



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Familientypen und mütterliches Gatekeeping

Der Einfluss der Erwerbstätigkeit der Eltern auf die
Aufgabenverteilung in Haushalt und Kindererziehung

Verfasserin

Marianna Jartó

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, 2015

Studienkennzahl: A 298

Studienrichtung: Diplomstudium Psychologie

Betreuerin / Betreuer: Univ.-Prof. DDr. Lieselotte Ahnert

Danksagung

Für die Begleitung und Unterstützung in der Abschlussphase meines Studiums, aber auch in der gesamten Laufzeit, möchte ich hier die Gelegenheit nutzen mich bei den Personen zu bedanken, die mir das Verfassen dieser Arbeit ermöglicht und erleichtert haben.

Zuerst möchte ich mich bei Frau Prof. DDr. Lieselotte Ahnert für die Möglichkeit bedanken, dass ich im Rahmen des CENOF Projektes meine Diplomarbeit in einem Forschungsgebiet schreiben konnte, das meinem persönlichen Interesse entspricht. Außerdem möchte ich ihre professionelle Arbeitsweise und Unterstützung hervorheben, die im Arbeitsprozess sehr hilfreich waren. Den DissertantInnen des Arbeitsbereiches, Nina Ruiz, Bernhard Piskernik, Barbara Supper und Andrea Witting möchte ich für ihre ausdauernde methodische und motivationale Unterstützung meinen Dank aussprechen. VIELEN DANK!

Weiters möchte ich meinen Eltern und Großeltern für ihre jahrelange finanzielle Unterstützung danken, ohne die mein Studium in der Form nicht möglich gewesen wäre. Ihr konstantes und regelmäßiges Evaluieren meines aktuellen Studienfortschrittes und ihre fordernden Worte waren ein bedeutender Beitrag zu meinem Vorankommen. KÖSZÖNÖM SZÉPEN!

Meinem Bruder Stefan und allen Freunden und Freundinnen, die mich während meiner Studienzeit begleitet haben, möchte ich für die bunte und ereignisreiche Zeit und die viele gemeinsamen Bibliothekbesuche danken. Bernhard und Reinhilde Moser haben mir den Einstieg ins Studium erheblich erleichtert und waren mir große Vorbilder im Genießen der Studienzeit. Danke, Puppi, auch für deine langjährigen fachlichen Inputs und zum Schluss die Unterstützung beim Schreib-Prozess! Cornelia Buchleitner möchte ich fürs „da sein“ als beste Freundin auch in schwierigen Phasen danken, Dieter Nicka fürs viele Korrekturlesen und die oftmals sehr erheiternden Momente, Antonia Wagner für die viele gemeinsam Lernzeit und Sebastian G. Berki für die ausdauernde emotionale Unterstützung vor allem in der Abschluss-Phase meines Studiums. Mein besonderer Dank gilt Mag. Hermann Pichler, und seiner Fähigkeit Knoten zu lösen. DANKE FÜR EURE UNTERSTÜTZUNG!

Besonders danken möchte ich auch meinen StudienkollegInnen, mit denen ich die Daten gemeinsam im Team erheben konnte und die zum Teil zu guten Freunden/innen geworden sind. Danke Lena Fischer, Christine Dikovits, Laura Albus, Verena Hohengasser, Stefanie Trost, Stephanie Walter, Aleksandra Kienzl, Katrin Loitfellner, Markus Bauer, Barbara Martinuzzi, Sonja Lambert, Stefanie Solbrig und Petra Neumayer für die Möglichkeit des Austausches und die vielen, wunderschönen Erlebnisse mit euch. Außerdem möchte ich mich bei allen ProjektmitarbeiterInnen, Sandra Müllner, Manuel Prenner, Dipl.-Psych. Tina Eckstein-Madry, Dana Kasnyovszki und Christian Dingemann fürs Zuhören und gut zureden in der letzten Zeit bedanken. DANKE FÜR DIE TOLLE ZUSAMMENARBEIT MIT EUCH!

Ganz besonders möchte ich mich bei allen Familien bedanken, die uns tatkräftig unterstützt und sich die Zeit für die Teilnahme an dem Projekt genommen haben. Ohne sie wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen. DANKE!

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	1
2.	Theoretischer Hintergrund	3
2.1.	Rollen von Müttern und Vätern	3
2.2.	Familiientypen.....	5
2.2.1	Dual-Earner Familien.....	9
2.2.2	Dual-Career Familien.....	10
2.2.3	Single-income Familien	11
2.2.4	Möglichkeiten der Zuordnung zu den Familiientypen	13
2.3.	Mütterliches Gatekeeping	14
2.3.1	Gatekeeping im Kontext elterlicher Berufstätigkeit.....	16
3.	Zusammenfassung und Forschungsfragen	19
4.	Untersuchung und Methodik.....	23
4.1.	Beschreibung der Studie	23
4.2.	Durchführung der Studie.....	24
4.3.	Erhebungsmethoden.....	25
4.3.1.	DEC-Fragebogen.....	25
4.3.2	Selbstzuordnung.....	25
4.3.3	Sozialanamnese	25
4.3.4	Gatekeeping-Fragebogen	26
4.4.	Stichprobe	27
4.1.	Auswertungsverfahren	29
5.	Auswertung und Ergebnisse.....	31
5.1.	Forschungsfrage 1 – Familiientypen	31
5.2.	Forschungsfrage 2 – Familiientypen und Selbstzuordnung	36
5.3.	Forschungsfrage 3 – Familiientypen und Außenkriterien	37
5.4.	Forschungsfrage 4 – Familiientypen und Gatekeeping.....	40

6. Diskussion.....	43
7. Literaturverzeichnis.....	48
8. Abbildungsverzeichnis.....	53
9. Tabellenverzeichnis.....	55
10. ANHANG	II
A. Zusammenfassung.....	I
B. Abstract	II
C. Ergebnisse – Tabellen	III
D. Sozialanamnese – Datenblatt	VII
E. DEC-Fragebogen Selsbtzuordnung.....	VIII
F. Gatekeeping-Fragebogen	IX
G. Lebenslauf.....	X

1. Einleitung

Durch die höhere Qualifizierung und Berufstätigkeit der Frau und der vermehrten Notwendigkeit zweier Einkommen in Familien ergeben sich variablere Rollenverteilungen als noch vor einigen Jahren. Es zeigt sich eine Entwicklung hin zu egalitären Rollenbildern und weg von konträren Rollen zwischen Mann und Frau, wie es im klassischen Familienmodell, in dem die Frau für Haushalt und Kinder und der Mann für der Broterwerb zuständig ist, der Fall war (Beaujot, 2002; Falkenberg & Monachello, 1990; Raley, Mattingly, & Bianchi, 2006). Durch die individuelle Aushandlung von Erwerbstätigkeit und Hausarbeit in den Familien entstehen neue und flexiblere Modelle. So gibt es beispielsweise Familien in denen beide Elternteile Interessen an einer Karriere verfolgen und Erwerbsarbeit und Kindererziehung egalitär zwischen einander aufteilen. In anderen Familien sind die Rollen eindeutiger zugewiesen und die Zuständigkeiten z.B. für den Erwerb finanzieller Mittel oder die Kindererziehung konkret aufgeteilt. Bei anderen Paaren mit Kindern wiederum ist eine solche Aufteilung aufgrund der finanziellen Situation nicht möglich, und die Berufstätigkeit beider Elternteile ist weniger auf die Motive und Interessen als auf die Notwendigkeit zweier Einkommen zurück zu führen (Duxbury, Lyons, & Higgins, 2007). Bisherige Forschungsergebnisse geben Grund zur Annahme, dass diese verschiedenen Modelle, die sich eben durch die zugrundeliegenden Motive und Interessen (subjektive Faktoren), aber auch durch wirtschaftliche Gegebenheiten (objektive Faktoren) ergeben, Auswirkungen auf die innerfamiliäre Situation und das Befinden der einzelnen Familienmitglieder haben (Crouter & Manke, 1997; Helms, Walls, Crouter, & McHale, 2010). Faktoren, wie eine mögliche Rollenüberlastung, Stress, das Wohlbefinden der Eltern oder die Qualität der gemeinsamen Erziehung sind Faktoren, die eine beachtliche Rolle für die Beziehungen zwischen Vater, Mutter und Kind spielen und Einfluss auf die Entwicklung des Kindes, vor allem im Kleinkindalter, nehmen (vgl. Ahnert, 2010; Feinberg, 2003; Hart, 2006; Schoppe, Mangelsdorf, & Frosch, 2001). Die unterschiedlichen Familientypen sollten daher in entwicklungs- und familienpsychologischen Fragestellungen unbedingt Beachtung finden.

Einige Forschungsrichtungen beschäftigen sich mit der Konzeptualisierung theoretischer Familientypen, und betonen stetig die Wichtigkeit des Einbezuges dieser strukturellen Unterschiede in Familien. Die Umsetzung in empirischen Forschungsarbeiten passiert jedoch äußerst selten (Duxbury et al., 2007; Falkenberg & Monachello, 1990). Es fehlt an ökonomischen Erhebungsmethoden zur Erfassung der subjektiven Faktoren, daher werden überwiegend objektive Faktoren, wie die Arbeitsstunden, das Einkommen oder die berufliche Position der Eltern zur Differenzierung herangezogen. Ein Ziel der vorliegenden Forschungsarbeit ist es, genau an diesem Problem anzuknüpfen und einen Fragebogen zur Erfassung von Familientypen zu konzipieren, der sowohl subjektive als auch objektive Faktoren miteinbezieht und eine schnelle Zuordnung zu den

Familiientypen möglich macht. Die Erziehungspartnerschaft, also der gemeinsame Umgang von Vater und Mutter mit Haushalt und Erziehungsaufgaben, und das in dem Zusammenhang entstandene Konstrukt des *mütterlichen Gatekeepings* soll in der vorliegenden Forschungsarbeit besonderen Eingang finden und mit der Erwerbstätigkeit der Eltern in Form der verschiedenen Familiientypen in Zusammenhang gebracht werden.

Im Folgenden soll zuerst ein Überblick über die Forschungslage gegeben werden. Danach wird die Untersuchung, die im Rahmen des CENOF-Projekts durchgeführt wurde, dargestellt und auf die Ergebnisse eingegangen. Zum Schluss werden die Ergebnisse interpretiert, diskutiert und Ausblick auf neue, offengebliebene Forschungsthemen gegeben.

2. Theoretischer Hintergrund

Eine theoretische Grundlegung im folgenden Kapitel soll einen Einblick in die psychologischen Konzepte und Erklärungsmodelle für das Zusammenspiel von Beruf und Kindererziehung bieten und den aktuellen Forschungsstand zum Thema nachvollziehbar erläutern. Einleitend bietet der theoretische Hintergrund zur Rollenidentifikation von Vätern und Müttern und ihr Umgang mit den Rollen als erwerbstätige Person (*breadwinning*) und Person mit Erziehungsaufgaben (*caregiving*) den Rahmen für die beiden darauf folgenden Konstrukte – den Familientypen und dem mütterlichen gatekeeping. Die Aushandlung der Erwerbstätigkeit (*breadwinnig*), soll anlehnend an verschiedene Familientypen näher erläutert werden. Auf die Aufteilung spezifischer Erziehungs- und Haushaltsaufgaben (*caregiving*) und das mütterliche gatekeeping wird im Anschluss eingegangen

2.1. Rollen von Müttern und Vätern

In Forschungen, die sich mit der Beteiligung von Vätern und Müttern an familiären Aufgaben beschäftigen, wird oftmals die „*identity theory*“ von Stryker (1968) als Erklärungsmodell herangezogen (Fox & Bruce, 2001; Maurer, Pleck, & Rane, 2001; McBride et al., 2005). Der Theorie nach haben Personen verschiedene Rollen in ihrem Leben (*berufstätige/r Frau/Mann, PartnerIn, Elternteil,...*), die ihnen unterschiedlich wichtig sind und mit denen sie sich unterschiedlich stark identifizieren. Je wichtiger einer Person eine bestimmte Rolle ist, desto mehr Verhalten wird sie diesbezüglich zeigen (Adamson, 2010; Stryker & Burke, 2000). Die Annahme, dass die Identifikation mit einer Rolle das Verhalten einer Person beeinflusst, konnte weitgehend empirisch bestätigt werden (Fox & Bruce, 2001; Maurer et al., 2001; McBride et al., 2005). Maurer und Pleck (2006) heben zwei für Eltern besonders bedeutende Rollen hervor, nämlich die als Eltern mit Erziehungsaufgaben (*caregiving*) und die als Eltern im Arbeitsleben bzw. mit finanziellen Verpflichtungen (*breadwinnig*) der Familie gegenüber. Je mehr sich eine Mutter bzw. ein Vater beispielsweise mit der *caregiving* Rolle identifiziert, desto mehr Aufgaben und Verantwortung übernimmt sie bzw. er in der Kindererziehung (Maurer et al., 2001; McBride et al., 2005). Personen verknüpfen unterschiedliche Vorstellungen und Verhaltensweisen mit den Rollen, welche durch verschiedene Faktoren beeinflusst werden (Stryker & Burke, 2000). Adamson (2010) postuliert in seinem Modell, aufbauend auf der Identity Theory, dass unter anderem auch gesellschaftliche Erwartungen auf die Identitätsbildung einwirken. Da sich diese gesellschaftlichen Erwartungen hinsichtlich des Geschlechts einer Person unterscheiden, wird angenommen, dass Väter und Mütter unterschiedlich Rollenidentifikationen an den Tag legen. Trotz sich im Wandel befindlicher Rollenbilder und der steigenden Beteiligung der Väter an der Kindererziehung sehen sich Väter weiterhin hauptverantwortlich für den Broterwerb der Familie und Frauen für die Organisation des Haushaltes (Beaujot, 2002; Helfferich, Klindworth & Wunderlich, 2005).

Personen streben danach, Verhaltensweisen entsprechend ihrer Rollenidentifikation zu zeigen. Auf die Rollenidentifikation und die Umsetzung der dazu passenden Verhaltensweisen wirken jedoch mehrere Faktoren (Stryker & Burke, 2000). Maurer und Pleck (2006) betonen einerseits den Einfluss des Partners/der Partnerin auf die Umsetzung des Verhaltens, andererseits das Einwirken von Paaren und Familien im Bekannten und Verwandtenkreis. In der Arbeit von Falkenberg & Monachello (1990) wird der Einfluss von Umgebungsfaktoren mit einbezogen, die eine Umsetzung entweder möglich machen oder verhindern bzw. erschweren. Diese Einflussfaktoren sollen im Folgenden näher erläutert werden.

In Partnerschaften bzw. Familien existieren zwei Rollenvorstellungen, die des Mannes und die der Frau. Diese können entweder kongruent oder inkongruent sein. Hat eine Frau beispielsweise sehr egalitäre Rollenvorstellungen von Mann und Frau und ist der Meinung, dass beide gleich für den Broterwerb und die Kinderversorgung zuständig sind, entsteht eine Inkongruenz, wenn der Vater traditionelle Rollenvorstellungen hat und der Frau die Hauptverantwortung für die Kindererziehung zuschreibt (Adamson, 2010; Stryker & Burke, 2000). Cast (2003) bestätigt in seiner Studie die Annahme von Stryker und Burke (2000) dass eine solche Inkongruenz Unzufriedenheit in der Partnerschaft mit sich bringt. Paare streben nach einer Kongruenz zwischen den eigenen Vorstellungen und denen des Partners/der Partnerin. Dadurch besteht die Möglichkeit, dass ein Elternteil sein Verhalten und/oder seine Einstellungen ändert. Demnach ist zwischen Elternteilen eine Aushandlung der Rollenverteilung nötig (Adamson, 2010). Maurer et al. (2001) nennen die Vorstellungen des Gegenübers „partners reflected-appraisals“ und erwähnen als einen weiteren Einflussfaktor das „percieved reflected appraisals“, welches die Vorstellungen einer Person über die Einstellungen der anderen Person meint. In mehreren ihrer Studien konnten sie zeigen, dass die Beteiligung des Vaters an der Kindererziehung stark davon abhängt, wie er meint, dass die Frau die Rolle des Vaters sieht (Maurer & Pleck, 2006; Maurer et al., 2001). In einer Erweiterung ihrer Theorie zeigen Maurer und Pleck (2006), dass auch Familien im Verwandten- und Bekanntenkreis Verhalten und Identifikation beeinflussen, indem die anderen Eltern als Modelle dienen. Auch dahingehend streben Personen eine Kongruenz an. Verhält sich ein Vater oder eine Mutter anders als die sie umgebenden Familien, erfordert es viel Durchhaltevermögen, dem Stand zu halten, oder Einstellungen und Verhalten werden geändert. Andere ForscherInnen betonen die Möglichkeit, dass auch Umgebungsfaktoren auf eine Umsetzung der gewünschten Verhaltensweisen wirken und diese entweder verhindern oder möglich machen. Demnach wird beispielsweise in Familien, in denen die finanzielle Lage eine Berufstätigkeit beider Elternteile erfordert, das Nachgehen der *caregiving* Rolle erschwert (Adamson, 2010; Falkenberg & Monachello, 1990).

Die Rollenidentifikation und die Umsetzung dazu passender Verhaltensweisen werden also multidimensional beeinflusst. Da Personen nach Kongruenz streben und Stress und Unbehagen bei Inkongruenz erleben, unterliegen die Identifikation und das Verhalten einem ständigen Anpassungs- und Veränderungsprozess. Die Bedeutung und Wichtigkeit der Rollen können sich im Laufe der Zeit ändern (Adamson, 2010; Stryker & Burke, 2000). Ein neuer Job oder die Geburt eines Kindes beispielsweise können Prioritäten zeitweise oder auch länger andauernd verschieben lassen (Rapoport & Rapoport, 1969).

Durch die Umsetzung von Verhaltensweisen, die einer Rolle entsprechen, passiert eine Aktivierung mehrerer Rollen, die empirischen Befunden nach viele positive Auswirkungen auf eine Person hat (vgl. Schreyögg, 2008). So meinen einige Väter und Mütter gerne einer Rollenvielfalt gegenüber zu stehen. Frauen berichten von mehr Unabhängigkeit und Gleichheit dem Mann gegenüber und von einer erhöhten Selbstachtung (Rapoport & Rapoport, 1976). Auch Väter erwähnen vermehrt, Freude an der aktiven Beteiligung in der Kindererziehung zu erleben und wollen nicht mehr nur Brotverdiener sein (vgl. Lamb, 2000). Die Aktivierung mehrerer Rollen gleichzeitig birgt aber auch die Gefahr einer Rollenüberlastung in sich. Nimmt eine Rolle oder mehrere Rollen mehr Zeit und Energie in Anspruch als vorhanden ist, hat das psychische Belastungen und Überlastung zur Folge. Aufgaben anderer Rollen können dadurch nicht mehr adäquat nachgegangen werden, was zu inneren Konflikten, Stress und Unzufriedenheit führen kann (Crouter & Manke, 1997). Einige Forschungsarbeiten zeigen, dass zwar sowohl Väter und Mütter von einer Rollenüberlastung betroffen sind, Mütter berichten jedoch teilweise von einer stärkeren als Väter (Crouter & Manke, 1997; Helms et al., 2010). Da sich die Beteiligungsbereiche der Eltern unterscheiden, werden Unterschiede in der Rollenüberlastung zwischen Vätern und Müttern angenommen. Der Vater beteiligt sich heutzutage mehr in der direkten Interaktion und im Spiel mit dem Kind oder führt vermehrt alltägliche Erledigungen und Versorgungsaufgaben durch. Die Frau übernimmt hingegen überwiegend die Haupt-Organisation und Verantwortung für Haushalt und Kindererziehung. Eine differenzierte Betrachtung der Beteiligungsformen ist demnach sinnvoll und weitverbreitet (Bartley, Blanton, & Gilliard, 2005; Lamb, 2000).

2.2. Familientypen

Der Begriff Familientypen meint in der Forschung Verschiedenes. Neben verschiedenen Familien-Konstellationen, wie AlleinerzieherInnen, Patchwork-Familien uvm. werden bei zusammenlebenden oder verheirateten Paaren mit oder ohne Kinder Familientypen betreffend der Erwerbstätigkeit von Mann und Frau unterschieden. In vorliegender Arbeit bezieht sich der Begriff Familientypen auf Letzteres, also verschiedene Formen der Berufstätigkeit, insbesondere bei Paaren mit Kindern. In der Forschung findet man eine Vielzahl an Typen, die je nach Forschungsinteresse anhand verschiedener

Faktoren unterschieden werden (*Arbeitsstunden, Ausbildung, berufliche Position, Einkommen, Einstellung der Eltern uvm.*) (Hughes, 2013). Da auch die verwendeten Begriffe stark variieren, wird einleitend eine Definition für die in der vorliegenden Arbeit verwendeten Begriffe gegeben.

Eine weit verbreitete Unterscheidung, die auch in der psychologischen Familienforschung großen Anklang findet, ist die in Ein- und Zwei-Einkommen Familien. Gemeint sind damit Familien, in denen nur ein Elternteil (meist der Mann) berufstätig ist versus Familien, in denen beide ein Einkommen erwirtschaften. Viele Forschungsarbeiten verwenden diese Unterscheidung als Auswahlkriterium der Stichprobe, da diese Familien unterschiedlichen Anforderungen gegenüber stehen, und die Unterschiede dadurch konstant gehalten werden können (Hughes, 2013).

