



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Rahmenbedingungen der Vaterschaft
auf Mikro-, Meso- und Makroebene -
unter Berücksichtigung des Wandels“

Verfasserin

Malgorzata Zofia Goraczek

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

(Mag^a. rer. soc. oec.)

Wien, 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 121

Studienrichtung lt. Studienblatt: Soziologie (sozial-/wirtschaftsw. Stud.)

Betreuer: Ao. Univ.-Prof. Dr. Christoph Reinprecht

Inhaltsverzeichnis

Abstract (Deutsch).....	5
Abstract (English).....	6
Einleitung: Thema und Aufbau der Arbeit	7
1 Wandel der Familie und Vaterschaft.....	11
1.1 Familie aus historischer Perspektive	11
1.2 Vaterschaft aus historischer Perspektive.....	15
1.3 Familie in der Industrialisierung.....	17
1.4 Vaterschaft in der Industrialisierung	20
1.5 Familie in der Nachkriegszeit	21
1.6 Vaterschaft in der Nachkriegszeit.....	22
1.7 Familie in der Postmoderne.....	23
1.8 Vaterschaft in der Postmoderne.....	24
1.9 Familie in der Globalisierung.....	25
1.10 Vaterschaft in der Globalisierung.....	26
1.11 Individualisierung und ihre Auswirkungen auf Familie und Erwerbsarbeit	26
1.12 Demographische Entwicklung der Familie in Österreich.....	27
2 Forschung zu Vaterschaft	32
2.1 „Abwesende Vaterschaft“.....	32
2.2 „Antiautoritäre Vaterschaft“.....	33
2.3 „Neue Vaterschaft“	34
2.4 Definitionen der Vaterschaft.....	35
2.5 Pluralisierung von Vaterschaft.....	38
2.6 Kritik und Vorschläge zur Verbesserung der Väterforschung.....	38
3 Mikro-, Meso-, und Makro: Mehrebenenanalyse der Rahmenbedingungen.....	42
3.1 Mikroebene: Einstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Geschlechterrollen....	44
3.1.1 Deinstitutionalisierung der „bürgerlichen Familiennorm“.....	45
3.1.2 Wandel der Elternschaft	47
3.1.3 Wandel der Geschlechterrollen.....	48
3.1.4 Vaterschaft und die Vorstellungen über deren Rolle in der Gesellschaft.....	50
3.1.5 Theorien des Geschlechterverhältnisses Vater - Mutter.....	50
3.1.6 Wandel des Geschlechterverhältnisses Vater - Mutter.....	54
3.1.7 Wandel der Einstellungen zur Partnerschaft.....	56

3.1.8 Wandel der Einstellungen zu Vaterschaft.....	64
3.1.9 Schlussfolgerungen Mikroebene.....	66
3.2 Mesoebene: Organisation und ihr Einfluss auf die Gestaltung der Vaterschaft	68
3.2.1 Geschlecht und Organisation	69
3.2.2 Das Konzept der „gendered organization“.....	70
3.2.3 Diversitätsmanagement.....	76
3.2.4 Organisationsstrukturen und ihr Einfluss auf Vaterschaft	78
3.2.5 Bedingungen und Folgen von Väterkarenz in Unternehmen	83
3.2.6 Wandel in der Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf.....	84
3.2.7 Schlussfolgerungen Mesoebene.....	87
3.3 Makroebene: Familienpolitik und die Auswirkungen ihrer Strukturen auf Vaterschaft ..	89
3.3.1 Familienpolitik und ihr Einfluss auf Vaterschaft.....	89
3.3.2 Karenz und Kinderbetreuungsgeld in Österreich.....	91
3.3.3 Merkmale der Kinderbetreuungsgeldbezieher.....	92
3.3.4 Familienpolitische Strukturen, die Kinderbetreuung von Vätern fördern	92
3.3.5 Wandel der Familienpolitik	94
3.3.6 Schlussfolgerungen Makroebene.....	95
4 Modell	96
4.1 Darstellung des Gesamtmodells	97
4.1.1 Mikroebene des Modells	98
4.1.2 Mesoebene des Modells	100
4.1.3 Makroebene des Modells	101
4.2 Anwendung des Modells in der Praxis.....	102
4.2.1 Operationalisierung Mikroebene.....	102
4.2.2 Operationalisierung Mesoebene.....	118
4.2.3 Operationalisierung Makroebene.....	121
5 Fazit.....	125
Literatur.....	132
Lebenslauf	141

Abstract (Deutsch)

Die Auseinandersetzung mit der historischen Entwicklung der Familie zeigt den deutlichen Wandel der Vaterschaft auf, der stattgefunden hat - und stattfindet.

Dieser Wandel spiegelt sich in der Forschung wider. Dabei sticht heraus, daß am Anfang der Väterforschung defizitäre Zuschreibungen („abwesende Väter“) im Vordergrund standen, während in aktuellen Studien die Involviertheit des Vaters („neue Väter“) besonders betont wird.

Trotz zahlreicher Untersuchungen wird in der aktuellen Väterforschung das Fehlen eines eigenen theoretischen Rahmens bemängelt. KritikerInnen zeigen die Notwendigkeit auf gesellschaftliche Systeme, die Vaterschaft unterstützen oder behindern, miteinzubeziehen.

Auf diese Kritikpunkte wird in dieser Arbeit ein besonderes Augenmerk gelegt: Es wird ein theoretisches Modell erstellt, das die Rahmenbedingungen der Vaterschaft belegt.

In diesem Modell werden die Bedingungen mittels der Mikro-, Meso- und Makroanalyse untersucht.

Dabei stehen in der Mikroebene Veränderungen zu Familie, Partnerschaft und Elternschaft, in der Mesoebene steht der Einfluss von Organisationsstrukturen und in der Makroebene Strukturen der Familienpolitik, im Vordergrund.

Darüber hinaus wird anhand konkreter Fragestellungen die Möglichkeit der Durchführung des Modells in der Praxis erörtert.

Abstract (English)

Analysing the historical evolution of family shows that change of fathering took place and still does, as it has been demonstrated in researches. As a matter of fact, the latter strongly focused on the absence of fathers whereas recent researches mainly underline the father's involvement.

In spite of a number of analyses, it is nowadays established that there is a lack of an adequate theoretical concept. Critics recommend to examine the social conditions supporting or obstructing fathering in future surveys: Accordingly, what is investigated in this work is the creation of a model of fathering that takes these conditions into account.

Therefor, fathering is examined using the micro-, meso- and makroanalysis.

In the microlevel change of family, partnership and parents are investigated. The influence of organizational structures on fathering is discussed in the mesolevel. Changes in family policy and their effects are elaborated in the macrolevel.

Moreover, along with the construction of this model, practical implements are put forward.

Einleitung: Thema und Aufbau der Arbeit

Zu Beginn muss darauf hingewiesen werden, dass Vaterschaft ein weitreichender Begriff ist, der je nach wissenschaftlicher Disziplin, unter verschiedenen Aspekten betrachtet werden kann. Folglich ergibt sich die Notwendigkeit zu bestimmen, was unter Vaterschaft - im soziologischen Kontext - verstanden wird.

Die Autorin dieser Arbeit konzentriert sich auf die Definition der Vaterschaft als soziale Institution. Dabei ist es zuerst wichtig zu klären, was in der Soziologie unter sozialer Institution verstanden wird:

„Die Gesellschaft schlechthin kann als institutionelles System betrachtet werden, und ein solches System besteht aus einem Ensemble von Institutionen. Institutionen sind aufeinander bezogene Rollen- und Normensysteme. Sie wachsen in einem geschichtlichen Prozeß, erstarren und wandeln sich“ (Prischning 1995: 94).

Unter Vaterschaft als soziale Institution wird - in der Soziologie - das Rollen- und Normensystem, welches Vaterschaft umfasst, verstanden. Welche speziellen Rollen und Normen diese betreffen wird in dieser Diplomarbeit ausgearbeitet. Da der Fokus ebenfalls auf die Untersuchung des Wandels gesetzt ist, soll zuerst aufgezeigt werden, welche sozialen Konstruktionen - Leitbilder, Rollenzuschreibungen, Vorstellungen - im historischen Verlauf hinsichtlich der Vaterschaft in der Gesellschaft bestanden, weiterhin bestehen bzw. im Entstehen begriffen sind. Weiters werden Bedingungen, die diesen Wandel der Vaterschaft beeinflussen, untersucht.

Im ersten Arbeitsschritt steht zuerst die Frage im Vordergrund:

Findet Wandel der Vaterschaft statt?

Um diese Frage zu beantworten wird eine Analyse, der historischen Entwicklung der Vaterschaft als soziale Institution, durchgeführt. Dabei sollen Leitbilder über die Stellung des Vaters in der Familie und die Beschreibung seiner Funktionen und Aufgaben dargestellt werden.

Die weitere Recherche über den Wandel der Vaterschaft konzentriert sich auf Veränderungen in der Väterforschung. Dabei kann bei Untersuchungen das Fehlen eines eigenen theoretischen Rahmens von Vaterschaft aufgezeigt werden, wie auch die

Notwendigkeit, gesellschaftliche Systeme, die Vaterschaft unterstützen oder behindern, miteinzubeziehen.

Daraus ergibt sich für die Untersuchung als weitere Frage:

Welche gesellschaftlichen Systeme betreffen Vaterschaft und wie können diese systematisiert werden?

Aufgrund der Vielzahl von Bedingungen, die Vaterschaft betreffen, ist es notwendig diese Frage nicht nur weiter einzuengen, sondern auch eine analytische Trennung durchzuführen. Ein gängiges Analyseschema in der Soziologie stellt die Unterscheidung in Mikro-, Meso- und Makroebene dar, um reale und komplexe soziale Zusammenhänge in bestimmten Untersuchungsebenen aufzuzeigen. Diese Unterteilung ermöglicht eine genaue Betrachtung der einzelnen Ebenen, ohne jedoch das gesamte Konstrukt Vaterschaft aus den Augen zu verlieren.

Das Vorhaben dieser analytischen Trennung führt zur Formulierung des zentralen Untersuchungsgegenstands:

„Bedingungen der Vaterschaft auf Mikro-, Meso- und Makroebene-
unter Berücksichtigung des Wandels“

Alle Bedingungen, die in der Mikro-, Meso- und Makroebene relevant sind zu berücksichtigen, würde den Rahmen dieser Diplomarbeit sprengen. Von der Autorin werden deshalb folgende Aspekte in den jeweiligen Ebenen ausgewählt:

Mikroebene: Einstellungen zu Partnerschaft, Geschlechterrollen und Elternschaft

Mesoebene: Organisation und ihr Einfluss auf die Gestaltung der Vaterschaft

Makroebene: Familienpolitik und die Auswirkungen ihrer Strukturen auf Vaterschaft

Die Mikroebene ermöglicht Vaterschaft auf individueller Ebene zu betrachten z.B. welche Einstellungen Männer gegenüber ihrer Rolle als Vater vertreten bzw. wie sie diese gestalten und im Alltag umsetzen.

In der Mesobene stehen Normvorstellungen über Vaterschaft in Organisationen im Vordergrund und welche Folgen diese für die Gestaltung der Vaterschaft nach sich ziehen. Auf Makroebene werden familienpolitische Strukturen untersucht, wobei analysiert wird, ob sich diese förderlich oder behindernd auf Vaterschaft auswirken.

Nach der Analyse der jeweiligen Ebenen, werden für die Mikro-, Meso- und Makroebene erste Annahmen für die Erstellung eines theoretischen Modells getroffen. Diese werden anschließend im Modell „Bedingungen der Vaterschaft“ zusammengeführt und miteinander in Beziehung gesetzt. Weiters werden mögliche Fragestellungen für die Durchführung dieses Modells in der Praxis ausgearbeitet.

Aufbau der Arbeit

Im ersten Kapitel der Arbeit findet die Auseinandersetzung mit der Familie und der Vaterschaft aus historischer Perspektive statt. Dabei werden die wichtigsten Veränderungen dargestellt, um den Wandel in den Formen des Zusammenlebens aufzuzeigen. Dieser historische Überblick soll den LeserInnen Sichtweisen öffnen, um kritische Distanz zu einigen Begriffen und Theorien zu behalten, die in Zusammenhang mit Familie und Vaterschaft verwendet werden.

In der Soziologie löst erst das Werk von Alexander Mitscherlich „Auf dem Weg zur vaterlosen Gesellschaft“ (1963) die intensive Beschäftigung mit der Vaterschaft aus. In ersten Untersuchungen steht der Verlust der väterlichen Autorität, unter anderem durch die Berufstätigkeit des „abwesenden Vaters“, im Mittelpunkt. Seit den 1990er Jahren konzentriert sich die Forschung auf „neue Väter“, die für Gleichberechtigung in der Partnerschaft stehen. Dieser Wandel in der Väterforschung, von ursprünglich defizitären Kategorien, hin zur Involviertheit des Vaters in die Kindererziehung wird im zweiten Kapitel beschrieben. Weiters wird bei der Väterforschung die Anzahl und die ungenaue Verwendung der Begriffe, welche die Vaterschaft betreffen, kritisiert. Je nach Zugang der Forschungsrichtung werden verschiedene Schwerpunkte bei Definitionen gesetzt. Der Begriff des „väterlichen Engagements“ umfasst beispielsweise die „Funktionen“ des Vaters, in der Definition „Väterlichkeit“ stehen andererseits Eigenschaften und Fähigkeiten von Männern im Mittelpunkt. Eine genaue Definition der „neuen Väter“, die in derzeitigen Untersuchungen vorrangig behandelt werden, fehlt - ebenso wie eine Theorie der Vaterschaft.

Um das komplexe Zusammenspiel von Bedingungen, die Vaterschaft beeinflussen, besser aufzeigen zu können, werden diese auf der Mikro-, Meso- und Makroebene betrachtet. Diese Aufteilung wird im dritten Kapitel beschrieben, wobei auf die Definition der jeweiligen Ebenen eingegangen wird.

In der Mikroebene werden zuerst die für diese Ebene relevanten Begriffe „Wert“, „Norm“ und „Einstellung“ definiert. Es wird auf die Wertediskussion eingegangen, die in der Familiensoziologie bezüglich des Wandels stattfindet. Dabei werden entsprechend der ausgewählten Schwerpunkte (Einstellungen zu Familie, Partnerschaft und Elternschaft) die

Diskussionen bezüglich der Deinstitutionalisierung der „bürgerlichen Familiennorm“, des Wandels der Geschlechterrollen und der Elternschaft angeführt. Weiters werden theoretische Konzepte und der Wandel des Geschlechterverhältnisses dargestellt. Danach werden Studien beschrieben die sich mit dem Wandel in den Einstellungen zu Familie, Partnerschaft und Elternschaft beschäftigen. Anschließend werden Vorannahmen für die Erstellung der Mikroebene im Modell „Bedingungen der Vaterschaft“ getroffen.

Die Auseinandersetzung mit Vaterschaft in Organisationen, steht im Mittelpunkt der Analyse der Mesoebene. Dazu werden zuerst die relevanten Begriffe „Organisation“ und „Gender“ definiert. Danach wird die „Neutralität“ von Organisationen zur Diskussion gestellt. Bezüglich der Relevanz der Vaterschaft wird das Konzept von Joan Acker (1990) „gendered organization“ vorgestellt und anhand der Studie von Sylvia Wilz (2002) erläutert. Anhand dieser Studie wird aufgezeigt, dass Normen, Selbst- und Fremdzuschreibungen als Machtmittel im organisatorischen Prozess eingesetzt werden und diskriminierende Organisationsstrukturen herstellen, die Ungleichheit erzeugen. Der Einfluss dieser Strukturen, ihre Auswirkungen auf Vaterschaft, aber auch Möglichkeiten diese diskriminierenden Bedingungen abzubauen, werden erläutert. Darauf gründend werden Annahmen für die Erstellung der Mesoebene im Modell angeführt.

Auch staatliche Familienpolitik, auf die in der Makroebene eingegangen wird, hat Auswirkung auf Vaterschaft. In der Makroebene wird deshalb der Wandel von wohlfahrtsstaatlichen Strukturen - im speziellen von materiellen Anreizen - näher betrachtet. Weiters werden Regelungen, die das Engagement von Vätern fördern oder behindern, einbezogen. Darauf folgend werden Vorannahmen für die Erstellung der Makroebene im Modell getroffen.

Die in der Mikro-, Meso- und Makroebene getroffenen Annahmen werden im vierten Kapitel erweitert und zusammengeführt. Weiters werden mögliche Fragestellungen für die Durchführung dieses Modells in der Praxis erörtert.

Die wichtigsten Ergebnisse werden im letzten Kapitel (5) zusammengefasst.

1 Wandel der Familie und Vaterschaft

Die Familie, speziell die Berücksichtigung der Vaterschaft, gehört zu einem relativ neuen Forschungsfeld innerhalb der wissenschaftlichen Debatte der Familiensoziologie. Vor allem in Zusammenhang mit der Männer- und Frauenbewegung intensiviert sich die Forschung zur Vaterschaft. Da in dieser Arbeit unter anderem die Frage nach dem Wandel der Vaterschaft untersucht wird, ist es wichtig, die historische Perspektive näher zu betrachten. Um Sichtweisen zu öffnen, werden kurz die wichtigsten Veränderungen bezüglich „der Familie“ und Vaterschaft erläutert. Der historische Überblick dient als Orientierung, denn ohne Berücksichtigung der geschichtlichen Perspektive ist es nicht möglich, kritische Distanz zu einigen Begriffen und Theorien zu behalten.

Für Nave-Herz (2002, 2006) haben die wichtigsten Veränderungen in der Familie vor allem aufgrund folgender Gründe stattgefunden:

- in der vorindustriellen Zeit gab es keine Trennung zwischen Familie und familienfremden Personen, dadurch konnte sich die familiäre Intimsphäre kaum ausbilden
- mit allmählicher Trennung des Erwerbs- und Wohnbereichs stieg die Bedeutung der Familie als spezialisierter Ort der emotionalen Bedürfnisbefriedigung
- Veränderungen der Arbeitsteilung und Rollendifferenzierung in der Familie
- Wandel in der Ausbildung und in der Erziehung
- Veränderung der Lebens- und Familienzyklen

Auf diese Veränderungen wird folgend näher eingegangen.

1.1 Familie aus historischer Perspektive

Jene Familienform, die als „traditionell“ bezeichnet wird, besteht nicht seit Beginn der Menschheitsgeschichte. Durch historische Untersuchungen konnte die Entstehung dieser Familienform erforscht werden. Sie gründet zum Teil auf dem Einfluss des Christentums und kristallisierte sich beim Übergang von der vorindustriellen Gesellschaft zur Industriegesellschaft heraus. Das Ideal der „traditionellen“ Familie entstand mit dem Aufstieg des Bürgertums, dessen Leitbild die lebenslange Gemeinschaft von Vater-Mutter-Kind war (vgl. Beck-Gernsheim 1998: 24).

Diese Feststellung Beck-Gernsheims ist für die Beschäftigung mit dem Wandel von Familie bzw. Vaterschaft wichtig. Es entsteht der Eindruck, dass das bürgerliche Leitbild von Familie samt seinen Rollenzuschreibungen in der westlichen Gesellschaft als Ideal dargestellt wird. Diese undifferenzierte Darstellung von Familie wird folgend genauer beleuchtet.

Vorindustrielle Familienformen

Die westeuropäische Gesellschaft des 17. und 18. Jahrhunderts war sowohl von kapitalistischen, als auch von feudalen Produktionsverhältnissen gekennzeichnet. Hinsichtlich der sozialen Struktur bestanden kapitalistische wie feudale Klassen und Schichten nebeneinander. Familienformen, die zu feudalen Klassen und Schichten gezählt wurden, waren Bauern, Handwerker und eigentumslose Landarbeiter. Die kapitalistischen Klassen und Schichten umfassten heimindustrielle Arbeiter, Manufakturarbeiter und Beamte. (vgl. Rosenbaum 1974: 19).

Das Wort „Familie“ wird erst seit dem 18. Jahrhundert im deutschen Sprachgebrauch verwendet. Davor kannte man nur den Begriff des „ganzen Hauses“ (vgl. Drinck 2005: 12f). Das „ganze Haus“ wurde durch das Zusammenleben der Menschen in einem Haushalt geprägt. Da in der vorindustriellen Gesellschaft Landwirtschaft und Handwerk die wichtigsten Produktionszweige waren, lebten die meisten Menschen in bäuerlichen und handwerklichen Haushalten. Das „ganze Haus“ war eine Arbeits- und Lebensgemeinschaft. Dazu zählten Eltern und Kinder, weitere Verwandte, aber auch nichtverwandte Personen. Nichtverwandte Personen waren Mägde und Knechte (Landwirtschaft) oder Gesellen und Lehrlinge (Handwerk). Produktion und Reproduktion galten im „ganzen Haus“ als Einheit (vgl. Cramer: 1995: 3).

Cramer (1995: 7) verweist auf weitere Formen des Zusammenlebens, die sich um das „ganze Haus“ gruppieren. Aufgrund von Erbfolge- und Steuerregelungen bestanden auch „erweiterte Familien“, die sich entweder aus mehreren Generationen oder aus mehreren „Familienkernen“ der gleichen Generation zusammensetzten.

Mitterauer (1989: 180f) schreibt nicht der Generationentiefe, sondern dem Leben mit dem Gesinde besondere Bedeutung zu. Zum Haushaltsgesinde zählten nichtverwandte Personen. Neben dem Produktionsgesinde (Mägde, Knechte, Gesellen und Lehrlinge) lebte auch das Haushaltsgesinde (Stubenmädchen, Köchinnen, Kindermädchen) im „ganzen Haus“. In Herrschaftshaushalten war auch männliches Dienstpersonal (Kutscher und Kammerdiener) beschäftigt. Das Gesinde wird in diesem Fall aber nicht als soziale Klasse verstanden. Damals war der Gesindestatus eine Durchgangsphase, die mit der Heirat endete. Neben dem Gesinde lebten auch andere nichtverwandte Gruppen in der Haus- bzw. Wirtschaftsgemeinschaft. Ihre Bezeichnungen unterschieden sich je nach Stadt, Land, Region und auch nach sozialer Schicht, vor allem aber nach dem Grad ihrer Integration in die Hausgemeinschaft. Am Land waren die Inwohner vor allem durch ihre Arbeitsverpflichtung an die bäuerliche Hausgemeinschaft gebunden, während in der Stadt die Kost-

und Bettgeher an den Familienmahlzeiten teilnahmen und nur auf bestimmte Zeit die gleichen Wohn- und Schlafräume benutzten.

Erst durch die Zugehörigkeit zum „ganzen Haus“ wurde man zu einem Mitglied der Gesellschaft. Dieses „eingebunden sein“ bot rechtlichen und sozialen Schutz. Der Hausherr war verantwortlich für sein „ganzes Haus“ und repräsentierte es nach außen. Aber auch hier muss zwischen den unterschiedlichen Formen von Hausherrn differenziert werden. Die Haushalte von Bauern, Handwerkern, Kaufmännern und Heimarbeitern unterschieden sich. Das Bauernhaus, das Handwerkerhaus und das Kaufmannshaus kannten zwar alle noch nicht die Trennung von Arbeit und Wohnen, doch waren die Kaufmänner häufig abwesend. Frauen wurden somit zu ihren Stellvertreterinnen und erlangten somit eine selbstständigere Position. Das Machtgefüge bei Heimarbeiterfamilien (zu denen besitzlose in der ländlichen Gewerbeindustrie tätige LohnarbeiterInnen zählten) war zwischen Mann und Frau gleichrangig, da beide nicht über eigene Produktionsmittel verfügten und unterschiedslos an der Produktion teilnahmen (vgl. Drinck 2005: 12f).

Die Institution der Ehe war in der vorindustriellen Zeit keine Selbstverständlichkeit, sondern ein Recht, das nur durch den Nachweis von Besitz erworben wurde. Wer dies nicht nachweisen konnte, war zumeist in ein „ganzes Haus“ integriert oder lebte in einer Männer- oder Frauengemeinschaft (Orden, Klöster, Hospitäler usw.). Um Besitzverhältnisse zu regeln und die Mitarbeit des/der Ehepartners/in zu sichern, musste geheiratet werden. Trotz dieses Zwangs zur Heirat, durch die Besitzverhältnisse geregelt wurden, hat es quer durch alle Schichten das Konkubinat gegeben, das im heutigen Sinne als „nichteheliche Lebensgemeinschaft“ oder „wilde Ehe“ verstanden werden kann (vgl. Cramer 1995: 8f).

Mitterauer (1989: 185f) weist bei der Heirat auf unterschiedliche Alterskonstellationen hin. Im ländlichen und städtischen Raum waren bis ins 18. Jahrhundert altersungleiche Paare häufig vertreten. Die um Jahrzehnte jüngeren Frauen, aber auch Männer, waren meist verwitwet. Durch Wiederverheiratung konnte die ausgefallene Rolle in der Wirtschaftsgemeinschaft rasch ersetzt werden. Ein Wiederverehelichungszwang ergab sich meist dann, wenn nach dem Tod des/der Partner/in Kinder zurückblieben.

Bis weit ins 19. Jahrhundert waren mehrere Formen des Zusammenlebens anzutreffen, ihr

„... Formenreichtum erstreckte sich vom ‚ganzen Haus‘ über die auf die Eltern-Kind-Gemeinschaft reduzierte Haushaltsfamilie bis hin zum Konkubinat. Jede Form war auf ihre Weise Ausdruck der sozio-ökonomischen und sozi-kulturellen Gegebenheiten und Zusammenhänge der damaligen Zeit.

Die Strukturen des Zusammenlebens waren geprägt durch die Erfordernisse eines Haushalts, in dem für emotionale Beziehungen wenig Platz gewesen ist“ (Cramer 1995: 9).

Diese Feststellung erfordert das Hinterfragen der Vorstellung von der „Großfamilie“ (dem „ganzen Haus“) als universeller Familientyp. Diese Lebensverbände oder Wirtschaftseinheiten können nicht als Familien im heutigen Sinne verstanden werden. Nicht nur Blutsverwandte, sondern auch nichtverwandte Personen wurden zu dieser „Familie“ gezählt. Kaufmann (1995: 16) sieht dadurch keineswegs die Gesamtheit der mittelalterlichen und frühneuzeitlichen Lebensverhältnisse dargestellt. Für ihn waren vorrangig in ärmeren Schichten regional unterschiedliche Formen von Familien zu finden, zu denen z.B. unverheiratete Mütter und Inhaber landwirtschaftlicher Teilstellen (ähnlich den heutigen Kleinbauern) zählten. Die durchschnittliche Haushaltsgröße in den kleinbürgerlichen und kleinbäuerlichen Verhältnissen, ausgelöst durch Armut und hohe Kindersterblichkeit, war auch nur unwesentlich größer als heute.

Das Ideal des „ganzen Hauses“

Als Begründer der Familiensoziologie gelten Frédéric Le Play und Wilhelm Heinrich Riehl. Le Play untersuchte die Abfolge von der Stammfamilie zur Kernfamilie. Vor allem veränderte Produktionsbedingungen und die sich daraus ergebenden Probleme standen im Mittelpunkt seiner Forschung (vgl. Mitterauer 1997: 35). Durch die Wiederbelebung traditioneller Familienformen und ihrer Wertesysteme (Wiederherstellung väterlicher Autorität, der herkömmlichen familialen Bindungen und der Sitten) sollen die auf Industrialisierung und Individualismus zurückgeführten Krisenerscheinungen überwunden werden (ebd. 1991: 47). Riehl (1855) beschrieb in seinem Familienbuch das „ganze Haus“ als idealen Familientyp. Sein empirischer Befund des „ganzen Hauses“ war jedoch eng verknüpft mit dem vorherrschenden sozialpolitischen Leitbild. Die wissenschaftliche Bedeutung Riehls muss, wegen seiner Indienstnahme im Nationalsozialismus, kritisch betrachtet werden (vgl. Oesterdiekhoff 2001: 571). Für Mitterauer (1991: 48) gilt diese Berufung auf Autoritätsstrukturen der historischen Großfamilie als Untermauerung antidemokratischer Tendenzen. Die Forderung nach der Stärkung väterlichen Autorität wird als wiederkehrender Programmpunkt autoritärer und faschistischer politischer Bewegungen gesehen. Diese streng männerrechtliche Ordnung im „ganzen Haus“ beinhaltet antiemanzipatorische Ideen zur Stellung der Frau und verweist sie auf einen minderberechtigten Platz.

„So hat das herrschende Bild der Familienorganisation vergangener Zeiten eine Menge möglicher ideologischer Implikationen ... Die allgemeine Tendenz, die Familie als naturgegebene Ordnungsform zu sehen, die es daher in überkommenden Formen zu erhalten bzw. herzustellen gilt, verstärkt solche Gefahren. Unter diesem Aspekt erscheint die Kenntnis der tatsächlichen Größenkenntnisse und

Strukturen von Familienformen der Vergangenheit für das gesellschaftliche Bewußtsein der Gegenwart von nicht zu unterschätzender Bedeutung“ (Mitterauer 1991: 49).

1.2 Vaterschaft aus historischer Perspektive

An der historischen Betrachtungsweise der Väterforschung kritisiert Drinck (2005: 7f) die oftmals stereotype Erzählung der Geschichte von Vaterschaft. Obwohl historische Quellen nicht als gesichert gelten, werden sie dennoch als Wahrheiten betrachtet. Der traditionelle Vater, der aus dem „pater familias“ konstruiert wurde, wird näher betrachtet, wobei die ideologisch intendierte Absicht nicht außer Acht gelassen werden darf. Bei der Forschung über Vaterschaft ist es wichtig, Idealisierungen des Vaters aufzuzeigen, mitunter bei der Verwendung der Begriffe „pater familias“ und der „patria potestas“.

Pater familias

Der Begriff „Familienvater“ begründet sich auf dem Terminus des „pater familias“ im Römischen Reich. Dort galt der Vater als das uneingeschränkte Oberhaupt der Familie. Seine Aufgabe war es, über den gesamten Familienbesitz zu verfügen. Dies galt nicht nur im materiellen Sinn, auch „körperlicher“ Familienbesitz, wie ein Neugeborenes, stand unter seiner Macht. Er hatte die Wahl, ein unerwünschtes Kind entweder auszusetzen, oder es als Sklave zu verkaufen. Alle Familienmitglieder waren ihm untergeordnet und hatten seinen Befehlen Folge zu leisten. Dieses weitgehend unbeschränkte Herrschaftsrecht über alle Personen, die rechtlich zum Familienverband gehörten, hatte er dank der „patria potestas“ inne (vgl. Mühling/ Rost 2007: 9f). Dabei ist wichtig, dass die Blutsverwandtschaft nur eine untergeordnete Rolle spielte. Der „pater familias“ war nicht primär Familienvater, sondern Herr eines Großhaushaltes, in dessen Rahmen Frau, Kinder, Sklaven und Klienten einen abhängigen Rechtsstatus besaßen (vgl. Kaufmann 1995: 14).

Mühling/Rost (2007: 20) weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass *„... mit dem Bild des „pater familias“ ein Vaterrollen-Modell geschaffen [wurde], welches über Jahrhunderte, eigentlich bis zum 19. Jahrhundert fortgewirkt hat“ (ebd. 2007: 10).*

Für Mühling/Rost (2007: 10f) kann dieses Vaterrollen-Modell nicht über eine so lange Zeitspanne unhinterfragt hingenommen werden. Nach dem Zerfall des Römischen Reiches bis zum 11. Jahrhundert ist über das Familienleben wenig bekannt. Aufgrund der völlig unterschiedlichen Lebensbedingungen innerhalb der Stände, fehlender Rechtsordnungen, sowie der „gesetzlosen Willkür“, kann die Rollenverteilung in der mittelalterlichen Familie nicht eindeutig bestimmt werden. Zwar war die spätmittelalterliche Gesellschaft patriarchalisch organisiert, dennoch wurde kein eindeutiges Rollenbild des Vaters gefunden. Der Begriff des Vaters lässt sich in Dokumentationen nur spärlich wiederfinden, wie z.B. in der akten-

kundigen Festlegung des Verhältnisses zu Kindern im Testament, oder anderen Rechtsverbindlichkeiten. Darüber hinaus muss darauf hingewiesen werden, dass die Geschlechterrollen, wie Mutterschaft und Vaterschaft, im modernen Selbstverständnis erst mit der intimisierten bürgerlichen Kleinfamilie im 19. Jahrhundert entstanden sind.

Drinck (2005: 46f) macht auf die fehlende Reflexion der Antikrezeption des „*patria potestas*“ aufmerksam. Als väterliche Autorität wird sie unkritisch in die heutige Geschlechterzuschreibung übernommen. Die väterliche Rechtsposition des 19. Jahrhunderts begründete sich aus der römischen Tradition. Dennoch darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die „*patria potestas*“ nie völlig uneingeschränktes Herrschaftsrecht war. Das Familienoberhaupt musste mit einem Familienrat, dem „*Consilium*“, seine Entscheidungen abstimmen. Das Recht des Vaters, uneingeschränkt über die Familienangehörigen zu herrschen, sollte deswegen angezweifelt werden.

Dem Archetypus „*patria potestas*“, der uneingeschränkten väterlichen Gewalt, steht auch Willekens (2006: 29) skeptisch gegenüber. Für ihn steht außer Frage, dass dieses Prinzip zwar in juristischer Formulierung „heilig“ war und somit immer reproduziert wurde, in der Rechtspraxis wurde es vielfach eingeschränkt. Väter, die ohne vorherigen Rat oder ohne schwerwiegende Begründung Gewalt über ihre Kinder ausübten, hatten mit schwerwiegenden Sanktionen zu rechnen.

Fthenakis (1999: 17f) macht auf zwei widersprüchliche Standpunkte hinsichtlich der Rolle des Vaters in der vorindustriellen Zeit aufmerksam. Einerseits soll das Leben im „ganzen Haus“ förderlich für das Engagement des Vaters gewesen sein, nachdem es keine eindeutige Trennung von Wohnen und Arbeit gab. Andererseits wurde die patriarchalische Autorität des Vaters betont. Die Aufrechterhaltung der sozialen Ordnung wurde Ehemännern und Vätern zugeschrieben, weshalb ihnen die Regierung die Verantwortung für alle Aspekte des familiären Lebens übertrug. Dennoch kann nicht von einer einzigen normativen Rolle des Vaters ausgegangen werden. Wie schon bei der vorindustriellen Familie müssen auch hier die ökonomischen und demographischen Kategorien berücksichtigt werden.

Erziehung in der vorindustriellen Gesellschaft (im „ganzen Haus“) bedeutete meist die Erziehung zur Nachahmung der Traditionen des Familienvaters. Zur Zeit der Aufklärung stand ein neuer Vaternotyp für eine neue Form der Erziehung. Diese bestand in der Loslösung von Traditionen und der Hinwendung zu einer neuen aufgeklärten Zivilisation. Es muss aber angemerkt werden, dass die Erfüllung der Vaterrolle bis zum 20. Jahrhundert in außerhäuslicher Berufstätigkeit gesehen wurde, nicht in der Ausübung von Erziehung (vgl. Drinck 2005: 14). Neue Erziehungsziele wurden von Rousseau formuliert. In Bezug auf den Vater soll sich das Kind nicht nur unterordnen, auch der Charakter des Kindes soll sich entfalten.

Das Gesetzesprojekt zum Wohle des Kindes von 1880 wollte die Gewalt des Vaters einschränken, hatte aber nur geringen Realisationsgrad (vgl. Mühling/ Rost 2007: 10).

„Während in der Zeit der patriarchalischen Gesellschaft emotionale Vater-Kind Beziehungen verboten bzw. tabuisiert waren und die väterliche Autorität im Mittelpunkt stand, vollzog sich mit der Aufklärung ein Wandel der Vaterrolle“ (ebd. 2007: 10).

1.3 Familie in der Industrialisierung

Der Begriff Industrialisierung beschreibt den Wandel der Agrargesellschaft hin zur Industriegesellschaft. In Europa vollzog sie sich vor allem mittels der Durchsetzung der kapitalistischen Produktionsverhältnisse, Produktionssteigerungen in der Landwirtschaft und der verstärkten Nutzung von wissenschaftlich-technologischen Innovationen. Kennzeichnend dafür war die Entwicklung des Fabriksystems und die damit einhergehende Entstehung der IndustriearbeiterInnenklasse. Ein an Erwerb, Leistung und Wirtschaftlichkeit orientiertes Wertesystem setzte sich durch. Wesentlich für die Sozialstruktur waren vor allem folgende Merkmale: hohes Bevölkerungswachstum, Abzug ländlicher Arbeitskräfte, Außenwirtschaft, Planung und Funktionsverlust der Familie (vgl. Fuchs-Heinritz et al. 2007: 291f).

Für viele Menschen hatte sich ein neues Lebensumfeld gebildet. Durch die Industrialisierung verschlechterten sich die Lebensverhältnisse auf dem Land. Sie wirkten als Push-Faktoren auf die Landbevölkerung. Mit dem Beginn des Eisenbahnzeitalters setzten Wanderungswellen ein. Die Hoffnung auf Arbeit zog die Menschen in die Städte, so verzeichnete beispielsweise Wien einen enormen Bevölkerungszuwachs in den Vorstädten und Vororten, dessen Folge Wohnungsnot war. Bemühungen um Förderung der Industrie zogen die Ausdehnung des Arbeitsmarktes nach sich. Frauen und Kinder wurden in den Produktionsprozess eingegliedert. Die Arbeitszeit betrug meist zwischen 14 bis 16 Stunden am Tag. Gesetzliche Regelungen, die durch sozialpolitische Bedenken gefordert wurden, blieben unverwirklicht. Die Blütezeit der Wiener Seidenindustrie (1780 bis 1830) war der erste Höhepunkt weiblicher Erwerbsarbeit in Wien (vgl. Eigner/Helige 1999: 42). Dieser Wandel der Produktionsbedingungen hatte erhebliche Auswirkungen auf das Zusammenleben der Menschen. Mit dem Beginn der Industrialisierung wurde die Einheit von Haushalt und Produktion zunehmend geteilt. Diese Trennung von Wohnstätte und Arbeitsstätte bedingte die Spaltung in Berufs- und Privatsphäre. Dennoch muss hier betont werden, dass dies in den verschiedenen ständischen Milieus zu unterschiedlichen Zeitpunkten geschah (vgl. Mitterauer 1980: 20f).

Aufgrund der veränderten Arbeitsorganisation wurde der Gesindedienst durch Lohnarbeit abgelöst. Die Technisierung des Agrarsektors reduzierte das bäuerliche Dienstpersonal. Die Rationalisierung der Hausarbeit zog einen Rückgang der städtischen Dienstboten nach sich. Mit Ausnahme des bäuerlichen Lebensbereichs begann sich die Trennung von Wohnen und Arbeiten langsam überall durchzusetzen. Die Loslösung der Dienstboten aus der engen Gemeinschaft der Hausangehörigen trug zur Intimisierung der Familie bei, da sie aus der familiären Integration durch die Versachlichung ihres Dienstverhältnisses „befreit“ wurden. Die persönliche Dienstverpflichtung veränderte sich zu einem freien Arbeitsvertrag. Dadurch wurde die Hausgemeinschaft erstmals in verwandte und nichtverwandte Mitglieder geteilt (vgl. ebd. 1980: 18f).

Das Ideal der „bürgerliche Familie“

Die Beziehungen in vorindustriellen Familienformen waren vor allem von ökonomischen Anforderungen bestimmt. Im Verlauf des oben beschriebenen Prozesses traten sie zugunsten emotionaler Beziehungen zurück. In der „bürgerlichen Familie“ galt Kindheit als eine spezifische Entwicklungsphase, die die Eltern (vor allem die Mütter) begleiten sollten. Das Leben der bürgerlichen Gesellschaft spielte sich in zwei Sphären ab, in öffentlicher und privater. Passend zu dieser Unterteilung fand eine Neudefinition der Geschlechterrollen statt. Die Männer wurden der außerhäuslichen Sphäre zugeordnet, während der Frau die innerhäusliche zugeteilt wurde (vgl. Peuckert 1999: 25).

„Der ‚Beruf‘ der Frau, auf den sie durch ihre bürgerliche Erziehung und Charakterbildung innerlich angewiesen ist, treibt sie ... zu einer glücklichen Ehe, in der sie selbst versorgt wird und sich um ihre Kinder kümmern kann ... Von der maßgeblichen Stellung des Mannes in der Familie hängt im wesentlichen die autoritätsstiftende Wirkung ab, seine häusliche Machstellung folgt aus der Rolle als Ernährer“ (Horkheimer 1995: 119).

Die bürgerliche Familie war in ihrer entwickelten Form durch die vollständige Trennung von Wohn- und Arbeitsbereich gekennzeichnet. Im Gegensatz zur vorindustriellen Familie, bei der alle in einem Raum lebten, arbeiteten und schliefen. In der bürgerlichen Familie sorgte der Vater für die materielle Sicherheit, seine Frau und Kind/er waren von der Produktionsfunktion freigestellt. Jedes einzelne Familienmitglied wurde in seiner individuellen Besonderheit berücksichtigt. Intimität konnte aufgrund der Veränderung der Wohnformen, vor allem der Herausbildung besonderer Zimmer für die einzelnen Familienangehörigen, entstehen. Das Familienleben wurde zum „Heim“, dessen Gestaltung und Pflege in den Händen der bürgerlichen Frau lag, während der Mann für die ökonomische Existenzsicherung zuständig war. Die Verfügung über das Kapital sicherte dem Mann seine Autoritätsstellung über Frau und Kind/er (vgl. Rosenbaum 1974: 31f).

„Die starke normative Verbindlichkeit und Akzeptanz des bürgerlichen Ehe- und Familienleitbildes manifestierte sich auch auf der Verhaltensebene. Das entsprechend diesem Leitbild strukturierte moderne Ehe- und Familienmodell hatte sich fast universell durchgesetzt und war zur dominanten Familienform, zur Normalfamilie, geworden“ (Peuckert 1999: 25).

Dass dieses Bild von Familie während der Industrialisierung jedoch nur ein Ideal darstellte, erkennt man an der Betrachtung der damaligen Situation der proletarischen Familie, die durch eine Vielzahl von Gegensätzen zum bürgerlichen Leben gekennzeichnet war. Die Autoritätsstellung des Vaters beruhte in der proletarischen Familie nicht auf der Verfügung über ein vererbbares Eigentum, sondern war abhängig von seiner Stellung als Verdienener. Er musste den Lebensunterhalt sichern, da seine Frau durch Schwangerschaften und Kinder daran gehindert, nicht regelmäßig und nur bei schlechter Entlohnung arbeiten konnte. Diese reale Abhängigkeitsposition der Frau sicherte seine Autoritätsstellung. Die ökonomische Situation der Proletarier ging weiters mit erbärmlichen Wohn-, Lebens- und Arbeitsbedingungen einher. Unter diesen Bedingungen war die proletarische Familie geradezu zum Anti-Typus der bürgerlichen Familie geworden (vgl. Rosenbaum 1974: 32f).

Eigner und Helige (1999: 103f) weisen ebenfalls darauf hin, dass die Intimisierung der Familienbeziehungen in erster Linie von bürgerlichen Familien verwirklicht wurde. Weiters erwähnen sie die negative Seite des bürgerlichen Familienideals. Die romantische Vorstellung von der bürgerlichen Familie beinhaltete auch die Überbetonung der elterlichen Autorität, sowie die strikte Zuschreibung von Geschlechterrollen. Diese schafften Distanz zwischen Kindern und Eltern, aber auch zwischen den EhepartnerInnen selbst.

Der Übergang zur modernen Industriegesellschaft wurde fast überall in Europa von nationalen Ideen begleitet und stärkte den aufkommenden Nationalstolz einzelner nationaler Gruppen. Das Schlagwort des „Krieges als großen Erzieher“ wurde von konservativer wie zivilisationskritischer Seite verwendet, einerseits im Sinne der Wiederherstellung der patriarchalischen Ordnung, andererseits als Auslese- und Reinigungsprozess. Ansätze, politische und sozialökonomische Ungleichgewichtigkeiten der Habsburgermonarchie zu überwinden, scheiterten. 1914 brach der Erste Weltkrieg aus und sein Ende brachte die Auflösung der Monarchie und eine neue Staatsform hervor. Der Krieg war ein traumatisches Erlebnis. Fast jede Familie hatte Familienmitglieder verloren. Verwandte kehrten mit schweren Verletzungen zurück. Die Sterblichkeit stieg durch Hunger, Unterernährung und Krankheiten (vgl. ebd. 1999: 124f; Matis 1987: 39; Wolfram 1995: 316).

Nach dem Ersten Weltkrieg wurde der Hausfrau eine schöpferische Bedeutung im Prozess der Erneuerung der Gesellschaft zugesprochen. Technisierung und Rationalisierung wurden zu gesellschaftlichen Leitbegriffen, die Fortschrittlichkeit und Modernität ermöglichten. Bei bürgerlichen Frauen stieß die Technisierung der Hausarbeit auf Zustimmung, weil ihre

Hausarbeit aufgewertet wurde. Auch der Zeitgewinn für „höhere“ Aufgaben wie Kindererziehung und Bildung war bestimmend. Für Frauen, die sich die technischen Geräte nicht leisten konnten, stand Rationalisierung im Vordergrund, da sie ihnen half Geld zu sparen (vgl. Eigner/ Helige 1999: 157f).

Mit dem „Anschluss“ an das nationalsozialistische Deutschland nahm die Frauenerwerbstätigkeit aufgrund der Kriegswirtschaft wieder stark zu. Im Widerspruch zu dieser hohen weiblichen Erwerbsarbeit stand die national-sozialistische Ideologie, die der Frau die Rolle als Mutter und Hausfrau zuschrieb. Gegen Ende des Zweiten Weltkrieges trat diese Widersprüchlichkeit in der national-sozialistischen Politik zum Vorschein. Das von den Nationalsozialisten propagierte Bild der heilen ländlichen Welt wurde zunehmend durch Kriegsgefangene, „Fremd“arbeiterInnen, Kinder und Familien gestört, die vor Bombenangriffen aufs Land flüchteten. Die Heimkehr der Väter aus Krieg und Gefangenschaft führte zur Entfremdung zwischen den Partnern und den Kindern. Die Wiedervereinigung von Familien war, durch viele belastende Erfahrungen, erschwert. Über die Herrschaft der Nationalsozialisten wurde schnell der Mantel des Schweigens gelegt, wobei der Opferstatus Österreichs den Verdrängungsprozess erleichterte (vgl. ebd. 1999: 187f; Roberts 2005: 33f).

„Die Heimkehr der Väter, der Männer aus Kriegsdienst und Gefangenschaft befremdete viele Kinder und verunsicherte viele Frauen in ihrem Selbstverständnis, denn dadurch gab es einen Bruch in der durch die Kriegsanforderungen entwickelten Selbstständigkeit ... eine Rückkehr zu früheren bürgerlichen Verhaltens- und Lebensnormen, die bald wieder die Teilung der gesellschaftlichen Arbeit in Männerarbeit gleich Produktion und Frauenarbeit gleich Reproduktion, hatten die meisten Frauen wohl nicht gewünscht“ (Roberts 2005: 49).

1.4 Vaterschaft in der Industrialisierung

Der Wandel des Zusammenlebens von der Haus- zur Wirtschaftsgemeinschaft zog eine Veränderung der Geschlechterrollen nach sich. Die Machtstellung der Frau verschwand allmählich mit dem Verlust der häuslichen Produktion. Zu ihrem neuen Verantwortungsbereich wurden die Pflege und Erziehung der Kinder ernannt. Durch die Trennung von Familiensphäre und Berufssphäre war der Vater tagsüber von seinen Kindern entfernt und delegierte die Erziehung an die Mutter. Seine Vaterpflichten innerhalb der Familie traten in den Hintergrund, er galt als „Disziplinierer“ (Mühling/ Rost 2007: 11).

