



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Subjektives Erleben und Arbeit-Familie-Konflikt
bei Vätern, die durch die Covid-19-Pandemie
mehr Zeit zuhause verbringen“

verfasst von / submitted by

Julia Fellner, BSc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien, 2022 / Vienna 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Psychologie UG2002

Betreut von / Supervisor:

Ass.-Prof. Mag. Dr. Harald Werneck

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich herzlich bei Herrn Ass.-Prof. Mag. Dr. Werneck, auf dessen wertvolle Ratschläge ich mich stets verlassen konnte, für die freundliche und motivierende Betreuung dieser Arbeit bedanken.

Meinen Eltern und Großeltern danke ich dafür, dass sie mir ermöglicht haben, meinen Interessen nachzugehen, mich dabei bedingungslos unterstützt und in schwierigen Phasen ein offenes Ohr für mich gehabt haben. Besonderer Dank gilt auch meinem Bruder Sebastian für das Korrekturlesen und sein Interesse an dieser Arbeit.

Simon: Danke für alles.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	7
1. Theoretischer Hintergrund	9
1.1 Familien während der Covid-19-Pandemie.....	9
1.1.1 Psychosoziale Belastungen und Wohlbefinden	9
1.2 Aktuelles zu Vaterschaft	13
1.2.1 Arbeitsteilung.....	13
1.2.2 Einstellung vs. Umsetzung	14
1.2.3 Zufriedenheit und Belastungen	16
1.3 Vereinbarkeit von Familie und Arbeit	18
1.3.1 Dimensionen des Arbeit-Familie-Konflikts	18
1.3.2 Determinanten und Zusammenhänge.....	19
1.3.3 Lösungsansätze zur Vereinbarkeit	20
2. Fragestellungen und Hypothesen	24
2.1 Subjektives Erleben der Pandemiezeit	24
2.2 Arbeit-Familie-Konflikt während der Pandemie	26
2.3 Ergänzende Erkenntnisse aus den offenen Fragen.....	27
3. Methode	28
3.1 Studiendesign und Datenerhebung	28
3.2 Messinstrumente	28
3.3 Stichprobenbeschreibung	32
3.4 Statistische Auswertung	36
4. Ergebnisse	38
4.1 Erleben der Pandemie.....	38
4.1.1 Analyse des Messinstruments subjektives Erleben.....	38
4.1.2 Zusammenhangsuntersuchungen	40
4.1.3 Gruppenunterschiede im Erleben.....	41
4.2 Vereinbarkeit von Arbeit und Familie während der Pandemie	43
4.2.1 Einstellung gegenüber Homeoffice	43
4.2.2 Konflikt und Salienz von Arbeit und Familie.....	44
4.2.3 Arbeit-Familie-Konflikt und subjektives Erleben.....	46
4.3 Erkenntnisse aus den offenen Fragen.....	47
5. Diskussion	55
5.1 Subjektives Erleben der Pandemiezeit	55
5.1.1 Zusammenhänge.....	56

5.1.2 Gruppenunterschiede	58
5.2 Arbeit-Familie-Konflikt während der Pandemie	60
5.2.1 Homeoffice	60
5.2.2 Arbeit-Familie-Konflikt und Enrichment.....	61
5.2.3 Die Rolle der Vereinbarkeit für das subjektive Erleben.....	63
6. Limitationen	65
Literaturverzeichnis	67
Tabellenverzeichnis	78
ANHANG A: Zusammenfassung und Abstract	79
ANHANG B: Zusätzliche Tabellen.....	81
ANHANG C: Offene Fragen.....	83
ANHANG D: Fragebogen	89

Einleitung

Die Covid-19-Pandemie hat Familien unvorbereitet vor eine Vielzahl an Herausforderungen gestellt. Durch berufliche Umstellungen und Ausgangsbeschränkungen auf der einen, Schulschließungen und den Wegfall gewohnter Betreuungsmöglichkeiten auf der anderen Seite mussten Eltern viel an Organisation, zusätzliche Betreuungsarbeit und oftmals tatkräftige Unterstützung im Schulalltag der Kinder stemmen. Dementsprechend wird auch in deutschen wie österreichischen Untersuchungen eine besonders hohe Belastung unter Eltern deutlich (siehe Huebener, 2021; Zartler et al., 2021). Auffällig erscheint dabei immer wieder, dass Mütter und Väter nicht im selben Ausmaß von negativen Auswirkungen auf den Familienalltag betroffen waren bzw. sind: So seien Mütter stärker belastet (Hipp & Bünning, 2021) und würden überproportional mehr der zusätzlich anfallenden Haus- und Familienarbeit übernehmen (Rabe et al., 2021).

Allgemein findet, wie der 6. Österreichische Familienbericht (Dörfler-Bolt et al., 2021, S. 369) aufzeigt, nach wie vor in der Kernfamilienphase eine Retraditionalisierung der Geschlechterrollen statt: Während Mütter vermehrt ihre berufliche Tätigkeit einschränken und sich unbezahlter Familienarbeit widmen, steigt bei Vätern das Ausmaß der Erwerbstätigkeit an. Wenngleich sich das gesellschaftliche Vaterschaftsbild in eine egalitäre Richtung entwickeln mag, wonach sich Väter stärker in Erziehung, Betreuung und Alltag der Kinder einbringen sollen (siehe Laß & Heddendorp, 2017; Mauerer, 2017; Röhr-Sendlmeier & Bergold, 2012), so bleibt eine erkennbare Umsetzung dieser Werte in Form von beruflichen Umstrukturierungen doch eine Seltenheit (Dörfler-Bolt et al., 2021; Mauerer, 2017). Gleichzeitig scheint sich aber eine reguläre Vollzeitbeschäftigung, welche die meisten Väter ausüben, nur schwer mit einem starken Engagement in der Familienarbeit vereinbaren zu lassen (Mauerer, 2017). Umfragen der letzten Jahre zeigen dabei, dass ein großer Teil der neuen Vätergeneration durchaus den Wunsch hätte, sich stärker einzubringen und einige Väter auch gerne ihre Erwerbstätigkeit reduzieren würden (Dörfler-Bolt et al., 2021; Laß & Heddendorp, 2017). Nicht zuletzt müssen daher, neben gesellschaftlich verankerten Geschlechterrollen, auch die Rahmenbedingungen berücksichtigt werden, die Elternpaare dazu bringen, eine traditionelle Rollenteilung aufrechtzuerhalten.

Die Maßnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie haben nun in einigen Haushalten schlagartig eine Steigerung der zuhause verbrachten Zeit für berufstätige Väter veranlasst, zumeist in Form von Kurzarbeit oder der Umstellung auf Homeoffice. Diese Väter stellen, u.a. bezüglich der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, eine bedeutsame Gruppe dar – zumal bisherige Arbeiten darauf hindeuten, dass es speziell auf die Arbeitsbedingungen

der Väter ankommt, wenn es darum geht, ob diese während der Pandemie mehr an Haus- und Familienarbeit schultern (Naujoks et al., 2021; Zoch et al., 2021).

Besonders die Arbeit im Homeoffice hat seit Frühling 2020 eine neue Relevanz erlangt und scheint es Vätern zu erlauben, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen (Zoch et al., 2021). Schon vor Beginn der Covid-19-Pandemie galt die Arbeit von zuhause aus als familienfreundlich. Eltern betreuungspflichtiger Kinder schätzten bei einer Erhebung im Auftrag des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015) vor allem die flexiblere Arbeitseinteilung, die Möglichkeit, ein erkranktes Kind zu betreuen sowie den Zeitgewinn durch Heimarbeit (S. 26). Die Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten, stand aber bisher – trotz vorangeschrittener Digitalisierung – nur wenigen Arbeitnehmer*innen überhaupt zur Verfügung (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2015).

Die Umstellung der Arbeitssituation rückt nun, besonders in Kombination mit Kindergarten- und Schulschließungen durch *Lockdowns*, auch die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit in neue Verhältnisse. Wurde das Thema des Arbeit-Familie-Konflikts lange als reines ‚Frauenthema‘ behandelt, ist es dank moderner Entwicklungen der Vaterrolle zunehmend auch für Väter relevant. Die genannten Maßnahmen erlauben einigen von ihnen, einen größeren Anteil am Familienalltag mitzuerleben – Gleichzeitig stehen sie aber oft auch vor der Aufgabe, ihren Arbeitsplatz in die eigenen vier Wände zu integrieren. In Anbetracht all dieser Veränderungen und Herausforderungen stellt sich also die Frage, wie Väter diese außergewöhnliche Zeit subjektiv empfinden – und was davon in der Zukunft bleibt.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich damit, wie es Väter in einem (annähernd) traditionellen Familienmodell erlebt haben, mehr Zeit zuhause zu verbringen. Dabei werden neben der psychosozialen Ebene und deren Einflussfaktoren auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, besonders im Rahmen von Homeoffice, untersucht. Schließlich sollen durch das Durchleuchten dieser besonderen Phase auch Erkenntnisse im Hinblick auf mögliche Entwicklungen der Arbeitswelt gewonnen werden.

1. Theoretischer Hintergrund

Der folgende Abschnitt umreißt zunächst die aktuelle Studienlage zur Situation von Familien während der Covid-19-Pandemie. Anschließend werden wissenschaftliche Beobachtungen zu Vaterschaft und der Entwicklung der Vaterrolle im Laufe der letzten Jahre dargestellt, bevor schließlich aktuelle Erkenntnisse zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sowie deren Hintergründe zusammengefasst werden.

