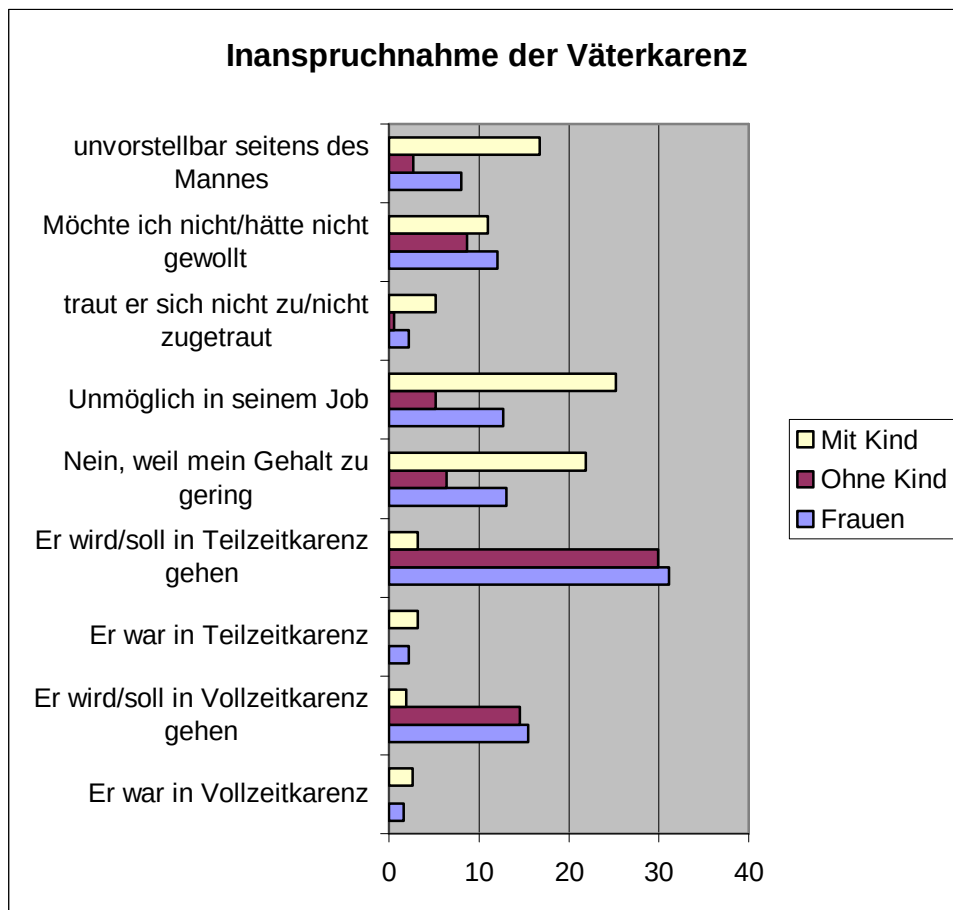


Abb. 7: F6; Inanspruchnahme der Väterkarenz

Hinsichtlich der Kategorien „Ja, er wird/soll in Vollzeitkarenz gehen“, „Ja, er wird/soll in Teilzeitkarenz gehen“, „Nein, weil mein Gehalt zu gering“, „Nein, unmöglich in seinem Job“, „Eine Karenz traut er sich nicht zu/hat er sich nicht zugetraut“ und „Nicht vorstellbar seitens des Mannes“ ergaben sich signifikante Unterschiede zwischen den Teilnehmerinnen ohne vs. mit Kind. Von signifikant mehr Teilnehmerinnen ohne Kind kam das Argument „Ja, er wird/soll in Vollzeitkarenz gehen“ (14,6 %) sowie das Argument „Ja, er wird/soll in Teilzeitkarenz gehen“ (29,9 %). Gegen eine Karenz der Männer, weil das eigene Gehalt zu gering ist (21,9 %) und weil es unmöglich in seinem Job sei (25,2 %), waren mehr Frauen mit Kind. Die Meinungen, „Eine Karenz traut er sich nicht zu/hat er sich nicht zugetraut“ (5,2 %) und „Nicht vorstellbar seitens des Mannes“ (16,8 %), wurden ebenfalls von mehr Frauen mit Kind angekreuzt.

Die Frage „Würden/Hätten Sie/Ihr Partner einen „Papamonat“ in Anspruch nehmen/genommen?“ wurde wie folgt beantwortet.

Tab. 24: F7; Inanspruchnahme „Papamonat“

F7	Frauen	Männer	Ohne Kind	Mit Kind	p-Werte	
					Frau vs. Mann	Mit vs. Ohne Kind
Tolle Idee, ja	180 (36,8 %)	68 (41,2 %)	173 (35,7 %)	69 (44,5 %)	0,354	0,057
Ja, wenn keine beruflichen Nachteile	179 (36,6 %)	39 (23,6 %)	159 (32,8 %)	55 (35,5 %)	0,002	0,558
Ja, wenn keine finanziellen Nachteile	151 (30,9 %)	25 (15,2 %)	135 (27,8 %)	39 (25,2 %)	<0,001	0,536
Ja, bei geregelter Kündigungsschutz und Entlohnung	196 (40,1 %)	51 (30,9 %)	183 (37,7 %)	60 (38,7 %)	0,041	0,849
Nein; 1 Monat viel zu kurz	34 (7,0 %)	20 (12,1 %)	29 (6,0 %)	23 (14,8 %)	0,049	0,001
Nein, weil..	12 (2,5 %)	7 (4,2 %)	10 (2,1 %)	9 (5,8 %)	0,282	0,027

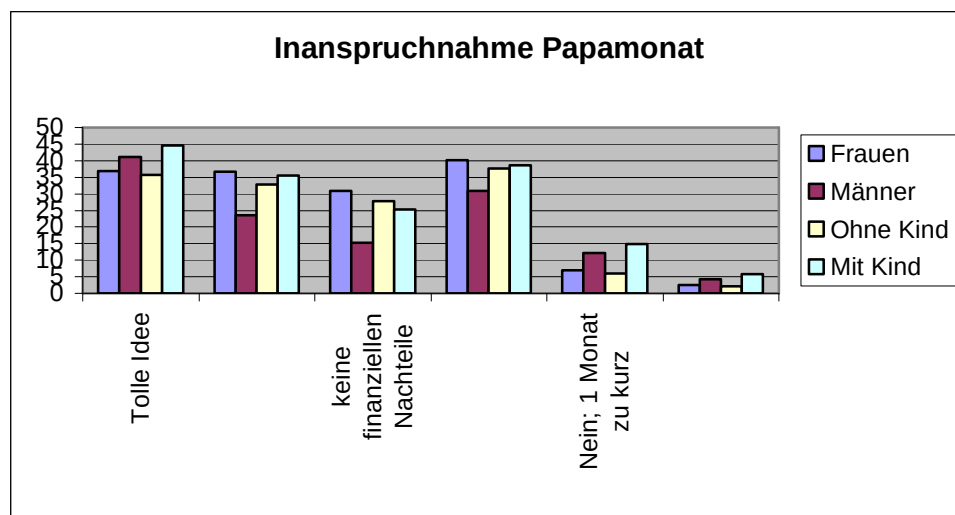


Abb. 8: F7; Inanspruchnahme „Papamonat“

In Hinblick auf die beiden Kategorien „Nein; weil ein Monat viel zu kurz ist“ ($p=0,001$) und „Nein, weil...“ ($p=0,027$) resultierten signifikante Unterschiede zwischen den

TeilnehmerInnen ohne vs. mit Kind dahingehend, dass beide Subkategorien von mehr Personen mit Kindern angekreuzt wurden. Getrennt nach dem Geschlecht zeigt sich ein signifikanter Unterschied bei den Frauen ($p=0,001$) in der Subkategorie „Nein; weil ein Monat viel zu kurz ist“. Hierbei gaben mehr Frauen mit Kind (14,4 %) als ohne Kind (4,5 %) diese Antwortalternative an.

Bezüglich der Kategorie „Ja, wenn keine beruflichen Nachteile“ resultierte ein signifikanter Unterschied ($p=0,002$) zwischen Frauen und Männer. Mehr Frauen (36,6 %) als Männer (23,6 %) waren der Meinung, dass ihr Partner einen Papamonat in Anspruch nehmen würde oder genommen hätte, wenn dieser keine beruflichen Nachteile nach sich ziehe. Hinsichtlich der Aussage „Ja, wenn keine finanziellen Nachteile“ ergab sich ebenfalls ein signifikanter Unterschied ($p<0,001$) zwischen den beiden Geschlechtern. Für eine Inanspruchnahme des Papamonats, wenn kein finanzieller Nachteil entstehe, sprachen sich wieder mehr Frauen (30,9 %) als Männer (15,2 %) aus. Die Zustimmung „Ja, wenn Kündigungsschutz und Entlohnung geregelt“ ergab ebenso signifikant unterschiedliche Ergebnisse ($p=0,041$) bei Frau und Mann. Im Verhältnis gesehen konnte sich eine größere Anzahl Frauen (40,1 %) vorstellen, dass ihr Partner den Papamonat bei geregelter Kündigungsschutz und geregelter Entlohnung in Anspruch nehme.

Als andere Gründe, die gegen einen Papamonat sprechen, wurden von den 12 (2,5 %) Frauen, „Job erlaubt es nicht, weil selbstständig“ (2), „ja, aber ein Monat ist zu kurz“, „eine Woche am Anfang reicht, besser dann in Karenz gehen, wenn die Frau wieder arbeiten gehen kann“, „nein, weil er in Karenz geht“, „keine Ahnung, was ein Papamonat ist“, „der Beruf für ihn zu wichtig war“, geschieden und er in einer anderen Stadt gewohnt hat“, „nein, weil lächerlich (bei diesem Namen komme ich mir verarscht vor)“, „war nie ein Thema bei uns“, „nein, weil ihm das zu anstrengend gewesen wäre“ und „Nein, weil lange genug Urlaub aufgespart werden kann (der Geburtstermin ist schließlich bekannt) und einzelne freie Tage nach Bedarf später sinnvoller sind. Anfangs kümmern sich ohnehin alle (Verwandte, Familie, Freunde,...) um Mutter und Kind“ genannt.

Bei „Nein, weil..“ gaben 7 (4,2 %) Männer folgendes an; „der Beruf erfordert 100 %“, „unmöglich in meinem Job“, „keine Ahnung, was ein Papamonat ist“ (2), „ich ohnehin zu Hause sein wollte (Selbständigkeit mit Homeoffice - Arbeitsform der jüngeren Generation, die in kaum einer der obigen Fragen berücksichtigt wurde)“, und „Nein, weil Selbstständigkeit“.