Macha (1999: 11f) verweist auf den Wandel der beruflichen Struktur. Durch die Trennung der Einheit von Familie, Haus und Beruf wurde der Vater zeitlich immer mehr aus der Familie verdrängt. Die Mutter wurde in der Erziehung aufgewertet und öffentlich gewürdigt. Der biologische Aspekt der Mutterschaft wurde erstmals gegenüber dem ordnenden Prinzip des

„pater familias“ bzw. dem geistigen Prinzip des Mittelalters betont. Es ist die Mutter, die dem Kind die Welt vermittelt, da sie durch Gefühle mit ihrem Kind verbunden ist. Diese Betonung des Gefühls und des Lebens ist das mütterliche Prinzip, das den Schutz des Kindes hervorhebt. Gegen Ende des 19. Jahrhunderts wird von den Wissenschaften weiterhin die Bedeutung der Mutter für die ersten drei Lebensjahre betont. Die Mutterrolle erweist sich für Frauen als „Fessel“, die ideologisch gegen die Emanzipation eingesetzt wird. Ihrer „Natur“ nach, sollen sie zu Hause bleiben, anstatt einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Für Fthenakis (1999: 20f) nahm das aktive Engagement des Mannes innerhalb der Familie allmählich ab, da zu seiner Hauptaufgabe der Beruf ernannt wurde, der mit Karriere, Besitz und Prestige verbunden war. Auch räumlich wurde er von seiner Familie getrennt, beispielsweise im Städtebau, wo Geschäftsbezirke weit entfernt von Wohnbezirken angelegt wurden.

Bis zum Zweiten Weltkrieg war die Erwartung an Väter vor allem „... die Instanz für Ordnung, Autorität, Strafe zu sein, sowie Repräsentant von Distanz und Objektivität, der die Familie in allen äußeren Angelegenheiten vertritt“ (Roberts 2005: 85 zit. nach Mieth 1988: 1128).

Als Reaktion auf den Vaterkult im Nationalsozialismus und der sich daraus ergebenden Lasten wurde von diesem autoritären Vaterbild Abstand genommen, Mitscherlich fügt kritisch hinzu:

„Wie anders ist der Ausgang der Identifizierung mit dem scheiternden Massenführer, an dem doch alle hingen wie an einem glorreichen Vater, solange er Macht besaß und mit Zuckerbrot und Peitsche herrschte! Plötzlich will man an ihn nicht mehr erinnert werden; niemand so scheint es, hat etwas mit ihm zu tun gehabt. Mit den Uniformen zog man dieses Stück Eigengeschichte aus, als wäre nichts gewesen“ (Mitscherlich 1971: 344f).

1.5 Familie in der Nachkriegszeit

Das Ansehen der Familie war nach dem Krieg vor allem in Westeuropa sehr hoch. Nach dem Wiederaufbau und dem wirtschaftlichen Aufschwung begann die Politik das Ideal der „Kernfamilie“, mit strikter Arbeitsteilung zwischen den Ehepartnern, zu propagieren. Dem bürgerlichen Ideal folgend galt der Mann als Ernährer, die Frau übernahm die Arbeiten im Haushalt und die Erziehung der Kinder, wobei sie nach Möglichkeit von der Berufsarbeit freigestellt wurde (vgl. Clason 1995: 51). Diese Rollenzuweisungen in der Familie, Männer als „Väter“ und Frauen als „Mütter“, welche sich am bürgerlichen Ideal orientierten, beinhalteten jedoch ein Machtgefälle. Männer galten als „Begünstigte“ einer Berufsarbeit, die auf den erwerbstätigen Mann, mit einer ihn unterstützenden Ehefrau im Hintergrund zugeschnitten war (vgl. Beck-Gernsheim 1980: 83).

Die sogenannte „Kernfamilie“ ist also zur „Normalfamilie“ geworden. Dies spiegelte sich auch in den Gesetzen wider, wobei die Familie unter den besonderen Schutz des Staates gestellt wurde. Sie galt als notwendig für das Funktionieren von Staat und Gesellschaft. Auch im Alltag war die „Kernfamilie“ das anerkannte und allgemein angestrebte Lebensmodell (vgl. ebd. 1998: 9). Nach Plötz (2006: 71) währte dieser Konsens nur bis zum Ende der 1960er Jahre. Die „Normalfamilie“ wurde von der Frauen- und StudentInnenbewegung zunehmend infrage gestellt. Es wurde begonnen gegen die „Grundlagen der Normalfamilie“ – monogame Ehe, autoritäre Kindererziehung, Leitbilder wie das der Hausfrau bzw. des Vaters als Familienoberhaupt – zu protestieren.

1.6 Vaterschaft in der Nachkriegszeit

Die traditionelle Rolle des Vaters als Familienoberhaupt und Autoritätsperson, geachtet oder gefürchtet, verlor im 20. Jahrhundert an Bedeutung. Durch die Verbreitung der unselbstständigen Erwerbstätigkeit wurde die Arbeit des Vaters als zentral angesehene Leistung der Einkommenssicherung immer unsichtbarer. Mit zunehmender außerhäuslicher Erwerbstätigkeit von Frauen verlor der Vater seine Monopolstellung in der Familie. Er wurde ökonomisch ersetzbar. Seine Vorbildfunktion wurde durch den wirtschaftlichen Wandel und die Bildungsexpansion reduziert. Die im 19. Jahrhundert erfolgte ideologische Überhöhung der väterlichen Autorität (die sich im „patria potestas“ begründete) wurde nach dem Zweiten Weltkrieg als Reaktion auf den Vaterkult des Nationalsozialismus angezweifelt (vgl. Kaufmann 1995: 128). Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs galt der Vater nicht mehr als Familienoberhaupt, der über seine Frau und die Kinder bestimmte. Seine Hauptaufgabe wurde die Erwerbstätigkeit. Beruf, Leistung und Sozialprestige traten in den Vordergrund, die Anwesenheit in der Familie in den Hintergrund. Zur Hauptaufgabe des Vaters wurde die materielle Sicherheit. Eine emotionale Bindung zu seinen Kindern wurde nicht als wichtig angesehen. Väter galten als Geschlechtsrollenmodell und Disziplinierungsperson, nicht als Betreuungsperson der Kinder (vgl. Mühling/ Rost 2007: 11). Das typische Leitbild der Mittelschichterziehung war die Rollenaufteilung zwischen den EhepartnerInnen. Die Mutter galt als emotionale Stütze in der Erziehung, der Vater als sachlich-objektiver Pol (vgl. Macha 1999: 23).

„Erziehungsexperten forderten Väter auf, Kameraden ihrer Söhne zu werden, sie in ihre sportlichen Aktivitäten und Hobbys einzubeziehen, nicht jedoch, Windeln zu wechseln oder sich an der Hausarbeit zu beteiligen“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005: 9, zit. nach Mühling/ Rost 2007: 11).

Aufgrund der rapid ansteigenden Scheidungsrate in den späten 1960er und 1970er Jahren rückte der Vater in den Mittelpunkt des politischen und wissenschaftlichen Interesses. Man

befürchtete damals, dass der Verlust des ökonomischen, psychologischen und emotionalen Beitrags des Vaters, katastrophale Auswirkungen auf die Familie haben würde. Es bildeten sich Bewegungen, die die Rechte der Väter in den Mittelpunkt stellten, um Ansprüche auf Sorge- und Umgangsrecht durchzusetzen (vgl. Fthenakis 1999: 24).

1.7 Familie in der Postmoderne

Das Konzept der Postmoderne wurde in den 1980er und 1990er Jahren in der Familiensoziologie benutzt, um Familien-, Generationen- und Geschlechterverhältnisse zu beschreiben. Die Individualisierungsthese von Beck (1986) wurde in der Familiensoziologie vor allem für die Erklärung des Wandels von Ehe, Familie und Partnerschaft herangezogen.

Lange und Lüscher (1996: 30) sehen den Begriff der Postmoderne nicht als bloße Epochenbezeichnung. Postmoderne soll ihrer Meinung nach als Drehscheibe komplexer und widersprüchlicher Prozesse gesehen werden, auf der offene Fragen erörtert werden:

„Werden die Familien in aller ihrer Vielfalt zusehends zum Produkt einer gesteigerten, widersprüchlichen Modernisierung? Saugen sie, einem Schwamm gleich, die postmodernen Entwicklungen in sich auf? Sind Familien in der Postmoderne zwangsläufig allesamt ‚postmoderne‘ Familien?“ (ebd. 1996: 30).

Für Dornhof (2005: 261) fokussiert die Postmoderne divergierende Deutungen radikaler Umbrüche in Ökonomie und Kultur und bei den Produktions- und Kommunikationsprozessen. Die Postmoderne signalisiert einen Zustand des kulturellen Wandels seit den 1960er Jahren.

In der Postmoderne hat sich die Bedeutung von Familie verändert. Das bürgerliche Familienmodell wird seit den späten 1960er Jahren mit Begriffen wie „Dekonstruktion“ oder „Entidealisierung“ in Zusammenhang gebracht. Da das bürgerliche Familienmodell lange Zeit der wirtschaftlichen Zweckmäßigkeit und politischen Idealisierung gerecht wurde, übersah man den immanenten Widerspruch den es in sich barg. Durch die Arbeitsteilung und die rechtlich abgesicherte Autorität des Mannes innerhalb der Familie wurden die Optionen der Frauen eingeschränkt. Als Auslöser für den Wandel wird vor allem der 1968 stattgefundene Aufbruch gesehen. Das Postulat der Befreiung löste Veränderungen in den Verhältnissen zwischen den Geschlechtern und Generationen aus. Im Zuge dessen wurden auch die Widersprüche innerhalb der Familienstruktur zunehmend thematisiert (vgl. Lüscher/Lange 1996: 27f). Für Beck-Gernsheim (1998: 10) gelten in der Postmoderne gewohnte Begriffe, wie z.B. Ehe und Familie, nicht mehr. Sie bezeichnet sie als überholt, denn sie bilden das Lebensgefühl und die Lebenswirklichkeit der jüngeren Generation nicht mehr ab, sondern gelten als tradiert. Sie formuliert spitz:

„Gleich heißt es, man wird sich doch nicht am Trauschein festhalten. In Beruf, Freizeit, Alltag, selbst auf offiziellen Formularen und Einladungskarten, ist zunehmend von ‚Paaren‘, ‚Partnerschaften‘, ‚Beziehungen‘ die Rede. Der Trend geht zum ‚Lebensgefährten‘ oder gar, ironisch gewandt, zum ‚Lebensabschnittgefährten‘ (Beck-Gernsheim 1998: 10).

Die Vorgaben von einst, verankert in Religion, Tradition, Biologie usw., sieht Beck-Gernsheim (1998: 17f) zwar nicht als gänzlich verschwunden, jedoch haben diese viel von ihrer einstigen Stärke und der daraus resultierenden Handlungen verloren. Es eröffnen sich neue Optionen, die Entscheidungsspielräume ermöglichen. Die traditionelle Familie hat ihre Monopolstellung verloren. Neue Lebensformen, wie Partnerschaften statt Ehen mit Trauschein, Ehen mit oder ohne Kinder, alleinerziehende Väter und Mütter, Fortsetzungsfamilien, Patchworkfamilien und Partnerschaften desselben Geschlechts sind zu erkennen.

„Es entstehen mehr Zwischenformen und Nebenformen, Vorformen und Nachformen; Das sind die Konturen der ‚postfamilialen Familie‘ (ebd. 1998: 20).

In der Postmoderne hat sich auch der Stellenwert von Kindern verändert. Nave-Herz (2006: 32) erklärt die Veränderung der Bedeutung von Kindern an ihrem Funktionswandel. Galten Kinder früher als Träger materieller Güter, werden sie heute um ihrer selbst willen bzw. zur persönlichen psychischen Bereicherung der Eltern geboren.

Der Familienalltag wird immer mehr zum Schauplatz und zur Drehscheibe postmoderner Widersprüche. Aufgrund wirtschaftlicher und familiärer Veränderungen müssen unterschiedliche Arrangements in der alltäglichen Lebensführung umgesetzt werden. Die Ambivalenzen zwischen Einstellungen, Orientierungen und Handlungen kommen stärker zum Vorschein (vgl. Lange/ Lüscher 1996: 29f).

1.8 Vaterschaft in der Postmoderne

Wie aus den vorangehenden Beschreibungen ersichtlich ist, war der Wandel der Vaterrolle mit ökonomischen und kulturellen Veränderungen verknüpft. Fthenakis (1999: 25) argumentiert den Wandel anhand von Faktoren wie der sexuellen Revolution, des Zutritts der Frauen zum Arbeitsmarkt, der Legalisierung von Abtreibungen, der Zunahme von Scheidungen und nichtehelichen Lebensgemeinschaften. In den letzten Jahrzehnten hat vor allem der Ersatz des Familieneinkommens durch das individuelle Einkommen, die männliche Position in der Familie geschwächt.

Das „traditionelle“ Vaterkonzept, das nur den Vater als Ernährer sah, wurde durch zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen angegriffen. Vom Vater wurde Gleichberechtigung in der Partnerschaft verlangt, hier entstand der Begriff der „neuen Väter“. In die Diskussion um

Vaterschaft traten vermehrt Männer ein, die die Gleichbehandlung bei der elterlichen Sorge für ihre Kinder forderten, vor allem bei Trennung und Scheidung. Darüber hinaus begannen sich Männer an der Pflege und Betreuung ihrer Kinder zu beteiligen (vgl. Mühling/ Rost 2007: 12).

„Väter sind sichtbarer geworden, einmal real im Alltagsleben, aber auch als Vaterfiguren in der Werbung und in den Massenmedien. Prominente lassen sich gerne als Väter abbilden, Väter sprechen in Talk-Shows im Fernsehen über die verschiedenen Aspekte ihres Vater-Erlebens - ein Hinweis darauf, dass Reden über die Vaterrolle normaler geworden ist, dass aber gleichzeitig die Unsicherheiten um die Vaterrolle gerne an die Öffentlichkeit ‚weitergereicht‘ werden“ (Cyprian 2007: 28).

Aber nicht nur das „neue“ Bild des engagierten und fürsorglichen Vaters wurde präsentiert. Der Vater, der seine grundlegende Verantwortlichkeit nicht erfüllte, stand im Gegensatz zum „neuen Vater“. Zunehmend wurde die Frage in den Raum gestellt, ob die physische Abwesenheit des Vaters außerhalb seiner Familie zunimmt (vgl. Fthenakis 1999: 24).

„Ein Paradoxon unserer Zeit ist es, daß einerseits vermehrtes männliches Engagement in der Familie gefordert wird und daß andererseits die Zeitspanne kontinuierlich abnimmt, die ein Mann tatsächlich in seiner Familie verbringt“ (ebd. 1999: 24).

1.9 Familie in der Globalisierung

Das Konzept der Globalisierung wird in der Familiensoziologie dazu verwendet, Effekte und Auswirkungen der globalen Entwicklungen auf Familien zu untersuchen. Globalisierung gilt als multidimensionaler Prozess auf kultureller, sozialer, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Ebene. Entwicklungen, vor allem im Bereich der Wirtschaft, wie auch im Netzwerk der Kommunikations- und Informationstechnologien, stehen im Vordergrund des Interesses. Diese fordern die Loslösung der nationalen, hin zu einem offeneren Blick, auf die globale Perspektive. Die Akteure, in diesem Fall die Familie als „global player“, wird verstärkt in den Blick genommen und gilt als Mitproduzentin des sozialen Wandels. Die Hauptfragen richten sich auf strukturelle Rahmenbedingungen und auf die sich daraus ergebenden Handlungsspielräume, Optionen oder Restriktionen, für die Familie. Globalisierung spiegelt sich einerseits in erhöhter Mobilität der Menschen, andererseits aber auch in der gleichzeitig stattfindenden Verdichtung und Vernetzung aufgrund neuer Informations- und Kommunikationstechnologien wider. Anfragen und Angebote, im beruflichen wie auch im privaten Bereich, werden beschleunigt und verdichtet. Familienrelevant ist hier unter anderem die Nutzung der neuen Medien im Internet, die die Interaktionen zwischen Familienmitgliedern unabhängig

von Raum und Zeit ermöglicht. Mithilfe der neuen Medien kann die Organisation und Synchronisation des Familienalltags erleichtert werden (vgl. Kränzl-Nagl/ Lange 2010: 130f).

1.10 Vaterschaft in der Globalisierung

Globale Entwicklungen haben unmittelbaren Einfluss auf Vaterschaft. Diese wird nicht nur durch lokale, kulturelle und nationale gesellschaftliche Rahmenbedingungen beeinflusst. Die Forschung setzt sich zunehmend mit internationalen und globalen Faktoren auseinander. Mobilitätsanforderungen in der Arbeitswelt haben sich erhöht und gelten als schwer vereinbar mit familialen Bedürfnissen (vgl. Buchholz et al. 2007: 12f). Auf der anderen Seite wird argumentiert, dass die aktive Ausübung von Familienarbeit, in diesem Fall Vaterschaft, das Kompetenzpotenzial von Männern erweitert. Der Erwerb von organisatorischen und sozialen Kompetenzen gilt als Voraussetzung für beruflichen Erfolg in einer Arbeitswelt, die von der Globalisierung der Märkte gekennzeichnet ist (vgl. Oberndorfer/ Rost 2002: 82).

1.11 Individualisierung und ihre Auswirkungen auf Familie und Erwerbsarbeit

In der persönlichen Reflexion zu den Recherchen über den Wandel der Vaterschaft bzw. der Familie, und in den ausgewählten Studien (auf die in später eingegangen wird) zeigte sich, dass viele der benutzten Argumente an die Thesen von Beck (1986) anlehnen. Deshalb werden in diesem Kapitel die wichtigsten Annahmen dieser Theorie dargestellt:

Wandel in der Familie

Die industriegesellschaftliche Produktion wird als ein Zusammenschluss von biologischer, psychosozialer und kultureller Reproduktion angesehen. Das spezialisierte Familiensystem in der Industriegesellschaft erzeugt das Bild zweier unterschiedlicher Rollenmodelle, wobei das Familieneinkommen durch den berufstätigen Mann gesichert wird, während die berufslose Frau die Reproduktionsfunktionen übernimmt. Beck sieht diese Aufteilung als „*Basis der Industriegesellschaft und nicht etwa ein traditionelles Relikt, auf das zu verzichten ein leichtes wäre. Ohne Trennung von Frauen- und Männerrolle keine traditionelle Kleinfamilie. Ohne Kleinfamilie keine Industriegesellschaft in der Schematik von Arbeit und Leben*“ (Beck 1986: 174).

Welche Veränderungen werden in den gesellschaftlichen Lebensbereichen festgestellt? Es hat eine „Individualisierung der Lebenslagen“ stattgefunden. Die „Normalität“ der Kleinfamilie wird durch den Pluralismus privater Lebensformen abgelöst. Durch die Emanzipation der Frauen gerät das System der modernen Kleinfamilie, mit geschlechtsspezifischen Rollendefinitionen zunehmend unter Druck. Dies erkennt man an folgenden Veränderungen:

- Anstieg der Scheidungen

- Rückgang der Heirat und Wiederverheiratung und die sich daraus ergebende Notwendigkeit der Neudefinition der „Ehe“
- Zunahme der nichtehelichen Lebensformen und Lebensgemeinschaften
- Notwendigkeit der Männer und Frauen ihre Identität neu zu definieren

(vgl. Preglau 2007: 305)

Wandel der Erwerbsarbeit

Für Beck (1986) fand der Strukturwandel der Erwerbsarbeit vom „System standardisierter Vollbeschäftigung“ zum „System flexibel-pluraler Unterbeschäftigung“ statt. Standardisierte Vollbeschäftigung bzw. „Normalarbeit“ ist durch Homogenität und rechtliche Bedingungen gekennzeichnet. Nicht nur formal organisierte Industriebetriebe gelten als homogene Arbeitsorte, sondern auch Arbeitszeiten, da Ganztagsarbeit vorherrscht. Als rechtliche Bedingungen des Arbeitens werden das politisch gesetzte kollektive Arbeitsrecht und „sozialpartnerschaftlich“ ausgehandelte kollektive Tarifverträge angesehen. Der Übergang zum „System flexibel-pluraler Unterbeschäftigung“ findet vor allem aufgrund des Wandels in den drei Dimensionen Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsvertrag statt:

- Aufbrechen der Arbeitszeit: In der „Risikogesellschaft“ (der individualisierten Gesellschaft) nehmen Arbeitszeitverkürzungen und -flexibilisierungen zu. Neben der Vollbeschäftigung steigt der Anteil der Personen, die flexibel beschäftigt sind, wie etwa in Teilzeitarbeit, variablen Arbeitszeiten, Job-Sharing und Zeitarbeit.
- Aufbrechen des Arbeitsortes: Neben diesen „zeitlichen“ Arbeitszeitveränderungen findet auch „räumliche“ Dekonzentration von Erwerbsarbeit statt. Anwesenheitsregelungen werden zunehmend flexibel gestaltet. Teams werden ortsunabhängig vernetzt, Arbeit wird teilweise oder vollständig als Heimarbeit erledigt usw.
- Aufbrechen des Arbeitsvertrages: Neue Rechtsformen wie Zeitverträge, Arbeit auf Abruf, Leiharbeit, formal selbstständige Arbeit auf Werkvertragsbasis, lösen kollektives Arbeitsrecht und Tarifverträge ab (vgl. Preglau 2007: 302f).

1.12 Demographische Entwicklung der Familie in Österreich

Für Peuckert (1999: 27) ist die Krise der „Normalfamilie“ an demographischen Wandlungsprozessen ablesbar. Diese sind für ihn vor allem die Entwicklung der Geburtenzahlen, die Heiratshäufigkeit und die Zahl der Ehescheidungen.

Wie sehen diese demographischen Wandlungsprozesse in Österreich aus? Nach Goldberg (1998: 245) fügt sich Österreich in das Muster der hoch entwickelten westlichen Industriestaaten. Trends zeigen sinkende Geburtenraten, den Rückgang der Heiratshäufigkeit und

eine spätere Eheschließung. An der Scheidungsrate lässt sich ablesen, dass die Ehe weniger stabil geworden ist.

Tabelle 1: Demographische Wandlungsprozesse in Österreich

	1972	1982	1992	2002	2009
Gesamtfruchtbarkeitsrate	2,1	1,7	1,5	1,4	1,4
Fertilitätsalter	26,5	26,3	27,3	28,6	29,7
Unehelichenquote	13,7	21,6	25,2	33,8	39,3
Eheschließungen	7,6	6,3	5,8	4,5	4,2
Mittleres Heiratsalter bei Erstverheiratung Frauen	21,6	22,3	24,9	27,5	29,1
Mittleres Heiratsalter bei Erstverheiratung Männer	24,5	24,9	27,1	30,2	31,8
Gesamtscheidungsrate	17,8	28,5	33,7	45,2	46

(Quelle: Goldberg 1998: 246, Statistik Austria 2011)

Geburtsraten und Fertilitätsalter

An den Zahlen in Tabelle 1 lässt sich ein Abwärtstrend der Fertilität ablesen. Beträgt die Gesamtfruchtbarkeitsrate in Österreich 1972 noch 2,2 Kinder pro Frau, so sinkt sie bis zum Jahr 2009 auf 1,4. Das Fertilitätsalter der Frauen nimmt kontinuierlich zu. Während es 1972 bei 26,5 Jahren liegt, steigt es bis 2009 auf 29,7 Jahre. Darüber hinaus lässt sich auch das deutliche Ansteigen der Unehelichenquote erkennen. Der Anteil der unehelich geborenen Kinder beträgt 1972 knapp 14%, 2009 bereits rund 40% (vgl. Goldberg 1998: 245f, Statistik Austria 2011).

Eheschließung und Scheidung

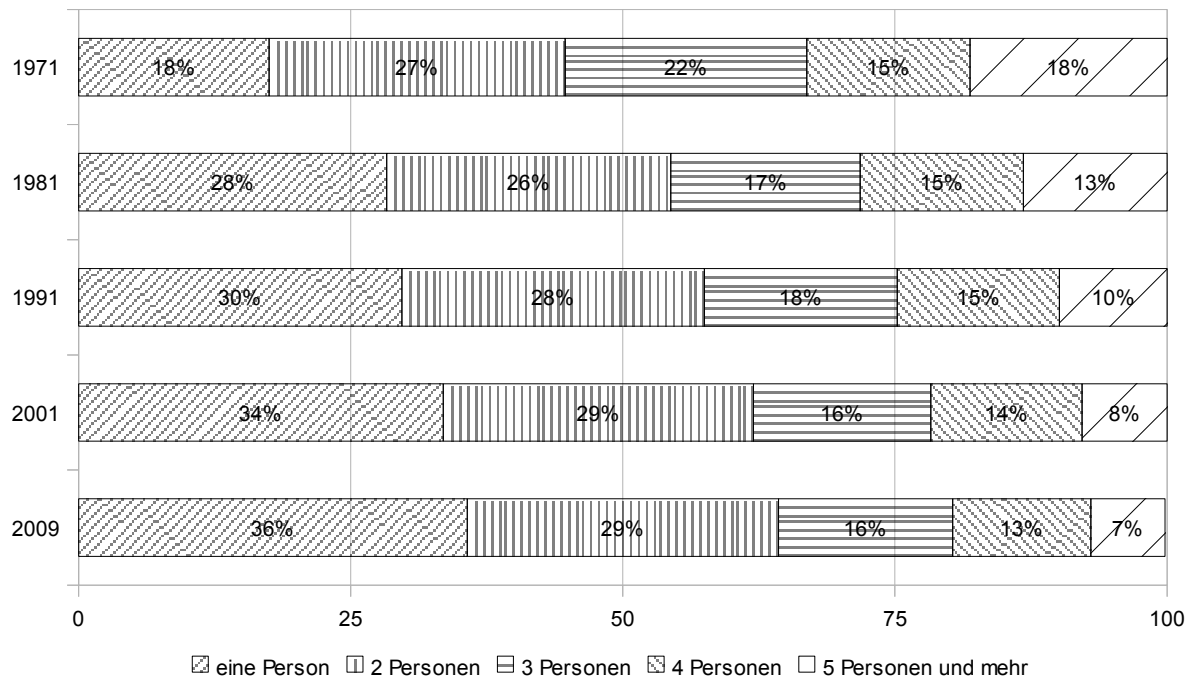
In Tabelle 1 ist weiters ein eindeutiger Abwärtstrend bezüglich der Heirat zu erkennen. Auf 1000 EinwohnerInnen kommen 1972 noch 7,6 Eheschließungen, 2009 sind es 4,2. Auch die Erstheiratshäufigkeit für Frauen und Männer geht zurück. Auffallend ist, dass sich das Alter bei der ersten Heirat erhöht hat. Das mittlere Alter der Frauen beträgt 1972 etwa 22 Jahre, 2009 bereits rund 29 Jahre. Bei Männern liegt das durchschnittliche Alter 1972 bei 24,5 Jahren, 2009 bei rund 32 Jahren. Die Zahl der Scheidungen nimmt vermehrt zu. Gegen die Stabilität der Ehen spricht die Gesamtscheidungsrate, die zwischen 1972 und 2009 von rund 18% auf 46% gestiegen ist (vgl. Goldberg 1998: 246f, Statistik Austria 2011).

Pluralisierung und Individualisierung der Haushalts- und Familienformen

Die gerade skizzierten Veränderungen der Familie bewirkten laut Goldberg (1998: 247) einen Wandel der Haushaltsstrukturen. Haushaltsgrößen werden kleiner, da Heirat und

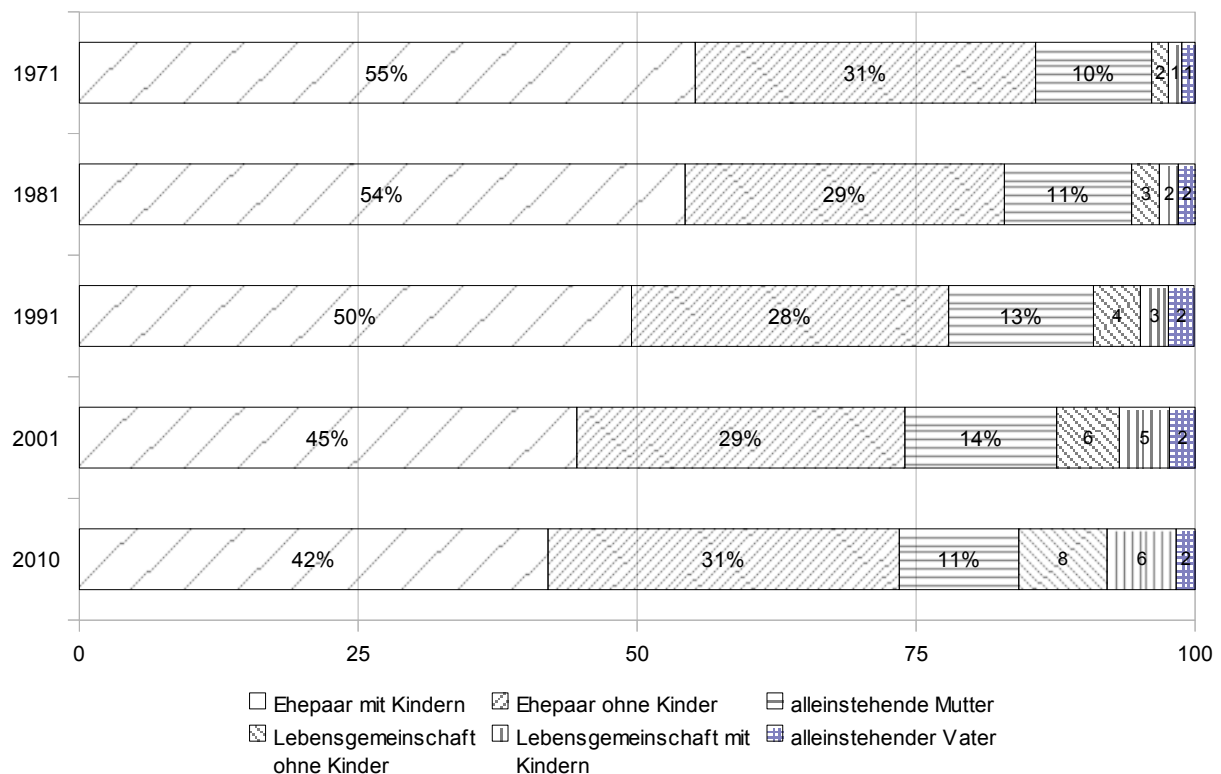
Fertilität sinken, bzw. Scheidungen steigen. Dadurch erhöht sich die Zahl der Ein-Personen-Haushalte, Zwei-Personen-Haushalte bleiben annähernd konstant, die Zahl der Drei-Personen- und Mehr-Personen-Haushalte verringert sich. Diese Veränderungen in den österreichischen Privathaushalten sind in Abbildung 1 graphisch dargestellt.

Abbildung 1: Veränderungen der österreichischen Privathaushalte in Prozent



(Quelle: Goldberg 1998: 294, Statistik Austria 2011)

Abbildung 2: Formen des Zusammenlebens in Prozent



(Quelle: Goldberg 1998: 251, Statistik Austria 2011)

Abbildung 2 ist zu entnehmen, dass die eheliche Form des Zusammenlebens, mit oder ohne Kinder zwar weiterhin dominiert, jedoch die Anteile von Lebensgemeinschaften mit und ohne Kinder stetig anwachsen. Dies zeigt, dass die Pluralisierung der Lebensformen in der Gesellschaft zunehmend an Akzeptanz gewinnt. Dazu zählen nicht nur Stief- und Adoptivfamilien, die durch die erhöhte Zahl der Scheidungen im Steigen begriffen sind, sondern auch die „Probe-Ehe“, wie auch der bewusste Verzicht auf Heirat und Kinder (vgl. ebd. 1998: 250).

Dennoch stellt Goldberg (1998: 254f) die Neuheit der Phänomene der Postmoderne infrage. Pluralität der Lebensformen, Alleinerziehung, Wiederverheiratung, hohes Heiratsalter und hohe Ledigenquoten können nicht als neue Phänomene angesehen werden. Weiters kritisiert sie die monokausale Verknüpfung von Epochen mit einer entsprechenden Sozialform. Für sie ist

„die ‚post-moderne‘ Familie keine neue Form der Familie, sie bietet kein Äquivalent zur modernen Familie und ist auch nicht der nächste Schritt in der Familiengeschichte. Wir befinden uns in einer Phase der Geschichte, in der der Glaube an eine logische Progression zusammenbricht. Die post-

moderne Familie sprengt die Teleologie der Modernitätserzählungen, die von einer Evolution der Familie berichten, da sie experimentelle und nostalgische Lebensformen verbindet“ (ebd. 1998: 257).

Wenn man den in diesem Zitat benutzten Begriff der „logischen Progression“ herhebt und mit den vorhin beschriebenen demographischen „Trends“ verbindet, lenkt dies die Aufmerksamkeit in eine andere Richtung. Die von Goldberg (1998) angesprochenen Trends beschränken sich auf die Jahre 1971 bis 2010. Hier muss der Wandel berücksichtigt werden. Dabei rücken Fragen nach Faktoren, die diese „demographischen Entwicklungen“ beeinflussen, in den Vordergrund. Ist diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob es überhaupt möglich, ist die Ursachen des Wandels, seine Dynamik und seine Folgen für Familie bzw. Vaterschaft zu erklären?

2 Forschung zu Vaterschaft

In diesem Kapitel wird zuerst auf die Väterforschung eingegangen, die sich ursprünglich mit defizitären Kategorien, mit „abwesender Vaterschaft“ beschäftigte, danach wird der Wandel in der Forschung hin zum „neuen Vater“ beschrieben. Weiters werden verschiedene Definitionen von Vaterschaft angeführt und auf deren zukünftige Möglichkeit der Weiterentwicklung aufmerksam gemacht.

2.1 „Abwesende Vaterschaft“

In der Soziologie orientierte sich die Diskussion um Vaterschaft anfangs vor allem an Thesen wie der „Randständigkeit“ des Vaters und seinem „Bedeutungsverlust“. Man sprach von einer „Vaterkrise“ oder der „vaterlosen Gesellschaft“. Diese „Abwesenheit“ wurde nicht nur an der tatsächlichen Abwesenheit bzw. Entfremdung des Vaters durch den Krieg begründet, man beklagte den Verlust der väterlichen Autorität. Auslöser dafür war Mitscherlichs Werk „Auf dem Weg zur vaterlosen Gesellschaft“ (1963). In diesem Werk stellte Mitscherlich die These auf, dass die väterliche Autorität zunehmend an Bedeutung verloren hat. Als Ursache nannte er die Erwerbstätigkeit, durch die der Vater sein Kind nicht unterrichten und erziehen kann. Das Auftreten des Vaters als bloße Disziplinierungsinstanz stellte eine „Entleerung“ der väterlichen Autorität dar. Diese Entleerung ergab sich für ihn auch durch die Schuldbeladenheit der in das NS-System involvierten Vätergeneration (vgl. Matzner 1998: 32f).

Matzner (1998: 32) hinterfragt die Repräsentativität der empirischen Untersuchungen aus der Nachkriegszeit. Die widersprüchlichen Ergebnisse lassen eher Vermutungen als gesicherte Feststellungen zu. Ein weiteres Problem der damaligen Forschung stellt die Konzentration auf die väterliche Autorität dar. Aspekte von Vaterschaft, wie die Vater-Kind-Beziehung oder das Verhalten, wurden kaum berücksichtigt.

Knijin et al. (2007: 192f) gehen der Frage nach, wieso die Kategorie „Vater“ in der Forschung lange Zeit vernachlässigt wurde. Sie beziehen sich auf den Beitrag von Karsten Hank und Angelika Tölke „Männer - Das vernachlässigte Geschlecht in der Familienforschung“ (2005). Hier werden vor allem zwei Gründe angeführt. Einerseits das Nachwirken des Ernährersmodells, indem der Mann als Vater die Rolle des überwiegend abwesenden Ernährers übernahm. Andererseits werde die Beziehung des Vaters zu seinem Kind nur indirekt betrachtet. Im Gegensatz zur Frau gilt er biologisch betrachtet nicht im selben Ausmaß mit dem Kind verbunden, er trägt es weder aus, noch hat er die Fähigkeit es stillen. Aufgrund dieser biologischen Gegebenheiten wird die Entscheidung über den Zeitpunkt der Familien-

gründung weiterhin vor allem den Frauen zugeschrieben. Durch Vernachlässigung der männlichen Perspektive entstehen in der Forschung Mythen. Bei Zuschreibungen zur Altersnorm während der Familiengründung bzw. Problemen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde die Aufmerksamkeit in der wissenschaftlichen Diskussion vor allem auf Frauen gelenkt. Die Tatsache, dass Vereinbarkeitsprobleme durchaus auch Männer betreffen, blieb lange Zeit unbeachtet.

„Nicht nur Frauen sehen sich mit einem Leitbildwechsel konfrontiert, den sie teilweise selbst angestoßen haben; auch Männer stehen im Spannungsfeld zwischen traditioneller Versorgerrolle und neuem Leitbild des aktiven Vaters“ (Hank/ Tölke 2005: 14 zit. nach Knijn et al. 2007: 193).

In der Forschung orientierte man sich bei Untersuchungen lange Zeit an der Rollenaufteilung zwischen den Geschlechtern. Talcott Parsons (1986) beschrieb die Rolle der Mutter als expressiv tragend, die des Vaters als instrumentell. Die Mutter war für die Erziehung und das „Heim“ zuständig, während der Vater für die Familie zu sorgen hatte (vgl. Macha 1999: 24). Für Meuser (2007: 53) spiegelt Parsons Ausarbeitung der Geschlechtsrollen ein Konzept von Männlichkeit und Vaterschaft, das sich am amerikanischen „middle-class“ Mann orientiert. Die Ausführungen Parsons reflektieren die gesellschaftliche Praxis einer Kleinfamilie, mit einem Angestellten als Vater, hinter dem unterstützend die nicht berufstätige Mutter steht.

„Der (traditionelle) ‚Familiensinn‘ des Mannes drückt sich jedenfalls nicht in einem Engagement in der Familie, sondern für die Familie aus“ (ebd. 2007: 54).

2.2 „Antiautoritäre Vaterschaft“

Aufgrund der ideologischen Lasten des NS-Systems wurden Vätern vor allem defizitäre Kategorien zugeordnet. Sie wurden zu „abwesenden“, „unsichtbaren“, „Unterhalt verweigernden“, „misshandelnden“ und „missbrauchenden“ Vätern (vgl. Cyprian 2007: 32f).

Um die 1970er Jahre wurden durch den Einfluss der Psychoanalyse, vor allem anhand Freuds Topographie der Psyche (Es - Ich - Über-Ich), Normen der Eltern als repressive Instanzen der Gesellschaft identifiziert. Die emotionale und sexuelle Freiheit des Es sollte durch antiautoritäre und repressionsfreie Erziehung garantiert werden. Anhand dieses Erziehungsstils sollten Kinder heranwachsen, die sich gesellschaftsverändernd verhalten. Der antiautoritären Bewegung wird auch das Werk von Volker Pilgrim „Manifest für den freien Mann“ (1983) zugeordnet. Darin werden die Rollenerwartungen der Gesellschaft an den Mann bezüglich Partnerschaft, Sexualität, Arbeit usw. beschrieben. Das patriarchalische System unterdrücke nach Pilgrim nicht nur die Frauen, sondern auch die Männer selbst. In der Erziehung wird der Vater ausgeschlossen, während die Mutter-Kind-Beziehung

ideologisch aufgewertet wird. Für ihn würde die Gleichberechtigung der Frauen in Beruf und Öffentlichkeit, die Gleichberechtigung der Väter in der Erziehung nach sich ziehen. Biologische Vaterschaft stellt er in seinem Buch infrage, da fürsorgliches Verhalten nicht angeboren, sondern eine kommunikative Fähigkeit ist, die erlernt werden muss. Pilgrim geht davon aus, dass der unreife Vater der Prototyp des Patriarchen sei, der Autorität und Strafe braucht, um sich gegen das Kind durchzusetzen. Ein guter Vater hingegen sei tolerant und entwickelt sich mit seinem Kind weiter (vgl. Drinck 2005: 197f).

„In den 1970er-Jahren noch wollte man den Vater als Inbegriff der Autorität stürzen, denn er galt als Feind einer demokratischen Gesellschaftsform. Er wurde gar als Produzent weiter andauernder Herrschaftsverhältnisse angesehen, die durch ihn schließlich in die Psyche der Kinder eingepflanzt und in die Gesellschaft übertragen würden. Diesen mächtigen Vater wollte man damals vertreiben. Sein Begehren nach Autorität, seine Aneignung von Herrschaft sollte innerhalb der Familie unmöglich gemacht werden: Der Vater sollte ‚exautorisiert‘ werden“ (ebd. 2005: 210).

2.3 „Neue Vaterschaft“

Seit den 1980er Jahren nahm die Auseinandersetzung mit dem Thema Vaterschaft, sowohl in der wissenschaftlichen als auch in der populärwissenschaftlichen Literatur, zu. Die Thesen waren – und sie sind es bis heute – unterschiedlich und widersprüchlich. Einerseits wurde von der „vaterlosen Gesellschaft“ oder der „Krise des Paternalen“ gesprochen, andererseits war die Rede von der „neuen Väterlichkeit“ (vgl. Mühling/ Rost 2007: 11f).

Der „Expertendiskurs“ um Vaterschaft hat sich immer mehr zu einem „Väter-Markt“ entwickelt. Dieser richtete sich anfangs an werdende und junge Väter. Die Autoren schrieben Bücher aus der Intention heraus, endlich selbst Literatur zum Thema Vaterschaft zur Verfügung zu haben. Somit schrieben Väter für Väter. Zeitschriften, die sich exklusiv an Väter richteten, wurden veröffentlicht. Es wurden Männer- und Vätergruppen gebildet. Seit Anfang der 1980er Jahre ist der „neue Vater“ in unterschiedlicher Gestalt in der Literatur vertreten. Inwieweit diese Darstellung des „neuen Vaters“ tatsächlich die Einstellungen und das Handeln bei Vätern verändert, darüber bestehen bis heute Zweifel und Uneinigkeit. Was genau diesen „neuen Vater“ ausmacht, ob sein Entstehen in erster Linie der gewachsenen Berufsorientierung der Frauen zugeschrieben werden kann, wird ebenfalls in Frage gestellt. In der Diskussion um „neue Väter“, ihre Chancen und Risiken, trifft man auf die wiederkehrende Frage nach der Geschlechtsidentität: Welche Identität hat dieser „neue Vater“? (vgl. Cyprian 2007: 28).

Während in den 1960er Jahren hauptsächlich eine polare Auffassung der Aufgaben von Vater und Mutter vertreten wurde, tendierte man in den 1980er Jahren zu einer eher gleichrangigen Sicht bezüglich der Geschlechterrollen (vgl. Macha 1999: 26).

Neue Schwerpunkte in der Diskussion um die Beteiligung von Vätern an der Kindererziehung und Hausarbeit wurden in der Soziologie, vor allem durch die Frauenbewegung und erste Ansätze feministischer Forschung, ausgelöst. (vgl. Matzner 1998: 8) Der „neue“, „aktive“, „engagierte“, „involvierte“ usw. Typus Vater rückte 1990 immer mehr in den Blick des öffentlichen und massenmedialen Interesses. Er wurde als neues Ideal von Vaterschaft transportiert, vor allem als Leitbild für (sozialdemokratische und grüne) Familienpolitik. Dieser „neue“ Vater war eher ein diskursives Phänomen, als gesellschaftliche Praxis (vgl. Meuser 2007: 49f).

Nach Meuser (2007: 50) wird der Wandel der Rollenvorstellungen von Vaterschaft Auswirkungen auf den Bereich der sozialen Existenz von Männern haben. Eine wissenschaftliche Väterforschung beginnt sich erst allmählich zu entwickeln. Auf dem Gebiet der Ratgeber-, Verständigungs- und populärwissenschaftlichen Literatur hat das Thema Vaterschaft schon lange Konjunktur. In beiden Gebieten – dem wissenschaftlichen und dem populären – überschneidet sich der Diskurs zu Vaterschaft. Es entstehen „neue Väterbilder“ die eines gemeinsam haben: *„Wie auch immer der neue Vater aussieht oder aussehen soll, negativer Gegenhorizont ist das tradierte Modell des Vaters als Ernährer der Familie“* (ebd. 2007: 51).

2.4 Definitionen der Vaterschaft

Je nach wissenschaftlicher Richtung werden in der deutschsprachigen Literatur verschiedene Definitionen der Vaterschaft verwendet, die unterschiedliche Aspekte von Vaterschaft betonen. Diese Definitionen werden in diesem Kapitel angeführt.

Vaterrolle

Eine erste Definition bezüglich des Konzepts von Vaterschaft wurde anhand der Vaterrolle in den 1950er Jahren aufgestellt. Man unterschied zwischen instrumenteller und expressiver Funktion der Elternrolle. Vätern wurde die instrumentelle Funktion zugeschrieben, die „Ernährerrolle“. Müttern die expressive Rolle, die sich in Kinderbetreuung und Zuwendung ausdrückt. Bis in die 1970er Jahre blieb dieses Konzept unangefochten (Fthenakis 1999: 29).

Väterliches Engagement

Fthenakis (1999: 31f) verweist auf die Typologie des väterlichen Engagements von Lamb (1987), die zwischen drei Dimensionen unterscheidet:

1. Interaktion bzw. Engagement
2. Verfügbarkeit
3. Verantwortlichkeit

Die erste Dimension umfasst die Zeit, die der Vater in direkter Interaktion mit dem Kind verbringt. Die Zweite betrifft die Dauer für kindbezogene Aufgaben im Haushalt oder in der Nähe zum Kind. Die dritte Dimension umfasst das Ausmaß der Übernahme und Organisation von Aufgaben wie z.B. Kinderbetreuung, Pflege und Arztbesuche. Mitte der 1990er Jahre wurde der Begriff des väterlichen Engagements erweitert und in vier grundlegende Komponenten mit unterschiedlichen Funktionen eingeteilt:

- Betreuungsfunktionen: Tätigkeiten, die physische Bedürfnisse des Kindes befriedigen, wie Füttern, Waschen, Anziehen und Fürsorge
- Sozio-emotionale Funktionen: Kontakt und Zuwendung, wie direkte soziale Interaktion, Erholungsaktivitäten, physische und verbale Zuwendung
- Instruktive Funktionen: Vermittlung von spezifischen Fertigkeiten, wie moralische und religiöse Führung, Disziplinierung und intellektuelle Stimulation
- Exekutive Funktionen: Aufgaben der Führungsrolle als Elternteil, wie Organisation des Haushalts, Planung von Aktivitäten, Festlegen von Regeln, Überwachung und Kontrolle

Vaterschaft

Weiters führt Fthenakis (1999: 31f) den Begriff Vaterschaft an, welcher aus dem Modell der Elternschaft nach Belsky (1984) abgeleitet wird, und durch folgende Merkmale bestimmt ist:

1. Charakteristiken des Vaters
2. Merkmale des Kindes
3. Kontextuelle Faktoren

In diesem Modell sind die Charakteristiken des Vaters relevant. Hierzu gehören seine Persönlichkeitseigenschaften, aus denen sich verschiedene Erziehungseinstellungen und Praktiken ergeben. Väter, die z.B. ein starkes Selbstwertgefühl haben, zeigen sich feinfühler im Umgang mit ihren Kindern. Auch Eigenschaften des Kindes wie kindliches Temperament, Alter und Geschlecht haben einen Einfluss auf das Verhalten der Väter. Weiters werden auch kontextuelle Faktoren, wie die Unterstützung durch Familienmitglieder oder Freunde, berücksichtigt.