1.1 Familien während der Covid-19-Pandemie

Als im Frühjahr 2020 die „erste Welle“ der Covid-19-Pandemie den deutschsprachigen Raum erreichte, dauerte es nicht lange, bis die Schließung von Schulen und Kinderbetreuungsstätten die gewohnte Routine vieler Familien auf den Kopf stellte. Zusammen mit Ausgangsbeschränkungen und beruflichen Umstellungen, u.a. in Form von Homeoffice oder Kurzarbeit¹, waren Eltern unvorbereitet vor eine Vielzahl an neuen Herausforderungen gestellt und der Alltag samt Kinderbetreuung, Unterricht und Arbeit musste neu organisiert und bewältigt werden. Seitdem erfordern, je nach Region und Pandemie-Phase, unterschiedliche Beschränkungen und Vorschriften immer wieder Adaptierungen in Familien (siehe Hanzl & Rehm, 2021; Nusser et al., 2021).

1.1.1 Psychosoziale Belastungen und Wohlbefinden

Zahlreiche Studienergebnisse und Umfragewerte belegen nun deutlich, dass Familien durch die Covid-19-Pandemie besonders stark belastet sind. Seit der Umsetzung erster Infektionsschutzmaßnahmen im Frühling 2020 werden fortlaufend Untersuchungen durchgeführt, die einen Einblick in die Entwicklungen der psychosozialen Lage über unterschiedliche Etappen der Pandemie hinweg gewähren. Die deutsche COMPASS-Erhebung² und der darauf basierende „FamilienMonitor_Corona“ des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin)³ leisten hierzu einen bedeutenden Beitrag. So analysierten Huebener, Waights et al. (2021) Befragungsdaten von Mai und Juni 2020 – innerhalb der ersten Infektionswelle der Pandemie, während Schulen und Kindertagesstätten in Deutschland

¹ In Österreich erhalten Arbeitnehmer*innen in der „Corona-Kurzarbeit“ 80% bis 90% ihres regulären Gehalts bei herabgesetzter Arbeitszeit; Eltern in Deutschland erhalten mindestens 67%. Die ausgefallenen Arbeitsstunden werden den Arbeitgeber*innen durch Förderungen vom AMS (Ö) bzw. der Agentur für Arbeit (DE) ersetzt. (siehe Arbeiterkammer, o.D.; Bundesagentur für Arbeit, o.D.)

² COMPASS steht für *Corona-Online-Meinungs-Panel-Survey-Spezial* und ist eine Umfrage des Forschungsinstituts „infratest dimap“, welche fortlaufend erhoben wird, um Entwicklungen zu verfolgen; siehe <https://www.infratest-dimap.de/umfragen-analysen/bundesweit/coronacompass/coronacompass/>.

³ siehe https://www.diw.de/de/diw_01.c.809410.de/familienmonitor_corona.html

weitgehend geschlossen waren – und stellten einen Rückgang im Wohlbefinden besonders bei Eltern kleiner Kinder und bei Frauen fest. Ein späteres Update des FamilienMonitor_Corona vom 19. April 2021, etwa ein Jahr nach Pandemiebeginn, berichtete vom bisherigen Tiefpunkt der elterlichen Lebenszufriedenheit: Es zeigte sich ein Rückgang in der Zufriedenheit mit dem Familienleben und der Zufriedenheit mit der Kinderbetreuung, vor allem bei Eltern von Kindern im Kita- und Grundschulalter. Auch die Zustimmung von Kita- und Schulschließungen habe unter Eltern von Kindern im Kita-Alter abgenommen. Eltern älterer Schulkinder (ab 12 Jahren) waren im Vergleich eher positiv gegenüber Schulschließungen eingestellt (Huebener, 2021).

Zartler et al. (2021) erhoben österreichweit qualitative Daten, ebenfalls über mehrere Etappen der Pandemie hinweg, welche ein tieferes Verständnis für die persönliche Situation der Familien erlauben. Dabei wurde erkenntlich, dass die befragten Eltern unter Stress und einer Vielzahl an Ängsten um ihre Kinder litten. Sie zeigten sich schon anfangs besorgt um den emotionalen Zustand ihrer Kinder; mit fortlaufenden Lockdowns auch um deren körperliche Gesundheit, soziale Isolation und Bildung.

Nicht zuletzt zählen Kinder und Jugendliche selbst als eine Personengruppe, die psychisch stark von den Auswirkungen der Pandemie betroffen ist. Nach Ergebnissen der COPSY-Studie (Ravens-Sieberer et al., 2021), welche Daten von deutschen Familien mit Kindern im Alter von 7 bis 17 Jahren im Mai und Juni 2020 sammelte, hatte sich der Anteil der Kinder und Jugendlichen mit psychischen Auffälligkeiten im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie fast verdoppelt.⁴ Problematisch war für sie insbesondere das *Distance Learning*, wobei Kinder von Eltern mit niedrigen Bildungsabschlüssen das Lernen im Distanzmodus vergleichsweise anstrengender empfanden. Dementsprechend wünschten sich Eltern, die angaben, bessere Unterstützung zu benötigen, diese vor allem beim Umgang mit schulischen Anforderungen (Ravens-Sieberer et al., 2021).

Dass die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie in manchen Familien aber auch etwas Positives mit sich brachten, zeigten schon erste Ergebnisse der deutschlandweiten „KiCo“-Studie (Andresen et al., 2020), welche Familien mit Kindern unter 15 Jahren befragte. Darunter berichteten einige, ein Gefühl der Entschleunigung wahrzunehmen und – unter gewissen Rahmenbedingungen – trotzdem eine schöne Zeit mit ihrer Familie zu haben. Schon

⁴ Die Prävalenz für psychische Auffälligkeiten stieg von etwa jedem fünften Kind (18%) an auf etwa jedes dritte Kind (30%), siehe Ravens-Sieberer et al. (2021).

in einer frühen Phase der Pandemie kam in dieser Erhebung zudem zur Sprache, dass sich manche Eltern nachhaltige Auswirkungen der Zeit erhofften bzw. darüber nachdachten, gewisse Neuerungen in Zukunft beizubehalten: etwa die Fremdbetreuung des Kindes zu verringern oder weniger Termine in der Freizeit wahrzunehmen (Andresen et al., 2020, S. 11).

Auch Calvano et al. (2021) fragten deutsche Eltern minderjähriger Kinder nach positiven Aspekten der Pandemie. Konnten viele der Befragten zwar nichts Gutes an der Situation erkennen, so ergab sich auch hier eine Gruppe von Eltern, die die Entschleunigung schätzten, berichteten, mehr Zeit für ihre Familie zu haben oder ein Gefühl der Dankbarkeit zu empfinden.

Vereinzelt finden sich in bisherigen Untersuchungen Variablen, die Einfluss auf das Erleben der Pandemiezeit zu haben scheinen. Erhöhte Belastung und Stress zeichnen sich zum einen unter Eltern mit niedrigem Bildungsgrad (Huebener, Waights et al., 2021), zum anderen auch wiederholt bei Eltern jüngerer Kinder (unter 6 Jahren) ab (Calvano et al., 2021; Huebener et al., 2020; Huebener, Waights et al., 2021). In bisherigen Forschungsarbeiten treten aber vor allem Differenzen *innerhalb* der Familien hervor: Väter und Mütter scheinen auf unterschiedliche Weise und nicht im gleichen Ausmaß betroffen zu sein, wie mehrfach beobachtet wurde.

1.1.2 Ungleichheiten zwischen Müttern und Vätern.

Generell waren Mütter bisher stärker durch die Pandemie belastet als Väter, waren unzufriedener und gestresster (siehe Hipp & Bünning, 2021; Rabe et al., 2021; Zartler et al., 2022). Sie reduzierten ihre Erwerbstätigkeit stärker als Väter und ihre Berufe litten bedeutender unter den Folgen der Pandemie (Hanzl & Rehm, 2021; Hipp & Bünning, 2021).

In einer Umfrage unter deutschen Eltern sorgten sich diese vor allem um die Bildung, wirtschaftliche Zukunft und Gesundheit ihrer Kinder. Auch hier zeigte sich ein Unterschied zwischen Müttern und Vätern, insofern sich Mütter größere Sorgen machten als Väter (Huebener, Siegel et al., 2021). Wie beispielsweise Dean et al. (2021) argumentieren, könnten solche Sorgen um die eigenen Kinder als Teil der emotionalen Arbeit im Sinne des *Mental Loads* angesehen werden: Der Begriff beschreibt die Belastung durch die weitgehend unsichtbaren Formen der Sorgearbeit, wie etwa Planung und Organisation, aber eben auch die emotionale Arbeit, welche zur Bewältigung von Familienalltag und Haushalt anfällt – eine Last, die im Allgemeinen überwiegend von Müttern übernommen wird und besonders in der Pandemie deren mentale Ressourcen strapaziert (Dean et al., 2021).

Auch im Hinblick auf „sichtbare“ Care-Arbeit⁵ trugen Mütter die Hauptlast und der Anteil der Paare, in denen die Mutter fast vollständig die Kinderbetreuung übernahm, nahm zu (Jessen et al., 2021; Kohlrausch & Zucco, 2020, Rabe et al., 2021). Auf der anderen Seite hätten neue Arbeitsbedingungen aber auch zu Steigerungen der väterlichen Beteiligung beigetragen (siehe Bujard et al., 2020).

Kreyenfeld und Zinn (2021) verglichen die Zeit, die Mütter und Väter im Frühling 2020 (zur Zeit des ersten Lockdowns) für Kinderbetreuung und -Fürsorge aufwandten, mit den Werten von 2019. In ihrer Untersuchung zeigte sich, dass sowohl Mütter als auch Väter während der Krise wesentlich mehr Zeit mit ihren Kindern verbrachten. Besonders stachen dabei Väter mit niedrigem bzw. mittlerem Bildungsabschluss hervor: Hier war ein überdurchschnittlich starker Anstieg der Zeit mit den Kindern zu verzeichnen. Die Studienautorinnen führen dies unter anderem auf die Berufssektoren, in welchen diese vermehrt tätig sind, zurück, da in diesen pandemiebedingte Arbeitsausfälle und Kurzarbeit verstärkt auftraten.