Die befragten Personen machten in Bezug auf die Frage „Ich sehe mich selbst als ...% emanzipiert“ folgende Angaben;

Tab. 25: Emanzipation – Mittelwerte

	Mittelwert (Standardabweichung)
Frauen mit Kind	78,3 (16,3)
ohne Kind	76,4 (16,5)
Männer mit Kind	79,2 (20,0)
ohne Kind	76,6 (23,6)
Gesamt	77,0 (18,1)

Tab. 26: Emanzipation; F Werte (mit Hypothesen- und Fehlerfreiheitsgrad) und p-Werte

	F-Werte (mit df und Fehler)	p-Werte
Geschlecht	0,074 (1, 615)	0,785
mit/ohne Kind	1,429 (1, 615)	0,232
Geschlecht * mit/ohne Kind	0,038 (1, 615)	0,846

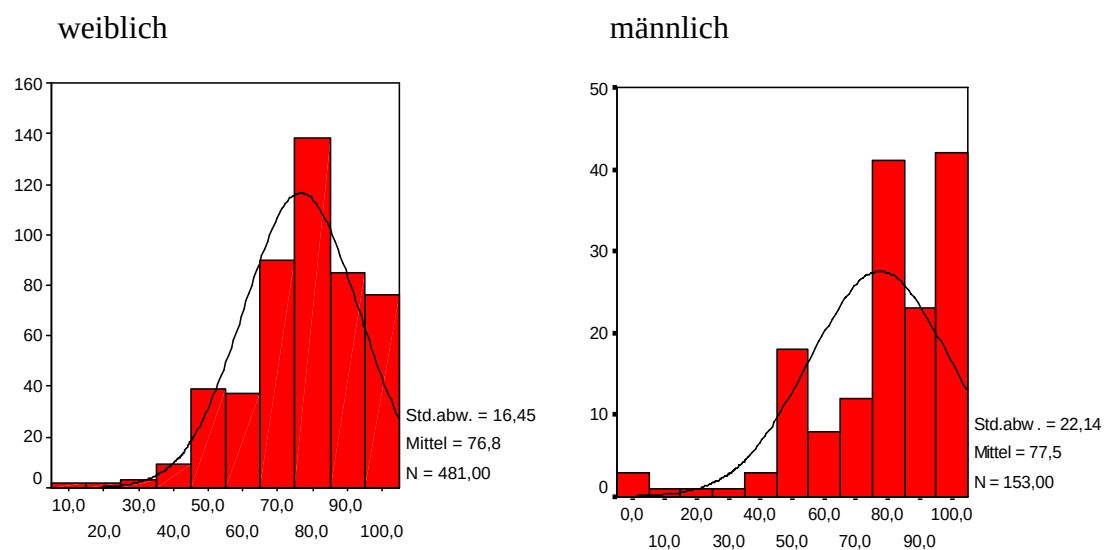


Abb. 9: Emanzipation

Unabhängig von den Variablen Geschlecht und mit/ohne Kind schätzten sich die Befragten durchschnittlich als 77 % emanzipiert ein. Betrachtet man die Gruppe der Personen, die bei der Frage nach der eigenen Emanzipationseinschätzung 100 % angaben, gegen die restlichen Prozentangaben, so zeigte sich, dass sich überzufällig mehr Männer für 100 % emanzipiert hielten (Männer: 24,8 %, Frauen: 10,4 %).

Zusammenfassung der Fragebogenergebnisse

Bei der Frage danach, wie die eigenen Eltern erlebt wurden, zeigten sich zwei Haupteffekte; zum einen gaben mehr Befragte mit Kindern an (insbesondere Männer), dass ihre Mutter wenig Zeit für sie hatte, und zum zweiten gaben ausschließlich Männer an, dass sie ohne Mutter aufgewachsen seien.

Auf die Frage, wie die Mutter- bzw. Vaterrollen derzeit ausgeübt werden beziehungsweise wie sich das die Befragten vorstellen, gaben erwartungsgemäß mehr Personen mit Kind an, eine aktive Mutter oder aktiver Vater sein zu wollen, FamilienernährerIn zu sein und alle anfallenden Tätigkeiten zu machen. Es zeigte sich, dass mehr Männer angaben, außer Stillen alles zu können und auch zu machen. Mehr Personen mit Kind bekannten sich zur Aussage, dass anfangs das Kind die Mutter brauche und dass sich der Vater erst später einbringen könne, wobei auch mehr Männer als Frauen dieser Meinung waren. Wie erwartet gaben ausschließlich mehr Personen ohne Kind an, noch nicht zu wissen, wie das Ausüben der Elternrolle sein wird.

Bei der Frage nach der Veränderung des eigenen Lebens durch ein Kind gaben mehr Personen mit Kind sowie mehr Frauen an, sich an einen neuen Lebensrhythmus gewöhnen zu müssen. Mehr Frauen glaubten auch bzw. haben dies erlebt, dass sich die Partner von einer neuen Seite kennen lernen. Mehr Personen mit Kind und mehr Frauen gaben an, weniger Zeit für die Partnerschaft zu haben. Mehr Befragte mit Kind stellten sich vor oder erlebten eine Vergrößerung des Bekanntenkreises. Zusätzlich wurden noch andere Gründe genannt, die zur Veränderung des eigenen Lebens durch ein Kind beitragen könnten oder beigetragen haben (wie z. B. „am Anfang wenig Zeit für sich selbst“, „bescheidene finanzielle Verhältnisse, aber das Wunderbare: Nie Langeweile, sondern viel Freude und Glück verspürt“ und „Verantwortungsbewusstsein für die Familie übernehmen“).

Auf die Frage, wie sich Familie und Beruf vereinbaren lassen, wenn das Kind zwei Jahre alt ist/wäre, zeigte sich, dass mehr Befragte mit Kind der Meinung waren, beide Elternteile sollten Teilzeit arbeiten oder der/die PartnerIn solle einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, während der/die Befragte Vollzeit arbeite. Letzterer Meinung waren auch mehr Männer. Mehr Personen ohne Kind waren der Meinung, dass der/die PartnerIn Vollzeit arbeiten und der/die Befragte selber Teilzeit arbeiten soll. Der Meinung, dass der/die PartnerIn bis zum Schuleintritt zu Hause bleiben sollte, waren wesentlich mehr Personen mit Kind und auch mehr Männer. Mehr Frauen hingegen waren der Meinung, dass sie bis zum Schuleintritt zu Hause bleiben (sollen).

Auf die Frage nach Inanspruchnahme der Väterkarenz gaben mehr Männer ohne Kind an, Teilzeitkarenz in Anspruch zu nehmen, als solche, die bereits ein Kind hatten. Gegen eine Väterkarenz, weil das Gehalt der Partnerin zu gering war/ist, dies unmöglich wegen seinem Beruf war/ist oder weil die Partnerin das nicht möchte bzw. gewollt hätte, sprachen sich mehr Männer mit Kind aus.

Bei den Frauen zeigte sich, dass mehr Frauen ohne Kind der Vollzeit- und Teilzeit-Väterkarenz zustimmten und dass sich mehr Frauen mit Kind gegen eine Väterkarenz aussprachen, weil ihr Gehalt zu gering war/ist oder der Beruf des Partners dies nicht zulasse. Außerdem waren mehr Frauen mit Kind der Meinung, dass ihr Partner sich eine Väterkarenz nicht zutrauen würde bzw. zugetraut hat oder er sich eine Väterkarenz einfach nicht vorstellen könne.

Bei der Frage nach der Inanspruchnahme des Papamonats zeigte sich, dass mehr Frauen den Papamonat befürworteten, wenn keine beruflichen oder finanziellen Nachteile entstehen würden und der Kündigungsschutz und eine Entlohnung während dieser Zeit geregelt wären. Mehr Personen mit Kind und mehr Männer lehnten den Papamonat ab, weil ein Monat ihrer Meinung nach viel zu kurz wäre. Mehr Personen mit Kind nannten noch weitere Gründe, die gegen eine Inanspruchnahme des Papamonats sprechen würden, wie z. B. „eine Woche am Anfang reicht, besser dann in Karenz gehen, wenn die Frau wieder arbeiten gehen kann“, „der Beruf für ihn zu wichtig war“ und „ich ohnehin zu Hause sein wollte (Selbständigkeit mit Homeoffice - Arbeitsform der jüngeren Generation)“.

Unabhängig von Geschlecht und mit/ohne Kinder schätzten sich die Befragten durchschnittlich als 77 % emanzipiert ein.

Diskussion

Im Folgenden werden die quantitativen (Fragebogenerhebungen der vorliegenden Studie und der Untersuchung der Kinderfreunde) und qualitativen (Fokusgruppendifkussionen, Interviews) Methoden und deren inhaltliche Ergebnisse miteinander verglichen und diskutiert. Die Meinungen zum Papamonat wurden mittels Fragebogen in zwei Richtungen erhoben; Zustimmung, bei der man diesen Papamonat auch in Anspruch nehmen würde, oder diesbezügliche Ablehnung. Die Ergebnisse bei der Frage nach der Inanspruchnahme des Papamonats zeigten, dass eher die Frauen einen Papamonat befürworteten, wenn keine beruflichen und finanziellen Nachteile entstehen würden und der Kündigungsschutz und eine finanzielle Abgeltung während dieser Zeit geregelt sind. Diese Auskunft ergab sich auch durch die Interviews, wobei bei dieser Methode ausschließlich Männer befragt wurden. In den Interviews wurde anhand mehrerer Fragen die Einstellung zum Papamonat erfasst, deshalb ergaben sich zusätzliche Informationen über die Länge des Papamonats, Erleichterung des Wiedereinstiegs der Frau ins Berufsleben, gesetzliche Verpflichtung und ob der Papamonat eine Motivation für Väterkarenz darstellt. Den Fokusgruppen wurde zu diesem Thema eine Hauptfrage mit kurzen Zwischenfragen gestellt. In den qualitativen Erhebungen wurde der Papamonat grundsätzlich positiv bewertet. In der Fragebogenerhebung lehnten mehr Männer und mehr Personen mit Kind den Papamonat ab, weil ihrer Meinung nach ein Monat viel zu kurz wäre oder der Job es einfach nicht erlaube. Eine verneinende Antwortalternative wurde offen gestaltet - somit bestand die Möglichkeit, Gründe, die gegen eine Inanspruchnahme des Papamonats sprechen, selber zu ergänzen. Eine große Bandbreite an Gegenargumenten wurde gefunden, was teilweise vielleicht auch als Ausrede gedeutet werden könnte. Werden die quantitativen und qualitativen Daten verglichen, ergeben sich in diesem Bereich Widersprüchlichkeiten. Während in der Fragebogenerhebung, die anonym per Mail durchgeführt wurde, sich mehr Männer und mehr Personen mit Kind gegen einen Papamonat bekannten, war dies bei den Fokusgruppendifkussionen nicht der Fall. Die Information, dass der Papamonat nicht verpflichtend sein sollte, ergab sich aus den beiden qualitativen Erhebungen. Die Interviewpartner sahen den Papamonat weder als Unterstützung für die Frauen, die wieder in den Beruf einsteigen möchten, noch als Anreiz für eine zunehmende Inanspruchnahme der Väterkarenz. Diese Auskunft wurde weder im Fragebogen gefragt noch in den Fokusgruppen erwähnt.

Das Erleben der eigenen Eltern wurde ausschließlich durch den Fragebogen erhoben, aber ansonsten in keiner quantitativen Erhebung tiefgründig diskutiert. Lediglich eine Teilnehmerin der Fokusgruppe mit Kind erwähnte beiläufig, dass der Vater ihres Partners eine

gewisse Vorbildwirkung in der Karenzbeteiligung hatte. In der quantitativen Untersuchung gaben diesbezüglich mehr Männer als Frauen an, dass sie einen aktiven Vater hatten.

In der Fragebogenerhebung wurde nach dem Ausüben der eigenen Mutter- oder Vaterrolle gefragt. Hierbei zeigte sich, dass mehr Personen mit Kind eine aktive Rolle übernehmen möchten. Diese Gruppe gab ebenso an, die Rolle der/des Familienernährerin/-ernährers übernommen zu haben. Mehr Befragte mit Kind und mehr Männer gaben an, außer Stillen alle Aufgaben in der Kinderbetreuung zu erledigen. Mehr Personen mit Kind und mehr Männer waren der Ansicht, dass das Kind am Anfang die Mutter brauche und erst später der Vater sich einbringen könne. Erwartungsgemäß wussten ausschließlich Personen ohne Kind noch nicht, wie die Situation mit einem Baby sein wird. Verglichen mit der ursprünglichen Studie ergaben sich hier ähnliche Ergebnisse. Die meisten Männer wollen auch in der vorliegenden Studie aktive Väter sein bzw. alle Aufgaben mit der Partnerin teilen. Jedoch waren in dieser Studie mehr Männer der Meinung, dass das Kind anfangs die Mutter brauche und der Vater sich erst später einbringen könne. In den qualitativen Untersuchungen wurde diesbezüglich keine Frage gestellt, dennoch diskutierten die Diskussions- und Interviewteilnehmer im Laufe der Gespräche dieses Thema per se. So fanden in den Fokusgruppen ohne Kind vorwiegend Gespräche über Vorstellungen und Wünsche, statt und in den Fokusgruppen mit Kind wurde aus dem Alltag mit Kindern erzählt – wie sich dieser tatsächlich gestaltet. Aus beiden qualitativen Erhebungen ging hervor, dass Männer aktive und präsente Väter sein wollen, die sich in der Familie engagieren, und keine Distanzväter, die auf ihre Ernährerrolle reduziert werden, auch wenn sie nicht in Karenz gehen. Den Beruf tatsächlich für längere Zeit einzustellen, um Väterkarenz in Anspruch zu nehmen, waren die wenigsten bereit. Diese Schlussfolgerung konnte aus den Daten der Fragebogenerhebung nicht gewonnen werden, da hier ausschließlich nach dem Ausüben der eigenen Elternrolle gefragt wurde.