Generative Vaterschaft

Neue Konzepte versuchen Vaterschaft differenzierter und umfassender zu definieren. Indirekte Beiträge des Vaters, wie psychologische, affektive, kognitive, ethnische und spirituelle bekommen mehr Aufmerksamkeit. In den Vordergrund ist auch das Konzept der Generativität gerückt. Als generative Vaterschaft gilt ein lang andauernder und auf Entwicklung bezogener Prozess, bei dem der Vater eine sich weiterentwickelnde Beziehung zum Kind pflegt. Hier muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass dieser Begriff von

vielen AutorInnen nicht als Beschreibung für die tatsächliche Gestaltung der Vaterschaft dient, sondern als wünschenswerte Komponente der Vaterschaft (vgl. Fthenakis 1999: 32f).

Vaterarbeit

Anstelle des Begriffs der Vaterrolle, der kulturell determiniert ist, wird ebenfalls der Begriff der Vaterarbeit verwendet. Vaterarbeit umfasst bezahlte und unbezahlte Arbeit, wobei nicht nur der ökonomische Aspekt der Erwerbsarbeit im Vordergrund steht, sondern auch die ethische Aktivität der Fürsorge für die Familienmitglieder.

Das Konzept der Vaterarbeit besteht aus sieben Dimensionen:

- Ethische Arbeit
- Verwalterarbeit
- Entwicklungsbezogene Arbeit
- Beziehungsarbeit
- Erholungsarbeit
- Spirituelle Arbeit
- Ratgeberarbeit

Ethische Arbeit umfasst die kontinuierliche Verpflichtung des Vaters, die Gesundheit und das Wohlergehen der Kinder zu sichern. Unter Verwalterarbeit versteht man das Organisieren von Ressourcen für das Wohlergehen der Familie. Bei entwicklungsbezogener Arbeit nimmt der Vater an der Entwicklung der Kinder teil, wobei er sich nicht nur kompetent, sondern auch kreativ an die Rahmenbedingungen anpassen soll, um positive Veränderungen zu fördern. Beziehungsarbeit meint eine gute Beziehung zum Kind, das Fördern und Aufrechterhalten von Beziehungen, die für die Entwicklung der Kinder wichtig sind, wie z.B. Geschwister- und intergenerationale Beziehungen. Die Befriedigung des kindlichen Bedürfnisses nach Entspannung steht bei der Erholungsarbeit im Vordergrund, während spirituelle Arbeit die Befriedigung nach Ermutigung oder Bedeutungsfindung umfasst. Als Ratgeberarbeit gelten die Unterstützung und die Weitergabe von Wissen. (vgl. Fthenakis 1999: 33f).

Väterlichkeit

Väterlichkeit umfasst nicht nur die biologische Vaterschaft. Wichtig ist ebenso die Annahme dieser, z.B. das Wahrnehmen der Rolle als Identifikationsfigur bzw. Lernpartner, Funktionen als Erzieher, Ernährer und Beschützer. Der Begriff Väterlichkeit beschreibt auch soziale Vaterschaft, die auf außerfamiliäre Beziehungen übertragbar ist, wie sie in Schule oder Arbeit vorkommt. Diese soziale Rolle beinhaltet einerseits Eigenschaften wie Wohlgesonnenheit, Güte, Fürsorge und Nähe, andererseits aber auch Fähigkeiten wie Forderung und Führung (vgl. Ballnik et al. 2005: 17).

„Väterlichkeit ist eine Haltung, primär dem Kind aber auch anderen Personen gegenüber, die diese Seite der Persönlichkeit an sich ziehen. Väterlichkeit zeigt sich in Beziehung zu einem Schützling, sie vollzieht sich in einer Wechselwirkung, in der einerseits Väterlichkeit aktiviert wird und andererseits ausgeübt wird. Väterlichkeit impliziert, dass ein Gegenüber geschützt, gepflegt und geführt werden muss, dass Sicherheit geschaffen werden muss“ (ebd. 2005: 16).

2.5 Pluralisierung von Vaterschaft

„Es gibt ein für die sozialwissenschaftliche Forschung neu entwickeltes Meßgerät: Es heißt »Patergraph« und es wurde dazu entwickelt ... »Vaterspezifisches« aufzuspüren ... Es wird in zunehmenden Maße eingesetzt. Bislang hat es jedoch noch kein Patentamt akzeptiert. Es sei zu unklar, was denn nun eigentlich gemessen würde. Vater, Vatersein, Vaterbild, Vaterphantasien, Vaterschaft, Väterlichkeit, Vaterfigur, Vaterrolle, Vateridentität, Vaterideal, Vater-Imago, Vater-Archetyp, Vaterkomplex, väterliches Prinzip, Vaterhunger“ (Walter 2002: 60).

Cyprian (2007: 34) bemängelt bei der Väterforschung eben diese ungenaue Verwendung der Begriffe. Vaterschaft, Vaterrolle, Vaterbild, Väterlichkeit, Vatersein, Vateridentität, Vatersymbol usw. werden als Wörter unhinterfragt eingesetzt, ohne voneinander abgegrenzt zu werden. Ganz zu schweigen von einer genauen „neue Väter“ Definition. Das Konzept Vater bzw. Vaterschaft ist nicht differenziert genug, die Anwesenheit von Vätern werde nur mit direkt beobachtbaren Kategorien gemessen. Weiters fehlen zu diesem Thema umfassendere Studien, die die Kategorie „Anwesenheit“ analysieren, um neue Möglichkeiten der Betrachtung zu ermöglichen. In der Soziologie verlange auch der Einfluss des sozialen Milieus auf den Vater eine nähere Betrachtung.

Wie kann mit diesem Spektrum an unterschiedlichen Definitionen umgegangen werden? Die Vielfalt von Lebensstilen bedeutet auch eine Vielfalt von Vaterschaft.

„Verschiedene Facetten, Väterlichkeit zu leben, existieren nebeneinander. Es gibt eben nicht ‚die Männer‘ und ‚die Frauen‘, und ebenso wenig ‚die Väter‘ und ‚die Mütter‘. Der breiten Palette verschiedener Lebensentwürfe entspricht eine breite Palette an Möglichkeiten, Vater zu sein: Es gibt ‚neue‘ und traditionelle Väter, ledige und verheiratete, harmonisch getrennt Lebende und im Streit Geschiedene. Außerdem Stief-, Pflege- und Adoptivväter, Alleinernährer und Haupternährer, Hausmänner oder Väter, die mit geteilter Elternschaft experimentieren“ (Gesterkamp 2007: 97).

2.6 Kritik und Vorschläge zur Verbesserung der Väterforschung

Nicht nur die Menge an unterschiedlichen Begriffen, die in der Väterforschung verwendet wird, stellt ein Problem dar. Dem Konzept Vaterschaft fehlt ein eigener theoretischer Rahmen, an dem man sich orientieren kann. Cyprian bemerkt hier treffend:

„In diesem wenig abgestimmten Nebeneinander von kleinen Studien macht sich das Fehlen eines kohärenten theoretischen Rahmens besonders bemerkbar“ (Cyprian 2007: 36).

Fthenakis (1999: 32) kritisiert an aktuellen Forschungsarbeiten, dass die Vielfalt der möglichen Beiträge der Väter, nicht angemessen berücksichtigt wird. Eine ausschließliche Konzentration auf den Vater als „Ernährer“ vernachlässigt andere Formen des Engagements von väterlicher Fürsorge. Um Vaterschaft in differenzierter und umfassender Weise zu definieren, ist es wichtig, nicht nur direkte Effekte mit kurzfristigen Einflüssen von väterlicher Beteiligung in den Vordergrund zu stellen. Indirekte Effekte müssen ebenfalls berücksichtigt werden, um mittel- und langfristige Folgen auf die Entwicklung der Kinder zu untersuchen. Kontextuelle Rahmenbedingungen und ethnische Aspekte müssen an Bedeutung gewinnen. In diesem Zusammenhang stellt Fthenakis klar, dass

„nur unter Berücksichtigung aller Bereiche, in denen sich Väter engagieren, das Verständnis für die Bedeutung und Konsequenzen väterlicher Beteiligung für die gesamte Familie vertieft werden [kann]“ (ebd. 1999: 32).

Laut Cyprian (2007: 35f) wird bei Untersuchungen vernachlässigt, dass zwar die Einstellungen der Väter gemessen werden, deren tatsächliches Verhalten wird jedoch selten überprüft. Man macht sich nicht die Mühe Instrumente zu entwickeln, um die Differenz zwischen Einstellung und Verhalten zu zeigen bzw. zu widerlegen. Gesellschaftliche Systeme, die Vaterschaft unterstützen oder behindern, werden zudem kaum berücksichtigt. Zwar wird der „neue Vater“ gefordert, doch wird außer Acht gelassen, dass sich lange Arbeitszeiten nur schwer mit dieser Rolle vereinbaren lassen. Die Typisierung des Vaters als autonome Einzelperson sollte dringend durch eine paar- bzw. familienbezogene Forschung ergänzt werden. Ein weiteres Problem ist das Messen des Verhaltens von Vätern an normativen Vorgaben. Diese beruhen oft auf gesellschaftlichen Erwartungen, den Vorstellungen von FachwissenschaftlerInnen oder PolitikerInnen, die durch jeweilige Gruppeninteressen beeinflusst werden.

Weiters schlägt Cyprian (2007: 35f) für zukünftige Forschungen vor, das Konzept Vaterschaft zu differenzieren und zwar in Abhängigkeit zum Alter der Kinder, der Familienphase, den jeweiligen Prozessen und Anforderungen im Familiensystem, der Berufssituation, dem Zeithaushalt beider Partner. Den bisherigen Entwicklungsstand der Väterforschung sieht sie aufgrund der Kontextgebundenheit heterogen. Zwar sind die Fragestellungen breit gefächert, dennoch werden sie nicht ausreichend systematisiert. Sie schlägt vor, folgende Bedingungen der Vaterschaft zu berücksichtigen:

- Biografie
- PartnerIn und Kind
- Arbeitswelt: ökonomische Bedingungen für die Erwerbsarbeit von Mann und Frau, Einfluss der Arbeitskultur
- Kultur/Medien/tradierte Bilder von Vätern und der männlichen Geschlechterrollenidentität
- Soziales Milieu
- Institutionelle Bedingungen

Cyprian (2007: 38f) betont weiters, diese Bedingungen nicht als statistische Rahmenbedingungen zu erheben bzw. zu deuten, da prozessuale Untersuchungen besser geeignet sind, um Interdependenzen und Interpretationen der Väter aufzuzeigen. Strategien und Verhandlungsprozesse müssen ihrer Meinung nach eruiert werden. Sie erachtet auch die zeitliche Variabilität als wichtig, denn

„Väter werden zu verschiedenen Zeitpunkten ihrer ‚Elternkarriere‘ in unterschiedlichen Bereichen, in wechselndem Umfang und mit unterschiedlicher subjektiver Bewertung engagiert sein - parallel zum Alter des Kindes, zu individuellen und kulturellen Veränderungsprozessen, zum Wandel von Gelegenheiten“ (ebd. 2007: 38).

Deshalb schlägt Cyprian (2007: 38f) die Durchführung von Studien vor, die einen dynamischen Untersuchungsansatz erlauben. Um Differenzen und Ambivalenzen in Elternrollen besser abzubilden und zu erklären, sollen verschiedene Ansätze herangezogen werden z.B.:

- Vergleichsstudien der Familien mit Kindern in unterschiedlichen Altersphasen
- Vergleich der Vaterschaften in Erst- und Zweitfamilien
- Rekonstruktive Familien- bzw. Vateranalysen
- Verlaufsuntersuchungen
- Einbezug der Väter mit Migrationshintergrund und der Väter in bikulturellen Familien
- Familien mit einem Wechsel der milieuspezifischen und lebensweltlichen Bedingungen

Stark vernachlässigt sieht Cyprian (2007: 41f) auch die Frage nach sozialen Räumen, in denen Vaterschaft gelebt wird. Es fehlen Forschungen zur Vaterschaft in der Öffentlichkeit, z.B. in Kindergarten, Schule, Verein, Arbeitswelt. Die künstliche Inszenierung des einzelnen Vaters als isoliertes Individuum sollte aufgegeben werden. Seine Einbindung in vielfältige Netzwerke, Bezugs- und Vergleichsgruppen, soll stattdessen in den Vordergrund gerückt

werden, um soziokulturelle, individuelle bzw. familienspezifische Einflussfaktoren auf die Vaterrolle zu berücksichtigen.

Kortendiek (2008: 437) kritisiert hingegen die Hervorhebung der spezifischen Bedeutung des Vaters für die Entwicklung von Kindern. Auffällig findet sie die Betonung von anderen Erfahrungen die Kinder in der Beziehung mit ihren Vätern bzw. Müttern, sammeln. Durch diesen Differenzansatz Vater = männlich, Mutter = weiblich entstehen ihrer Meinung nach Abgrenzungen, die stereotype Leitbilder erzeugen.

Knijn et. al (2007: 194f) vermuten das Zusammenspiel von Faktoren, wie Strukturen, Institutionen, Arbeitsmärkte, Systeme der sozialen Sicherung usw. In welchem Ausmaß und Wechselverhältnis solche Faktoren relevant sind, wurde bisher nicht genauer untersucht.

Fasst man die Kritik und die Vorschläge zur Verbesserung der Väterforschung zusammen, sollen bei der Erstellung eines Modells „Bedingungen der Vaterschaft“ vor allem folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Um den Einfluss von Rahmenbedingungen zu erfassen, konzentriert sich die Autorin auf die Untersuchung dieser in der Mikro-, Meso- und Makroebene (dieses Analyseschema wird im folgenden Kapitel erläutert).
- Bei der Analyse der Mikroebene sollen nicht nur direkte Faktoren miteinbezogen werden, sondern auch indirekte, die sich in den Einstellungen, Gedanken, Wünschen, Hoffnungen usw. spiegeln. Dabei werden die Einstellungen des Vaters näher betrachtet, wie auch sein tatsächliches Verhalten. Weiters soll Vaterschaft in Abhängigkeit zu sozialen Netzwerken untersucht werden, als auch in Zusammenhang mit soziobiographischen Erfahrungen.
- In der Mesoebene stehen vor allem Strukturen in Organisationen, die Einfluss auf Vaterschaft haben, indem sie die Gestaltung dieser unterstützen bzw. verhindern, im Vordergrund.
- Da es im Rahmen der Diplomarbeit nicht möglich ist alle kontextuellen Bedingungen zu berücksichtigen, wird der Schwerpunkt auf Familienpolitik gelegt. Dabei werden wohlfahrtsstaatliche Strukturen, die bei der Gestaltung der Vaterschaft eine Rolle spielen, untersucht.

3 Mikro-, Meso-, und Makro: Mehrebenenanalyse der Rahmenbedingungen

Die Unterscheidung in Mikro-, Meso- und Makroebene stellt in der Soziologie ein gängiges Analyseschema dar, um reale und komplexe soziale Zusammenhänge in bestimmten Untersuchungsebenen aufzuzeigen. In diesem Kapitel wird diese Trennung in Mikro-, Meso- und Makroebene beschrieben und es wird auf die Definition der jeweiligen Ebene eingegangen.

Definitionen der Mikro-, Meso und Makroebene

Mikroebene

Mikroansätze orientieren sich an Individuen und ihren Interaktionen. Es wird untersucht, wie Menschen unter bestimmten Bedingungen handeln und welche Motive und Erwartungen sie dabei verfolgen (vgl. Treibel 2000: 13).

Schwerpunkte der Familiensoziologie auf Mikroebene untersuchen die innere Struktur von Familie als soziale Gruppe. Vor allem Fragen nach der Zusammensetzung der Familie, den Paar- und Eltern-Kind-Beziehungen werden bearbeitet. Weiters werden die Verbindungen innerhalb von Familien untersucht, ihre Rollen- und Arbeitsaufteilung, die innerfamiliären Kommunikationsstrukturen und ebenfalls die dahinter stehenden Macht- und Autoritätsverhältnisse (vgl. Mühling/ Rupp 2008: 79).

In dieser Diplomarbeit stehen bei der Auseinandersetzung mit der Mikroebene Einstellungen und das tatsächliche Verhalten von Vätern zu Partnerschaft, Elternschaft und Geschlechterrollen im Vordergrund.

Mesoebene

Die Mesoebene ist eine zwischen die Makro- und Mikroebene geschobene und beide vermittelnde Betrachtungsweise. Zwischen der Gesamtgesellschaft und der Kleingruppe (soziales Handeln des Individuums) stehen Organisationen (vgl. Fuchs-Heinritz 2007: 426). Neben der Untersuchung der Organisationsstruktur wird in der Mesoebene auch der Einfluss des sozialen Handelns (der sozialen Akteure) in und von Organisationen analysiert. Die zentrale Annahme in der Mesoebene ist, dass Organisationen formale Regeln und Strukturen entwickeln, um einerseits die Erreichung des Organisationsziels sicherzustellen, andererseits sollen diese Strukturen handlungsanleitend und handlungskoordiniierend wirken. Fragen die in der Mesoeben bezüglich Vaterschaft beantwortet werden sollen, untersuchen somit auf einer Seite den Einfluss von vergeschlechtlichen Strukturen in Organisationen und auf der anderen Seite auch die Auswirkungen, die diese auf das

Handeln der Akteure - in diesen Organisationsstrukturen - haben. Dabei sollen nicht nur formale Strukturen der Arbeitsteilung analysiert werden, sondern auch Regeln und Richtlinien der Handlungskoordination, Machtstrukturen, organisationskulturelle Leitbilder und die darin eingeschriebenen Praktiken der Inklusion/Exklusion von Frauen und Männern (vgl. Joritz. et al. 2005: 19f).

Makroebene

Im Mittelpunkt des Makroansatzes steht die Untersuchung von sozialen Gebilden oder kollektiven Prozessen. Es wird die Struktur und der Wandel von staatlichen Institutionen, sozialen Gruppen, Klassen, Schichten, Minderheiten usw. untersucht (vgl. Treibel 2000: 13).

„Makrofunktionalismus, untersucht Struktur und Funktion gesellschaftlicher Teilsysteme, ihre wechselseitigen Beziehungen und ihre Stellung im gesamtgesellschaftlichen Wirkungszusammenhang“ (Fuchs-Heinritz 2007: 407). In der Makrosoziologie werden somit die Beziehungen gesellschaftlicher Bereiche untereinander und im Hinblick auf die Gesamtgesellschaft untersucht (vgl. Fuchs-Heinritz 2007: 408). Nach Hillmann (1994: 508) werden weiters Beziehungen und Voraussetzungen untersucht, die den sozialen Wandel betreffen.

Bei dieser Diplomarbeit wird in der makrosoziologischen Perspektive der Fokus auf Familienpolitik gelegt. Es wird untersucht, welchen Einfluss staatliche Regelungen auf Familie bzw. Vaterschaft haben. Dabei wird zur Diskussion gestellt, ob und welche familienpolitischen Instrumente (materielle Anreize, öffentliche Kinderbetreuungsplätze) Vätern die Möglichkeit ihren Pflichten und Rechten nachzukommen, erschweren bzw. erleichtern.

3.1 Mikroebene: Einstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Geschlechterrollen

In diesem Abschnitt stehen vor allem die Einstellungen und das Handeln der Individuen im Vordergrund. Zuerst werden soziologische Begriffe angeführt, die für die Auseinandersetzung auf Mikroebene wichtig sind. Danach wird auf die Wertediskussion eingegangen, die in der Familiensoziologie bezüglich des Wandels in der Familie stattfindet. Weiters werden Theorien zu Geschlechterrollen angeführt, sowie auf den Wandel im Geschlechterverhältnis eingegangen. Im Anschluss an die theoretischen Ausführungen werden Studien angeführt, die Einstellungen zu Familie und Vaterschaft, wie deren Wandel, untersucht haben. Aufgrund dieser Ergebnisse werden Schlussfolgerungen für das Modell festgehalten.

Begriffsdefinitionen „Wert“, „Norm“ und „Einstellung“

„Wert“

In der Soziologie wird „Wert“ als grundlegende, zentrale und allgemeine Zielvorstellungen gesehen. Werte bieten Menschen Orientierung für ihr Handeln und für das Zusammenleben. Sie bestimmen, was für Individuen und für kollektive Akteure sinnvoll und erstrebenswert ist. Werte werden als Ergebnisse von geschichtlichen und soziokulturellen Entwicklungs- und Wandlungsprozessen betrachtet. Im Zusammenhang mit der Sozialisation werden Werte und Normen internalisiert. Oft ist den Beteiligten nicht bewusst, dass ihre Wertorientierungen und Einstellungen durch gelernte Werte geprägt sind. Aus diesem Grund wird ihre Kraft der Steuerung und des Einflusses unterschätzt. Instrumentelle Werte, wie berufliche Leistung und betriebliche Effizienz, üben jedoch oft starken Einfluss auf das tatsächliche Verhalten aus. Leistungswerte der ökonomisch ausgeprägten Wohlstandsgesellschaft werden verbalen Idealen und Grundwerten oft vorgezogen. Das Wertesystem der modernen Gesellschaft ist durch unterschiedliche Subsysteme pluralisiert, z.B. durch soziale Schichten, Regionen, soziale Bewegungen, Milieus und Lebensstile. Werte erfüllen eine Legitimationsfunktion, was bedeutet, dass sie konkret ausgeprägte Normen rechtfertigen (vgl. Hillmann 1994: 928f).

„Norm“

Der Begriff „Norm“ stammt aus dem Lateinischen und bedeutet „Richtschnur“ oder „Regel“. In der Soziologie gilt eine Norm als allgemein soziale gültige Regel des Handelns, die besagt, wie man sich in bestimmten Situationen gegenüber anderen zu verhalten hat. Dies spiegelt sich in Rollenerwartungen wider, an denen sich die Beteiligten orientieren. Normen werden auch als Spezifikationen von bestimmten Werten betrachtet, um so Regelmäßigkeit, Gleichförmigkeit und Wiederholung von Handlungsabläufen zu ermöglichen. Sie werden nach dem Grad der Fixierung unterschieden. Gesetze werden als „Muss-Normen“ anerkannt,

Sitten als „Soll-Normen“ und Bräuche bzw. Gewohnheiten als „Kann-Normen“. In der modernen Industriegesellschaft sind Sitten und Traditionen in den Hintergrund gerückt. Das soziale Handeln wird vermehrt durch Gesetze, die aus politischstaatlichen Entscheidungsprozessen hervorgehen, beeinflusst (vgl. ebd. 1994: 615f).

„Einstellung“

Nach Hillmann (1994: 173f) wird „Einstellung“ als selektive (Aus-)Richtung des Wahrnehmens, Denkens, Urteilens, Verhaltens usw. definiert. Die Entstehung der Einstellungen wird, unter anderem, durch das Internalisieren soziokultureller Werte, wie auch aufgrund bestimmter Lern- und Erfahrungseindrücke erklärt. Meistens entwickeln sie sich zu Strukturen von Anschauungen, Meinungen und Überzeugungen. Einstellungen haben *„bestimmenden Einfluß auf das Verhalten des Individuums hinsichtlich bestimmter Gegebenheiten seiner Umwelt (Personen, soz. Gebilde, Situationen, Objekte“* (ebd. 1994: 173).

3.1.1 Deinstitutionalisierung der „bürgerlichen Familiennorm“

Die Familie (nach dem bürgerlichen Ideal) hat an Legitimität eingebüßt. Sie wird nicht mehr als natürliche und unantastbare Lebensform anerkannt. Der wichtigste Aspekt der Deinstitutionalisierung war die Auflösung und Entkoppelung des bürgerlichen Familienmusters, welches aus Liebe, lebenslanger Ehe, Zusammenleben, gemeinsamen Haushalt, Monogamie und biologischer Elternschaft bestand. In der Soziologie steht die Pluralisierung der Lebensformen derzeit im Mittelpunkt der Diskussion um den Wertewandel in der Familie. Während der letzten Jahrzehnte haben unterschiedliche Lebens- und Haushaltsformen zugenommen. Auf der einen Seite stieg die durchschnittliche Lebenserwartung, auf der anderen sank die durchschnittliche Kinderzahl pro Familie. Die Familienphase verkürzte sich auf etwa ein Viertel der gesamten Lebenszeit. Dennoch muss die These der Pluralisierung der Familienformen relativiert werden, da sich historisch gesehen die Variabilität der Familienformen nur geringfügig erhöht hat (vgl. Peuckert 1999: 38f).

Diese familiären Veränderungen sieht Peuckert (1999: 267f) als Ergebnis des Modernisierungs- und Individualisierungsprozesses. Dieser Prozess wurde von einem sozialen Wertewandel begleitet, bei dem traditionelle Pflicht- und Akzeptanzwerte bzw. materialistische Werte wie die Betonung von Ordnung, Leistung und Pflichterfüllung an Bedeutung verloren. Wiederum zugenommen haben Selbstentfaltungswerte bzw. postmaterialistische Werte, z.B. die Betonung von Autonomie, Gleichbehandlung und Selbstverwirklichung. Individualisierung wird auch als zunehmende Verselbstständigung des Einzelnen gegenüber übergeordneten Sinn- und Geltungszusammenhängen verstanden. Der Umgang mit Werten wird immer mehr in den freien Entscheidungsraum des Einzelnen gestellt. Durch die Bildungsexpansion haben auch Reflexions- und Selbststeuerungs-

prozesse an Bedeutung gewonnen. Dadurch sind Wertewandlungsprozesse oft widersprüchlich. Individualisierung bietet zwar einen Gewinn an Handlungsspielräumen, die unbekannte Wahlmöglichkeiten eröffnen, andererseits löst sie den Verlust von Sicherheiten aus. Zwar kann der/die Einzelne sich als eigenständige Person entwickeln, dennoch bleibt man eingebunden in ein System von institutionellen Anforderungen, Kontrollen und Zwängen. Man ist arbeitsmarktabhängig, bildungsabhängig, konsumabhängig, abhängig von sozialrechtlichen Regelungen und Versorgungen.

Die Ausdifferenzierung der Lebensformen kann auch als Anpassung an die moderne Gesellschaft verstanden werden. Lebensformen, die mehr Unabhängigkeit und Reversibilität garantieren, werden mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes besser fertig, als die weniger spezialisierte, auf Dauer angelegte, geschlechtsspezifisch strukturierte „Normalfamilie“ (vgl. ebd. 1999: 283). Der Möglichkeit persönliche Autonomie und Gestaltbarkeit zu leben sind allerdings Grenzen gesetzt. Familiäre Entscheidungen wie Fertilität, Elternschaft, Stabilität von Partnerschaften, Aufgabenteilung zwischen Geschlechtern, wie auch die Ausübung einer Erwerbstätigkeit, stehen oft im Spannungsfeld zwischen idealer Verwirklichung und den normativen gesellschaftlichen Vorstellungen. In Bezug auf Vaterschaft finden wir das Argument, welches auf die Differenz zwischen dem Ideal „neuer Vaterschaft“ und dessen behindernde strukturelle Barrieren verweist. Unter diesem Aspekt ist es möglich, die hohen Scheidungsraten, als Ergebnis von nicht gelungenen individuellen Aus- und Verhandlungsprozessen von Familien zu deuten (vgl. Kränzl-Nagl/ Lange 2009: 151).

„Die Kinderzentrierung der modernen Familie verlangt eine neue Definition von Elternrollen, nämlich eine verantwortete Elternschaft mit der bewußten Entscheidung für ein Kind und die Selbstverpflichtung zur optimalen Förderung des Kindes. Die familialen Aufgaben und Beziehungen und der Familienalltag werden in hohem Maße auf das Kind ausgerichtet. Gleichzeitig wandeln sich die Familien- und Erziehungsideale: Mit einer hohen Emotionalisierung der Beziehungen verlieren Werte wie Ordnung, Regeln, Autorität und Gehorsam an Bedeutung“ (Cyprian 2007: 26f).

Individuelle Wahlmöglichkeiten erkennt man bei der Familiengründung. Frühe Heirat war das Kennzeichen der Industriegesellschaft. Während der letzten Jahrzehnte hat sich dieses Muster der Familiengründung in halsbrecherischem Tempo aufgelöst. Das durchschnittliche Heiratsalter ist gestiegen, eine späte Elternschaft scheint direkt aus der zunehmenden Neigung zur Selbstbestimmung herzurühren. Für Frauen ist Arbeit sowohl eine wichtige Identitätsquelle, als auch das Mittel zur Aufrechterhaltung ihrer Unabhängigkeit. Frauen haben die Einstellung zu sich selbst, ihrer Sexualität, ihrem Familienleben und ihrer Arbeit verändert. Frauen und Männer steigen vermehrt aus unglücklichen Ehen aus, bzw. gehen solche nicht mehr ein. In den letzten drei Jahrzehnten ist nicht nur die Scheidungsrate

gestiegen, auch die Eheschließungsrate ist gesunken. Ehe und Elternschaft sind nicht länger nahtlos miteinander verbunden (vgl. Wilkinson 1997: 94f).

„Lassen sich nicht die Indikatoren für radikalen Familienwandel – hohe Scheidungsziffern, Rückgang der Kinderzahl, außereheliche Lebensformen, Müttererwerbstätigkeit usw. – auch in diesem Sinne als eine »Demokratisierung der Familie« deuten? Wäre dies nicht möglicherweise ein Kompromiß zwischen denjenigen, die aus den Daten eine Auflösung, und denjenigen, die aus denselben Daten eine Konstanz von Familienstrukturen herauslesen zu können glauben?“ (Beck 1997: 195).

3.1.2 Wandel der Elternschaft

Beck-Gernsheim (2010: 116) verweist hinsichtlich des Wandels der Elternschaft auf sozialhistorische Untersuchungen. Diese zeigen auf, dass Kindererziehung lange Zeit nicht dieselben Ansprüche umfasste, wie sie derzeit vorherrschen. Als Aufgaben der Eltern galten früher moralische Anleitung, Einübung der Gottesfurcht, Gehorsam (auch unter Anwendung körperlicher Zurechtweisung), Erziehung zur Arbeit und Versorgung der elementaren Bedürfnisse, wie Nahrung und Kleidung. Mit dem Übergang zur modernen Gesellschaft wird die „Kindheit“ entdeckt. Neue Einstellungen zu Pflege und Erziehung erzeugen neue pädagogische Pflichten, wie den Bildungsanspruch für die Kinder. Dieses Interesse an Bildung wird durch den Wandel der Sozialstruktur der Gesellschaft gefördert. Der Übergang zur industrialisierten Gesellschaft wird von den Gesetzen des Marktes reguliert, indem (Aus-)Bildung an Bedeutung gewinnt, um die soziale Stellung in der Gesellschaft zu behaupten, zu sichern oder zu verbessern. Aber auch Fortschritte in der Medizin lenken vermehrt die Aufmerksamkeit auf Krankheiten von Kleinkindern bzw. die Säuglingssterblichkeit und führen zu Regeln für angemessene Hygiene und Ernährung der Kinder.

„Dieser Förderanspruch, der mit der Moderne beginnt, wird in der Folgezeit immer weiter vorangetrieben“ (ebd. 2010: 117).

Psychologie und Pädagogik rücken in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts in den Vordergrund. Die Bedeutung der ersten Lebensjahre der Kinder und die Förderung ihrer Entwicklungschancen in dieser Zeit werden betont. Diese Fördermöglichkeiten werden durch den Anstieg des Einkommens für breite Schichten möglich. Auf politischer Ebene findet Bildungswerbung statt, die sich auch an benachteiligte Gruppen wendet, und die öffentliche Gesundheitswerbung wird über Kinderärzte, Beratungsstellen usw. transportiert. Das Zurückgehen der Geburtenzahlen führt zu Ambitionen und Investitionen der Eltern in die Zukunft ihrer Kinder (vgl. ebd. 2010: 118).

„... der Nachwuchs als ‚knappe Ressource‘ dessen Gelingen gesichert werden soll ... Das Kind darf immer weniger hingenommen werden, so wie es ist, mit seinen körperlichen und geistigen Eigenschaften, vielleicht auch Mängeln ... möglichst alle Anlagen sollen gestärkt werden ... Das Gedeihen des Kindes wird als private Aufgabe und persönliche Verantwortung der Eltern/der Mutter definiert. Und überall lautet der Auftrag ähnlich: Die Eltern sollen alles tun, um den Kindern ‚optimale Startchancen‘ zu geben“ (ebd. 2010: 118f).

Diese „verantwortete Elternschaft“ ist immer mehr zur Leitvorstellung geworden. Diesen Anspruch in der Wirklichkeit zu erfüllen, setzt Eltern unter Druck. Dabei hat Elternschaft auf Männer und Frauen oft verschiedene Auswirkungen. Die Geburt eines Kindes führt beim Paar oft zur Retraditionalisierung der Aufgabenteilung, mit weiteren Kindern verstärkt sich dieser Effekt zunehmend. Frauen übernehmen den Hauptteil der Erziehungsleistungen und verzichten oft auf Berufstätigkeit. Zwar ist ein Wandel der Norm der „guten Mutter“ zu beobachten, dennoch scheinen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Hürden im Weg zu stehen. Durch den Wandel der Vaterrolle vom Ernährer zum Erzieher wird das Problem der Vereinbarkeit zunehmend auch bei Männern sichtbar (vgl. Huthmacher 2008: 4f).

„Zwar sind die „neuen Väter“ heute stärker in die Familienarbeit eingebunden als vor Dekaden noch ihre eigenen Väter, doch wächst gleichzeitig der Anteil derjenigen Väter, die aufgrund gesteigerter Scheidungshäufigkeit und größeren beruflichen Einsatzes nur sehr wenig Zeit mit ihren Kindern verbringen“ (ebd. 2008: 5).

3.1.3 Wandel der Geschlechterrollen

In der vorindustriellen Zeit wurde von beiden Elternteilen erwartet, dass sie für die Familie sorgen. Zur Zeit der Industrialisierung gewann das bürgerliche Familienideal zunehmend an Bedeutung. Dieses wurde in der Soziologie aufgegriffen und daraus wurden Familienrollen definiert (Parsons 1986), wobei der Vater die instrumentelle Rolle erhielt und der Mutter die expressive Rolle zugeteilt wurde. Durch den Wandel in der Gesellschaft haben sich diese Rollenerwartungen an Väter und Mütter verändert, wodurch zunehmend Konflikte in Partnerschaften entstanden sind, die ausgehandelt werden müssen.

Begriffsdefinitionen „Rolle“, „Geschlecht“ und „hegemoniale Männlichkeit“

„Rolle“

In der Soziologie wird der Begriff (soziale) Rolle als Richtschnur des Verhaltens verstanden. Der/Die InhaberIn einer sozialen Rolle weiß, welches Verhalten von ihm/ihr erwartet wird, bzw. welches er/sie von anderen erwarten kann (vgl. Nave-Herz 2006: 180).

„Nicht nur an die Frau, sondern an den Mann werden von früh an gesellschaftliche Erwartungen herangetragen, die seine Fähigkeiten und Interessen kanalisieren, seine Lebenschancen und Verhaltensweisen eingrenzen. Frauenrolle und Männerrolle sind eng aufeinander bezogen, stehen in stetem Wechselspiel miteinander; die Eine ist nicht unabhängig von der Anderen zu verändern“ (Beck-Gernsheim 1980: 16).

„Geschlecht“

Das Geschlecht gilt in der Soziologie unter anderem als jenes Kriterium, um Gesellschaft in männliche und weibliche Individuen einzuteilen. Geschlecht wird neben dem Alter als von Geburt an gegebener Bezugspunkt des sozialen Status angesehen. Es ist mit biologischen Funktionen verbunden, die eine Auswirkung auf die Arbeitsteilung in Gesellschaften bewirken und dadurch Rechte, Pflichten und somit Herrschaft initiieren (vgl. Hillmann 1994: 282f).

„Hegemoniale Männlichkeit“

Die Tragweite dieser Rechte, Pflichten und der Herrschaft, die sich durch die Zugehörigkeit zum männlichen bzw. zum weiblichen Geschlecht ergeben, wird anhand hegemonialer Männlichkeit sichtbar. Nach May (2010: 129) betrachtet dieses Konzept Geschlecht nicht als bloße Vorschrift, sondern beschäftigt sich mit Männlichkeit und den gelebten Erfahrungen (Praktiken), die sich daraus ergeben.

Die Grundideen dieses Konzepts orientieren sich an Hegemonie. Ein politisches bzw. soziales Verhältnis der Über- und Unterordnung wird als Hegemonie bezeichnet. Im Gegensatz zur institutionalisierten Macht gründet Hegemonie allein auf faktischer Vormachtstellung, ohne dass rechtliche Regelungen zu ihrer Legitimierung notwendig sind, weshalb sie auch als Ideologie bezeichnet wird (vgl. Hillmann 1994: 326). Nach Connell (2006: 98) ist hegemoniale Männlichkeit als geschlechtsbezogene Praxis zu verstehen, um das Patriarchat zu legitimieren und so die Unterordnung der Frauen zu gewährleisten:

„In der derzeitigen westlichen Geschlechterordnung ist die wichtigste Achse der Macht die allgegenwärtige Unterordnung von Frauen und die Dominanz von Männern – eine Struktur, welche die Frauenbewegung als ‚Patriarchat‘ bezeichnet hat ... Trotz zahlreicher Ausnahmen ... besitzt diese Struktur Allgemeingültigkeit ...“ (ebd. 2006: 94).

Weiters umfasst für Connell (2006: 56) hegemoniale Männlichkeit nicht nur die Unterordnung der Frauen, seiner Meinung nach werden auch Männer durch Männer unterdrückt:

„Es reicht nicht, die Mannigfaltigkeit von Männlichkeitsformen zu erkennen. Es geht auch um die Verhältnisse zwischen den verschiedenen Arten von Männlichkeit: Bündnisse, Dominanz und Unterordnung. Diese Verhältnisse entstehen durch Praxen, die ein- und ausschließen, einschüchtern, ausbeuten“ (ebd. 2006: 56).

3.1.4 Vaterschaft und die Vorstellungen über deren Rolle in der Gesellschaft

Vaterschaft und die Vorstellungen über deren Funktion bzw. Rolle in der Gesellschaft, spiegeln sich unter anderem in öffentlichen Diskursen. Hierzu verweisen Kränzl-Nagl/Lange (2010: 109f) auf die Untersuchung von Baader (2006). Sie analysierte in den Jahren 2001 bis 2006 verschiedene Beiträge in Zeitschriften, z.B. in „Psychologie heute“, „Zeit“, „Spiegel“ und „Focus“, zum Thema Vaterschaft. Ziel der Analyse war, den medialen Diskurs über Väter zu rekonstruieren. Dabei stieß sie auf zwei Typen von Beiträgen. Der erste Typ hebt vor allem die Bedeutung des Vaters für die kindliche Entwicklung hervor, wobei betont wird, dass Kinder mit ihren Vätern andere Erfahrungen machen, als mit Müttern. Im Zentrum dieser Beiträge stehen vor allem psychoanalytische Theorien, die eine sichere Bindung (an den Vater) als Basis für weitere Bildungsprozesse in unterschiedlichen Dimensionen sehen, wie auch als Basis für die Herausbildung einer sicheren sexuellen Identität. Die andere Art der Beiträge beschäftigt sich vor allem mit den Herausforderungen, die sich aus dem Wechselverhältnis aus Erwerbstätigkeit und Familie für Väter ergeben. Hierbei werden Kategorien aus der Berufs- und Arbeitswelt herangezogen, um „gutes“ väterliches Verhalten zu beschreiben, wobei engagierte Vaterschaft als Alternative zur aufreibenden Karriereorientierung gesehen wird. Diese Popularisierung des neuen Rollenbilds sehen Kränzl-Nagl/Lange (2010: 109f) als Ausdruck des Wunsches vieler, vor allem jüngerer Väter, diesem neuen Bild des aktiven Vaters zu entsprechen. In diesen Beiträgen werden ebenfalls strukturelle Hindernisse zu gleichberechtigter egalitärer Vaterschaft behandelt. Diese Widersprüchlichkeit führt zu intensiven Konflikten und emotionalen Belastungen von Vätern. Dennoch wird der positive Aspekt von medialen Darstellungen hervorgehoben. Er trägt zur Bekräftigung engagierter Väterlichkeit bei und ermutigt zu mehr Partizipation an der Familienarbeit.

3.1.5 Theorien des Geschlechterverhältnisses Vater - Mutter

Für Grunow (2007: 53f) existieren zwei Erklärungsmechanismen für die Herausbildung und Persistenz von Geschlechtsrollen, und dem sich daraus ergebenden Geschlechterverhältnis zwischen Vätern und Müttern. Ein Standpunkt vertritt die Annahme, dass die Ausstattung mit ökonomischen und sozialen Ressourcen im Mittelpunkt steht. Der Andere ist der Meinung, dass gesellschaftliche und geschlechtsspezifische Normen wesentlich sind. Diese unterschiedlichen Theorien, zur „Aushandlung“ des Geschlechterverhältnisses zwischen Vätern und Müttern, werden folgend angeführt.

Theorien zu ökonomischen und sozialen Ressourcen

Ökonomische Theorie

Als prominentesten Ansatz unter den ökonomischen Theorien sieht Grunow (2007: 50) die ökonomische Theorie der Familie nach Becker (Becker 1998). Seine Annahme geht davon aus, dass Spezialisierung bei der Aufgabenteilung, aus Sicht des/der EhepartnerIn, ökonomisch sinnvoll ist. Daraus ergibt sich die Konzentration eines Partners, in der Regel des Vaters, auf Erwerbsarbeit, die Mutter verbleibt in Haushalt und Familie. Diese Entscheidung ist nicht geschlechtsspezifisch vorstrukturiert, sondern richtet sich nach dem Erwerbs- bzw. Haushaltsproduktionspotenzial innerhalb der Partnerschaft. Nach Becker (1998) sind die ökonomischen Ressourcen von Männern und Frauen in der Gesellschaft durch Sozialisations- und Investitionsprozesse komplementär verteilt. Diese Arbeitsteilung ist ökonomisch rational, da Männer im Sozialisationsprozess in ihre marktverwertbare Ausbildung investieren und dadurch ein höheres Erwerbspotenzial besitzen. Frauen hingegen erwerben im Laufe ihres Lebens eher Kompetenzen zur Führung des Haushalts und zur Kindererziehung. Durch diese Spezialisierung der Arbeitsteilung wird der gemeinsame Haushaltsnutzen analog zur betriebswirtschaftlichen Produktions- und Nutzenfunktion „maximiert“. Der Ansatz Beckers, der auf Ressourcenkomplementarität beruht, wird als nicht mehr gültig angesehen. Frauen schließen genauso viele Bildungsabschlüsse ab, wie Männer, dadurch wird die Frage, wer sich auf Erwerbstätigkeit spezialisiert, nach der Logik der Familienökonomie unklar. Annahmen der Familienökonomie können die aktuellen Entwicklungen nur schwer erklären, es fehlt auch eine Erklärung für den langsamen Wandel der Geschlechterrollen. Unbeachtet bleiben vor allem gegensätzliche individuelle Interessenskonflikte zwischen den Partnern sowie partnerschaftliche Machtstrukturen.

Auch wenn Becker (1998) argumentiert, die Arbeitsteilung sei nicht geschlechtsspezifisch vorstrukturiert, sondern ökonomisch rational, sollte aufgrund seiner „biologischen“ Argumentation deutlich Abstand zu seinen Theorien genommen werden:

„Women not only have a heavy biological commitment to the production and feeding of children, but they also are biologically committed to the care of children in other, more subtle ways. Moreover, women have been willing to spend much time and energy for their children because they want their heavy biological investment in production to be worthwhile ... men are less biologically committed to the care of children“ (ebd. 1993: 37f).

Ökonomische Verhandlungstheorie

Ökonomische Verhandlungstheorien erweitern diese Annahmen, indem sie von der gemeinsamen Haushaltsfunktion ausgehen. Hier wird die Arbeitsteilung auf der Grundlage der ökonomischen Ressourcen des Vaters und der Mutter ausgehandelt. Kindererziehung, Hausarbeit und Erwerbsarbeit erhalten unterschiedliche „Attraktivität“. Die Partner versuchen ihren Anteil an den attraktiven Tätigkeiten zu erhöhen, wobei die marktvermittelte Arbeit attraktiver als reproduktive Tätigkeiten eingeschätzt wird. Bestimmend sind hier die relativen ökonomischen Ressourcen. Wer mehr Ressourcen (das höhere Einkommenspotenzial) vorweist, verfügt über die größere Verhandlungsmacht, und kann so die unattraktiven Tätigkeiten dem anderen Verhandlungspartner zuteilen. Aus der Perspektive von Vätern ergibt sich, dass sie dann den größeren Teil der Haus- und Familienarbeit leisten, wenn sie nicht über ausreichend Einkommenspotenzial verfügen. (vgl. Grunow 2007: 55)

Austauschtheorie

Austauschtheorien erweitern ökonomische Ressourcen um den Wert der nichtökonomischen Leistungen. Männer und Frauen, die eine auf Dauer angelegte Beziehung miteinander eingehen, tun dies nicht aus dem Grund eines genau spezifizierten ökonomischen Tausches. Blau (1964) geht im Rahmen seiner Austauschtheorie davon aus, dass die primär lohnende Erfahrung in der Partnerschaft selbst besteht. Somit kann auch eine Person mit geringeren ökonomischen Ressourcen unter Umständen ein zusätzliches Machtpotenzial in die Beziehung einbringen. Es muss jedoch infrage gestellt werden, ob Emotionen und Vertrauen als „Güter“ für ressourcenbasierte Verhandlungs- bzw. Tauschmechanismen dienen, wenn es um Entscheidungen zu Hausarbeit und Kinderbetreuung geht. Hier muss der Stellenwert der Beziehung zum Kind neu ausgearbeitet werden, da in den letzten beiden Jahrzehnten eine „Professionalisierung von Elternschaft“ stattfindet. Der Stellenwert der Kindererziehung erfährt eine gesellschaftliche Aufwertung, was neue individuelle Bewertungskriterien bezüglich der Elternrolle nach sich zieht. Für bestimmte Gruppen von Müttern und Vätern werden Kinder attraktiver. Dies erkennt man am Anstieg der Zeitverwendung mit dem Kind, unabhängig jedoch von der sonstigen Rollenteilung in der Beziehung (vgl. Grunow 2007: 56f).

Theorien zu gesellschaftlichen und geschlechtsspezifischen Normen

Geschlechterrollenansatz

Für Grunow (2007: 58) basiert dieses Konzept auf den Einstellungen von Menschen, und geht davon aus, dass sich diese Einstellungskonform verhalten. Einstellungen zur Vaterschaft und Mutterschaft werden im Allgemeinen an der Billigung bzw. Missbilligung der

traditionellen Rollenverteilung innerhalb der Partnerschaft gemessen. Beim Geschlechterrollenansatz wird aufgrund von sozialisationstheoretischen Überlegungen angenommen, dass sich Geschlechterrollenorientierungen in der Phase des Heranwachsens herausbilden, und im Erwachsenenalter relativ stabil bleiben. Welche gesellschaftlichen Entwicklungen zur Veränderung von Einstellungen und Handeln beitragen, bzw. welche Mechanismen den Wandel der Vaterschaft (Mutterschaft) bedingen, kann aus Sicht dieses Konzepts nicht beantwortet werden.