Den Einfluss von Kurzarbeit auf die väterliche Beteiligung an der Sorgearbeit in deutschen Familien untersuchten Naujoks et al. (2021) und fanden, dass sich Väter im Kurzarbeit-Modell auf eine Gleichstellung der Care-Arbeitsaufteilung hinbewegten. Auch hier war der Bildungsgrad von Bedeutung; dieser moderierte den Effekt der Kurzarbeit, sodass Väter von niedrigem bis mittlerem Bildungsabschluss ihren Anteil der Fürsorge besonders erhöhten. Unter den Müttern konnten sie keine signifikanten Effekte durch deren Kurzarbeit feststellen.

Auch in Betracht auf Homeoffice konnte ein Effekt auf die Aufteilung der Sorgearbeit beobachtet werden: Zoch et al. (2021) stellten in ihren Analysen fest, dass es zu einer gleichberechtigteren Care-Arbeitsaufteilung kam, wenn die Väter von zuhause aus arbeiten konnten. Demgegenüber bestand ein starker Zusammenhang zwischen Heimarbeit der Mutter und deren alleiniger Kinderfürsorge. Weiters kamen sie zu dem Ergebnis, dass sich unter Müttern in systemrelevanten Berufen weder das Ausmaß ihrer Erwerbsstunden, noch ihre Erwerbstätigkeit außer Haus auf die väterliche Beteiligung auswirkten.

Hank und Steinbach (2021) kamen in ihrer Untersuchung der Arbeitsteilung unter Paaren zu dem Schluss, dass der „Corona-Schock“ heterogene Auswirkungen hatte und beobachteten verstärkte Neigungen hin zu Extremen (traditionell bzw. egalitär). Steigerten Väter ihren Anteil an Haus- und Sorgearbeit, so überschritten sie allerdings nur selten eine

⁵ Der Begriff ‚Care-Arbeit‘ umschließt sämtliche Tätigkeiten der Kinderbetreuung und -Fürsorge. Im Folgenden werden zudem Begriffe wie *Fürsorge* und *Sorgearbeit* synonym mit Care-Arbeit verwendet.

50/50-Aufteilung. Als entscheidend für eine Umverteilung zeigten sich wieder die Erwerbsstunden der Väter, nicht jedoch die der Mütter.

All diese Beobachtungen deuten darauf hin, dass es allen voran die Arbeitsbedingungen der Väter sind, die sich auf die Aufteilung der Fürsorgearbeit auswirken – Berufliche Veränderungen für die Mütter dagegen halten die traditionelle Arbeitsteilung entweder aufrecht oder verstärken diese gar (Kohlrausch & Zucco, 2020; Zoch et al., 2021).

Erklärungsansätze für diese Prozesse finden sich im Kontext, in den die Pandemie eingegriffen hat: Wie sich die Vaterrolle und die Arbeitsteilung unter Elternpaaren im deutschsprachigen Raum in den Jahren vor Ausbruch der Pandemie entwickelt haben, wird daher im nächsten Abschnitt vertieft.

1.2 Aktuelles zu Vaterschaft

Im deutschsprachigen Raum wird das gesellschaftliche Ideal des Vaters in der Ernährerrolle langsam um das Bild eines gefühlsbetonten Vaters, der sich stärker in Familie und Haushalt engagiert, erweitert (siehe Laß & Heddendorp, 2017; Mauerer, 2017; Röhr-Sendlmeier & Bergold, 2012). In Relation zu anderen europäischen Ländern wird in Österreich allerdings noch an eher traditionellen Geschlechterrollen festgehalten (Dörfler-Bolt et al., 2021, S. 345) und der ‘neue’ Vater, dessen Aufgabenbereich in der Familie über Erwerbsverantwortlichkeit hinausgeht, stellt immer noch eine Ausnahme dar (Mauerer, 2017). Dies zeichnet sich besonders in der gängigen Arbeitsteilung unter Elternpaaren ab.

1.2.1 Arbeitsteilung

In Österreich lässt sich eine Retraditionalisierung der Geschlechterrollen weiterhin in der Kernfamilienphase beobachten: Mütter schränken ihre berufliche Tätigkeit ein, um sich unbezahlter Familienarbeit zu widmen, während das Ausmaß der Erwerbstätigkeit unter Vätern (gegenüber Männern ohne Kinder) ansteigt (Dörfler-Bolt et al., 2021, S. 369). Die Wahrscheinlichkeit einer traditionellen Rollenaufteilung steigt dabei mit der Anzahl der Kinder an (Behringer et al. 2019, S. 9).

Eine österreichische Erwerbs-Statistik zeigt nun, dass immer weniger Familien in einem ‘männlichen Ernährermodell’ leben⁶: Von 2010 bis 2020 sank der Anteil der Elternpaare, in welchen ausschließlich der Mann erwerbstätig war, von 23% auf rund 18% (Statistik Austria, 2021). Weiter verbreitet hat sich unterdessen die Vollzeiterwerbstätigkeit des Mannes

⁶ Die genannte Statistik bezieht sich auf verschiedengeschlechtliche Elternpaare mit Kindern unter 15 Jahren.

gekoppelt mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit der Frau – In dieser Konstellation befanden sich 2020 etwa 44%. Mit insgesamt 4% bleiben unkonventionelle Modelle, in denen etwa beide Elternteile in Teilzeit arbeiten oder die Frau vollzeit- und der Mann teilzeiterwerbstätig ist, allerdings eine Seltenheit unter österreichischen Familien (Statistik Austria, 2021).

Geht die Verbreitung des klassischen Ernährermodells also zurück, so spiegelt die Arbeitsverteilung doch weiterhin eine relativ traditionelle Rollenverteilung unter Eltern wider – besonders in Anbetracht der unbezahlten Care-Arbeit: Jene wird vorrangig von Frauen verrichtet; auch dann, wenn diese selbst erwerbstätig sind (Höllinger, 2019; Oláh et al., 2018). Trotz der inzwischen weit verbreiteten Einstellung, dass sich Väter aktiv in Haushalt und Familienarbeit einbringen sollten, wird auch in Deutschland weitestgehend eine traditionelle Arbeitsteilung gelebt. In der *Vorwerk*-Familienstudie 2012 gaben hier 76% der Mütter an, (fast) die gesamte Familienarbeit zu übernehmen (Vorwerk, 2012, zitiert nach Laß & Heddendorp, 2017, S. 4).

Ist zwar die Einbindung von Frauen in die Arbeitswelt mit dem Wandel gesellschaftlicher Normen gelungen, so sind immer noch große Schritte nötig, um Männer gleichermaßen in die Familienarbeit zu integrieren (siehe Oláh et al., 2018). Diese beiden Elemente können nach Goldscheider et al. (2015) als Phasen der „Transformation von Geschlechterrollen“ angesehen werden. Auch deshalb stehen gerade berufstätige Mütter unter dem Druck, Familie und Beruf gleichermaßen gerecht zu werden, um dem modernen Idealbild der ‚Supermutter‘ zu entsprechen (Riederer, 2018, S. 38). Dabei wünscht sich Umfragen zufolge ein großer Anteil der Väter durchaus, mehr Zeit mit ihrer Familie zu verbringen (Dörfler-Bolt et al., 2021, S. 372; Laß & Heddendorp, 2017) und/oder empfindet das eigene Ausmaß der Beteiligung an der Familienarbeit als zu niedrig (Höllinger, 2019, S. 258). Über die Hälfte der deutschen Väter würde ihre Erwerbstätigkeit überdies gerne reduzieren (Statistisches Bundesamt, 2015, zitiert nach Laß & Heddendorp, 2017).

1.2.2 Einstellung vs. Umsetzung

Auf der *Einstellungsebene* scheint ein bedeutender Teil der neuen Vätergeneration eine modernere Vaterrolle zu befürworten (Laß & Heddendorp, 2017, 73-74). Zwar besteht keine einheitliche Definition darüber, was einen solchen ‚modernen‘ Vater genau ausmacht – neben einer eher gefühlsbetonten Einstellung ist aber sichtbares Engagement in Form von Aufgaben- und Verantwortungsübernahme im Haushalt und in der Familienarbeit in jedem Fall von großer Bedeutung (Laß & Heddendorp, 2017).

Laß und Heddendorp (2017) untersuchten Väter anhand ihrer Einstellungen sowie ihres tatsächlichen Engagements in der Familie und identifizierten vier unterschiedliche Vätertypen: Neben den *Traditionellen* und den *Pragmatikern*⁷ unterschieden sie innerhalb jener Väter, die egalitäre Einstellungen aufwiesen, zwischen den *Aufgeschlossenen* und den *Überzeugten*, wobei letztere tatsächlich relativ viel Zeit in ihre Familie investierten. Die *Aufgeschlossenen* hingegen befanden sich, trotz ihrer Einstellungen, in einer klassischen Ernährerrolle: Sie übernahmen nur einen kleinen Teil der Familienarbeit, was wiederum auf ein erhöhtes Ausmaß der Erwerbstätigkeit zurückzuführen war.

In mancher Hinsicht zeichnen sich Variablen ab, die eine stärkere Beteiligung des Vaters begünstigen, darunter unter anderem auch die Berufstätigkeit der Partnerin: In einer Untersuchung von Röhr-Sendlmeier und Bergold (2012) wiesen beispielsweise Väter, deren Partnerinnen berufstätig waren, ein egalitäreres Rollenbild auf und beteiligten sich auch stärker an familiären Aufgaben. Wenig überraschend steht hingegen ein höheres Maß an Überstunden der Väter negativ mit deren Mitwirken an Kindererziehung und -betreuung in Zusammenhang (Zerle-Elsäßer & Li, 2017). Ein besonders wichtiger Faktor scheint die empfundene Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sein: Röhr-Sendlmeier und Bergold (2012) beobachteten, dass Väter, die diese Vereinbarkeit hoch einschätzten, sich umso mehr an ‚frauentypischen‘ Haushaltsaufgaben und Kindererziehung beteiligten.