Weiters wurde im Fragebogen nach der Veränderung des eigenen Lebens durch ein Kind gefragt. Die Ergebnisse dazu zeigten, dass erwartungsgemäß mehr Personen mit Kind und mehr Frauen der Meinung waren, den bisherigen Lebensrhythmus umzustellen. Mehr Frauen haben erlebt bzw. erwarten, dass sich die Partner von einer neuen Seite kennen lernen. Mehr Personen mit Kind und mehr Frauen glaubten auch bzw. haben erlebt, weniger Zeit für die Partnerschaft zu haben. Mehr Befragte mit Kind berichteten eine Vergrößerung des Bekanntenkreises. Ähnlich wie in der Studie der Kinderfreunde gaben auch hier die meisten Männer an, sich an einen neuen Lebensrhythmus gewöhnen zu müssen. In den Interviews wurden diesbezüglich keine Fragen gestellt. Jedoch wurde von vielen Vätern im Laufe der

Interviews eine Veränderung des Lebens durch ein Kind dahingehend genannt, dass anfallenden Tätigkeiten wie z.B. Haushalt vormals egalitär aufgeteilt wurden und diese während der Karenz, die in den meisten Fällen die Mutter in Anspruch genommen hat bzw. nimmt, dann vorwiegend die Frauen erledigten. In den Fokusgruppendifkussionen ergaben sich keine vergleichbaren Daten.

Mittels Fragebogen wurden Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wenn das Kind zwei Jahre alt wäre/ist, erhoben. Diesbezüglich waren mehr Personen mit Kind der Meinung, dass beide Elternteile einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen sollten. Mehr Personen mit Kind und mehr Männer waren der Meinung, dass die Partnerin einer Teilzeitarbeit nachgehen sollte, während die Männer Vollzeit beschäftigt sind. Inhaltsgleich waren mehr Personen ohne Kind und mehr Frauen der Meinung, dass der Partner einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen und die Frauen Teilzeit arbeiten sollten. Mehr Personen mit Kind und mehr Männer gaben an, dass die Partnerin bis zum Schuleintritt des Kindes zu Hause bleiben soll, während mehr Frauen angaben, bis zum Schuleintritt des Kindes selber zu Hause zu bleiben. Wie auch in der Studie der Kinderfreunde gaben die meisten Männer an, dass die Partnerin einer Teilzeit- und sie einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen sollten. Eine gegenteilige Lösung, dass die Partnerin einer Vollzeitarbeit nachgeht und der Mann Teilzeit arbeitet, wurde ebenso wie bei der ursprünglichen Studie am meisten abgelehnt. Das ist kein erstaunliches Ergebnis, denn es zeigt, wie auch im Theorieteil beschrieben, die realen statistischen Beschäftigungsverhältnisse, wo der Anteil der Frauen bei Teilzeitjobs bzw. allgemein atypischen Beschäftigungsformen weit höher ist. In den Fokusgruppendifkussionen und Interviews wurden keine Anregungen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorgegeben, dennoch wurde es in beiden diskutiert. Wie in den Fokusgruppen angemerkt wurde, stimmen oft angebotene öffentliche Betreuungseinrichtungen nicht mit dem Bedarf (zum Beispiel Öffnungszeiten im Sommer oder Ganztagesbetreuung) überein. Eine vorteilhafte Alternative wäre das Einbeziehen von Vätern in die Kinderbetreuung und somit Familien- und Erwerbsarbeit gerecht aufzuteilen. Das Teilzeitmodell und die geteilte Karenz wurden in Diskussionsgruppen und Interviews als gute Möglichkeit gesehen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Ist einer der Eltern zu Hause, geht der andere seiner Erwerbstätigkeit nach. Für die Kinder entstehen unter der Woche bestimmte Mama- und Papatage, die Abwechslung in den Alltag bringen. Diese Situation bietet jedem Elternteil Bezug zu den Kindern, und es muss auf Dauer nicht vollkommen auf die berufliche Tätigkeit verzichtet werden, denn aus den Diskussionen ging unter anderem hervor, dass viele Frauen die Chance auf Familie und Beruf haben möchten, Kinder jedoch ein gewisses Karrierehindernis

darstellen würden. Der berufliche Wiedereinstieg in das Berufsleben gestaltet sich für Frauen schwierig. In den Fokusgruppen wurden finanzielle Gleichberechtigung und Chancengleichheit gefordert, denn wenn die Karenzinanspruchnahme zwischen beiden Geschlechtern egalitär aufgeteilt wäre, bestehe für den Arbeitgeber bei beiden Geschlechtern das Risiko einer Berufsunterbrechung. In den Interviews wurden alternative Kinderbetreuungsmöglichkeiten (wie Großeltern, Krabbelstube, Kindergarten) genannt, die teils positiv, teils negativ bewertet wurden. Vergleicht man die Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Erhebungen, so ist zu erkennen, dass die TeilnehmerInnen der Fragebogenerhebung eher traditionelle Antworten geben, indem sie der Meinung waren, dass die Frauen Teilzeit arbeiten oder überhaupt zu Hause bei den Kindern sein sollten, während die Männer einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Durch die Interviews wurden teilweise ähnliche Ergebnisse erzielt. Jedoch wurden durch die qualitativen Erhebungsmethoden auch die Hintergründe wie finanzielle Aspekte, außerfamiliäre Betreuungseinrichtungen und Abwechslung durch Beruf und Familienarbeit besprochen, und es konnte dadurch ein umfassenderes Bild als durch die eine Frage im Fragebogen geschaffen werden.

Im Hinblick auf die Inanspruchnahme der Väterkarenz, bei der nur Männer mittels Fragebogen befragt wurden, zeigte sich, dass mehr Männer ohne Kind angaben, dass sie Teilzeitkarenz in Anspruch nehmen würden. Mehr männliche Teilnehmer mit Kind sprachen sich gegen eine Inanspruchnahme der Väterkarenz aus, weil das Gehalt der Partnerin zu gering ist/war oder weil dies in seinem Job unmöglich ist/war. Mehr Männer mit Kind glaubten, dass ihre Partnerin das nicht gewollt hätte. In der vorliegenden Studie gaben die meisten Männer an, dass es in ihrem Job unmöglich sei. Im Vergleich dazu behaupteten in der Studie der Kinderfreunde die meisten Väter, dass eine Karenz nicht möglich sei, weil das Gehalt der Partnerin zu gering sei. Weiters gaben etwas mehr als ein Viertel der Befragten an, dass sie in Karenz gehen wollen, aber wie im Theorieteil erwähnt sind es nach wie vor lediglich 2 %, die Väterkarenz in Anspruch nehmen. In den Interviews wurden ebenfalls nur Männer zu verschiedenen Aspekten der Väterkarenz (Gründe für oder gegen die Inanspruchnahme der Karenz, Vor- und Nachteile, Erwartungen, Angst vor Überforderung und mögliche Gründe, warum so wenige Väter in Karenz sind) befragt. Die meisten fanden das Modell der Väterkarenz bzw. eine Teilzeitkarenz eine gute Idee, jedoch waren die wenigsten dazu bereit diese tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Die meist genannten Gründe, die gegen eine Inanspruchnahme sprechen würden, waren das geringe Gehalt der Partnerin und berufliche Hindernisse. Diese Ergebnisse sind mit den Fragebogenergebnissen deckungsgleich. Jedoch wurde von fast allen dementiert, dass ihre Partnerin Angst hätte,

ihnen das Baby zu überlassen bzw. ihnen diese Situation nicht zutraue. Die TeilnehmerInnen der Fokusgruppen wurden mit zwei Fragen angeregt, über die persönliche Einstellung zu Väterkarenz zu diskutieren. Auch hier waren finanzielle Aspekte im Vordergrund der Diskussion. Ganz anders als bei den Ergebnissen der anderen beiden Methoden, wurde von der männlichen Fokusgruppe mit Kind Angst vor Überforderung gezeigt. In beiden qualitativen Untersuchungen wurde sogenanntes „Gatekeeping“ erwähnt. Es wurde von Widerstand seitens der Frau oder das Nicht-Loslassenwollen der traditionellen Mutterrolle berichtet. Die Fragebogenergebnisse lieferten diesbezüglich keine Information.

Bei der Frage nach der Inanspruchnahme der Väterkarenz, die ausschließlich den weiblichen Teilnehmerinnen im Fragebogen gestellt wurde, zeigte sich bei den Frauen ohne Kind der Wunsch nach einer Vollzeitkarenz oder Teilzeitkarenz ihres Partners. Mehr Frauen mit Kind lehnten eine Väterkarenz ab, weil ihr Gehalt zu gering war/ist und nach wie vor in den meisten Familien der Mann der Hauptverdiener ist. Wie weiter oben bereits berichtet wurden auch in den qualitativen Erhebungen finanzielle Hindernisse gegenüber der Väterkarenz diskutiert (aber vorwiegend von den Männern). Die Fragebogenergebnisse zeigten weiters, dass mehr Frauen mit Kind der Meinung waren, dass eine Väterkarenz im Job des Partners unmöglich war/ist, er sich eine Karenz nicht zugetraut hätte bzw. zutraut oder er es sich nicht vorstellen konnte/könnte. Berufliche Barrieren, wie die harte Arbeitswelt, eine negative Einstellung seitens des Arbeitgebers und Angst um den Arbeitsplatz bei einer Inanspruchnahme der Väterkarenz, waren auch Thema in den Fokusgruppendifkussionen. In den weiblichen Fokusgruppendifkussionen wurde erwähnt, dass eine Inanspruchnahme der Väterkarenz von der Branche und der Akzeptanz des Arbeitgebers abhängig sei. Die Interviews, bei denen ausschließlich Väter befragt wurden, können nicht mit den Ergebnissen dieser Frage, die ausschließlich Frauen gestellt wurde, verglichen werden. Diese Daten können auch nicht mit der Studie der Kinderfreunde verglichen werden, da auch in dieser nur Männer befragt wurden.

Die Einstellung zur Emanzipation wurde mittels Fragebogen erhoben. Dabei gaben die TeilnehmerInnen durchschnittlich an, zu 77 % emanzipiert zu sein. Bei der Gruppe der Personen, die bei der Frage nach der eigenen Emanzipationseinschätzung 100 % angaben, hielten sich mehr Männer für 100 % emanzipiert als Frauen. Bei den Kurzfragebögen der Fokusgruppen zeigte sich, dass Männer die Forderungen der Emanzipationsbewegungen bereits erfüllt sehen. In den Fokusgruppendifkussionen wurde anhand vieler Fragen zu verschiedenen Aspekten der Emanzipation eine Diskussion ausgelöst. Dabei wurde auch auf die für manche Teilnehmer eher ungewohnte männliche Emanzipation eingegangen. Einige

Männer der Fokusgruppen mit Kind sahen die Emanzipation (in der Diskussion Synonym für Gleichberechtigung) bereits abgeschlossen, während die Frauen sich wünschten, dass sich die Männer noch mehr im Bereich der Kinderbetreuung und –erziehung emanzipieren, im Sinne von mehr Engagement zeigen. In den Interviews wurde als Abschluss mit einer einzigen Frage nach der eigenen Emanzipation gefragt. Fast alle Interviewpartner sahen sich als emanzipierte Männer an, wobei sie unter Emanzipation vor allem das Ablegen traditioneller Rollenbilder und eine egalitäre Aufteilung von Familien- und Hausarbeit verstanden. Hier konnte durch die offenen Fragen in den qualitativen Verfahren wesentlich mehr Information gewonnen werden als beim Fragebogen, bei dem lediglich eine Prozentzahl angegeben werden musste.