Durch den Anstieg von Familien, in denen beide Elternteile berufstätig sind, differenzieren Rapoport und Rapoport diese erstmals hinsichtlich der Qualität und Motivation der Berufstätigkeit. So begründen sie 1969 den Begriff der *dual-career* Familien, in denen beide Elternteile eine Karriere verfolgen. Die ForscherInnen erwarten durch die berufliche Positionierung der Frau eine Vermehrung von Familien, die der Herausforderung gegenüberstehen, zwei Karrieren und Kindererziehung zu vereinbaren. Um eine sich im Wandel befindende Gesellschaft auf diesen Familientyp vorzubereiten, setzen sie sich zum Ziel Gegebenheiten und Faktoren zu erforschen, die diese Form ermöglichen bzw. erleichtern, und gleichzeitig auch, welchen Problembereichen diese gegenüberstehen. Seit dem Erwähnen dieser Unterscheidung genießen *dual-career* Familien, vor allem in der qualitativen Forschung, große Aufmerksamkeit. (Rapoport & Rapoport, 1976) definieren Karriere wie folgt:

“Career” is something used to indicate any sequence of job, but in this more precise meaning it designates those types of job sequences that require a high degree of commitment and that have a continuous developmental character. Many careers take form in the making rather than as a planned sequence or part of an organizational structure; they are apparent only retrospectively. And many non-career jobs may be performed with a high degree of commitment, though with little personal development or advancement in pay or status. However, barring situations of alienation, which may developed in any work context (the board doctor, lawyer or professor who performs minimally), careers have an intrinsically demanding character. (S. 9)

Die separate Betrachtung der *dual-career* Familien und der undifferenzierte Umgang mit *dual-income* Familien wird weitgehend kritisiert. Häufig passiert eine Übertragung der Ergebnisse aus *dual-career* Familien auf *dual-earner* Familien, in denen beide Elternteile einen *earner-job* nach der Definition von Rapoport und Rapoport (1976) haben und hauptsächlich aufgrund der Notwendigkeit eines zweiten Einkommens arbeiten gehen. Falkenberg und Monachello (1990) ergründen zahlreiche Unterschiede zwischen diesen Familientypen, besonders in Hinblick auf zwei Problembereiche, die

bei der Erforschung von *dual-career* Familien neben anderen wiederholt beschrieben werden, nämlich der Rollenüberlastung (*role-overload*) und Problemen bezüglich der Identität (*identity issues*). Dual-earner Familien sind in der Gesellschaft viel häufiger vertreten als *dual-career* Familien und sollten daher unbedingt als eigenständiger Familientyp Eingang in die Forschung erhalten (Duxbury et al., 2007; Falkenberg & Monachello, 1990; Pendleton, Poloma, & Garland, 1980). Duxbury et al. (2007) stellen in ihrer theoretischen Konzeptualisierung den *dual-earner* und *dual-career* Familien den *new-traditional* Familientyp gegenüber, der mit den *single-income* Familien vergleichbar ist, aber aufgrund der steigenden Berufstätigkeit der Frau differenziert betrachtet werden soll, als nur in Bezug auf die Arbeitsstunden der Frau. Als einen weiteren Familientyp beschreiben Duxbury et al. (2007) die *status-reversal* Familien, in denen die Berufstätigkeit der Frau mehr Bedeutung hat als die des Mannes und der Mann mehr Verantwortung in Haushalt und Kindererziehung übernimmt. In vorliegender Arbeit wird auf diesen Familientyp nicht näher eingegangen, da dieser bis dato noch sehr selten vorkommt und somit die Vergleichbarkeit mit anderen Typen schwer möglich ist. Vergleichbar mit den *dual-career* Familien in den 60er Jahren wird die zukünftige Erforschung dieser Familien für die fortlaufenden gesellschaftlichen Veränderungen interessant sein.

Neben diesen theoretischen Konstrukten gibt es nur wenige Forschungsarbeiten, die sich mit der empirischen Erhebung von Familientypen befassen. Folgend sollen zwei Forschungsarbeiten, die sich dies zum Ziel gesetzt haben und dessen Typisierung den theoretischen Konstrukten am ehesten entsprechen, dargestellt werden.

Helms et al. (2010) unterscheiden Familientypen anhand der Rollenvorstellungen von Vater und Mutter. Sie klassifizieren eine Gruppe der a) *main-secondary providers*, in denen sowohl Vater als auch Mutter der Meinung sind, dass die Mutter zwar zuverdienen kann, der Mann aber Hauptverdiener der Familie sein sollte, und die Frau vorwiegend für die Kindererziehung zuständig ist. Diese Familien sind mit den *single-income* Familien vergleichbar. Die Eltern in der Gruppe der b) *ambivalent coproviders* sind der Meinung, dass Frauen nur bei einer finanziell problematischen Lage arbeiten sollten, da sie bezüglich der Kindererziehung fähiger sind als Männer. Diese Gruppe ähnelt dem Typ der *dual-earner* Familien. Als c) *coproviders* klassifizieren sie Familien, in denen beide Elternteile der Arbeit einen hohen Wert zuschreiben, also mit den *dual-career* Familien vergleichbar sind. Helms et al. (2010) entdecken im Zuge ihrer Forschungsarbeit eine weitere, recht große Gruppe, die d) *missmatched group* in denen die Meinungen von Vater und Mutter nicht übereinstimmen und die aufgrund der verschiedenen Kombinationen sehr heterogen und schwer zu beschreiben ist. Es zeigt sich aber, dass ein auffallend großer Teil aus Frauen mit der fortschrittlichen Vorstellungen (*coprovider*) und Männer mit mehr traditionellen Vorstellungen (*main-secondary*,

ambivalent coprovider) besteht. An der Forschungsarbeit ist zu kritisieren, dass die subjektive Einstellung der Familienmitglieder zur Gruppeneinteilung herangezogen wurde und nicht die tatsächliche Situation anhand objektiver Faktoren. In einem zweiten Schritt wurden die erfassten Gruppen hinsichtlich Unterschiede in den verschiedenen sozio-ökonomischen Variablen untersucht. Dabei konnten Helms et al. (2010) zeigen, dass die erfassten Familientypen Unterschiede in den Arbeitsstunden der Eltern, ihrer Ausbildung und ihrer beruflichen Position aufweisen. So arbeiten Väter in der *main-secondary* Gruppe mehr als ihre Frauen, haben eine höhere Ausbildung und verdienen mehr als sie. In den *coprovider* ähneln sich Vater und Mutter hinsichtlich der Arbeitsstunden, der Ausbildung und dem Einkommen. In den *ambivalent coprovider* Familien verdient die Frau weniger als der Mann, arbeitet aber nicht weniger. Insgesamt verfügen *coprovider* und *ambivalent coprovider* über ein höheres Familieneinkommen und arbeiten in angeseheneren Jobs als die Eltern in den *main-secondary* Familien. Damit konnten sie untermauern, dass sich subjektive Einstellungen zu Rollenbildern im beruflichen Verhalten der Eltern niederschlagen (Helms et al., 2010).

Crouter et al (1997), die die unidimensionale Unterscheidung der Familientypen stark kritisieren, clustern empirische Familientypen anhand mehrerer Faktoren und orientierten sich dabei an vier Dimensionen der Arbeit, die nach Kanter (1977, zit. nach Crouter & Manke, 1997) die relevantesten für das Familienleben sind. Sie beziehen das Ausmaß der *Arbeitsstunden* und die *emotionale Verbundenheit* mit dem Job mit ein, da lange Arbeitszeiten und eine hohes Investment die Verfügbarkeit zuhause einschränken und damit das Familienleben beeinflussen. Als weitere Variable beachten sie das *Ansehen der Arbeit*, um die sozialen und ökonomischen Ressourcen zu berücksichtigen. Die *Rollenüberlastung*¹ beziehen sie als Faktor für den möglichen Stress in der Familie mit ein. Es gelingt ihnen damit die Familien in 3 Gruppen – *high-status dual-earner*, *main-secondary providers*, *low-stress dual earner* – zu clustern. Die *high-status dual-earner* Klasse ist mit den *dual-career* Familien vergleichbar und zeichnet sich durch hohe Arbeitsstunden, hohes Investment und hohe emotionale Verbundenheit mit einer Arbeit mit hohem Ansehen, in denen beide einer hohen Rollenüberlastung gegenüberstehen. In der *main-secondary* Familie arbeiten beide Elternteile im Vergleich zu den *high status dual-earner* Familien in weniger angesehenen Jobs, wobei die Frau einer Arbeit mit geringerem Ansehen nachgeht als ihr Partner, weniger in ihren Job involviert ist und weniger arbeitet als er. Trotzdem ist die Rollenüberlastung in *main-secondary* Familien bei beiden Elternteilen sehr hoch. In der *low-stress dual-earner* arbeitet die Frau etwas mehr, in einer angeseheneren Arbeit und ist mehr in die Arbeit involviert als der Mann. Beide haben eine geringe Rollenüberlastung im Vergleich zu den anderen Gruppen, und der Mann eine geringere

¹ Ausmaß des Gefühls, zu viel in zu wenig Zeit tun zu müssen (Crouter S 65)

als die Frau. Ihre Annahme, dass eine Unterscheidung der Familientypen anhand mehrerer Dimensionen, anstatt nur einzelner Faktoren, für Untersuchungen zu Auswirkungen auf die beteiligten Familienmitglieder und ihrer Beziehungen, bedeutend ist, konnten Crouter und Manke (1997) damit untermauern, dass sie einen Unterschied in ihren Familientypen finden konnten, der sich bei der Unterscheidung nur anhand der Arbeitsstunden nicht finden ließ. Väter in *low-stress dual-earner* Familien sind ihren Kindern näher und beteiligen sich mehr an der Kindererziehung als Väter in anderen Gruppen. Außerdem konnte die Aufteilung der Haushaltsaufgaben durch die Gruppen besser vorhergesagt werden, als durch die Rollenvorstellungen der Eltern. So sind in der *main-secondary* Familie die Einstellung liberaler als in den *low-stress* Familien, aber tatsächlich war in der *low-stress* Gruppe die Haushaltsaufgaben egalitärer zwischen Mann und Frau aufgeteilt (Crouter & Manke, 1997).

Crouter und Manke (1997) konnten außerdem zeigen, dass die Gruppen über einen Zeitraum von einem Jahr relative stabil waren, nur die *main-secondary* Gruppe änderte sich dahingehend, dass eigene Mütter wieder zu arbeiten begannen und dadurch den anderen beiden Gruppen zugeordnet wurden. Einige TeilnehmerInnen verloren ihren Job und zählten beim zweiten Untersuchungszeitpunkt zu einer anderen Gruppe als davor. Die Zugehörigkeit zu einem Familientyp unterliegt demnach auch der Möglichkeit einer Änderung.

Im Folgenden werden nun die zuvor erwähnten theoretische Unterscheidung mit den empirischen Befunden zusammengeführt. Speziell werden *dual-earner* und *dual career* Familien (Duxbury et al., 2007; Falkenberg & Monachello, 1990; Pendleton et al., 1980), und der Familientyp der *single-income* Familien (Duxbury et al., 2007) dargestellt, da es sich hierbei um die meist verbreiteten Typen handelt und Vergleiche dadurch gut möglich sind.

2.2.1 Dual-Earner Familien

Dual-earner Familien werden beschrieben, als Familien in denen beide Elternteile einen *earner job* haben, also hauptsächlich des Einkommens wegen arbeiten und kein Interesse an einer Weiterentwicklung im Beruf haben. In diesen Familien herrschen häufig traditionelle Rollenbilder vor. Dadurch ist die Frau hauptsächlich für Haushalt und Kindererziehung und der Mann für den Broterwerb zuständig. Die finanzielle Lage lässt eine solche Lebensweise jedoch nicht zu, wodurch auch die Frau einer Erwerbstätigkeit nachgehen muss. Da die Einstellung der Eltern nicht mit ihrem Verhalten übereinstimmt, werden in diesen Familien vermehrt Konflikte betreffend der Haushaltsaufgaben erwartet. Die Frauen fordern aufgrund ihrer Berufstätigkeit mehr Beteiligung der Väter an Haushalt und Kindererziehung, die Väter sind jedoch aufgrund ihrer traditionellen Rollenvorstellungen weniger bereit sich an frauenspezifischen Aufgaben zu beteiligen (Duxbury et al., 2007; Falkenberg & Monachello, 1990). In empirischen Studien zeigt sich, dass in diesen

Familien die Frau, wie in *single-income* Familien, ca. 80% der Haushaltsaufgaben übernimmt. In *dual-career* Familien passiert die Aufteilung egalitärer (Crouter & Manke, 1997; Helms et al., 2010). Durch die ungleichmäßige Aufteilung der Haushaltsaufgaben ist es besonders die Frau, die eine Rollenüberlastung betrifft (Helms et al., 2010).

Falkenberg und Monachello (1990) erwähnen als einen weiteren Konfliktpunkt die Inkongruenz zwischen der Identität der Eltern und ihrem Verhalten. Die Frau kann aufgrund der Notwendigkeit arbeiten zu gehen, nicht ihrem Wunsch entsprechend, zuhause bei den Kindern bleiben. Die Identität des Mannes, hauptsächlich für den Broterwerb zuständig zu sein, wird durch die Berufstätigkeit der Frau gemindert.

Dual-earner in dem Sinne finden kaum Eingang in die Forschung. In der gängigen Gegenüberstellung von Familien mit einem Einkommen versus Familien mit zwei Einkommen wird bei letzteren nicht zwischen den Motiven, also *dual-earner* und *dual-career* Familien unterschieden. Werden *dual-career* Familien erforscht, dann selten im Vergleich zu *dual-earner* Familien sondern separat. *Dual-earner* Familien sind demnach noch relativ wenig erforscht und eine Beachtung dieser besonders interessant (Duxbury et al., 2007).

2.2.2 Dual-Career Familien

In *dual-career* Familien verfolgen beide Elternteile eine Karriere nach der Definition von Rapoport und Rapoport (1969). Demnach haben Eltern in diesen Familien ein hohes Interesse an einer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung und ziehen einen persönlichen Gewinn aus ihrer Arbeit. In einem Großteil der Forschungen wird jedoch hervorgehoben, dass *dual-career* Familien auch der Familie einen hohen Wert beimessen (Rapoport & Rapoport, 1976). Daher sind in diesen Familien „Rollenüberlastung“ und „Rollenkonflikte“ zentrale Themen. Die hohen Ansprüche und Anforderungen sowohl in der Kindererziehung als auch im Berufsfeld, die von beiden Elternteilen bewältigt werden müssen, überschreiten die vorhandenen Zeit- und Energieressourcen zeitweise und lösen eine Rollenüberlastung aus (Falkenberg & Monachello, 1990). Davon sind in *dual-career* Familien sowohl der Mann als auch die Frau betroffen. Bei Frauen kommt ein Rollenkonflikt dahingehend dazu, dass ihr Verhalten (einer Karriere nachzugehen) nicht den gesellschaftlichen Erwartungen an eine „typische“ Mutter entspricht. Sie hat mit einer Inkongruenz zwischen ihrer eigenen Identität und der der Personen in ihrer Umgebung zu kämpfen. Frauen in Doppelkarriere-Familien berichten oft von einer Zerrissenheit zwischen den Anforderungen in der Familie und denen der Arbeit (Rapoport & Rapoport, 1976).

Die Aushandlung der Aufgabenverteilung stellt in diesem Familientyp eine besondere Herausforderung dar. Da die Rollen nicht klar verteilt sind, handelt es sich hierbei laut Schreyögg

(2013) um „anspruchsvolle“ Kooperationsgemeinschaften zwischen Mutter und Vater, in denen die Zuständigkeit für verschiedenste familiäre Aufgaben stetig individuell ausgehandelt werden muss. Aufgrund der ähnlichen Interessen und der vergleichbaren beruflichen Positionen der Eltern wird angenommen, dass Aufgaben egalitärer ausgehandelt werden als in *dual-earner* Familien (Duxbury et al., 2007; Falkenberg & Monachello, 1990). Crouter und Manke (1997) zeigen empirisch, dass Haushaltsaufgaben in der *high-status dual earner*² Familien am ähnlichsten zwischen den Eltern aufgeteilt sind. Auch in der *coprovider group* von Helms et al. (2010) passiert eine egalitärere Aufteilung der Haushaltsaufgaben als in den anderen Gruppen. Zudem haben Eltern in diesen Typen liberalere Rollenvorstellungen. Trotzdem lässt sich auch in diesen Familien eine Hauptzuständigkeit der Frau für Haushalt und Kindererziehung beobachten, wenn auch geringer als in anderen Familientypen (Helms et al., 2010).

Eltern in *dual-career* Familien genießen meist eine hohe Ausbildung und ein hohes Einkommen, und demnach auch einen höheren sozioökonomischen Status als Eltern in *dual-earner* Familien. Sie berichten von der entlastenden Möglichkeit häusliche Aufgaben auszulagern und verfügen vermehrt über flexiblere Arbeitsbedingungen, welche eine Entlastung in der Organisation der Aufgaben mit sich bringt (Duxbury et al., 2007). Außerdem zeigen sich, in den überwiegend qualitativen Forschungsarbeiten zahlreiche immaterielle Vorteile. So berichten *dual-career* Paare von einer hohen Selbstachtung, einer ansprechenden Rollenvielfalt, einem verbessertes Kräftegleichgewicht und mehr Autonomie (Schreyögg, 2013).

Bei *dual-career* Paaren handelt es sich um einen relativ kleinen Anteil, da eine Umsetzung mit Kindern eine hohe Herausforderung darstellt. Rusconi and Solga (2007) berichten von einem 9% Anteil an Akademikerpaaren. Durch den Anstieg an Akademikerinnen erwarten die Autorinnen auch einen Anstieg an *dual-career* Familien. In Österreich (aber auch anderen Ländern) zeigt sich hingegen ein Trend hin zu traditionellen Rollenverteilung nach der Geburt eines Kindes. Demnach legen viele gut ausgebildete Frauen nach der Geburt des Kindes ihren Fokus auf die Familie und die Kindererziehung, nehmen eine relativ lange Karenzzeit in Anspruch (bis zu 2 Jahre) und kehren nach dieser vermehrt in Teilzeit-Arrangements zurück (Berghammer, 2014). Diese Rollenaufteilung findet sich im folgenden Familientyp.

2.2.3 *Single-income Familien*

Das *single-income* Modell meint in diesem Fall Familien, die mit dem Einkommen eines Elternteiles auskommen und in denen das „klassische Rollenmodell“ gelebt wird, demnach vorwiegend der Mann für den Broterwerb zuständig ist und die Frau die Aufgabe der Kindererziehung und der

² Familien in denen beide Elternteil in hoch angesehenen Jobs tätig sind und eine hohe Verbundenheit mit der Arbeit haben.

Haushaltsführung übernimmt³. Nach Duxbury et al. (2007) sind die Männer in diesen Familien karriereorientiert, arbeiten in hohen Positionen und verdienen ausreichend, sodass die Frau ihrem Wunsch, hauptsächlich Hausfrau und Mutter zu sein, nach gehen kann. Da die Berufstätigkeit einer Frau heutzutage zur Norm gehört, arbeiten mit steigendem Alter der Kinder auch Frauen in *single-income* Familien, jedoch nur in Form einer Zuverdiener-Rolle und mit der Möglichkeit ihre Berufstätigkeit an die Bedürfnisse der Kinder anzupassen. Die traditionellen Rollenvorstellungen bleiben in diesen Familien vorherrschend (Buckley & Schoppe-Sullivan, 2010). Der Vater beteiligt sich je nach Interesse in bestimmten Bereichen der Kindererziehung, die Organisation der Kindererziehung und die Haushaltsführung liegt weiterhin zum Großteil in der Hand der Frau (Helms et al., 2010). Studien, die Väterbeteiligung zwischen Familien mit einem oder zwei Einkommen vergleichen, kommen Großteils zu dem Ergebnis, dass die Beteiligung der Väter in Haushalt und Kindererziehung mit der Berufstätigkeit der Mütter steigt (Gaunt, 2007; McBride et al., 2005; Menendez, Hidalgo, Jimenez, & Moreno, 2011; Schoppe-Sullivan, Brown, Cannon, Mangelsdorf, & Sokolowski, 2008). Andere Studien finden keinen Unterschied, vor allem in der Beteiligung des Vaters an Haushalts- und Pflögetätigkeiten je nach ein oder zwei Einkommen in der Familie (Buckley & Schoppe-Sullivan, 2010) und begründen das Fehlen des Unterschiedes mit dem Nichterfassen der dahinterliegenden Einstellungen der Eltern⁴ (Crouter & Manke, 1997).

Einige ForscherInnen betonen, dass durch die mögliche Freiwilligkeit der Beteiligung des Vaters in *single-income* eine fördernde Umgebung geschaffen wird, die in *dual-earner* Familien, in denen der Vater teilweise Aufgaben übernehmen muss, nicht vorherrscht. Daher werden in *single-income* Familien weniger Konflikte bezüglich der Kindererziehung erwartet (Duxbury et al., 2007). Durch die finanzielle Lage ist es den Eltern möglich, ihrer Identität nach zu gehen, wodurch die Gefahr eines Rollenkonfliktes geringer ist (Falkenberg & Monachello, 1990). In *single-income* Familien ist das viel zitierte Problem der *dual-career* Familien, dass es an einer Person fehlt, die sich um die zeitaufwendige familiäre Arbeit kümmert, hinfällig, und daher mit weniger Stress in den Familien zu rechnen. Auch ist die Gefahr einer Inkongruenz zwischen der eigenen Identität und der Lebensformen der umgebenden Familien gering, da die Eltern entsprechend der gesellschaftlichen Rollenerwartungen leben (Duxbury et al., 2007).