Der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie würde auch ein geringeres Ausmaß an Arbeitsstunden entgegenkommen (Hofinger & Enzenhofer, 2006; Mauerer, 2017). Demgegenüber stehen nun unterschiedliche Gründe, weshalb Väter ihre Erwerbstätigkeit nicht reduzieren (können) und in traditionellen Familienmodellen verbleiben – unabhängig von eigenen Wertvorstellungen und Wünschen. Zunächst wird das in Österreich vergleichsweise traditionelle Geschlechterrollenbild von einem Wohlfahrtsstaatsmodell begleitet, welches nach wie vor eine männliche Ernährerrolle vorsieht. Dies schlägt sich auch in einer Unternehmenskultur nieder, die von männlichen Mitarbeitern erwartet, sich voll und ganz ihrem Beruf zu widmen und keine Abstriche zugunsten einer stärkeren Beteiligung an der Familienarbeit zu machen (Höllinger, 2019; Liebig & Öchsle, 2017) – Dementsprechend sind auch Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf speziell in männlich dominierten Betrieben seltener verfügbar (Buschmeyer, 2008). Zeitgleich sind Unterschiede im

⁷ Beide Vätertypen zeichnen sich durch traditionelle Einstellungen aus; wobei die ‘Traditionellen’ die klassische Ernährerrolle erfüllen und die ‘Pragmatiker’, entgegen ihrer Einstellungen, auch Aufgaben in der Familienarbeit übernehmen (Laß & Heddendorp, 2017, S. 80).

Einkommen zwischen den Geschlechtern (bereits vor Geburt des ersten Kindes) maßgeblich dafür verantwortlich, dass Männer die Ernährerrolle einnehmen – selbst, wenn sie dies nicht angestrebt hätten (Hofinger & Enzenhofer, 2006; Mauerer, 2017).

Darüber hinaus stehen heutzutage mehrere Leitbilder von Vätern nebeneinander, die sich nicht immer reibungslos vereinen lassen und einander zum Teil sogar widersprechen. Letztlich bleibt unklar, was einen ‘guten Vater’ nach modernem Verständnis ausmacht und das Erfüllen des Idealbilds gestaltet sich komplexer als in einem gänzlich traditionellen Vaterschaftskonzept (Laß & Heddendorp, 2017, S. 74).

Passend zur von Laß und Heddendorp (2017) vorgestellten Typologie veranschaulichen diese Studienergebnisse, dass die Einstellungen der Väter und die tatsächliche Rollenverteilung bzw. die Arbeitsteilung in den Familien nicht immer auf einer Linie sind. Angesichts dieser Diskrepanzen zwischen Vorstellungen und Lebensführung stellt sich daher die Frage, wie es um die Lebenszufriedenheit von Vätern steht und welche Variablen diesbezüglich von Bedeutung sind.

1.2.3 Zufriedenheit und Belastungen

Grundsätzlich deutet die Studienlage darauf hin, dass Väter im Vergleich zu kinderlosen, berufstätigen Männern relativ hohe Zufriedenheitswerte aufweisen (Hofinger & Enzenhofer, 2006, Nelson-Coffey et al., 2019). Unabhängig vom Geschlecht verringert sich die psychische Gesundheit berufstätiger Elternteile dann, wenn sie ihrem Wunsch, mehr Zeit mit ihrer Familie zu verbringen, nicht nachkommen können (Milkie et al., 2019). Für Unterschiede zwischen Vätern scheint unter anderem das Alter beim Eintritt in die Elternschaft eine Rolle zu spielen, insofern beispielsweise Männer, welche später Väter werden, ein geringeres Depressionsrisiko aufweisen (Riederer, 2018, S. 84). Ein Grund dafür könnten stabilere Ausgangsbedingungen – u.a. in Form von finanzieller Absicherung und Verankerung in Privat- und Berufsleben – sein (Riederer, 2018, S. 81 – 82).

Einzelne Studien erforschten auch die Wirkung unterschiedlicher Altersgruppen sowie der Anzahl an Kindern auf das elterliche Wohlbefinden. Meier et al. (2018) erhoben Daten von US-amerikanischen Eltern und fanden, dass Eltern sehr junger Kinder nicht mehr gestresst oder erschöpft waren als Eltern von Kindern im Schulalter. Diese Beobachtung erscheint bemerkenswert im Hinblick auf die hohen Anforderungen an Zeit und Energie, die mit den ersten Lebensjahren des Kindes verbunden sind. Darüber hinaus war sogar das allgemeine Wohlbefinden dieser Eltern höher, was darauf zurückgeführt wird, dass sie die Kindererziehung in dieser Zeit als besonders bedeutsam empfinden würden (Meier et al., 2018; siehe Nomaguchi

& Milkie, 2020). Über alle Altersgruppen hinweg waren Väter zudem weniger erschöpft als Mütter, was einmal mehr auf eine ungleiche Arbeitsteilung hindeutet (Meier et al., 2018).

Studienergebnisse sprechen dafür, dass das Wohlbefinden von Eltern mit steigender Anzahl der Kinder abnimmt (Riederer, 2018) – ein umgekehrter Effekt konnte jedoch in nordeuropäischen Staaten, die ein großes Angebot an externer Kinderbetreuung bereitstellen und weibliche Erwerbstätigkeit fördern, beobachtet werden (Riederer, 2018, S. 240). Der gesellschaftliche Kontext, in dem die Familien leben, sowie die Rahmenbedingungen, die zur Arbeitsteilung beitragen, sollten also nicht außer Acht gelassen werden.

Nordenmark (2018) untersuchte die Bedeutung von Arbeits- und Familienzufriedenheit für die allgemeine Lebenszufriedenheit in unterschiedlichen Gender-Regimes⁸. Unabhängig von Geschlecht und Nationalität zeigte sich eine größere Bedeutung der Familienzufriedenheit gegenüber der Arbeitszufriedenheit, wobei auch letztere noch relevant für die Lebenszufriedenheit war. Einzig für Väter in ‚konservativen‘ Gender-Regimes – darunter der deutschsprachige Raum – war die Familienzufriedenheit tendenziell etwas weniger wichtig als für Mütter. Sowohl Arbeits- als auch Familienzufriedenheit werden wiederum vom empfundenen Arbeit-Familie-Konflikt beeinflusst (siehe Ford et al., 2007), auf welchen im Kapitel 1.3 näher eingegangen wird.

Naheliegender ist, dass sich Elternschaft auf die Beziehungszufriedenheit auswirken kann (siehe Nomaguchi & Milkie, 2020). Hier gilt, Studienergebnissen zufolge: Je gerechter die Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen den Elternteilen erlebt wird, desto höher ist die Zufriedenheit in der Beziehung (Beham-Rabanser et al., 2019, S. 202). Dabei entscheiden subjektive Bewertungen darüber, wann die Arbeitsteilung als „gerecht“ angesehen wird und ungleiche Verhältnisse zwischen Müttern und Vätern müssen sich nicht zwingend negativ auf die Beziehungszufriedenheit auswirken – solange diese nicht als ungerecht erlebt werden (Lothaller et al., 2006).

Rollenbilder bzw. daraus resultierende Rollenkonflikte scheinen von besonderer Bedeutung zu sein, was die Zufriedenheit von Vätern betrifft. So sind sie beispielsweise unzufriedener, wenn sie das Gefühl haben, dem Ideal eines engagierten Vaters nicht gerecht zu werden (Beham-Rabanser et al., 2019, S. 202). Auch hier ergeben sich je nach persönlichen Rollenbildern unterschiedliche Bedingungen, die ausschlaggebend für die eigene Zufriedenheit sind: Traditionelle Väter weisen der klassischen Versorgerrolle große Bedeutung für ihre Identität zu, wodurch ihr Selbstwertgefühl stark an Erwerbstätigkeit gebunden ist (Riley, 2003;

⁸ Verglichen wurden egalitäre (u.a. Island, Schweden), liberale (u.a. USA, Australien) und konservative Regimes (u.a. Österreich, Deutschland, Schweiz).

Röhler, 2006). Dagegen kann für Väter, die egalitäre Ansichten vertreten, Frust dann entstehen, wenn ihr Bestreben nach stärkerem Engagement in der Familie nicht im Einklang mit Akzeptanz ihres Umfelds bzw. gesellschaftlichen Rahmenbedingungen steht – schließlich stellen sie noch nicht die Norm dar (Riederer, 2018, S. 98).

Im Hinblick auf externe Rahmenbedingungen zeigt sich die Zufriedenheit berufstätiger Eltern stark von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abhängig (Matysiak et al., 2016). Durch die zahlreichen Anforderungen, die von beiden Seiten entstehen, ergeben sich oftmals Konflikte zwischen der beruflichen und der familiären Rolle (Riederer, 2018). Insgesamt ist das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht mehr nur als reines Frauenthema relevant, wie es lange Zeit behandelt wurde (siehe Liebold, 2006), sondern gewinnt auch für Väter immer mehr an Bedeutung.

1.3 Vereinbarkeit von Familie und Arbeit

Die Aufgabe, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren und beiden Seiten gerecht zu werden, führt oftmals zum Konflikt der beruflichen und familiären Rollen, welcher in der Literatur weitgehend als Arbeit-Familie-Konflikt bzw. *Work-Family-Conflict* bezeichnet wird (Riederer, 2018, S. 35–37). Viele der bisherigen Studien betrachten diesen Konflikt als „Mediator oder Moderator der komplexen Beziehungen zwischen Arbeitsbedingungen, Familienleben und Wohlbefinden“ (Bianchi & Milkie, 2010, S. 712). In jedem Fall ist er für Eltern von großer Bedeutung und hat durch die pandemiebedingten Umstellungen zusätzlich Relevanz erlangt (siehe Berghammer, 2020), weshalb der folgende Abschnitt den Forschungsstand zum Arbeit-Familie-Konflikt näher erkundet.