Durch die Modifikation des Fragebogens über Vorstellungen und Wünsche der Kinderfreunde (2004) konnte für die Fragebogenerhebung ein adaptierter Fragebogen zum Thema Väterkarenz für Männer und Frauen in jedem Alter eingesetzt werden. Für ein besseres Verständnis der Fragebogenauswertung ist eine zusätzliche qualitative Evaluierung von Vorteil. Mit dem Fragebogen konnten einige Bereiche und vor allem Zusammenhänge nicht genau erfasst werden. Bereiche, die in den Fokusgruppendifkussionen genannt wurden und daher in der Karenzfrage auch eine wesentliche Rolle spielen, wie etwa Eltern-Kind-Beziehung, Schwangerschaftsvorsprung der Frau in der Beziehung zum Kind, Gleichberechtigung im Sinne von beruflicher und finanzieller Gleichberechtigung, traditionelle Geschlechterrollen, Karrierewunsch der Männer, Stadt-, Land-, und Schichtunterschiede, Karenz als Auszeit oder der Zusammenhang zwischen Haushalt und Kinderbetreuung, blieben bei der Fragebogenerhebung offen. In den Interviews ergaben sich zusätzliche Themen, wie Wichtigkeit des Karenzthemas und Zuverdienstgrenze während der Karenz, die nicht in den Fokusgruppendifkussionen diskutiert wurden und auch nicht aus den Fragebogenergebnissen hervorgingen.

Resümee

Die meiste Information konnte sicherlich mit den Fokusgruppen gewonnen werden. Um jedoch allgemeine Aussagen zu machen, war die Fragebogenerhebung eine gute Möglichkeit. Aufgrund der Mailaussendung konnte eine größere Stichprobe erreicht werden. Außerdem war den TeilnehmerInnen bei dieser Methode eine anonyme Beantwortung der Fragen möglich. Bei den Interviews wurde eher sozial erwünscht geantwortet, denn fast alle Väter sprachen positiv über die Vater-Kind-Beziehung, jedoch nahmen die wenigsten tatsächlich Väter- oder Teilzeitkarenz in Anspruch bzw. würden aufgrund finanzieller Gründe den

Papamonat verweigern. Die Wahl der Erhebungsmethode ist nach diesen Erkenntnissen themenabhängig, denn etwas Provokation kann bei diesem Thema im Gegensatz zu intimen Themen, bei denen sich der/ die UntersuchungsteilnehmerIn sicherlich in einer zurückgezogenen Atmosphäre äußern möchte, von Vorteil sein. Bei den Fokusgruppen konnte bemerkt werden, dass die TeilnehmerInnen selbstbewusst ihre Meinung vertreten haben. Ebenso konnten durch die Diskussionen, in denen die verschiedensten Meinungen ausgetauscht wurden, neue Meinungen und Ansichten gewonnen werden - nicht nur in Hinblick auf die Erkenntnisgewinnung in der Forschung, sondern auch seitens der TeilnehmerInnen selbst. In den Erhebungsmethoden musste nicht jeder Aspekt einzeln angesprochen werden, denn durch das gegenseitige Anspornen zu weiteren Aussagen wurden verschiedenste Themen, die mehr oder weniger mit dem Hauptthema zu tun hatten, aufgegriffen. Der Vorteil der Interviews, in einer vertrauten Umgebung mit jemandem, der sich für dieses Anliegen interessiert, offen zu sprechen, kam in dieser Studie nicht zum Tragen. Deshalb könnten für diese Thematik Interviews am ehesten weggelassen werden. Diese brachten trotz des großen Aufwandes nicht viel mehr Informationen als durch die Fokusgruppen und den Fragebogen erhoben wurden. Jedoch könnte der Fragebogen etwas mehr Fragen enthalten. Die Frage nach den Reaktionen der Vorgesetzten und KollegInnen und der Zuverdienstgrenze, die in den Interviews gefragt wurde, könnte im Fragebogen evaluiert werden. Ebenso könnten noch (genauere) Fragen zu Haushaltsaufteilung eingebunden werden. Ansonsten ist jedoch die Kombination der quantitativen und qualitativen Methoden zu empfehlen. Diese beiden Ansätze ergänzen sich gut, denn bei der quantitativen Methode wie der Fragebogenerhebung konnten Hypothesen getestet und Kernergebnisse sowie statistische Zusammenhänge ermittelt werden. Genauere Informationen wurden jedoch durch die qualitativen Methoden, insbesondere bei den Fokusgruppendifkussionen gewonnen.

Im Sinne einer Bewertung des quantitativen Zugangs haben sich keine Schwächen des Fragebogenmaterials herausgestellt. Anzumerken ist allerdings, dass beim qualitativen Zugang noch wichtige Aspekte genannt wurden, die im Fragebogen noch nicht abgedeckt sind wie z.B. die Haushaltsführung oder ambivalente Imageproblematik, im Sinne von positiveren Reaktionen der Frauen als der Männer, wenn Kollegen Väterkarenz anmelden oder kritische und einschränkende Bemerkungen, die von den Frauen selber kommen, worauf der Fragebogen noch näher eingehen sollte, denn die Beteiligung der Väter an der Karenz ist durch solche Aspekte sehr prägend.

Literatur

- Arbeiterkammer Wien (2006a). *Mutterschutz und Elternkarenz*. Arbeiterkammer Wien: unveröffentlichte Unterlagen.
- Arbeiterkammer Wien (2006b). *Wiedereinstieg nach der Karenz*. Arbeiterkammer Wien: unveröffentlichte Unterlagen.
- Bortz, J. und Döring, N. (2006) *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer Verlag.
- Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2005). *Positive Väterlichkeit und männliche Identität*. Wien: unveröffentlichte Unterlagen.
- Dawes, R. M. (1977). *Grundlagen der Einstellungsmessungen*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Flick, U. (2002). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Hamburg: Rowohlt Verlag.
- Flick, U., Kardorff, E., Keupp, H., Rosenstiel, L. und Wolff, S. (1995). *Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Gräfinger, E. (2001). *Die Welt von innen. Männer in Karenz*. Universität Wien: Unveröffentlichte Diplomarbeit.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln*. Berlin: Springer Verlag.
- Herkner, W. (2001). *Sozialpsychologie*. Bern: Hans Huber Verlag.
- Kirchler, E. und Rodler, C. (2002). *Motivation in Organisationen. Arbeits- und Organisationspsychologie 1*. Wien: WUV-Universitätsverlag.
- Mayring, P. (2007). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

- Steger, H. (2005). *Der Einfluss der betrieblichen Rahmenbedingungen auf die Inanspruchnahme der Väterkarenz in Österreich auf Basis eines systemisch-ökopsychologischen Familienmodells*. Universität Wien: Unveröffentlichte Diplomarbeit.
- Tazi-Preve, I. (2003). *Einstellungen der ÖsterreicherInnen zu Familie, Familienpolitik und dem Geschlechterverhältnis*. *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 32 (4), 443-457
- Wallace, C. und Littig, B. (1998). Möglichkeiten und Grenzen von Fokus-Gruppendiskussionen für die sozialwissenschaftliche Forschung. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 23. Jahrgang (Heft 3/1998), S. 88-102
- Werneck, H. (1998). *Übergang zur Vaterschaft. Auf der Suche nach den Neuen Vätern*. Wien: Springer Verlag.
- Werneck, H. (2006). *Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf*. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Zimbardo, P. und Gerrig, R. (1999). *Psychologie*. Berlin: Springer Verlag.

Literatur aus dem Internet

- Arbeitsförderungsinstitut AFI-IPL (2003). *Mutterschaft und Arbeit. Eine Studie über junge Mütter in Südtirol, die ihre Arbeitsstelle gekündigt haben* [pdf-file]. Zugriff am 12.06.2008, von http://www.afi-ipl.org/downloads/AFI_2003_Doku_23_Mutterschaft.pdf
- Beham, M., Huter, D. und Nowak, V. (1998). *Was machen Kinder, Frauen und Männer, Mütter und Väter mit ihrer Zeit?* [pdf-file]. Österreichisches Institut für Familienforschung. Zugriff am 21.04.2008, von http://www.elternbildung.at/eb/download/zeitbudgeterhebung_familienbezogen_1992.pdf
- Brauner (2004). *Individuelle Machbarkeit aktiver Vaterschaft. Eine Befragung von Vätern über das erste Lebensjahr ihres Kindes* [pdf-file]. Institut für Kinderrechte und

- Elternbildung. Zugriff am 15.04.2008, von http://www.papa-aktiv.at/docs/1103109502_Individuelle%20Machbarkeit%20aktiver%20Vaterschaft.pdf
- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (2007). *Väterkarenz und Papamonat* [homepage]. Zugriff am 12.03.2008, von <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0793>
- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (2007). *PAPAMONAT – ein Beitrag zur verbesserten Vereinbarkeit für Familie und Beruf* [pdf-file]. Zugriff am 12.03.2008, von [http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/0/2/7/CH0793/CMS1188816103014/papamonat - die eckpunkte.pdf](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/0/2/7/CH0793/CMS1188816103014/papamonat_-_die_eckpunkte.pdf)
- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (2007). *Aktive Vaterschaft, Väterkarenz und Elternteilzeit* [homepage]. Zugriff am 16.04.2008, von <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0818>
- Bundeszentrale für politische Bildung (2003). *Aus Politik und Zeitgeschichte* [pdf-file]. Zugriff am 29.05.2008, von <http://www.bpb.de/files/RXFU7L.pdf>
- Burgard, D. M. und Bensmann, L. (2002). *Motivation* [pdf-file]. Zugriff am 23.05.2008, von <http://www.almosthappy.de/psychologie/motivation.pdf>
- Dörfler, S. (2002). *Familienpolitische Massnahmen zum Leistungsausgleich für Kinderbetreuung. Ein Europavergleich* [pdf-file]. Österreichisches Institut für Familienforschung. Zugriff am 21.04.2008, von http://www.elternbildung.at/eb/download/massnahmen_leistungsausgleich_kinderbetreuung.pdf
- Dörfler, S. (2004). *Elternurlaub im Vergleich. Eine Gegenüberstellung der Regelungen in Frankreich, Norwegen, Österreich und Schweden* [pdf-file]. Österreichisches Institut für Familienforschung. Zugriff am 25.05.2008, von <http://www.oif.ac.at/aktuell/schrift12.pdf>

- Dörfler, S. (2005). *Elternurlaub im Vergleich. Familienpolitische Regelungen in Österreich, Frankreich, Norwegen und Schweden* [html]. Österreichisches Institut für Familienforschung. Zugriff am 25.05.2008, von http://www.oif.ac.at/presse/bzw/artikel.asp?Rubrik=3&ID_Art=1&BZWArtikel=853
- Fix, B. (2006). *Familienpolitik im internationalen Vergleich: von Europa lernen* [html]. Online-Familienhandbuch des Staatsinstituts für Frühpädagogik. Zugriff am 22.04.2008, von http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Programme/a_Familienpolitik/s_877.html
- Gräfinger, E. (2004). *Väter im Erziehungsurlaub: Reaktionen, Erfahrungen, Erkenntnisse* [html-file]. Online-Familienhandbuch des Staatsinstituts für Frühpädagogik. Zugriff am 27.02.2008, von http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Aktuelles/a_Elternschaft/s_905.html
- Hausegger, R., Schrems, J. und Strobl, M. (2003). *Väterkarenz: Ergebnisse einer Recherche zu diesem Thema auf Basis vorhandener Literatur und Date. Endbericht* [pdf-File]. Zukunfts AG Land Steiermark. Zugriff am 21.02.2008, von <http://www.oif.ac.at/sdf/vaeterkarenz.pdf>
- Kapella, O. und Rille-Pfeiffer, C. (2007). *Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Deskriptive Ergebnisse einer Einstellungs- und Wertstudie zu Mutter- und Vaterrolle, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit der Frau* [pdf-file]. Österreichisches Institut für Familienforschung. Zugriff am 29.05.2008, von http://131.130.67.132/ftp/projekte/wp_66_wertestudie/wp_66_wertestudie.pdf
- Mayring, P. (2000). *Qualitative Inhaltsanalyse. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* [Online Journal], 1(2). Zugriff am 26.03.2008, von <http://qualitative-research.net/fqs/fqs-d/2-00inhalt-d.htm>
- Mayring, P. (2001). *Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Analyse. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* [Online Journal], 2(1). Zugriff am 08.04.2008, von <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-01/1-01mayring-d.htm>