Insgesamt sind Eltern in diesen *single-income* Familien also mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit von einer Rollenüberlastung oder einer Inkongruenz zwischen eigenen Vorstellungen, ihrem

³ Die Möglichkeit, dass die Frau die Allein-Verdienerin der Familie ist, wird nicht ausgeschlossen, ist aktuell jedoch noch in einer sehr geringen Zahl vorhanden, wodurch der Fokus in vorliegender Arbeit auf dem klassischen *single-income* Modell liegt, demnach der Vater der Allein-Verdiener der Familie ist.

⁴ Wie bereits zuvor dargestellt, unterscheidet sich die Aufteilung von Haushalt und Kindererziehung zwischen *dual-earner* und *dual-career* Familien.

Verhalten und dem Verhalten anderer betroffen. Jedoch ist auch dieser Familientyp noch recht wenig beforscht, da die dahinterstehende Motivation der Eltern in *single-income* Familien selten mit einbezogen wird und nur die Tatsache der nicht Berufstätigkeit eines Elternteiles beachtet wird (Duxbury et al., 2007).

2.2.4 Möglichkeiten der Zuordnung zu den Familientypen

Neben der Vielzahl an Familientypen unterscheiden sich auch die Methoden, diese Typen zu erfassen stark. Hughes (2013) kritisiert in seiner Studie das Fehlen einer einheitlichen Erfassung. In vielen Studien wird nicht beschrieben, welche Faktoren zur Unterscheidung herangezogen wurden oder es fehlt an einer Definition der verwendeten Typen. Im Folgenden soll ein Überblick über angewandte Unterscheidungsfaktoren gegeben werden, und die Vor- und Nachteile dieser dargestellt werden.

Bereits die Unterscheidung zwischen *single-* und *dual-income* Familien passiert sehr unterschiedlich. In manchen Studien werden Familien erst dann als *dual-income* Familien beschrieben, wenn beide Elternteile mehr als eine bestimmte Anzahl an Stunden pro Woche arbeiten. In anderen Forschungsarbeiten wird allein die Berufstätigkeit unabhängig von den Arbeitsstunden herangezogen. Selten wird auch das Einkommen der Eltern als ein Kriterium verwendet (Hughes, 2013).

Nachdem schon bei objektiven Faktoren wie Berufstätigkeit vs. keine Berufstätigkeit große Unterschiede bestehen, zeigt sich bei der Zuordnung zu *dual-earner* und *dual-career* Familien noch mehr Variation. Die umfangreiche Definition einer Karriere von Rapoport und Rapoport (1976) lässt bereits darauf schließen, wie schwierig es ist, Personen zu erfassen, die eine Karriere verfolgen bzw. nicht. In der qualitativen Forschungen ist eine individuelle Auswahl und Zuordnung der Personen möglich. Diese Vorgehensweise ist in der quantitativen Forschung aufgrund fehlender Ökonomie kaum möglich. Daher passiert häufig eine Unterscheidung auf Basis nur weniger Faktoren, wie beispielsweise der beruflichen Position der Person oder ihrer Ausbildung. Eine weitverbreitete Vorgehensweise ist es Personen in Managerfunktionen oder in Positionen mit qualifizierter Ausbildung eine Karriere zuzuschreiben. Doch auch dabei unterscheiden sich die ausgewählten Positionen, die einer Karriere und die einem Job entsprechen. Teilweise wird die Ausbildung der Eltern als Kriterium herangezogen und Mütter und Väter mit Universitätsabschluss zu *dual-career* Familien zugeordnet (Hughes, 2013). Im deutschsprachigen Raum beispielsweise werden weitgehend Akademiker-Paare, die eine wissenschaftliche Laufbahn verfolgen als *dual-career* Familien beschrieben (Schreyögg, 2013). Die Unterscheidung anhand dieser Faktoren wird häufig kritisiert (Crouter & Manke, 1997; Pendleton et al., 1980; Pixley, 2009). Es wird der Einbezug der Motivation der Eltern gefordert, z. B. durch den Einsatz von Selbsteinschätzungsverfahren, die die Verbundenheit mit dem Job, die Selbsterfüllung dadurch oder das Interesse an Weiterentwicklung

erfassen. Diese werden auch in Kombination mit objektiven Faktoren, wie den Arbeitsstunden verwendet. Dieses Vorgehen erfordert jedoch eine relativ umfangreiche Voranalyse, welche selten passiert, da die Familientypen nicht im Vordergrund der Forschungsarbeiten stehen (Cron, 2001). In wenigen Forschungsarbeiten werden die Befragten gebeten, nach Vorgabe der Definitionen von Karriere und Job, sich selbst zu zuordnen. Diese Methode ist zwar ökonomisch, aber birgt die Gefahr, sozial erwünscht zu antworten (Pixley, 2009).

Die verschiedenen Vorgehensweisen können auf die Komplexität der Unterscheidung zwischen Job und Karriere zurückgeführt werden. Hinzu kommt der dynamische Charakter der Familientypen, demnach sich Interessen oder auch die finanzielle Situation zeitweise ändern können (Crouter & Manke, 1997; Duxbury et al., 2007). Eine absolute Zuordnung ist demnach nicht möglich (Hughes, 2013; Pixley, 2009)

2.3. Mütterliches Gatekeeping

Im Zuge der Erforschung der Väterbeteiligung und der Ergründung der weiterhin geringeren Beteiligung des Vaters in bestimmten Bereichen der Kindererziehung, rückte der Einfluss von Einstellung und Verhalten der Mutter in Bezug auf die Rolle des Vaters ins Forschungsinteresse (Beitel & Parke, 1998). Es zeigt sich, dass Väter mehr als früher ins Familienleben integriert sind und mehr mit ihren Kindern interagieren. Mit Haushalts- und Pflegetätigkeiten und Organisation von alltäglichen Dingen verbringen sie aber weiterhin weniger Zeit als Mütter (Allen & Hawkins, 1999; Bartley et al., 2005; Doherty, Kouneski, & Erickson, 1998). In den 80er Jahren kam als Erklärung dafür erstmals das Konstrukt des mütterlichen *gatekeepings* auf, demnach die Mutter den Vater teilweise unbewusst aus den „frauenspezifischen“ Aufgaben, wie der Pflege und Versorgung des Kindes oder Organisation von Haushaltstätigkeiten, heraushält. Als problematisch wird dabei gesehen, dass dem Vater die Möglichkeit genommen wird, Kompetenzen in der Kindererziehung und Versorgungsarbeit aufzubauen (Allen & Hawkins, 1999; Fagan & Barnett, 2003) und eine aktive Vaterschaft erschwert wird. Dass die Einstellungen der Mutter und ihr Verhalten dem Vater gegenüber in Zusammenhang mit seiner Beteiligung stehen, konnte weitgehend nachgewiesen werden (Allen & Hawkins, 1999; Beitel & Parke, 1998; Gaunt, 2007; Schoppe-Sullivan et al., 2008).

Allen und Hawkins (1999) beschreiben das mütterliche gatekeeping im Rahmen gesellschaftlicher Rollenerwartungen. Dadurch kommt der Mutterrolle aufgrund früherer Rollenbilder eine besondere Bedeutung zu und die Frau fühlt sich für Haushalt und Kindererziehung mehr verantwortlich als der Mann. Es wird angenommen, dass Mütter teilweise unbewusst mehr Verantwortung in dem Bereich übernehmen und dem Vater darin weniger Fähigkeiten und Fertigkeiten zutrauen. Ein weiterer

Erklärungsansatz ist die Annahme, dass Frauen ihre Macht im häuslichen Bereich nicht abgeben wollen. Durch die Beteiligung des Vaters fühlen sie sich in ihrer Mutterrolle bedroht und wollen ihn deswegen aus dem Bereich heraushalten. Allen und Hawkins (1999) konzeptualisieren das Konstrukt des mütterlichen *gatekeepings* anhand dreier Dimensionen. *Standards and Responsibility* meint, dass Mütter höhere Standards in Haushalt und Kindererziehung haben und mehr Verantwortung in den Bereichen übernehmen. Aufgrund der früheren und teilweise noch vorherrschenden Rollenerwartungen passiert bei Frauen eine Identifikation über die Mutterrolle, die von außen bestätigt wird, leichter als bei Männern – *maternal identity confirmation*. Eine mehr oder weniger differenzierte Rollenvorstellung der Frau soll demnach auch ein Einflussfaktor auf die Beteiligung der Väter in Haushaltsaufgaben sein – *differentiated family roles*.

In einigen Forschungsarbeiten wird das *gatekeeping* im Kontext der *coparental relationship* bzw. des *coparentings* betrachtet. Dies stellt eine Teilkomponente der Beziehungsqualität der Eltern, mit dem Fokus auf die gemeinsame Kindererziehung dar (Cannon, Shoppe-Sullivan, Mangelsdorf, Brown, & Sokolowski, 2008) und spielt eine zentrale Rolle für die Elternkind-Beziehung und die Entwicklung des Kindes (Feinberg, 2003). Demnach kann die gemeinsame Erziehung der Kinder gemeinschaftlich und harmonisch sein, und sich beide Elternteile gegenseitig darin unterstützen und fördern. Im Gegensatz dazu kann sie aber auch konfliktreich sein, und die Eltern sich gegenseitig in der Beteiligung behindern und schlecht machen. Cannon et al. (2008) bezeichnen in dem Kontext das Verhalten der Mutter einerseits als *gateclosing* und andererseits als *gateopening*. Die Mutter übernimmt eine Art Managerfunktion in der Familie, in der sie die Beteiligung des Vaters einerseits verhindern und andererseits fördern kann. In vorliegender Arbeit liegt der Fokus auf den hinderlichen Verhaltensweisen und Einstellung der Mutter dem Vater gegenüber und es wird dafür der mehr verbreitete Begriff *gatekeeping* verwendet.

Die Notwendigkeit das mütterliche *gatekeeping* im Familiensystem und in der Interaktion mit dem Partner zu betrachten wird mehrfach erwähnt, da die Aufteilung der Erziehungsaufgaben multidimensional beeinflusst wird (Adamson, 2010; Allen & Hawkins, 1999; Doherty et al., 1998; Lamb, 2000; Parke, 2000) und nicht nur durch die Einstellung und Identifikation der Mutter. So kann die Mehrübernahme der Mutter in Haushalt und Kindererziehung auch durch die Nichtbeteiligung des Vaters erklärt werden (Allen & Hawkins, 1999) oder die Mutter den Vater aufgrund fehlender Kompetenz heraushalten. Zweiteres konnte mehrfach bestätigt werden (Fagan & Barnett, 2003; Kulik & Tsoref, 2010). Die multidimensionalen Einflussfaktoren findet in der Forschung jedoch wenig Beachtung (Kulik & Tsoref, 2010). Pedersen und Kilzer (2014) bemängeln im Speziellen, dass die Arbeitssituation der Eltern nicht berücksichtigt wird, obwohl in zahlreichen Studien gezeigt werden konnte, dass die Berufstätigkeit einen erheblichen Einfluss auf die Aufteilung der familiären

Aufgaben hat. In Familien, in denen die Frau Vollzeit arbeitet und wenig gatekeeping betreibt, beteiligt sich der Vater am meisten an Erziehungsaufgaben (Meteyer & Perry-Jenkins, 2010). Die Relevanz der Beachtung der elterlichen Berufstätigkeit in Bezug auf das mütterliche gatekeeping soll im Folgenden durch empirische Ergebnisse näher erläutert werden.

2.3.1 Gatekeeping im Kontext elterlicher Berufstätigkeit

In den Forschungsarbeiten zum mütterlichen *gatekeeping* variiert die Berufstätigkeit der Eltern stark. Häufig werden Familien beforscht, in denen beide Elternteile berufstätig sind, wobei die Wochenarbeitsstunden der Eltern sehr unterschiedlich sind (Gaunt, 2007). Selten wird zwischen Ein- und Zwei-Einkommen Familien unterschieden (Schoppe-Sullivan et al., 2008). Viele ForscherInnen erwähnen jedoch die Annahme, dass sich Frauen, die mehr arbeiten und ihrem Job einen hohen Wert beimessen, weniger mit ihrer Mutterrolle identifizieren (Adamson, 2010; Allen & Hawkins, 1999; Gaunt, 2007). Die wenigen Forschungsarbeiten, die die Wochenarbeitsstunden der Mutter in Bezug auf das mütterliche gatekeeping untersuchen, finden weitgehend einen negativen Zusammenhang (Gaunt, 2007; Schoppe-Sullivan et al., 2008). Gaunt (2007) konnte zeigen, dass Mütter mit mehr Arbeitsstunden *egalitäre Rollenvorstellungen* von Männern und Frauen haben und geringere *standards and responsibility* zeigen, als Mütter, die weniger arbeiten. Schoppe-Sullivan et al. (2008) kamen zu dem Ergebnis, dass Mütter mit steigenden Arbeitsstunden die Beteiligung des Vaters mehr fördern und weniger verhindern.

Buckley und Schoppe-Sullivan (2010) untersuchten die Erziehungspartnerschaft im Allgemeinen, also nicht nur von Seiten der Mutter in Bezug auf Ein- und Zwei-Einkommen Familien, und fanden keinen Unterschied. Sie zeigten jedoch einen interessanten Moderator-Effekt dahingehend auf, dass die Beteiligung von Vätern in Ein-Einkommen Familien zu Konflikten in der gemeinsamen Erziehung führt, in Zwei-Einkommen Familien hingegen nicht. Die AutorInnen führen dieses Ergebnis darauf zurück, dass die Beteiligung des Vaters in Ein-Einkommen Familien nicht, in Zwei-Einkommen Familien jedoch schon erwünscht ist. Lee und Doherty (2007) kommen in ihrer Studie auf ein ähnliches Ergebnis.

Werden nicht nur quantitative Faktoren, wie die Wochenarbeitsstunden mit einbezogen, sondern auch qualitative, wie die Wichtigkeit der Arbeit der Frau im Vergleich zu der des Mannes, die Ausbildung der Frau oder ihr Einkommen, zeigt sich ebenso ein weitgehend negativer Zusammenhang. So wird die Wahrscheinlichkeit *gatekeeping* Verhalten oder Einstellung zu zeigen, bei Müttern mit höherer Ausbildung und steigendem Einkommen geringer (Gaunt, 2007; Kulik & Tsoref, 2010). Pedersen und Kilzer (2014) gehen einen Schritt weiter und beziehen in ihrer Studie die subjektive Beurteilung der Mutter über ihre Vereinbarkeit von Beruf und Familie – *work-to-family* Konflikt – mit ein und zeigen, dass dieser nicht nur in einem positiven Zusammenhang mit

dem mütterlichen *gatekeeping* steht, sondern auch Vorhersagekraft hat. So betreiben Mütter, die durch die Arbeit zu wenig Zeit für ihre Familie haben, mehr *gatekeeping* als Mütter, die dieses Problem nicht haben. Die AutorenInnen begründen das Ergebnis damit, dass das mütterliche *gatekeeping* in solch einer Situation eine Kompensationsfunktion einnimmt. In ihrer Studie beziehen sie auch den *work-to-family* Konflikt des Vaters mit ein, und zeigen, dass auch dieser das mütterliche *gatekeeping* vorhersagt, und zwar dahingehend, dass Mütter mehr *gatekeeping* betreiben, wenn der Partner hohen Anforderungen in der Arbeit gegenübersteht und dadurch weniger Zeit für die Familie hat. Die Autoren erklären das *gatekeeping* in dem Zusammenhang als eine Entlastungsfunktion, die die Mutter dem Vater dadurch entgegenbringt (Pedersen & Kilzer, 2014).

Berufstätige Mütter scheinen demnach den Vater weniger aus der Kindererziehung herauszuhalten. Da auch die Berufstätigkeit des Vaters einen Einfluss auf das mütterliche *gatekeeping* hat, ist eine Beachtung der außerhäuslichen Erwerbstätigkeit der Eltern sinnvoll.

3. Zusammenfassung und Forschungsfragen

Die Unterscheidung von Familientypen hinsichtlich der Berufstätigkeit von Paaren bzw. Eltern passiert in der familien- und entwicklungspsychologischen Forschung weitgehend, jedoch sehr unterschiedlich. Da Familien, in denen beide Eltern berufstätig sind, anderen Anforderungen gegenüberstehen als Familien, in denen nur ein Elternteil einer außerhäuslichen Erwerbstätigkeit nachgeht, wird dieses Faktum häufig als Auswahlkriterium für StudienteilnehmerInnen herangezogen oder Vergleiche zwischen diesen Typen gemacht. Rapoport und Rapoport (1969) unterscheiden Familien mit zwei Einkommen erstmals aufgrund ihrer Motivation einer Berufstätigkeit nach zu gehen und beschreiben *dual-career* Familien, in denen beide Elternteile eine Karriere verfolgen, also der Arbeit einen hohen Wert beimessen und an beruflicher Weiterentwicklung interessiert sind. Sie grenzen diese von *dual-earner* Familien ab, in denen die Eltern hauptsächlich aufgrund der Notwendigkeit eines Einkommens arbeiten und demnach einem *earner-job* nachgehen. Es werden Unterschiede bezüglich der Rollenüberlastung, dem erlebten Stress, der Aufteilung von Haushalts- und Erziehungsaufgaben und anderen Faktoren in den Familientypen erwartet (Duxbury et al., 2007; Falkenberg & Monachello, 1990), welche teilweise bestätigt werden konnten (Crouter & Manke, 1997; Helms et al., 2010). Da diese Variablen eine bedeutende Rolle für die Beziehungen zwischen Vater, Mutter und Kind spielen und demnach auch für die Entwicklung des Kindes, vor allem im Kleinkindalter, bedeutend ist, ist eine Beachtung dieser Familientypen empfehlenswert (Feinberg, 2003; Hart, 2006; Schoppe et al., 2001).

Vergleichende Studien zwischen diesen differenzierten Familientypen sind sehr rar. *Dual-career* Familien werden überwiegend in qualitativen Forschungen separat betrachtet, und nicht im Vergleich zu *dual-earner* oder anderen Familientypen (Falkenberg & Monachello, 1990; Rapoport & Rapoport, 1969). In quantitativen Forschungsarbeiten, die den Familientyp mit berücksichtigen, werden der Ökonomie wegen überwiegend nur einzelne Faktoren, wie die Arbeitsstunden oder das Einkommen zur Unterscheidung herangezogen. Viele ForscherInnen kritisieren diese Vorgehensweise, besonders da es sich bei Familien mit zwei berufstätigen Elternteilen um eine heterogene Gruppe handelt, und diese differenzierter betrachtet werden sollte (Duxbury et al., 2007; Falkenberg & Monachello, 1990).

Um Vergleiche zwischen den Typen zu erleichtern, wird in vorliegender Arbeit eine Erhebungsmethoden konzipiert, die eine ökonomische Klassifizierung zu den drei Familientypen – *single-income*, *dual-earner* und *dual-career* – möglich macht. Dabei sollen sowohl die Motive der Eltern (im Besonderen der Mutter) einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, aber auch die finanziellen Möglichkeiten der Familie miteinbezogen werden. Die erste Forschungsfrage lautet daher:

1. Finden sich die theoretischen Familientypen – *single-income* – *dual-earner* – *dual-career* – empirisch in den Daten des DEC Fragebogens als latente Klassen wieder?

H 1 – Das Antwortverhalten im DEC-Fragebogen unterscheidet sich in drei latenten Klassen entsprechend der theoretischen Familientypen - *single-income* – *dual-earner* – *dual-career*.

Um die erfassten Familientypen umfassend beschreiben und darstellen zu können, sollen diese mit verschiedenen Außenkriterien in Verbindung gebracht werden. Ein Ziel ist es, herauszufinden ob sich Eltern selbst dem gleichen Familientyp zuordnen, zu dem sie mit Hilfe des DEC-Fragebogens zugeordnet worden sind, daher folgende 2. Forschungsfrage:

2. Stimmen die latenten Klassen mit der Selbstzuordnung der Familien überein?

H 2 – Die latenten Klassen stimmen mit den Familientypen der Selbstzuordnung überein.

Da sich in den Familientypen besonders die Berufstätigkeit der Frau unterscheidet und diese auch in der Gesellschaft variabler ist, liegt der Fokus bei der Erfassung der Familientypen in vorliegender Forschungsarbeit auf der Frau. In *dual-career* Familien werden eine höhere Ausbildung der Frau, mehr Arbeitsstunden, ein höheres Familieneinkommen und ein höheres Einkommen des Vaters erwartet als in *dual-earner* Familien; in *single-income* Familien geringe Wochenarbeitsstunden der Frau und ein hohes Einkommen des Vaters (Duxbury et al., 2007). Daher lautet die dritte Forschungsfrage:

3. Unterscheiden sich die latenten Klassen in ausgewählten Außenkriterien - *Wochenarbeitsstunden der Mutter, Ausbildung der Mutter, Einkommen der Familie* den Erwartungen entsprechend?

H 3.1 – Frauen aus der latenten Klasse der **dual-career Familien** arbeiten mehr als Frauen aus der **dual-earner Familien** und diese mehr als Frauen aus der **single-income Familien**.

H 3.2 – Frauen aus der latenten Klasse der **dual-career Familien** haben eine höhere Ausbildung als Frauen aus den anderen Familientypen.