Doing Gender - Undoing Gender / (Un)Doing Father - (Un)Doing Mother

Anders als beim Geschlechterrollenkonzept bietet der Doing Gender Ansatz, entwickelt von West und Zimmermann (1987), Platz für Veränderungen. Hier wird die reflexive und aktiv gestalterische Komponente des geschlechtsspezifischen Handelns von Vätern und Müttern im Alltag betont (vgl. Grunow 2007: 59). Geschlecht bzw. Geschlechtszugehörigkeit gelten nicht als Eigenschaft oder Merkmal, sondern als Unterscheidung, die durch soziale Prozesse hervorgebracht und reproduziert wird. Geschlechtszugehörigkeit und Geschlechtsidentität sind somit als fortlaufender Herstellungsprozess aufzufassen (vgl. Gildemeister 2008: 137f). Neuere feministische Ansätze setzen beim Doing Gender Konzept an, und erweitern es um das bewusste, aktiv gestalterische Potenzial des Undoing Gender, das Möglichkeiten bietet, sich dem dominierenden Geschlechtsrollennormen zu entziehen. In der Alltagspraxis entstehen dank des Verhaltens von „rolleninnovativen“ Paaren neue Handlungsmodelle, die durch Normenbruch oder äußere Umstände des Paares, motiviert sind. Sie setzen so eine gesellschaftliche Veränderung in Gang, die langfristig gesehen einen nachhaltigen Wandel in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung nach sich zieht. Der alltagspraktische Erfolg von (Un)doing Gender ist stark von den gegebenen strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen abhängig. Das besondere an den (Un)Doing Gender Konzepten ist die Berücksichtigung von gesellschaftlichen, sozialen und strukturellen Gegebenheiten, die als historisch veränderbar gelten. Diese dynamische Komponente ermöglicht das Eingehen auf spezielle Bedingungen, die entweder Stabilität oder Wandel der Vorstellungen von Vaterschaft und Mutterschaft erzeugen (vgl. Grunow 2007: 59f).

Identitätsformation

Das Identitätsformationsmodell untersucht, ähnlich wie das (Un)Doing Gender Konzept, neue geschlechtsspezifische Muster und Identitäten in modernen Gesellschaften. Hier nimmt Grunow (2007: 60) Bezug auf die Untersuchung von Bielby und Bielby (1989). Die Erklärung, warum sich Prozesse der individuellen Arbeits- und Familienidentitätsformation nur sehr langsam durchsetzen, sehen diese in den hohen normativen, strukturellen und kulturellen Widerständen. Berufs- und Familienidentitäten entstehen ihrer Meinung nach aus bio-

grafischen Erfahrungen, die in Arbeit und Familie erlebt werden. Für Frauen und Männer ergeben sich hier persönliche Konflikte. Von Frauen wird in beiden Bereichen, Arbeit und Familie, voller Einsatz erwartet, als „Berufsfrau“, „Ehefrau“ und „Mutter“. Normative Erwartungen, mit denen Väter konfrontiert werden, richten sich primär an deren „Ernährerfunktion“, das Engagement in der Hausarbeit steht meist im Hintergrund. Durch diese Sichtweise erkennt man einerseits Entstehungs- und Veränderungspotenzial innerhalb der Geschlechterbeziehungen, andererseits lässt sich auch das Verharrungspotenzial des traditionellen Arrangements erklären. Häufig wird die Wechselwirkung von individuellem Handeln und gesellschaftlichen Strukturen vernachlässigt.

3.1.6 Wandel des Geschlechterverhältnisses Vater - Mutter

Hinsichtlich der Rollenerwartungen in der Bevölkerung weist Ehnis (2009: 26f) darauf hin, dass traditionelle Einstellungen bei Erhebungen zwar immer weniger Zustimmung erhalten, dennoch wird der partiellen Berufsunterbrechung der Mutter weiterhin zugestimmt. Diese Erwartung der Berufsunterbrechung gibt es für Väter nicht, der gesellschaftliche Druck auf Väter, Erziehungszeiten zu übernehmen, ist kaum wahrnehmbar. Besonders nach der Geburt von Kindern gewinnt die geschlechtshierarchische Verteilung von Lebens- und Berufswegen an Bedeutung. Da sich strukturell-egalitäre Arbeitsmodelle (Vollzeit-Vollzeit oder Teilzeit-Teilzeit) nur schwer durchsetzen lassen, wird meist auf die klassische Arbeitsteilung zurückgegriffen, wobei die vertikale und horizontale Segregation am Arbeitsmarkt einen wichtigen Einfluss ausübt.

„Die Retraditionalisierung bei der Geburt des Kindes ist ein dominantes Vergesellschaftungsmuster, dass allein individuelle oder nur strukturelle Faktoren schwerlich zur Erklärung ausreichen. Vielmehr scheinen multiple Gründe zu dem vermeintlich individuellen, wie wohl fast immer gleichen Schluss zu führen, dass die Mutter die Erwerbszeit reduziert, während der Vater im Schnitt sogar mehr arbeitet. Neben finanziellen, ökonomischen und betrieblichen Rahmenbedingungen spielen gesellschaftliche Erwartungen an Männer und Frauen sowie die elterlichen Wunschvorstellungen eine Rolle“ (ebd. 2009: 26).

Dennoch sieht Ehnis (2009: 30f) einen Wandel im Geschlechterarrangement, der aufgrund der Erosion des „männlichen Normalarbeitsverhältnisses“ und der „Normalfamilie“ stattfindet. Die Auflösung des „männlichen Normalarbeitsverhältnisses“ hat seiner Meinung nach den Ursprung in steigenden atypischen Beschäftigungsformen, wie geringfügigen Beschäftigungen oder Teilzeit, die immer häufiger auch Männer betreffen. Durch die Krise des Arbeitsmarktes sind Männer zunehmend von diskontinuierlichen Lebensläufen und beitragsfreien Zeiten betroffen, auf der anderen Seite findet durch die Erweiterung des Dienstleistungssektors eine vermehrte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt statt. Die

erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen einerseits, und die zunehmende Veränderung der „männlichen Normalarbeitsverhältnisse“ andererseits, führt zur Erosion der „Normalfamilie“, weil die Funktion der Einverdienerehe aufgelöst wird. Dieser Wandel am Arbeitsmarkt zieht einen Wandel in den vorherrschenden Geschlechterkonstruktionen nach sich und verändert dadurch die Vorstellungen über Vaterschaft und Mutterschaft. Die Veränderung des Konzepts der Vaterschaft verbindet Ehnis (2009: 47) mit dem Konzept der hegemonialen Männlichkeit, die an das „männliche Normalarbeitsverhältnis“ gekoppelt ist:

„Mit Connell lässt sich leicht verstehen, dass Vaterschaft und die Funktion von Vätern in der Familie keine historischen Konstanten sind, sondern sich stets im Wandel befinden. Vaterschaftskonzepte sind immer auch Ausdruck der hegemonialen Geschlechterkonstruktionen und der funktionellen Rollenzuweisung von Männern und Frauen“ (ebd. 2009: 47).

Diesen Wandel erkennt man in der Veränderung der Geschlechterkonstruktionen. In der bürgerlichen Gesellschaft lag die Verantwortung des Vaters für seine Familie in der Berufstätigkeit. Deshalb vernachlässigte man den Vater lange Zeit in der Wissenschaft. Neuere Theorien beginnen sich gegen diese Konzeptionalisierung des Vaters zu wenden. Die möglichst frühe Beteiligung des Vaters wird betont, seine Wichtigkeit für die Entwicklung von Kindern entdeckt. Es wird versucht, eine normative Rolle zu konstruieren, wobei hier Geschlechtsdifferenzen naturalisiert, manchmal auch festgeschrieben werden (vgl. ebd. 2009: 47f).

Als Beispiel für eine möglichst frühe Beteiligung werden „Hausmänner“ angesehen. Peuckert (1999: 234f) weist darauf hin, dass diese zwar in quantitativer Hinsicht kaum vertreten sind, dennoch sind sie in den letzten Jahren ins Blickfeld der Öffentlichkeit geraten. Hausmänner brechen radikal mit der traditionellen Familienideologie, bei der die Mutter für die Bedürfnisse von Kleinkindern zuständig ist. Da diese außerhäuslich erwerbstätig ist, übernimmt der Vater die Versorgung der Kinder und die Hausarbeit. Dabei fällt auf, dass Hausmänner häufig in höherem Alter Väter werden, sie besitzen eine hohe Schulbildung und hohe berufliche Qualifizierung. Deren Partnerinnen haben höhere Bildungsabschlüsse und höhere Berufspositionen, wodurch das Einkommen der Frauen gleich oder höher ist. Die Merkmale von Hausmännern gleichen meist denen, die sonst typisch für (Haus)Frauen sind. Neben den strukturellen Bedingungen scheinen auch individuelle Gründe richtungsweisend für diese Entscheidung zu sein. Hausmänner nennen bei Umfragen eher postmaterielle Werte, z.B. mehr Zeit für Freizeit, Partnerschaft, Selbstentfaltung und das Bedürfnis nach aktiver Teilnahme bei der Kinderbetreuung. Ausschlaggebend scheint auch die fehlende Möglichkeit der Frau, ihre Arbeitszeit auf Teilzeit zu reduzieren.

Für Rost/Schneider (1995: 177f) ist der Übergang zur Elternschaft ein wichtiges Ereignis im Lebenslauf, der für Frauen und Männer unterschiedliche Folgen nach sich zieht. Die Frau wird mit der Zuständigkeit für das Wohlergehen des Kindes konfrontiert, während der Mann die Rolle als Familienernährer übernimmt. Dadurch wird seine Beteiligung an der Kinderbetreuung optional: „Er kann sich beteiligen, muss es aber nicht“ (Rost/ Schneider 1995: 177). Diese Internalisierung von Leitvorstellungen spiegelt sich in Lebensentwürfen und Selbstkonzepten wider, denn viele Paare richten sich mit Selbstverständlichkeit, wenn auch zumeist nur für die Dauer der Karenz, nach traditionellen geschlechtstypischen Rollen. Paare, die eine andere Rollenaufteilung erwägen, werden mit sozialen und partnerschaftlichen Barrieren konfrontiert.

„Alle Erhebungen zeigen das gleiche Ergebnis trotz des theoretischen Ansatzes, in der Erhebungsmethode und im Sample: Die unterschiedliche Belastung der Ehepartner mit hauswirtschaftlichen Tätigkeiten ist geblieben. In der Realität sind weiterhin fast ausschließlich die Frauen für die Haushaltstätigkeiten zuständig, gleichgültig, ob sie erwerbstätig sind oder nicht“ (Nave-Herz 2006: 51).

3.1.7 Wandel der Einstellungen zur Partnerschaft

Für Hummer/Schulz (2005: 345f) lässt sich der Wandel in den Einstellungen hinsichtlich des Zusammenlebens an folgenden Veränderungen erkennen:

- abnehmende Bedeutung der Institution Ehe
- früher ausgelebte Sexualität
- geringere Stabilität des Zusammenlebens
- Zunahme von nicht-ehelichen Lebensgemeinschaften
- vermehrt uneheliche Kindern bzw. spätere „Legalisierung“ der Kinder nach der Geburt
- späteres Heiratsalter
- Ansteigen des Alters bei der Erstgeburt
- Sinken der Geburtenrate
- Steigende Anzahl der Scheidungen
- Zuwachs von AlleinerzieherInnen

In ihrer Untersuchung „Veränderungen in den Formen des Zusammenlebens und Wandel der Einstellungen zu Ehe und Familie“ haben Hummer/Schulz (2005: 346f) typische Lebensformen im Zeitverlauf analysiert. Hierzu haben sie eine Typologie von Lebensformen erstellt, die durch die Merkmale, a) Leben mit einem/r (Ehe)PartnerIn im gemeinsamen Haushalt und b) eigene/s Kind/er, gekennzeichnet ist. Zur Untersuchung wurden Daten aus den Sozialen

Surveys 1986, 1993 und 2003 herangezogen, wobei Personen zwischen 35 und 59 Jahren berücksichtigt wurden. Veränderungen der Familienstruktur von 1986 bis 2003 sind die Abnahme der „traditionellen“ Familie (von 79% auf 63%), die Zunahme von Alleinerziehenden (von 9% auf 19%) und die Zunahme von „Singles“ (von 7% auf 12%).

Um weitere Veränderungen im Zeitablauf - 1986 bis 2003 - aufzuzeigen, haben Hummer/Schulz (2005: 346f) Lebensformen nach Fünf-Jahresabschnitten und nach dem Geschlecht aufgeteilt:

In der Altersgruppe der 16- bis 19-jährigen sind „Singles“ die stärkste Gruppe.

Bei den 20- bis 24-jährigen dominiert das Zusammenleben ohne Kinder, wobei einerseits der Anteil der Frauen, die mit dem Partner ohne Kind(er) leben, um rund 15% ansteigt, andererseits sinkt der Anteil der Frauen, die mit einem Partner und Kind(ern) zusammen lebten, um 10%.

In der Gruppe der 25- bis 29-jährigen sind alle Lebensformen vertreten. Markant ist das Ansteigen von Partnerschaften ohne Kinder um rund 20%. Partnerschaften mit Kindern gehen um rund 25% zurück.

Alle Lebensformen sind auch bei den 30- bis 34-jährigen vertreten. Der Anteil der Paare mit Kindern, bei Männern und Frauen, verringert sich um rund 10%. Der Anteil der „Single“-Männer verdoppelt sich fast von 18% auf 30% und ist ungefähr drei Mal so hoch, wie bei Frauen. 2003 gibt es 11% „Single“-Frauen und 30% „Single“-Männer. Während bei Männern der Alleinerzieheranteil konstant bleibt, vergrößert er sich bei Frauen von 10% auf 17%.

In der Gruppe der 35- bis 39-jährigen fällt vor allem die Abnahme bei Männern um 22% auf, die in einer Partnerschaft mit Kind(ern) leben, während der Rückgang bei Frauen nur 4% beträgt. Bei 40- bis 44-jährigen sind Personen, die mit oder ohne Kinder in einer Partnerschaft leben, am häufigsten vertreten. In dieser Gruppe sinkt der Anteil von Frauen (18%) und Männern (13%), die ohne Kinder leben.

Bei den 45- bis ab 70-jährigen ist prägnant, dass alleinlebende Frauen, mit Kindern über 16 Jahren, zunehmen.

Hummer/Schulz (2005: 352) untersuchen auch Veränderungen in den Einstellungen und Werten der befragten Personen zu Frauenrolle, Kindern und Ehe und kommen zu folgenden Ergebnissen: 1986 bejahen noch 75% der ÖsterreicherInnen die Aussage: „Wenn es aus finanziellen Gründen nicht unbedingt notwendig ist, sollte eine Frau zu Hause bleiben“, 2003 sind dies nur noch ungefähr 50%, was auf einen Wandel des konservativen Frauenbildes hinweist. Traditionelle Rollenbilder verlieren im Laufe der Zeit zwar an Bedeutung, gelten aber weiterhin ungefähr bei der Hälfte der Befragten als Leitbild. Auch die Akzeptanz zur Berufstätigkeit von Müttern nimmt zu. Stimmt im Jahr 1986 knapp 70% der Aussage „Eine

berufstätige Mutter kann ein genauso herzliches und vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Kindern finden, wie eine Mutter, die nicht berufstätig ist“ zu, sind es 2003 bereits 90%. Auch die Meinung zur Ehe ändert sich, die Bestätigung der Aussage „Ich bin der Meinung, dass die gesellschaftliche Entwicklung dahin geht, dass sich die Ehe auflöst“, steigt von 1986 bis 2003 um 20%. Die Einstellung zu Kindern bleibt relativ konstant, geht sogar leicht zurück. Der Frage „Können Sie sich vorstellen, auch ohne Kinder ein glückliches Leben zu führen, oder ist das für Sie schwer vorstellbar?“ stimmen zu den Befragungszeitpunkten rund 30% zu (vgl. ebd. 2005: 352f).

Durch die Verbindung der Fragen „Können Sie sich vorstellen, auch ohne Kinder ein glückliches Leben zu führen, oder ist das für Sie schwer vorstellbar?“ und „Wenn es aus finanziellen Gründen nicht unbedingt notwendig ist, sollte eine Frau zu Hause bleiben“, haben Hummer und Schulz (2005: 353) vier Typen erstellt:

- Als „modern“ werden Befragte bezeichnet, denen Kinder für das persönliche Glück wichtig sind und die zugleich die Berufstätigkeit der Frau als selbstverständlich sehen.
- „Selbstverwirklichung“ umfasst die Gruppe der Befragten, die ebenfalls die Berufstätigkeit der Frau befürworten, Kinder zu haben, aber als nicht unbedingt notwendig sehen.
- Befragte, die eine Bereitschaft für Kinder, aber nicht für die Erwerbstätigkeit von Frauen zeigen, werden der Gruppe „konservativ“ zugeordnet.
- Der letzte Typ „Verweigerer“ bezeichnet Personen, die sich gegen die Erwerbstätigkeit von Frauen und gegen Kinder aussprechen.

Welche Veränderung in der Verteilung dieser Typen erkennt man im Zeitraum der Befragungen 1986, 1993, 2003?

Der Anteil der „Modernen“ sinkt um 15%, wobei hier auffällig ist, dass zu allen drei Zeitpunkten der Befragung immer mehr Frauen „modernere“ Einstellungen vertreten. Der Typ „Selbstverwirklichung“ gewinnt vor allem im Jahr 1993 an Bedeutung, er steigt von 13% auf 19%, und bleibt bis 2003 annähernd konstant (20%). Eine Veränderung in die andere Richtung zeigt der Typ „konservativ“, welcher um rund 15% sinkt, wobei bei Männern im Gegensatz zu Frauen die Abkehr von traditionellen Rollen anscheinend schneller vor sich geht. Während der Anteil der Männer von 1986 bis 2003 um 18% fällt, sinkt er bei Frauen nur um rund 11%. Auch die Gruppe der „Verweigerer“ nimmt zwischen 1986 und 2003 um ca. 10% ab, wobei zu allen drei Zeitpunkten der Befragung immer mehr Männer diesem Typ entsprechen (vgl. Hummer/ Schulz 2005: 353f).

Aufgrund der Ergebnisse vermuten Hummer und Schulz (2005: 362f), dass die Veränderung der Einstellungen der Befragten, mit dem Wandel in der Veränderung der Familienstruktur korrespondiert. Auch wenn die traditionelle Familie, also das Zusammenleben in einer (Ehe-) Partnerschaft mit Kindern seltener wird, gehört sie zur häufigsten Lebensform. Zugunommen haben Lebensformen wie AlleinerzieherInnen und alleinlebende „Singles“.

„Ein weiterer Schwerpunkt des Wandels berührt den Familienzyklus, der inzwischen unschärfer geworden ist, da in jeder Altersgruppe immer mehr verschiedene Lebensformen nebeneinander anzutreffen sind“ (Hummer/ Schulz 2005: 363).

Auch Haller (2005: 44f) untersucht anhand der drei Sozialen Surveys (1986, 1993, 2003) den Wertewandel der Einstellungen zu Partnerschaft, Familie, Beruf und Politik. Welche Tendenzen zur Beibehaltung „alter“ Werte oder zum Bedeutungsgewinn „neuer“ Werte werden aufgezeigt? Trotz verstärkter individueller Lebensorientierungen, gelten Familie und Kinder weiterhin als wichtigster Bereich, danach folgen Arbeit und Beruf. Im Zeitvergleich zeigt sich, dass der Bereich Arbeit an Wichtigkeit verliert, der von Freizeit hingegen gewinnt, was auf einen Wandel hindeutet. Ein deutlicher Anstieg der Bedeutung von Freundschaft, Bekanntschaft, aber auch der von Verwandten, widerspricht der These, dass in der individualisierten „postmodernen“ Gesellschaft frei gewählte Beziehungen, anstatt von Geburt an gegebene, an Ansehen gewinnen.

Das Ende des 20. Jahrhunderts gilt als Umbruchperiode in Österreich, in der ein tief greifender Wandel auf technologischer, wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und politischer Ebene stattfindet. Nach Haller (2005: 62f) sind folgende drei Aspekte der Sozialstruktur relevant für Veränderungen der Einstellungen und Wertorientierungen:

1. Der wissenschaftlich-technische Fortschritt und die sich daraus ergebenden Umschichtungen der Berufs-, Sozial- und Klassenstruktur von industriellen zu Dienstleistungs- und Wissensberufen: Das steigende Bildungsniveau sieht er als das zentrale Element der Modernisierung, da sich neue Werthaltungen und Lebensformen meistens in höheren Bildungs- und Berufsschichten durchsetzen, wie auch die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, die deren Lebensperspektiven verändert.
2. Wirtschaftswachstum und Steigerung des Lebensstandards: Durch den Anstieg des Wohlstands wird dem Streben nach Einkommen und materieller Sicherheit nicht mehr die gleiche Bedeutung beigemessen, wie in den Nachkriegsjahren oder in den 1960er und 1970er Jahren.

3. Zunehmender Ersatz der persönlich-sozialen Absicherung und Versorgung in sozialen Netzen durch öffentlich-sozialstaatliche Einrichtungen: Einerseits sieht er die Autonomie und Handlungsfähigkeit, unabhängig von Geschlecht, Alter, Familienstand usw. gestärkt, andererseits erkennt er ein Abnehmen der Partizipation an Institutionen.

Die Frage nach der Richtung des Wandels ist für Haller (2005: 63):

„ob die vorhin beschriebenen Prozesse des Wertwandels auf diese sozialstrukturellen Wandlungsprozesse zurückzuführen sind, oder ob sie als ‚genuine‘ Prozesse des Wertwandels angesehen werden können. Im ersteren Falle könnte man sagen, dass die Veränderungen der Einstellungen vor allem auf die Verstädterung, die steigende Ausbildung der Bevölkerung, die zunehmende Einbindung der Frauen in das Erwerbsleben, die Höherqualifizierung der Berufstätigen usw. zurückzuführen sind und vor allem in den von diesen Prozessen erfassten Gruppen nachweisbar sind. Im letzteren Falle müsste sich zeigen lassen, dass die Prozesse des Wertwandels alle Bevölkerungsgruppen in gleicher Weise und unabhängig von den genannten sozialstrukturellen Umschichtungen erfasst haben“ (ebd. 2005: 63).

Um den Einfluss der Sozialstruktur auf die Werthaltungen der Befragten zu untersuchen, führt Haller (2005: 64) eine multivariate Analyse durch, deren Ergebnisse folgend zusammengefasst werden:

Die Sozialstrukturvariablen Alter (als wichtigste), Geschlecht, Bildung und Gemeindegröße beeinflussen die Einstellungen der Befragten. Junge Befragte lehnen die traditionellen Erwartungen an Geschlechterrollen stärker ab, sind stärker freizeitorientiert, hingegen weniger familien-orientiert, weniger autoritäts- und parteigebunden, politisch weniger interessiert, als Ältere. Die Durchsetzung dieser „neuen“ Werte kann als „modern“ bezeichnet werden. Hinsichtlich des Geschlechts wird festgestellt, dass Frauen im Gegensatz zu Männern, Familie und Verwandten mehr Gewicht beimessen, auf den Beruf legen sie weniger Wert. Ihre Parteigebundenheit, das politische Interesse und die autoritäre Einstellung sind niedriger. Auf der anderen Seite befürworten sie im Gegensatz zu Männern seltener konservative Rollenvorstellungen und glauben eher an die Auflösung der Ehe. Den Bereich Familie und Kinder stufen sie wichtiger ein, als Männer. Hinsichtlich der Bildung zeigt sich, dass je höher diese ist, desto seltener werden traditionelle Rollenauffassungen vertreten. Mit höherer Bildung sinkt die Autorität und das politische Interesse steigt. Auch die Ortsgröße übt einen wichtigen Einfluss aus: Je kleiner der Ort, in dem die Befragten leben, desto traditioneller sind ihre Einstellungen (hinsichtlich der Rollenauffassungen und des Schwangerschaftsabbruchs), desto höher die Autorität (trotz des geringen Interesses an Politik), desto stärker die Familien- und Berufsorientierung. Der Effekt von Erwerbstätigkeit

scheint nur einen geringen Einfluss auszuüben. Die Annahme, dass erwerbstätige Personen weniger familienorientiert sind, wird nicht bestätigt, was den Schluss zulässt, dass Erwerbstätigkeit von Frauen durchaus nicht die Abwertung von Partnerschaft, Familie und Kindern, nach sich zieht (vgl. Haller 2005: 66f).

Auf die Frage, ob der Wandel in der Bevölkerung stattgefunden hat (Mikro) oder auf sozio-kulturelle Prozesse (Makro) zurückzuführen ist, antwortet Haller (2005: 70):

„Die Antwort ist eindeutig: Beide dieser Aspekte hatten wesentliche Bedeutungen für den Wandel der Wertorientierungen ... Die Umschichtungen der Bildungs- Berufs- und Sozialstruktur haben diesen Wandel ihrerseits unterstützt und beschleunigt ... Man kann diese Befunde wohl als Beleg für die zentrale These dieses Beitrags sehen, die lautete, dass der Wandel der Wertorientierungen vor allem die Durchsetzung und Generalisierung des Wertes des Individuums bedeutet, die Anerkennung seiner Rechte und Würde, die Förderung seiner Entfaltungsmöglichkeiten“ (ebd. 2005: 70).

Hierzu muss weiters angemerkt werden, dass Einstellungen zu Partnerschaft bzw. Elternschaft in den letzten Jahren durch zahlreiche Unsicherheiten beeinflusst werden. Die Anforderungen der Erwerbsarbeit und Erziehungsarbeit miteinander zu vereinbaren, wird meist durch vorherrschende Rahmenbedingungen erschwert (z.B. mangelnde Betreuungsangebote oder Arbeitslosigkeit). Die zuvor nach Haller (2005: 62f) beschriebenen Aspekte des Wandels der Sozialstruktur müssen noch weiter ergänzt werden. Zwar ist das Bildungsniveau (vor allem bei Frauen) gestiegen und hat zu erhöhter Frauenerwerbsbeteiligung geführt, dennoch hat die Erosion der „Normalarbeit“ zur Desintegration am Arbeitsmarkt, von Frauen - wie auch von Männern - geführt (wobei der Anteil der Frauen an Arbeitslosigkeit und sonstiger Nichterwerbstätigkeit über dem der Männer liegt). Aufgrund dieser Entwicklungen in der Arbeitswelt verweist Beck (1986: 162) auf den Widerspruch zwischen neuem Bewußtsein und alten Lagen:

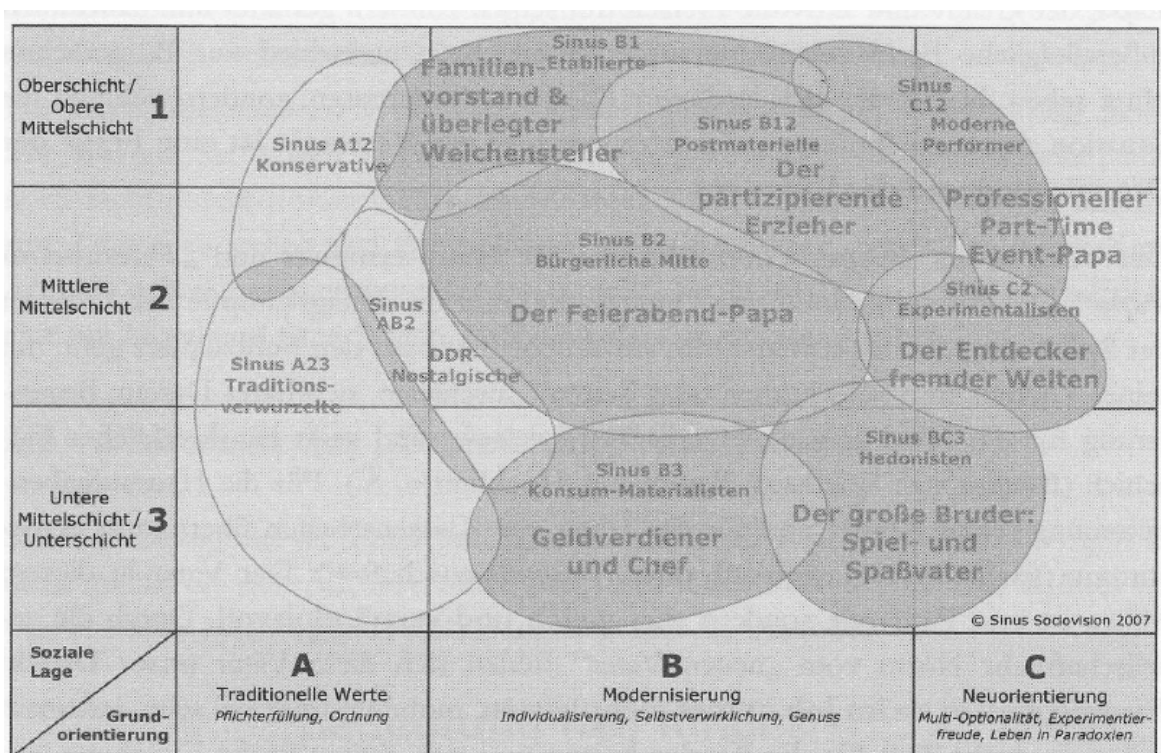
„Die jungen Frauen haben - in der Angleichung der Bildung und in der Bewußtwerdung ihrer Lage - Erwartungen auf mehr Gleichheit und Partnerschaft in Beruf und Familie aufgebaut, die auf gegenläufige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und im Verhalten der Männer treffen“ (ebd. 1986: 162)

Als weiterer Aspekt der Sozialstruktur, der Partnerschaft bzw. Elternschaft beeinflusst, wurde nach Haller (2005: 62f) der Anstieg des Wohlstands bestimmt. Diesem Standpunkt stimmt Beck (1986: 124) ebenfalls zu, erweitert ihn jedoch um die Voraussetzung an der Teilhabe an Erwerbsarbeit. Weiters kann hinzugefügt werden, dass materielle und zeitliche Entfaltungsmöglichkeiten, wie auch die Verlockungen des Massenkonsums, die Konturen

der traditionellen Lebensformen und Sozialmilieus verschwinden lassen. Abgrenzungen in den Lebensbedingungen sind unkenntlich oder aufgehoben und werden nicht mehr als „Klassenwelten“ aufgefasst. „An ihre Stelle treten ungleiche Konsumstile“ (ebd 1986: 125).

Um die Lebenssituation von Eltern bzw. Vätern - in Zusammenhang mit unterschiedlichen Konsum- bzw. Lebensstilen - aufzuzeigen, ziehen Tanja Merkle und Carsten Wippermann das Modell der Sinus-Milieus heran. Mittels dieser Art der Sozialstrukturanalyse untersuchen sie in ihrer Studie „Eltern unter Druck“ (2008) die Lebenswelten der Gesellschaft, die in Milieus abgebildet werden können. Diese Milieus werden aus drei Dimensionen gebildet, wobei die erste Dimension Werte (Kognitionen und Einstellungen), die Zweite den Lebensstil (Routinen und Gewohnheiten) und die Dritte die soziale Lage (Einkommen, Alter, Bildung, und Beruf) umfasst. Welche Werte werden von Eltern in den unterschiedlichen Milieus vertreten bzw. welche Vätertypen sind zu erkennen?

Abbildung 3: Vaterrolle im Milieuvergleich



(Quelle: Merkle/ Wippermann 2008: 47)

Zugehörige zum Milieu „Etablierte“ verfügen meist über ein überdurchschnittliches Bildungsniveau und leben in soliden wirtschaftlichen Verhältnissen, die auch an deren Kinder weitergegeben werden. Bildung und schulischer Erfolg der Kinder nimmt einen außerordentlich hohen Stellenwert ein. Bezüglich der Aufteilung der Aufgaben in der

Partnerschaft wird die Erziehung der Kinder hauptsächlich der Mutter zugeordnet, meist mit unterstützender Hilfe von privaten Kinderfrauen oder Au-Pair-Mädchen. Der Vater wird als Familienvorstand der Kinder angesehen, der Verständnis mit sanfter Strenge vereinbart, um den Kindern Tugenden zu vermitteln, die für die Entwicklung einer starken Persönlichkeit wichtig sind. Als Autoritätsperson hat er bei Entscheidungen in der Partnerschaft das letzte Wort (vgl. Merkle/ Wippermann 2008: 38f).

Im Milieu „Postmaterielle“ herrscht die Maxime der Gleichstellung vor, die sich auch im Erziehungsstil widerspiegelt. Der Vater gilt als der seiner Lebensgefährtin gleichgestellte Erzieher der Kinder. Dieses Milieu gilt als intellektuelle und kulturelle Avantgarde, ist hochgebildet und hat ein gehobenes Einkommensniveau. Bildung und Beruf dienen eher der Selbstverwirklichung als dem Streben nach Karriere, Status und Besitz (vgl. ebd. 2008: 38f).

Das Milieu der „Modernen Performer“ ist ein eher jüngeres Milieu. Verantwortete Elternschaft gilt hier als Norm, wobei Familie oft als Statusmerkmal angesehen wird. Das Leben in einer gleichberechtigten Partnerschaft ändert sich oft nach der Geburt von Kindern, die Frau übernimmt für eine Lebensabschnittsphase die Betreuung des Kindes, um dann wieder in ihren Beruf zurückzukehren, was durch die Inanspruchnahme von Tagesmüttern oder privaten Betreuungseinrichtungen ermöglicht wird. Männer werden als „Part-Time-Event-Papa“ bezeichnet, da für sie unter der Woche ihr Beruf im Vordergrund steht. Am Wochenende nehmen sie die aktive Rolle ein, indem sie kreativ und aktiv die Freizeit mit ihren Kinder gestalten (vgl. ebd. 2008: 39f).

Im Milieu der „Bürgerlichen Mitte“ ist die Vereinbarung in der Partnerschaft meist durch eine Vollzeitbeschäftigung des Mannes und eine Teilzeitbeschäftigung der Frau gestaltet. Als Haupternährer übernimmt der Mann seine Rolle als „Spielvater“, die Frau ist für die Organisation und den Alltag zuständig. Die Abwesenheit des Vaters wird durch die Anforderungen in der Berufstätigkeit erklärt, da diese persönlich als schwer vereinbar, mit den gesellschaftlichen Normen an „neue Väter“, gesehen wird (vgl. ebd. 2008: 40f).

Das Verhältnis im Paar der „Konsum-Materialisten“ ist hierarchisch und es herrscht eine traditionelle Rollenaufteilung vor. Kennzeichnend ist der freizeitorientierte Lebensstil mit Wunsch nach Ablenkung. Kinder gelten als sinnstiftend für Frauen, Männer sehen sich in der Rolle Vater als Familienoberhaupt, Versorger und Beschützer. Hier findet sich ein überdurchschnittlicher Anteil von Geschiedenen, getrennt Lebenden und Singles, wobei alle Altersklassen vertreten sind. Finanzielle Ressourcen und Bildungskapital sind begrenzt, da

Bildungsabschlüsse meist niedrig sind, wobei auch eine hohe Arbeitslosenrate zu finden ist (vgl. ebd. 2008: 41f).

Unkonventionelle Perspektiven werden vor allem im Milieu der „Experimentalisten“ vertreten. In diesem Milieu finden sich vor allem Personen unter 30 Jahren. Viele befinden sich noch in Ausbildung, oder verfügen über gehobene Bildungsabschlüsse, weshalb das Einkommen niedrig bis durchschnittlich ist. Ein wichtiges Maxim ist die Gleichstellung in der Partnerschaft und in der Erziehung. Väter bleiben zwar berufstätig, dennoch können Frauen weiterhin von zu Hause aus arbeiten. Auch Modelle, bei denen der Vater Haushalt und Kinderbetreuung für eine Zeit übernimmt, oder diese unter beiden geteilt wird, sind hier häufig zu finden (vgl. ebd. 2008: 44f).

Das „hedonistische“ Milieu setzt sich eher aus jüngeren und mittleren Altersgruppen zusammen, wobei viele Ledige, Singles und AlleinerzieherInnen vertreten sind. Hinsichtlich der Bildung überwiegt kein bestimmtes Niveau, viele befinden sich noch in Ausbildung. Rund ein Drittel besitzt kein oder nur ein geringes Einkommen, ansonsten liegt das Haushaltsnettoeinkommen zwischen 1500 und 3000 Euro. Der Lebensstil ist Freiheits-, Freizeit- und Konsumorientiert. Werte wie persönliche Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung stehen im Vordergrund, deren Wahrung auch mit Kind einen hohen Stellenwert behalten. Der Erziehungsstil beruht auf Belohnung und hat das Ziel, dass Kinder so früh wie möglich Eigenverantwortung und Selbstständigkeit lernen. Elternschaft wird oft mit Freundschaft assoziiert. Mütter sehen sich als Freundin bzw. große Schwester der Kinder. Väter als großer Bruder, Kumpel bzw. als der Spiel- und Spaßvater (vgl. ebd. 2008: 49f).

Konservative, Traditionsentwurzelte und DDR-Nostalgische Milieus (Werteabschnitt „A“) wurden in der Studie nicht untersucht, da diese Milieus einen hohen Altersdurchschnitt haben und dadurch wenige Eltern mit Kindern (unter 16 Jahren) vertreten sind (vgl. ebd. 2008: 29).

3.1.8 Wandel der Einstellungen zu Vaterschaft

Tazi-Preve (2004: 109f) konzentriert sich in ihrer Studie „Vaterschaft im Wandel? Eine Bestandsaufnahme von Verhalten und Einstellung von Vätern“ vor allem auf die väterliche Beteiligung an der Kinderbetreuung und Kindererziehung, wobei Fragen nach dem Wandel der Einstellungen zur Aufteilung der Familienarbeit in Österreich im Mittelpunkt stehen. Die Daten zu ihrer Untersuchung stammen aus dem Population Policy Acceptance Survey II (2003).

Bezüglich der unbezahlten Hausarbeit geht hervor, dass 77% der Frauen, mit und ohne Kinder, den Haushalt alleine bewältigen. Bezüglich der Zufriedenheit mit dieser Situation

zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. Ungefähr die Hälfte der Frauen, aber 80% der Männer erachten dies als zufriedenstellend. Die Aufteilung der Aufgaben der Kinderbetreuung lässt sich aus Tabelle 4 ableiten, die das Ergebnis der Frage ist: „Können Sie mir sagen, wer die Arbeiten, die bei der Kinderbetreuung anfallen, normalerweise erledigt? Sagen Sie mir bitte für jede der folgenden Aktivitäten, durch wen sie normalerweise ausgeführt wird.“ Hierzu werden 20- bis 65-jährige Frauen und Männer befragt, die mit einem Kind unter 15 Jahren in einem Haushalt leben. Wie zu sehen ist, übernehmen Frauen überwiegend die Arbeitsleistung rund um die Betreuung der Kinder, z.B. Kochen, Anziehen und Arztbesuche. Als gemeinsame Aufgaben werden die Wahl der Kinderbetreuung oder der Schule angesehen, wie auch das Spielen mit den Kindern. Bei der Frage nach der Zufriedenheit mit dem Anteil an der Betreuung der Kinder antwortet die Hälfte der Frauen und rund 60% der Männer, dass sie mit der Aufteilung zufrieden sind. Diese Ungleichverteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung scheint von mehr als der Hälfte der Frauen und Männer akzeptiert zu werden, was auf die Unterstützung des traditionellen Rollenverhaltens hinweist (vgl. ebd 2004: 117f).

Tabelle 2: Aufteilung der Kinderbetreuung

	Überwiegend von mir		Gemeinsam	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Sich um das Essen der Kinder kümmern	82%	8%	11%	10%
Kinder anziehen	84%	5%	13%	17%
Arztbesuch mit den Kindern	81%	6%	16%	24%
Behördengänge für Kinder erledigen	65%	18%	20%	32%
Im Notfall eine Kinderbetreuung organisieren	74%	6%	21%	32%
Wahl der Kinderbetreuungsstätte/Schule	38%	4%	58%	69%
Mit den Kindern spielen bzw. etwas unternehmen	25%	4%	69%	75%
Kindern bei den Hausaufgaben helfen	64%	7%	30%	40%

(Quelle: Tazi-Preve 2004:117)

Generell ist in der Väterforschung bekannt, dass ein wachsender Teil der Männer auf der Einstellungsebene eine größere Beteiligung an der „Familienarbeit“ angibt, das tatsächliche Verhalten sieht jedoch anders aus. Diese Ambivalenz erkennt man in Tabelle 5. Zwar wird von Männern erwartet, Karriere zu machen, andererseits wird die Aussage bejaht, dass das Familienleben darunter leidet, wenn der Mann sich zu sehr auf seinen Beruf konzentriert. Rund ein Drittel der Männer und Frauen stimmt der Aussage zu, dass es nicht gut ist, wenn

die Frau anstelle des Mannes außer Haus berufstätig ist und auch nur rund 15% der Männer und Frauen sind der Meinung, dass ein Vater am Besten Familie und Beruf vereinbaren kann, wenn er halbtags berufstätig ist (vgl. ebd. 2004: 120).

Tabelle 3: Männliches Selbstbild

	Frauen	Männer
Ein Vater kann am besten Familie und Beruf vereinbaren, wenn er halbtags berufstätig ist.	14%	17%
Es ist nicht gut, wenn der Mann zu Hause bleibt und sich um die Kinder kümmert, während die Frau außer Haus berufstätig ist.	30%	35%
Die Rolle eines Mannes ist es, Geld zu verdienen, die der Frau, sich um Haushalt und Familie zu kümmern.	34%	41%
Das Familienleben leidet oft, weil Männer sich zu sehr auf ihre Arbeit konzentrieren.	72%	69%
Im Allgemeinen wird von einem Mann erwartet, dass er Karriere macht.	62%	69%

(Quelle: Tazi-Preve 2004: 120)

Sehr deutlich zeigt sich die Diskrepanz zwischen Einstellungen und tatsächlichem Verhalten bei der Väterkarenz. Diese wurde 1991 in Österreich eingeführt, doch bewegen sich die Anteile von karenzierten Vätern in der Praxis zwischen einem und zwei Prozent, befürwortet wird sie jedoch im Allgemeinen von rund 70% der Männer. Als Gründe der Nicht-Inanspruchnahme der Karenz von Männern wird vor allem die schwere Vereinbarkeit mit dem Beruf - und der dadurch zu große Einkommensverlust - genannt (vgl. ebd. 2004: 121f).

3.1.9 Schlussfolgerungen Mikroebene

Bei der Auseinandersetzung mit Familie und Vaterschaft kann aufgezeigt werden, dass ein Wandel in der Gesellschaft stattgefunden hat und weiterhin stattfindet. Anhand der genannten Studien werden Veränderungen in den Einstellungen zu Familie, Partnerschaft, Elternschaft, Geschlechterrollen usw. aufgezeigt.

Der Wandel über die Vorstellungen von Familie und Partnerschaft ist mit der Deinstitutionalisierung bzw. Auflösung der Familie verbunden. Wie bereits beschrieben, tritt die Diskussion über die Bedeutung von neuen Lebensformen in den Vordergrund, während die Familie zunehmend in Frage gestellt wird. Ehe und Partnerschaft bzw. Ehe und Elternschaft werden nicht mehr zwangsläufig miteinander assoziiert. Elternschaft, im speziellen der Umgang mit den Kindern, deren Pflege und Erziehung unterliegen ebenfalls einem Wandel. Dieser bewirkt, dass die bestmögliche Entwicklung und Bildung der Kinder in den Vordergrund rückt. Das Geschlechterarrangement und damit verbundene Vorstellungen

über Geschlechterrollen bzw. über Rollen von Vätern und Müttern, werden zunehmend hinterfragt. Die Aufteilung zwischen Männern und Frauen bei der Pflege, Betreuung und Erziehung von Kindern, wird vom Wandel über gesellschaftliche und geschlechtsspezifische Normen zu Familie, Partnerschaft und Rollenbildern beeinflusst. Die Gründe für diesen Wandel argumentieren die AutorInnen je nach ihren theoretischen Zugängen, eine eindeutige Antwort auf die Frage nach dem Ursprung dieses Wertewandels kann jedoch nicht gegeben werden.

Aufgrund der Analyse der Studien und Theorien in diesem Kapitel können erste Annahmen für die Erstellung des Modells „Bedingungen der Vaterschaft“ getroffen werden. Es wird angenommen, dass Einstellungen zu Vaterschaft von den Vorstellungen zu Ehe bzw. Partnerschaft und Elternschaft, und dem damit verbundenen Einstellungen zu Geschlechterrollen, abhängig sind. In Studien zu Vaterschaft (Tazi-Preve 2004, Werneck 1998) wird oft darauf hingewiesen, dass Einstellungen der Väter oft deren tatsächlichem Verhalten nicht entsprechen. Dies wird bei der Erstellung des Modells berücksichtigt, deshalb werden nicht nur Einstellungen zu Ehe bzw. Partnerschaft, Elternschaft und den Geschlechterrollen untersucht, sondern auch dem tatsächlichem Verhalten der Väter gegenübergestellt.

➤ Mikroebene Vaterschaft

Einstellungen und tatsächliches Verhalten von Vätern zu:

- Ehe und Partnerschaft
- Elternschaft
- Geschlechterrollen

Wie dies anhand konkreter Fragestellungen umgesetzt werden kann und welche Aspekte zusätzlich in der Mikroebene beachtet werden müssen, wird in Kapitel 4 ausführlich beschrieben.

3.2 Mesoebene: Organisation und ihr Einfluss auf die Gestaltung der Vaterschaft

Die Hauptfrage, der dieses Kapitel gewidmet ist, lautet:

„Welche Rolle spielt Vaterschaft in Organisationen?“

Welche Vorstellungen über die Aufgaben Männer und Frauen - folglich Väter und Mütter - in Organisationen vorherrschen, und welchen Einfluss diese ausüben, wird in diesem Kapitel näher betrachtet.

Bei der Auseinandersetzung mit Väterforschung spricht Cyprian (2007: 35f) an, dass gesellschaftliche Systeme nicht ausreichend berücksichtigt werden. Elterliche Anforderungen an Väter lassen sich oft nur schwer mit den ökonomischen Bedingungen der Erwerbsarbeit vereinbaren. Deshalb schlägt sie zur Verbesserung der Forschung die Berücksichtigung dieser Bedingungen (z.B. Arbeitskultur, Berufssituation) vor. Ihrem Vorschlag wird in diesem Kapitel nachgegangen und in der Mesoebene wird der Einfluss von Organisationsstrukturen, beispielsweise am Arbeitsplatz mitberücksichtigt.

Es werden zuerst die Begriffe „Organisation“ und „Gender“ definiert, da diese immer im Zentrum der Diskussion stehen. Folgend wird das Konzept der „gendered organisation“ von Acker (1990) beschrieben, bei dem der Einfluss des Geschlechts - geschlechtsspezifische Verhaltenserwartungen bzw. geschlechtsspezifisches Handeln - auf Arbeits- und Organisationsprozesse, im Mittelpunkt steht.

In Fallstudien (Wilz 2002, Scambor/Neumayer 2006, Scambor 2007) wird gezeigt wie diskriminierende Entscheidungen am Arbeitsplatz, anhand der Geschlechtszugehörigkeit, legitimiert werden, aber auch wie diese Diskriminierungen abgebaut werden können. Hierzu wird näher auf das Konzept des Diversitätsmanagements eingegangen und seine Möglichkeit Diskriminierungen, speziell in Zusammenhang mit Vaterschaft, abzubauen. Es wird anschließend zur Diskussion gestellt, ob und wie, Diversitätsmanagement Wandel beeinflusst.

Im Anschluss an die theoretischen Ausführungen und vorgestellten Studien werden am Ende dieses Kapitels erste Annahmen für die Erstellung des Modells „Bedingungen der Vaterschaft“ getroffen.