1.3.1 Dimensionen des Arbeit-Familie-Konflikts

Im Hinblick auf die vielseitige Interaktion von Berufs- und Familienleben lohnt sich, wie Studienergebnisse zeigen, eine multidimensionale Sichtweise auf diesen Rollenkonflikt. Erstens kann dieser in *Zeit*-, *Belastungs*- und *Verhaltensebenen* kategorisiert werden (Carlson et al., 2000). Zweitens findet jede dieser drei Arten wiederum in zwei Richtungen statt: *Work Interference with Family* (WIF) – also eine Belastung der familiären durch die berufliche Rolle – zum einen; *Family Interference with Work* (FIW) – eine familiäre Belastung, die sich auf das Berufsleben auswirkt – zum anderen. Damit ergeben sich sechs Dimensionen, die näher beschreiben, inwiefern eine Inkompatibilität zwischen den Anforderungen der beiden Bereiche besteht. So wird zeitbasierter WIF-Konflikt beispielsweise dann erlebt, wenn übermäßig viel

Zeit in den Beruf investiert werden muss und dadurch zu wenig Zeit für die Familie bleibt (siehe Huffman et al., 2014). Besonders relevant wird diese Kategorisierung dadurch, dass die einzelnen Facetten teils durch unterschiedliche Ursachen zustandekommen und dementsprechend auch unterschiedliche Lösungen erfordern (Huffman et al., 2014).

Die Forschung zu diesem Thema ging in weiterer Folge vermehrt der Frage nach, inwiefern ein Engagement in beiden Bereichen auch positive Effekte bewirken kann, weswegen das Modell um die Dimension des *Work-Family-Enrichment* erweitert wurde. Carlson et al. (2006) beschreiben dies als die Art und Weise, auf welche die Erfahrungen in der einen Domäne das Erleben der anderen Domäne bereichern. In der Annahme, dass auch hier positive Auswirkungen in beide Richtungen möglich sind, wird wiederum zwischen *Work to Family-Enrichment* und *Family to Work-Enrichment* unterschieden. Noch detaillierter wird dieses Konzept wiederum durch die Unterkategorien *Entwicklung*, *Affekt* und *Kapital* bzw. *Effizienz*.

Im Gesamten verdeutlicht dieses Modell, dass die Interaktion der beruflichen und familiären Rollen verschiedenste Formen annehmen kann. Umso verständlicher, dass es hier vielfältiger Lösungsansätze bedarf, die von gesellschaftlichen Normen und Erwartungen bis hin zu familienfreundlichen Veränderungen am Arbeitsplatz reichen. Nicht zuletzt sind individuelle Umstände und Bedürfnisse nicht außer Acht zu lassen.

1.3.2 Determinanten und Zusammenhänge

Die Umstände, die im Hinblick auf ihre Rolle für Arbeit-Familie-Konflikte untersucht werden, können in *arbeitsbezogene* (z. B. beruflicher Stress, Flexibilität), *nicht-arbeitsbezogene* (z. B. familiäre Anforderungen, Anzahl und Alter der Kinder) und *individuelle* bzw. *demographische* Variablen (z. B. Geschlecht, Persönlichkeit) unterteilt werden (siehe Byron, 2005). Nach einer Meta-Analyse von Byron (2005) stehen arbeitsbezogene Faktoren stärker mit WIF-Konflikt in Zusammenhang, während nicht-arbeitsbezogene Faktoren sowohl für WIF, als auch für FIW von Bedeutung sind. Mit anderen Worten seien es also beispielsweise Arbeitsstunden und berufliche Flexibilität, die sich auf das Familienleben auswirken. Huffman et al. (2014) fanden näher, dass Arbeitsstunden zwar die *Zeitdimension*, nicht aber die *Belastungsdimension* des WIF-Konflikts unter Vätern bedingen. Stress am Arbeitsplatz wiederum steht neben WIF- auch mit FIW-Konflikt in Verbindung (Byron, 2005).

Ebenso können Stress und Streit in der Familie Konflikte in beide Richtungen fördern (Byron, 2005). Darüber hinaus zeigten sich auch Zusammenhänge zwischen Alter und Anzahl der Kinder und Arbeit-Familie-Konflikt, besonders im Hinblick auf FIW (Bianchi & Milkie,

2010). Zuletzt deuten Studienergebnisse darauf hin, dass eine Zufriedenheit mit der Kinderbetreuungsregelung zu niedrigerem Arbeit-Familie-Konflikt führt (Goff et al., 1990).

Eine wesentlich geringere Rolle dürfte das Geschlecht der Befragten spielen (Byron, 2005). Von Bedeutung scheinen hingegen Rollenbilder sowie Salienz der Rollen zu sein: Erdogan et al. (2019) beobachteten einen höheren Konflikt unter jenen Teilnehmer*innen, welche Arbeit und Familie gleichermaßen hoch oder gleichermaßen niedrig priorisierten. Dagegen empfanden die Personen, welche die beiden Lebensbereiche einer klaren Hierarchie zuweisen konnten, geringeren Konflikt – besonders dann, wenn diese Hierarchie nicht dem traditionellen Rollenbild ihres Geschlechts entsprach. Väter in dieser Studie wiesen geringen WIF-Konflikt auf, wenn sie die Familienrolle über die berufliche Rolle stellten. Jener Effekt konnte allerdings im Hinblick auf FIW-Konflikt nicht beobachtet werden. Erdogan et al. (2019) erklärten den Effekt auf WIF unter anderem anhand von Strykers (1968) Theorie, dass es sich bei der hierarchischen Anordnung von Salienzen um einen Mechanismus zur Bewältigung von Rollenkonflikten handelt.

Wenngleich sich Gender-Differenzen kaum im Erleben des Konflikts zeigen, so berichten Young und Schieman (2018) allerdings von Unterschieden im Umgang damit: So stecken Mütter kleiner Kinder eher als Väter kleiner Kinder beruflich zurück, um ein geringeres Konfliktempfinden zu erzielen. Mit steigendem Alter der Kinder treffen aber auch Väter berufliche Entscheidungen, die dem Konflikt entgegenwirken (Young & Schieman, 2018).

1.3.3 Lösungsansätze zur Vereinbarkeit

Aus beruflicher Sicht gibt es nun unterschiedliche Ansätze, der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie entgegenzukommen. Auf personalpolitischer Ebene beschreiben Juncke und Krieger (2008) drei Hauptdimensionen der Familienfreundlichkeit in Unternehmen: *Kultur*, *Dialog* und *Leistung*. Neben dem Angebot von Vereinbarkeitsmaßnahmen (Leistung) seien demnach auch ein gelebtes Familienbewusstsein und die Akzeptanz familiärer Pflichten (Kultur) sowie eine bewusste Kommunikation und das Bereitstellen nötiger Informationen (Dialog) zu berücksichtigen.

Bisherige Forschungsarbeiten untersuchten u.a. die Auswirkung von Flexibilität und Ausmaß der Arbeitsstunden. Dabei zeigte sich etwa eine Verringerung des WIF-Konflikts durch Gleitzeit-Modelle speziell bei Personen mit familiärer Verantwortung (Shockley & Allen, 2007). Auch Allen et al. (2013) berichten von einem schwachen Effekt flexibler Arbeitszeiten auf WIF. Ein Zusammenhang mit FIW konnte allerdings nicht nachgewiesen

werden (Allen et al., 2013), was wiederum im Einklang ist mit der Beobachtung, dass Arbeitsbedingungen stärker auf WIF als auf FIW wirken (Byron, 2005; s.o.).

Wie bereits erwähnt, kann Teilzeitarbeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Die Reduktion der Arbeitsstunden stellt jedoch aus verschiedenen Gründen nicht für jeden Vater eine Option dar, selbst, wenn der Wunsch vorhanden ist (siehe Kap. 1.2.2). Auch Van Breeschoten und Evertsson (2019) beobachteten einen niedrigeren Arbeit-Familie-Konflikt unter Studienteilnehmer*innen, die in einem Teilzeitverhältnis angestellt waren. Gleichzeitig berichteten in ihren Untersuchungen aber auch jene von einem geringeren Konflikt, die angegeben hatten, ihre Führungskraft würde ein familienfreundliches Klima fördern – unabhängig vom Geschlecht der Befragten und von dem Ausmaß ihrer Arbeitsstunden. Zu ähnlichen Ergebnissen kam eine Studie von Abendroth und Pausch (2018), die der Frage nachging, unter welchen Umständen Väter ihre Arbeitsstunden zugunsten von Familienzeit reduzieren wollten: Hatten diese Vorgesetzte, die eine *Work-Life-Balance* unterstützten, so waren sie auch mit dem Ausmaß ihrer Arbeitsstunden zufrieden.

Ein solch unterstützendes, aufgeschlossenes Klima (entsprechend der Dimension *Kultur* nach Juncke & Krieger, 2008) erweist sich somit als besonders machtvoll. Dementsprechend scheint die Wirkung familienfreundlicher Angebote (*Leistung* nach Juncke & Krieger, 2008) erst dann Wirkung zu zeigen, wenn diese auch von gesellschaftlich vorherrschenden Rollenbildern gestützt werden (Kümmerling & Postels, 2020). Väter in einer qualitativen Erhebung von Burnett et al. (2013) berichteten, solche Angebote ihrer Arbeitgeber*innen nicht als Option für sich zu empfinden: Sie fühlten sich im Beruf nicht als Väter wahrgenommen und betrachteten die Angebote als ausschließlich an Frauen adressiert. Alemann et al. (2017, S. 85) beschreiben „verborgene Regeln [in Unternehmen], die die Nutzung von Vereinbarkeitsangeboten durch Väter stigmatisieren, einschränken oder bestrafen“.

Homeoffice. Besonders viel Aufmerksamkeit hat in den letzten Jahren das Thema Homeoffice erlangt: Im deutschsprachigen Raum in Vergangenheit noch häufiger unter dem Begriff *Tele(heim)arbeit* bekannt, stellte diese Arbeitsform bis vor Ausbruch der Covid-19-Pandemie – trotz fortschreitender Digitalisierung der Arbeitswelt – noch eine Seltenheit dar (siehe Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2015; Bujard et al., 2020).