H 3.3 – Das Familieneinkommen ist in **dual-career Familien** höher als in den anderen beiden Familientypen.

H 3.4 – Das Einkommen des Vaters ist in **dual-earner Familien** geringer als in den anderen Familientypen.

Viele ForscherInnen teilen die Annahme, dass sich Frauen, die ihrer Berufstätigkeit mehr Wert beimessen und mehr arbeiten, weniger mit der Mutterrolle identifizieren, als Frauen die weniger arbeiten (Adamson, 2010; Allen & Hawkins, 1999). Die wenigen Forschungsarbeiten, die die Berufstätigkeit der Mutter in Bezug auf das mütterliche gatekeeping betrachten, finden weitgehend einen negativen Zusammenhang. Demnach halten Mütter, die arbeiten gehen, den Vater weniger aus der Kindererziehung heraus (Gaunt, 2007; Kulik & Tsoref, 2010; Schoppe-Sullivan et al., 2008). Qualitative Unterschiede in der Berufstätigkeit der Eltern, wie die Differenzierung zwischen *dual-earner* und *dual-career* Familien, wurden in Bezug auf das mütterliche gatekeeping noch nicht erforscht. Hinweise auf egalitäre Aufgabenteilungen in *dual-career* Familien (Helms et al., 2010) und ein geringeres gatekeeping bei Müttern mit höherer Ausbildung und höherem Einkommen geben Anlass dazu, Unterschiede annehmen zu können. Pedersen und Kilzer (2014) zeigen außerdem, dass Frauen, bei denen die Zeit mit ihren Kinder durch ihre Berufstätigkeit zu kurz kommt, mehr *gatekeeping* betreiben und auch der Konflikt des Vaters, aufgrund der Erwerbsarbeit zu wenig Zeit mit der Familie verbringen zu können, das *gatekeeping* der Mutter steigert. In Bezug auf diese Forschungslücke ergibt sich folgende letzte Forschungsfrage:

4. Wie unterscheidet sich das mütterliche gatekeeping in den latenten Klassen der Familientypen.

H 4 – Das mütterliche gatekeeping (Gesamtskala) unterscheidet sich in den Familientypen.

H 4.1 – Die Skala *Standards and Responsibility* unterscheidet sich in den Familientypen.

H 4.2 - Die Skala *maternal identity confirmation* unterscheidet sich in den Familientypen.

H 4.3 - Die Skala *differentiated family roles* unterscheidet sich in den Familientypen.

H 4.4 - Die *gatekeeping Einstellung* unterscheidet sich in den Familientypen.

4. Untersuchung und Methodik

4.1. Beschreibung der Studie

Die Daten der vorliegenden Arbeit wurden im Rahmen des CENOF-Projektes – *Central European Network on Fatherhood* – erhoben. Dabei handelt es sich um ein großflächiges Projekt, das zum Ziel hat, Vaterschaft aus unterschiedlichen Perspektiven zu erforschen. Unter dem Vorsitz von Frau Univ.- Prof. DDr. Lieselotte Ahnert wird das CENOF-Projekt von Frau Mag. Barbara Supper in Wien koordiniert und setzt sich auch 6 Teilprojekten zusammen, die in drei europäischen Ländern (Österreich, Deutschland und Schweiz) durchgeführt werden. Die Daten der vorliegenden Forschungsarbeit stammen aus den Projekten V + VI und wurden zwischen Juli 2013 und August 2014 in Wien, Niederösterreich und dem Burgenland erhoben. Die Erhebung läuft aktuell noch (Stand März 2015), das Projekt ist bis August 2016 angesetzt. Der Titel von Projekt V lautet *„Maximierte Vaterschaft: Einflüsse auf die Emotionsregulation und das Stressmanagement von vulnerablen Kleinkindern“*. Es befasst sich mit der väterlichen Fürsorge und der Beziehungsqualität zum Kind und deren Einfluss auf die Stressverarbeitung der Kinder, ihr Umgang mit alltäglichen Herausforderungen und der Regulation ihrer Emotionen. Ein besonderer Fokus liegt auf der genetischen Ausstattung des Kindes, biopsychologischer Prozesse und der Vulnerabilität in Form einer Frühgeburt. Daher werden sowohl reifgeborene als auch frühgeborene Kinder im Alter von 12 und 36 Monaten in ihren Familien untersucht. Die geplante Stichprobengröße liegt bei 100 reifgeborenen Kinder, 100 frühgeborenen Kinder und 50 frühgeborenen Zwillingen. In allen Familien, auch bei den Zwillingenfamilien, wurde nur ein Kind als Projektkind ausgewählt. Bei Projekt VI, mit dem Titel: *„Vaterschaft als unterstützende Kraft: Einflüsse auf die Emotionsregulation und die Selbst-Motivation von Vorschulkindern“* steht neben der emotionalen Regulierung die kindliche Willensentwicklung im Vordergrund, und ebenso welche Rolle der Vater dabei einnimmt. Es handelt sich dabei um den 2. Teil einer Längsschnittstudie, deren erster Teil im Rahmen des „Parenting & Co-Parenting“ Projektes (an der Entwicklungspsychologie der Universität Wien unter der Leitung von Frau Prof. DDr. Ahnert) zwischen 2009 und 2012 erhoben wurde. Die ProjektKinder in Projekt VI sind demnach älter als in Projekt V, und befinden sich im Alter zwischen 4 und 5 ½ Jahre. Beiden Projekten gleich ist die zusätzliche sehr umfassende Erfassung des Familiensystems. Neben der Mutter-Kind-Bindung werden auch Informationen hinsichtlich der gemeinsam Erziehungsarbeit oder der Partnerschaftszufriedenheit der Eltern gesammelt (Universität Wien - Cenof, n.d.).

4.2. Durchführung der Studie

In beiden Projekten fuhren ProjektmitarbeiterInnen zwei- (Projekt VI) bis viermal (Projekt V) zu den Familien nach Hause und führten dort in jeweils 2 ½ - 3 Stunden eine Vielzahl an Verfahren durch, wie zum Beispiel Verhaltensbeobachtungen, Befragungen der Eltern, entwicklungsdiagnostische Aufgaben mit dem Kind und Spielsituationen zwischen den Eltern und dem Kind. Dabei wurden die Bindung der Eltern zum Kind, die allgemeine Entwicklung des Kindes, emotionsregulierende und kooperative Fähigkeiten, elterliche Erziehungskompetenzen, u. a. erhoben. Für biopsychologische Analysen wurden sowohl dem Kind, als auch dem Vater Speichelproben entnommen. Zur Messung der Zeitinvestition des Vaters wurde eine eigens programmierte App angewendet. Außerdem wurden die Eltern gebeten einige Fragebögen zur Erfassung verschiedenster Bereiche (Stress, Partnerschaftszufriedenheit, Persönlichkeit, uvm.) auszufüllen. Abschließend wurden die Eltern zu einem Termin auf die Uni eingeladen, wo die „Fremde Situation“ durchgeführt wurde und die Eltern eine Rückmeldung über die Ergebnisse der Beobachtungen und Aufgaben erhielten. Die Studierenden wurden für die Datenerhebung ein bis zwei Semester in die Erhebungsmethoden eingeschult, es wurden Übungsbeobachtungen und –testungen durchgeführt und nach ausreichend übereinstimmenden Auswertungsergebnissen ins Feld geschickt.

Die Rekrutierung der KG bei Projekt V passierte über verschiedene Organisationen und Veranstaltungen, bei denen Familien mit Kindern im Alter zwischen 24 und 30 Monaten erwartet wurden. So wurden bei Spielefesten, in Kindergärten, in Theater und Kinos für Kinder Eltern direkt angesprochen und über das Projekt informiert. Über Kontakte aus älteren Projekten, die ebenso an der Entwicklungspsychologie der Universität Wien durchgeführt wurden, konnten weitere Familien oder Geschwisterkinder akquiriert werden. Für die VG (frühgeborene Kinder) wurden über das Allgemeine Krankenhaus Wien Kontaktdaten zu Familien mit Kindern im entsprechenden Altersbereich vermittelt. Als frühgeboren gelten Kinder, die vor der 37. Schwangerschaftswoche auf die Welt gekommen sind. Auswahlkriterium für beide Gruppen war, dass die Eltern zusammenleben. Im weiteren Verlauf wurde der Altersbereich auf 36 Monate erweitert und Familien ausgeschlossen, in denen für ein Elternteil Deutsch nicht die Muttersprache war, da das Ausfüllen der Fragebögen und Durchführen der Interviews als nicht zumutbar und Vergleiche mit den anderen Eltern als nicht fair eingeschätzt wurden. Für Projekt VI wurden Familien aus der Vorgänger Studie „Parenting & Co-Parenting“ gefragt, ob sie an einer weiterführenden Studie teilnehmen wollen. In der Studie wurden Tagesmutter-Betreute Kinder (VG) nicht außerhäuslich betreuten Kindern (VG) gegenüber gestellt. Dafür wurden die Familien mit außerhäuslicher Betreuung über verschiedene Organisationen, die Tagesmütter vermitteln, rekrutiert. Familien mit Kindern ohne außerhäusliche Betreuung wurden wie in Projekt V über das Schneeball Prinzip zur Teilnahme motiviert. In Projekt VI wurden 100 Familien mit Kindern im Alter zwischen 4 ½ und 5 Jahren untersucht.

Im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit wurden vor allem Fragebögen, die von der Mutter ausgefüllt wurden, herangezogen. Die verwendeten Erhebungsmethoden sollen im Folgenden genauer beschrieben und dargestellt werden.

4.3. Erhebungsmethoden

4.3.1. DEC-Fragebogen

Der DEC-Fragebogen (*Dual-Earner-Career*) wurde im Rahmen der Tapro Studie an der Entwicklungspsychologie der Universität Wien (Tapro) entworfen, um die Familientypen – *dual-income* – *dual-earner* – *dual-career* – zu erfassen. Der Fragebogen setzt sich aus 19 Items zusammen, mit einem Antwortformat einer 3 stufigen Likert-Skala (*trifft zu* – *trifft teilweise zu* – *trifft unter keinen Umständen zu*) und wurde in den Projekten ausschließlich von der Mutter ausgefüllt. Der Fragebogen verfügt über keine Skalen⁵. Beispielimitems sind „Ist es für Ihr Auskommen notwendig, dass Sie beide arbeiten?“ und „Ist es Ihnen wichtig im Beruf weiter voranzukommen?“.

4.3.2 Selbstzuordnung

Am Ende des DEC Fragebogens gibt die befragte Person an, zu welchem Typ sie ihre Familie zu ordnen würde. Dazu gibt es 4 Antwortmöglichkeiten: Einzelverdiener (Mann) – Doppelverdiener – Doppelkarriere – Einzelverdiener (Frau). Bei den Kategorien *Doppelverdiener* und *Doppelkarriere* gibt es jeweils 2 Beispielsätze, die zur näheren Beschreibung der Kategorie dient. Die letzte Antwortalternative (Einzelverdiener – Frau) war bei 46 Fragebögen (20%) noch nicht (diese wurde erst später hinzugefügt). 4 Frauen kategorisierten sich selbst als Einzelverdiener. Diese Antwortalternative wurde aufgrund der geringen Anzahl für weitere Analyse als fehlend kodiert. 19% der Frauen ($N = 39$) geben an, zu den Einzelverdiener (Mann) Familien zu zählen, 50% ($N = 104$) zu den Doppelverdienern, und 23% ($N = 49$) zu den Doppelkarriere-Paaren. 6% der Frauen ($N = 12$) wählten sowohl Doppelverdiener, als auch Doppelkarriere aus und wurden ebenso als fehlend kategorisiert.

4.3.3 Sozialanamnese

Aus der Sozialanamnese wurden die Wochenarbeitsstunden der Mutter, ihre Ausbildung (*kein Abschluss, Pflichtschule/Hauptschulabschluss/Fachoberschulreife, abgeschlossene Berufsausbildung im Betrieb oder in der Schule, allgemeine Hochschulreife/Matura, abgeschlossenes Studium Bachelor/Master/Diplom/Promotion*), ihre aktuelle Tätigkeit (arbeitslos, beschäftigt/berufstätig, Lehrling/Auszubildende, Schülerin, Studentin, Pensionistin/Rentnerin, Hausfrau, Elternzeit/Karenz, Sonstiges) und bei einer Berufstätigkeit die Anzahl der Wochenarbeitsstunden verwendet. Außerdem wurde das Einkommen des Vaters und das

⁵ Die Verteilung der Antwortkategorien pro Items ist im Anhang dargestellt.

Familieneinkommen, das mit der Frage: „Wie hoch ist das monatliche Einkommen, das Ihnen und Ihrer Familie zur Verfügung steht?“ erhoben wurde, mit einbezogen. Ebenso wurde daraus das Alter des jüngsten Kindes in der Familie entnommen. Diese Informationen wurden bei den Terminen mündlich erfragt und von den Studierenden in das dafür vorgesehene Sozialanamneseblatt übertragen (vollständiges Datenblatt siehe Anhang).

4.3.4 Gatekeeping-Fragebogen

Der Fragebogen zur Erfassung des mütterlichen *gatekeepings* setzt aus den Fragebögen von Allen und Hawkins (1999) und Fagan und Barnett (2003) zusammen, und wurde im Rahmen des Projektes frei übersetzt. Er besteht aus insgesamt 20 Items mit einem Antwortformat von einer 5 Stufige Likert-Skala (nie – selten – manchmal – häufig – sehr oft) und wird von der Mutter ausgefüllt. Der ersten 11 Items von Allen und Hawkins (1999) erfassen drei Skalen. *Standards and responsibility* misst die Ausprägung der Mutter hohe Standards in Haushalt und Kindererziehung zu setzen und dem Vater nicht zuzutrauen, diese ausreichend zu erfüllen bzw. sich eher für Haushaltstätigkeiten verantwortlich zu fühlen. Diese setzt sich aus 5 Items zusammen (Cronbach's $\alpha = .78$). Ein Beispielitem ist „Ich muss bestimmte Hausarbeiten oft noch mal machen, weil sie mein Mann nicht gut hinbekommen hat.“ Hohe Werte stehen für hohe Standards und eine hohe Verantwortungsübernahme ($M = 2.80, SD = .86$). *Maternal identity confirmation* misst wie stark eine Frau die Familienarbeit als Bestätigung für sich und andere sieht, eine gute Frau und Mutter zu sein. Diese Skala besteht aus 4 Items (Cronbach's $\alpha = .66$). Ein Beispielitem lautet: „Leute beurteilen eine Mutter einfach danach, wie gut der Haushalt ist und die Kinder aussehen.“ Hohe Werte stehen für eine starke Bestätigung der Mutterrolle über die Hausarbeit ($M = 3.16, SD = .80$). Die dritte Skala heißt *differentiated family roles* und meint die Einstellung der Mutter, die Rolle des Vater und der Mutter unterschiedlich zu sehen. Sie besteht aus zwei Items (Cronbach's $\alpha = .55$) und ein Beispielitem ist: „Aus vielerlei Gründen ist es schwieriger für Männer als für Frauen, einen Haushalt und Kinder zu betreuen.“ Hohe Werte in der Skala sprechen für unterschiedliche Rollenvorstellungen der Frau ($M = 2.70, SD = .94$). Der Fragebogen von Fagan und Barnett (2003) besteht aus insgesamt 9 Items und misst eine Skala (Cronbach's $\alpha = .96$), und zwar die Einstellung der Mutter, dass sie bestimmte Erziehungsaufgaben eher ausführen sollte als der Vater ($M = 1.92, SD = .78$). Ein Beispielitem lautet: „Wenn etwas für mein Kind zu entscheiden ist, sollte ich das machen und nicht mein Mann.“ Neben den eben beschriebenen Subskalen wird in den Analysen auch ein Gesamtwert aus der Summe der Subskalen verwendet, und unter dem Begriff „mütterliches gatekeeping gesamt“ verwendet wird (Cronbach's $\alpha = .53, M = 2.61, SD = .58$).

4.4. Stichprobe

Die Stichprobe setzt sich aus insgesamt 209 Familien zusammen. 14 Familien wurden aus den Analysen ausgeschlossen, da entweder der DEC-Fragebogen oder die Sozialanamnese fehlte. Aus der VG von Projekt V wurden 35 Familien mit frühgeborenen Kindern und 22 mit frühgeborenen Zwillingen untersucht und für weitere Analysen zusammengefügt, da sich diese in den verwendeten Variablen nicht unterscheiden. Die KG aus Projekt V besteht aus 83 Familien mit reifgeborenen Kindern, und Projekt VI aus 69 Familien. Zwischen den anderen Projektgruppen unterscheiden sich einige Variablen (Alter des jüngsten Kindes in der Familie, Alter der Eltern, Arbeitsstunden der Frau) stark und werden daher teilweise pro Projektgruppe dargestellt (siehe

Tabelle 1). Die Verteilung des Alters des jüngsten Kindes über alle Projektgruppen hinweg ist in

Abbildung 1 dargestellt. Das Alter des jüngsten Kindes in der Familie in den einzelnen Projektgruppen ist in Tabelle 1 zu finden. 48% der Kinder sind Buben und 52% Mädchen.

Die Mütter der untersuchten Familien sind zwischen 21 bis 47 Jahre ($M = 35.0$, $SD = 5.2$), die Väter zwischen 22 und 54 Jahre ($M = 38.0$, $SD = 6.0$). In Projekt VI sind die Eltern durchschnittlich 2 Jahre älter als in Projekt V. 2 % der Mütter haben einen Pflichtschulabschluss, 13 % eine abgeschlossene Berufsausbildung, 29 % eine Matura und 54% ein abgeschlossenes Studium. 10 Mütter, die zur Zeit der Untersuchung studierten, wurden der 3. Fragestellung wegen zu den Personen mit abgeschlossenem Studium gezählt. Bei den Vätern verfügt 1% über keinen Abschluss, 5% über eine Pflichtschule, 18% haben eine abgeschlossene Berufsausbildung, 23% eine Matura und 53% ein abgeschlossenes Studium. 42% der Mütter gehen zur Zeit der Untersuchung keiner außerfamiliären Berufstätigkeit nach (arbeiten 0 Stunden). Davon geben 90% an in Karenz, 10 % arbeitslos oder Hausfrau zu sein. Im Gegensatz dazu arbeiten nur 4% der Väter nicht (davon geben 5 Väter an momentan in Karenz zu sein, 4 sind arbeitslos und einer ist Hausmann). Bei den 58% der Mütter, die berufstätig sind, liegt der Median bei 12 Stunden, bei den 96% der Väter bei 40 Stunden. In

Abbildung 2 ist die Verteilung der Arbeitsstunden der Eltern differenzierter dargestellt. Die Arbeitsstunden der Mutter unterscheiden sich signifikant in den Projektgruppen (siehe Tabelle 1). Das durchschnittliche Einkommen des Vaters liegt bei 2762 Euro und reicht von 250 – 20000 Euro. Das durchschnittliche Familieneinkommen beträgt 3752 Euro und liegt zwischen 400 und 22000 Euro.