Begriffsdefinitionen „Organisation“ und „Gender“

„Organisation“

In der Organisationssoziologie wird ein soziales System oder ein soziales Gebilde als Organisation bezeichnet, einerseits unter Betrachtung des zu organisierenden Aspekts, andererseits als Gesamtheit aller (un)geplanten sozialen Prozesse, die innerhalb dieses Systems und in Beziehung zu anderen Systemen stattfinden. In einer Organisation sind

auszuführende Handlungseinheiten auf Personen (Positionsinhaber) aufgeteilt. Der Einfluss der Organisationsmitglieder auf Gestaltung und Ausführung dieser Handlungen wird in der Theorie oft ausgeblendet, in der sozialen Realität ist er meist unvermeidbar. Eine Organisation legitimiert ihre Existenz und die Form ihrer inneren Struktur durch die sie umgebenden sozialen Systeme, sowie aufgrund der Tatsache, dass ihre Mitglieder zugleich Mitglieder anderer Systeme sind. Daraus ergibt sich ein Verhältnis zwischen Organisation und sozialer Umwelt. Bei der Analyse von Organisationen muss die Beziehung zu anderen Systemen miteinbezogen werden. Dadurch ergibt sich die Möglichkeit Veränderungsprozesse aufzuzeigen (vgl. Hillmann 1994: 638f).

„Gender“

Nach Kroll (2002: 141) existiert für den englischen Begriff „Gender“ in der deutschen Sprache bislang keine allgemein eingeführte Entsprechung. Unter dem Begriff „Gender“ wird verstanden, dass die Geschlechtsidentität nicht angeboren ist, *„sondern sozio-kulturell durch diskursive Zuschreibung erworben wird.“* (Kroll 2002: 141).

3.2.1 Geschlecht und Organisation

Nach Wilz (2002: 11f) spielen in der Organisationsforschung zwei Elemente eine wichtige Rolle: die Betonung von Rationalität und die Abstraktion von Subjekt. Im Zentrum steht die Behauptung, Organisationen seien in ihrer Struktur, ihren Funktionen, Aufgaben und Zielsetzungen, den Personen unabhängig von Geschlecht, „neutral“. Eine Organisation „funktioniert“ auf Basis rationaler Entscheidungen, um Aufgaben hinsichtlich von Zielen, Kosten und Nutzen optimal zu erledigen. Die Organisationsmitglieder werden aufgrund ihrer Rollen inkludiert. Als Gretchenfrage bezeichnet Wilz diese Diskussion um die „Neutralität“ von Organisationen. Hinsichtlich des Zusammenhangs von Geschlecht und Organisation werden zwei unterschiedliche Meinungen vertreten. Einerseits wird die Kategorie Geschlecht als „neutral“ wahrgenommen, Geschlecht ist sichtbar, jedoch nicht mit der Funktionsweise der Organisation verbunden. Andererseits ist man der Auffassung, dass Organisation und Geschlecht direkt miteinander verbunden sind und alle Prozesse somit a priori vergeschlechtlich sind.

Die These, bei der Geschlecht und Organisation miteinander verbunden sind, betrachtet in diesem systematischen Zusammenhang die Entstehung von Ungleichheit zwischen Männern und Frauen. Wie sieht diese Ungleichheit aus und welche Rolle spielt dabei die Kategorie Geschlecht? Das Problem sozialer Ungleichheit zwischen Männern und Frauen erkennt man vor allem an ungleicher gesellschaftlicher Teilhabe, ungleichen Arbeitsbedingungen, ungleichem Lohn, ungleicher sozialer Absicherung und an ungleichen Chancen auf Macht

und Einfluss. Es wird davon ausgegangen, dass diese in und durch Organisationen reproduziert wird (vgl. ebd. 2008: 505f).

„Die zentrale Frage ist, ob und wie ungleiche Positionierungen der Geschlechter in Familien- und Erwerbsarbeit in Organisationen reproduziert werden und ob und wie neue Ungleichstellungen hergestellt werden, die (direkt oder indirekt) auf Geschlechterdifferenzierungen zurückzuführen sind“ (ebd. 2008: 505).

Ruft man sich die Individualisierungsthese in Erinnerung, wird davon ausgegangen, dass die Trennung von Produktion (Erwerbsarbeit) und Reproduktion (familialen Arbeit) zur Differenzierung und Hierarchisierung der Geschlechter führt.

„Die historisch ebenso variable wie stabile Segmentation und Segregation von Arbeitsmarkt und Organisationen in typische Ausbildungswege, Berufsfelder, Aufgabenbereiche, Tätigkeiten, Karrierepfade und Erwerbsbiografien von Männern und Frauen ist mit solchen geschlechtsspezifischen Strukturen und Prozessen direkt verbunden“ (Wilz 2008: 506).

Unter diesem Aspekt nimmt Wilz (2008: 507f) an, dass Organisationen keine unpersönlichen, „neutralen“ Gebilde sind. Die Trennung von Produktion und Reproduktion wird in den Prozessen von Organisationen reproduziert. Ferguson (1984) sieht den Zusammenhang zwischen Organisation und Geschlecht in der patriarchalen Struktur. Da rationale Organisationen männlich geprägt sind, gelten bürokratische Strukturen als Instrumente hegemonialer Männlichkeit, als männliche Macht. In diesen Strukturen werden Frauen abgewertet und ausgeschlossen (vgl. Wilz 2008: 507f).

3.2.2 Das Konzept der „gendered organization“

Wilz (2008: 508f) stellt den Einfluss des Geschlechts auf Organisationen zur Diskussion. Dabei steht die Frage nach der Praxis von Berufsarbeit, nach „doing gender while doing the job“, im Vordergrund. Geschlecht spielt in Arbeits- und Organisationsprozessen durchaus eine Rolle. Geschlechtlichkeit wird zugeschrieben und dargestellt, entweder mittels bestimmter geschlechtsspezifischer Verhaltenserwartungen oder Symbole. Das Konzept „gendered organization“ von Acker (1990) geht davon aus, dass Prozesse der Organisation auf vergeschlechtlichten Substrukturen beruhen, die sich aus Annahmen über gesellschaftliche Trennung von Produktions- und Reproduktionsarbeit ergeben. Dieses Konzept besteht aus vier Ebenen:

- 1) Die erste zentrale Ebene umfasst die Differenzierung nach Geschlecht in alltäglichen Arbeitspraxen, Routinen und Entscheidungen. Annahmen über

Geschlechterdifferenzen spiegeln sich in organisatorischen Regeln und Handlungsanweisungen wider.

2) In der zweiten Ebene findet die Geschlechterdifferenzierung auf symbolischer Ebene statt, z.B. in Bildern, Symbolen und Ideologien mit geschlechtsspezifischen Zuschreibungen.

3) „Doing Gender“ als dritte Ebene umfasst Interaktionen und Aktivitäten der Organisationsmitglieder.

4) Die Konstruktion von Geschlecht, deren Wahrnehmung, Deutung und Positionierung auf der Subjektebene, bildet die vierte Ebene (vgl. Wilz 2008: 508f).

Somit stellt Acker (1991) Organisationen mit anderen sozialen Einheiten gleich:

„To say that an organization, or any other analytical unit, is gendered means that advantage and disadvantage, exploitation and control, action and emotion, meaning and identity, are patterned through and in terms of a distinction between male and female, masculine and feminine“ (ebd. 1991: 167 zit. nach Wilz 2004: 6).

Derzeitige Studien führen zu widersprüchlichen Ergebnissen bezüglich des Einflusses von Geschlecht auf Organisationen. Aufgrund zahlreicher empirischer Untersuchungen gibt es einen Erkenntnisgewinn, zugleich verändert sich die soziale Wirklichkeit. Durch gemischt-geschlechtliche Arbeitsbereiche und den zunehmenden Anteil von Frauen in Führungspositionen werden geschlechtsstereotype Annahmen und Erwartungen abgebaut. Andere Befunde orten in diesen Veränderungen verstärkte Konkurrenz und dadurch neue Grenzbeziehungen zwischen den Geschlechtern (vgl. Wilz 2004: 3).

Nach Wilz (2004: 4f) wird die Kategorie Geschlecht, im Vergleich zu älteren Studien relativiert. Eine homogene Gruppe von Männern und Frauen wird nicht mehr vorausgesetzt. In Analysen treten weitere Kategorien in den Vordergrund, z.B. Alter, Kinder(losigkeit), ethnische Zugehörigkeit, Habitus, Stellung im Lebenslauf, Kompetenzen usw. Durch neue Arbeitsformen oder Personalentscheidungen kann Geschlecht zum Thema werden, es muss aber nicht. Der Fortbestand von Ungleichverteilungen *„bedeutet, dass in der sozialen Praxis von Organisationen Geschlechteregalität und -differenz nebeneinander stehen“ (ebd. 2004: 4).* Geschlecht kann somit einerseits als relevante, andererseits auch als irrelevante Kategorie in einer Organisation gesehen werden.

Offen bleibt die Frage, ob die Organisation dieses „relevant - werden“ bestimmt oder ob es die Akteure der Organisation sind, die die Kategorie Geschlecht in die Organisation bringen?

Diese Frage beantwortet Wilz (2002: 52f) mit dem Verweis auf die Kategorie Macht. Weder die Akteure, noch die Organisation sind geschlechtsneutral. Akteure, Männer und Frauen, greifen bei innerbetrieblichen Aushandlungsprozessen nicht auf gleiche Ressourcen zurück, dadurch ergeben sich Macht- und Verhandlungspositionen zu Ungunsten der Frauen, da Organisationen in ihren Strukturen geschlechtsspezifisch segregiert und hierarchisiert sind. Organisationen gelten als Arenen der (Re)Produktion von gesellschaftlichen Asymmetrien, deren Diskurs sich in Vorstellungen von Sexualität, Familie, geschlechtstypischer Arbeitsteilung, usw. abspielt. Möglichkeiten Interessen und Entscheidungen durchzusetzen, sind zwischen Männern und Frauen ungleich verteilt.

„Frauen verfügen über geringere Machtpotentiale als Männer, weil sie gesellschaftlich ungleich positioniert sind, weil ihnen diese Ungleichstellung geringere Zugänge zu im Erwerbsbereich relevanten Ressourcen erlaubt und weil sie damit geringere Chancen haben ... höher gestellte Positionen zu erreichen. Sie verfügen ... über ein geringeres Maß an relevanten Ressourcen und damit über geringere Aushandlungs- und Definitionsmacht. Daher haben sie schlechtere Ausgangspositionen in betrieblichen Aushandlungsprozessen, können ihre Interessen weniger gut vertreten, andere Akteure und geschlechtsspezifische - Frauen abwertende - Stereotype, mit denen sie konfrontiert sind, weniger stark beeinflussen und so ihre Position nicht verbessern“ (ebd. 2002: 53).

Nach Wilz (2002: 54f) kann der Wandel von Strukturen durch Handeln bewirkt werden. Um dies zu erreichen müssen Chancen und Risiken in Reorganisationsprozessen untersucht werden die Handlungsspielräume, Einflussmöglichkeiten und Veränderungspotenziale ermöglichen. Arbeitsteilungen aufzubrechen ist durch Veränderungen von betrieblichen Arbeitsstrukturen, Kultur, Zielen und durch Einbezug der MitarbeiterInnen möglich. Der Ausgang dieser Reorganisationsprozesse ist ungewiss und führt zu unterschiedlichen Ergebnissen. Einerseits tragen dezentralisierte und teamorientierte Organisationskonzepte zur Auflösung von Hierarchien bei, andererseits kommt es zu Beharrungstendenzen, die sich durch geschlechtsspezifische Macht- und Einflussmöglichkeiten ergeben. Weiters verweist sie auf die Notwendigkeit Männer und Frauen nicht als zwei abgegrenzte homogene Gruppen, mit verschiedenen Interessen, zu sehen. Bei Untersuchungen darf die Differenzierung zwischen Männern und Männern, wie auch zwischen Frauen und Frauen, nicht ausgelassen werden.

Als weiteren Aspekt in der Diskussion des „Gendering“ in Organisationen, sieht Wilz (2002: 70) geschlechtsspezifische Segregation. Zentraler Ausgangspunkt ist die vertikale Segregation, wobei hier der Ausschluss von Frauen durch „Männerbünde“ angesprochen wird. Diese „Männerbünde“ gelten als kulturelle Welten, in denen Frauen fremd sind. Es

werden Codes und Regeln benutzt, die für Frauen nicht gelten. Besondere „männliche Fähigkeiten“ werden gewürdigt, die Frauen abgesprochen werden. Dieser Zusammenschluss von Männern grenzt Frauen aus, um eigene Interessen zu vertreten, Privilegien zu bewahren und Konkurrenz zu vermeiden. Dadurch wird nicht nur vertikale Segregation reproduziert, sondern auch horizontale Segregation. Männer treffen relevante Entscheidungen über Arbeitsgestaltung und Personaleinsatz, um segregierte Bereiche abzusichern und Grenzen immer wieder aufs Neue zu ziehen. Wie dies konkret aussieht, wird in der folgenden Untersuchung veranschaulicht.

Fallstudie zum Einfluss des Geschlechts in Organisationen

Die Relevanz des Geschlechts in Organisationen untersucht Wilz (2002: 195f) in der Fallstudie „Betriebliche Reorganisation in einem Krankenversicherungsunternehmen“. Diese Organisation ist eine der größten Versicherungsgesellschaften in Deutschland. Trotz aktiver Gleichstellungspolitik und keiner Segregation auf horizontaler Ebene sind Führungspositionen in diesem Unternehmen dennoch durchgängig von Männern besetzt. Diese Ungleichheit bei der Vergabe von Führungspositionen führt sie auf „nicht-neutrale“ Personalentscheidungen zurück, die in der Untersuchung anhand von Interviews mit den Führungspersonen und Angestellten dargestellt werden.

Naturalisierungen des Geschlechts

Dazu nimmt Wilz (2002: 195f) die Aussagen der MitarbeiterInnen genauer unter die Lupe, bei denen die Relevanz des Geschlecht bei der Vergabe von Führungspositionen erwähnt wird. Diese zeigen, welche Rolle Geschlecht in Organisationen spielen kann. Der Leiter einer untersuchten Zweigstelle spricht Unterschiede an, die das Geschlecht der MitarbeiterInnen betreffen. Männer und Frauen haben seiner Meinung nach unterschiedliche und naturgegebene Eigenschaften. Männer arbeiten schneller und entscheidungsfreudiger als Frauen, sind pragmatischer, konsensorientierter und effektiver, arbeiten distanzierter und reagieren stressresistenter. Frauen wiederum arbeiten langsamer, aber gründlicher, dafür neigen sie eher zu emotionalen und unkontrollierten Reaktionen, sie reagieren, „mit Hektik ... manchmal Hysterie oder so ... einfach grundlos ... 'ne große Sache draus gemacht wird, aus einem Vorgang, wo eigentlich nichts ist“ (ebd. 2002: 195). Seiner Meinung nach besitzen Männer Qualifikationen für Führungspositionen, Frauen nicht. Andere MitarbeiterInnen des Unternehmens verweisen ebenfalls auf „natürliche Geschlechtsmerkmale“. Der Ausübung und den Anforderungen von Führungspositionen werden bei Frauen Kinder, Familie, Erwerbsunterbrechungen, Reduktion von Arbeitszeit usw. gegenübergestellt. Als Beispiel führt Wilz (2002: 198) die Argumentation eines Gruppenleiter des Unternehmens an:

„Ich würde auch, um das auch offen zu sagen, zum Unterschied zwischen Mann und Frau eigentlich erst dann drüber nachdenken, wenn ich also Führungsaufgaben ... zu besetzten hätte ... ich würde also die reine fachliche ... auch die Führungsmentalität, all das, wenn es denn so aussähe, daß Mann und Frau absolut gleiche Voraussetzungen hätten, absolut gleiche, ich bezweifle, daß es das geben wird ... dann würde ich mit der Frau sprechen, wie ihre persönliche Planung aussieht. Alleine im Hinblick, und da sag' ich jetzt was ganz Banales, wie sieht's aus, wird sie mir irgendwann in einem Jahr ausfallen aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschaft über drei, vier Jahre, wird sie da ganz aufhören, dann, dann würde ich, dann würde das Pendel zugunsten des Mannes ausschlagen“ (ebd. 2002: 198).

An den Aussagen der MitarbeiterInnen erkennt man, wie Zuschreibungen aufgrund von Persönlichkeit und naturgegebenen Charakteristika (z.B. der Möglichkeit einer Schwangerschaft) erfolgen. Diese gelten als Argumente, um Frauen nicht in höhere Stellen zu befördern. Eine Erwerbsunterbrechung aufgrund der Geburt von Kindern und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen lassen sich laut Aussage einer Mitarbeiterin nicht mit den Aufgaben einer Führungsperson vereinbaren (vgl. ebd. 2002: 198):

„mit Kinderplanung ist auch noch nicht so ganz klar ... wenn wir uns für's Nein entscheiden, dann würd' ich vielleicht doch eher mal denken ... 'ne Führungskraft werden wollen, aber so ist es vielleicht sowieso hinfällig, weil ich bis dahin dann doch schwanger bin ... ich würde zwar vielleicht noch weiter arbeiten gehen nach dem Erziehungsurlaub, aber würde dann mit Sicherheit keine Führungsposition übernehmen wollen. Weil man dann ja auch nicht weiß, dann ist das Kind krank, dann muß man zu Hause bleiben, also das würde ich nicht, da einplanen“ (ebd. 2002: 198).

Personalpolitische Entscheidungen, die auf „Naturalisierungen“ des Geschlechts beruhen, bewirken nicht nur die Konstruktion von Geschlecht, sondern begründen auch Entscheidungen, die Wilz (2002: 203f) als Konstruktion von Alternativlosigkeit beschreibt. Nicht organisations- oder personalentwicklerisches Wissen wird von Beschäftigten genannt, sondern die Ausstattung mit Persönlichkeitsmerkmalen, Reproduktionsfähigkeit und familiärer Verantwortung. Unsicherheitszonen werden durch „naturalisierte“ Beschreibungen kontrolliert, um Handlungsspielräume enger zu konstruieren.

„Die Figur der Naturalisierungen hat ... nicht nur Wirkung im Bereich des Geschlechterverhältnisses ... sondern wird auch im Bereich arbeitsorganisatorischer Sachverhalte ... daß auf diese Weise proaktiv Gestaltungsspielräume verengt und Gestaltungsalternativen ausgeschlossen werden ... Eine Entscheidung, die man bspw. nicht nach persönlicher Interessenlage selbstständig treffen konnte, eine Entscheidung, an der andere beteiligt waren und gegen die man sich nicht durchsetzen konnte oder eine Entscheidung, an der man gar nicht beteiligt war, kann dadurch als Entscheidung verschleiert werden; subjektive Machtlosigkeit verschwindet hinter der allgemeinen Ohnmacht des

Menschen vor der Natur. So können Machtgefälle, hierarchische Beziehungen und/oder Konkurrenz-situationen ‚abgefedert‘ und ‚sozial verträglich‘ sortiert werden“ (ebd. 2002: 204).

Flexibilität und Geschlecht

Ein weiteres Kriterium bei der Auswahl von KandidatInnen in diesem Unternehmen ist nach Wilz (2002: 206) das Argument der „Flexibilität“. Anforderungen an Führungspersönlichkeiten, wie das der Flexibilität, weiters Anpassungsfähigkeit, Mobilität und Engagement, gelten für alle MitarbeiterInnen unabhängig vom Geschlecht. Als entscheidende Kriterien sieht der Leiter der Personalentwicklung Willen, persönliche Werthaltungen und Handlungskompetenz. Einerseits betont er, dass Entscheidungen hinsichtlich der Vergabe von Führungsstellen unabhängig vom Geschlecht getroffen wurden, andererseits schreibt er Frauen und Männern verschiedene Fähigkeiten zu.

„Frauen sind seiner Meinung nach jedoch nicht nur weniger belastbar als Männer, sondern häufig ‚kritischer‘ als Männer, sie ‚treffen bewußter Lebensentscheidungen‘, und ‚sind viel konsequenter im Einfordern ihrer Grenzen‘. Mit Blick auf die Ebene von Machtspielen lassen sie sich nicht, wie Männer, ‚eher verführen durch so Macht, Status und sowas‘: ‚Die sagen einfach ... die tausend Mark, die ich da im Monat mehr verdiene, sind mir das nicht wert, daß ich das mache““ (ebd. 2002: 207).

Geschlecht als Legitimation

Wilz (2002: 212) verbindet Naturalisierungen und Flexibilität mit hegemonialer Männlichkeit:

„Frauen werden auf dem Weg komplexer Konstruktionsleistungen in Begriffen von Natur oder Flexibilisierung aus Führungspositionen ausgeschlossen, weil Männer die hierarchischen Positionen bekleiden, die ihnen die Macht verleihen, Themen zu generieren, Normen zu setzen und die Relevanz von organisatorischen Ressourcen zu definieren“ (ebd. 2002: 212).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass in Organisationen, hier am Beispiel der Versicherungsgesellschaft, Segregation ihren Ursprung in Normen, Selbst- und Fremdzuschreibungen hat, die als Machtmittel im organisatorischen Prozess eingesetzt werden. Geschlecht kann als Norm zur Legitimation von Entscheidungen dienen, es strukturiert Denkweisen der beteiligten Akteure, auf deren Basis entschieden und gehandelt wird (vgl. ebd. 2002: 265f):

„Somit ist Geschlecht einerseits kontingentes Kriterium der Reduktion von Komplexität in Personalentscheidungen, andererseits Strukturmerkmal gesellschaftlicher Verhältnisse, das sich in organisatorischen Strukturen und Prozessen wiederfindet ... Der Zusammenhang von Organisation und Geschlecht besteht, aber er ist komplex, kontextgebunden, ‚kontingent gekoppelt‘; Geschlecht ist

in der Tat relevant, aber nicht immer und nicht immer auf allen Ebenen gleich relevant“ (ebd. 2002: 275).

3.2.3 Diversitätsmanagement

Wenn das Geschlecht in Organisationen relevant ist und daraus Ungleichheiten entstehen, wie lassen sich diese Ungleichheiten beseitigen? Welche Möglichkeiten bestehen, die Vaterschaft in Organisationen zu thematisieren und dadurch einen Wandel bezüglich der Geschlechterrollen zu bewirken? Das Konzept des Diversitätsmanagements versucht Diskriminierungen in Wirtschaft, Recht, Bildung usw. (Organisationen) abzubauen, in diesem speziellen Fall beispielsweise bezüglich des Geschlechts. Strukturen in Organisationen werden hinsichtlich personaler Privilegien, elitärer Personalrekrutierung oder diskriminierender Karriereoptionen reflektiert, vermindert und dadurch verhindert (vgl. Bruchhagen/ Koall 2008: 932).

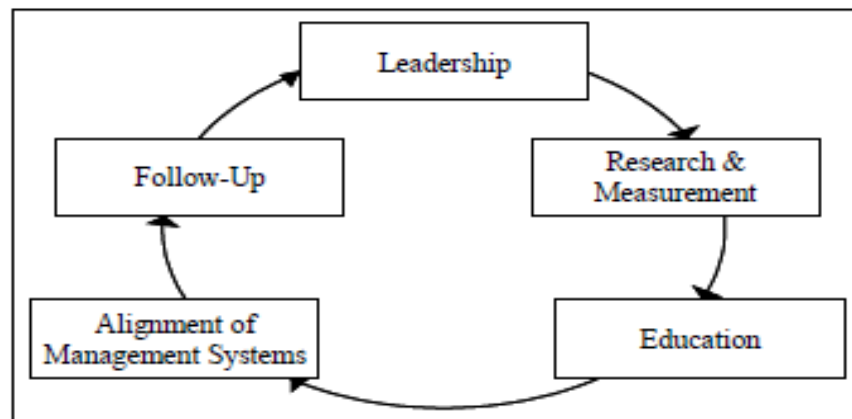
In der Forschung lassen sich drei Phasen im Prozess des Diversitätsmanagements unterscheiden:

- 1) Fairness und Antidiskriminierung gelten in der ersten Phase als Basis von Gleichberechtigung. Gleichstellungspolitische Instrumente werden erworben und erste Prozesse zu deren Umsetzung ausgearbeitet.
- 2) In der zweiten Phase wird versucht, Verschiedenheit im Unternehmen zu vermarkten. Besondere Arbeitsbereiche für „Minoritäten“ werden eingeführt, die z.B. durch Quotierungen besetzt werden.
- 3) Der effiziente Umgang mit Verschiedenheit tritt in der dritten Phase ein, wenn die Dominanzkultur in der Organisation abgebaut wurde. In der Diversitätskultur gelten diskriminierende Haltungen und Handlungen als dysfunktional. Zusammenarbeit findet in Teams statt, um Seilschaften, Mobbing und Rivalität zu verhindern.
(vgl. ebd. 2008: 932f)

Bruchhagen/Koall (2008: 933f) stellen zur Diskussion, ob ökonomische Dynamiken, die auf Diversitätsmanagement beruhen, zur Verwirklichung sozialer und politischer Ziele genutzt werden können oder ob umgekehrt, soziale und politische Dynamiken Diskriminierung in der Gestaltung organisationaler und betrieblicher Bedingungen verhindern. In der Forschung wird Diversitätsmanagement wegen seiner ökonomischen Verwertung kritisiert, weil es Unterschiedlichkeit als bloßen Business Case sieht. Andere Positionen sehen es als trojanisches Pferd, das Geschlechterpolitiken in die traditionell-kapitalistische Ökonomie strategisch einführen kann.

Diversitätsmanagement und Wandel in Organisationen

Abbildung 4: Regelkreis-Modell nach Cox (2001)



(Quelle: Krell 2008: 75)

Wie Wandel - bezüglich der Vorstellungen über Vaterschaft - in Organisationen durch das Diversitätsmanagement beeinflusst werden kann, sieht man anhand des Regelkreis-Modells nach Cox (2001) in Abbildung 1:

- Zuerst wird in der Etappe des „Leaderships“ das Diversitätsmanagement, in Strategie und im Leitbild des Unternehmens, kommuniziert. Führungskräfte, die kompetent und motiviert mit diesem Konzept umgehen, werden als vorbildliche Rollenmodelle im Unternehmen gesehen. Bezogen auf Vaterschaft und den Wandel der Vorstellungen über diese in Unternehmen, kann konkret das Thema Väterkarenz in der Unternehmenspolitik thematisiert werden. Führungskräfte haben nicht nur die Möglichkeit entsprechende Informationen für Väter in ihrem Unternehmen zur Verfügung zu stellen, sondern auch zu gewährleisten, dass gesetzliche Grundlagen bei der Inanspruchnahme von Väterkarenz eingehalten werden.
- Unter „Research & Measurement“ wird das Gewinnen von Daten verstanden, die für den Veränderungsprozess wichtig sind, darunter fallen z.B. statistische Daten über die Zusammensetzung der Bezugsgruppen (z.B. ArbeitnehmerInnen und KundInnen). Darunter wird nicht nur die Zusammensetzung hinsichtlich der relevanten Merkmale, (z.B. Geschlecht, Alter) verstanden, sondern auch deren strukturelle Integration (vertikale/horizontale Segregation). Weiters können MitarbeiterInnenbefragungen zur Eruerung des Handlungsbedarfs z.B. bezüglich der Väterkarenz, oder zur tieferen Analyse durchgeführt werden, indem beispielsweise die Arbeitskultur in Zusammenhang mit Vaterschaft thematisiert wird.
- „Education“ umfasst Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit, die anhand von Trainings, Coachings, Mentorings usw. stattfindet. In Bezug auf Vaterschaft kann in

einem Unternehmen familienfreundliche Politik kommuniziert werden, indem Beratungen oder Coachings zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, oder für den Wiedereinstieg nach einer Väterkarenz, angeboten werden.

- „Alignment of Management Systems“ überprüft Politiken, Praktiken, Regeln und Prozesse des Unternehmens, hinsichtlich ihres Diskriminierungspotenzials (Schadensreduzierung) bzw. Gleichstellungspotenzials (Chancengleichheit). Dieses Gleichstellungspotential kann bereits bei der Einstellungspraxis von Vätern vermittelt werden z.B. durch Kommunikation von familienfreundlicher Familienpolitik des Unternehmens, aber auch durch den Ausgleich von Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen.
- „Follow-Up“ kann sich mit allen Schritten des Prozesses überschneiden. Hier werden nachhaltige Ergebnisse mit Hilfe von materiellen - wie auch nichtmateriellen - Anreizen erzielt, um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu erreichen. Eine Möglichkeit diesen Prozess umzusetzen, wäre die Schaffung von unternehmensinternen Kinderbetreuungseinrichtungen, bzw. die Förderung von anderen Kinderbetreuungsmöglichkeiten (vgl. Krell 2008: 75f).

3.2.4 Organisationsstrukturen und ihr Einfluss auf Vaterschaft

Wie bereits ausführlich dargestellt spielen Zuschreibungen zu Geschlechterrollen, und die damit verbundenen Vorstellungen über Vaterschaft, in Organisationen (z.B. im Erwerbsleben) eine wichtige Rolle. Die Arbeitswelt trägt zur Reproduktion des traditionellen Musters der Rollenverteilung bei. Durch den gesellschaftlichen Wandel der Vorstellungen über die Rollenverteilung zwischen Vätern und Müttern wird es für Familien immer schwieriger, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Diese Veränderungen, die naheliegend auch einen Einfluss auf die Vereinbarkeit der Vaterschaft mit dem Beruf ausüben, werden in diesem Kapitel näher betrachtet. Weiters werden betriebliche Rahmenbedingungen und der Einfluss von Unternehmensstrukturen auf Vaterschaft analysiert.

Laut Cyprian (2007: 27) belegen neuere Untersuchungen die Bereitschaft von Vätern, mehr Erziehungs- und Hausarbeit innerhalb der Familie zu leisten. Dennoch verhindern Strukturen des Erwerbslebens die tatsächliche Umsetzung dieses Vorhabens. Kürzere Arbeitszeiten von Vätern werden oft nicht akzeptiert. Als Hauptursache der weniger stark ausgeprägten väterlichen Beteiligung wird die ungleiche Verteilung der bezahlten Arbeit angesehen. Die Gleichstellung bei der Erfüllung der Aufgaben in Haushalt und Familie ist somit nur durch gleichzeitige Gleichstellung in der Arbeitswelt herstellbar.

Hofäcker (2007: 173f) betont die Notwendigkeit eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes, wenn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingen soll. Für Väter sind vor allem Regelungen wichtig, die ihnen eine flexible Aufteilung der Arbeitszeit und deren Anpassung an familiäre Erfordernisse ermöglichen. Dies können flexibel gestaltbare Gleitzeitregelungen sein z.B., die Option Arbeitszeit auf eine geringere Anzahl von Tagen zu komprimieren oder neue Formen von Arbeit (z.B. Telearbeit), die es erlauben, Arbeit an einen anderen Arbeitsort zu verlegen. Eine Alternative kann auch die Reduktion von Arbeitsstunden sein. Nachteile dieser „flexiblen“ Arbeitszeitmodelle werden nicht ausgeschlossen, dennoch spielen betriebliche Maßnahmen für den Verhaltenswandel von Vätern eine zentrale Rolle. Wenn Väter sich an der Familienarbeit beteiligen sollen, muss in Zukunft solchen Arbeitsmodellen erhöhte Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Wie sehen diese Bedingungen in Österreich aus? Faßhauer und Scambor (2006: 13f) verweisen auf die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zu Ungunsten der Frauen. Diese wählen oft Teilzeitarbeit als Wiedereinstieg oder zur Bewältigung von Familienarbeit, wobei der spätere Übergang zur Vollzeitarbeit nur schwer möglich ist. Männer, die Teilzeit arbeiten, sind meist in peripheren Arbeitsbereichen vertreten, die geringere Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Teilzeitbeschäftigung senkt die Partizipation der Beschäftigten, da sie weniger Zugang zu formellen und informellen Informationsmöglichkeiten haben. Hinzu kommt, dass Stundenreduzierungen oft zu Arbeitsverdichtung führen, was eine Abnahme von Sozialkontakten im Unternehmen nach sich zieht. Diese und ähnliche Faktoren wirken einer beruflichen Karriere entgegen. Eine aktive Vaterschaft über den Weg von Teilzeitarbeit ist von konkreten Nachteilen gekennzeichnet.

Fallstudie zu Organisationsstrukturen und ihrem Einfluss auf Vaterschaft

Scambor (2007: 2f) untersucht in ihrer Studie „Gender Analysen in Organisationen - Fokus aktive Vaterschaft“ eine Organisation (Unternehmen) zum Thema Geschlechtergleichstellung. Als theoretischer Rahmen dient ihr das Drei-Phasen-Modell der Gleichstellung, wobei die ausgewählten Unternehmen in drei Phasen unterteilt werden: „frühe“, „mittlere“ und „fortgeschrittene“, wobei hier Parallelen zum Prozess des Diversitätsmanagements bestehen:

- Die Hauptmerkmale der „frühen Phase“ eines Unternehmens sind geschlechtstypische Arbeitsfelder und Arbeitszeitmodelle. Erste Schritte zur Geschlechtergleichstellung findet man im Antreffen von Männern auch in weiblich assoziierten Bereichen (Männer in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen oder in Karenz). Dieses Unternehmen bietet jedoch keine adäquaten Unterstützungsfunktionen für Männer an

(keine Ansprechpersonen, Strategien der weiteren Karriereplanung oder entsprechende Arbeitszeitmodelle).

- Das Kennzeichen der „mittleren Phase“ ist das Konkurrenzverhältnis unter den Geschlechtern. Hier werden Gleichstellungsmaßnahmen zu Gunsten der Frauen getroffen, aber auch Effekte für Männer sind sichtbar. Betriebliche Strukturen die Karrierepläne (z.B. früher Wiedereinstieg) von Mitarbeiterinnen ermöglichen, wirken auch für Männer.
- In der „fortgeschrittenen Phase“ nehmen Unternehmen Bezug auf beide Geschlechter, wobei Unterstützungsstrukturen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen werden. In dieser Phase wird das Ideal der männlichen Dominanz in Unternehmen reduziert, um Männer bei Familien- und Betreuungsarbeit zu stärken.

In der Untersuchung werden deskriptive Daten (Unternehmensdaten, Daten zur Arbeitszeitstruktur, Einstufungen, soziostrukturelle Daten der Beschäftigten, Statuspositionen, Freistellung, Weiterbildung), wie auch qualitative Daten (ExpertInneninterviews mit Personen in Entscheidungspositionen und Interviews mit beschäftigten Männern zum Thema Väterkarenz) von drei Unternehmen ausgewertet. Um die Anonymität der Unternehmen zu wahren, werden sie umbenannt. Als „Care“ wird eine Non-Profit-Organisation mit 450 Personen im Gesundheitsbereich bezeichnet, „Bank A“ ist ein Unternehmen im Tätigkeitsbereich des Finanzmarktes mit 900 Beschäftigten, „Kreditbank B“ beschäftigt 200 Personen und ist eine zentrale Abwicklungsstelle für unternehmensbezogene Wirtschaftsförderung (vgl. ebd. 2007: 6f).

In der Untersuchung hat Scambor (2007: 6f) den Zusammenhang der strukturellen Merkmale mit den konkreten Handlungen bezüglich der Väterkarenz sichtbar gemacht:

Im Unternehmen „Care“ sind MitarbeiterInnen auf horizontaler Ebene in geschlechtstypischen Arbeitsfeldern beschäftigt, z.B. 80% der Frauen in der Verwaltung, knapp 100% der Männer bei Krankentransporten (vgl. Scambor: 18). Die ExpertInnen des Unternehmens argumentieren diese Unausgeglichenheit mit der Art der Tätigkeiten *„Fuhrpark – ‚physische Konstitution erforderlich‘, Sozialdienst – ‚Klientel will keinen männlichen Pflegehelfer‘ (ebd. 2007: 18).* Ruft man sich das Konzept der „gendered organization“ von Acker (1990) in Erinnerung, erkennt man die erste Ebene dieses Konzepts, wonach Handeln (Arbeit) anhand der Geschlechtszugehörigkeit differenziert wird. Diese traditionelle Geschlechterstruktur und die vorherrschende „Masculine Ethic“ wird in diesem Unternehmen nicht hinterfragt:

„Das haben wir doch schon einmal gehabt“. Dieses ... mehrfach geäußerte Zitat der befragten ExpertInnen von Care veranschaulicht die Situation von Männern in Karenz im Unternehmen. Im Zuge

der Unternehmensanalyse konnte der tatsächliche Anteil von karenzierten Männern im Unternehmen nicht ermittelt werden. Unklar blieb, ob Väterkarenz jemals in Anspruch genommen wurde“ (ebd. 2007: 19).

Das Unternehmen begründet dies durch die Arbeitskultur einzelner Unternehmensbereiche. Wie vorhin beschrieben, sind fast alle Sanitäter bei „Care“ Männer, die Väterkarenz unter folgendem weiblichen Kontext interpretierten: Männer in Karenz wurden mit dem charmanten Begriff „Weicheier“ bezeichnet. Das Thema Familie wird in der Unternehmenspolitik nicht thematisiert. In Bezug auf Väterkarenz stehen keine Informationen zur Verfügung. Weiters verweisen die ExpertInnen auf ökonomische Zwänge, die sich durch eine Väterkarenz ergeben. Deshalb wird „Care“ in die „frühe Phase“ eingeordnet (vgl. ebd. 2007: 17f).

Beim Unternehmen „Bank A“ bestehen in den Führungsebenen eindeutige Geschlechterunterschiede. Die Führungsetage ist zu 100% von Männern besetzt, der Anteil der Frauen in den unteren Führungspositionen liegt bei ungefähr 20%. Teilzeitbeschäftigung in einer Führungsposition ist nur in Ausnahmefällen möglich. *„Für Führungskräfte im Unternehmen gelten die Regeln des ‚idealen männlichen Mitarbeiters‘, gekennzeichnet durch hohes Einkommen bei hohem Output und ständiger Verfügbarkeit“ (ebd. 2007: 20).* Dass Frauen diese Anforderungen an Führungskräfte kaum erfüllen, scheint nur logisch, wenn Führungskraft mit Männlichkeit assoziiert wird und dadurch die Vergabe der Positionen bestimmt. In diesem Unternehmen wird die Kinderbetreuungskarenz von mehr als 90% der Frauen und von 9% der Männer in Anspruch genommen. Am Nachbesetzungsprozedere des Unternehmens zeigt sich die eindeutige Ungleichheiten hinsichtlich des Geschlechts. Um der Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen entgegenzuwirken, ist ein Frauenprogramm vorgesehen. Bei gleicher Qualifikation sollen Frauen bevorzugt behandelt werden. Die ExpertInnen des Unternehmens kommentieren die Konsequenzen der Durchsetzung dieser Maßnahme sehr treffend. Es *„ist mit dem Zorn der männlichen Kollegen zu rechnen“ (ebd. 2007:21).* Die betrieblichen Strukturen für Väterkarenz beschränken sich oft auf bloße Gewährleistung, die aufgrund der gesetzlichen Grundlage geduldet wird. Väterkarenz wird im Unternehmen weder kommuniziert noch thematisiert. Die Aussage der ExpertInnen *„Jeder muss selbst wissen was er tut“ (ebd. 2007: 22)* beantwortete die Frage nach expliziten Unterstützungsstrukturen bei Inanspruchnahme von Väterkarenz. Männer die Betreuungsaufgaben übernehmen wollen, stehen im Unternehmen traditionellen Einstellungen zu Geschlechterrollen gegenüber und müssen eventuell mit konkreten Karrierehindernissen rechnen, da die Arbeitsplatzsicherheit nicht gewährleistet wird. Bei „Bank A“ finden sich aber auch Trends zur Geschlechtergleichstellung. Zukünftige Stärkung von Väterkarenz und die Minimierung der geschlechterspezifischen Diskriminierung bei der Einstellungspraxis wird als Potenzial im innerbetrieblichen Gleichstellungsprozess gesehen. Da Gleichstellungs-

maßnahmen stattfinden, wird das Unternehmen der „mittleren Phase“ zugeordnet (vgl. ebd. 2007: 20f).

Bei „Kreditbank B“ fand Scambor (2007: 9) bezüglich der geschlechterrelevanten Betriebsstruktur besonders auffallend, dass der Frauenanteil der teilzeitbeschäftigten Personen bei rund 80% liegt. Die ExpertInnen erklären dies dadurch, dass Teilzeit vor allem aufgrund der Kinderbetreuung in Anspruch genommen wird. In diesem Unternehmen wird Weiblichkeit mit Mutterschaft eng verknüpft und beeinflusst somit die Vergabe der Stellen. Weiters finden sich bei Frauen Konzentrationseffekte, die eine Kombination aus niedrigem Alter und niedriger Bildung bilden. Einen treffenden Satz zur Erklärung liefert die Expertin der „Kreditbank B“ hinsichtlich der im Unternehmen angestellten Assistentinnen, die den Anspruch auf Teilzeit am Häufigsten nutzen, da sie *„am ehesten mit Kinderbetreuung konfrontiert sind und dort viel stärker das Selbstverständnis da ist: Ich bin jetzt eher die Zweit- oder sozusagen, die Nebenverdienerin“* (ebd. 2007: 9). Teilzeitbeschäftigung im Unternehmen wird von der Expertin in drei Gruppen eingeteilt. Die erste Gruppe besteht aus 8- oder 12- Stunden-Beschäftigten KindergeldbezieherInnen. Die zweite Gruppe setzt sich aus traditionellen Teilzeitbeschäftigten zusammen, die im Ausmaß von 20 bis 28 Wochenstunden arbeiten, ebenfalls mit Kinderbetreuungspflichten. In der letzten Gruppe befinden sich Beschäftigte, die 30 bis 32 Stunden arbeiten, vor allem weil sie den Wunsch nach mehr Freizeit äußern oder aufgrund einer Kinderbetreuungsverpflichtung. Auffallend ist, dass Männer nur in der letzten Gruppe zu finden waren. Das Unternehmen „Kreditbank B“ weist somit eindeutig geschlechtshomogenen Strukturen auf. Frauen sind vor allem in peripheren Organisationsbereichen (Personal, Administration) vertreten, wobei der Frauenanteil rund 75% ausmacht. In zentralen Bereichen (Marketing, Finanzwesen oder Produktion) liegt der Anteil der Männer hingegen bei bis zu 70%. Entsprechend fallen auch die Einkommensunterschiede aus: Im hohen Lohnbereich sind rund 70% Männer vertreten. In der ausschließlich von Männern besetzten Top-Management-Ebene werden Arbeitszeitreduzierungen laut einer Expertin nicht in Anspruch genommen, weil *„die einfach keinen Bedarf offensichtlich haben, da mehr Freizeit zu haben. Oder sie sind so frei, dass sie sich sowieso die Freizeit nehmen können, mehr oder weniger unkontrollierbar“* (ebd. 2007: 12). Offensichtlich ist auch die Darstellung der Top-Manager, die mit eindeutigen Bildern und Symbolen dargestellt und reproduziert werden, wobei das Bild der rationalen und tatkräftigen Männlichkeit im Vordergrund steht. Die Kategorien Mann und Karenz werden in diesem Unternehmen als Widerspruch wahrgenommen. Die Aussage einer Mitarbeiterin veranschaulicht dies: *„Männer ... gehen an sich nicht in Karenz. Aber das hängt dann einfach damit zusammen, dass sie wahrscheinlich im Vergleich zu ihren Partnerinnen mehr verdienen und das ist eine Entscheidungsgrundlage“* (ebd. 2007: 16). „Kreditbank B“ wurde aufgrund ihrer Strukturen in die „frühe Phase“ eingeordnet (vgl. Scambor 2007: 9f).

3.2.5 Bedingungen und Folgen von Väterkarenz in Unternehmen

Wie wirken sich diese Strukturen auf Väter in diesen Unternehmen aus? Scambor/Neumayer befragen in der Studie „Männer in Karenz“ (2006) die in diesen Unternehmen beschäftigten Männer anhand von qualitativen Interviews. Es werden beispielhaft zwei Interviewpartner angeführt: „Anton“, der in „Bank A“ angestellt ist und „Bernd“ aus „Bank B“.

Welche Bedingungen gelten als förderlich, um Väterkarenz in Anspruch zu nehmen? Für die Befragten übte nach Scambor/Neumayer (2006: 15) ihre Position einen wichtigen Einfluss aus: Anton, der sich selbst als „Generalist“ bezeichnet, beschreibt dies folgend:

„Und das ist sicher eine günstige Rahmenbedingung, wenn man praktisch Mitglied eines Pools ist, als wenn man ein Spezialist ist, wo's praktisch nur ein oder zwei Personen im ganzen Betrieb gibt, die dieses Know-How haben. Da wird's dann natürlich schwieriger“ (ebd. 2006: 15).

Bei Bernd wiederum wird kurz davor ein neuer Mitarbeiter in seine Abteilung versetzt, der ihn schnell und problemlos ersetzt. Diese Beispiele demonstrieren günstige Bedingungen in Unternehmen, die den Schritt in die Karenz erleichtern. In diesen beiden Fällen ist dies die einfache Nachbesetzung der Arbeitnehmers oder eine Position die nicht spezialisiert ist (vgl. ebd. 2006: 15f).

Die Reaktion der Kollegen wird von Anton positiv bewertet: *„Da würde niemand sagen, das ist jetzt ein Versager oder ein Weichei, wenn der als Mann in Karenz geht. Das gibt's halt in anderen Betrieben“ (ebd. 2006: 17.)* Konkrete Maßnahmen des Unternehmens, Anton bei der Karenz zu unterstützen, fanden nicht statt. Erst nach persönlicher Nachfrage wurde er während der Karenz geringfügig angestellt: *„Um den Kontakt zu wahren zum Arbeitgeber, war ich praktisch einmal die Woche einen halben Tag im Büro ... Aber es war meine Idee, an und für sich, die Firma wäre nicht draufgekommen“ (ebd. 2006:17f).*

Nach Scambor/Neumayer (2006: 6f) äußerte sich Bernd zwar positiv bezüglich der Reaktion des Unternehmens auf seine Karenz, dennoch erkennen sie eine Ambivalenz in seinen Aussagen, die sich aufgrund seines traditionellen Rollenbildes ergibt. Er übernimmt zwar die Kinderbetreuung, dies aber nur aufgrund der Krankheit seiner Frau, für ihn ist dies kein „Normalfall“:

„Von mir aus wäre ich nicht in Karenz gegangen. Aus den üblichen Gründen. Meine Frau ist Lehrerin, das macht finanziell schon einen Unterschied. Und es war einfach nicht das, so was man aus dem Umfeld gehört hat. Wir hätten das Normale gelebt: Frau ist in Karenz für zwei Jahre, dann wär' sie wieder arbeiten gegangen. So hätten wir das gemacht. Da weder mein Vater noch sonst Bekannte das gemacht haben, hab' ich an diese Variante nicht gedacht“ (ebd. 2006: 6).

Karenz und Karriere. Laut Scambor und Neumayer (2006: 21) stellt sich eher die Frage: Karenz oder Karriere? Die Aussage von Bernd vermittelt diesen Eindruck:

„Wenn (ein)er den Bezug zum Kind und zur Partnerin will, das wichtiger ist, dann würde ich ihm dramatisch zureden ... Wenn er glaubt, dass Geld und Karriere das Wichtigste ist, dann ist es keine gute Idee. Irgendwo müssen Abstriche gemacht werden. Beim Versuch, beides zu machen, bleibt man auf der Strecke“ (ebd. 2006: 6).