Dabei liefert schon die damalige Studienlage Hinweise darauf, dass die Arbeit im Homeoffice großes Potenzial für Arbeitnehmer*innen wie Arbeitgeber*innen birgt: Zum einen lassen sich positive Auswirkungen in Bezug auf allgemeine Zufriedenheit und Arbeitszufriedenheit (Bellmann & Hübler, 2020; Brenke, 2016; Morganson et al., 2010)

beobachten; zum anderen konnte das Arbeiten zuhause mit erhöhter intrinsischer Motivation und einem dadurch zunehmenden Arbeitseinsatz in Verbindung gebracht werden (Rupietta & Beckmann, 2018).

Für Eltern betreuungspflichtiger Kinder wäre die Arbeitsform besonders attraktiv: Bei einer Erhebung im Auftrag des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015) gaben 93% der in Heimarbeit tätigen Eltern an, die Arbeit von zuhause aus würde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Gründe dafür seien vor allem die flexiblere Arbeits- und Zeiteinteilung, welche zwischendurch Zeit mit den Kindern und Betreuung erkrankter Kinder erlaube, sowie private Erledigungen erleichtern und selbstbestimmte Pausenzeiten ermöglichen würde. Auch der Wegfall des Arbeitsweges wurde positiv empfunden. Die dadurch gewonnene Zeit wurde meist für die Familie genutzt und 44% der Väter gaben an, dadurch ihre berufstätige Partnerin in der Familienarbeit entlasten zu können (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2015, S. 23). Tatsächlich war Homeoffice schon vor der Pandemie unter Eltern weiter verbreitet als unter kinderlosen Personen (Bujard et al., 2020).

Demgegenüber sei Heimarbeit – einerseits durch die räumliche Trennung vom Arbeitsplatz und soziale Isolation, andererseits durch erschwerte Abgrenzung vom Leben abseits des Berufs – auch mit Risiken verbunden (siehe Bujard et al., 2020). Im Vergleich zu in „Präsenz“ Arbeitenden scheinen Arbeitnehmer*innen im Homeoffice eine geringere *Work-Life-Balance* zu erlangen (Bellmann & Hübler, 2020) und geringere Inklusion am Arbeitsplatz zu verspüren (Morganson et al., 2010). In der bereits genannten Studie von Abendroth und Pausch (2018) wollten Väter, die von zuhause aus arbeiteten, ihre Stunden eher reduzieren, was auf ein Verschwimmen der Grenzen zwischen den Lebensbereichen zurückgeführt wurde. Soziale und organisatorische Unterstützung, sowie der Austausch mit Kolleg*innen zeigten sich zentral für (Arbeits-)Zufriedenheit und Wohlbefinden im Homeoffice (Charalampous et al., 2019).

Mit dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie bot die Verlegung des Arbeitsortes in die eigenen vier Wände nun in einigen Fällen die naheliegendste Möglichkeit, das Risiko einer Infektion zu minimieren und trotzdem die Arbeit fortzuführen. Damit mögen einige erstmals die Gelegenheit erhalten haben, von zuhause aus arbeiten zu können; Für andere war es wohl eine eher unwillkommene Verordnung, schließlich gaben in früheren Umfragen Arbeitnehmer*innen selbst auch Gründe an, weshalb sie nicht im Homeoffice arbeiten wollen würden. So würde etwa der Kontakt zu den Kolleg*innen fehlen und es schwerer fallen, sich

auf die Arbeit zu konzentrieren (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2015).

In Anbetracht dieser Unfreiwilligkeit hebt sich Homeoffice in der Pandemie also nicht nur *quantitativ* durch die höhere Verbreitung, sondern auch *qualitativ* vom Homeoffice in der Vergangenheit ab. Insbesondere darf zudem nicht außer Acht gelassen werden, dass diese Umstellung von Schulschließungen und dem Ausfall von Kinderbetreuungsmöglichkeiten begleitet wurde und Arbeitnehmer*innen parallel mit der Einschränkung sozialer Kontakte und oftmals psychischen Belastungen umgehen mussten (siehe Abschnitt 1.1).

Tatsächlich ergab eine Befragung zur Vereinbarkeit von Familie und Arbeit in der Corona-Krise, dass Erwerbstätige im Homeoffice häufig einen Arbeit-Familie-Konflikt erleben würden, besonders dann, wenn die Wohnverhältnisse beengt wären (Berghammer, 2020). Personen mit Kindern fiel es schwer, sich auf die Arbeit zu konzentrieren, weshalb einige ihre Erwerbsarbeit in die Abend- und Nachtstunden verschieben würden. Dabei zeigten Eltern von Kindern im Kleinkind- und Vorschulalter eine besonders hohe Konflikthäufigkeit (Berghammer, 2020).

Vermehrt wird prognostiziert, dass der Umstieg ins Homeoffice in manchen Branchen auch nach Ende der Pandemie noch nachhaltig die Arbeitslandschaft prägen könnte (siehe Bujard et al., 2020; Bonacini et al., 2021). Besonders von einer Kombination aus Präsenz und Homeoffice wird dabei eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhofft (Bujard et al., 2020).

2. Fragestellungen und Hypothesen

Der Fokus dieser Arbeit liegt auf Vätern, die wegen der Pandemie mehr Zeit zuhause verbracht haben als zuvor. Um dabei die Gender-Dynamiken zwischen Müttern und Vätern berücksichtigen zu können, werden ausschließlich Väter befragt, welche mit der Mutter (mindestens eines) der Kinder im selben Haushalt leben. Zuletzt sollte mindestens eines ihrer Kinder im Alter von 2 bis 14 Jahren sein, um eine bessere Vergleichbarkeit sicherzustellen.

Die Fragestellungen zielen zum einen auf ein besseres Verständnis des subjektiven Erlebens der Pandemiezeit in dieser Gruppe von Vätern. In weiterer Folge werden Zusammenhänge sowie der Arbeit-Familie-Konflikt im Zeitraum der Pandemie untersucht und schließlich durch offene Fragen um Textbeiträge ergänzt.

2.1 Subjektives Erleben der Pandemiezeit

Der erste Teil der Untersuchung setzt sich primär mit dem subjektiven Erleben der Zeit unter Maßnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie auseinander. Dazu dient:

- die detaillierte Analyse des Messinstruments zur Operationalisierung des subjektiven Erlebens,

sowie, vor dem Hintergrund der Studienlage zu väterlicher Zufriedenheit, Wohlbefinden und Familienleben während der Pandemie,

- die Untersuchung korrelativer Zusammenhänge mit jenen Werten, die Aufschluss über Rollenverständnis, Maskulinität, Vaterrolle und Arbeitszufriedenheit geben, sowie mit dem Alter der Teilnehmer und dem Pflege- und Betreuungsaufwand,
- die Erforschung etwaiger Gruppenunterschiede, abhängig von der Anzahl und dem Alter der Kinder, Merkmalen der Partnerin sowie der Wohnsituation.

Somit entspricht die Hypothese (1) der Annahme, dass statistisch signifikante Korrelationen der einzelnen Werte mit jenen des *subjektiven Erlebens* nachgewiesen werden können.

Hinsichtlich der Gruppenunterschiede aufgrund der Anzahl der Kinder werden folgende Hypothesen aufgestellt:

H₁ (2.1) Das *subjektive Erleben* der Pandemiezeit unterscheidet sich je nach *Anzahl der Kinder*.

H₁ (2.2) Das *subjektive Erleben* der Pandemiezeit unterscheidet sich je nach *Anzahl der Kinder in der Altersgruppe zwei bis vierzehn*.

Neben der Anzahl der Kinder könnten, wie bisherige Studienergebnisse andeuten, auch deren Altersgruppen von Bedeutung sein. Die nachfolgenden Hypothesen dienen der Frage danach, ob eine oder mehrere Altersgruppen dabei besonderen Einfluss ausüben.

H₁ (3.1) Es bestehen Gruppenunterschiede im *subjektiven Erleben* der Pandemiezeit zwischen jenen Vätern, die eines oder mehrere Kinder im Alter von *weniger als zwei Jahren* haben und solchen, die keines haben.

H₁ (3.2) Es bestehen Gruppenunterschiede im *subjektiven Erleben* der Pandemiezeit zwischen jenen Vätern, die eines oder mehrere Kinder im Alter von *zwei bis fünf Jahren* haben und solchen, die keines haben.

H₁ (3.3) Es bestehen Gruppenunterschiede im *subjektiven Erleben* der Pandemiezeit zwischen jenen Vätern, die eines oder mehrere Kinder im Alter von *sechs bis zehn Jahren* haben und solchen, die keines haben.

H₁ (3.4) Es bestehen Gruppenunterschiede im *subjektiven Erleben* der Pandemiezeit zwischen jenen Vätern, die eines oder mehrere Kinder im Alter von *elf bis vierzehn Jahren* haben und solchen, die keines haben.

H₁ (3.5) Es bestehen Gruppenunterschiede im *subjektiven Erleben* der Pandemiezeit zwischen jenen Vätern, die eines oder mehrere Kinder im Alter von *über vierzehn Jahren* haben und solchen, die keines haben.

Da die befragten Väter entsprechend der Zielgruppendefinition dauerhaft im selben Haushalt mit der Mutter des Kindes/(mindestens eines) der Kinder leben, beziehen sich die Hypothesen 4.1 und 4.2 auf den Einfluss deren (beruflichen) Alltags:

H₁ (4.1) Es bestehen Unterschiede im *subjektiven Erleben* der Pandemiezeit abhängig davon, ob die Partnerinnen der Befragten in *Vollzeit, Teilzeit oder nicht berufstätig* waren.

H₁ (4.2) Es bestehen Unterschiede im *subjektiven Erleben* der Pandemiezeit abhängig davon, ob die Partnerinnen der Befragten ihren *(Berufs-)Alltag* zuhause, außer Haus oder in einer Mischform verbrachten.