- Mikrozensus (2003). *Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege. Ergebnisse des Mikrozensus September 2002* [pdf-file]. Statistik Austria. Zugriff am 21.04.2008, von http://www.bmgfj.gv.at/cms/site/attachments/7/8/0/CH0566/CMS1066653071442/mikrozensus-endbericht-teil_1.pdf
- Nuber, G. (2000). *Männer zwischen Familie und Beruf. Ein europäischer Vergleich* [html]. Zugriff am 06.06.2008, von <http://www.liewensufank.lu/deutsch/vaeter/familieberuf.htm>
- ORF Kärnten (2007). *Internationaler Frauentag* [html]. Zugriff am 12.06.2008, von <http://kaernten.orf.at/stories/176787/>
- Population Policy Acceptance Survey 2001 (2003). *Familie, Geschlechterverhältnis, Alter und Migration: Wissen, Einstellungen und Wünsche der Österreicherinnen und Österreicher* [pdf-file]. Zugriff am 18.05.2008, von <http://www.oeaw.ac.at/vid/download/rr25.pdf>
- Schipfer, R. K. (2005). *Familie in Zahlen 2005. Statistische Informationen zu Familien in Österreich und der EU* [pdf-file]. Österreichisches Institut für Familienforschung. Zugriff am 14.04.2008, von http://131.130.67.132/ftp/projekte/fiz_2005/fiz_2005.pdf
- Schwedisches Institut (2007). *Gleichstellung in Schweden. Tatsachen* [pdf-file]. Zugriff am 18.04.2008, von http://www.sweden.se/upload/Sweden_se/german/factsheets/SI/Gleichstellung_in_Schweden_TS82n_Low.pdf
- Staatliches Forschungs- und Entwicklungszentrum für Soziales und Gesundheit (2002). *Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Ein Schlüsselfaktor der Gleichstellung der Geschlechter* [html]. Zugriff am 22.04.2008, von <http://virtual.finland.fi/finfo/saksa/arbfam.html>

- Städtner, K. (2002). *Arbeitsmarktrelevante Konsequenzen der Inanspruchnahme von Elternkarenz* [pdf-file]. Österreichisches Institut für Familienforschung. Zugriff am 21.04.2008, von <http://www.eltern-bildung.at/eb/download/elternkarenz.pdf>
- Stampler, G. und Stiller, B. (2004). *Vorstellungen und Wünsche werdender Väter. Eine Befragung der österreichischen Kinderfreunde* [pdf-file]. Österreichisches Institut für Kinderrechte und Elternbildung. Zugriff am 03.12.2007, von [http://www.kinderfreunde.at/data/kiriadmin/Befragung_werdender_V%EA4ter febr04.pdf](http://www.kinderfreunde.at/data/kiriadmin/Befragung_werdender_V%EA4ter_febr04.pdf)
- Statistik Austria (2007). *Arbeitskräfteerhebung 2006* [pdf-file]. Zugriff am 06.06.2008, von http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/publdetail?id=56&listid=56&detail=426
- Statistik Austria (2008). *Familien- und Haushaltsstatistik 2007* [pdf-file]. Zugriff am 06.06.2008, von www.statistik.at/web_de/services/publikationen/2/index.html?id=2&listid=2&detail=468
- Statistik Austria (2008). *Mikrozensus ab 2004* [html]. Zugriff am 19.8.2008, von http://www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/mikrozensus/index.html
- Vogt, H. (2006). *Lernskript Motivation* [pdf-file]. Zugriff am 26.05.2008, von http://www.psychologie-studium.info/dateien/bea_motivation.pdf
- Winter, S. (2000). *Gruppendiskussion* [html]. Zugriff am 22.04.2008, von http://imihome.imi.uni-karlsruhe.de/ngruppendiskussion_b.html
- Winter, S. (2000). *Qualitatives Interview* [html]. Zugriff am 22.04.2008, von http://imihome.imi.uni-karlsruhe.de/nqualitatives_interview_b.html
- Winter, S. (2000). *Schriftliche Befragung (Fragebogen)* [html]. Zugriff am 22.04.2008, von http://imihome.imi.uni-karlsruhe.de/nschriftliche_befragung_b.html

Anhang

Zusammenfassung

Diese Studie vergleicht drei Erhebungsmethoden, die Methode der Fokusgruppendiskussion, Interviews und die Fragebogenerhebung, in Hinblick auf Einstellungen zur Väterkarenz.

Die Transkripte der Fokusgruppen wurden mittels der Methode der induktiven qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring (2007) unter der Verwendung des Computerprogramms MAXQDA ausgewertet.

Für die offenen Interviews wurde ein eigens konzipierter halbstrukturierter Interviewleitfaden verwendet. Dieser beinhaltet Fragen zu soziodemografischen Daten, momentaner individueller Karenzsituation und Karenzregelung, Reaktionen der Vorgesetzten und KollegInnen, Vor- und Nachteilen der Väterkarenz, Zuverdienstgrenze, Papamonat, Hausarbeitsanteil, Anteil der Väter an der Karenz und Emanzipation des Mannes.

Die Fragebogenerhebung erfolgte mit Hilfe des Fragebogens „Vorstellungen und Wünsche werdender Väter“ der österreichischen Kinderfreunde, durchgeführt vom Österreichischen Institut für Kinderrechte und Elternbildung (2004), der für die vorliegende Studie modifiziert wurde. Damit wurden Informationen zu den demografischen Daten, Erleben der eigenen Eltern, Ausüben der eigenen Mutter- oder Vaterrolle, Veränderungen des Lebens durch das Kind/die Kinder, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wenn das Kind zwei Jahre alt ist/wäre, Inanspruchnahme der Väterkarenz (Frauen und Männer getrennt befragt) und Inanspruchnahme des Papamonats eingeholt.

In dieser wissenschaftlichen Arbeit wurden Meinungen, Einstellungen und Erwartungen von Männern und Frauen zum Thema Väterkarenz und Papamonat untersucht.

Die Fülle der Ergebnisse durch die qualitativen Methoden spiegelt die unterschiedlichen Meinungen der Gesellschaft gegenüber den Themen Väterkarenz und Papamonat wieder. Grundsätzlich zeigt sich bei den Männern die Tendenz zu einer aktiven, engagierten Vaterschaft, jedoch nicht zur völligen Übernahme der Verantwortung gegenüber dem Neugeborenen. Nur wenige könnten sich vorstellen, tatsächlich die Väterkarenz in Anspruch zu nehmen. Auch in der quantitativen Erhebung zeigten sich noch immer vorherrschende traditionelle Rollenaufteilungen in den Einstellungen der Männer. Frauen wünschen sich jedoch Unterstützung, um Familie und Beruf vereinbaren zu können.

In der Diskussion wurden die angewandten Methoden miteinander verglichen und diskutiert. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich qualitative und quantitative Ansätze gut ergänzen und eine Kombination dieser beiden zu empfehlen ist. Mittels

quantitativer Methode konnten Hypothesen getestet und Kernergebnisse sowie statistische Zusammenhänge ermittelt werden, die qualitativen Verfahren lieferten jedoch detailreichere Informationen. Im Sinne einer Bewertung des quantitativen Zugangs haben sich keine Schwächen des Fragebogenmaterials herausgestellt. Anzumerken ist allerdings, dass beim qualitativen Zugang noch wichtige Aspekte genannt wurden, die im Fragebogen noch nicht abgedeckt sind wie z.B. die Haushaltsführung oder ambivalente Imageproblematik, im Sinne von positiveren Reaktionen der Frauen als der Männer, wenn Kollegen Väterkarenz anmelden oder kritische und einschränkende Bemerkungen, die von den Frauen selber kommen, worauf der Fragebogen noch näher eingehen sollte, denn die Beteiligung der Väter an der Karenz ist durch solche Aspekte sehr prägend.

Abstract

This thesis consists of three methods of collecting data: focus group discussions, interviews and questionnaire data collection. These methods are all compared to each other.

The transcripts of the focus groups have been evaluated with the method of the inductive qualitative content analysis according to Mayring (2007) with the use of the computer program MAXQDA.

A halfstructured, appropriately concipated interview compendium has been used for the open interviews. This contains questions about socio-demographic data, current individual situations and arrangements concerning parental leave, reactions of the co-workers and superiors, advantages and disadvantages of the paternity leave, earning limits, “father’s month”, housework, fraction of the father of the paternity leave and emancipation of the man.

The questionnaire data collection has been done with the help of the questionnaire “Vorstellungen und Wünsche werdender Väter” of the Austrian „Kinderfreunde”, achieved by the Austrian institute for children’s rights and parental education (2004), which has been modified for the current thesis. By using this, information has been asked about the demographic data, experience of own parents, practice of the own mother or father role, change in life through children, compatibility of family and job if the child was/is 2 years old, claim of paternity leave (men and women are asked individually) and claim of the father’s month.

This scientific thesis addresses opinions, attitudes and expectations of men and women towards the “father’s month”.

The diversity of the results achieved through the qualitative methods reveal the different opinions of the society on the subject "father's leave". Generally there is a tendency towards an active and committed fatherhood, but only a few could think of taking full responsibility over the newborn. Beyond that the quantitative investigation still shows prevailing traditional roles in the attitudes of men. Women demand for support to combine family and work.

In the discussion the applied methods have been compared to each other. Summing up one can say, that the qualitative and the quantitative approaches complement one another and a combination of those two is recommendable. With the use of the qualitative methods hypotheses could be tested and core results as well as statistical coherences could be determined. Nevertheless, the qualitative methods provided more precise information. In the sense of an evaluation of the quantitative access some weaknesses in the questionnaire have been pointed out. It is worth mentioning, that important aspects have been mentioned in the

the qualitative access which haven't been mentioned in the questionnaire like housekeeping or ambivalent image problems in the sense of positive reactions of women and men, when colleagues apply for paternity leave or critical and limiting comments, which come from women themselves, onto which the questionnaire should go more into detail, as the participation of fathers in the parental leave is very important.

Aufruf Fokusgruppendifkussionen (Anhang per Mail)

Gesucht

Teilnehmer- und Teilnehmerinnen

Jeden Alters

Für Gruppendiskussionen

Im Rahmen einer wissenschaftlichen Studie

Zum Thema

Geschlechter-Kampf

Ist uns die Gleichberechtigung zu langweilig?

Wenn Sie gerne über Emanzipation und Gleichberechtigung diskutieren möchten und 2 Stunden Ihrer Zeit dafür entbehren können (Aufwandsentschädigung € 30,-), um in einer kleinen Runde zu diskutieren, dann kontaktieren Sie:

EPS

***Empirische Sozialforschung, statistisches
Consulting und statistische Auswertungen***

Spaungasse 19/2/9-10

A-1200 Wien

Tel.: 0676/5991641

e-mail: eps@statistisches-consulting.at

Die Gruppendiskussionen finden ab November 2007 wochentags von 18:00 bis 20:00 an obiger Adresse statt.



Empirische Sozialforschung,
statistisches Consulting &
statistische Auswertungen



MEDIZINISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN



Persönliche Daten

Geschlecht: männlich ☐ weiblich ☐

CODE NR.: _____

Alter: _____

Familienstand (Mehrfachantworten möglich):

alleinstehend ☐

verheiratet ☐

derzeit in Partnerschaft lebend ☐

geschieden ☐

verwitwet ☐

Aufgewachsen in:

Großstadt ☐

Kleinstadt ☐

Land ☐

Kinder: Ja ☐ Nein ☐

Wenn ja, wie viele: Buben _____ Alter: _____

Mädchen _____ Alter: _____

Höchste abgeschlossene Schulbildung

Pflichtschule	☐
Lehre	☐
Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)	☐
AHS	☐
Berufsbildende höhere Schule (mit Matura)	☐
Universität/Fachhochschule	☐
Sonstige: _____	

Derzeitige(r) Beruf/Beschäftigung: _____

Ihre liebsten Freizeitbeschäftigungen:

Fokusgruppenleitfaden

1. Was halten Sie von Frauen, die sich als emanzipiert bezeichnen?
 - Darf ich fragen, wen Sie kennen, der emanzipiert ist?
 - Emanze = Feministin → ist es das Selbe? Auf einer Skala von 1-10.
 - Kennen Sie persönlich Frauen in Führungspositionen?
 - Sind die männlichen Führungskräfte anders?
 - Wie äußert sich die Emanzipiertheit bei Ihnen?
2. Müssen sich auch Männer emanzipieren? Was bedeutet das für Sie?
 - Was halten Sie vom „neuen Mann“?
3. Stresst Emanzipation die Männer bzw. Frauen?
4. Soll die Gesellschaft Geschlechtsunterschiede beseitigen oder soll sie sie endlich akzeptieren?
5. Machen Kinder eine Gleichberechtigung unmöglich?
 - Was halten Sie persönlich von einer Väterkarenz?
 - Wären Sie auch bereit dafür? Wie war es bei Ihnen?
 - Soll das Papamonat forciert werden?