Seine Einstellung resultiert für Scambor und Neumayer (2006: 21) daraus, dass er nach seiner Karenzzeit nicht in dasselbe Arbeitsumfeld zurückkehren konnte, sondern in einen *„anderen Bereich, aber mit eingeschränkter Wichtigkeit... Ich krieg’ eher die Abschreibeposten“ (ebd. 2006: 21).*

Hierzu verweisen Scambor und Neumayer (2006: 25) auf das Konzept der hegemonialen Männlichkeit. Hegemoniale Männlichkeit beschreibt nicht nur die Dominanz der Männer gegenüber von Frauen, sondern auch die Dominanz zwischen verschiedenen Gruppen von Männern. Als wichtiger Aspekt gilt hier das Entsprechen des männlichen Ideals, verstanden einerseits als kulturelles Ideal, andererseits auch als institutionelle Macht. Betreuungsarbeit gilt traditionell als weiblich, und wird gegenüber der Erwerbsarbeit abgewertet. Daraus ergibt sich die Abwertung von Karenzvätern.

„Diese Unterordnung manifestiert sich anhand zahlreicher Praktiken. Karenzvätern wird systematisch der Zugang zu beruflichem Aufstieg verwehrt, zumindest solange Karriere mit Vollzeitbeschäftigung, in der Regel aber mit weit darüber hinausgehender Arbeitszeit in Verbindung gebracht wird bzw. keine adäquaten Unterstützungsstrukturen zur Verfügung stehen“ (ebd. 2006: 25).

3.2.6 Wandel in der Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf

Beham/Haller (2005: 401f) sind in ihrer Untersuchung den Fragen nachgegangen ob, welche und wie sich Bedingungen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich beeinflussen, verändern. Als Faktoren, die einen Wandel ausgelöst haben, sehen sie z.B.:

- den Anstieg der Doppelverdienerhaushalte in den vergangenen Jahrzehnten
- widersprüchliche Anforderungen an den Familienalltag
- den Wandel der Geschlechterverhältnisse

In den letzten Jahren wird die Erwerbstätigkeit von Frauen zunehmend akzeptiert. An der sinkenden Zustimmung zur Aussage „die Aufgabe des Mannes ist es, Geld zu verdienen, die der Frau sich um Haushalt und Familie zu kümmern“, ist eine Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zu erkennen. Während 1988 noch die Hälfte der Frauen diese Aussage unterstützen, sind es 2003 nur noch knapp mehr als ein Viertel. Zwar

ist der Anteil der Männer, die sich dieser Aussage anschliessen höher als bei Frauen (35%), in der Zeit zwischen 1988 und 2003 geht er aber um 22% zurück. Interessant ist ebenfalls die erstmalige Berücksichtigung von Männern bei Fragen nach ihrem Engagement in Haushalt und Kindererziehung. Zwar tauchen diese erst 2003 im Sozialen Survey auf, was jedoch aufzeigt, dass auch die Sozialforschung sensibler im Umgang mit geschlechtstypischen Rollenvorstellungen wird. Männer müssen bei Umfragen weiterhin intensiv berücksichtigt werden, da die meisten Fragen immer noch den Schwerpunkt auf Frauen setzen. Gestiegene Erwartungen an Männer bezüglich ihres Engagements in Haushalt und Familie, sehen sie in der höheren Befürwortung der Frauen folgender Aussagen: „Männer sollten einen größeren Anteil an Hausarbeiten übernehmen als sie jetzt tun“ (+16%) und „Männer sollen einen größeren Anteil an der Kindererziehung übernehmen als sie jetzt tun“ (+10%). Betrachtet man im Gegensatz zu den Einstellungen die tatsächliche Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen, zeigt sich ein anderes Bild: Rund 90% der Männer und rund 70% der Frauen sind vor der Geburt von Kindern Vollzeit erwerbstätig. Nach der Geburt ändert sich dies bei Frauen. Während Männer weiterhin ganztags erwerbstätig bleiben, sinkt der Anteil von Vollzeitbeschäftigten Frauen auf rund 30%. Frauen sind bis zum Schulalter der Kinder entweder selten berufstätig oder arbeiteten in Teilzeit. (vgl. ebd. 2005: 409f).

Die Akzeptanz der Berufstätigkeit von Frauen scheint mit dem Alter ihrer Kinder zusammenzuhängen. Vor der Geburt der Kinder sprechen sich mehr als 90% der Männer und Frauen dafür aus, dass Frauen ganztags arbeiten sollen, nach der Geburt des Kindes ändert sich diese Einstellung drastisch. Solange das Kind nicht schulreif ist, finden rund die Hälfte der Männer und Frauen, dass Frauen halbtags arbeiten sollen, während die andere Hälfte der Meinung ist, dass Frauen überhaupt nicht erwerbstätig sein sollen. Die Unterstützung der Erwerbstätigkeit von Frauen steigt auf rund 80%, solange Kinder die Schule besuchen, jedoch nur in Bezug auf Teilzeitarbeit. Nur 5% der Männer und 8% der Frauen sind der Meinung, dass eine Frau Vollzeit arbeiten soll, solange die Kinder noch zur Schule gehen. Erst nach dem Verlassen des Elternhauses akzeptieren rund 80% der Befragten die Vollzeitbeschäftigung von Frauen (vgl. ebd 2005: 405).

Weiters haben Beham/Haller (2005: 413f) die Lebensbiographie von Vätern und Müttern in fünf verschiedene Phasen in Bezug auf Erwerbstätigkeit unterteilt:

- 1) (weitgehend) durchgängig Erwerbstätige
- 2) Reduktion der Erwerbstätigkeit während der Familienphase
- 3) WiedereinsteigerInnen
- 4) AbbrecherInnen

5) (über lange Phasen) Nicht-Erwerbstätige

Während nach Beham/Haller (2005: 413f) fast alle Väter den durchgängig Erwerbstätigen zugeordnet werden können, sind hier nur 35% der Mütter vertreten. In den Phasen der Reduktion der Erwerbsarbeit, des Wiedereinstiegs oder des Abbruchs, befinden sich rund 20% der Frauen, 8% waren nichterwerbstätig. *„Die männliche Berufskarriere scheint noch immer mit einer familienbezogenen Berufspause oder einer Teilzeitbeschäftigung kaum vereinbar“* (ebd. 2005: 414).

Einen Hinweis auf geschlechtstypische Aufteilung der Hausarbeit sehen Beham/Haller (2005: 416) in der ungleichen Verteilung der Aufgaben: Wäsche waschen, kranke Familienangehörige betreuen, die Wohnung oder das Haus putzen und das Essen kochen, diese Aufgaben werden überwiegend von Frauen übernommen, während Männer eher Reparaturen im Haus oder der Wohnung als ihre Hauptaufgabe ansehen. Auffällig finden sie dabei die höhere Einschätzung der Männer über die gemeinsame Erledigung der Aufgaben.

„Mit ein Grund für diese unterschiedliche Einschätzung dürfte sein, dass Väter und Mütter unter gemeinsamer Erledigung der Aufgaben vermutlich etwas anderes verstehen. Während Väter Mithilfe als gemeinsame Erledigung interpretieren, gehen Frauen vermutlich von einem egalitäreren Verständnis von gemeinsamer Erledigung aus“ (ebd. 2005: 417).

Wie wird diese ungerechte Verteilung der Hausarbeit, die noch immer normative Zuständigkeiten beinhaltet, von Frauen und Männern bewertet? Nach Beham/Haller (2005: 418f) schätzen Frauen ihren Anteil an der Hausarbeit zu 41% als viel mehr als gerecht ein. Auf der anderen Seite ist es 50% der Männer bewusst, dass sie sich etwas oder viel weniger als gerecht an der Hausarbeit beteiligen.

Anhand der Daten des Sozialen Survey 2003 erstellen Beham/Haller (2005: 421f) verschiedene Familienmodelle, die sich aufgrund der investierten Zeit in Haushalt und Beruf unterscheiden:

- Traditionelles Familienmodell: Der Mann ist für die finanzielle Versorgung zuständig, während die Frau die Hausarbeit übernimmt.
- Modernisiertes Versorgermodell: Mann und Frau gehen einer Erwerbstätigkeit nach, die Frau geht jedoch maximal einer Teilzeitbeschäftigung nach und übernimmt die meiste Hausarbeit.
- Egalitär-familienbezogenes Modell: Der Mann ist beruflich mehr engagiert als die Frau, die Hausarbeit wird weitgehend gleichberechtigt verteilt.

- Egalitär-berufsbezogenes Modell: Erwerbstätigkeit ist zwischen Mann und Frau im gleichen Ausmaß verteilt, die Hausarbeit übernimmt dennoch zum Großteil die Frau.
- Egalitär-berufs- und familienbezogenes Modell: Erwerbstätigkeit und Hausarbeit sind zwischen dem/r Partner/in gleich verteilt.
- Invers familienbezogenes egalitäres Modell: Hier ist die Frau beruflich mehr engagiert als der Mann, die Hausarbeit ist gleichberechtigt verteilt.
- Nicht-egalitäre Modell zulasten des Vaters: Der Mann übernimmt den Großteil der Erwerbs- und Hausarbeit.

In Österreich sind das traditionelle, das modernisierte und das egalitär-familienbezogene Modell, am häufigsten vertreten.

Weiters haben Beham/Haller (2005: 423f) das egalitär-, berufs- und familienbezogene Modell dem traditionellen Familienmodell gegenübergestellt um Faktoren zu finden, die einen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben, die wie folgt angeführt werden: Bei Müttern spielt das Einkommen die wichtigste Rolle: Je höher das Einkommen der Mutter, desto leichter kann das egalitäre Modell umgesetzt werden. Auch die Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder ist von Bedeutung: Je mehr Kinder, desto schwerer ist die Umsetzung einer egalitären Arbeitsteilung. Das traditionelle Modell wird seltener von Frauen praktiziert, die einerseits die traditionelle Mutterrolle negieren und andererseits höhere Bildung im Vergleich zu ihren Partnern haben. Bei Männern erweist sich nur die Variable Alter als signifikant: Je älter der Mann, desto wahrscheinlicher die traditionelle Arbeitsteilung im Paar.

„Die Ergebnisse legen folgende Schlussfolgerungen nahe: Dauerhafte und stabile Veränderungen im Verhältnis von Erwerbsarbeit und Familienleben, die es Müttern und Vätern erlauben, sich im Interesse der Kinder Berufs- und Familienarbeit gleichzeitig zu teilen, können nur durch ein Zusammenwirken aller Beteiligten auf unterschiedlichen Ebenen erreicht werden. Dass zunehmend mehr Mütter und Väter ihre tiefsitzenden Rollenmuster reflektieren und ihre Einstellungen ändern, reicht alleine noch nicht aus für eine Verhaltensänderung, sondern es bedarf auch entsprechender Rahmenbedingungen. Das Verhalten von Frauen und Männern kann sich und wird sich nicht ausreichend ändern, wenn es nicht gleichzeitig zu einem Umdenken und zu Veränderungen in den Unternehmen und zu weitergehenden Initiativen seitens der Politik kommt, die zu einer nachhaltigen Verbesserung der Vereinbarkeitssituation führen“ (ebd. 2005: 426).

3.2.7 Schlussfolgerungen Mesoebene

Während der Auseinandersetzung mit Vaterschaft - und ihrer Rolle in Organisationen - ist zu erkennen, dass Normen, Selbst- und Fremdzuschreibungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit oft als Machtmittel im organisatorischen Prozess eingesetzt werden. Die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht - die Tatsache, ein Mann (Vater) oder eine Frau (Mutter)

zu sein - dient als Argument zur Legitimation von Entscheidungen in Unternehmen. Es strukturiert Denkweisen der beteiligten Akteure, auf deren Basis sie handeln.

Welche Vorstellungen und Zuschreibungen über die Verteilung der Aufgaben - an Väter und Mütter - in der Arbeitskultur des Unternehmens vorherrschen, und welchen Einfluss diese ausüben, wurde anhand der Fallstudien aufgezeigt. Grundend auf Vorstellungen über unterschiedliche Rollen von Männern und Frauen, werden Vätern und Müttern auch in der Arbeitswelt unterschiedliche Rollen in der Arbeitspraxis zugeschrieben. Die Strukturen in Unternehmen sind meist geschlechtsspezifisch segregiert und hierarchisiert, dadurch erzeugen sie Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Anhand der Studie von Wilz (2002) wurde gezeigt, dass das Aufbrechen von diskriminierenden Arbeitsstrukturen bzw. Hierarchien mit Hilfe von Reorganisationsprozessen möglich ist.

Ein Instrument, das diskriminierende Arbeitsbedingungen für Väter (und Mütter) in Unternehmen abbauen soll, ist der Einsatz des Diversitätsmanagements. Mit Hilfe dessen diskriminierende Strukturen reflektiert, vermindert bzw. verhindert werden sollen. Dabei rückt die Kommunikation der Vaterschaft in der Unternehmenspolitik in den Mittelpunkt. Neben der Überprüfung des Einhaltens von gesetzlichen Grundlagen wird darauf geachtet, ob Informationen und Leistungen - zu väterspezifischen Themen - zur Verfügung gestellt werden.

Ein wichtiger Aspekt, in der Debatte von Elternschaft und Berufstätigkeit, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ungleiche Bedingungen für Männer und Frauen - unter anderem - am Arbeitsplatz, führen zu unterschiedlichen Phasen (Erwerbstätigkeit, Nicht-Erwerbstätigkeit, Wiedereinstieg usw.) in der Erwerbsbiographie.

Um Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, ist ein familienfreundliches Arbeitsumfeld notwendig. Günstige Bedingungen die den Schritt in die Karenz erleichtern, wie auch Maßnahmen die MitarbeiterInnen während der Karenz unterstützen, sind in den Strukturen der meisten Unternehmen kaum vorhanden.

Bereits zu Beginn dieses Kapitels wurde darauf hingewiesen, dass gesellschaftliche Systeme in der Väterforschung berücksichtigt werden müssen. Um den Einfluss der Erwerbstätigkeit auf Vaterschaft zu untersuchen, werden die Strukturen in der Organisation (z.B. in dem Unternehmen in dem der Vater tätig ist) im Modell berücksichtigt:

Deshalb werden folgende Bereiche bei der Erstellung der Mesobene des Modells „Bedingungen der Vaterschaft“ inkludiert:

➤ Organisation

- Strukturen der Organisation
- Bewertung der Organisationsstrukturen durch den Vater

Es sollen Bedingungen in der Struktur von Organisationen berücksichtigt werden, die sich positiv bzw. negativ auf die Gestaltung der Vaterschaft auswirken. Es wird analysiert, welchen Einfluss diese auf Vaterschaft haben, z.B. flexible Arbeitszeiteinteilung, aktive Geschlechterpolitik und Unterstützungsangebote bei Karenz. Aber auch die Tatsache, wie diese Strukturen vom Vater eingeschätzt werden.

Wie dies anhand konkreter Fragestellungen umgesetzt werden kann und welche Aspekte zusätzlich in der Mesoebene beachtet werden müssen, wird in Kapitel 4 ausführlich beschrieben.

3.3 Makroebene: Familienpolitik und die Auswirkungen ihrer Strukturen auf Vaterschaft

Auf alle familienpolitischen Instrumente, welche die Vaterschaft betreffen, einzugehen ist im Rahmen dieser Diplomarbeit nicht möglich. Für die Berücksichtigung des Einflusses der Familienpolitik auf Vaterschaft sind wohlfahrtsstaatliche Strukturen, im speziellen materielle Anreize wie die der Karenz bzw. des Kinderbetreuungsgeldes relevant.

Deswegen werden einführend die Hauptmotive der Familienpolitik und ihre Auswirkungen auf Vaterschaft beschrieben. Danach wird auf die Situation der Kinderbetreuungsförderung in Österreich eingegangen, wobei die Merkmale der Männer beschrieben werden die diese in Anspruch nehmen bzw. die Möglichkeiten, diese Förderung so zu gestalten, dass sie von Vätern zunehmend in Anspruch genommen werden. Im Anschluss werden Schlussfolgerungen für das Modell gezogen.

3.3.1 Familienpolitik und ihr Einfluss auf Vaterschaft

Nach Kaufmann (1995: 179f) ist die Entstehung staatlicher Familienpolitik an zwei Motive gebunden. Auf der einen Seite stehen bevölkerungspolitische Interessen, auf der anderen Seite sozialpolitische Interessen. Das Ziel bevölkerungspolitischer Interessen ist die Erhöhung der Geburtenraten. Das sozialpolitische Motiv andererseits versucht sozio-ökonomische Ungleichheiten von Familien auszugleichen. Familienpolitik ist aber auch von familieninstitutionellen bzw. emanzipatorischen Motiven gekennzeichnet. Familie als naturrechtlich vorgegebene Institution wird vor allem von der christlich-konservativen Familienpolitik betont. Hier gilt die patriarchalisch orientierte bürgerliche Familie als Ideal. Diese Position steht in Konflikt zu den sozialistisch inspirierten Bewegungen. Hier steht das emanzipatorische Motiv der Familienpolitik im Vordergrund, welches familiäre Herrschaftsbeziehungen und Machtstrukturen aufbrechen will. Die Abhängigkeit der Frauen von ihren Männern, wie auch die Abhängigkeit der Kinder von ihren Eltern soll abgebaut werden. Politische Rahmenbedingungen wie z.B. bildungs-, familien-, arbeitsmarkt- und sozial-

politische Maßnahmen haben einen erheblichen Einfluss auf individuelle biographische Entwicklungen.

Für Hofäcker (2007:172f) hat staatliche Familienpolitik erheblichen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Maßnahmen, die speziell auf Familien bezogen sind, wie Urlaubsregelungen, Mutterschaftsurlaub, Erziehungsurlaub, aber auch öffentlich angebotene und geförderte Kinderbetreuung beeinflussen deutlich den Erwerbsausstieg eines Elternteils.

„Trotz positiver Entwicklungstrends in den vergangenen Jahren sind es immer noch vor allem Frauen, die Urlaubsregelungen nutzen und für eine begrenzte Zeit aus dem Erwerbsleben aussteigen, um sich auf Kinderbetreuung und Haushalt zu konzentrieren. Diese Entwicklung befördert eine hohe Persistenz klassischer geschlechtsspezifischer Rollenmuster. Es ist zu erwarten, dass diese umso ausgeprägter ausfällt, je expliziter staatliche Familienpolitik ein solches ‚klassisches Modell‘ fördert“ (ebd. 2007: 173).

Nach Münz/Reiterer (2010: 821) sind in Österreich Ehen, Lebensgemeinschaften, allein-erziehende Mütter und alleinerziehende Väter, mit ihrem(n) Kind(ern), die Zielgruppen von Familienpolitik, welche folgendes umfasst: *„finanzielle Leistungen, die Bereitstellung materieller Infrastruktur sowie durch die Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen. Dabei geht es sowohl um die Beeinflussung der materiellen Lebensverhältnisse von Eltern und minderjährigen Kindern als auch um die Beeinflussung der Kinderzahl. An diesem Punkt fungiert Familienpolitik als Bevölkerungspolitik, die potenzielle Eltern ermutigt, Kinder in die Welt zu setzen“ (ebd. 2010: 821).*

Ersetzt der Staat die Aufgaben der Väter bzw. welche Rolle spielt der Staat bei der Aufteilung von Familienangelegenheiten? Diese Frage stellt Tazi-Preve (2004: 125f) zur Diskussion und kommt dabei zum Schluss, dass sich Familienpolitik in Österreich beim Thema Vaterschaft primär auf die Frage der Karenz konzentriert. Kinderbetreuung wird meist von Frauen und staatlichen Kinderbetreuungseinrichtungen übernommen. Das Bundesministerium für Soziales erstellt für die Ermutigung von Vätern eher didaktische Motivierung, wie z.B. digitale Leitfäden. Initiativen der Wirtschaftskammer werben mit neuen sozialen Kompetenzen für Arbeitgeber, falls Väter Karenz in Anspruch nehmen. Väterliches Engagement mittels familienpolitischer Maßnahmen zu fördern, gilt somit als Herausforderung. Für Hofäcker (2007: 162) bleibt die Bereitschaft der Männer, sich bei Kindererziehung und weiteren Haushaltstätigkeiten zu beteiligen, niedrig. Diese Ungleichheit in der familiären Arbeitsteilung erklärt er durch Maßnahmen der Familienpolitik, die den vorübergehenden Erwerbsausstieg von Frauen begünstigen. Dadurch wird eine Aufgabenteilung unterstützt, die nicht förderlich für die Einbeziehung von Vätern in die Erziehungs- und Hausarbeit ist.

3.3.2 Karenz und Kinderbetreuungsgeld in Österreich

1974 wurde in Österreich das Karenzgeld eingeführt. Zuerst bestand der Anspruch (Fixbetrag von 407 € monatlich) nur für Mütter, die im Anschluss an die Mutterschutzfrist, für den gleichen Zeitraum wie die arbeitsrechtliche Karenz, ein pauschaliertes Karenzgeld für zwei Jahre beanspruchen konnten. Der Bezug des Karenzgeldes war an die vorangehende Erwerbstätigkeit gebunden, die ein Ausmaß von einer mindestens 52ig-wöchigen arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung voraussetzte. Für Väter war der Bezug des Karenzgeldes nicht vorgesehen (vgl. Faßhauer/ Scambor 2006: 4f).

„Dass dieses Modell nicht mehr der Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern entsprach, zeigte sich in den sehr divergenten Diskussionen zur Einführung des Väterkarenzurlaubs in den 80er Jahren. Als Kompromiss wurde im Familienpaket 1990 die wahlweise Inanspruchnahme durch Mutter oder Vater ermöglicht“ (Kreimer 2002: 9).

Ab 1990 wurde die Elternkarenz eingeführt, die erstmalig auch Vätern den Anspruch auf Karenzgeld ermöglichte. Da dennoch Barrieren für Väter bestanden wurde 1997 der Karenzgeldbezug durch das Strukturanpassungsgesetz angepasst. Dies ermöglichte eine Teilung des Bezugs auch für den zweiten Elternteil im Ausmaß von sechs Monaten, somit konnte die Bezugszeit von zwei Jahren für beide Elternteile in Anspruch genommen werden. Dies wurde von den Männern jedoch kaum in Anspruch genommen, was sich in der bescheidenen Steigerung der Bezieher, von knapp 1% auf 2% im Zeitraum 1997 bis 2001, widerspiegelte. Der nicht genutzte Anspruch der Männer zog eine Verschlechterung für Frauen nach sich. Da wenig Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorhanden waren, nahmen Frauen die gesamte Zeit in Anspruch, trotz der Einbuße von sechs Monaten Bezug, der eigentlich für den Mann vorgesehen war. 2002 wurde der arbeitsrechtliche Anspruch auf Karenz aufgehoben und durch das Kinderbetreuungsgeld (Fixbetrag von 436 € monatlich) ersetzt. Das Kinderbetreuungsgeld wurde auf eine Zeit von drei Jahren ausgedehnt, wobei weiterhin sechs Monate auf den zweiten Elternteil entfielen. Anfang 2006 wurde das Kinderbetreuungsgeld von 3,25% der Männer bezogen, was jedoch keine große Steigerung darstellt (vgl. Faßhauer/ Scambor 2006: 4f).

Ab 1. Jänner 2010 wurde in Österreich das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld eingeführt. Dieses gilt für 14 Monate und soll Eltern entgegenkommen, die über ein höheres Einkommen verfügen und nur für kurze Zeit aus dem Beruf aussteigen wollen (BMWFJ 2010: 13).

3.3.3 Merkmale der Kinderbetreuungsgeldbezieher

Welche Männer nehmen in Österreich das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch? Welche Gemeinsamkeiten weisen sie auf? Münz und Reiterer (2010: 838) machen auf den Unterschied zwischen Land und Stadt aufmerksam, der eine Rolle beim Bezug von Kinderbetreuungsgeld spielt. In Wien beziehen dieses rund 8% der Männer, im Gegensatz dazu liegt der Durchschnitt in anderen Bundesländern bei rund 3%. Zwar würde die berufliche Struktur in Wien ein anderes Ergebnis vermuten lassen, da Angestellte und öffentlich Bedienstete überwiegen, jedoch zeigt sich, dass diese im Schnitt seltener das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen. Im Gegensatz dazu wird die Inanspruchnahme vor allem von Arbeitern genutzt.

„Die Aussage ist ziemlich klar: In beruflichen Positionen, aus denen eher eine Karriere zu erwarten ist, zögern Männer, sich auf eine möglicherweise karrierehinderliche Arbeitsunterbrechung und damit auf den Rollenwechsel einzulassen“ (Münz/ Reiterer 2010: 838).

Aber auch bei Männern, die sich weniger um die Existenzgrundlage als um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes sorgen machen müssen, findet man eine höhere Anzahl an Kinderbetreuungsgeldbeziehern. Die meisten sind Selbstständige (21%), Bauern (17,9%), Studenten (8,2%), Beamte (6,6%) und Personen ohne feste Beschäftigung, wie Arbeitslosengeld- und Notstandshilfebezieher (6%) (vgl. Münz/ Reiterer 2010: 838).

3.3.4 Familienpolitische Strukturen, die Kinderbetreuung von Vätern fördern

Welche staatlichen Regelungen fördern die Entscheidung von Männern, sich bei der Kinderbetreuung zu beteiligen? Die länderübergreifende Studie „Work Changes Gender“ (2005) hat alternative männliche Erwerbskarrieren zum Schwerpunkt. Dabei werden Faktoren untersucht, die Einfluss auf die Übernahme der Betreuungsaufgaben haben, die folgend zusammengefasst werden:

- Einen wichtigen Einfluss auf die Übernahme von Betreuungsaufgaben übt der Einkommensunterschied aus. Liegt das Einkommen der Partnerin über dem des Mannes, ist es sehr wahrscheinlich, dass dieser die Betreuungsaufgabe des Kindes übernehmen wird. Auf der anderen Seite befinden sich auch Männer, die besser verdienen als die Partnerin, aber dennoch die Betreuung der Kinder übernehmen. Diese Ambivalenz wird dadurch erklärt, dass der Mann sich den Verlust des Einkommens "leisten kann" (und will).
- Als wirksam werden auch Karenzregelungen angesehen. Im Vergleich zu Österreich findet man in anderen Ländern oft kürzere Karenzzeiten, Quoten die für beide Eltern-

teile gelten, hohe Qualität von Kinderbetreuungseinrichtungen und einkommensabhängige Lohnkompensation. Es kann nachgewiesen werden, dass kurze, aber mehrfache Karenzphasen, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit begünstigen. Auffällig in Österreich, siehe Abbildung 2, ist die Komplexität der gesetzlichen Bestimmungen, die den Weg zur Inanspruchnahme der Kinderbetreuung eher nicht erleichtert.

- Aufgrund gesellschaftspolitischer Strukturen wird vermutet, dass in Österreich noch immer Rollenzuschreibungen und Aufgabenzuordnungen aufgrund des Geschlechts vorherrschen. Männer, die Kinderbetreuungsgeld beanspruchen, gelten auf institutioneller Ebene als "Ausnahmefälle", als "nicht vorgesehener Fall". Um dies zu ändern, muss die soziale Rolle von Männern, die Betreuungsaufgaben übernehmen, "normalisiert" werden.
- Faire Aufteilung der Erwerbsarbeit und Familienarbeit wird oft durch institutionelle und betriebliche Strukturen gehemmt. In der Studie wird darauf hingewiesen, dass Organisationsstrukturen durch alte Rollenbilder geprägt sind. Dabei zeigt sich, dass kaum Anstrengungen unternommen werden, diese veralteten Organisationsstrukturen an die neuen Rollenbilder anzupassen (vgl. Faßhauer/ Scambor 2006: 7f).

Abbildung 5: derzeitige Karenzmodelle in Österreich

	Pauschalvariante 30 + 6	Pauschalvariante 20 + 4	Pauschalvariante 15 + 3	Pauschalvariante 12 + 2	Einkommens- abhängiges KBG 12 + 2
Höhe des KBG pro Monat	ca. 436 €	ca. 624 €	ca. 800 €	ca. 1000 €	80% vom Wochengeld; zusätzlich Günstigkeitsvergleich mit Steuerbescheid aus dem Jahr vor Geburt; max. 2000 €
Max. Bezugsdauer ein Elternteil	bis max. zum 30. Lebensmonat	bis max. zum 20. Lebensmonat	bis max. zum 15. Lebensmonat	bis max. zum 12. Lebensmonat	bis max. zum 12. Lebensmonat
Max. Bezugsdauer beide Elternteile	bis max. zum 36. Lebensmonat	bis max. zum 24. Lebensmonat	bis max. zum 18. Lebensmonat	bis max. zum 14. Lebensmonat	bis max. zum 14. Lebensmonat
Mind. Bezugsdauer ein Elternteil	2 Monate	2 Monate	2 Monate	2 Monate	2 Monate
Erwerbstätig- keit nötig?	nein	nein	nein	nein	mind. die letzten 6 Monate vor Geburt sozialversicherungspfl ichtige Erw erbstätigkeit
Zulässiger Zuverdienst pro Kalenderjahr	60% der Einkünfte des Kalenderjahres vor Geburt; mind. 16.200 €	60% der Einkünfte des Kalenderjahres vor Geburt; mind. 16.200 €	60% der Einkünfte des Kalenderjahres vor Geburt mind. 16.200 €	60% der Einkünfte des Kalenderjahres vor der Geburt mind. 16.200 €	5.800 €; kein Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosen- versicherung
Zuschlag pro Mehrling + Monat	ca. 218 €	ca. 312 €	ca. 400 €	ca. 500 €	kein Zuschlag
Beihilfe zum KBG	12 Monate je ca. 180 €	12 Monate je ca. 180 €	12 Monate je ca. 180 €	12 Monate je ca. 180 €	keine Beihilfe
Bezugs- verlängerung für einen Elternteil im Härtefall	2 Monate zw ischen 30. und 32. Lebensmonat	2 Monate zw ischen 20. und 22. Lebensmonat	2 Monate zw ischen 15. und 17. Lebensmonat	2 Monate zw ischen 12. und 14. Lebensmonat	2 Monate zwischen 12. und 14. Lebensmonat

(Quelle: BMWFJ 2010: 15)

3.3.5 Wandel der Familienpolitik

Familienpolitik in Österreich versucht Väter durch finanzielle Anreize stärker in die familiäre Arbeit zu integrieren. Karenz wird von den meisten Männern jedoch nicht in Anspruch genommen. Die Frage ist, ob zukünftiger Wandel durch Änderung der Regelungen erfolgen kann. Nave-Herz (2006: 56) verweist auf Ergebnisse von rechtssoziologischen Untersuchungen die zeigen, dass es das Recht ist, welches sich meistens mit Verspätung an gesellschaftliche Veränderungsprozesse anpasst. Gesetzesänderungen werden oft als

Indikatoren für die Richtung und das Ausmaß des sozialen Wandels gesehen. Bezieht man die Änderungen in der Familienpolitik auf Vaterschaft, so zeigt sich, dass *„der Vater in jüngster Zeit vor allem im Hinblick auf den Beziehungsaspekt zu seinem Kind, auch zu seinem Kleinkind, eine gesellschaftliche Aufwertung und öffentliche Anerkennung erfahren haben muss“* (ebd. 2006: 56).

3.3.6 Schlussfolgerungen Makroebene

Bei der Auseinandersetzung mit den Strukturen der Familienpolitik konnte aufgezeigt werden, dass wohlfahrtsstaatliche Leistungen eine wichtige Rolle spielen.

Die Situation und Qualität der öffentlich angebotenen und geförderten Kinderbetreuung erleichtert oder erschwert Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Einen wichtigen Einfluss auf die Beteiligung an der Kinderbetreuung üben ebenfalls die Dauer und die Höhe von Karenzregelungen aus.

Für die Erstellung der Makroebene für das Modell „Bedingungen der Vaterschaft“ wird angenommen, dass nicht nur wohlfahrtsstaatliche Strukturen (Karenzregelungen, Situation der öffentlichen Kinderbetreuung) berücksichtigt werden sollen, sondern auch die Beurteilung dieser Strukturen durch Väter.

- Familienpolitik
 - wohlfahrtsstaatliche Strukturen
 - Beurteilung wohlfahrtsstaatliche Strukturen

Wie dies anhand konkreter Fragestellungen umgesetzt werden kann und welche Aspekte zusätzlich in der Makroebene beachtet werden müssen, wird in folgendem Kapitel ausführlich beschrieben.

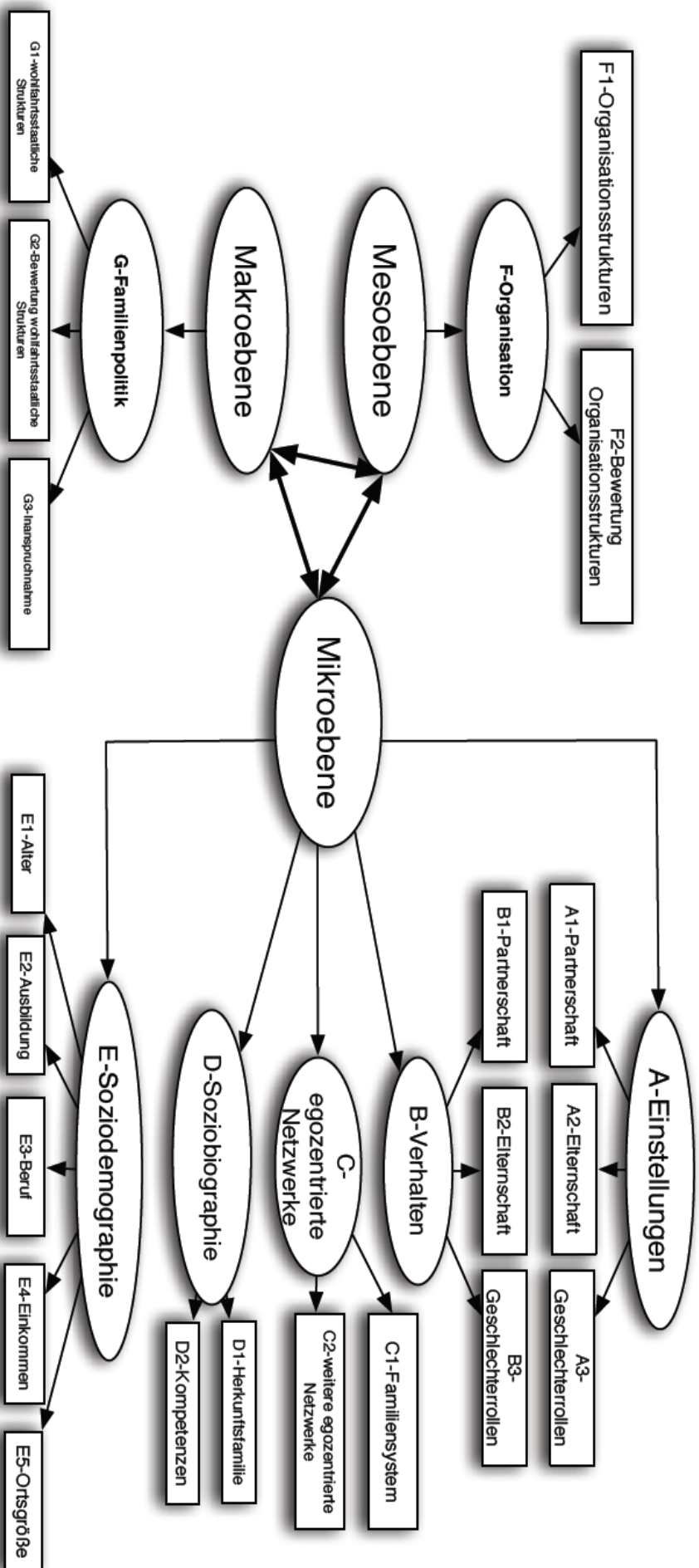
4 Modell

In diesem Kapitel wird zuerst das Gesamtmodell dargestellt (Abbildung Nr. 6). Folgend wird jede Ebene einzeln erläutert, indem die getroffenen Vorannahmen aus den untersuchten Dimensionen, Mikro-, Meso- und Makroebene, erweitert und spezifiziert werden.

Als Vorschlag, das Modell in der Praxis umzusetzen, wird das theoretische Modell operationalisiert, indem mögliche Fragebogenfragen für die jeweilige Ebene angeführt werden.

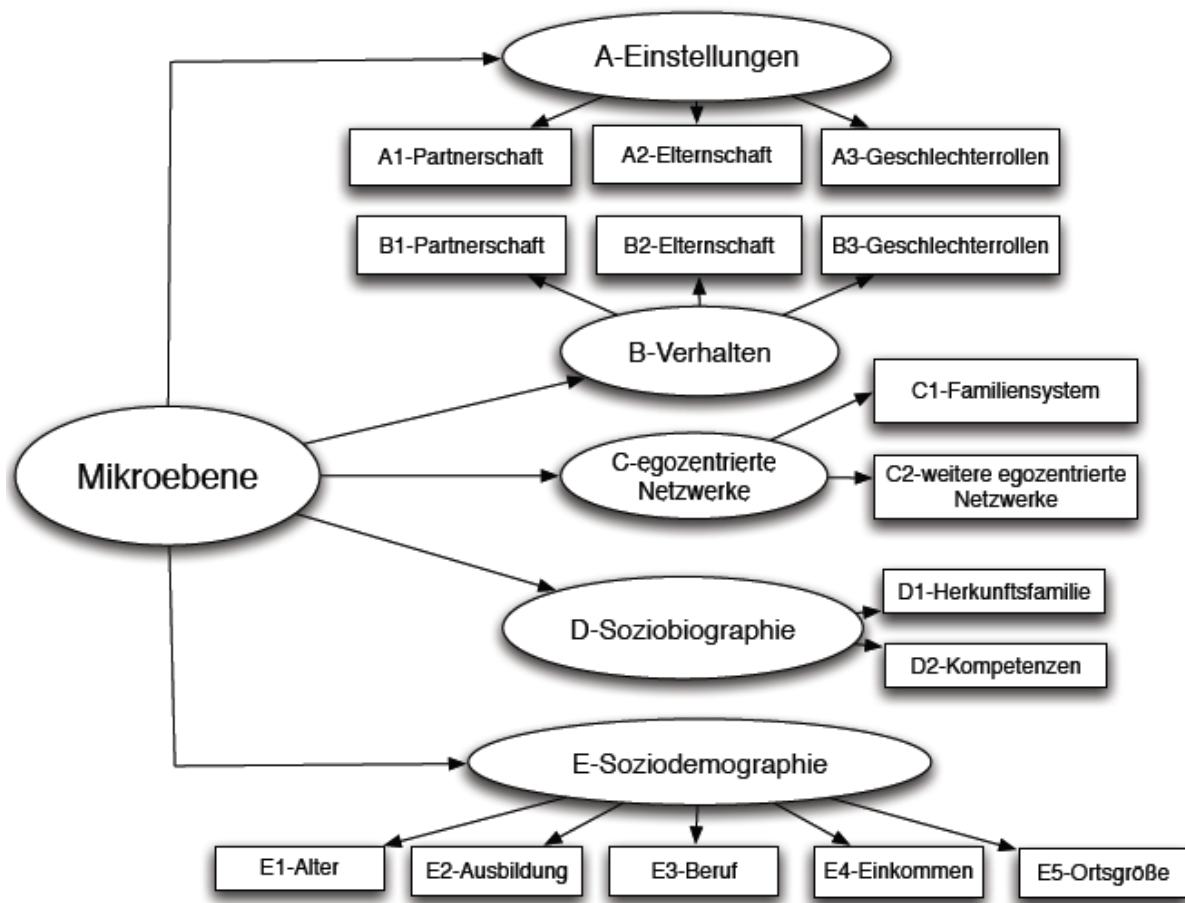
4.1 Darstellung des Gesamtmodells

Abbildung 6: Darstellung des Gesamtmodells



4.1.1 Mikroebene des Modells

Abbildung 7: Mikroebene des Modells



Erste Vorannahmen in der Mikroebene für die Erstellung des Modells wurden bereits in Kapitel 3.1.9 getroffen. Hier werden sie näher ausgeführt und konkretisiert. Ruft man sich diese Annahmen in Erinnerung, sollen in der Mikroebene zuerst die Einstellungen zur Vaterschaft berücksichtigt werden. Aus der Analyse ist hervorgegangen, dass diese jedoch oft vom tatsächlichen Verhalten abweichen, deshalb sind in diesem Modell nicht nur die Einstellungen, sondern auch das tatsächliche Verhalten des Vaters relevant. Somit gelten „Einstellungen“ und „Verhalten“ als erste Merkmalsräume der Mikroebene.

Es wurde bereits festgestellt, dass die wichtigsten Veränderungen auf individueller Ebene - hinsichtlich der Vaterschaft - vor allem den Wandel von Partnerschaft, Elternschaft und von Geschlechterrollen betreffen. Deswegen werden die Einstellungen und das Verhalten von Vätern in den Bereichen Partnerschaft, Elternschaft und Geschlechterrollen betrachtet.

Der Merkmalsraum „A-Einstellungen“ umfasst somit die Bereiche „A1-Einstellungen zu Partnerschaft“, „A2-Einstellungen zu Elternschaft“ und „A3-Einstellungen zu Geschlechterrollen“. In den Bereich „A1“ fallen Einstellungen des Vaters zu Ehe und Partnerschaft bzw. neuen Lebensformen. In den Bereich „A2-Einstellungen zu Elternschaft“ fällt u.a. die

Bedeutung von Kindern oder aus welchen Gründen der Elternschaft Relevanz zugesprochen wird. Der Bereich „A3-Einstellungen zu Geschlechterrollen“ umfasst sowohl Rollenbilder in Bezug auf Betreuung und Erziehung von Kindern als auch darüber hinaus gehende Zuschreibungen.

Wie bereits erwähnt, können Einstellungen und Verhalten auseinander fallen. Um das Verhalten des Vaters in das Modell zu inkludieren, enthält der Merkmalsraum „B-Verhalten“ die Bereiche „B1-Verhalten in der Partnerschaft“, „B2-Verhalten als Elternteil“ und „B3-Verhalten in Bezug auf Geschlechterrollen“.

In den Bereich Verhalten in der Partnerschaft („B1“) fällt z.B. die tatsächliche Gestaltung des Zusammenlebens. Zum Verhalten als Elternteil („B2“) gehört unter anderem, ob der Vater seinen Aufgaben und Pflichten auch tatsächlich nachkommt. Wie - und ob - ein Vater seine Vorstellungen von Geschlechterrollen im Alltag umsetzt, umfasst der Bereich Verhalten in Bezug auf Geschlechterrollen („B3“). In diesem Zusammenhang wurde bereits darauf hingewiesen, dass jemand zwar egalitäre Einstellungen vertreten kann, seine tatsächliche Beteiligung im Alltag - z.B. bei der Pflege und Betreuung der Kinder, oder bei der Hausarbeit - jedoch von diesen Einstellungen abweichen kann.

Cyprian (2007: 35f) schlägt vor, Konzepte der Vaterschaft in Abhängigkeit von sozialen Netzwerken zu differenzieren, um soziokulturelle, individuelle bzw. familien spezifische Einflussfaktoren miteinzubeziehen.

Im Modell soll deshalb im Merkmalsraum „C-egozentrierte Netzwerke“ einerseits die Stellung des Vaters im „C1-Familiensystem“ berücksichtigt werden, wie auch seine Stellung in „C2-weitere egozentrierte Netzwerke“. Zum Bereich „C1-Familiensystem“ gehören nicht nur Merkmale (z.B. das Alter) des Vaters, seiner Partnerin und seines/r Kindes/r, sondern auch die Tatsache, ob andere Familienmitglieder (Familie des Vaters bzw. seiner Partnerin) in das Familiensystem eingebunden sind. Beispielsweise kann ein gutes Verhältnis zu Eltern oder Geschwistern Auswirkungen auf die Gestaltung der Vaterrolle haben, indem diese Familienmitglieder den Vater bei seinen elterlichen Aufgaben unterstützen (Betreuung der Kinder). Aber auch Mitglieder weiterer Netzwerke, wie FreundInnen, NachbarInnen oder ArbeitskollegInnen, können auf das Verhalten des Vaters miteinwirken. Eine ermutigende Haltung des Netzwerks kann zum Beispiel die Motivation des Vaters steigern und dabei häufig die Realisierung der Beteiligung an Pflege, Betreuung und Erziehung der Kinder beeinflussen.

Cyprian (2007: 31f) verweist weiters auf den Zusammenhang von soziobiographischen Erfahrungen und die Notwendigkeit, diese in der Väterforschung zu berücksichtigen. Der Merkmalsraum „D-Soziobiographie“ umfasst deshalb die Bereiche „D1-Erfahrungen in der

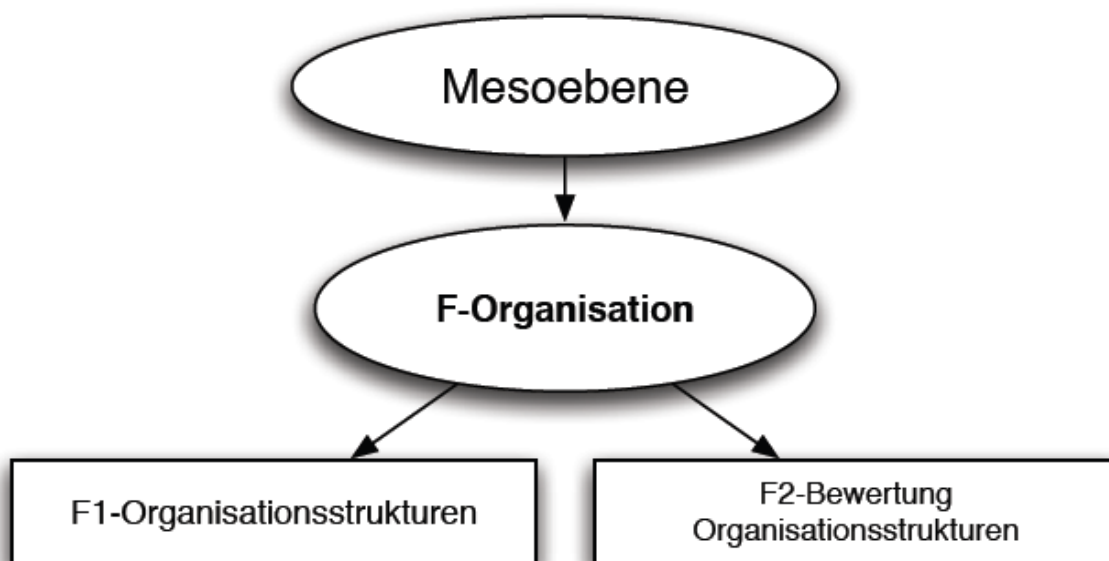
Herkunfts-familie“ und „D2-erworbene Kompetenzen“. Erfahrungen in der Herkunftsfamilie „D1“, z.B. die Erziehung, die der Vater selbst während seiner Kindheit erfahren hat, bzw. das Familiensystem, in dem er die meiste Zeit seiner Kindheit verbracht hat, können seine Einstellungen bzw. sein Verhalten zu Vaterschaft prägen.

Nach Fthenakis (1999: 111) wirkt sich nicht nur die Einstellung zur generellen Kompetenz von Männern - hinsichtlich des Umgang mit Kindern - auf die Beteiligung von Vätern aus, sondern auch die Selbstwahrnehmung der eigenen Fähigkeiten. Bereits früher erworbene Erfahrungen bei Pflege und Betreuung von Kindern, wie auch die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten als Vater werden in „D2-erworbene Kompetenzen“ einbezogen.

Im Merkmalsraum „E“ werden folgende soziodemographische Merkmale berücksichtigt: „E1-Alter“, „E2-Ausbildung“, „E3-Beruf“, „E4-Einkommen“, „E5-Ortsgröße“.

4.1.2 Mesoebene des Modells

Abbildung 8: Mesoebene des Modells



Erste Vorannahmen in der Mesoebene für die Erstellung eines Modells der Vaterschaft wurden bereits in Kapitel 3.2.7 getroffen und werden hier konkretisiert und erläutert.