Zuletzt wird angenommen, dass der Wohnort der Familie sowie das Vorhandensein eines ungestörten Arbeitsraums im Homeoffice für Gruppenunterschiede verantwortlich sind:

H₁ (5.1) Das *subjektive Erleben* der Pandemiezeit unterscheidet sich je nach *Wohnsituation*.

H₁ (5.2) Unter den im Homeoffice tätigen Teilnehmern bestehen Unterschiede im *subjektiven Erleben* der Pandemiezeit je nachdem, ob ein *ungestörter Arbeitsraum* verfügbar war oder nicht.

2.2 Arbeit-Familie-Konflikt während der Pandemie

Im zweiten Abschnitt liegt der Fokus auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Pandemiealltag. Dabei wird zuerst der folgenden Fragestellung nachgegangen:

- Würden die im Homeoffice tätigen Teilnehmer auch in Zukunft gerne das Arbeiten von zuhause aus in Anspruch nehmen?

H₁ (6) geht von korrelativen Zusammenhängen innerhalb dieser Gruppe zwischen der Einstellung gegenüber Homeoffice in der Zukunft, dem Erleben der Pandemie und der Aufteilung der Arbeitsstunden⁹ aus.

⁹ Erfragt wurden folgende Werte: *Wochenstunden, die mehr zuhause verbracht wurden als vor der Pandemie*; *Wochenstunden, die außer Haus gearbeitet wurden* und *Wochenstunden, die im Homeoffice gearbeitet wurden*.

Basierend auf der eingangs vorgestellten Studie von Erdogan et al. (2019) werden die Teilnehmer per Mediansplit in eine *Hierarchie*-Gruppe (deutlich stärkere Priorisierung der Familienrolle) und eine *Konkurrenz*-Gruppe (beiden Bereichen wird ein ähnliches Maß an Bedeutsamkeit beigemessen) geteilt. Es werden die folgenden Hypothesen aufgestellt:

H₁ (7.1) Die Hierarchie-Gruppe weist niedrigere Mittelwerte im Item der *Work Interference with Family* hinsichtlich der *Zeitkomponente* (WIF-a) auf als die Konkurrenz-Gruppe.

H₁ (7.2) Die Hierarchie-Gruppe weist niedrigere Mittelwerte im Item der *Work Interference with Family* hinsichtlich der *Energiekomponente* (WIF-b) auf als die Konkurrenz-Gruppe.

H₁ (7.3) Die Hierarchie-Gruppe weist niedrigere Mittelwerte auf der Skala *Family Interference with Work* (FIW) auf als die Konkurrenz-Gruppe.

H₁ (7.4) Die Hierarchie-Gruppe weist höhere Mittelwerte auf der Skala *Family to Work Enrichment* auf als die Konkurrenz-Gruppe.

Da inzwischen angenommen werden kann, dass das allgemeine Befinden und das tägliche Balancieren von Arbeit und Familie stark miteinander verschränkt sind (siehe Matysiak et al., 2016), soll im Anschluss eine weitere Korrelationstabelle einen Überblick über konkrete Zusammenhänge im Hinblick auf das Pandemie-Erleben liefern. Für die 8. Hypothese werden dazu die Skalenwerte des *subjektiven Erlebens* und die einzelnen Dimensionen des Arbeit-Familie-Konflikts sowie *Enrichment* herangezogen.

2.3 Ergänzende Erkenntnisse aus den offenen Fragen

Im dritten und letzten Teil werden die freiwilligen Textbeiträge der Teilnehmer aufbereitet, um der Frage nachzugehen, welche positiven wie negativen Erfahrungen, Veränderungen und Umstände die Zeit individuell geprägt haben.

3. Methode

3.1 Studiendesign und Datenerhebung

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um eine Querschnittsuntersuchung, im Zuge derer im Zeitraum vom 28. April bis zum 28. Juli 2021 Daten erhoben wurden. Dazu diente ein Online-Fragebogen auf der Fragebogenplattform *SoSciSurvey*, welcher zusätzlich auf der Website der Wiener Kinderstudien¹⁰ veröffentlicht und im Anschluss v.a. über soziale Medien und im erweiterten Bekanntenkreis verbreitet wurde. Der vollständige Fragebogen findet sich im Anhang D.

Jener Fragebogen richtete sich an die Zielgruppe von Vätern von mindestens einem Kind im Alter zwischen zwei und vierzehn Jahren, welche wegen der Pandemie mehr zuhause verbrachten als davor und mit der Mutter mindestens eines der Kinder im selben Haushalt lebten. Um die Einhaltung dieser Merkmale sicherzustellen, befinden sich zu Beginn des Fragebogens Filterfragen, welche bei Nichterfüllung der Kriterien zur Beendung des Fragebogens führten.

3.2 Messinstrumente

Der Fragebogen setzt sich aus soziodemographischen Fragen, Teilen von bestehenden Fragebögen, sowie eigens formulierten Items und einer selbstentworfenen Skala zusammen. Ergänzend standen auch offene Textfelder zur Verfügung, welche zur Vertiefung der persönlichen Erfahrungen dienen sollten.

Soziodemographie. Im Hinblick auf soziodemographische Daten wurde zunächst nach dem *Alter*, der *Nationalität* und dem *Berufsfeld* (15 Domänen entsprechend einer Auflistung des Österreichischen Arbeitsmarktservice [AMS], o. D.) der Teilnehmer gefragt und danach, ob ihr*e *Arbeitgeber*in* seit Beginn der Pandemie gewechselt hatte. Der höchste abgeschlossene *Bildungsabschluss* (Pflichtschule, Lehre, Matura/Abitur oder Hochschule/Universität) wurde sowohl für die Väter selbst, als auch für deren Partnerinnen erhoben.

Merkmale der Betreuungs- und Wohnsituation. Im Fragebogen findet sich eine Auswahl an Items, die Hinweise auf unterschiedliche Aspekte der spezifischen Betreuungssituation der Befragten liefern. Zum einen zählen hierzu neben der *Anzahl* der Kinder auch die *Altersgruppen*, in denen sich die Kinder im Haushalt befanden (unter 2 Jahre

¹⁰ <https://www.kinderstudien.at/forschung/aktuelle-online-studien/>

alt, 2 bis 5 Jahre alt, 6 bis 10 Jahre alt, 15 Jahre und älter; Mehrfachauswahl möglich). Es wurde danach gefragt, was zu einer Zunahme der zuhause verbrachten Zeit geführt hatte (Homeoffice, Kurzarbeit oder andere Gründe) und erhoben, um wie viele Wochenstunden es sich dabei durchschnittlich handelte, wie viele Stunden außer Haus gearbeitet und wie viele Stunden von zuhause aus gearbeitet wurde. Auch das Ausmaß der beruflichen Tätigkeit der Partnerin und wie viel Zeit diese zuhause bzw. außer Haus verbrachte, wurde erhoben. Aus diesen Informationen ließ sich etwa auch ableiten, ob die Partnerin selbst in Vollzeit im Homeoffice tätig war. Darüber hinaus dienten auch drei Fragen bezüglich *Hilfe bei Schulaufgaben, Pflege* und *Freizeitaktivitäten* jeweils auf Seiten des Vaters und der Partnerin dazu, die Erfüllung spezifischer Aufgaben der Kinderbetreuung beider Elternteile zu messen.

Zur Ermittlung der Wohnbedingungen wurde danach gefragt, ob die Familien in Wohnungen oder Häusern, in urbanen oder ländlichen Gebieten lebten und in der Gruppe der im Homeoffice tätigen Väter zusätzlich erhoben, ob sich in ihrem Zuhause ein Raum zum ungestörten Arbeiten befand.

Unterstützend diene zuletzt auch die offene Frage *Gibt es noch etwas, das Ihre Wohn-/Betreuungssituation besonders auszeichnet oder ausgezeichnet hat (z. B. Patchwork-Haushalt, Großeltern oder weitere Betreuungspersonen im selben Haushalt, besondere Bedürfnisse, ...)?* dazu, einen besseren Einblick in die individuelle Situation der Befragten zu erhalten.

Operationalisierung des Erlebens der Pandemiezeit. Eine kurze Skala zur Erfassung des subjektiven Erlebens der Zeit während der Einschränkungen wurde eigens formuliert. Diese umfasst sieben Items, wobei sowohl negative als auch positive Empfindungen wie Entschleunigung und Bereicherung erfragt werden. Die Teilnehmer wurden gebeten, sich bei ihren Angaben auf eine durchschnittliche Woche während der Pandemie zu beziehen, während derer sie von Einschränkungen betroffen waren und anzugeben, wie stark sie den Aussagen zustimmen würden bzw. wie oft es ihnen wie beschrieben ergangen sei (Werte von 1 bis 5; ein Wert von 5 entspricht starker Zustimmung bzw. *sehr oft*). Hohe Werte in dieser Skala entsprechen einem unangenehmeren, d.h. etwa belastendem und stressigem Erleben. Ein Beispielitem lautet: *Aufgrund des Lockdowns bin ich insgesamt stärker belastet als sonst*; eine detaillierte Darstellung der Skala findet sich im Abschnitt 4.1. In den erhobenen Daten ergab sich für diese Skala ein Cronbachs α von .84, was auf eine gute Reliabilität hindeutet.

Zusätzlich zur Skala zählen hier auch insbesondere die Antworten auf die offene Frage *Haben Sie sonstige (positive oder negative) Erfahrungen aufgrund von Home Schooling, Home Office, Kurzarbeit, ... gemacht, die durch diesen Fragebogen nicht abgedeckt wurden?* als wichtige Ergänzung, welche in der späteren Interpretation berücksichtigt wird.