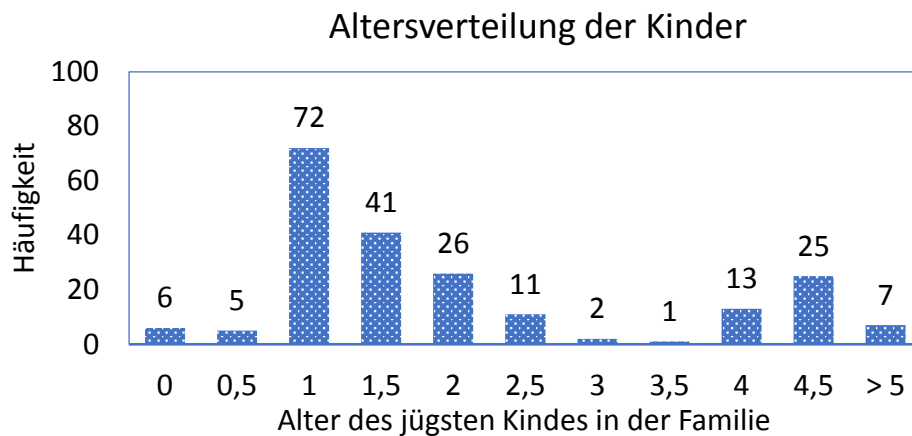


Abbildung 1 – Altersverteilung des jüngsten Kindes in der Familie

Tabelle 1 - Deskriptivstatistik der Stichprobe

		Projekt 5 – VG (Frühgeborene)	Projekt 5 – KG (Reifgeborene)	Projekt 6
N		57	83	69
Alter des jüngsten Kindes (Jahre)	Mdn*	1.50	1.42	4.33**
	Min – Max	.1 – 2.7	.2 – 2.6	.0 – 5.5
Arbeitsstunden der Mutter (Woche)	Mdn	0**	15	20
	Min – Max	0 - 43	0 - 45	0 - 40

*Mdn = Median, ** sig. Unterschied zu anderen Gruppen (Ergebnisse des Mediantests siehe Anhang Tabelle a + b)

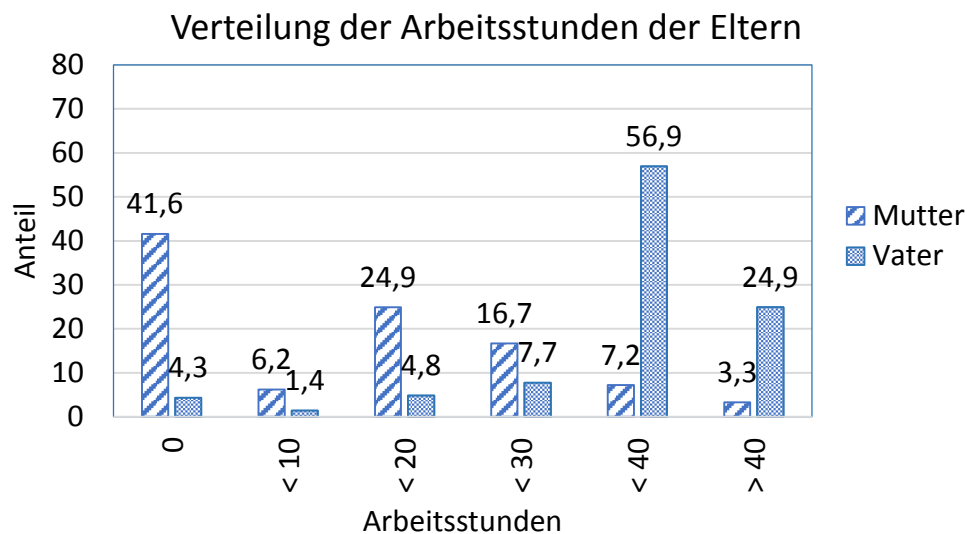


Abbildung 2 – Wochenarbeitsstunden der Eltern

4.1. Auswertungsverfahren

Um die theoretischen Familientypen auf Basis des DEC-Fragebogen klassifizieren zu können, wurde eine „Latent Class Analyse“ mit dem Auswertungsprogramm „Mplus“, welches sich gut zur Berechnung komplexer statistischer Verfahren eignet, durchgeführt. Die Latent Class Analyse ermöglicht es anhand manifester Item-Informationen latente Klassen ausfindig zu machen, in denen sich die Item-Ausprägungen, im vorliegenden Falle das Antwortverhalten der Personen, innerhalb der Klassen ähnelt, zwischen den Klassen hingegen unterscheidet. Liegt Apriori eine Annahme über eine bestimmte Klassenanzahl vor, kann mit einer Latent Class Analyse überprüft werden, ob diese in den Daten auffindbar sind. Vorteilhaft bei dieser Analyse ist, dass die individuelle Klassenzugehörigkeit von Personen ausgegeben wird. Zur Überprüfung der Modellgüte kann einerseits der absolute Modellfit (Likelihood-Ratio- und Pearson- χ^2 Test) oder ein relativer Modellfit im Vergleich zu dem Modell mit 1 Klasse weniger (Bootstrap-Likelihood-Ratio-Differenzentest oder Vuong-Lo-Mendell-Rubin-Test) verwendet werden. Bei einem absoluten Modellfit-Test sprechen signifikante Werte dafür, dass das Modell signifikant von den Daten abweicht, also das Modell die Daten nicht gut abbildet. Bei den Modellvergleichen zeigen signifikante Werte, dass das Modell mit mehr Klassen besser auf die Daten passt, als das Modell mit weniger Klassen. Zur Modellgütebeurteilung können weiters der Entropy-Wert und die mittlerer Klassenzuordnungswahrscheinlichkeit herangezogen werden. Dabei sprechen Werte nahe bei 1 für eine hohe Zuordnungsgenauigkeit. Vergleichend können der AIC, der BIC und der adjusted BIC herangezogen werden. Niedrigere Werte bei einer Klassenlösung sind im Vergleich zu anderen zu bevorzugen (Geiser, 2010; Nylund, Asparouhov, & Muthén, 2007).

Für weitere Analysen ist es möglich die Ergebnisse der Latent Class Analyse mit anderen Variablen in Verbindung zu bringen. So können Unterschiede in den latenten Klassen auffindig gemacht, oder der Einfluss von bestimmten Variablen auf die Klassen überprüft und kontrolliert werden. Wenn ein χ^2 Test, aufgrund einer zu großen Häufigkeitstabelle nicht angezeigt werden kann, kann alternativ ein χ^2 Differenztests mithilfe des likelihood Wertes (MLR = maximum likelihood robust) durchgeführt. Zur Feststellung von signifikanten Unterschieden in bestimmten Variablen wird jeweils der likelihood Wert des Modells mit frei variierenden Mittelwerten und thresholds (Schwellenwerten) mit dem likelihood Wert eines Modells verglichen, in dem die interessierenden Variablen fixiert wurden. Ein signifikanter χ^2 Wert bedeutet, dass Unterschiede oder Einflüssen angenommen werden können. Bei signifikanten Ergebnissen werden die Werte für weitere Modellvergleiche frei gelassen. Bei nicht signifikanten Werten bleiben sie fixiert, da in diesem Fall kein bedeutender Unterschied zwischen frei und fixiert besteht und Modelle mit wenigen Parametern bevorzugt werden (Geiser, 2010; Muthén & Muthén, 1998 - 2012).

Für manche Fragestellungen wurde das Auswertungsprogramm SPSS (Version 22) verwendet. Als signifikant wird ein p-Wert $< .05$. Als hochsignifikant wird ein p-wert $< .01$ angesehen. Eine Effektstärke (η^2) ab $r = .10$ gilt als kleiner Effekt, ab $r = .30$ als mittlerer Effekt und $r = .50$ als großer Effekt ab (Field, 2009). Ergebnisse, die im Text nicht angeführt werden, sind im Anhang mit der jeweiligen Nummer der Hypothese in Tabellen im Detail dargestellt.

5. Auswertung und Ergebnisse

5.1. Forschungsfrage 1 – Familientypen

H 1 – Das Antwortverhalten im DEC-Fragebogen unterscheidet sich in drei latenten Klassen entsprechend der theoretischen Familientypen - *single-income* – *dual-earner* – *dual-career*.

Die erste Hypothese kann als bestätigt angesehen werden. Die theoriegeleitete Apriori Annahme über 3 Klassen konnte mit Hilfe einer Latent Class Analyse erfolgreich extrahiert werden. Die Antwortprofile sind inhaltlich gut interpretierbar, welches ein wichtiges Kriterium zur Beurteilung der Güte des Modells darstellt. Weitere Modellparameter zeigen eine gute Passung des Modells. Die hohen Werte des Entropy (=.88) und der Klassenzuordnungswahrscheinlichkeit (siehe Tabelle 2) bedeuten, dass eine hohe Zuverlässigkeit der Klassifikation gegeben ist. Ein absoluter Modellfit – Chi² Test – konnte aufgrund einer zu großen Häufigkeitstabelle der LC-Indikatoren nicht errechnet werden. Daher wurden relative Modellvergleiche durchgeführt, deren Ergebnisse keine schlüssige Entscheidung für eine passende Klassenanzahl zulassen (siehe Tabelle 3). Der signifikante Wert des Vuong-Lo-Mendell-Rubin-Test (tech11) bei einer 2 Klassenlösung spricht für eine Entscheidung für 2 Klassen. Er besagt, dass das Modell mit mehr Klassen signifikant besser passt, als das Modell mit einer Klasse weniger. Die nicht signifikanten Werte bei den 3 und 4 Klassenlösungen unterstützen dieses Ergebnis. Nylund et al. (2007) empfehlen in der Praxis den Bootstrap-Likelihood-Ratio-Differenzentest (tech14) zu verwenden, da er ein besserer Indikator für die passende Anzahl an Klassen ist. Im Falle des DEC-Fragebogens werden alle tech14 Tests signifikant, d.h. dass das Modell mit mehr Klassen besser passt, als das Modell mit einer Klasse weniger. Vergleicht man die informationstheoretischer Maße, wie die Anzahl der frei geschätzten Parameter, den Akaike (AIC), den Bayesian (BIC), den Sample-Size Adjusted BIC ($n^* - (n + 2) / 24$), sollte man sich für die Klassenlösung mit den niedrigsten Werten entscheiden, wodurch man ebenfalls auf unterschiedliche Klassenlösungen kommt (Tabelle 3).

Tabelle 2 - Mittlere Klassenzuordnungswahrscheinlichkeiten bei einer 3 Klassenlösung

Klasse	1	2	3
1	0.971	0.010	0.019
2	0.008	0.951	0.041
3	0.021	0.068	0.911

Tabelle 3 - Informationstheoretische Maße und relative Modelltests zur Entscheidung für eine optimale Klassenlösung

	2 Klassen	3 Klassen	4 Klassen
Parameter	77	<i>116</i>	155
Akaike (AIC)	6243	<i>6173</i>	6132
Bayesian (BIC)	6500	<i>6561</i>	6650
Sample-Size Adjusted BIC	6256	<i>6194</i>	6159
Tech11	0.00	0.24	0.14
Tech14	0.00	0.00	0.00

Anm.: **Fett** gekennzeichnet sind die niedrigsten Werte, *kursiv* die 2. niedrigsten.

Da eine inhaltliche Interpretierbarkeit der 3 Klassen gut möglich ist, eine hohe Zuverlässigkeit bei der Zuordnung zu den Klassen gegeben ist, wird trotz Unstimmigkeiten bei relativen Modellvergleichen in Anlehnung an die Empfehlung von Geiser (2010) eine 3 Klassenlösung beibehalten. Demnach soll eine Lösung mit wenigen Klassen, die gut interpretiert werden kann, bevorzugt werden.

Die verschiedenen Antwortverhalten in den Familientypen werden im Folgenden kurz beschrieben und anschließend als Diagramm dargestellt (siehe Abbildung 3).

Dual-earner

Für das Auskommen der Familie ist es am ehesten notwendig, dass beide Elternteile arbeiten (.57). Dem Partner ist es laut Angaben der Frau wichtig, dass die Partnerin in ihrem Beruf bleibt bzw. zurückkehrt (.82) und auch Geld verdient (.83). Die Frauen wollen nach der Karenz wieder arbeiten gehen (.96), hauptsächlich deswegen, weil sie zum Familieneinkommen beitragen wollen (.93) und nicht, weil sie neben der Familie auch im Beruf erfolgreich sein wollen (.29). Der Frau ist es nicht wichtig im Beruf weiter voran zu kommen (.21) oder dass sich beide Elternteile außerhalb der Familie beruflich weiterentwickeln (.38). Würden weniger wahrscheinlich als Frauen aus *dual-career* Familien auch dann arbeiten, wenn sie nicht zum Familieneinkommen beitragen müssten (*dual-earner*: .69, *dual-career*: .96). Ebenso würden Frauen aus *dual-earner* Familien weniger wahrscheinlich eine berufliche Entwicklung anstreben, wenn keine finanziellen Vorteile damit verbunden wären (*dual-earner*: .43, *dual-career*: .79) oder eine berufliche Aus-/Weiterbildung anstreben, wenn es damit zu finanziellen Einbußen in der Familie kommen würde (.16).

Dual-career

In *dual-career* Familien ist es für das Auskommen weniger notwendig, dass beide arbeiten (.33) als in *dual-earner* Familien (.57). Die Frauen wollen nach der Karenz wieder arbeiten gehen (.99) und zeichnen sich in dem Familientyp besonders dadurch aus, dass es ihnen wichtig ist, im Beruf weiter voran zu kommen (.79), und sich beide Elternteile außerhalb der Familie beruflich weiterentwickeln (.94). Sie gehen hauptsächlich deswegen arbeiten, weil sie neben der Familie auch im Beruf erfolgreich sein wollen (.96) und weniger weil sie zum Familieneinkommen beitragen wollen (.63). Dem Partner ist es laut Angaben der Frau wichtig, dass die Partnerin in ihrem Beruf bleibt bzw. zurückkehrt (.82) und weniger als in *dual-earner* Familien, dass sie auch Geld verdient (*dual-career*: .50, *dual-earner*: .83). Frauen in diesem Familientyp würden auch dann arbeiten, wenn sie nicht zum Familieneinkommen beitragen müssten (.96), und würden eine weitere berufliche Entwicklung anstreben, auch wenn keine finanziellen Vorteile damit verbunden wären (.79). Sie würden am wenigsten wahrscheinlich ihrer Familie wegen auf eine eigene Entwicklung im Beruf verzichten (.13) und eine berufliche Aus-/Weiterbildung anstreben, auch wenn es damit zu finanziellen Einbußen in der Familie kommen würde (.41).

Single-income

In *single-income* Familien wird im Vergleich zu den anderen Familientypen am ehesten angegeben, dass der Mann Alleinverdiener der Familie ist, trotzdem nur mit einer Wahrscheinlichkeit von .35. Für ihr Auskommen ist es nicht notwendig, dass beide arbeiten (.16). Dem Mann ist es laut Angaben der Frau nicht wichtig, dass die Partnerin im Beruf bleibt bzw. in diesen zurückkehrt (.08) und dass sie auch Geld verdient (.04). Die Frauen wollen am unwahrscheinlichsten nach der Karenz wieder arbeiten gehen, trotzdem mit einer Wahrscheinlichkeit von .72. Gehen am unwahrscheinlichsten deswegen arbeiten, weil sie zum Familieneinkommen betragen möchten (.35) oder neben der Familie auch im Beruf erfolgreich sein wollen (.12). Den Frauen ist es nicht wichtig, im Beruf weiter voran zu kommen (.06), oder dass sich beide außerhalb der Familie beruflich weiterentwickeln (.14). Würden am unwahrscheinlichsten auch dann arbeiten, wenn sie nicht zum Familieneinkommen beitragen müssten, trotzdem mit einer Wahrscheinlichkeit von .50. Würden am unwahrscheinlichsten eine weitere berufliche Entwicklung anstreben, auch wenn keine finanziellen Vorteile damit verbunden wären (.25) und würden eher als Frauen aus dem *dual-career* Typ ihrer Familie wegen auf eine eigene Entwicklung im Beruf verzichten (*single-income*: .44, *dual-career*: .13).

Allgemeines

Alle Frauen gehen mit einer hohen Wahrscheinlichkeit nach der Karenz wieder arbeiten, die geringste Wahrscheinlichkeit liegt bei .72 (*single-income*). Ähnlich verhält es sich bei der Frage, ob die Frauen auch dann arbeiten würden, wenn sie nicht zu Familieneinkommen beitragen müssten (geringste Wahrscheinlichkeit bei .59 – *single-income*). Der Familie wegen auf eine eigene Entwicklung im Beruf zu verzichten, ist in allen Typen als relativ unwahrscheinlich angegeben. Die höchste Wahrscheinlichkeit liegt bei .44 (*single-income*). Einige Items haben in allen latenten Klassen eine so ähnliche Antwortwahrscheinlichkeit, dass diese nicht gut zwischen den Klassen trennen. Die Frage, ob die Frau die Alleinverdienerin der Familie ist, ist in allen Klassen sehr gering (*höchste*: .08, *dual-earner*). Ebenso ist es bei der Frage, ob die befragte Mutter glaubt, dass nur Männer für das Einkommen der Familie verantwortlich sind (.00) oder ob ihr Mann einverstanden wäre/ist, wenn die Partnerin sich im Beruf weiterentwickeln möchte (*niedrigste*: .87). Kaum eine Frau ist der Meinung, dass sie aufgrund der Familie auf eine eigene Entwicklung im Beruf verzichten müsste (*höchste*: .14). Auch die Fragen, ob der Partner eine Väterkarenz beanspruchen würde, damit sich die Partnerin beruflich weiterentwickeln könnte oder ob der Partner zuhause bleiben würde, wenn die Frau als Alleinverdienerin die Familie ernähren könnte wird in allen Klassen sehr ähnlich beantwortet mit einer Wahrscheinlichkeit um die .50.

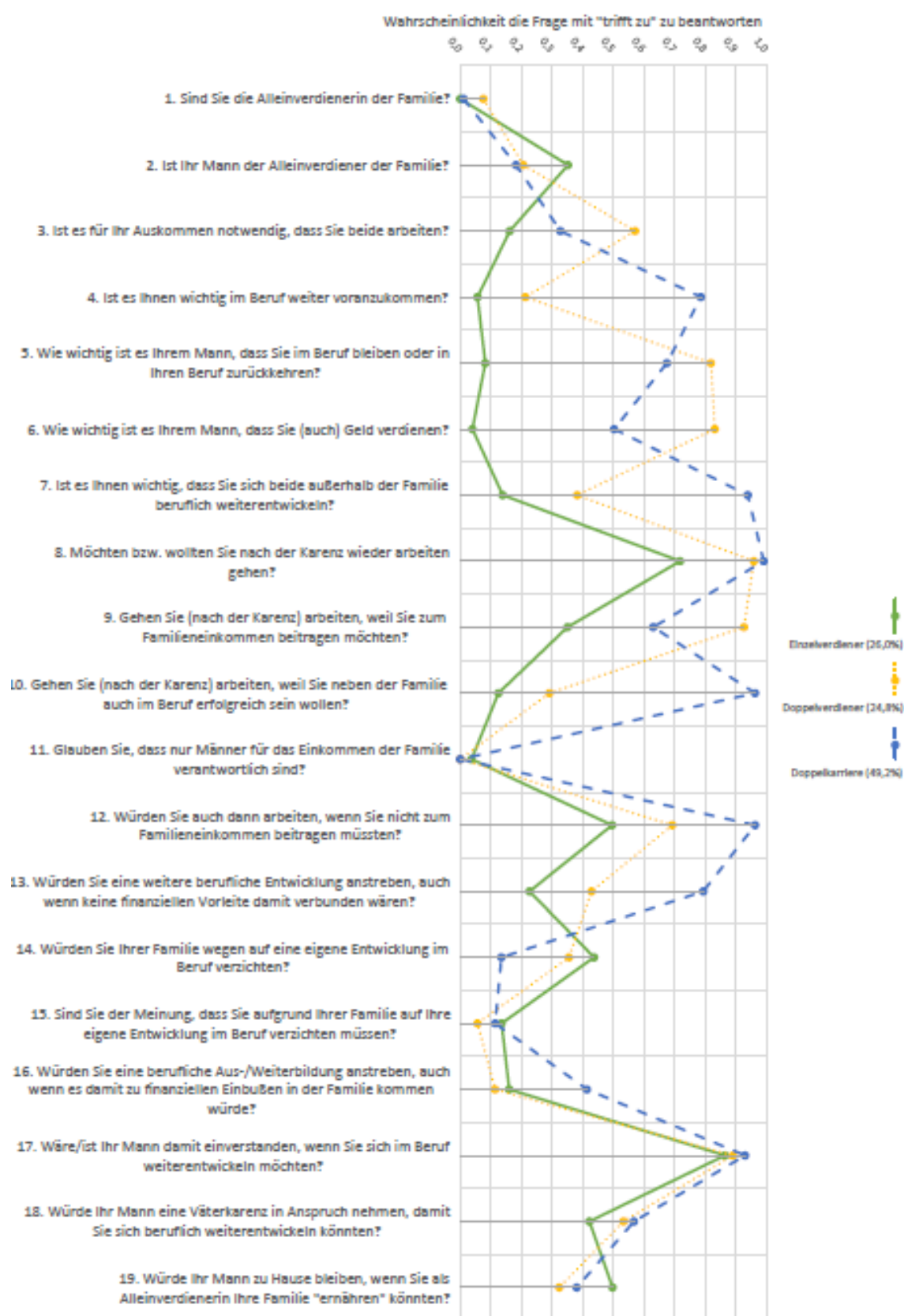


Abbildung 3 - Antwortverhalten im DEC-Fragebogen getrennt nach den Familientypen

5.2. Forschungsfrage 2 – Familientypen und Selbstzuordnung

H 2 – Die latenten Klassen stimmen mit den Familientypen der Selbstzuordnung überein.

Dazu wurde ein χ^2 Test mit 2 Variablen (latente Klassen der Familientypen, Selbstzuordnung) und jeweils 3 Kategorien durchgeführt. Die Selbstzuordnung unterscheidet sich signifikant in den latenten Klassen (χ^2 (4, $N = 192$) = 54.32, $p = .00$). Die Anteile der 3 Familientypen der Selbstzuordnung sind in den latenten Klassen demnach nicht gleichverteilt. In Anlehnung an García-Pérez und Núñez-antón (2003) wurde als Post-Hoc Tests für jede einzelne Zelle getestet, ob sich der Prozentsatz einer Ausprägung über die Ausprägungen der anderen Variable hinweg signifikant von der erwarteten Wahrscheinlichkeit (33% bei Gleichverteilung über 3 Zellen) unterscheidet. Im vorliegenden Fall erwartet man beispielsweise, dass sich die Selbstzuordnung zu den Einzelverdienern (EV) in der latenten Klasse der *single-income* signifikant höher ist als bei einer Gleichverteilung. Von den anderen Ausprägungen der Selbstzuordnung (Doppelverdiener (DV), Doppelkarriere (DK)) wird erwartet, dass sie signifikant geringer sind als bei einer Gleichverteilung über die latenten Klassen hinweg. Um dem Fehler 1. Art, durch die vielen Einzelvergleiche, entgegen zu wirken, wurde eine Bonferroni Korrektur durchgeführt. Dazu wurde das standardmäßige Signifikanzniveau von .05 durch die Anzahl der Vergleiche (9) dividiert. Das ergibt ein Signifikanzniveau für diese Hypothese von .0056. Zur graphischen Darstellung siehe Abbildung 4. Die Ausprägungen, die sich signifikant von der erwarteten Wahrscheinlichkeit unterscheiden, sind mit einem * gekennzeichnet. Die genauen χ^2 Werte sind im Anhang in Tabelle d dargestellt.