Demographische Daten:

Wie alt sind Sie/ bist du?

Sind sie/ Bist du verheiratet? Wenn ja, wie lange?

Wie alt ist Ihr Kind/ dein Kind? Wann ist der Geburtstermin?

Was ist Ihre/ deine höchst abgeschlossene Schulbildung?

Gibt es schon Kinder/ Geschwister? Wenn ja, wer war denn da in Karenz?

Wie schaut Ihre/ deine Wohnsituation aus – gibt es Betreuungskapazitäten durch Großeltern,...?

1. Wie haben Sie/ hast du vor, die Karenzzeit zu organisieren? Warum?
Wie ist die momentane Karenzsituation?

2. Warum sind Sie/ bist du nicht in Karenz? Was müsste sein, dass die Väterkarenz für Sie/ dich attraktiv ist?
Warum sind Sie/ bist du in Karenz? Warum funktioniert diese Karenzsituation bei Ihnen/ dir?

3. Wie würde Ihr/ dein Vorgesetzter/ Chef und deine KollegInnen darauf reagieren, wenn Sie/ du in Karenz gehen würden/ würdest oder gegangen wären/ wärst? Warum wäre es so undenkbar für Sie/ dich?
Wie haben Ihr/ dein Vorgesetzter/ Chef und Ihre/ deine Mitarbeiter/ KollegInnen darauf reagiert, wie Sie Ihre/ du deine Väterkarenz angekündigt haben/ hast?

4. Welche Vor- und Nachteile hätte für Sie/ dich die Väterkarenz? (in Bezug auf das Kind, die Familie – Frau, Job)
Was erwarten Sie sich/ du dir von der Väterkarenz? (in Bezug auf das Kind, die Familie – Frau, Job)

5. Haben Sie/ Hast du Angst vor Überforderung? Bzw. hat Ihre/ deine Frau Angst dass Sie/ du es nicht schaffen könnten/ könntest?

6. Wie würden Sie Ihren/ würdest du deinen Anteil an der Hausarbeit in Prozent einschätzen. Gibt es eine Unterstützung durch eine Oma, HaushälterIn oder sonst jemanden?

7. Passt Ihrer/ deiner Meinung nach die Zuverdienstgrenze so wie sie gerade ist oder sollte sie gesenkt oder angehoben werden?

8. Haben Sie/ Hast du schon einmal von einem Papamonat gehört?

9. Was halten Sie/ hältst du davon?

10. Würden Sie/ Würdest du so einen Papamonat in Anspruch nehmen?

11. Wie lange sollte dieser Ihrer/ deiner Meinung nach sein? (1, 2 Monate)

12. Glauben Sie/ glaubst du, dass der Papamonat mehr Väter motiviert in Väterkarenz zu gehen?

13. Macht der Papamonat aktivere Väter?
14. Erleichtert der Papamonat den Wiedereinstieg der Frau ins Berufsleben?
15. Sollte der Papamonat Ihrer/ deiner Meinung nach verpflichtend oder frei wählbar sein?
16. Finden Sie/ Findest du das gut, dass die volle Karenzzeit verloren geht, wenn der Vater nicht in Karenz geht?
17. Was ist Ihrer/ deiner Meinung nach der Grund, dass so wenige Männer die Väterkarenz in Anspruch nehmen?
18. Halten Sie sich/ Hältst du dich für einen emanzipierten Mann? (Prozentsatz)

Herzlichen Dank für dieses interessante Interview!

demographic characteristics about you

How old are you?

Are you married? (If so, for how long?)

How old is your baby now? (Is it a girl or a boy?)

What is your highest grade completed?

Do you have more children besides this baby?

Is there someone who helps you out with the children? (grandmothers, nanny?)

1. Please tell me about your current parental leave situation. (How is it at the moment, who is with the baby at the moment,...?)
2. Why aren't you going out on parental leave? How could "parental leave" be more attractive to you?
+ Why are you going out on parental leave?
3. What would the reactions be like of your boss and colleagues if you said that you would go out on paternity leave?
+ What was the reaction like of your boss and colleagues when you said that you will go out on paternity leave?
4. What are the advantages and disadvantages of paternity leave? (when you think of your family, your baby, your wife, your job)
5. Do you have fear of not managing the current situation? Or is your wife in doubt, that you couldn't make it?
6. How big is your part of doing the household? Perhaps you can say it in percentage. Is there anybody who helps you out in the household? (charlady, cleaningwomen,...?)
7. Is the "Zuverdienstgrenze", I don't know exactly how to say it in English, but what you can work beside the parental leave, is it ok or is it too low, too high?
8. Have you heard of the "father's month"?
9. What do you think of it? (is it good, bad,..)
10. Would you make use of the "father's month"?
11. How long should it be, this "father's month"? (only some days, some weeks, up to some months)
12. Is the "father's month" more motivation for fathers to go out on parental leave?
13. Does the "father's month" make the fathers more active?
14. Does the "father's month" help the mother to get back to work more easily?

15. Should the “father’s month” be obligatory or optional?
16. Do you support the idea that the overall time of the “parental leave” is reduced by half a year if the father is not going on “parental leave”?
17. What might be the reason why only 3 percent of the fathers are making use of their paternity leave?
18. And now my last question: Do you think that you are an emancipated man?

Thank you very much for this interview.

Vorstellungen und Wünsche werdender Väter

eine Befragung der Österreichischen Kinderfreunde
Februar 2004



durchgeführt vom Österreichischen Institut für Kinderrechte & Elternbildung



AutorInnen: Mag^a Gabriele Stampler & Mag^a Bernadette Stiller

Impressum:

Österreichisches Institut für Kinderrechte & Elternbildung
Ballgasse 2
A - 1010 Wien
Tel.: 01/513 83 93
Mail: kinderrechteinstitut@aon.at

Im Auftrag von:

Österreichische Kinderfreunde
Rauhensteingasse 5/5
A - 1010 Wien
Tel.: 01/512 12 98
Mail: kind-und-co@kinderfreunde.at
www.kinderfreunde.at



Inhaltsverzeichnis

DIE ERHEBUNG.....	4
DAS SAMPLE.....	5
DIE ERGEBNISSE.....	6
1. Welche Gefühle überwiegen.....	6
2. Wird das Kind das Leben des Vaters verändern?.....	6
3. Wie haben die Befragten den eigenen Vater erlebt?.....	7
4. Wie möchten die zukünftigen Väter die Vaterschaft selbst ausüben?.....	8
5. Karenz - ja oder nein?.....	9
6. Vaterschutzmonat - ja oder nein?.....	9
7. Wie soll aus Sicht der Väter Familie und Beruf vereinbart werden, wenn das Kind 2 Jahre alt ist?.....	10
DIE FORDERUNGEN DER ÖSTERREICHISCHEN KINDERFREUNDE.....	12



Die Erhebung

Die Österreichischen Kinderfreunde haben seit Herbst 2003 «Väter» zu einem inhaltlichen Schwerpunkt erhoben. In den Rahmen der papa aktiv-Kampagne, die sich mit vielen einzelnen Aktionen und Aktivitäten über das gesamte Jahr 2004 erstrecken wird, ist auch die Befragung von werdenden Vätern in ganz Österreich eingebettet. Durchgeführt wurde die Befragung mittels Fragebogen vom Institut für Kinderrechte & Elternbildung.

Bei den Überlegungen, wie werdende Väter erreicht werden können, wurden alle Einrichtungen und Personen miteinbezogen, die mit werdenden Müttern zu tun haben. Es wurden 800 Fragebögen an Geburtshäuser und -stationen, Hebammen, Geburtsvorbereitungskurse, Elternschulen, GynäkologInnen etc. in ganz Österreich verschickt. 233 Fragebögen konnten ausgewertet werden.

Das Sample der Befragung besteht aus einem ausgewählten, sehr eingeschränkten Bevölkerungssegment: ausschließlich Männer, deren Partnerinnen zur Zeit der Befragung das erste Kind erwarteten.

Die Befragung dient uns dazu, ein Stimmungsbild einzufangen und zu erfahren, welche Gedanken sich werdende Väter über die erste Zeit mit dem Kind machen, welche Vorstellungen sie über Vaterschaft haben, was für ein Vaternotyp sie selbst gerne sein möchten, ob sie vor haben, in Karenz zu gehen und was sie von der Idee eines Vaterschutzmonats halten.

Die Ergebnisse der Studie werden von den Österreichischen Kinderfreunden dazu verwendet, ein Väterförderungsprogramm zu entwickeln, das sich an den Bedürfnissen der Zielgruppe ausrichtet.

Das Sample - wer wurde befragt?

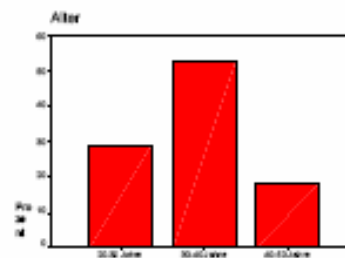
Anzahl der Befragten: 233 Personen

Geschlecht: männlich

Merkmal: werdende Väter

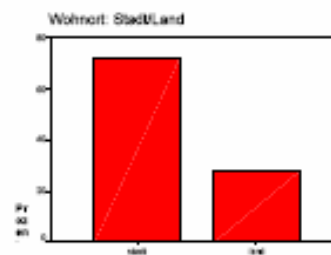
Alter der Befragten:

20-30 Jahre	28,6%
30-40 Jahre	52,4%
40-50 Jahre	17,9%



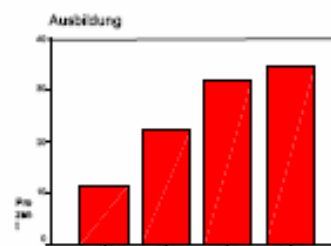
Wohnort der Befragten:

auf dem Land	28,6%
in der Stadt	71,4%



Bildungsabschluss der Befragten:

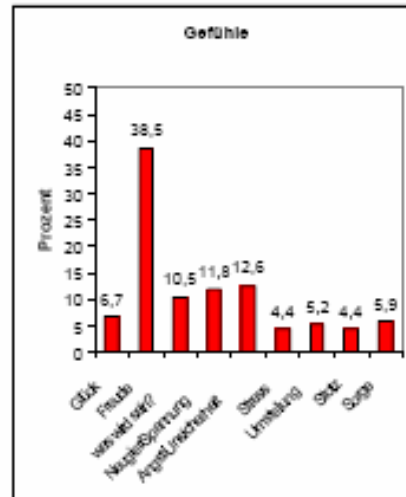
Hauptschule	10,7%
Lehre	21,4%
Matura	31,0%
Studium	33,3%
ohne Angabe	3,6%



Die Ergebnisse

1. Welche Gefühle überwiegen?

Freude	38,5%
Angst/Unsicherheit	12,6%
Neugier/Spannung	11,8%
Was wird sein?	10,5%
Glück	6,7%
Sorge	5,9%
Umstellung	5,2%
Stress	4,4%
Stolz	4,4%



zusätzliche Angaben: Verantwortungsgefühl, Zuversicht, Unruhe, Ungeduld, Sorge aufgrund finanzieller Situation, Ohnmacht

Interpretation: Freude ist das am häufigsten und als erstes genannte Gefühl auf die offene Einstiegsfrage, welche Gefühle bei den Gedanken über die Zeit nach der Geburt überwiegen. Beinahe genauso viel Raum nehmen aber auch Gefühle wie Neugier, Angst und Unsicherheit ein.