Im Vordergrund der Mesoebene stehen vor allem Strukturen in Organisationen, die Einfluss auf Vaterschaft haben, indem sie die Gestaltung dieser unterstützen bzw. behindern. Nicht nur bestehende Organisationsstrukturen, sondern auch die persönliche Einschätzung dieser Strukturen durch den Vater, sollen in dieser Ebene miteinfließen.

Obwohl die Bewertung der Organisationsstrukturen auf den ersten Blick eher der Mikroebene zugeordnet werden kann - da sie die Einstellungen der Väter widerspiegelt - ist es dennoch wichtig diese in der Mesoebene zu betrachten. Dadurch können

Zusammenhänge zwischen der inneren Organisationsstruktur und den Einstellungen der Väter (zu eben diesen Strukturen) aufgezeigt werden.

Erfährt ein Vater kaum Unterstützung in d da in der Organisation Leitbilder Folglich kann überprüft werden, ob bestimmte Einstellungen in der Mikroebene (z.B. zu Geschlechterrollen oder Elternschaft) einen Einfluss auf die Bewertung der

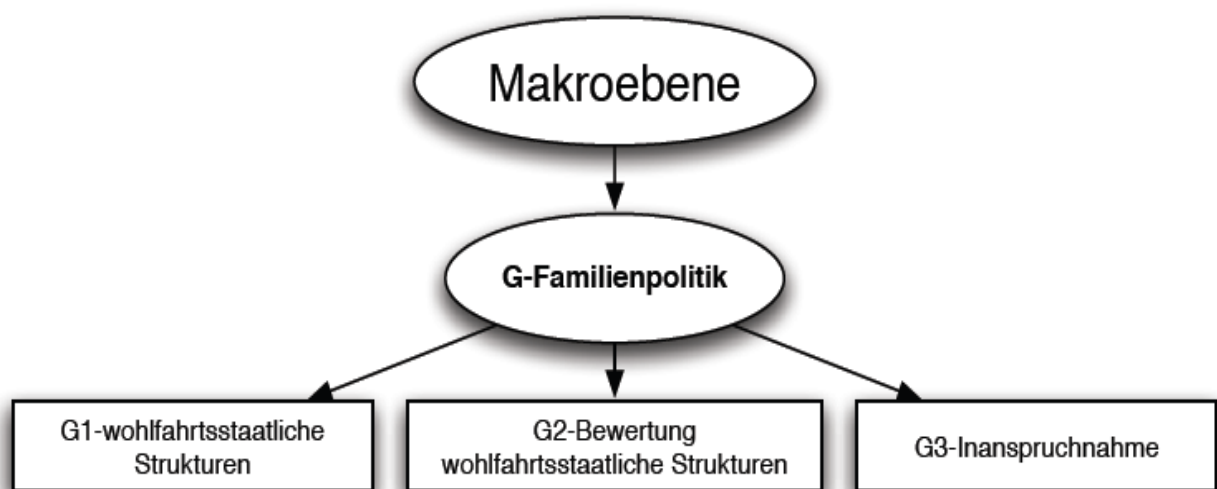
Daraus resultierend umfasst der Merkmalsraum „F-Organisation“ nicht nur die vorherrschenden Strukturen „F1-Organisationsstrukturen“, sondern auch die Beurteilung dieser Strukturen durch den Vater „F2-Bewertung Organisationsstrukturen“.

Da in dieser Diplomarbeit Organisationsstrukturen in Unternehmen als konkretes Beispiel in der Mesoebene ausgewählt wurden, fallen in den Bereich „F1“ beispielsweise die Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes im Unternehmen des Vaters.

In „F2“ fließt die Einschätzung der Strukturen durch den Vater ein und in weiterer Folge, wie sich diese Bewertung auf die Vereinbarkeit von Berufsarbeit und Familienarbeit auswirkt.

4.1.3 Makroebene des Modells

Abbildung 9: Makroebene des Modells



Aufgrund der Vorannahmen in der Makroebene, die im Kapitel 3.3.6 getroffen wurden, liegt der Schwerpunkt auf dieser Ebene auf wohlfahrtsstaatlichen Strukturen, der Beurteilung dieser durch den Vater und der Inanspruchnahme von wohlfahrtsstaatlichen Leistungen.

Wie bereits in der Mesoebene muss auch in der Makroebene darauf hingewiesen werden, dass die Bewertung der wohlfahrtsstaatlichen Strukturen zwar der Mikroebene zugeordnet werden könnte, dennoch werden diese der Makroebene zugeordnet. Dies ermöglicht das Aufzeigen der Zusammenhänge zwischen wohlfahrtsstaatlichen Strukturen und den Einstellungen der Väter zu diesen.

Daraus folgend umfasst der Merkmalsraum „G-Familienpolitik“ den Bereich „G1-wohlfahrtsstaatliche Strukturen“, „G2-Bewertung wohlfahrtsstaatlicher Strukturen“ und „G3-Inanspruchnahme“.

In „G1“ werden wohlfahrtsstaatliche Strukturen berücksichtigt die bei der Gestaltung der Vaterschaft eine Rolle spielen, z.B. die Dauer und Höhe der Karenzregelungen bzw. des Kinderbetreuungsgeldes, oder die Situation und Qualität der öffentlich angebotenen und geförderten Kinderbetreuung.

„G2-Bewertung wohlfahrtsstaatlicher Strukturen“ soll die Beurteilung, der in „G1“ angeführten Strukturen, durch den Vater erfassen. Im Bereich „G3-Inanspruchnahme“ fließt ein, ob und welche wohlfahrtsstaatlichen Leistungen durch den Vater in Anspruch genommen werden.

4.2 Anwendung des Modells in der Praxis

Die Erstellung eines Fragebogens stellt eine Möglichkeit dar, die Forschungsfrage zu operationalisieren. Der Fragebogen gilt als das Kontaktinstrument der Wissenschaftlerin mit dem Forschungsfeld und ermöglicht die empirische Umsetzung des in der Theorie ausgearbeiteten Modells „Bedingungen der Vaterschaft“. Dabei sind die Fragen, die im Fragebogen gestellt werden, nicht mit den Untersuchungsfragen (bzw. Forschungsfragen) ident, sondern ergeben sich aus dem Untersuchungsziel, indem sie dieses konkretisieren - Untersuchungsfragen stellt die Forscherin an sich selbst, die Fragen des Fragebogens werden an Väter gestellt und sind inhaltlich und sprachlich auf diese abgestimmt. Dieser Prozess der Operationalisierung kann als eine Art „Übersetzung“ des theoretischen Konzepts Vaterschaft in ein empirisches Instrument verstanden werden, indem Forschungsfragen in Fragebogenfragen umgesetzt werden (vgl. Scholl 2009: 143f).

Folgende Operationalisierungen sind ein Vorschlag für die Umsetzung des theoretischen Modells „Bedingungen der Vaterschaft“ in die Praxis, um zu überprüfen, ob dieses auch tatsächlich in der Väterforschung angewendet werden kann. Die verwendeten Untersuchungsfragen wurden aus der jeweils angegebenen Literatur herausgearbeitet.

Weitere Bedingungen in Zusammenhang mit Vaterschaft müssten in weitergehenden Studien noch umgesetzt werden, z.B. der Einfluss des Rechtssystems.

4.2.1 Operationalisierung Mikroebene

Die Umsetzung der Mikroebene in mögliche Fragestellungen wird folgend dargestellt und kurz erklärt. Im Merkmalsraum „A-Einstellungen“ sollen an den Vater Fragen hinsichtlich seiner Einstellungen zu Partnerschaft („A1“), Elternschaft („A2“) und Geschlechterrollen („A3“) gestellt werden. Fragen zu „A1“ sollen die Einstellungen zu Ehe und Partnerschaft bzw. neuen Lebensformen der Befragten messen, wobei die Befragten diesen Aussagen

zustimmen können bzw. diese ablehnen. Beispielsweise wäre die Offenheit für neue Lebensformen an der Zustimmung zur Aussage „Die Ehe ist eine überholte Einrichtung“ zu erkennen. In „A2“ sollen Einstellungen zur Elternschaft eruiert werden bzw. aus welchen Gründen der Elternschaft Bedeutung eingeräumt wird. Die Einstellungen der Befragten zu Geschlechterrollen werden in „A3“ erfragt, z.B. ob diese egalitären Rollenbildern - „Vater und Mutter sind gleich wichtig für ein Kind“ - zustimmen, oder eher normative Rollenbilder vertreten - „Ich denke, Väter haben einfach nicht soviel Gespür für die Bedürfnisse eines Babys“.

A-Einstellungen

A1-Einstellungen zu Partnerschaft

Fragen nach Einstellungen zu Partnerschaft (mit den Antwortkategorien: stimme sehr zu, stimme zu, stimme weder zu noch nicht zu, stimme nicht zu, stimme überhaupt nicht zu):

„Es ist in Ordnung, wenn ein Paar zusammenlebt ohne die Absicht zu heiraten.“

„Die Ehe ist eine überholte Einrichtung.“

„Verheiratete Menschen sind normalerweise glücklicher als nicht verheiratete.“

„Das Zusammenleben von Mann und Frau ist nur in einer Ehe akzeptabel.“

„Eine schlechte Ehe ist immer noch besser als überhaupt keine Ehe.“

(Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2008: 30)

A2-Einstellungen zu Elternschaft

Fragen nach Einstellungen zu Elternschaft (mit den Antwortkategorien: stimme sehr zu, stimme zu, stimme weder zu noch nicht zu, stimme nicht zu, stimme überhaupt nicht zu):

„Ohne Kinder kann man nicht wirklich glücklich sein.“

„Die engste Beziehung, die man überhaupt zu jemandem haben kann, ist die Beziehung zum eigenen Kind.“

„Kinder zu haben ist eine Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft.“

„Ein Elternteil allein kann ein Kind genauso gut erziehen wie beide Eltern zusammen.“

„Ich glaube, dass man auch ohne Kinder glücklich sein kann.“

(Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2008: 30)

A3-Einstellungen zu Geschlechterrollen

Fragen nach Einstellungen zu Geschlechterrollen (mit den Antwortkategorien: stimme sehr zu, stimme zu, stimme weder zu noch nicht zu, stimme nicht zu, stimme überhaupt nicht zu):

„Vater und Mutter sind gleich wichtig für ein Kind.“

„Hausarbeit und die Versorgung des Kindes sind Arbeiten in einer Familie, die von beiden Elternteilen zu gleichen Teilen erledigt werden müssen.“

„Ich glaube, daß Väter in den ersten Lebensmonaten des Babys genausoviel mit dem Kind anfangen können wie Mütter.“

„Ich denke, Väter haben einfach nicht soviel Gespür für die Bedürfnisse eines Babys.“

„Wenn Kinder klein sind, benötigen sie meines Erachtens die uneingeschränkte Aufmerksamkeit und Zuwendung der Mutter, nicht so sehr des Vaters.“

„Ich halte es eher für die Aufgabe einer Mutter, dem Kind Geborgenheit zu geben und nicht für die des Vaters.“

(Werneck 1998: 67f)

„Sowohl der Mann als auch die Frau sollten zum Haushalteinkommen beitragen.“

„Ein Vater kann am besten Familie und Arbeit vereinbaren, wenn er halbtags berufstätig ist.“

„Es ist nicht gut, wenn der Mann zu Hause bleibt und sich um die Kinder kümmert, während die Frau außer Haus berufstätig ist.“

„Die Rolle eines Mannes ist es, Geld zu verdienen; die der Frau, sich um Haushalt und Familie zu kümmern.“

„Das Familienleben leidet oft, weil Männer sich zu sehr auf ihre Arbeit konzentrieren.“

„Im Allgemeinen wird von einem Mann erwartet, dass er Karriere macht.“

„Für einen Mann sollte die Berufstätigkeit wichtiger sein als die Familie.“

(Gisser 2003: 201)

Wie bereits erwähnt, sollen die Einstellungen der Befragten mit deren angegebenem Verhalten verglichen werden. Der Merkmalsraum „B - Verhalten“ enthält deshalb Fragen zum Verhalten der Väter in Partnerschaft („B1“), Elternschaft („B2“) und Geschlechterrollen („B3“). Fragen bezüglich des Verhaltens in der Partnerschaft („B1“) können auf die Qualität des Zusammenlebens bezogen werden. Außerdem wäre der Familienstand (ob die befragte Person verheiratet oder geschieden ist, in einer Partnerschaft oder allein lebt) ein möglicher Indikator, wobei bei Personen, die in keiner Partnerschaft leben, das partnerschaftliche Verhalten nicht erhoben werden kann. Während in „A2“ die Einstellungen der Befragten zur Elternschaft im Vordergrund stehen, soll in „B2-Verhalten in der Elternschaft“ betrachtet

werden, ob („Wie viele Stunden pro Woche verbringen Sie durchschnittlich mit Kinderbetreuung?“) und wie („Können Sie mir sagen, wer die Arbeiten, die bei der Kinderbetreuung anfallen, normalerweise erledigt?“) sich der Vater sich an der Kinderbetreuung beteiligt. Weiters können an den Vater Fragen, nach der Inanspruchnahme der Rechte bzw. Einhaltung der Pflichten, gestellt werden, falls das/die Kind/er nicht im selben Haushalt mit ihm leben. Dabei könnte die Art und weiters auch die Häufigkeit des Kontakts zum Kind ermittelt werden.

Wie Väter ihre Vorstellungen über Geschlechterrollen im Alltag umsetzen, umfassen die Fragen zu „B3-Geschlechterrollen“. In diesem Zusammenhang wurde bereits darauf hingewiesen, dass Väter zwar egalitäre Einstellungen vertreten können, ihre tatsächliche Beteiligung im Alltag - z.B. bei der Hausarbeit - jedoch von diesen Einstellungen abweicht. Um die Aufteilung der Aufgaben zu untersuchen, kann das Ausmaß der Beteiligung an der Hausarbeit herangezogen werden z.B. „Wie viele Stunden pro Woche verbringen Sie durchschnittlich mit Hausarbeit?“ bzw. kann diese Frage ebenfalls auf das Ausmaß der Kinderbetreuung bezogen werden. Der Befragte soll weiters, nicht nur seinen Beitrag zur Hausarbeit bzw. Kinderbetreuung nennen, sondern auch den seines/r PartnerIn. Andererseits kann die Aufteilung der Aufgaben im Haushalt bzw. bei der Versorgung und Betreuung der Kinder, nach ihrer Art unterschieden werden.

B-Verhalten
B1-Verhalten in der Partnerschaft
Frage nach dem Familienstand, wobei die Befragten auch das Jahr angeben sollen, falls die Tatsache zutrifft, dass sie verheiratet, geschieden oder verwitwet sind: „Welchen Familienstand haben Sie gegenwärtig?“ „Ich bin ledig“ „Ich bin verheiratet seit (Jahr)“ „Ich bin verheiratet, aber lebe getrennt seit (Jahr)“ „Ich bin verwitwet seit (Jahr)“ „Ich bin geschieden seit (Jahr)“ (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2008: 28)

Frage nach dem Alter der Partnerin und ob der Vater mit dieser zusammenlebt, wobei die Möglichkeit besteht, auch das Jahr anzugeben, seit dem diese Partnerschaft besteht:

„Welche Lebenssituation trifft auf Sie zu?“

„Ich habe einen Partner/eine Partnerin mit der/dem ich seit: zusammenlebe“

„Ich habe einen Partner/eine Partnerin, wir leben aber nicht zusammen“

„Ich habe keinen Partner/keine Partnerin“

„Wie alt ist Ihr(e) Partner/in?“

(Gisser 2003: 190)

Frage nach der Zufriedenheit in der Partnerschaft, anhand einer Bewertungsskala von 0-überhaupt nicht zufrieden bis 10-sehr zufrieden:

„Wie zufrieden sind Sie mit der Beziehung zu Ihrer Partnerin/ Ihrem Partner? Beurteilen Sie bitte Ihre Zufriedenheit anhand einer Bewertungsskala von null bis zehn; wobei null sehr unzufrieden bedeutet und zehn sehr zufrieden.“

(Buber/ Schuster 2010: 65)

Frage nach der Partnerschaftsqualität, indem erfasst wird, worüber und wie oft in der Partnerschaft gestritten wird (mit den Antwortkategorien: nie, kaum, manchmal, häufig, sehr oft, trifft nicht zu):

„Ich werde Ihnen jetzt eine Liste mit Dingen vorlesen, über die sich Paare streiten können. Wie oft hatten Sie in den letzten 12 Monaten mit Ihrer Partnerin/ Ihrem Partner Streit wegen ... ?“

„Hausarbeit“

„Geld“

„Freizeitgestaltung“

„Erwerbstätigkeit“

„Beziehung zu Eltern und Schwiegereltern“

„Erziehungsfragen“

„Ob man (weitere) gemeinsame Kinder haben soll“

„Sex“

(vgl. Buber/ Schuster 2010: 65f)

B2-Verhalten als Elternteil

Fragen nach der Anzahl der Kinder und ob diese mit dem Vater im selben Haushalt leben:

„Wie viele unterhaltspflichtige Kinder, d.h. Kinder, die nicht selbst für den Großteil ihres Unterhalts

aufkommen und finanziell auf Sie angewiesen sind bzw. für die Sie Alimente zahlen, haben Sie?“

„Wie viele davon leben mit Ihnen im Haushalt?“

„Wie viele minderjährige Kinder (also Kinder unter 18 Jahren), für die Sie nicht unterhaltspflichtig sind, leben (darüber hinaus noch) mit Ihnen im Haushalt?“

(Arbeiterkammer Oberösterreich 2011)

Fragen nach der Inanspruchnahme der Rechte bzw. Einhaltung der Pflichten, falls das/die Kind/er nicht im selben Haushalt wie der Vater leben z.B. wie oft der Vater diese/s Kind/er sieht, sich um sie kümmert oder anderweitigen Kontakt zu diesen hat:

„Wie oft sehen Sie [Name]?“

„Weniger als 1x pro Woche“

„1x pro Woche“

„2x pro Woche“

„Zumindest täglich“

„Wie oft kümmern Sie sich um [Name]?“

„Weniger als 1x pro Woche“

„1x pro Woche“

„2x pro Woche“

„Zumindest täglich“

„Wie oft haben Sie anderweitigen Kontakt zu [Name]?“

„Weniger als 1x pro Woche“

„1x pro Woche“

„2x pro Woche“

„Zumindest täglich“

(Buber/Schuster 2010: 30f)

Fragen nach dem Ausmaß der Beteiligung an der Kinderbetreuung:

„Wie viele Stunden pro Woche verbringen Sie durchschnittlich mit Kinderbetreuung?“

„Wie viele Stunden pro Woche verbringt Ihr/e PartnerIn durchschnittlich mit Kinderbetreuung?“

(vgl. ISSP Research Group 2002b: 5)

Fragen nach der Art der Beteiligung an der Kinderbetreuung (mit den Antwortkategorien: Immer ich, Meistens ich, Jeder zur Hälfte oder beide gemeinsam, Meistens mein (Ehe-)Partner, Immer mein (Ehe-)Partner, Wird von anderer Person gemacht, Kann ich nicht sagen):

„Können Sie mir sagen, wer die Arbeiten, die bei der Kinderbetreuung anfallen, normalerweise

erledigt? Sagen Sie mir bitte für jede der folgenden Aktivitäten, durch wen sie normalerweise ausgeführt wird?“

„Sich um das Essen der Kinder kümmern“

„Kinder anziehen“

„Arztbesuch mit den Kindern“

„Behördengänge für Kinder erledigen“

„Im Notfall eine Kinderbetreuung organisieren“

„Wahl der Kinderbetreuungsstätte/Schule“

„Mit den Kindern spielen bzw. etwas unternehmen“

„Kindern bei den Hausaufgaben helfen“

(Gisser 2003: 203)

B3-Verhalten in Bezug auf Geschlechterrollen

Fragen nach dem Ausmaß der Beteiligung an der Hausarbeit:

„Wie viele Stunden pro Woche verbringen Sie durchschnittlich mit Hausarbeit? (Bitte Kinderbetreuung und Freizeitaktivitäten nicht mitzählen.)“

„Wie viele Stunden pro Woche verbringt Ihr (Ehe-)Partner durchschnittlich mit Hausarbeit? Sie durchschnittlich mit Kinderbetreuung? (Bitte auch hier Kinderbetreuung und Freizeitaktivitäten nicht mitzählen.)“

(ISSP Research Group 2002b: 5)

Fragen nach der Art der Beteiligung an der Hausarbeit (mit den Antwortkategorien: Immer ich, Meistens ich, Jeder zur Hälfte oder beide gemeinsam, Meistens mein (Ehe-)Partner, Immer mein (Ehe-)Partner, Wird von anderer Person gemacht, Kann ich nicht sagen):

„Wer macht die folgenden Dinge in ihrem Haushalt?“

„Wäsche waschen“

„Kleine Reparaturen im Haus/in der Wohnung“

„Kranke Familienmitglieder betreuen“

„Lebensmittel einkaufen“

„Wohnung/Haus putzen“

„Essen kochen.“

(Gisser 2003: 203)

Wie bereits erwähnt, schlägt Cyprian (2007: 35f) vor, Konzepte der Vaterschaft in Abhängigkeit von sozialen Netzwerken zu differenzieren, um soziokulturelle, individuelle bzw. familienspezifische Einflussfaktoren miteinzubeziehen.

Der Merkmalsraum „C-egozentrierte Netzwerke“ enthält deshalb Fragen, die einerseits die Stellung des Vaters im „C1-Familiensystem“ berücksichtigen, wie auch in „C2-weitere egozentrierte Netzwerke“.

In „C1-Familiensystem“ soll der Einfluss des Merkmals „Alter“ überprüft werden, da angenommen wird, dass das Engagement des Vaters nicht nur von seinem, sondern auch vom Alter seiner Partnerin und seines/r Kindes/r abhängig ist. Weiters sollen Fragen nach dem Verhältnis zur Herkunftsfamilie des Vaters - wie auch seiner Partnerin - eruieren, ob und wie andere Familienmitglieder in das Familiensystem eingebunden sind und ferner den Vater bei seinen elterlichen Aufgaben unterstützen.

In „C2“ sollen Fragen den Einfluss von weiteren Netzwerken (FreundInnen, NachbarInnen oder KollegInnen) auf das Verhalten des Vaters miteinbeziehen z.B. indem der Vater sein Verhältnis zu diesen einschätzt. Anhand der Fragen *„Haben Sie in den letzten 12 Monaten mit irgendjemandem über Ihre eigenen persönlichen Erfahrungen und Gefühle in Bezug auf Ihre Vaterschaft gesprochen?“* oder *„Erhalten Sie von Freunden oder anderen Personen Unterstützung bei der Kinderbetreuung?“* kann erfasst werden, ob und wie der Vater in diesen Netzwerken unterstützt wird.

C-egozentrierte Netzwerke
C1-Familiensystem
Fragen nach dem Alter des Vaters, seiner Partnerin und dem Alter des/der Kindes/er, (Angabe des Geburtsjahrs des/der Kinder): <i>„Wie alt sind Sie?“ (Alter in Jahren)</i> <i>„Wie alt ist Ihre Partnerin?“ (Alter in Jahren)</i> <i>„Wie alt ist/sind ihr/e Kind/er? (Geburtsjahr der Kinder)“</i> Fragen nach dem Verhältnis zur Herkunftsfamilie des Vaters und der Herkunftsfamilie seiner Partnerin: <i>„Wie schätzen Sie Ihr Verhältnis zu Ihrer Herkunftsfamilie ein?“</i> <i>„Besonders herzlich und eng.“</i> <i>„Im allgemeinen herzlich und eng.“</i> <i>„Wechselhaft - einmal herzlich und eng, einmal kühl und distanziert.“</i> <i>„Gespannt, distanziert.“</i>

„Weder herzlich noch gespannt.“

„Trifft nicht zu - habe keine Familie.“

„Wie schätzen Sie Ihr Verhältnis zur Familie Ihrer Partnerin ein?.“

„Besonders herzlich und eng.“

„Im allgemeinen herzlich und eng.“

„Wechselhaft – einmal herzlich und eng, einmal kühl und distanziert.“

„Gespannt, distanziert.“

„Weder herzlich noch gespannt.“

„Trifft nicht zu – hat keine Familie.“

(Werneck 1998: 72)

Fragen nach emotionaler Unterstützung von Familienangehörigen:

„Haben Sie in den letzten 12 Monaten mit Verwandten über Ihre eigenen persönlichen Erfahrungen und Gefühle in Bezug auf Ihre Vaterschaft gesprochen?“

„ja“

„nein“

„Mit wem auf dieser Karte haben Sie gesprochen?“

„PartnerIn/EhepartnerIn“

„Ex-PartnerIn“

„Mutter“

„Vater“

„Stiefmutter“

„Stiefvater“

„Mutter des/der PartnerIn/EhepartnerIn“

„Vater des/der PartnerIn/EhepartnerIn (inkl. Stiefvater)“

„Mutter des/der Ex-PartnerIn (inkl. Stiefmutter)“

„Vater des/der Ex-PartnerIn (inkl. Stiefvater)“

„Sohn“

„Tochter“

„Stiefsohn“

„Stieftochter“

„Großmutter von Ihnen bzw von PartnerIn“

„Großvater von Ihnen bzw von PartnerIn“

„Schwester von Ihnen bzw von PartnerIn“

„Bruder von Ihnen bzw von PartnerIn“

„andere Verwandte von Ihnen bzw. von PartnerIn“

(vgl. Buber/ Schuster 2010: 122)

Frage, ob und welche Familienangehörige den Vater bei der Kinderbetreuung unterstützen:

„Erhalten Sie von Verwandten Unterstützung bei der Kinderbetreuung?“

„ja“

„nein“

„Von welchen Verwandten auf dieser Karte haben Sie diese Unterstützung erhalten?“

„PartnerIn/EhepartnerIn“

„Ex-PartnerIn“

„Mutter“

„Vater“

„Stiefmutter“

„Stiefvater“

„Mutter des/der PartnerIn/EhepartnerIn“

„Vater des/der PartnerIn/EhepartnerIn (inkl. Stiefvater)“

„Mutter des/der Ex-PartnerIn (inkl. Stiefmutter)“

„Vater des/der Ex-PartnerIn (inkl. Stiefvater)“

„Sohn“

„Tochter“

„Stiefsohn“

„Stieftochter“

„Großmutter von Ihnen bzw von PartnerIn“

„Großvater von Ihnen bzw von PartnerIn“

„Schwester von Ihnen bzw von PartnerIn“

„Bruder von Ihnen bzw von PartnerIn“

„andere Verwandte von Ihnen bzw. von PartnerIn“

(vgl. Buber/ Schuster 2010: 25)

C2-weitere egozentrierte Netzwerke

Fragen nach dem Verhältnis zu weiteren egozentrierten Netzwerken - FreundInnen, NachbarInnen, KollegInnen (mit den Antwortkategorien: sehr gut, eher gut, weniger gut, gar nicht gut):

„Wie schätzen Sie das Verhältnis zu Ihren FreundInnen ein?“

„Wie schätzen Sie das Verhältnis zu Ihren NachbarInnen ein?“

„Wie schätzen Sie das Verhältnis zu Ihren KollegInnen ein?“

(vgl. Werneck 1998: 72)

Fragen nach emotionaler Unterstützung in weiteren egozentrierten Netzwerken:

„Haben Sie in den letzten 12 Monaten mit irgendjemandem über Ihre eigenen persönlichen Erfahrungen und Gefühle in Bezug auf Ihre Vaterschaft gesprochen?“

„ja“

„nein“

„Mit wem auf dieser Karte haben Sie gesprochen?“

„FreundInnen“

„Bekannte“

„NachbarInnen“

„KollegInnen“

„Organisationen und Unternehmen“

„andere Personen“

(vgl. Buber/ Schuster 2010: 122)

Frage, ob und welche Personen aus weiteren egozentrierten Netzwerken den Vater bei der Kinderbetreuung unterstützen:

„Erhalten Sie von Frenden oder anderen Personen Unterstützung bei der Kinderbetreuung?“

„ja“

„nein“

„Falls ja, von wem auf dieser Karte haben Sie diese Unterstützung erhalten?“

„FreundInnen“

„Bekannte“

„NachbarInnen“

„KollegInnen“

„Organisationen und Unternehmen“

„andere Personen“

(vgl. Buber/ Schuster 2010: 25)

Im Merkmalsraum „D-Soziobiographie“ soll der Zusammenhang von soziobiographischen Erfahrungen und Vaterschaft ermittelt werden. Deshalb sind folgend Fragestellungen für den Merkmalsraum „D-Soziobiographie“ angeführt.

Fragen im Bereich „D1-Erfahrungen in der Herkunftsfamilie“ sollen eruieren, welchen Erziehungsstil der Vater selbst während seiner Kindheit erfahren hat (*„Ich wurde als Kind sehr viel milder als andere Kinder erzogen.“*), bzw. in welchem Familiensystem (*„Bei wem haben Sie*

die meiste Zeit ihrer Kindheit verbracht, bis Sie 15 Jahre alt waren?“) er die meiste Zeit seiner Kindheit verbracht hat.

Es wurde bereits angesprochen, dass sich nicht nur die Einstellung zur generellen Kompetenz von Männern - hinsichtlich des Umgang mit Kindern - auf die Beteiligung des Vaters auswirkt, sondern auch seine Selbstwahrnehmung hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten. In „D2“ sollen deshalb Fragen zu früher erworbenen Erfahrungen bei Pflege und Betreuung von Kindern, gestellt werden („Haben Sie vor der Geburt Ihres Kindes anderen Personen regelmäßig bei der Kinderbetreuung geholfen“).

Anhand von Aussagen, wie „Wenn ich darüber nachdenke, wie ich als Vater bin, kommen mir so manche Bedenken“ oder „Ich kann mich gut auf die Bedürfnisse meines Kindes einstellen“ soll überprüft werden, wie die eigenen Fähigkeiten als Vater eingeschätzt werden.

D-Soziobiographie
D1-Herkunftsfamilie
Frage zur Herkunftsfamilie des Vaters: „Bei wem haben Sie die meiste Zeit ihrer Kindheit verbracht, bis Sie 15 Jahre alt waren?“ „Nur bei der leiblichen Mutter“ „Nur beim leiblichen Vater“ „Bei der leiblichen Mutter und deren PartnerIn“ „Beim leiblichen Vater und dessen PartnerIn“ „Bei Großeltern“ „Bei anderen Verwandten“ „Bei Adoptiveltern“ „Bei Pflegeeltern“ „In einem Internat“ „In einem Waisenhaus“ „In einem Kinder- und Jugendheim“ (Buber/ Schuster 2010: 91) Fragen nach den Erfahrungen hinsichtlich der Erziehung, die der Vater in der Herkunftsfamilie gesammelt hat (mit den Antwortkategorien: stimme sehr zu, stimme zu, stimme weder zu noch nicht zu, stimme überhaupt nicht zu): „Ich wurde als Kind sehr viel milder als andere Kinder erzogen.“

„Ich erziehe mein Kind sehr viel milder, als ich erzogen wurde.“
„Ich wurde als Kind sehr viel strenger als andere Kinder erzogen.“
„Ich erziehe mein Kind sehr viel strenger, als ich erzogen wurde.“
(Werneck 1998: 74)

D2-Kompetenzen

Aussagen zur Einschätzung der eigenen Kompetenzen des Vaters (mit den Antwortkategorien: stimme sehr zu, stimme zu, stimme weder zu noch nicht zu, stimme nicht zu, stimme überhaupt nicht zu):

„Ich glaube, daß ich meine väterlichen Aufgaben gut erfülle.“
„Ich bin so, wie ich mir einen guten Vater vorstelle.“
„Ich habe das Gefühl, daß ich ein guter Vater bin.“
„Ich glaube, ich gehe gut auf mein Kind ein.“
„Ich bin durchaus zufrieden mit mir als Vater.“
„Ich glaube, daß ich ein gutes Vorbild für mein Kind bin.“
„Ich bin zufrieden damit, wie ich mein Kind erziehe.“
„Ich glaube, ich habe einen guten Einfluss auf mein Kind.“
„Wenn ich darüber nachdenke, wie ich als Vater bin, kommen mir so manche Bedenken.“
„Ich kann mich gut auf die Bedürfnisse meines Kindes einstellen.“
(Walter/ Wenger-Schittenhelm 2002: 436)

Fragen, ob der Vater vor seiner eigenen Vaterschaft bereits Erfahrungen mit Betreuung und Pflege gesammelt hat:

„Haben Sie vor der Geburt Ihres Kindes anderen Personen regelmäßig bei bei täglichen Verrichtungen, wie z.B. essen, aufstehen, anziehen, baden oder auf Toilette gehen geholfen. Bitte zählen Sie Kinderbetreuung nicht dazu.“

„ja“

„nein“

(vgl. Buber/ Schuster 2010: 121)

Fragen, ob der Vater vor seiner eigenen Vaterschaft bereits Erfahrungen mit Kinderbetreuung gesammelt hat:

„Haben Sie vor der Geburt Ihres Kindes anderen Personen regelmäßig bei der Kinderbetreuung geholfen“

„ja“

„nein“

(vgl. Buber/ Schuster 2010: 27)

Im Merkmalsraum „E“ sollen soziodemographische Merkmale, die Vaterschaft bedingen, berücksichtigt werden.

In „E1-Alter“ werden an den Vater Fragen - hinsichtlich seines Alters und dem Alter seiner Partnerin (falls er sich gerade in einer Partnerschaft befindet) - gestellt. Fragen zur „E2-Ausbildung“ eruieren den höchsten Bildungsabschluß des Vaters und seiner Partnerin. Der Beruf (Name des Berufs), Berufstätigkeit (Ausmaß der Berufstätigkeit) und die Stellung im Beruf (ArbeiterIn, AngestellteR, BeamteIn) werden in „E3-Beruf“ erfasst. Fragen nach Einkommen des Vaters und seiner Partnerin werden in „E4-Einkommen“ miteinbezogen. Dabei soll untersucht werden, welchen Einfluss unterschiedliche soziodemographische Merkmale in der jeweiligen Partnerschaft, auf Vaterschaft ausüben.

Ebenfalls einberechnet wird die Größe des Ortes in dem der Vater wohnt („E5“).

E-Soziodemographische Merkmale

E1-Alter

Fragen nach dem Alter des Vaters bzw. der Partnerin:

„Wie alt sind Sie?“ (Alter in Jahren)

„Wie alt ist Ihre Partnerin?“ (Alter in Jahren)

E2-Ausbildung

Fragen nach dem höchsten Bildungsabschluß des Vaters und seiner Partnerin:

„Welchen höchsten Schulabschluß haben Sie?“

„Pflichtschule ohne Lehre“

„Pflichtschule mit Lehre“

„berufsbildende mittlere Schule (z.B. Handelsschule)“

„allgemeinbildende höhere Schule (AHS)“

„berufsbildende höhere Schule (BHS, z.B. HAK, HTL)“

„Hochschule (inkl. Fachhochschule)“

„Welchen höchsten Schulabschluß hat Ihre Partnerin?“

„Pflichtschule ohne Lehre“

„Pflichtschule mit Lehre“

„berufsbildende mittlere Schule (z.B. Handelsschule)“

„allgemeinbildende höhere Schule (AHS)“

„berufsbildende höhere Schule (BHS, z.B. HAK, HTL)“

„Hochschule (inkl. Fachhochschule)“

(vgl. ISSP Research Group 2002a: 3)

E3-Beruf

Fragen zu Beruf, Berufstätigkeit und der Stellung im Beruf des Vaters

„Welche berufliche Tätigkeit üben Sie in Ihrem Hauptberuf aus? Bitte sagen Sie mir den genauen Namen des Berufes oder beschreiben Sie mir die Art Ihrer Tätigkeit“

(vgl. ISSP Research Group 2002a: 6)

„Berufstätigkeit:“

„-voll berufstätig“

„-teilweise berufstätig mit mehr als 10 Wochenstunden“

„-teilweise berufstätig mit weniger als 10 Wochenstunden“

„-mithelfender Familienangehöriger“

„-Lehrling“

„-arbeitslos“

„-Pensionist/Rentner“

„-Einkommen ohne Berufsausübung (Alimente, Waisenpension, Karenz)“

„-Witwe ohne Beruf mit Pension/rente nach verstorbenem Gatten“

„-im Haushalt tätig ohne eigenes Einkommen“

„-Student/Schüler“

„Stellung im Beruf:“

„-freie Berufe“

„-Inhaber größerer Unternehmen mit 5 und mehr Beschäftigten“

„-Inhaber kleinerer Firmen mit 4 und weniger Beschäftigten“

„-Angestellte (einfach und Lehrlinge)“

„-Angestellte (qualifiziert)“

„-Angestellte (leitend), Manager“

„-Beamte (einfach)“

„-Beamte (qualifiziert)“

„-Beamte (leitend)“

„-Landwirte“

„-Arbeiter (ungelernt, angelernt)“

„-Facharbeiter (und Lehrlinge, Meister, Vorarbeiter)“

(Gisser 2003: 191)

Frage, ob der Vater mit seinen Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden ist (mit den Antwortkategorien: sehr zufrieden, ziemlich zufrieden, weder zufrieden noch unzufrieden, ziemlich unzufrieden, sehr unzufrieden):

„Sind Sie mit Ihren Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden?“

(vgl. Fischer/ Lück 2010)

Fragen zu Beruf, Berufstätigkeit und der Stellung im Beruf der Partnerin des Vaters:

„Welche berufliche Tätigkeit übt ihre Partnerin in Ihrem Hauptberuf aus? Bitte sagen Sie mir den genauen Namen des Berufes oder beschreiben Sie mir die Art Ihrer Tätigkeit“

(vgl. ISSP Research Group 2002a: 6)

„Berufstätigkeit:“

„-voll berufstätig“

„-teilweise berufstätig mit mehr als 10 Wochenstunden“

„-teilweise berufstätig mit weniger als 10 Wochenstunden“

„-mithelfender Familienangehöriger“

„-Lehrling“

„-arbeitslos“

„-Pensionist/Rentner“

„-Einkommen ohne Berufsausübung (Alimente, Waisenpension, Karenz)“

„-Witwe ohne Beruf mit Pension/rente nach verstorbenem Gatten“

„-im Haushalt tätig ohne eigenes Einkommen“

„-Student/Schüler“

„Stellung im Beruf:“

„-freie Berufe“

„-Inhaber größerer Unternehmen mit 5 und mehr Beschäftigten“

„-Inhaber kleinerer Firmen mit 4 und weniger Beschäftigten“

„-Angestellte (einfach und Lehrlinge)“

„-Angestellte (qualifiziert)“

„-Angestellte (leitend), Manager“

„-Beamte (einfach)“

„-Beamte (qualifiziert)“

„-Beamte (leitend)“

„-Landwirte“

„-Arbeiter (ungelernt, angelernt)“

„-Facharbeiter (und Lehrlinge, Meister, Vorarbeiter)“

(Gisser 2003: 191)

E4-Einkommen

Frage nach dem Einkommen des Vaters und seiner PartnerIn:

„Wie hoch ist Ihr persönliches Nettoeinkommen?“

„Wie hoch ist das persönliche Nettoeinkommen Ihrer Partnerin?“

(Fthenakis et al. 2006: 87)

E5-Ortsgröße

Frage nach der Ortsgröße:

„Wieviele Einwohner hat Ihr Wohnort?“

„bis 1.000 Einwohner“

„bis 2.000 Einwohner“

„bis 3.000 Einwohner“

„bis 5.000 Einwohner“

„bis 10.000 Einwohner“

„bis 20.000 Einwohner“

„bis 50.000 Einwohner“

„bis 1. Mio. Einwohner“

„1. Mio. Einwohner und mehr“

(Gisser 2003: 212)

4.2.2 Operationalisierung Mesoebene

Da in der Mesoebene vor allem der Einfluss von Organisationsstrukturen, die Einfluss auf Vaterschaft haben, untersucht werden soll, werden im Merkmalsraum „F-Organisation“ einerseits Fragen zu den vorherrschenden Organisationsstrukturen („F1“) gestellt, andererseits sollen diese auch durch den Vater bewertet werden („F2“).

Fragen zu „F1“ sollen die Organisationsstrukturen hinsichtlich der Arbeitszeit und des Arbeitsortes des Vaters erfassen. Ferner wird ermittelt, ob Strukturen, die Vaterschaft fördern, in der Organisation des Vaters vorhanden sind („Stehen Ihnen irgendwelche der

folgenden Dienstleistungen oder Unterstützungen zu, die vom Arbeitgeber entweder mitfinanziert oder kostenlos zur Verfügung gestellt werden?“). Weiters wird untersucht, ob Organisationsstrukturen in Zusammenhang mit Vaterschaft, z.B. Informationen zur Väterkarenz, ausreichend vermittelt werden („Fühlen Sie sich in Ihrem Unternehmen gut informiert über...?“).

In „F2“ wird die Bewertung der Organisationsstrukturen durch den Vater erfasst. Dabei wird ermittelt, wie er die Inanspruchnahme von Vaterschaft unterstützenden Strukturen einschätzt („Wie schätzen Sie die Reaktion ihres Unternehmens ein, wenn Sie Väterkarenz in Anspruch nehmen wollen würden?“ bzw. „Wie würden Vorgesetzte reagieren, wenn ein Vater seine Arbeitszeit zugunsten von Kinderbetreuung reduziert?“). Weiters soll der Vater gefragt werden, welche Möglichkeit, seiner Meinung nach die Beste ist, um vorherrschende Organisationsstrukturen mit Vaterschaft zu vereinbaren.

F-Organisation
F1-Organisationsstrukturen
Fragen nach den Organisationsstrukturen der Arbeitszeit: „Wie viele Stunden pro Woche umfasst Ihr Arbeitsvertrag?“ „Wie viele Stunden pro Woche arbeiten sie tatsächlich?“ (Hofinger/ Enzenhofer 2006: 71) „Was auf dieser Karte trifft am besten auf Ihre Arbeitszeit zu? Wann arbeiten Sie normalerweise?“ „während des Tages“ „am Abend“ „in der Nacht“ „früh am Morgen“ „am Wochenende“ „die Arbeitszeiten wechseln regelmäßig ab“ „zwei oder mehr Arbeitsschichten pro Tag“ „auf Abruf (Standby)“ „unregelmäßige Arbeitszeiten“ „andere Arbeitszeitvereinbarungen“ (Buber/ Schuster 2010: 141)

Frage, nach Organisationsstrukturen des Arbeitsortes:

„Welche der folgenden Aussagen beschreibt Ihren Arbeitsort am besten?“

„auswärts an einem Ort“

„zu Hause“

„teils zu Hause/teils auswärts“

„auswärts an verschiedenen Orten“

(Buber/ Schuster 2010: 141)

Frage, ob unterstützende Strukturen in der Organisation vorhanden sind:

„Welche Unterstützung stellt Ihnen ihr Unternehmen bei der Kinderbetreuung zu Verfügung?“

„Teilzeitmodell“

„flexible Arbeitszeiten“

„individuelle Vereinbarungen“

(vgl. Lehner et al. 2010: 19)

Frage, ob Informationen über unterstützende Strukturen in der Organisation ausreichend vermittelt werden (mit den Antwortkategorien: sehr gut, eher gut, weniger gut, gar nicht gut):

„Fühlen Sie sich in ihrem Unternehmen gut informiert über...?“

„Pflegeurlaub“

„Teilzeit“

„Väterkarenz“

„Mutterschaftskarenz“

(vgl. Lehner et al. 2010: 26)

Frage, ob Unterstützungen in der Organisation bestehen (mit den Antwortkategorien: ja, nein):

„Stehen Ihnen irgendwelche der folgenden Dienstleistungen oder Unterstützungen zu, die vom Arbeitgeber entweder mitfinanziert oder kostenlos zur Verfügung gestellt werden?“

„Kinderbetreuung oder Krippe“

„Aus- und Weiterbildung“

„Wohnungen“

(Buber/ Schuster 2010: 143)

F2-Bewertung Organisationsstrukturen

Frage, wie der Vater die Reaktion der Organisation auf den Wunsch von Väterkarenz einschätzt (mit den Antwortkategorien: sehr gut, eher gut, weniger gut, gar nicht gut):

„Wie schätzen Sie die Reaktion ihres Unternehmens ein, wenn Sie Väterkarenz in Anspruch nehmen wollen würden?“

(vgl. Lehner et al. 2010: 21)

Frage, wie der Vater Organisationsstrukturen auf den Wunsch von Arbeitszeitreduzierung einschätzt (mit den Antwortkategorien: sehr gut, eher gut, weniger gut, gar nicht gut):

„Wie würden Vorgesetzte reagieren, wenn ein Vater seine Arbeitszeit zugunsten von Kinderbetreuung reduziert?“

(Lehner et al. 2010: 22)

4.2.3 Operationalisierung Makroebene

In der Makroebene stehen wohlfahrtsstaatliche Strukturen, deren Beurteilung durch den Vater und die Inanspruchnahme dieser wohlfahrtsstaatlichen Leistungen, im Vordergrund.

Daraus folgend werden im Merkmalsraum „G-Familienpolitik“ Fragen zu „G1-wohlfahrtsstaatliche Strukturen“, „G2-Bewertung wohlfahrtsstaatlicher Strukturen“ und „G3-Inanspruchnahme“ gestellt.

Nach Markus Faßhauer und Elli Scambor (2006) fördern staatliche Regelungen die Entscheidung sich in der Vaterschaft zu engagieren, deshalb sollen in „G1“ die Karenzmodelle in Österreich, wie auch die Situation von Kinderbetreuungsplätzen als mögliche Indikatoren herangezogen werden.

In „G2“ soll der Vater wohlfahrtsstaatliche Strukturen bewerten, indem er Fragen beantwortet, z.B. welche Aufgaben er als seine Verantwortung bzw. als Aufgabe des Staates sieht (*Nennen Sie mir doch bitte ... ob Sie persönlich der Meinung sind, dass sich darum eher der Staat, eher die Familie oder beide gleich stark kümmern sollten.*“). Weiters soll der Vater angeben, ob er Maßnahmen, wie Betreuungseinrichtungen oder Väterkarenz, befürwortet.

Im Bereich „G3-Inanspruchnahme“ fließt ein, ob und welche wohlfahrtsstaatlichen Leistungen durch den Vater in Anspruch genommen werden. Beispielsweise können Präferenzen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten des Vaters eruiert werden, aber auch welche Möglichkeiten der Kinderbetreuung dieser angibt, tatsächlich zu nutzen.