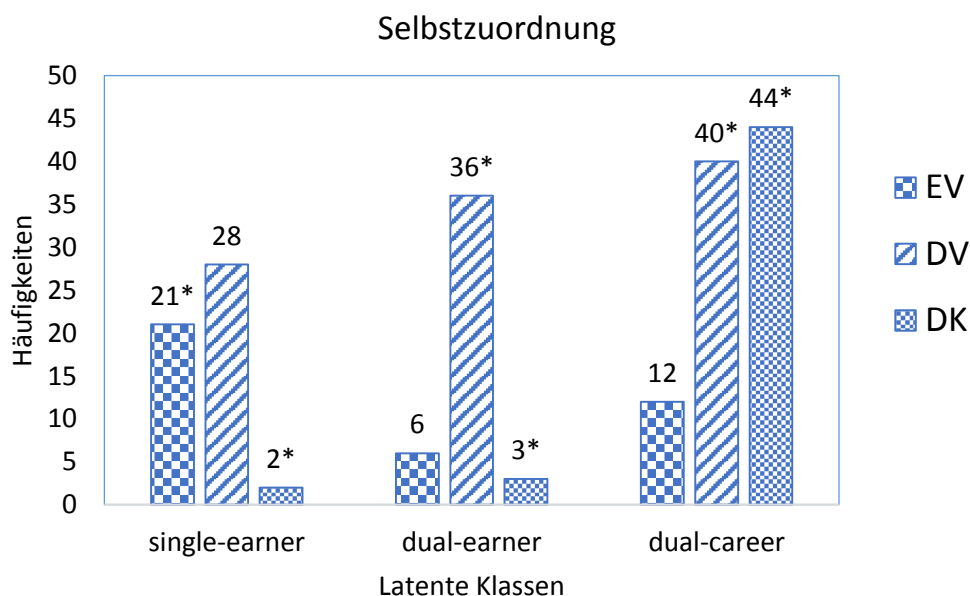


Abbildung 4 - Diagramm des χ^2 Testes der latenten Klassen der Familientypen und der Selbstzuordnung zu den Familientypen

5.3. Forschungsfrage 3 – Familientypen und Außenkriterien

Voranalyse

V 3.1 – Variablen wie das Alter der Mutter, das Alter des jüngsten Kindes oder eine Frühgeburt beeinflussen die Zugehörigkeit zu den latenten Klassen.

In die Analyse wurden mehrere Projektgruppen mit einbezogen, die sich in folgenden Variablen stark unterscheiden: Alter der Mutter, Alter des jüngsten Kindes in der Familie, Frühgeburt. Daher wurde in einem ersten Schritt untersucht, ob diese Variablen die Klassenzugehörigkeit beeinflussen. Das Alter der Mutter unterscheidet sich nicht signifikant zwischen den Gruppen ($\chi^2_{\text{diff}}(2, N = 194) = 1.97, p = 0.37$). So auch das Alter des jüngsten Kindes in der Familie nicht ($\chi^2_{\text{diff}}(2, N = 194) = 1.63, p = 0.44$) und ebenso nicht die Anzahl der Frühgeburten ($\chi^2_{\text{diff}}(2, N = 194) = 2.56, p = 0.28$). Es kann also davon ausgegangen werden, dass diese keinen Einfluss auf die Klassenzugehörigkeit haben. Bei weiteren Modellvergleichen wurden diese fixiert, um die Anzahl der frei geschätzten Parameter gering zu halten.

V 3.2 – Das Alter des jüngsten Kindes oder eine Frühgeburt beeinflussen die Arbeitsstunden der Mutter.

Aufgrund der heterogenen Stichprobe wird vorab kontrolliert, ob die sich in den Projektgruppen stark unterscheidenden Variablen (Alter des jüngsten Kindes, Frühgeburt) einen Einfluss auf die abhängigen Variable „Arbeitsstunden der Mutter“ hat. Das Alter des jüngsten Kindes in der Familie beeinflusst die Arbeitsstunden der Mutter signifikant, $\beta = .40, t(203) = 6.26, p = .00$. Das Alter des Kindes sagt einen signifikanten Teil der Varianz der Arbeitsstunden der Mutter voraus ($R^2 = .16, F(1, 203) = 39.17, p = .00$). Dieser Einfluss unterscheidet sich nicht signifikant in den latenten Klassen der Familientypen ($\chi^2_{\text{diff}}(2, N = 194) = 1.18, p = 0.56$). Daher bleibt dieser im Modell fixiert. Dadurch wird der Einfluss des Alters des Kindes auf die Arbeitsstunden der Mutter kontrolliert. Ebenso beeinflusst eine Frühgeburt die Arbeitsstunden der Mutter $\beta = .28, t(203) = 4.10, p = .00$. Dabei werden 7% der Varianz der Arbeitsstunden durch die Frühgeburt eines Kindes erklärt ($R^2 = .08, F(1, 203) = 8.90, p = .00$). D. h. Mütter von frühgeborenen Kindern arbeiten signifikant weniger als Mütter von reifgeborenen Kindern. Dieser Einfluss unterscheidet sich nicht signifikant in den Familientypen ($\chi^2_{\text{diff}}(2, N = 194) = 2.88, p = 0.24$). Er bleibt daher im Modell fixiert und dadurch kontrolliert.

V 3.3 – Das Alter des jüngsten Kindes in der Familie beeinflusst das Familieneinkommen.

Das Familieneinkommen wird durch das Alter des jüngsten Kindes beeinflusst, $\beta = .21$, $t(194) = 2.99$, $p = .00$. Dabei werden 4% der Varianz des Familieneinkommens durch das Alter des jüngsten Kindes erklärt ($R^2 = .04$, $F(1, 194) = 16.78$, $p = .00$). Dieser Zusammenhang unterscheidet sich nicht signifikant in den Klassen, bleibt daher fixiert und wird dadurch kontrolliert ($\chi^2_{\text{diff}}(2, N = 194) = 3.59$, $p = 0.17$).

Hypothesen

H 3.1. Frauen aus der latenten Klasse der **dual-career Familien** arbeiten mehr als Frauen aus der der **dual-earner Familien** und diese mehr als Frauen aus der **single-income Familien**.

Diese Hypothese konnte teilweise bestätigt werden. Die Arbeitsstunden unterscheiden sich signifikant in den Familientypen ($\chi^2_{\text{diff}}(2, N = 194) = 5.83$, $p = .05$). Der Unterschied ist aber nur zwischen *single-income* und *dual-career* Familien signifikant ($\chi^2_{\text{diff}}(1, N = 194) = 5.54$, $p = .02$) und nicht zwischen *single-income* und *dual-earner* Familien ($\chi^2_{\text{diff}}(1, N = 194) = 1.26$, $p = .26$) oder *dual-earner* und *dual-career* Familien ($\chi^2_{\text{diff}}(1, N = 194) = 1.15$, $p = .28$). Die Deskriptivstatistik ist in Tabelle 4 dargestellt.

Tabelle 4 - Intercepts und Standardabweichung der Wochenarbeitsstunden der Frau in den latenten Klassen der Familientypen

Klasse	Single-income	Dual-earner	Dual-career
<i>Intercept</i>	2.91	5.72	8.15
<i>SD</i>	2.19	2.29	1.99

Anm.: Da im Modell ein Einfluss auf die Wochenarbeitsstunden berechnet wurde, können in diesem Fall nur die Intercepts dargestellt werden.

H 3.2. Frauen aus der latenten Klasse der **dual-career Familien** haben eine höhere Ausbildung als Frauen aus den anderen Familientypen.

Auch diese Hypothese konnte bestätigt werden. Die Ausbildung der Frau unterscheidet sich signifikant in den Familientypen ($\chi^2_{\text{diff}}(6, N = 194) = 15.97$, $p = .01$). Frauen in *dual-career* Familien haben eine signifikant höhere Ausbildung als Frauen aus *dual-earner* Familien ($\chi^2_{\text{diff}}(3, N = 194) = 10.92$, $p = .01$) und *single-income* Familien ($\chi^2_{\text{diff}}(3, N = 194) = 10.83$, $p = .01$). Die Ausbildung der Frauen in *single-income* und *dual-earner* Familien unterscheidet sich nicht signifikant ($\chi^2_{\text{diff}}(3, N = 194) = 0.44$, $p = .93$). Zur graphischen Darstellung der Ergebnisse siehe Abbildung 5. (Die Schwellenwerte (Thresholds) sind im Anhang in Tabelle f dargestellt.)

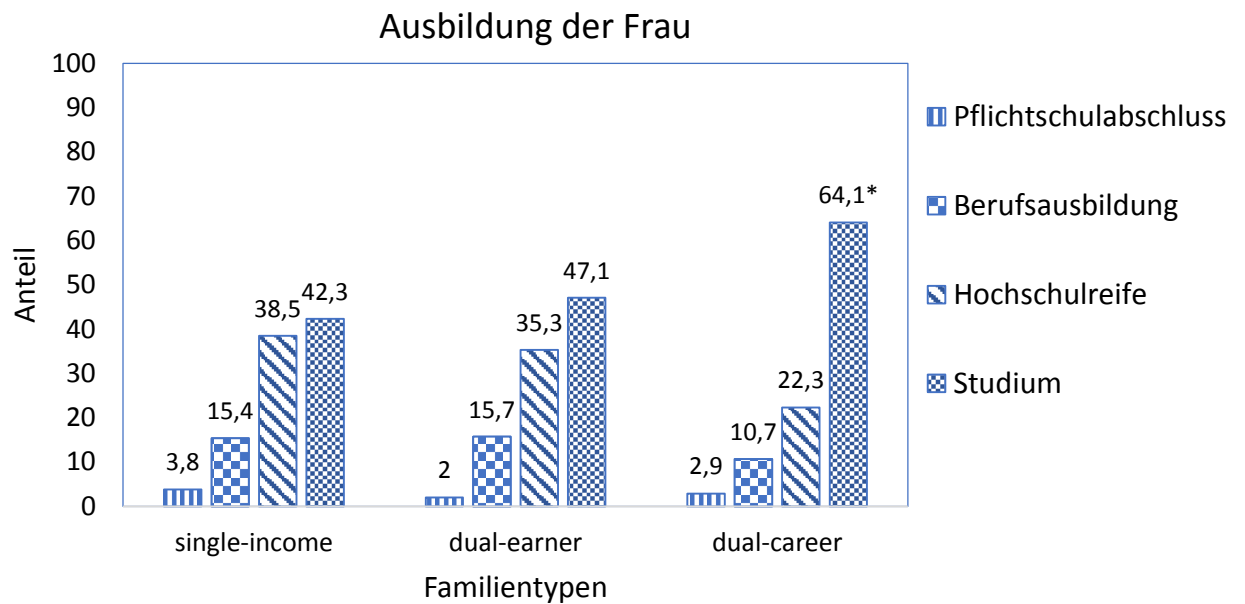


Abbildung 5 - Anteile der höchsten abgeschlossenen Ausbildung der Frau in den Familientypen

H 3.3. Das Familieneinkommen ist in **dual-career** Familien höher als in den anderen beiden Familientypen.

Da das Einkommen eine F-Verteilung aufweist, wurde mit den log Werten des Familieneinkommens gerechnet. Das Familieneinkommen unterscheidet sich leicht signifikant in den Familientypen ($\chi^2_{\text{diff}} (2, N = 194) = 5.24, p = .07$). Das Familieneinkommen in *dual-earner* Familien ist annähernd signifikant geringer als in *single-income* ($\chi^2_{\text{diff}} (1, N = 194) = 3.02, p = .08$) und signifikant geringer als in *dual-career* Familien ($\chi^2_{\text{diff}} (1, N = 194) = 5.58, p = .02$). Zwischen *single-income* und *dual-career* Familien unterscheidet sich das Familieneinkommen nicht ($\chi^2_{\text{diff}} (1, N = 194) = 0.11, p = .74$). Die Deskriptivstatistik befindet sich in Tabelle 5.

Tabelle 5 - Intercepts und Standardabweichung des Familieneinkommens in den Familientypen

Klasse	Single-income	Dual-earner	Dual-career
<i>Intercept</i>	7.98	7.81	8.00
<i>SD</i>	0.08	0.09	0.08

Anm: Da im Modell ein Einfluss auf das Familieneinkommen berechnet wurde, können in diesem Fall nur die Intercepts dargestellt werden.

H 3.4. Das Einkommen des Vaters ist in **dual-earner** Familien geringer als in den anderen Familientypen.

Da das Einkommen eine F-Verteilung aufweist, wurde mit den log Werten des Einkommens gerechnet. Das Einkommen des Vaters unterscheidet sich signifikant in den Familientypen ($\chi^2_{\text{diff}} (2, N = 194) = 11.20, p = .004$). Das Einkommen des Vaters ist in *dual-earner* Familien signifikant geringer als in *single-income* Familien ($\chi^2_{\text{diff}} (1, N = 194) = 11.79, p = .001$) und *dual-career* Familien ($\chi^2_{\text{diff}} (1, N = 194) = 7.09, p = .008$). Zwischen *single-income* und *dual-career* Familien unterscheidet sich das Familieneinkommen nicht ($\chi^2_{\text{diff}} (1, N = 194) = 0.27, p = .60$). Die Deskriptivstatistik befindet sich in Tabelle 6.

Tabelle 6 - Mittelwert und Standardabweichung Einkommen des Vaters (log-Werte)

Klasse	Single-income	Dual-earner	Dual-career
<i>M</i>	7.89	7.54	7.84
<i>SD</i>	0.08	0.07	0.06

Ergänzung: Es handelt sich hierbei um die log-Werte des Einkommens des Vaters.

5.4. Forschungsfrage 4 – Familientypen und Gatekeeping

Voranalyse

Aufgrund der Heterogenität der Projektgruppen wird in einer Voranalyse kontrolliert, ob die Variablen, die sich in den Projektgruppen stark unterscheiden (Alter des jüngsten Kindes in der Familie, Frühgeburt) mit dem mütterlichen gatekeeping in Zusammenhang stehen.

V 4.1 – Das Alter des Kindes steht in Zusammenhang mit dem mütterlichen gatekeeping.

Die Spearman-Korrelation (Normalverteilung bei Alter des Kindes nicht gegeben) ist nicht signifikant ($r_s = .007, p = .92$). Das Alter des jüngsten Kindes steht demnach nicht mit dem mütterlichen gatekeeping in Zusammenhang.

V 4.2 – Das gatekeeping unterscheidet sich bei Müttern mit früh- vs. reifgeborenen Kindern.

Dazu wurde ein t-Test mit den unabhängigen Gruppenvariablen „Früh- versus reifgeborene Kinder“ und der abhängigen Variable „gatekeeping Gesamtskala“. Der Levene-Test ist nicht signifikant ($F = .13, p = .72$), es kann daher von einer Varianzhomogenität ausgegangen werden. Der t-Test kommt zu einem signifikanten Ergebnis ($t(198) = 3.69, p = .00$). Demnach zeigen Mütter von frühgeborenen Kinder ($N = 56, M = 2.85, SD = .57$) mehr gatekeeping als Mütter von reifgeborenen Kindern ($N = 144, M = 2.53, SD = .56$).

Hypothesen

H 4 – Das mütterliche gatekeeping unterscheidet sich in den Familientypen.

Aufgrund des signifikanten Unterschiedes des mütterlichen gatekeepings zwischen Müttern mit früh- und reifgeborenen Kindern, wurde diese Gruppenvariable als ein weiterer Faktor (unabhängige Variable) in die Varianzanalyse mit einbezogen. Die abhängige Variable ist die Gesamtskala des mütterlichen *gatekeepings*. Die Voraussetzungen einer Varianzanalyse (Normalverteilung in den Gruppen, Varianzhomogenität) sind erfüllt. Die Deskriptivstatistik findet sich in Tabelle 7.

Die Hypothese konnte nicht bestätigt werden. Das mütterliche gatekeeping unterscheidet sich nicht signifikant in den latenten Klassen der Familientypen (siehe

Tabelle 8).

Tabelle 7 – Deskriptivstatistik der 2-faktoriellen Varianzanalyse – Gesamtskala gatekeeping

<i>Familientypen</i>	<i>Projektgruppen</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>KI</i>
Single-income	frühgeborene	2.90	.58	18	[2.64; 3.16]
	reifgeborene	2.55	.61	32	[2.36; 2.75]
	gesamt	2.73	.62	50	[2.56; 2.89]
Dual-earner	frühgeborene	2.85	.47	15	[2.57; 3.14]
	reifgeborene	2.57	.51	36	[2.38; 2.76]
	gesamt	2.71	.51	51	[2.54; 2.88]
Dual-career	frühgeborene	2.82	.65	23	[2.58; 3.05]
	reifgeborene	2.50	.56	76	[2.37; 2.76]
	gesamt	2.66	.60	99	[2.52; 2.79]
Gesamtsumme	frühgeborene	2.85	.57	56	[2.71; 3.01]
	reifgeborene	2.53	.56	144	[2.44; 2.64]
	gesamt	2.62	.58	200	

Tabelle 8 - Ergebnisse der 2-faktoriellen Varianzanalyse - Gesamtskala mütterliches gatekeeping

	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p-Wert</i>	η^2
Familientypen	.25	2	.78	.00
Früh- vs. Reifgeburt	11.85	1	.00	.058
Familientypen * Früh- vs. Reifgeburt	.04	2	.96	.000

Gesamtsumme

200

Einzelne Skalen

Weiterführend wurde untersucht ob sich einzelne Skalen des mütterlichen gatekeepings in den Familientypen unterscheiden. Dazu wurde ebenso eine 2-faktorielle (Familientypen, Frühgeburt) Varianzanalyse gerechnet, im Gegensatz zu vorher eine multivariate, mit den abhängigen Variablen *Standards and Responsibility*, *maternal identity confirmation*, *differentiated family roles* und *gatekeeping Einstellung*.

Der Test auf Gleichheit der Kovarianzen ist nicht signifikant, $F(50, 19544) = 1.31$, $p = .07$, daher kann von einer annähernden Gleichheit der Kovarianzen ausgegangen werden. Da die Gruppengrößen nicht gleich groß sind, wird nach Empfehlung von Field (2009) die Pillai-Spur für weitere Analysen verwendet.

H 4.1 – Die Skala *Standards and Responsibility* unterscheidet sich in den Familientypen.

H 4.2 - Die Skala *maternal identity confirmation* unterscheidet sich in den Familientypen.

H 4.3 - Die Skala *differentiated family roles* unterscheidet sich in den Familientypen.

H 4.4 - Die *gatekeeping Einstellung* unterscheidet sich in den Familientypen.

Der Interaktionseffekt zwischen den Familientypen und der Frühgeburt ist nicht signifikant, $F(8, 384) = 1.29$, $p = .25$, Pillai-Spur Wert = .05, $\eta^2 = .03$. Daher können die Haupteffekte interpretiert werden.

Auch in den einzelnen Skalen ist kein signifikanter Unterschied zwischen den latenten Klassen der Familientypen auffindbar, $F(8, 382) = 1.56$, $p = .14$, Pillai-Spur Wert = .063, $\eta^2 = .03$.

Unterschiede zwischen Müttern mit früh- und reifgeborenen Kindern sind hingegen wieder signifikant, $F(4, 191) = 5.29$, $p = .00$, Pillai-Spur Wert = .10, $\eta^2 = .10$.

Mütter von frühgeborenen Kindern ($M = 3.12$, $SD = .12$, KI [2.90; 3.34]) haben signifikant höhere *Standards und Responsibility* als Mütter von reifgeborenen Kindern ($M = 2.68$, $SD = .08$, KI [2.53; 2.82]), $F(1, 4) = 10.32$, $p = .00$, $\eta^2 = .05$). Außerdem haben Mütter von frühgeborenen Kindern signifikant höhere *differentiated family roles* ($M = 3.13$, $SD = .12$, KI [2.88; 3.37]) als Mütter von reifgeborenen Kindern ($M = 2.55$, $SD = .08$, KI [2.39; 2.71]), $F(1, 4) = 12.50$, $p = .00$, $\eta^2 = .07$, und eine annähernd signifikant höheren *gatekeeping Einstellung* ($M = 2.10$, $SD = .11$, KI [1.90; 2.31]) als Mütter mit reifgeborenen Kindern ($M = 1.87$, $SD = .07$, KI [1.73; 2.01]), $F(1, 4) = 2.05$, $p = .07$,

$\eta^2 = .02$. In der Dimension *maternal identity confirmation* unterscheiden sich Mütter von früh- vs. reifgeborenen Kindern nicht signifikant, $F(1, 4) = .72$, $p = .29$, $\eta^2 = .01$.

6. Diskussion

Ein Ziel der Studie ist, mit Hilfe eines Fragebogens, der sowohl subjektive Faktoren (Motive, Interessen) als auch objektive Faktoren (finanzielle Grundlage) miteinbezieht, die Familientypen – *single-income*, *dual-earner*, *dual-career* – zu klassifizieren, um eine ökonomische Erhebungsmethode anbieten zu können und der (in der quantitativen Forschung gängigen) Zuordnung zu den Typen anhand nur einzelner Variablen entgegen zu wirken. Vergleichende Studien, besonders zwischen *dual-earner* und *dual-career* Familien sind sehr rar, trotz zahlreicher theoretischer Konstrukte, die erhebliche Unterschiede in den Typen darstellen (Duxbury et al., 2007; Falkenberg & Monachello, 1990). Daher ist ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit, verschiedene Faktoren zwischen den Familientypen zu vergleichen.