2. Wird das Kind das Leben des Vaters verändern?

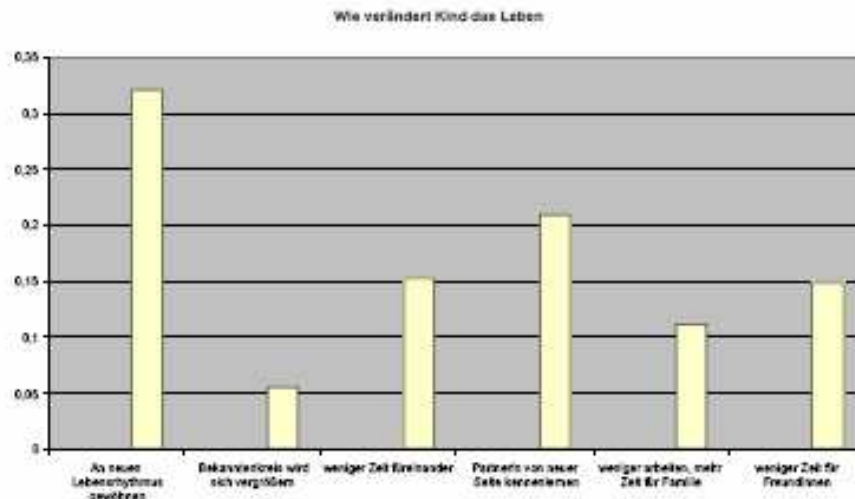
94% der Befragten geben an, dass sie glauben, dass das Kind ihr bisheriges Leben sehr verändern wird.



Vorstellungen und Wünsche werdender Väter

Mehrfachantworten waren möglich bei der Frage, **auf welche Weise das Leben sich verändern wird:**

1: Ich werde mich an einen neuen Lebensrhythmus gewöhnen müssen	32,1%
2: Meine Partnerin und ich werden uns von einer neuen Seite kennen lernen	20,9%
3: Meine Partnerin und ich werden weniger Zeit füreinander haben	15,3%
4: Ich werde weniger Zeit für meine FreundInnen haben	14,8%
5: Ich werde weniger arbeiten, um mehr bei meiner Familie sein zu können	11,2%
6: Mein Bekanntenkreis wird sich vergrößern	5,6%



Interpretation: Für nahezu alle Befragten steht fest, dass sich ihr Leben, so wie sie es bis jetzt gewohnt sind, verändern wird. Was genau sich verändern wird, darüber gehen die Einschätzungen auseinander. Für fast ein Drittel der zukünftigen Väter ist klar, dass sie sich an einen neuen Lebensrhythmus gewöhnen müssen. Immerhin 20,9% sehen eine Veränderung dahingehend, dass sie ihre Partnerin von einer neuen Seite kennen lernen werden. Nur jeder zehnte Mann wird nach der Geburt des Kindes weniger arbeiten, um mehr bei der Familie sein zu können.

3. Wie haben die Befragten den eigenen Vater erlebt?

miterziehend	39,3%
autoritär	36,9%
ohne Vater aufgewachsen	11,9%
aktiv	10,7%
keine Angabe	1,2%



Vorstellungen und Wünsche werdender Väter



Interpretation: Etwas mehr als ein Drittel der Befragten erlebte den eigenen Vater als autoritär, d.h. er war selten da und wenn, hatte er das letzte Wort. Ebenfalls mehr als ein Drittel gibt an, dass sich der eigene Vater an ihrer Erziehung beteiligt hat, dass er für sie da war und mit ihnen gespielt hat, wenn er da war. Nur jeder zehnte Befragte hat als Kind einen aktiven Vater gehabt, der sowohl im Haushalt als auch in der Erziehung alle Aufgaben übernommen hat.

4. Wie möchten die zukünftigen Väter die Vaterschaft selbst ausüben?

möchte ein aktiver Vater sein	46,4%
alle Aufgaben mit der Partnerin teilen	21,4%
sehe mich als Familienernährer	9,5%
weiß noch nicht wie das sein wird	9,5%
außer Stillen kann ich alles und tue alles	8,3%
am Anfang braucht das Kind nur die Mutter	4,8%



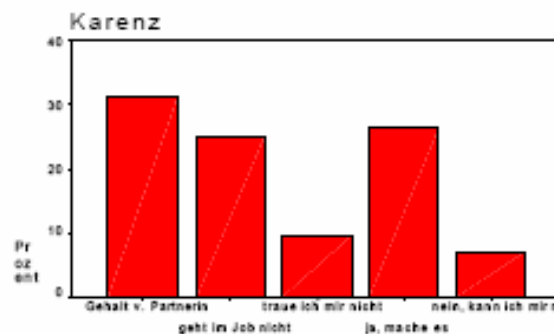
Interpretation: Fast die Hälfte der Befragten gibt an, dass sie selbst einmal ein aktiver Vater sein möchten. Ein Fünftel möchte sich mit der Partnerin alle anfallenden Arbeiten und Aufgaben teilen und beinahe jeder zehnte Mann ist der Auffassung, dass er außer das Kind



zu stillen, sonst alles machen kann und das auch will. Da bei dieser Frage nur eine Antwort möglich war, sind das zusammen 76% der zukünftigen Väter, die ihre Vaterschaft aktiv und mit großer Beteiligung leben wollen. Nicht einmal jeder zehnte Mann sieht seine zukünftige Rolle als Familienernährer, der arbeiten geht um das Geld für die Familie nach Hause zu bringen, während sich die Mutter ums Kind kümmert. Und nicht einmal jeder zwanzigste ist der Meinung, dass der Vater erst später gebraucht wird, weil am Anfang nur die Mutter wichtig ist.

5. Karenz - ja oder nein?

Gehalt von Partnerin zu klein	31,0%
Ja, das werde ich machen	26,2%
geht nicht in meinem Job	25,0%
traue ich mir nicht zu	9,5%
kann ich mir nicht vorstellen	7,1%
keine Angabe	1,2%

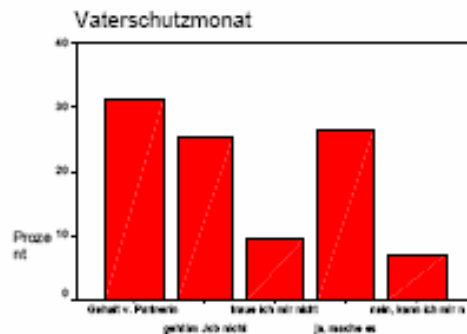


Interpretation: Ein Drittel der Befragten gibt an, dass sie sehr gerne in Karenz gehen würden, die Familie aber vom Gehalt der Partnerin nicht leben könnte. Für ein Viertel der Männer ist es ihrer Einschätzung nach nicht möglich in Karenz zu gehen, weil das in ihrem Arbeitsplatz nicht möglich ist. Hingegen behauptet ein anderes Viertel der Befragten euphorisch, Karenz in Anspruch nehmen zu wollen. In der Realität sind es allerdings seit Jahren nicht mehr als 2% der Väter, die in Karenz gehen.

6. Vaterschutzmonat - ja oder nein?

Tolle Idee	32,1%
Ja, würde ich gern machen	28,6%
Ja, wenn keine beruflichen Nachteile	23,8%
Nicht für mich persönlich	10,7%
Nein, würde ich nicht machen	2,4%
Wozu soll das gut sein?	1,2%

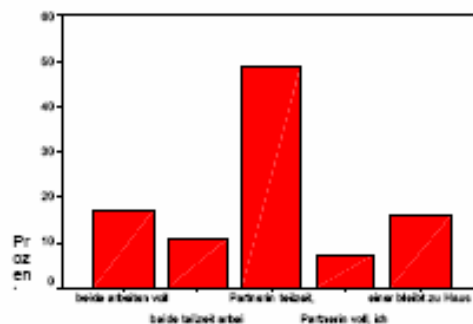
Vorstellungen und Wünsche werdender Väter



Interpretation: 52,4% der werdenden Väter geben an, dass sie die Möglichkeit eines Vaterschutzmonats nutzen würden, insbesondere wenn keine beruflichen und finanziellen Nachteile damit verbunden sind. Weitere 32,1% halten den Vaterschutzmonat für eine tolle Idee und fänden es gut, wenn es ihn gäbe. Jeder zehnte Befragte findet die Idee grundsätzlich gut, aber nicht für sich selbst. Damit sprechen sich insgesamt 95,2% positiv für die Idee eines Vaterschutzmonats aus. Nur marginale 3,6% können mit der Idee eines Vaterschutzmonats nichts anfangen bzw. lehnen diese Idee ab. Hier zeigt sich die besondere Sensibilität der Betroffenen selbst für die Anforderungen und Bedürfnisse junger Familien.

7. Wie soll aus Sicht der Väter Familie und Beruf vereinbart werden, wenn das Kind 2 Jahre alt ist?

Partnerin Teilzeit, ich voll	47,6%
beide arbeiten voll	16,7%
bis zum Schuleintritt bleibt einer von beiden zu Hause	15,5%
beide arbeiten Teilzeit	10,7%
Partnerin voll, ich Teilzeit	7,1%
keine Angabe	2,4%



Interpretation: Zu einem Zeitpunkt, wo das Kind noch gar nicht auf der Welt ist, über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf befragt, wenn dieses zwei Jahre alt sein wird, entwirft beinahe die Hälfte der Befragten das Zukunftsbild von der eigenen Vollbeschäftigung und

Vorstellungen und Wünsche werdender Väter

Teilzeitarbeit der Partnerin. Es ist dies kein überraschendes Ergebnis - bildet es doch die realen Beschäftigungsverhältnisse ab, wo der Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung weit höher ist. Immerhin 7,1% der Befragten können sich vorstellen, selbst Teilzeit zu arbeiten und die Vollbeschäftigung der Frau zu überlassen und jeder Zehnte hält es für möglich, dass beide Teilzeit arbeiten.





Fragebogen – Einstellung zur Emanzipation

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer!

Danke, dass Sie sich Zeit nehmen diesen Fragebogen zu beantworten. Empirische Sozialforschung, empirische Genderforschung & Gender-Watching ist auf Studien im Genderbereich spezialisiert; im Rahmen dieser Untersuchung sind wir an Ihrer ganz persönlichen Einstellung zu Begriffen wie „Gleichberechtigung“, „Emanzipation“ und – schwerpunktmäßig – auch an „Väterkarenz“ und dem „Papamonat“ interessiert. Die Ergebnisse werden sie dann ab September 2008 auf unserer Homepage unter www.statistisches.consulting.at/Genderforschung finden.

Selbstverständlich erfolgt die Auswertung anonym, trotzdem benötigen wir ein paar demographische Angaben.

Geschlecht: ☐...weiblich ☐...männlich

Alter: ☐...jünger als 20 ☐...zwischen 20-29 ☐...zwischen 30-39
☐...zwischen 40-49 ☐...zwischen 50-59 ☐...60 oder älter

Familienstand: ☐...Single ☐...alleinstehend mit Kindern
☐...verheiratet oder in Partnerschaft lebend

Wohnort: ☐...Land ☐...Kleinstadt ☐...Großstadt

Höchster Schulabschluss:

☐...Pflichtschule ☐...Lehre ☐...berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)
☐...AHS ☐...berufsbildende höhere Schule ☐...Universität/Fachhochschule

Dzt. Berufstätig:

☐...nein ☐...weniger als 20 Stunden/Woche
☐...20-39 Stunden/Woche ☐... 40 oder mehr Stunden/Woche

Kinder: ☐...ja ☐...nein, wenn ja wie viele

Buben..... (Alter:.....)
wie viele

Mädchen..... (Alter:.....)