G-Familienpolitik

G1-wohlfahrtsstaatliche Strukturen

Mögliche Indikatoren:

Karenzmodelle in Österreich

Situation von Kinderbetreuungsplätzen

G2-Bewertung wohlfahrtsstaatlicher Strukturen

Fragen welche Aufgaben Väter in ihrer, oder in der Verantwortung des Staates sehen, hinsichtlich der Kinderbetreuung (mit den Antwortkategorien: hauptsächlich der Staat, eher der Staat als die Familie, gleichermaßen der Staat und die Familie, eher die Familie als der Staat, hauptsächlich die Familie):

„Es gibt eine Vielzahl von Meinungen darüber, wie wir uns um die Mitmenschen in unserer Gesellschaft kümmern sollten. Nennen Sie mir doch bitte für jeden Punkt, den ich Ihnen jetzt vorlese, ob Sie persönlich der Meinung sind, dass sich darum eher der Staat, eher die Familie oder beide gleich stark kümmern sollten.“

„Betreuung von Kindern unter drei Jahren“

„Betreuung von Vorschulkindern, die bereits drei oder älter sind“

„Nachmittagsbetreuung von Schulkindern“

(Buber/ Schuster 2010: 200)

Fragen welche wohlfahrtsstaatlichen Maßnahmen Väter befürworten (mit den Antwortkategorien: sehr dafür, eher dafür, weder noch, eher dagegen, sehr dagegen):

„Es werden eine Reihe von Maßnahmen und Einrichtungen diskutiert, die der Staat einführen kann, um die Entscheidung, Kinder zu bekommen und aufzuziehen, zu erleichtern und die Lebenssituation von Eltern und Kindern zu verbessern. Sagen Sie mir bitte zu jeder Maßnahme, ob Sie sehr dafür, eher dafür, eher dagegen oder sehr dagegen sind“

„Verbesserte Karenzregelungen für berufstätige Mütter mit Kleinkindern“

„Umfassendere Steuererleichterungen für Eltern mit minderjährigen Kindern“

„Bessere Betreuungseinrichtungen (z.B. Krippen) für Kinder bis zu drei Jahren“

„Bessere Betreuungseinrichtungen für Kinder zwischen drei und sechs Jahren“

„Familienbeihilfe, deren Höhe vom Familieneinkommen abhängig ist“

„Höhere Geburtenbeihilfen“

„Eine beträchtliche Erhöhung der Familienbeihilfe pro Kind und Monat“

„Betreuungseinrichtungen für Kinder vor und nach der Schule und während der Schulferien“

„Flexible Arbeitszeiten für berufstätige Eltern mit kleinen Kindern“

„Mehr und bessere Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit für Eltern mit kleinen Kindern“

„Verlängerung des Pflegeurlaubs“

(Gisser 2003: 97f)

„Befürworten Sie die 1991 eingeführte Möglichkeit, dass auch Väter Karenzgeld beziehen können oder lehnen Sie diese ab?“

„ja, befürworte es“

„nein, lehne es ab“

(Gisser 2003: 115)

Fragen an Väter zur Inanspruchnahme von Väterkarenz (mit den Antwortkategorien):

„Können Sie sich vorstellen Väterkarenz in Anspruch zu nehmen bzw. haben Sie Väterkarenz bereits in Anspruch genommen?“

„ja“

„nein“

„bereits in Anspruch genommen (Jahr) für (Dauer in Monaten)“

(vgl. Lehner et al. 2010: 16)

Frage nach der Möglichkeit Kinderbetreuungseinrichtungen in Anspruch zu nehmen:

„Gibt es genug Kinderbetreuungseinrichtungen in Ihrer Nachbarschaft?“

„Ja, es gibt genügend Auswahl (keine Wartelisten)“

„Ja, aber man muss eine Zeit lang warten, bis man einen Platz bekommt“

„Nein, es gibt nur einige Stellen, und die sind überfüllt“

„Nein, es gibt kaum welche“

„Ich weiß nicht“

(Gisser 2003: 204)

G3-Inanspruchnahme wohlfahrtsstaatlicher Strukturen

Frage, nach Präferenzen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten (mit den Antwortkategorien: stimme voll und ganz zu, stimme eher zu, weder noch, stimme eher nicht zu, stimme überhaupt nicht zu):

„Es ist gut für die Entwicklung eines Kindes, wenn sich schon in sehr jungem Alter teilweise andere

Familienmitglieder/Freunde um es kümmern“

„Kinder, die den Großteil der Woche in einer Tagesstätte verbringen, werden mit einer größeren Wahrscheinlichkeit später im Leben Probleme haben“

„Die beste Betreuung für ein Kind sind die eigenen Eltern“

(Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2008: 37)

Frage nach der Art und dem Ausmaß der Kinderbetreuung (mit den Antwortkategorien: regelmäßig, manchmal, selten, nie):

„Welche Möglichkeiten der Kinderbetreuung nutzen Sie regelmäßig, manchmal, selten oder nie?“

„Kinderkrippen“

„Kindertagesstätten“

„Betriebskindergarten“

„Kindergarten“

„Bezahlte Kinderbetreuung zu Hause“

„Tagesmütter“

„Teilen der Kinderbetreuungspflichten mit anderen Eltern“

„Unbezahlte Kinderbetreuung durch Familie, Freunde, Nachbarn etc.“

„Partner/Partnerin“

„Großmutter“

„Großvater“

(Gisser 2003: 144f)

Fragen, ob die Kinderbetreuung bezahlt werden muss, und falls ja, wie hoch der monatliche Aufwand für Kinderbetreuung ist:

„Bezahlt Ihr Haushalt für Kinderbetreuung? Wie hoch ist der monatliche Betrag, der für Kinderbetreuung aufgewendet wird?“

„unter 50 Euro“

„50 bis unter 100 Euro“

„100 bis unter 200 Euro“

„200 bis unter 500 Euro“

„500 Euro und mehr“

(Buber/ Schuster 2010: 26)

5 Fazit

Zusammenfassung der Arbeit

Das Ziel dieser Diplomarbeit war die Rahmenbedingungen der Vaterschaft und deren Wandel zu untersuchen und anhand der daraus gezogenen Rückschlüsse ein Modell der „Bedingungen der Vaterschaft“ zu erstellen.

Um den Wandel aufzuzeigen, erfolgte zuerst die Auseinandersetzung mit der historischen Entwicklung von Familie und Vaterschaft. Die wichtigsten Veränderungen zu Familie und Vaterschaft werden folgend angeführt:

In der vorindustriellen Zeit gab es keine Trennung zwischen Familie und familienfremden Personen, dadurch konnte sich die familiäre Intimsphäre kaum ausbilden. Hinsichtlich der Vaterschaft wird angenommen, dass zu dieser Zeit das Bild des „pater familias“ - der die patriarchalische Autorität verkörpert - dominiert, dies wird jedoch infrage gestellt.

Die Trennung zwischen dem Erwerbs- und Wohnbereich fand allmählich in der Industrialisierung statt, dadurch stieg die Bedeutung der Familie als spezialisierter Ort der emotionalen Bedürfnisbefriedigung. Im Zuge dessen kam es zur Bildung des Ideals der „bürgerlichen Familie“, die eine Neudefinition der Geschlechterrollen nach sich zog. Dabei wurden Frauen der innerhäuslichen Sphäre und Männer der außerhäuslichen Sphäre zugeordnet.

Diesem Ideal der „bürgerlichen Familie“ folgend, wurde in der Nachkriegszeit die „Kernfamilie“ propagiert, in der überwiegend eine strikte Arbeitsteilung zwischen den EhepartnerInnen vorgesehen ist. Der Mann gilt als Ernährer der Familie, die Frau übernimmt die Erziehung der Kinder und die Arbeiten im Haushalt. Als Hauptaufgabe des Vaters wird zwar die Sorge für die materielle Sicherheit der Familie angesehen, nicht aber die emotionale Bindung an sein/e Kind/er.

Seit den späten 1960er Jahren werden Widersprüche innerhalb der Struktur der Kleinfamilie diskutiert wobei die steigende Erwerbstätigkeit der Frauen, wie auch die Zunahme von Scheidungen und nichtehelichen Lebensgemeinschaften, als Auslöser gelten. In der Partnerschaft wird Gleichberechtigung gefordert, auch in der Pflege und Erziehung der Kinder, wobei hier die „neue“ und „engagierte“ Vaterschaft in den Vordergrund rückt.

Diese historische Auseinandersetzung mit Familie und Vaterschaft zeigt auf, dass Wandel stattgefunden hat und stattfindet.

Viele der in dieser Arbeit benutzten Argumente lehnen an die Individualisierungsthese von Ulrich Beck (1986) an. In dieser wird der Wandel in den gesellschaftlichen Lebensbereichen

beschrieben. Einerseits erfolgt der Wandel in privaten Lebensformen, wobei es zu einer Abkehr von der „Kleinfamilie“ zu vermehrt auftretenden pluralisierten Lebensformen kommt. Andererseits verändert sich auch die Erwerbsarbeit, wobei ein Übergang vom „System einer standardisierten Vollbeschäftigung“ zum „System flexibel-pluraler Unterbeschäftigung“ zu beobachten ist. Als Auslöser für diesen Wandel werden unterschiedliche Gründe geortet. Wodurch er genau ausgelöst wird und wohin er führt, kann jedoch nicht eindeutig beantwortet werden.

Wichtige Veränderungen in der Väterforschung sind anhand der Schwerpunkte, die diese behandelte, zu erkennen. In der Soziologie begann man sich erst seit der Nachkriegszeit mit der Vaterschaft zu beschäftigen, dies wurde durch das Buch von Alexander Mitscherlich „Auf dem Weg zur vaterlosen Gesellschaft“ (1963) ausgelöst. Von da an setzte man sich hauptsächlich mit „abwesender“ Vaterschaft auseinander: Die durchgeführten Studien legten das Hauptaugenmerk auf den Verlust der väterlichen Autorität und die Abwesenheit des Vaters in der Familie.

Seit den 1990er Jahren konzentriert sich die Forschung auf „neue“ bzw. „engagierte“ Vaterschaft. Diese „neuen“ Väter stehen für die Gleichberechtigung in der Partnerschaft, sie beteiligen sich an der Hausarbeit und Kindererziehung. Es wird zur Diskussion gestellt, ob dies als diskursives Phänomen oder als gesellschaftliche Praxis wahrzunehmen ist. Da Väterforschung ein relativ neues Forschungsfeld ist, steht für derzeitige Untersuchungen keine entsprechende Theorie der Vaterschaft zur Verfügung, an der man sich orientieren könnte. Kritisiert wird ebenfalls die ungenaue Verwendung von Begriffen. Je nach Zugang der Forschungsrichtung werden verschiedene Schwerpunkte bei Definitionen gesetzt. Eine präzise Definition der „neuen“ Väter, die in derzeitigen Untersuchungen vorrangig behandelt werden ist ebenfalls nicht vorhanden.

Um Väterforschung zu verbessern wird vorgeschlagen Vaterschaft in differenzierter und umfassender Weise zu untersuchen. Dabei müssen nicht nur direkte, sondern auch indirekte Effekte berücksichtigt werden. Gesellschaftliche Systeme und kontextuelle Rahmenbedingungen sollen berücksichtigt werden, die Vaterschaft unterstützen oder behindern. Dabei sollen die Untersuchungen nicht nur prozessual und dynamisch durchgeführt werden, sondern auch systematisiert werden, um Interdependenzen, Differenzen und Ambivalenzen aufzuzeigen (vgl. Cyprian 2007).

Auf Basis dieser Kritik an der Väterforschung und den Erkenntnissen, die aus der Recherche über den Wandel der Vaterschaft hervorgingen, wurde von der Autorin dieser Diplomarbeit entschieden, die Rahmenbedingungen der Vaterschaft auf der Mikro-, Meso- und Makroebene zu analysieren. Diese analytische Trennung (die Unterscheidung in Mikro-,

Meso- und Makroebene) stellt ein gängiges Analyseschema in der Soziologie dar und ermöglicht reale und komplexe soziale Zusammenhänge in bestimmten Untersuchungsebenen aufzuzeigen. Diese Unterteilung ermöglicht eine genaue Betrachtung der einzelnen Ebenen, ohne jedoch das gesamte Konstrukt Vaterschaft aus den Augen zu verlieren.

Dabei wurden auf Mikroebene Veränderungen zu Familie, Partnerschaft und Elternschaft untersucht. In der Mesoebene stand der Einfluss von Organisationsstrukturen auf Vaterschaft im Vordergrund, sowie dessen Auswirkungen auf die Einstellungen und das Verhalten von Individuen. Veränderungen - und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf Vaterschaft - in der Familienpolitik wurden in der Makroebene behandelt.

Welche Veränderungen konnten in der Mikroebene bezüglich Familie, Partnerschaft und Elternschaft festgestellt werden? Für Peuckert (1999) finden familiäre Veränderungen aufgrund des Modernisierungs- und Individualisierungsprozesses statt. Das Familienmuster nach dem bürgerlichen Ideal hat zunehmend an Wichtigkeit verloren, die Bedeutung der „verantworteten“ Elternschaft hingegen hat zugenommen, es fand ebenfalls ein Wandel der Geschlechterrollen statt.

Christian Hummer und Wolfgang Schulz (2005) sehen als Auslöser für den Wandel in den Einstellungen bezüglich des Zusammenlebens unter anderem die abnehmenden Bedeutung der Institution der Ehe, die Zunahme von nichtehelichen Lebensgemeinschaften und den Zuwachs der AlleinerzieherInnen. Ihre Untersuchung „Veränderungen in den Formen des Zusammenlebens und Wandel der Einstellungen zu Ehe und Familie“ zeigt den Wandel der Familienstruktur auf: die Abnahme der „traditionellen“ Familie, die Zunahme von AlleinerzieherInnen und die Zunahme von „Singles“. Weiters ist zu erkennen, dass traditionelle Rollenbilder im Laufe der Zeit an Bedeutung verlieren, die Akzeptanz zur Berufstätigkeit von Müttern zunimmt, die Ehe vermehrt als in Auflösung bezeichnet wird und die Einstellung zu Kindern relativ konstant bleibt.

Für Haller (2005) wurde dieser Wandel in den Einstellungen und Wertorientierungen durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt, das Wirtschaftswachstum und den Ersatz der persönlichen sozialen Absicherung durch öffentlich-sozialstaatliche Einrichtungen, beeinflusst.

Nach Beck (1986: 124) lassen materielle und zeitliche Entfaltungsmöglichkeiten, wie auch die Verlockungen des Massenkonsums, die Konturen der traditionellen Lebensformen und Sozialmilieus verschwinden. Abgrenzungen in den Lebensbedingungen - „Klassenwelten“ - sind für ihn undeutlich geworden und wurden durch ungleiche Konsumstile abgelöst.

Die Lebenssituation von Vätern, in Zusammenhang mit unterschiedlichen Konsum- bzw. Lebensstilen haben Tanja Merkle und Carsten Wippermann anhand einer Sozialstrukturanalyse (Modell der Sinus-Milieus) untersucht. Anhand dieser konnten sie unterschiedliche Werte in der Gestaltung von Vaterschaft - in unterschiedlichen Milieus - aufzeigen.

Die Auseinandersetzung mit den Studien und Theorien in der Mikroebene zeigte auf, dass vor allem die Berücksichtigung der Einstellungen zu Familie, Partnerschaft, Elternschaft und Geschlechterrollen eine wichtige Rolle bei der Konstruktion des Modells spielt.

Die Frage nach dem Einfluss der Organisationsstrukturen auf Vaterschaft stand in der Mesoebene im Vordergrund. Für Sylvia Wilz (2002) hat Segregation in Organisationen ihren Ursprung in Normen, Selbst- und Fremdzuschreibungen, welche als Machtmittel im organisatorischen Prozess eingesetzt werden. Die Zuschreibung von Geschlechterrollen - die Tatsache, ob man als Mann (Vater) oder Frau (Mutter) wahrgenommen wird - kann zur Legitimation von Entscheidungen dienen und strukturiert Denkweisen der beteiligten Akteure, auf deren Basis in der Organisation entschieden und gehandelt wird.

Es wurde ebenfalls aufgezeigt, dass ein familienfreundliches Arbeitsumfeld für die Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf notwendig ist. Nach Dirk Hofäcker (2007) muss in Zukunft der Aufteilung der Arbeitszeit und deren Anpassung an die familiären Erfordernisse erhöhte Aufmerksamkeit geschenkt werden, wenn Väter sich an der Familienarbeit beteiligen sollen. Strukturen die die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern, sind in den meisten Unternehmen jedoch oft nicht vorhanden, wie anhand der Studie von Elli Scambor (2007) zu erkennen war.

Martina Beham und Max Haller (2005) haben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf untersucht. Die Erwerbstätigkeit von Frauen wird zwar zunehmend akzeptiert, ihre tatsächliche Erwerbsbeteiligung nach der Geburt bleibt aber dennoch niedrig. Die Akzeptanz der Berufstätigkeit von Frauen hängt meist mit dem Alter der Kinder zusammen. Weiters wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vom Einkommen der Frau, der Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder und vom Alter des Mannes beeinflusst.

Fallstudien (Wilz 2002, Scambor/Neumayer 2006, Scambor 2007) verdeutlichen, dass diskriminierende Entscheidungen am Arbeitsplatz - in Zusammenhang mit Vaterschaft, oft mithilfe des Diversitätsmanagements abgebaut werden können. Dieses Konzept beleuchtet unter anderem Strategien - Politiken, Praktiken, Regeln und Prozesse - im Leitbild von Organisationen, wie auch deren Einhaltung von gesetzlichen Grundlagen (z.B. das Recht auf Väterkarenz).

Die Auseinandersetzung mit den Studien und Theorien in der Mesoebene zeigte auf, dass nicht nur Organisationsstrukturen - die sich positiv bzw. negativ auf die Gestaltung der

Vaterschaft auswirken - in das Modell einzubezogen werden sollen, sondern auch die Einschätzung dieser durch den Vater selbst.

Auf alle Aspekte der Makroebene einzugehen war im Rahmen dieser Diplomarbeit nicht möglich. Die Autorin konzentrierte sich deshalb auf dieser Ebene auf familienpolitische Instrumente die Vaterschaft betreffen. Der Einfluss der Familienpolitik wurde dabei vor allem unter dem Aspekt der wohlfahrtsstaatlichen Strukturen, im speziellen der materielle Anreize wie Karenz bzw. des Kinderbetreuungsgeldes, näher betrachtet.

Der Anspruch auf Karenzgeld für Väter wurde in Österreich 1990 eingeführt, da dennoch Barrieren für Väter bestanden, wurde 1997 der Karenzgeldbezug durch das Strukturanpassungsgesetz angepasst. Dies wurde von den Männern jedoch kaum in Anspruch genommen, was sich in der bescheidenen Steigerung der Bezieher widerspiegelte. 2002 wurde der arbeitsrechtliche Anspruch auf Karenz aufgehoben und durch das Kinderbetreuungsgeld ersetzt, was aber wieder zu keiner großen Steigerung der Inanspruchnahme führte.

Nach Markus Faßhauer und Elli Scambor (2006) fördern staatliche Regelungen die Entscheidung von Männern, sich bei der Kinderbetreuung zu beteiligen. Dies können z.B. kurze, aber mehrfache Karenzphasen sein; Quoten, die für beide Elternteile gelten; hohe Qualität von Kinderbetreuungseinrichtungen und einkommensabhängige Lohnkompensation. Für Reiner Münz und Albert Reiterer (2010) wird das Kinderbetreuungsgeld eher von Männern in Anspruch genommen die in der Stadt leben und sich weniger Sorgen um ihrem Arbeitsplatz machen müssen, wie z.B. von Selbstständigen, Studenten und Beamten.

Im Modell „Bedingungen der Vaterschaft“ wurden deshalb vor allem Strukturen der Familienpolitik - wohlfahrtsstaatliche Leistungen - berücksichtigt. Da aber anscheinend nicht nur wohlfahrtsstaatliche Strukturen (Karenzregelungen, Situation der öffentlichen Kinderbetreuung) wichtig sind, wurde auch die Beurteilung dieser Strukturen durch Väter miteinbezogen.

Die Ebenen Mikro-, Meso- und Makro wurden in Abbildung 6 (Darstellung des Gesamtmodells - siehe Kapitel 4) zusammengeführt. Die Darstellung des Modells wird folgend kurz erläutert:

In der Mikrobene werden Einstellungen und das Verhalten von Vätern in den Bereichen Partnerschaft, Elternschaft und Geschlechterrollen betrachtet. Der Einfluss von egozentrierten Netzwerken (der Familie und weiteren egozentrierten Netzwerken) und soziobiographischen Erfahrungen des Vaters (Herkunftsfamilie und die bereits früher erworbenen Kompetenzen) werden ebenfalls berücksichtigt, wie auch soziodemographische Merkmale.

Organisationen und deren Strukturen - die Vaterschaft unterstützen bzw. behindern - stehen in der Mesoebene im Vordergrund. Es wird davon ausgegangen, dass nicht nur bestehende Organisationsstrukturen, sondern auch die persönliche Einschätzung dieser Strukturen durch den Vater, in diese Ebene inkludiert werden müssen.

In der Makroebene liegt der Schwerpunkt auf wohlfahrtsstaatlichen Strukturen, der Beurteilung dieser durch den Vater und deren Inanspruchnahme.

Um die Anwendbarkeit dieses theoretischen Modells „Bedingungen der Vaterschaft“ in der Praxis anzuwenden bzw. zu überprüfen, wurde es operationalisiert, indem Vorschläge für mögliche Fragestellungen angeführt wurden.

Ausblick

Die Berücksichtigung aller Rahmenbedingungen in Zusammenhang mit Vaterschaft war bei dieser Diplomarbeit nicht möglich. Für die Konstruktion eines umfassenden Modells der Rahmenbedingungen auf Mikro, Meso und Makroebene - die Vaterschaft betreffen - wird deshalb für zukünftige Untersuchungen empfohlen, weitergehende Analysen durchzuführen.

Im nächsten Schritt kann beispielsweise eine Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen stattfinden. Es wird angenommen, dass der rechtliche Status eine wesentliche Rolle bei der Gestaltung der Vaterschaft spielt. Nicht nur die Tatsache ein „biologischer“ oder „sozialer“ Vater zu sein ist von Bedeutung, sondern auch die Einstellung zur Vaterschaft (ob man diese anerkennt und den damit verbundenen Pflichten nachkommt bzw. seine Rechte in Anspruch nimmt).

Die Anzahl der Rahmenbedingungen, die bei einem theoretischen Modell berücksichtigt werden können, ist hoch und richtet sich nach dem jeweiligen Untersuchungsgegenstand bzw. dem Interesse des Erkenntnisgewinns.

Eine Möglichkeit Eingrenzungen vorzunehmen, wäre die Zusammenarbeit in einem Team, idealerweise in einem interdisziplinären Rahmen. Dabei könnten Analysebereiche (Mikro, Meso und Makro) zuerst einzeln untersucht und ausgearbeitet werden, um diese danach wieder zusammenzuführen. Eine Aufteilung würde gewährleisten, dass Fragestellungen und Indikatoren eingehend überprüft werden, um das jeweilige Thema ausreichend abzudecken.

Fundiertes theoretisches Wissen ist vor allem für die Praxis relevant. Welche Zusammenhänge zwischen vorherrschenden Strukturen und dem Verhalten der Väter können aufgezeigt werden? Welche Handlungsfelder ergeben sich dadurch für politische

Maßnahmen: für arbeitsrechtliche Regelungen, wohlfahrtsstaatliche Förderungen usw. Wo besteht Bedarf, wird dieser ausreichend erkannt oder wird er vernachlässigt?

Engagement und Involviertheit stehen zunehmend im Mittelpunkt der Diskussionen über Vaterschaft. Deshalb sollten diese Fragen beantwortet werden, um Vätern die Gestaltung ihrer Rolle, entsprechend ihren Erwartungen und Bedürfnissen, zu ermöglichen.

Literatur

- Acker, Joan, 1990: Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organisations. *Gender and Society*, 1990, Vol 4 (2), 139-158
- Acker, Joan, 1991: Hierarchies, Jobs, Bodies. In: Lorber, Judith; Farrell, Susan (Hg.), *The social construction of gender*. London: Sage Verlag, 162-179
- Arbeiterkammer Oberösterreich, 2011: Fragebogen des österreichischen Arbeitsklimaindex. Linz. E-Mail-Korrespondenz mit Bernhard Mader, Arbeiterkammer (unveröffentlichte Quelle)
- Baader, Meike Sophia, 2006: Vaterschaft im Spannungsverhältnis zwischen alter Ernährerrolle, neuen Erwartungen und Männlichkeit: Thematisierung von Vaterschaft in aktuellen Printmedien. In: Bereswill, Mechthild; Scheiwe, Kirsten; Wolde, Anja (Hg.), *Vaterschaft im Wandel. Multidisziplinäre Analysen und Perspektiven aus geschlechtstheoretischer Sicht*. Weinheim, München: Juventa Verlag, 117-136
- Ballnik, Peter; Martinetz, Elisabeth; Garbani Ballnik, Ornella, 2005: *Lebenswelten Vater-Kind. Positive Väterlichkeit und männlichen Identität*. Wien: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Männerpolitische Grundsatzabteilung Sekt. V, Abt. 6
- Beck, Ulrich, 1986: *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag
- Beck, Ulrich (Hg.), 1997: *Kinder der Freiheit*. 2. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag
- Beck-Gernsheim, Elisabeth, 1980: *Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie*. Frankfurt am Main: Fischer-Taschenbuch Verlag
- Beck-Gernsheim, Elisabeth, 1998: *Was kommt nach der Familie? Einblicke in neue Lebensformen*. München: Beck Verlag
- Beck-Gernsheim, Elisabeth, 2010: *Was kommt nach der Familie. Alte Leitbilder und neue Lebensformen*. 3. überarbeitete Auflage. München: Beck Verlag
- Becker, Gary Stanley, 1993: *A Treatise on the Family*. Enlarged Edition. Cambridge: Harvard University Press
- Becker, Gary Stanley, 1998: *A Treatise on the Family*. 4. Auflage. Cambridge: Harvard University Press
- Beham, Martina; Haller, Max, 2005: *Work-Life-Balance - Wie bringen Österreichs Familien Beruf und Familie in Einklang?* In: Grausgruber, Alfred; Haller, Max; Schulz, Wolfgang (Hg.), *Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1996 bis 2004*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 401-430
- Belsky, Jay, 1984: The determinants of parenting: A process model. *Child Development*, 1984, Vol. 55 (1), 83-96
- Bereswill, Mechthild; Scheiwe, Kirsten; Wolde, Anja (Hg.), 2006: *Vaterschaft im Wandel. Multidisziplinäre Analysen und Perspektiven aus geschlechtstheoretischer Sicht*. Weinheim, München: Juventa Verlag, 19-36
- Bielby, William T.; Bielby, Denise D., 1989: *Family Ties. Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households*. *American Social Review*, 1989, Vol. 54, 776-789

- Blau, Peter Michael, 1964: Exchange and Power in Social Life. New York: Wiley
- Bruchhagen, Verena; Koall, Iris, 2008: Managing Diversity: Ein (kritisches) Konzept zur produktiven Nutzung sozialer Differenzen. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 2., erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 931-938
- Buber, Isabella; Schuster, Julia, 2010: Generation and Gender Survey: Familienentwicklung in Österreich. Forschungsbericht Nr. 33. Wien: Institut für Demographie, Österreichische Akademie der Wissenschaften
- Buchholz, Sandra; Hofäcker, Dirk; Kleine, Lydia; Limmer, Ruth; Rupp, Marina, 2007: Globalisierung und ihre Folgen für die Familie. Tagungsband zur gemeinsamen Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft Familie (AGF) und des Staatsinstituts für Familienforschung an der Universität Bamberg. Bamberg: Staatsinstitut für Familienforschung. http://www.ifb.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifb/materialien/mat_2007_3.pdf, 10.11.2010
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2008: Methodische Beschreibung und Fragebogen der deutschen Population Policy Acceptance Study (PPAS, 2003). Arbeitspapier. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, 2010: Familienförderung in Österreich und Kinderbetreuungsgeld. Wien: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
- Clason, Christine, 1995: Die Familie in Bedrängnis zwischen Politik und Ökonomie. In: Nauck, Bernhard; Nave-Herz, Rosemarie (Hg.), Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung. Rosemarie Nave-Herz zum 60. Geburtstag gewidmet. Neuwied: Luchterhand Verlag
- Cox, Taylor, 2001: Creating the Multicultural Organization. A strategy for capturing the power of diversity. San Francisco: Jossey Bass
- Connell, Raewyn; Müller, Ursula (Hg.), 2006: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften
- Cramer, Alfons, 1995: Familie: Muster mit sinkendem Wert. Formen des Zusammenlebens im gesellschaftlichen Wandel. In: Kneer, Georg; Kraemer, Klaus; Nassehi, Armin (Hg.), Soziologie. Zugänge zur Gesellschaft. Münster: Lit-Verlag, 3-30
- Cyprian, Gudrun, 2007: Väterforschung im deutschsprachigen Raum - ein Überblick über Methoden, Ergebnisse und offene Fragen. In: Mühling, Tanja; Rost, Harald (Hg.), Vaterschaft im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung. Opladen: Barbara Budrich Verlag, 23-48
- Dornhof, Dorothea, 2005: Postmoderne. In: Braun, Christina; Stephan, Inge (Hg.), Gender@Wissen. Ein Handbuch der Gender-Theorien. Köln-Weimar-Wien: Böhlau Verlag, 261-284
- Drinck, Barbara, 2005: Vatertheorien. Geschichte und Perspektive. Opladen: Barbara Budrich Verlag
- Ehnis, Patrick, 2009: Väter und Erziehungszeiten. Politische, kulturelle und subjektive Bedingungen für mehr Engagement in der Familie. Königstein: Helmer Verlag
- Eigner, Peter; Helige, Andrea, 1999: Österreichische Wirtschafts- und Sozialgeschichte. Wien: Brandstätter Verlag

- Faßhauer, Markus; Scambor, Elli, 2006: Strukturelle Rahmenbedingungen aktiver Vaterschaft. Fokus - Karenzregelungen und Teilzeit in Österreich. http://www.maennerberatung.at/docs/forschung_strukturelleRahmenbedingungenAktiverVaterschaft.pdf, 5.7.2010
- Ferguson, Kathy E., 1984: The feminist case against bureaucracy. Philadelphia: Temple University Press
- Fischer, Lorenz; Lück, Helmut, 2010: Allgemeine Arbeitszufriedenheit. In: Glöckner-Rist, Angelika (Hg.), Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. ZIS Version 14.00, Bonn: GESIS
- Fthenakis, Wassilios, 1999: Engagierte Vaterschaft. Die sanfte Revolution in der Familie. Opladen: Leske + Budrich Verlag
- Fuchs-Heinritz, Werner; Lautmann, Rüdiger; Rammstedt, Ottheim; Wienold, Hanns (Hg.), 2007: Lexikon zur Soziologie. 4., grundlegend überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften
- Gesterkamp, Thomas, 2007: Väter zwischen Laptop und Wickeltisch. In: Mühling, Tanja; Rost, Harald (Hg.), Vaterschaft im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung. Opladen: Barbara Budrich Verlag
- Gildemeister, Regine, 2008: Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Ruth; Kortendiek Beate (Hg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 2. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 137-145
- Gisser, Richard (Hg.), 2003: Population Policy Acceptance Survey 2001 (PPA II). Familie, Geschlechterverhältnis, Alter und Migration: Wissen, Einstellungen und Wünsche der Österreicherinnen und Österreicher. Tabellenband und Zusammenfassung ausgewählter Ergebnisse. Forschungsbericht Nr. 25. Wien: Institut für Demographie, Österreichische Akademie der Wissenschaften
- Goldberg, Christine, 1998: Familie in der Postmoderne. In: Preglau, Max; Richter, Rudolf (Hg.), Postmodernes Österreich? Konturen des Wandels in Wirtschaft, Gesellschaft, Politik und Kultur. Schriftenreihe des Zentrums für angewandte Politikforschung. Band 15. Wien: Signum Verlag, 239-266
- Grunow, Daniela, 2007: Wandel der Geschlechterrollen und Väterhandeln im Alltag. In: Mühling, Tanja; Rost, Harald: Vaterschaft im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung. Opladen: Barbara Budrich Verlag, 49-76
- Haller, Max, 2005: Auf dem Weg zur mündigen Gesellschaft? Österreich 1986 bis 2003. In: Grausgruber, Alfred; Haller, Max; Schulz, Wolfgang (Hg.), Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1996 bis 2004. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 33-74
- Hank, Karsten; Tölke, Angelika, 2005: Männer - Das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung: Untersuchungen zu Partnerschaft und Elternschaft bei Männern. In: Hank, Karsten; Tölke, Angelika (Hg.), Zeitschrift für Familienforschung. Sonderheft 4. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 7-17
- Hillmann, Karl Heinz, 1994: Wörterbuch der Soziologie. Stuttgart: Kröner Verlag

- Hofinger, Christoph; Enzenhofer, Edith, 2006: Mehr Beruf, weniger Familie? Zur Lage der berufstätigen Väter in Österreich. In: Werneck, Harald; Beham, Martina; Palz, Doris (Hg.): Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf. Gießen: Psychosozial-Verlag, 68-79
- Huthmacher, Christine (Hg.), 2008: Eltern unter Druck. Selbstverständnisse, Befindlichkeiten und Ergebnisse von Eltern in verschiedenen Lebenwelten; eine sozialwissenschaftliche Untersuchung von Sinus Socivision GmbH im Auftrag der Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. Stuttgart: Lucius & Lucius Verlag
- Hofäcker, Dirk, 2008: Väter im internationalen Vergleich. In: Mühling, Tanja; Rost, Harald (Hg.), Vaterschaft im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung. Opladen: Barbara Budrich Verlag, 161-204
- Horkheimer, Max, 1995: Traditionelle und kritische Theorie. Fünf Aufsätze. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag
- Hummer, Christian; Schulz, Wolfgang, 2005: Veränderungen in den Formen des Zusammenlebens und Wandel der Einstellungen zu Ehe und Familie. In: Grausgruber, Alfred; Haller, Max; Schulz, Wolfgang (Hg.), Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1996 bis 2004. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 343-366
- ISSP Research Group, 2002a: ISSP 2002 - International Social Survey Programme 2002. Family and Changing Gender Roles III. Questionnaire Austria. Köln: GESIS
- ISSP Research Group, 2002b: ISSP 2002 - International Social Survey Programme 2002. Family and Changing Gender Roles III. Questionnaire Germany. Köln: GESIS
- Jornitz, Kristiane; Lohr, Karin; Peinl, Iris, 2005: Organisations- und Geschlechtersoziologie. Theoretische Brücken und empirische Einsichten zur Einführung von Gender Mainstreaming in die Verwaltung. Rosa-Luxemburg-Stiftung. Manuskript Nr. 56. Berlin: Karl Dietz Verlag
- Kaufmann, Franz - Xaver, 1995: Zukunft der Familie im vereinten Deutschland. Gesellschaftliche und politische Bedingungen. München: Beck Verlag
- Kortendiek, Beate, 2008: Familie Mutterschaft und Vaterschaft zwischen Traditionalisierung und Modernisierung. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 2., erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 435-445
- Knijn, Trudie; Ostner, Ilona; Schmitt, Christoph, 2007: Männer und (ihre) Kinder. Einstellungen zur Elternschaft im Ländervergleich. In: Lange, Andreas; Lettke, Frank (Hg.), 2007: Generationen und Familien. Analysen - Konzepte - gesellschaftliche Spannungsfelder. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, 189-222
- Kränzl-Nagl, Renate; Lange, Andreas, 2010: Familie im Spiegel öffentlicher und privater Diskurse - Bausteine für familienrhetorische Betrachtungen. In: 5. Familienbericht 1999 - 2009. Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert. Band I. Wien: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend Abt II/6, 91-126
- Kränzl-Nagl, Renate; Lange, Andreas, 2010: Sozialer Wandel: Auswirkungen und Herausforderungen für Familie. In: 5. Familienbericht 1999 - 2009. Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert. Band I. Wien: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend Abt II/6. 127-166

- Kränzl-Nagl, Renate; Lange, Andreas; 2010: Familie unter veränderten temporalen Bedingungen: Herausforderungen und Chancen. In: 5. Familienbericht 1999 - 2009. Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert. Band I. Wien: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend Abt II/6. 167-224
- Kreimer, Margareta, 2002: Forschungsprojekt Work Changes Gender. Neuorientierung männlicher Lebensweisen, Neue Formen der Arbeit, Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter. Teil I. Väterkarenz. http://www.maennerberatung.at/docs/0603_wcg_vaeterkarenz.pdf, 5.7.2010
- Krell, Gertrude, 2008: Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor. In: Krell, Gertrude (Hg.), 2008: Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler, 63-80
- Kroll, Renate (Hg.), 2002: Metzlers Lexikon. Gender Studies Geschlechterforschung. Ansätze - Personen - Grundbegriffe. Stuttgart: J. B. Metzler Verlag
- Lange, Andreas; Lüscher, Kurt; 1996: Nach der „postmodernen Familie“. In: Buba, Hans Peter; Schneider, Norbert F. (Hg.), Familie. Zwischen gesellschaftlicher Prägung und individuellem Design. Opladen: Westdeutscher Verlag, 23-36
- Lehner, Erich; Matkovits, Susanne; Heger, Nora, 2010: Projektergebnisse Eltnerorientierte Personalpolitik mit Focus auf Väter in Niederösterreich. http://www.noee.gv.at/bilder/d47/zusammenf_EOP_web.pdf?18884, 17.4.2011
- Macha, Hildegard, 1999: Die Renaissance des Vaterbildes in der Pädagogik. In: Drinck, Barbara (Hg.), Vaterbilder. Eine interdisziplinäre und kulturübergreifende Studie zur Vaterrolle. Bonn: Bouvier Verlag, 11-36
- Matis, Herbert, 1987: Die Habsburgermonarchie (Cisleithanien) 1848 - 1918. In: Bachinger, Karl; Hamentsberger-Koller, Hildegard; Matis, Herbert, Grundriss der österreichischen Sozial- und Wirtschaftsgeschichte. Wien: ÖBV-Klett-Cotta Verlag
- Matzner, Michael, 1998: Vaterschaft heute: Klischees und soziale Wirklichkeit. Frankfurt am Main: Campus Verlag
- May, Michael, 2010: Hegemoniale Männlichkeit. In: Böllert, Karin (Hg.), Frauenpolitik in Familienhand. Neue Verhältnisse in Konkurrenz, Autonomie oder Kooperation, 129-156
- Meuser, Michael, 2007: Herausforderungen. Männlichkeit im Wandel der Geschlechterverhältnisse. Köln: Rüdiger Köppe Verlag
- Mieth, Dietmar, 1988: Mütterliches und väterliches Verhalten. In: Lissner, Anneliese; Sussmuth, Rita; Walter, Karin, Frauenlexikon. Traditionen - Fakten - Perspektiven. Freiburg: Herder Verlag
- Mitscherlich, Alexander, 1963: Auf dem Weg zur vaterlosen Gesellschaft. Ideen zur Sozialpsychologie. München: Piper Verlag
- Mitscherlich, Alexander, 1971: Auf dem Weg zur vaterlosen Gesellschaft. Ideen zur Sozialpsychologie. München: Piper Verlag
- Mitterauer, Michael, 1980: Vom Patriarchat zur Partnerschaft. Zum Strukturwandel der Familie. München: Beck Verlag

- Mitterauer, Michael, 1991: Die Familie als historische Sozialform. In: Mitterauer, Michael; Sieder, Reinhard, Vom Patriarchat zur Partnerschaft. Zum Strukturwandel der Familie. 4. Auflage. München: Beck Verlag, 21-71
- Mitterauer, Michael, 1989: Entwicklungstrends in der europäischen Neuzeit. In: Nave-Herz, Rosemarie; Marfka, Manfred (Hg.), Handbuch der Familien- und Jugendforschung. Band 1: Familienforschung. Neuwied und Frankfurt am Main: Luchterhand Verlag, 179-194
- Mitterauer, Michael, 1997: Das moderne Kind hat zwei Kinderzimmer und acht Großeltern. Die Entwicklung in Europa. In: Mitterauer, Michael; Ortmayr, Norbert (Hg.), Familie im 20. Jahrhundert. Traditionen, Probleme, Perspektiven. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel Verlag, 13-52
- Mottl, Ingeborg, 2010: Familienrecht - Ausgangslage und Neuerungen. In: Filler, Ewald (Hg.), 5. Familienbericht 1999 - 2009. Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert. Band II. Wien: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend Abt II/6, 5-90
- Mühling, Tanje; Rost, Harald, 2007: Vaterschaft im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung. Opladen: Barbara Budrich Verlag
- Mühling, Tanje; Rupp, Martina, 2008: Familie. In: Baur, Nina; Korte, Hermann, Löw, Martina (Hg.), Handbuch Soziologie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 77-95
- Münz, Reiner; Reiterer, Albert F., 2010: Familienpolitik in Österreich und Europa. In: Filler, Ewald (Hg.), 5. Familienbericht 1999 - 2009. Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert. Band I. Wien: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend Abt II/6, 817-862
- Nave-Herz, Rosemarie, 2002: Familie heute. Wandel der Familienstrukturen und Folgen für die Erziehung. 2., überarb. u. erg. Aufl. Darmstadt: Primus-Verlag
- Nave-Herz, Rosemarie, 2006: Ehe- und Familiensoziologie eine Einführung in Geschichte, theoretische Ansätze und empirische Befunde. 2. Aufl. Weinheim: Juventa Verlag
- Oesterdiekhoff, Georg W. (Hg.), 2001: Lexikon der soziologischen Werke. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Oberndorfer, Rotraut; Rost, Harald, 2002: Auf der Suche nach den neuen Vätern. Familien mit nichttraditioneller Verteilung von Erwerbs und Familienarbeit. Ifb - Forschungsbericht Nr. 5. Bamberg: Staatsinstitut für Familienforschung.
http://www.ifb.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifb/forschungsberichte/fb_05.pdf
 10.11.2010
- Parsons, Talcott, 1986: Akteur, Situation und normative Muster. Ein Essay zur Theorie sozialen Handelns. 1. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag
- Peuckert, Rüdiger, 1999: Familienformen im sozialen Wandel. 3. Auflage. Opladen: Leske + Budrich Verlag
- Pilgrim, Volker Elias, 1983: Manifest für den freien Mann. Teil 1: 1977 und Teil 2: 1983. Original Ausgabe. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Verlag
- Plötz, Kirsten, 2006: „Heimkehrer“, die „natürliche Ordnung“ und „vollständige Familien“. Väter in der bundesdeutschen Nachkriegszeit. In: Bereswill, Mechthild; Scheiwe, Kirsten; Wolde, Anja (Hg.), Vaterschaft im Wandel. Multidisziplinäre Analysen und Perspektiven aus geschlechtstheoretischer Sicht. Weinheim, München: Juventa Verlag, 37-56

- Preglau, Max, 2007: Postmoderne Soziologie. In: Morel, Julius, Soziologische Theorie - Abriss der Ansätze ihrer Hauptvertreter. 8., überarb. Aufl., München, Wien: Oldenbourg Verlag
- Riehl, W.H., 1855: Die Familie
- Robert, Ulla, 2005: Starke Mütter - ferne Väter. Über Kriegs- und Nachkriegskindheit einer Töchtergeneration. Gießen: Psychosozialer Verlag
- Rosenbaum, Heidi, 1974: Familie und Gesellschaftsstruktur. Materialien zu den sozioökonomischen Bedingungen von Familienformen. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag
- Rost, Harald; Schneider, Norbert, 1995: Differentielle Elternschaft - Auswirkungen der ersten Geburt für Männer und Frauen. In: Nauck, Bernhard; Onnen-Isemann, Christina (Hg.), Brennpunkte aktueller Familienforschung. Familie als Generationen- und Geschlechterbeziehung im Lebensverlauf. Festschrift für Rosemarie Nave-Herz zum 60. Geburtstag. Neuwied: Luchterhand Verlag, 177-194
- Scambor, Elli, 2007: Gender Analysen in Organisationen - Fokus aktive Vaterschaft. http://www.karenzundkarriere.at/downloads/Genderanalyse_Organ.pdf, 12.7.2010
- Scambor, Elli; Neumayer, Andreas, 2006: Männer in Karenz. Eine exemplarische Darstellung qualitativer Analyseergebnisse. <http://www.karenzundkarriere.at/downloads/analyse%20produkt.pdf>, 12.7.2010
- Scheiwe, Kirsten, 2006: Vaterbilder im Recht seit 1900. Über die Demontage väterlicher Vorrechte, Gleichberechtigung, Gleichstellung nichtehelicher Kinder, alte und neue Ungleichheiten. In: Bereswill, Mechthild; Scheiwe, Kirsten; Wolde, Anja (Hg.), Vaterschaft im Wandel. Multidisziplinäre Analysen und Perspektiven aus geschlechtstheoretischer Sicht. Weinheim, München: Juventa Verlag, 37-56
- Scholl, Armin, 2009: Die Befragung. Sozialwissenschaftliche Methode und kommunikationswissenschaftliche Anwendung. 2. Auflage. Konstanz: UVK Verlag
- Statistik Austria, 2011: www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/index.html; www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/familien/ 13.4.2011
- Tazi-Preve, Irene, 2004: Vaterschaft im Wandel? Eine Bestandsaufnahme von Verhalten und Einstellung von Vätern. In: Brigitte, Cizek (Hg.), Familienforschung in Österreich. Markierungen - Ergebnisse - Perspektiven. Schriftenreihe des Österreichischen Institutes für Familienforschung, 2004, Heft 12, 109-129
- Treibel, Annette, 2000: Einführung in soziologische Theorien der Gegenwart. 5., aktualis. u. verb. Aufl. Opladen: Leske + Budrich Verlag
- Walter, Heinz, 2002: Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie. Gießen: Psychosozialer Verlag
- Walter, Heinz; Wenger-Schittenhelm, Helge, 2002: Das Konstanzer Väterinstrument. Ein Fragebogen zu erlebter Vaterschaft. In: Walter, Heinz, Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie. Gießen: Psychosozialer Verlag
- Werneck, Harald, 1998: Übergang zur Vaterschaft. Auf der Suche nach den „Neuen Vätern“. Wien: Springer Verlag

- West, Candace; Zimmermann, Don H., 1987: Doing Gender. Gender & Society, 1987, Vol 1 (2), 125-151
- Wilkinson, Helen, 1997: Kinder der Freiheit. Entsteht eine neue Ethik individueller Verantwortung? In: Beck, Ulrich (Hg.), Kinder der Freiheit. 2. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, 85-123
- Willekens, Harry, 2006: Vaterschaft als Institution. In: Bereswill, Mechthild; Scheiwe, Kirsten; Wolde, Anja (Hg.), Vaterschaft im Wandel. Multidisziplinäre Analysen und Perspektiven aus geschlechtstheoretischer Sicht. Weinheim, München: Juventa Verlag, 19-36
- Wilz, Sylvia Marlene, 2002: Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen. Opladen: Leske + Budrich Verlag
- Wilz, Sylvia, 2004: Geschlechterdifferenzierung von und in Organisationen.
http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/soziologie/lgwilz/gdiff_org_04_pdf.pdf,
 29.7.2010
- Wilz, Sylvia, 2008: Organisation: Die Debatte um „Gendered Organisations“. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 505-511
- Wolfram, Herwig, 1995: Österreichische Geschichte. Ökonomie und Politik österreichischer Wirtschaftsgeschichte vom Mittelalter bis zur Gegenwart. Wien: Ueberreuter Verlag

Lebenslauf

Angaben zur Person

Nachname(n) / Vorname(n) **Goraczek Malgorzata Zofia**

Kontakt zofia@gmx.at

Geburtsdatum 25. Juni 1980

Schul- und Berufsbildung

2004 - 2011 Diplomstudium Soziologie (sozial-/wirtschaftsw.Stud.) (Universität Wien)

2000 - 2004 Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft (Universität Wien)

1996 - 2000 Musisch-Pädagogisches Oberstufenrealgymnasium Oberschützen

1992 - 1996 Hauptschule Grosspetersdorf

1989 - 1992 Volksschule Grosspetersdorf

1987 - 1989 Grundschule Nr. 101 Wroclaw

Berufserfahrung

Februar 2011 - Juni 2011 Praktikum, freie Mitarbeiterin beim Forschungsinstitut abif - Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung (Datenverarbeitung, Erstellung von Evaluationsberichten)

Oktober 2008 - Februar 2010 Softwaretesterin bei openForce (Durchführung und Erstellung von Tests, Dokumentation des Testprozesses, Erstellung von Reports)

Januar 2007 - Mai 2007 Praktikum in der Albertina (Event Marketing und Management - Organisation und Durchführung von Veranstaltungen, Administration)

Januar 2006 - August 2006 Praktikum in der Kunsthalle Exnergasse (Presse, Ausstellungsorganisation, Administration)

September 2001 Praktikum bei der OMV Aktiengesellschaft (Exportabwicklung, Administration)