Die Familientypen unterscheiden sich theoretischen Überlegungen nach dahingehend, dass Eltern in *dual-career* Familien gerne arbeiten gehen, einen persönlichen Gewinn daraus ziehen, und an beruflicher Weiterentwicklung interessiert sind, wohingegen Eltern in *dual-earner* Familien hauptsächlich aufgrund der finanziellen Notwendigkeit arbeiten (Duxbury et al., 2007; Falkenberg & Monachello, 1990; Rapoport & Rapoport, 1976). Die *single-income* Familien sind vermehrt in der Form vertreten, in denen der Mann der Hauptverdiener der Familie ist, und die Frau nicht an einer beruflichen Karriere interessiert ist. Im Gegensatz zu den *dual-earner* Familien können sie es sich auch leisten, dass die Frau nicht arbeiten geht (Duxbury et al., 2007). Diese theoretischen Familientypen konnten mit Hilfe einer Latent Class Analyse weitgehend in den empirischen Daten als latente Klassen wiedergefunden werden. Das Antwortverhalten im Fragebogen, welcher von der Frau ausgefüllt wurde, unterscheidet sich dementsprechend in den Familientypen.

Frauen in der latenten Klasse der *single-income* Familie geben im Vergleich zu Frauen in anderen Familientypen am ehesten an, dass der Mann Alleinverdiener der Familie ist, es für ihr Auskommen weder notwendig ist, dass beide arbeiten noch dass es dem Partner wichtig ist, dass die Frau arbeitet bzw. auch Geld verdient. Die Mutter hat kein Interesse daran in ihrem Beruf weiter voranzukommen oder sich außerhalb der Familie beruflich weiterzuentwickeln. Mütter aus *single-income* Familien geben unwahrscheinlicher an, nach der Karenz wieder arbeiten zu gehen, da sie weder zum Familieneinkommen beitragen noch im Beruf erfolgreich sein wollen.

Die Frauen, aber auch beide Elternteile in *dual-career* Familien zeichnen sich durch die hohe Wichtigkeit, im Beruf weiter voranzukommen und sich außerhalb der Familie beruflich weiter zu entwickeln, aus. Die Mütter gehen nach der Karenz hauptsächlich deswegen wieder abreiten, weil sie neben der Familie auch im Beruf erfolgreich sein wollen und würden auch dann arbeiten, wenn sie nicht zum Familieneinkommen beitragen müssten. Das Interesse an beruflicher Entwicklung geht

bei ihnen so weit, dass sie diese auch anstreben würden, wenn keine finanziellen Vorteile damit verbunden wären oder es zu finanziellen Einbußen in der Familie kommen würde.

Durch die vielfältigen Fragen im DEC-Fragebogen konnte auch der bis dato hauptsächlich theoretisch dargestellte Familientyp der *dual-earner* Familien empirisch dargelegt werden. Dem Antwortverhalten der Frau nach ist es für das Auskommen der Familie notwendig, dass beide Elternteile arbeiten. Den Frauen ist es nicht wichtig, im Beruf weiter voranzukommen. Sie arbeiten vorwiegend deswegen, weil sie zum Familieneinkommen beitragen wollen und nicht, weil sie neben der Familie auch im Beruf erfolgreich sein wollen. Den Männern in diesen Familien ist es wichtig, dass die Partnerin in ihren Beruf zurück kehrt und auch Geld verdient.

Interessant ist zu erwähnen, dass die Mehrheit der Frauen angibt, nach der Karenz wieder arbeiten gehen zu wollen. Frauen aus der latenten Klasse der *single-income* deutlich weniger als Frauen in den anderen Typen, jedoch trotzdem mit einer Wahrscheinlichkeit von 70%. Dieses Ergebnis stimmt mit den Mikrozensus Daten der Statistik Austria (2011) überein und bestätigt, dass das klassische Hausfrauenmodell, indem die Frau auch mit steigendem Altern der Kinder keiner Erwerbstätigkeit nachgeht, kaum mehr vorkommt.

Die latenten Klassen wurden in Folge mit unterschiedlichen Außenkriterien in Verbindung gebracht, um ein umfassendes Bild der Familientypen darstellen zu können. In der zweiten Forschungsfrage wurde verglichen, ob die Familientypen mit der Selbstzuordnung der Familien übereinstimmen. Eine Übereinstimmung konnte in einigen, aber nicht in allen Familientypen gefunden werden. So entsprechen die Familien, die sich selbst den *single-income* oder den *dual-career* Familien zuordnen, den latenten Klassen. Ein Großteil der Frauen ordnet ihre Familie jedoch dem *dual-earner* Familientyp zu, unabhängig vom Familientyp der latenten Klassen. So geben Frauen aus der latenten Klasse der *single-income* Familie, die weder arbeiten „wollen“ noch müssen, an, zu den Doppelverdiener-Familien zu zählen, mit der Annahme (die in vorliegender Arbeit aber nicht überprüft werden kann), dass Mütter aus diesen Familien trotzdem arbeiten, da die Mehrheit der Frauen heutzutage arbeiten geht (Statistik Austria, 2011). Bei der Selbstzuordnung fallen diese Familien genauso unter den Doppelverdiener-Typ, wie Familien in denen beide Elternteile aufgrund ihrer finanziellen Situation arbeiten müssen (latente Klasse der *dual-earner* Familie). Es kann dadurch angenommen werden, dass mit Hilfe des Fragebogens, der mehrere Informationen zur Zuordnung nutzt, wie erwartet komplexere Familientypen unterschieden werden können, als mit der Selbstzuordnung durch nur eine Frage. Warum Frauen ihre Familie den *dual-earner* Familien zuordnen, obwohl ihre Motive denen der *dual-career* Familien entsprechen, bleibt offen. Eine Annahme ist, dass viele Frauen, trotz Interesse an einer beruflichen Weiterentwicklung aufgrund der hohen Komplexität der Doppel-Karrieren, ihre Karriereinteressen zeitweise hinter die Familie stellen

und zur besseren Vereinbarkeit einem *earner-job* nachgehen. Berghammer (2014) zeigte in ihrer Studie, dass ein Großteil an Frauen trotz hoher Ausbildung nach einer langen Karenz-Zeit vorwiegend in Teilzeit-Arrangements zurückkehrt. In der Selbstzuordnung zeigt sich auch, dass einige Frauen (ca. 10% der Befragten) ihre Familien, sowohl den *dual-earner* als auch *dual-career* Familien zuordnen, was auf Schwierigkeiten bei der Unterscheidung der beiden Typen schließen lässt und für eine Zuordnung mit dem DEC-Fragebogen spricht.

Die dritte Forschungsfrage befasst sich mit dem Vergleich von sozioökonomischen Faktoren, die zwischen den Familientypen unterscheiden und diese ausmachen. In *dual-career* Familien wird beispielsweise eine höhere sozioökonomische Situation erwartet als in *dual-earner* Familien; in *single-income* Familien geringe Wochenarbeitsstunden der Frau und ein hohes Einkommen des Vaters (Duxbury et al., 2007). Daher wurden die Wochenarbeitsstunden und die Ausbildung der Mutter, das Familieneinkommen und das Einkommen des Vaters in den latenten Klassen der Familientypen verglichen. Wie angenommen arbeiten Frauen in *dual-career* Familien erheblich mehr als Frauen in *single-income* Familien (Duxbury et al., 2007). Die Wochenarbeitsstunden der Frauen in *dual-earner* Familien liegen der Annahme entsprechend zwischen den beiden anderen Familientypen. Die Unterschiede sind jedoch nicht signifikant. Die Ausbildung der Mutter unterscheidet sich dahingehend, dass in den *dual-career* der Anteil an Frauen mit akademischen Abschluss am höchsten ist. Das Familieneinkommen ist in *dual-earner* Familien niedriger als in *dual-career* Familien und Männer in *dual-earner* Familien verdienen signifikant weniger als Väter in den anderen Familientypen. Die Ergebnisse entsprechen weitgehend den zuvor hergeleiteten Annahmen, über die Verteilung der Arbeitsstunden, des Einkommens und der Ausbildung in den jeweiligen Familientypen (Duxbury et al., 2007; Falkenberg & Monachello, 1990) und untermauern damit, dass die latenten Klassen die theoretischen Familientypen darstellen. Zu beachten ist jedoch, dass ca. 40% der Frauen in der vorliegenden Studie nicht arbeiten. Dieser Anteil entspricht den Daten der Statistik Austria (2011), nach denen 39,5% der Frauen mit einem Kind im Alter von 1-2 Jahren Karenzzeit in Anspruch nehmen. Mütter, die zum Zeitpunkt der Untersuchung keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, finden sich in allen Familientypen wieder, wenn auch am geringsten in den *dual-career* Familien. Dieses Ergebnis zeigt, dass mit den latenten Klassen überwiegend die dahinter stehenden Motive der Eltern – besonders der Frau – nach der Karenz einer Berufstätigkeit nach zu gehen, erfasst werden.

In der letzten Forschungsfrage wurde im Speziellen das mütterliche *gatekeeping*, welches Einstellungen und Verhaltensweisen der Mutter, den Vater aus der Kindererziehung herauszuhalten, meint (Allen & Hawkins, 1999), betrachtet und in den Familientypen verglichen. Bisherige Forschungen betrachteten das mütterliche *gatekeeping* hauptsächlich im Vergleich zwischen Ein-

und Zwei-Einkommen Familien und nicht in Bezug auf qualitative Unterschiede bezüglich der Berufstätigkeit. Die Ergebnisse von Pedersen und Kilzer (2014), dass Mütter sowohl bei einem eigenen Konflikt in der Vereinbarung zwischen Beruf und Familie, als auch bei einem den Partner betreffend mehr *gatekeeping* betreiben, geben unter anderem Hinweise darauf, dass qualitative Unterschiede Einfluss auf das mütterliche *gatekeeping* haben. Die Annahme, dass sich dieses zwischen den Familientypen unterscheidet, konnte nicht bestätigt werden. Die Arbeitsmotivation der Eltern in Verbindung mit der finanziellen Situation der Familie alleine hat demnach keinen erheblichen Einfluss auf Einstellung und Verhalten der Mutter in Hinblick auf die Väterbeteiligung. Da es sich beim mütterlichen *gatekeeping*, wie von vielen ForscherInnen betont, um ein multidimensionales Konstrukt handelt (Adamson, 2010; Schoppe-Sullivan et al., 2008), scheinen andere Faktoren ausschlaggebendere Gründe für ein Heraushalten des Vaters aus der Kindererziehung zu sein, wie zum Beispiel die Erziehungskompetenzen des Vaters (Fagan & Barnett, 2003). In der vorliegenden Stichprobe zeigen Mütter von frühgeborenen Kindern mehr *gatekeeping* als Mütter von reifgeborenen Kindern. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass die Bedürfnisse des Kindes eine bedeutende Rolle in der mütterlichen Verantwortungsübernahme spielen. In zukünftigen Forschungsarbeiten sollte dieser Faktor unbedingt Einzug halten und genauer erforscht werden.

Die tendenziellen Unterschiede im mütterlichen *gatekeeping* zwischen den Familientypen lassen jedoch Grund zur Annahme, dass die Familientypen eine moderierende Rolle in der Erziehungspartnerschaft der Eltern spielen. So konnten auch Buckley und Schoppe-Sullivan (2010) zeigen, dass sich vor allem der Zusammenhang zwischen der Beteiligung des Vaters und der Erziehungspartnerschaft in den Familientypen unterscheidet. Demnach kritisieren sich Eltern in Einkommen Familien im gemeinsamen Erziehen verstärkt, wenn der Vater bei der Kindererziehung mithelfen will, in Zwei-Einkommen Familien herrscht hingegen ein fördernder Umgang. Beteiligt sich der Vater in *single-income* Familien tatsächlich weniger, entstehen erst gar keine Konflikte. Dies kann als eine Erklärung für die fehlenden Unterschiede des mütterlichen *gatekeepings* in den Familientypen herangezogen werden. Für zukünftige Arbeiten lassen diese nicht geklärten Fragen ein interessantes Forschungsfeld offen. Weiters ist es interessant und empfehlenswert, die theoretisch hergeleiteten Unterschiede in Faktoren wie das Ausmaß an erlebtem Stress, Rollenüberlastung, Wohlbefinden uvm. empirisch zu untersuchen. Der DEC-Fragebogen bietet nun eine ökonomische Zuordnungsmethode zu den differenzierten Familientypen und damit die Möglichkeit diese leicht zu kontrollieren.

In weiteren Forschungsarbeiten kann die Validität der Typisierung durch den Versuch die gleichen Familientypen an einer anderen Stichprobe zu klassifizieren, überprüft werden. Bei einigen Fragen unterscheidet sich das Antwortverhalten in den Familientypen nicht. Diese können bei weiteren Analysen aus dem Fragebogen entfernt werden. Kritisch anzumerken ist, dass es sich bei allen Erhebungsmethoden um Selbsteinschätzungs-Verfahren handelt, deren Ergebnisse durch eine subjektive Einschätzung der Personen und eine mögliche soziale Erwünschtheit, verzerrt sein können. Bei den klassifizierten Familientypen stehen die subjektiven Interessen der Eltern im Vordergrund. Bei einer weiterführenden Verwendung können objektive Faktoren, wie die Arbeitsstunden mit einbezogen werden. Außerdem kann die Einschätzung des Mannes hinzugefügt werden. Wie bei allen Typisierungen umfassen die klassifizierten Typen nicht alle möglichen Familienkonstellationen. Mischformen, in denen ein Elternteil eine Karriere verfolgt und der andere einem *earner-job* nachgeht beispielsweise, wurden nicht dezidiert erfasst. Die Erfassung der Grundtypen ist jedoch gelungen.

7. Literaturverzeichnis

- Adamson, K. (2010). Using Identity Theory to Develop a Midrange Model of Parental Gatekeeping and Parenting Behavior. *Journal of Family Theory*, 2, 137–148. doi:10.1111/j.1756-2589.2010.00047.x
- Ahnert, L. (2010). Wieviel Mutter braucht ein Kind. *Bindung-Bildung-Betreuung: öffentlich und privat. Heidelberg*,
- Allen, S. M., & Hawkins, A. J. (1999). Maternal gatekeeping: Mothers' beliefs and behaviors that inhibit greater father involvement in family work. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 199–212. doi:10.2307/353894
- Bartley, S. J., Blanton, P. W., & Gilliard, J. L. (2005). Husbands and wives in dual-earner marriages: Decision-making, gender role attitudes, division of household labor, and equity. *Marriage & Family Review*, 37, 69–94.
- Beaujot, R. (2002). Earning and caring: Demographic change and policy implications. *Canadian Studies in Population*, 29, 195–225.
- Beitel, A. H., & Parke, R. D. (1998). Paternal involvement in infancy: The role of maternal and paternal attitudes. *Journal of Family Psychology*, 12, 268–288.
- Berghammer, C. (2014). The return of the male breadwinner model? Educational effects on parents' work arrangements in Austria, 1980-2009. *Work, Employment and Society*, 28, 611–632. doi:10.1177/0950017013500115
- Buckley, C. K., & Schoppe-Sullivan, S. J. (2010). Father involvement and coparenting behavior: Parents' nontraditional beliefs and family earner status as moderators. *Personal Relationships*, 17, 413–431. doi:10.1111/j.1475-6811.2010.01287.x
- Cannon, E. A., Shoppe-Sullivan, S. J., Mangelsdorf, S. C., Brown, G., & Sokolowski, M. S. (2008). Parent characteristics as antecedents of maternal gatekeeping and fathering behavior. *Family Process*, 47, 501–519. doi:10.1111/j.1545-5300.2008.00268.x
- Cast, A. D. (2003). Power and the ability to define the situation. *Social psychology quarterly*, 66, 185–201.
- Crouter, A. C., & Manke, B. (1997). Development of a typology of dual-earner families: A window into differences between and within families in relationships, roles, and activities. *Journal of Family Psychology*, 11, 62–75.

- Doherty, W. J., Kouneski, E. F., & Erickson, M. F. (1998). Responsible fathering: An overview and conceptual framework. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 277–292. doi:10.2307/353848
- Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2007). Dual-income families in the new millennium: Reconceptualizing family type. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 472–486. doi:10.1177/1523422307305488
- Fagan, J., & Barnett, M. (2003). The relationship between maternal gatekeeping, paternal competence, mothers' attitudes about the father role, and father involvement. *Journal of Family Issues*, 24, 1020–1043.
- Falkenberg, L., & Monachello, M. (1990). Dual-career and dual-income families: Do they have different needs? *Journal of Business Ethics*, 9, 339–351.
- Feinberg, M. E. (2003). The internal structure and ecological context of coparenting: A framework for research and intervention. *Parenting, science and practice*, 3, 95–131. doi:10.1207/S15327922PAR0302_01
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS: (and sex and drugs and rock 'n' roll)* (3rd ed.). Los Angeles: Sage publications.
- Fox, G. L., & Bruce, C. (2001). Conditional fatherhood: Identity theory and parental investment theory as alternative sources of explanation of fathering. *Journal of Marriage and Family*, 63, 394–403.
- Garcla-pErez, M. A., & NUNez-antOn, V. (2003). Cellwise residual analysis in two-way contingency tables. *Educational and psychological measurement*, 63, 825–839.
- Gaunt, R. (2007). Maternal gatekeeping: Antecedents and consequences. *Journal of Family Issues*, 29, 373–395. doi:10.1177/0192513X07307851
- Geiser, C. (2010). *Datenanalyse mit Mplus* (2. durchges. Auflage). Wiesbaden: Springer VS.
- Hart, M. S. (2006). Fathers' and mothers' work and family issues as related to internalizing and externalizing behavior of children attending day care. *Journal of Family Issues*, 27, 252–270. doi:10.1177/0192513X05280992
- Helfferich, C., Klindworth, H., & Wunderlich, H. (2005). *Männer leben: Studie zu Lebensläufen und Familienplanung im Auftrag der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: Laufzeit: 2001-2004*: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.

- Helms, H. M., Walls, J. K., Crouter, A. C., & McHale, S. M. (2010). Provider role attitudes, marital satisfaction, role overload, and housework: a dyadic approach. *Journal of Family Psychology, 24*, 568–577. doi:10.1037/a0020637.
- Hughes, J. L. (2013). Persisting problems with operationalizing dual-career couples: A proposal to use the term dual-income couples. *Marriage & Family Review, 49*, 694–716. doi:10.1080/01494929.2013.817366
- Kulik, L., & Tsoref, H. (2010). The entrance to the maternal garden: environmental and personal variables that explain maternal gatekeeping. *Journal of Gender Studies, 19*, 263–277. doi:10.1080/09589236.2010.494342
- Lamb, M. E. (2000). The history of research on father involvement. *Marriage & Family Review, 29*, 23–42. doi:10.1300/J002v29n02_03
- Lee, C.-Y. S., & Doherty, W. J. (2007). Marital satisfaction and father involvement during the transition to parenthood. *Fathering, 5*, 75–96. doi:10.3149/fth.0502.75
- Maurer, T. W., Pleck, J. H., & Rane, T. R. (2001). Parental Identity and Reflected-Appraisals: Measurement and Gender Dynamics. *Journal of Marriage and Family, 63*, 309–321.
- Maurer, T. W., & Pleck, J. H. (2006). Fathers' caregiving and breadwinning: A gender congruence analysis. *Psychology of Men & Masculinity, 7*, 101–112. doi:10.1037/1524-9220.7.2.101
- McBride, B. A., Brown, G. L., Bost, K. K., Shin, N., Vaughn, B., & Korth, B. (2005). Paternal identity, maternal gatekeeping, and father involvement. *Family Relations, 54*, 360–372.
- Menendez, S., Hidalgo, M. V., Jimenez, L., & Moreno, M. C. (2011). Father involvement and marital relationship during transition to parenthood: Differences between dual and single-earner families. *The Spanish Journal of Psychology, 14*, 639–647. doi:10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n2.12
- Meteyer, K., & Perry-Jenkins, M. (2010). Father involvement among working-class, dual-earner couples. *Fathering, 8*, 379–403. doi:10.3149/fth.0803.379
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998 - 2012). *Mplus user's guide: Seventh edition*. Los Angeles: Muthen & Muthen.
- Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural equation modeling, 14*, 535–569.
- Parke, R. D. (2000). Father Involvement. *Marriage & Family Review, 29*, 43–58. doi:10.1300/J002v29n02_04

- Pedersen, D. E., & Kilzer, G. (2014). Work-to-family conflict and the maternal gatekeeping of dual-earner mothers with young children. *Journal of Family and Economic Issues*, 35, 251–262. doi:10.1007/s10834-013-9370-3
- Pendleton, B. F., Poloma, M. M., & Garland, N. T. (1980). Scales for Investigation of the Dual-Career Family. *Journal of Marriage and the Family*, 269–276.
- Pixley, J. E. (2009). Differentiating Careers from Jobs in the Search for Dual-Career Couples. *Sociological Perspectives*, 52, 363–384. doi:10.1525/sop.2009.52.3.363
- Raley, S. B., Mattingly, M. J., & Bianchi, S. M. (2006). How Dual Are Dual-Income Couples? Documenting Change From 1970 to 2001. *Journal of Marriage and Family*, 68, 11–28.
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1969). The Dual Career Family: A Variant Pattern and Social Change. *Human Relations*, 22, 3–30.
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1976). *Dual-career families re-examined. new integrations of work and family* (2. revised edition). London: Blackwell Publishers.
- Rusconi, A., & Solga, H. (2007). Determinants of and obstacles to dual careers in Germany. *Zeitschrift für Familienforschung-Journal of Family Research*, 19, 311–336.
- Schoppe, S. J., Mangelsdorf, S. C., & Frosch, C. A. (2001). Coparenting, family process, and family structure: Implications for preschoolers' externalizing behavior problems. *Journal of Family Psychology*, 15, 526–545. doi:10.1037//0893-3200.15.3.526
- Schoppe-Sullivan, S. J., Brown, G. L., Cannon, E. A., Mangelsdorf, S. C., & Sokolowski, M. S. (2008). Maternal gatekeeping, coparenting quality, and fathering behavior in families with infants. *Journal of Family Psychology*, 22, 389.
- Schreyögg, A. (2008). Dual Career Couples – eine Konstellation fürs Life-Coaching. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 15, 385–403. doi:10.1007/s11613-008-0103-7
- Schreyögg, A. (2013). *Familie trotz Doppelkarriere: Vom Dual Career zum Dual Care Couple*. Wiesbaden: Springer VS.
- statistik Austria (Ed.). (2011). Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Modul der Arbeitskräfte-Erhebung. Wien: Verlag Österreich GmbH.
- Stryker, S. (1968). Identity salience and role performance: The relevance of symbolic interaction theory for family research. *Journal of Marriage and the Family*, 30, 558–564.
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social psychology quarterly*, 63, 284–297.