1. Ich sehe mich selbst als % emanzipiert (Bitte eine Zahl zwischen 0% und 100% eintragen)

2. Männer und Frauen denken grundsätzlich verschieden

stimmt überhaupt nicht trifft völlig zu
☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

3. Quotenregelungen für Frauen an Universitäten, im Management, beim Bundesheer etc. finde ich persönlich

negativ positiv
☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10



4. Kinder erschweren die Gleichberechtigung

stimmt überhaupt nicht trifft völlig zu
☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

5. Die Schreibweise StudentInnen, PensionistInnen, etc.(Binnen-I) finde ich persönlich:

überzogen/störend notwendig/völlig richtig
☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

6. Frauen in Führungspositionen sind mir persönlich

weniger angenehm angenehmer
☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

7. Die Existenz eines Frauenministeriums ist

völlig überflüssig unbedingt notwendig
☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

8. Man sollte Männer auch Männer sein lassen:

stimme nicht zu stimme zu
☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

9. Völlige Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau wäre

langweilig spannend
☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

10. Dass mehr Frauen, als Männer bei ihren Kindern bleiben ist großteils

biologisch bedingt gesellschaftlich gemacht
☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

11. Eine wirklich gleichberechtigte Partnerschaft von Mann und Frau halte ich für

nicht wirklich machbar 100% realisierbar
☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

12. Frauen, die sich als emanzipiert bezeichnen, halte ich für

negativ positiv
☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

13. Die Forderungen der Emanzipationsbewegung finde ich großteils

bereits erfüllt immer noch aktuell
☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10



14. Gleichberechtigung von Mann und Frau sollte

Privatsache sein ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 gesellschaftlich reguliert werden ☐7 ☐8 ☐9 ☐10

15. Die Emanzipationsbewegung stresst

• die Männer

gar nicht ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 sehr ☐10

• die Frauen

gar nicht ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 sehr ☐10

16. Wieviel erledigen Sie im Haushalt..... % (Bitte eine Zahl zwischen 0 und 100% eintragen)

Im Folgenden erhalten Sie eine Liste von 54 eher positiven Eigenschaften , bitte kreuzen Sie die 7 Eigenschaften an, von denen Sie glauben, dass Sie sie am ehesten charakterisieren, und dann die 7 Eigenschaften, die Ihre Wunschartnerin/ihr Wunschpartner haben sollte:

Eigenschaft	Ich	Wunschartnerin/ Wunschpartner	Eigenschaft	Ich	Wunschartnerin/ Wunschpartner
lösungsorientiert	☐	☐	bescheiden	☐	☐
prozessorientiert	☐	☐	sozial kompetent	☐	☐
kommunikativ	☐	☐	kompromissbereit	☐	☐
einfühlsam	☐	☐	ehrgeizig	☐	☐
gefühlvoll	☐	☐	reflektiert	☐	☐
risikobereit	☐	☐	gepflegt	☐	☐
unterstützend	☐	☐	geduldig	☐	☐
partnerschaftlich	☐	☐	vernünftig	☐	☐
kinderfreundlich	☐	☐	ausgeglichen	☐	☐
praktisch	☐	☐	multitasking- fähig	☐	☐
leidenschaftlich	☐	☐	kooperativ	☐	☐
durchsetzungsfähig	☐	☐	verständnisvoll	☐	☐
attraktiv	☐	☐	familienorientiert	☐	☐
stolz	☐	☐	emotional	☐	☐
humorvoll	☐	☐	intelligent	☐	☐
liebepoll	☐	☐	phantasiepoll	☐	☐
konkurrenzorientiert	☐	☐	kreativ	☐	☐
selbstbewusst	☐	☐	zärtlich	☐	☐
verantwortungsvoll	☐	☐	häuslich	☐	☐
zufrieden	☐	☐	tapfer	☐	☐
gut verdienen	☐	☐	natürlich	☐	☐
schön	☐	☐	geschickt	☐	☐
selbständig	☐	☐	hilfsbereit	☐	☐
stark	☐	☐	gesellig	☐	☐
gut im Bett	☐	☐	fleißig	☐	☐
wertschätzend	☐	☐	sportlich	☐	☐
unterstützend	☐	☐	flexibel	☐	☐

Die letzten 7 Fragen beziehen sich auf Elternschaft und Väterkarenz.

1. Wie haben Sie ihre eigenen Eltern erlebt (Mehrfachantwort möglich)?

- ☐ autoritärer Vater
- ☐ autoritäre Mutter
- ☐ bin ohne Vater aufgewachsen
- ☐ bin ohne Mutter aufgewachsen
- ☐ hatte aktiven Vater
- ☐ hatte aktive Mutter
- ☐ wenig Zeit seitens der Mutter
- ☐ wenig Zeit seitens des Vaters
- ☐ Vater und Mutter waren gleichermaßen Bezugspersonen
- ☐ Mutter war Hauptbezugsperson
- ☐ Vater war Hauptbezugsperson

Die folgenden Fragen betreffen nur TeilnehmerInnen die entweder Kinder haben oder noch planen welche zu bekommen:

2. Wie möchten Sie als Mutter bzw. als Vater selbst Ihre Mutter- bzw. ihre Vaterrolle ausüben, bzw. wie üben Sie derzeit diese Rolle aus, beziehungsweise wie haben sie diese Rolle ausgeübt?

- ☐ aktiver Vater/aktive Mutter
- ☐ alle Aufgaben mit der Partnerin/ dem Partner teilen
- ☐ bin Familienernährer
- ☐ ich kann und mache auch alles (außer Stillen bei Männern)
- ☐ am Anfang braucht das Kind vor allem die Mutter, später kann sich der Vater einbringen
- ☐ weiß noch nicht wie das sein wird

3. Auf welche Weise wird/hat sich das Leben durch das Kind/die Kinder verändern/verändert (Mehrfachantworten möglich)?

- ☐ an neuen Lebensrhythmus gewöhnen müssen
- ☐ Partner lernen sich von einer neuen Seite kennen
- ☐ weniger Zeit für Partnerschaft
- ☐ weniger Zeit für Freunde
- ☐ weniger arbeiten, um mehr mit Familie sein zu können
- ☐ Vergrößerung des Bekanntenkreises
- ☐ Sonstiges.....

4. Wie sollen Ihrer Ansicht nach Familie und Beruf vereinbart werden, wenn das Kind 2 Jahre alt ist/wäre?

- ☐ Beide arbeiten Teilzeit
- ☐ Partner/Partnerin Teilzeit, ich arbeite voll
- ☐ Partner/Partnerin voll, ich arbeite Teilzeit
- ☐ Beide arbeiten voll und das Kind wird in einer Betreuungseinrichtung untergebracht
- ☐ Mein Partner/ meine Partnerin soll bis zum Schuleintritt zu Hause bleiben
- ☐ Bis zum Schuleintritt bleibe ich zu Hause



5. Männer: Würden Sie Väterkarenz in Anspruch nehmen, bzw. haben Sie Väterkarenz in Anspruch genommen (Mehrfachantworten möglich)?

- ☐ Ja, ich habe Karenz (Vollzeit) in Anspruch genommen (...Monate)
- ☐ Ja ich werde Karenz (Vollzeit) in Anspruch nehmen (... Monate)
- ☐ Ja, ich habe Teilzeitkarenz in Anspruch genommen (...Monate)
- ☐ Ja, ich werde Teilzeitkarenz in Anspruch nehmen (...Monate)
- ☐ Nein, weil Gehalt von Partnerin zu gering ist/war
- ☐ Nein, das ist/war unmöglich in meinem Job
- ☐ Nein, eine Karenz traue ich mir nicht zu / habe ich mir nicht zugetraut
- ☐ Nein, möchte meine Partnerin nicht / hätte meine Partnerin nicht gewollt
- ☐ Nein, kann ich mir nicht vorstellen / konnte ich mir nicht vorstellen

6. Frauen: Soll Ihr Partner Väterkarenz in Anspruch nehmen bzw. hat ihr Partner Väterkarenz in Anspruch genommen (Mehrfachantworten möglich)?

- ☐ Ja, er war in Karenz (Vollzeit) (...Monate)
- ☐ Ja, er wird/soll in Karenz (Vollzeit) gehen (... Monate)
- ☐ Ja, er war in Teilzeitkarenz (...Monate)
- ☐ Ja, er wird/soll in Teilzeitkarenz gehen (...Monate)
- ☐ Nein, weil mein Gehalt zu gering ist/war
- ☐ Nein, das ist/war unmöglich in seinem Job
- ☐ Nein, eine Karenz traut er sich nicht zu / hat er sich nicht zugetraut
- ☐ Nein, möchte ich nicht / hätte ich nicht gewollt
- ☐ Nein, kann er sich nicht vorstellen / konnte er sich nicht vorstellen

7. Würden/Hätten Sie/Ihr Partner einen „Papamonat“ in Anspruch nehmen/genommen (Mehrfachantworten möglich)?

- ☐ Tolle Idee, ja.
- ☐ Ja, wenn keine beruflichen Nachteile
- ☐ Ja, wenn keine finanziellen Nachteile
- ☐ Ja, wenn Kündigungsschutz und Entlohnung geregelt
- ☐ Nein, weil ein Monat viel zu kurz ist
- ☐ Nein, weil.....

Mayrwöger Gabriele

Carlonestraße 15

4311 Schwertberg

Tel.: (0664) 73 911 844

E-Mail: gabriele@wogri.at

Lebenslauf

Persönliche Daten

geboren am 14. Aug. 1981	in Steyr
Staatsbürgerschaft:	Österreich
Familienstand:	ledig
Religion:	röm.-kath.

Schulbildung

Psychologiestudium an der Fakultät für Psychologie, Universität Wien,
Wahlfachschwerpunkt: Klinische- und Gesundheitspsychologie, Angewandte
Kinder- und Jugendpsychologie
HBLA Perg, Ausbildungsschwerpunkt; Ernährungs- und Betriebswirtschaft
Hauptschule, Volksschule und Vorschule in Schwertberg

Berufliche Erfahrungen

2008	1 Monat WU Kindergarten Althanstrasse „Kinder in Wien“
2007	1 Jahr KinderAtelierWien – Tanz-, Sing- und Malkurse; Bürotätigkeit Februar: Erfahrungen bei den CliniClowns gesammelt Pflichtpraktikum (240 Stunden); Univ. Klinik für Neuropsychiatrie des Kindes- und Jugendalters, AKH Wien 1 Woche Lernferien für Kinder und Jugendliche in Gosau 1 Jahr PC-Raum-Betreuerin an der Universität Wien
2006	3 Wochen Schilehrerin in Hintersee/Salzburg ½ Jahr freiwillige Mitarbeit im KinderAtelierWien (Malen, Tanz) 2 Monate Animation in der Türkei – ONE hotels and resorts kiris – all in ONE
2005	1 Woche Schilehrerin in Hintersee/Salzburg 1 Jahr Partyanimateurin bei Geburtstagsfeiern im KinderKlub Wien ehrenamtliche Clinic Nanny der Neuroonkologischen Station, AKH Wien (3 ½ Jahre) Hostess beim Euroanaesthesia Kongress 2005 im Austria Center Wien für Haemonetics 3 Wochen stellvertretende Leitung am meeresklimatischen Aufenthalt für Kinder und Jugendliche in Italien/Lignano 1 Woche Lernferien für Kinder und Jugendliche in Gosau
2004	SS: Ehrenamtliches wöchentliches RehaCom Training mit SchülerInnen aus der VS Mödling; in Zusammenarbeit mit der Uni Wien; Bereich Diagnostik 3 Wochen meeresklimatischer Aufenthalt für Kinder und Jugendliche in Italien/Lignano 1 Woche Lernferien für Kinder und Jugendliche auf der Edtbauernalm/Hinterstoder
2003	3 Wochen meeresklimatischer Aufenthalt für Kinder und Jugendliche in Italien/Lignano (Schwerpunkt: Haut- und Atemwegserkrankungen) 1 Monat Post Schwertberg, Zustelldienst Babysitten (5 Jahre)

- 2002 3 Wochen heilpädagogischer Aufenthalt in Spital/Pyhrn
1 Monat Bildungshaus Greisinghof in Tragwein
- 2001 3 Wochen heilpädagogischer Aufenthalt in Spital/Pyhrn
- 2000 3 Wochen heilpädagogischer Aufenthalt in Spital/Pyhrn (Legasthenie- und
Logopädiebehandlung und orthopädischer Schwerpunkt)
1 Monat Bildungshaus Greisinghof in Tragwein
- 1999 12-wöchiges Pflichtpraktikum, Landgasthof Lachsen in St. Wolfgang
- 1998 1 Monat Bildungshaus Greisinghof in Tragwein