Universität Wien - Cenof. (n.d.). *Inhalt der CENOF-Forschungsprojekte*. Retrieved from <https://cenof.univie.ac.at/cenof-forschungsprojekte/inhalt-der-cenof-forschungsprojekte/>

8. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 – Altersverteilung des jüngsten Kindes in der Familie.....	28
Abbildung 2 – Wochenarbeitsstunden der Eltern.....	28
Abbildung 3 - Antwortverhalten im DEC-Fragebogen getrennt nach den Familientypen.....	35
Abbildung 4 - Diagramm des χ^2 Testes der latenten Klassen der Familientypen und der Selbstzuordnung zu den Familientypen.....	36
Abbildung 5 - Anteile der höchsten abgeschlossenen Ausbildung der Frau in den Familientypen .	39

9. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Deskriptivstatistik der Stichprobe	28
Tabelle 2 - Mittlere Klassenzuordnungswahrscheinlichkeiten bei einer 3 Klassenlösung.....	31
Tabelle 3 - Informationstheoretische Maße und relative Modelltests zur Entscheidung für eine optimale Klassenlösung.....	32
Tabelle 4 - Intercepts und Standardabweichung der Wochenarbeitsstunden der Frau in den latenten Klassen der Familientypen	38
Tabelle 5 - Intercepts und Standardabweichung des Familieneinkommens in den Familientypen..	39
Tabelle 6 - Mittelwert und Standardabweichung Einkommen des Vaters (log-Werte).....	40
Tabelle 7 – Deskriptivstatistik der 2-faktoriellen Varianzanalyse – Gesamtskala gatekeeping	41
Tabelle 8 - Ergebnisse der 2-faktoriellen Varianzanalyse - Gesamtskala mütterliches gatekeeping	41

10. ANHANG

A. ZUSAMMENFASSUNG.....	I
B. ABSTRACT.....	II
C. ERGEBNISSE - TABELLEN.....	III
D. SOZIALANAMNESE – DATENBLATT.....	VII
E. DEC-FRAGEBOGEN – SELBSTZUORDNUNG.....	VIII
F. GATEKEEPING-FRAGEBOGEN.....	IX
G. LEBENSLAUF.....	X

A. ZUSAMMENFASSUNG

Durch die steigende Qualifizierung und Erwerbstätigkeit der Frau ergeben sich neue Familientypen, wodurch eine Trennung zwischen Ein- und Zwei-Einkommen Familien nicht mehr ausreichend ist. In Zwei-Einkommen Familien gibt es sowohl Eltern, die hauptsächlich aufgrund der Notwendigkeit zweier Einkommen (*dual-earner*), also auch solche, die vorwiegend aufgrund von Karriere-Interessen arbeiten (*dual-career*). Diese Familien stehen unterschiedlichen Anforderungen gegenüber, welche in familien- und entwicklungspsychologischer Forschung unbedingt beachtet werden sollten (Duxbury et al., 2007; Falkenberg & Monachello, 1990). Ziel der Arbeit ist einen Fragebogen zu validieren, der durch eine ökonomische Erfassung differenzierter Familientypen – *single-income* – *dual-earner* – *dual-career* – in der quantitativen Forschung eingesetzt werden kann und weiters zu untersuchen, ob sich die Tendenz der Mutter, mehr Aufgaben und Verantwortung in Haushalt und Kindererziehung zu übernehmen (*mütterliches gatekeeping*) in diesen Familientypen unterscheidet. Dazu wurden insgesamt 210 zusammenlebende Eltern mit früh- und reifgeborenen Kindern im Vorschulalter befragt. Mit Hilfe einer Latent Class Analyse konnten die drei Familientypen empirisch klassifiziert werden. In *single-income* Familien ist es für das Auskommen der Familie nicht notwendig, dass die Frau arbeitet, welche auch kein Interesse an einer beruflichen Karriere hat. In *dual-earner* Familien besteht die Notwendigkeit eines zweiten Einkommens, beide Eltern sind jedoch nicht an einer beruflichen Karriere interessiert. In *dual-career* Familien steht im Vordergrund, dass beide Elternteile an einer beruflichen Weiterentwicklung interessiert sind. Die klassifizierten Familientypen unterscheiden sich hinsichtlich ausgewählter Außerkriterien. Mütter in *dual-career* Familien haben eine höhere Ausbildung als Mütter aus den anderen Typen, und arbeiten signifikant mehr als Frauen aus den *single-income* Familien. Ebenso sind das Familieneinkommen und das Einkommen des Vaters in *dual-earner* Familien geringer als in den anderen Typen. Signifikante Unterschiede im *mütterlichen gatekeeping* konnten nicht festgestellt werden. Tendenzen lassen aber auf einen Moderator-Effekt schließen, der in zukünftigen Arbeiten genauer erforscht werden sollte. Zusätzlich wurde festgestellt, dass Mütter mit frühgeborenen Kindern mehr *gatekeeping* betreiben als Mütter von reifgeborenen Kindern und ebenso ein neues Forschungsfeld eröffnet. In vorliegender Arbeit liegt der Fokus auf der Frau, da die Erwerbstätigkeit von Müttern noch variabler ist, als die von Männern. In zukünftigen Forschungsarbeiten kann der Fragebogen auch bei Vätern eingesetzt werden, um die Familientypen umfassender zu erfassen.

B. ABSTRACT

Due to rising qualification and employment of women, new family types are emerging, which make the former differentiation between one and two income families obsolete. In case of two income scenario there are on the one hand parents working because of the need of a second source of income, and on the other hand parents working with regard to their career. From a family and developmental psychological point, these new types face different requirements, which need to be researched (Duxbury et al., 2007; Falkenberg & Monachello, 1990). The aim of this paper is to validate a questionnaire which identifies differentiated family types - *single-income* – *dual-earner* – *dual-career* - and therefore represents the basis for future quantitative research. Furthermore it aims to investigate the differences in the tendency of the mother, to assume more duties regarding housework and childcaring (*maternal gatekeeping*) in the respective family types. For this purpose, 210 parents with pre-term and full-term children in preschool age have been interviewed. Using a latent class analysis, it succeed to classify the family types empirically. In *single-income* families women were found to have no urge to work in case there is no particular interest in a carrier. In *dual-earner* families, the need for a second income exists but parents are not necessarily interested in a carrier. In contrast, in *dual-career* families exists a wish for professional development. The outcomes also show that selected variables significantly differ between the family types. Women in *dual-career* families show higher education than women in other types and work significantly more than women in *single-income* families. Likewise the overall income and the income of the father in *dual-earner* families is lower than in other types. No significant differences in *maternal gatekeeping* were discovered. However tendencies indicate a moderator effect, which should be taken in account in prospective studies. Also the fact, that in this paper mothers of pre-term children show a higher degree of *gatekeeping* than mothers of full-term children shall be investigated in further research. This paper focuses on the woman, given that employment of mothers is still more variable compared to the employment of fathers. Further research can validate the questionnaire also for fathers in order to capture more comprehensive family types.

C. ERGEBNISSE – TABELLEN

Tabelle a – Mediantest Alter des jüngsten Kindes in den Projektgruppen

	Alter des jüngsten Kindes in der Familie
N	209
Median	1,5833
Chi-Quadrat	38,870
df	2
p-Wert	,000

Tabelle b – Mediantest Arbeitsstunden der Mutter in den Projektgruppen

	Umfang der Wochenstunden (Mutter)
N	205
Median	12,0000
Chi-Quadrat	21,770
df	2
p-Wert	,000

Tabelle c (H 1) – Deskriptivstatistik – Antwortverteilung der einzelnen Items im DEC-Fragebogen

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft unter keinen Umständen zu
1. Sind Sie die Alleinverdienerin der Familie?	.02	.07	.90
2. Ist Ihr Mann der Alleinverdiener der Familie?	.23	.25	.51
3. Ist es für Ihr Auskommen notwendig, dass Sie beide arbeiten?	.34	.42	.23
4. Ist es Ihnen wichtig im Beruf weiter voranzukommen?	.45	.42	.12
5. Wie wichtig ist es Ihrem Mann, dass Sie im Beruf bleiben oder in Ihren Beruf zurückkehren?	.55	.34	.10
6. Wie wichtig ist es Ihrem Mann, dass Sie (auch) Geld verdienen?	.46	.42	.12
7. Ist es Ihnen wichtig, dass Sie sich beide außerhalb der Familie beruflich weiterentwickeln?	.59	.35	.05

8. Möchten bzw. wollten Sie nach der Karenz wieder arbeiten gehen?	.90	.06	.03
9. Gehen Sie (nach der Karenz) arbeiten, weil Sie zum Familieneinkommen beitragen möchten?	.63	.34	.03
10. Gehen Sie (nach der Karenz) arbeiten, weil Sie neben der Familie auch im Beruf erfolgreich sein wollen?	.58	.33	.10
11. Glauben Sie, dass nur Männer für das Einkommen der Familie verantwortlich sind?	.01	.10	.90
12. Würden Sie auch dann arbeiten, wenn Sie nicht zum Familieneinkommen beitragen müssten?	.78	.18	.04
13. Würden Sie eine weitere berufliche Entwicklung anstreben, auch wenn keine finanziellen Vorteile damit verbunden wären?	.56	.33	.12
14. Würden Sie Ihrer Familie wegen auf eine eigene Entwicklung im Beruf verzichten?	.27	.52	.22
15. Sind Sie der Meinung, dass Sie aufgrund Ihrer Familie auf Ihre eigene Entwicklung im Beruf verzichten müssen?	.11	.39	.50
16. Würden Sie eine berufliche Aus-/Weiterbildung anstreben, auch wenn es damit zu finanziellen Einbußen in der Familie kommen würde?	.27	.50	.23
17. Wäre/ist Ihr Mann damit einverstanden, wenn Sie sich im Beruf weiterentwickeln möchten?	.90	.09	.01
18. Würde Ihr Mann eine Väterkarenz in Anspruch nehmen, damit Sie sich beruflich weiterentwickeln könnten?	.52	.25	.23
19. Würde Ihr Mann zu Hause bleiben, wenn Sie als Alleinverdienerin Ihre Familie "ernähren" könnten?	.40	.27	.33

Tabelle d (H 2) - Pearson Chi² Test latente Klassen der Familientypen – Selbstzuordnung zu Familientypen

Latente Klassen		Selbstzuordnung			Gesamt
		<i>EV</i>	<i>DV</i>	<i>DK</i>	
<i>Single-income</i>	%	41	55	4	100
	Chi ²	18.66	.01	17.06	N = 51
	p-Wert	.000	.905	.000	
<i>Dual-earner</i>	%	13	80	7	100
	Chi ²	1.77	15.7	11.02	N = 45
	p-Wert	.184	.000	.001	
<i>Dual-career</i>	%	13	42	46	100
	Chi ²	7.24	12.11	41.73	N = 96
	p-Wert	.007	.001	.000	
Gesamt	%	20	54	26	
	N	39	104	49	

Ergänzung: df = 1 (in allen Vergleichen)

Tabelle e (V 3.1) Mittelwerte des Alters der Mutter, des jüngsten Kindes in der Familie und der Anzahl an Frühgeburten in den Familientypen

	Klasse	<i>Single-income</i>	<i>Dual-earner</i>	<i>Dual-career</i>
<i>Alter Mutter</i>	<i>Mean</i>	35.30	33.89	35.35
	<i>SD</i>	0.72	0.87	0.55
<i>Alter k</i>	<i>Mean</i>	2.08	2.02	2.32
	<i>SD</i>	0.16	0.21	0.16
<i>Früh ge</i>	<i>Threshold</i>	-0.71	-0.72	-1.30
	<i>SD</i>	0.30	0.34	0.27

Tabelle f (H 3.2) Tresholds der Ausbildung der Mutter in den Familientypen

	Klasse	<i>Single- income</i>	<i>Dual- earner</i>	<i>Dual- career</i>
<i>Pflichtschulabschluss</i>	<i>Threshold</i>	-3.23	-3.94	-3.48
	<i>SD</i>	0.73	1.01	0.59
<i>Berufsausbildung</i>	<i>Threshold</i>	-1.45	-1.33	-2.00
	<i>SD</i>	0.36	0.37	0.34
<i>Matura</i>	<i>Threshold</i>	0.15	0.21	-1.02
	<i>SD</i>	0.29	0.31	0.25

D. SOZIALANAMNESE – DATENBLATT

SCHULE/BERUF	
VATER	MUTTER
Was ist Ihr höchster Abschluss? ☐ Kein Abschluss ☐ Pflichtschule / Hauptschulabschluss/ Fachoberschulreife ☐ abgeschlossene Berufsausbildung (im Betrieb oder in der Schule) ☐ allgemeine Hochschulreife / Matura ☐ abgeschlossenes Studium (Bachelor / Master/ Diplom/ Promotion)	Was ist Ihr höchster Abschluss? ☐ Kein Abschluss ☐ Pflichtschule / Hauptschulabschluss/ Fachoberschulreife ☐ abgeschlossene Berufsausbildung (im Betrieb oder in der Schule) ☐ allgemeine Hochschulreife / Matura ☐ abgeschlossenes Studium (Bachelor / Master/ Diplom/ Promotion)
Was ist Ihre aktuelle Tätigkeit? ☐ arbeitslos ☐ beschäftigt / berufstätig _____ (Wochenstunden) ☐ Lehrling/ Auszubildender ☐ Schüler ☐ Student ☐ Pensionist / Rentner ☐ Hausmann ☐ in Elternzeit/Karenz ☐ Sonstiges: _____	Was ist Ihre aktuelle Tätigkeit? ☐ arbeitslos ☐ beschäftigt / berufstätig _____ (Wochenstunden) ☐ Lehrling/ Auszubildender ☐ Schüler ☐ Student ☐ Pensionist / Rentner ☐ Hausfrau ☐ in Elternzeit/Karenz ☐ Sonstiges: _____

EINKOMMEN		VATER
Wie finanzieren Sie Ihren Lebensunterhalt? ☐ Eigenes Einkommen ☐ staatliche Transferleistungen ☐ Wohngeld ☐ Arbeitslosengeld ☐ Sozialhilfe ☐ Unterhalt ☐ Kindergeld ☐ Stipendien ☐ Sonstiges: _____	Wie hoch ist Ihr eigenes Einkommen (Vater)? _____ (Euro pro Monat)	
Wie hoch ist das monatliche Einkommen, das Ihnen und Ihrer Familie zur Verfügung steht? Falls nicht genau bekannt: Bitte schätzen Sie den monatlichen Betrag _____ (Euro pro Monat)	Haben Sie Schulden/ Zahlungsverpflichtungen, die Sie stark beeinträchtigen? ☐ Nein ☐ Ja, und zwar in der Höhe von _____ (Euro pro Monat)	

E. DEC-FRAGEBOGEN SELSBTZUORDNUNG

Welcher Gruppe von Paaren würden Sie sich zuordnen:

- ☐ Einzelverdiener: Das Familieneinkommen wird zum Großteil von Ihrem Mann erwirtschaftet.

Doppelverdiener:

- ☐ a) Für das Familieneinkommen ist es wichtig, dass Sie **beide** berufstätig sind.
b) Für mich ist es wichtig, weil ich mich in meinem Beruf wohlfühle.

Doppelkarriere:

- ☐ a) Für mich ist es wichtig, weil ich mich in meinem Beruf weiterentwickeln möchte.
b) Es ist aber auch wichtig, dass wir beide uns weiterentwickeln.
- ☐ Einzelverdiener: Das Familieneinkommen wird zum Großteil von Ihnen erwirtschaftet.

F. GATEKEEPING-FRAGEBOGEN

		nie	selten	manch- mal	häufig	sehr oft
1.	Ich muss bestimmte Hausarbeiten oft noch mal machen, weil sie mein Mann nicht gut hingekommen hat.	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Weil es schwierig ist, jemanden beizubringen, wie man bestimmte Dinge richtig erledigt, mache ich es lieber selbst.	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Mein Mann weiß wirklich nicht, wie bestimmte Dinge im Haushalt zu erledigen sind ... also ist es einfacher, wenn ich das selbst mache.	☐	☐	☐	☐	☐
4.	In der Haushaltsführung habe ich höhere Ansprüche als mein Mann.	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Ich bin gern diejenige, die für häusliche Dinge verantwortlich ist.	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Wenn unerwartet Besuch käme und mein Haushalt unordentlich wäre, würde ich mich schämen.	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Wenn meine Kinder in der Öffentlichkeit gut gepflegt aussehen, bin ich besonders stolz auf sie.	☐	☐	☐	☐	☐
8.	Leute beurteilen eine Mutter einfach danach, wie gut der Haushalt ist und die Kinder aussehen.	☐	☐	☐	☐	☐
9.	Mir ist es nicht egal, wie meine Nachbarn, meine Freunde und Verwandte darüber denken, wie ich meinen Haushalt führe.	☐	☐	☐	☐	☐
10.	Die meisten Frauen betreuen gern ihren Haushalt und Männer mögen diese Sachen einfach nicht.	☐	☐	☐	☐	☐
11.	Aus vielerlei Gründen ist es schwieriger für Männer als für Frauen, einen Haushalt und Kinder zu betreuen.	☐	☐	☐	☐	☐
12.	Wenn mein Kind gemäßregelt werden muss, sollte ich es tun und nicht mein Mann.	☐	☐	☐	☐	☐
13.	Wenn die richtige Kleidung ausgewählt werden muss, sollte ich die Entscheidung treffen und nicht mein Mann.	☐	☐	☐	☐	☐
14.	Wenn ein Gespräch mit der Schule anstehen sollte, sollte ich das machen und nicht mein Mann.	☐	☐	☐	☐	☐
15.	Wenn sich mein Kind gekränkt fühlt, sollte ich es trösten und nicht mein Mann.	☐	☐	☐	☐	☐
16.	Wenn mein Kind zum Arzt muss, sollte ich es dorthin bringen und nicht mein Mann.	☐	☐	☐	☐	☐
17.	Wenn entschieden werden muss, mit wem unser Kind spielen (oder seine Zeit verbringen) sollte, sollte ich das machen und nicht mein Mann.	☐	☐	☐	☐	☐
18.	Wenn etwas für mein Kind zu entscheiden ist, sollte ich das machen und nicht mein Mann.	☐	☐	☐	☐	☐
19.	Wenn mit meinem Kind über sein Verhalten gesprochen werden muss, sollte ich das machen und nicht mein Mann.	☐	☐	☐	☐	☐
20.	Wenn Fernsehen verboten werden muss, sollte ich das machen und nicht mein Mann.	☐	☐	☐	☐	☐

ProjektmitarbeiterIn:

G. LEBENSLAUF

Persönliche Daten

Name	Marianna Jartó
Wohnhaft	Wien
Staatsbürgerschaft	Österreich
Email	marianna.jarto@gmail.com

Ausbildung

1994 – 1998	Volkschule Neusiedl am See
1998 – 2002	BG + BRG Neusiedl am See
2002 – 2007	Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik
seit 2007	Diplomstudium Psychologie an der Universität Wien

Berufliche Erfahrung

September 2007 – Juni 2008	Kindergartenpädagogin im Gemeinnützigen Kinderbetreuungsverein Ameisgasse
Dezember 2008 – Juni 2009	Kinderbetreuerin in der Flüchtlingshilfe St. Gabriel
September 2009 – Februar 2012	Betreuerin für Menschen mit geistiger Behinderung beim Verein GIN
Dezember 2012 – Juni 2013	Nachmittagsbetreuerin für Kinder im Alter von 11 -14 Jahren, im Gymnasium Marianum, De la Salle
Seit März 2014	Projektmitarbeiterin bei CENOF, Entwicklungspsychologie, Universität Wien

Praktika/Auslandserfahrungen

September 2010 – Juni 2011	6-Wochen Pflichtpraktikum bei IKUS – Institut für Kulturpsychologie und qualitative Sozialforschung, Schwerpunkt: Migrationsforschung
März 2012 – Juni 2012	Auslandssemester in Rumänien, Studium der Psychologie im ungarischen Zweig der Babes-Bolyai Universitatea in Cluj Napoca