Einstellung gegenüber Homeoffice. Die Einstellung gegenüber Homeoffice in der Zukunft wurde gemessen, indem die Befragten gebeten wurden, die Aussage *Wenn es nach mir ginge, würde ich in Zukunft zumindest teilweise von zuhause aus arbeiten.* von 1 (= lehne stark ab) bis 5 (= stimme stark zu) zu bewerten.

Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, bzw. unterschiedliche Facetten des Arbeit-Familie-Konflikts während der Pandemie zu messen, wurden insgesamt 6 Items aus Skalen nach Carlson et al. (2006) und Carlson et al. (2000) herangezogen, die jeweils auf einer Likert-Skala von 1 (= lehne stark ab) bis 5 (= stimme stark zu) zu beurteilen waren. Hierbei wurden drei unterschiedliche Kategorien erfragt: *Family to Work Enrichment*, *Work Interference with Family* (WIF) und *Family Interference with Work* (FIW).

- a) *Family to Work Enrichment*¹¹ beschreibt, inwieweit die berufliche Tätigkeit vom familiären Leben profitiert. Im Rahmen dieser Arbeit wurden zwei Items (Nr. 14 und 17) der *Work-Family Enrichment Scale* (Carlson et al., 2006) zur Messung dieses Empfindens eingesetzt. Eines der Items lautet: *Zeit mit meiner Familie zu verbringen macht mich glücklich und dadurch bin ich besser in meiner Arbeit.* Die Werte der beiden Aussagen wurden zu einem Gesamtscore summiert und wiesen dabei eine akzeptable Reliabilität auf (Spearman-Brown Koeffizient = .60).
- b) der WIF-Konflikt wurde mittels der Items Nr. 2 und 7 der *Work-Family Conflict Scale* (Carlson et al., 2000) erhoben, welche (aufgrund eines niedrigen gemeinsamen Spearman-Brown Koeffizienten von .38) in den nachfolgenden Analysen getrennt behandelt werden. Dabei misst ein Item die Zeit-, (*Die Zeit, die ich meiner Arbeit widmen muss, hält mich davon ab, mich im gleichen Ausmaß wie meine Partnerin am Haushalt zu beteiligen*) und eines die Belastungsdimension des WIF (*Wenn ich mit der Arbeit fertig bin, bin ich oft zu erschöpft, um noch an Familienaktivitäten teilzunehmen*), welche für den Beruf aufgewendet und für die Teilnahme am Familienleben als hinderlich empfunden werden.
- c) ebenfalls der *Work-Family Conflict Scale* (Carlson et al., 2000) entstammen die beiden Items (Nr. 4 und 12) zur Messung des FIW-Konflikts: Hier ergab sich ein akzeptabler Spearman-Brown Koeffizient von .69, weshalb für die weiteren Analysen ein Summenscore herangezogen wurde. Eines der Items lautet beispielsweise: *Wegen Anspannung und Stress aus meinem Familienleben bin ich oft schlechter in der Lage, meiner Arbeit nachzugehen.*

¹¹ nachfolgend kurz: *Enrichment*

Salienz von Arbeit und Familie. Sowohl für den Bereich *Arbeit*, als auch für den Bereich *Familie* sollten jeweils zwei Items dazu dienen, den jeweiligen Stellenwert zu ermitteln. Angelehnt an Carlson et al. (2006) wurden dabei Items aus der *Job Involvement Scale* von Lodahl und Kejner (1965) herangezogen und analog für die Familienrolle adaptiert. Konkret beziehen sich die Fragenpaare auf die Bedeutung von Lebensereignissen (z. B. *Die wichtigsten Ereignisse in meinem Leben betreffen meinen Job.*) und die Identifikation mit der eigenen Rolle (z. B. *Am wichtigsten ist es mir, ein guter Vater für mein/e Kind/er zu sein.*) Die einzelnen Werte wurden im Anschluss zur Berechnung der beiden Gruppen *Konkurrenz* und *Hierarchie* genutzt, indem ein Differenzwert aus den summierten *Familie*-Werten und den summierten *Arbeit*-Werten berechnet wurde. Die Zuweisung zu den Gruppen erfolgte mittels Mediansplit, wodurch sich in der *Hierarchie*-Gruppe schließlich jene Väter befinden, die ihrer Familie bzw. ihrer Rolle in dieser eine deutlich höhere Bedeutung beigemessen haben. Fälle, in welchen Väter der Arbeit deutlich höhere Bedeutung beimaßen, traten in der Stichprobe nicht auf, daher ist diese Gruppe auch in den Analysen nicht repräsentiert. In der *Konkurrenz*-Gruppe finden sich dagegen jene Teilnehmer, die beide Bereiche gleichermaßen wichtig (bzw. in seltenen Fällen auch gleichermaßen unwichtig) beurteilt haben.

Arbeitszufriedenheit. Zur Messung der Arbeitszufriedenheit wurden drei Items (Nr. 17, 21 und 36) der Skala für *Allgemeine Arbeitszufriedenheit* von Fischer und Lück (2014) vorgegeben. Ein Beispielitem lautet: *Insgesamt würde ich sagen, dass meine Arbeit wirklich interessant und befriedigend ist.* Die Aussagen waren auf einer Likert-Skala von 1 (= stimme gar nicht zu) bis 4 (= stimme stark zu) zu bewerten. Die Skala wies ein Cronbachs α von .79 und damit eine akzeptable Reliabilität auf.

Maskulinität. Um die persönliche Einordnung in ein traditionelles Männlichkeitskonzept zu erfragen, wurde die *Traditional Masculinity-Femininity Scale* (TMF; Kachel et al., 2016) herangezogen und die Befragten gebeten, sich selbst anhand der sechs Items von 1 (= überhaupt nicht maskulin) bis 5 (= sehr maskulin) einzuschätzen. Eines der Items lautete beispielsweise: *Traditionellerweise würden meine Einstellungen und Ansichten angesehen werden als ...* Es ergab sich bei dieser Skala eine hohe interne Konsistenz, Cronbachs α = .82.

Geschlechterrollenverständnis. Zur Untersuchung des Geschlechterrollenverständnisses wurden neun Items (Nr. 2, 4, 5, 6, 9 sowie 11 – 14) der Skala *Traditionelle Rollenaufteilung* des Elternschaftsfragebogens von Nickel et al. (1990; zitiert nach Rollett & Werneck, 2005) vorgegeben. Diese Aussagen (Beispiel: *Ich halte es für eine typisch weibliche*

Eigenschaft, Kinder umsorgen und pflegen zu wollen.) sollten auf einer vierstufigen Likert-Skala bewertet werden, wobei hohe Werte auf ein traditionelles Rollenverständnis hinweisen. Es zeigte sich in der Untersuchung der Skala ein Cronbachs α von .86 und damit eine hohe Reliabilität des Werkzeugs.

Vaterrolle. Um zu ermitteln, welche Bedeutung der Vaterrolle beigemessen wird, wurden die Items 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14 und 15 des *Role of the Father Questionnaire* (ROFQ; Palkovitz, 1984) eingesetzt. Die übrigen Items wurden entweder wegen inhaltlicher Überschneidung mit der Skala *Traditionelle Rollenaufteilung* oder geringer Relevanz (da starker Fokus auf Neugeborene) ausgeschlossen. Ein Beispielimitem lautet: *Für das Wohlbefinden eines Kindes ist es wichtig, dass sein Vater Zeit mit ihm verbringt und mit ihm spielt.* Die Aussagen sollten anhand einer viertstufigen Likert-Skala (1 = stimme gar nicht zu, 5 = stimme stark zu) bewertet werden. Hohe Werte in dieser Skala spiegeln die Einstellung wider, dass eine väterliche Beteiligung große Bedeutung für die Entwicklung des Kindes hat und die Vaterrolle einen hohen Stellenwert besitzt. Aufgrund der inhaltlichen Nähe zur Skala Geschlechterrollenverständnis wurden die Werte dieser Skala für die anschließenden Analysen umcodiert, sodass hohe Werte nun einem traditionelleren Bild von Vaterschaft entsprechen (sowie hohe Werte in der Skala Geschlechterrollenverständnis auf ein traditionelles Rollenbild verweisen). Nach dem Entfernen von vier der Items aufgrund deren niedriger Trennschärfe (RF01_02, RF01_3, RF01_4 und RF01_5, siehe Anhang B) ergab sich für die Skala ein Cronbachs α von .66, was in einem fragwürdigen bzw. noch knapp akzeptablen Bereich eingeordnet werden kann.

3.3 Stichprobenbeschreibung

Insgesamt wurden die Daten von 201 Vätern erhoben. Davon gaben 87% an, von deutscher Nationalität zu sein und 11% gaben Österreich an, der Rest verteilte sich auf andere Nationalitäten. Das Durchschnittsalter der Teilnehmer betrug 40.3 Jahre ($SD = 5.49$), wobei der jüngste Vater zur Zeit der Befragung 27 und der älteste 54 Jahre alt war.

Anzahl und Alter der Kinder. 26% der Teilnehmer waren Vater eines einzigen Kindes, 55% hatten zwei Kinder und 16% drei Kinder; die übrigen 3% gaben an, Vater von mindestens vier Kindern zu sein. In der Altersgruppe, die in der vorliegenden Arbeit im Fokus steht (Kinder im Alter von zwei bis 14 Jahren), befinden sich in den meisten Fällen entweder eines oder zwei der Kinder (jeweils 42% und 47%). 10% gaben an, drei Kinder in der

Altersgruppe zu haben, lediglich in 2 Fällen (entspricht 1%) handelte es sich um mindestens vier Kinder.

17% der Väter hatten – zusätzlich zu dem Kind/den Kindern in der gefragten Altersgruppe – mindestens ein Kind, welches zum Befragungszeitpunkt weniger als zwei Jahre alt war; 4% zusätzlich noch mindestens ein Kind ab 15 Jahren. Eine vollständige Ansicht über die Verteilung der Altersgruppen findet sich in Tabelle 1.

Tabelle 1

Altersgruppenverteilung der Kinder

Altersgruppe	Häufigkeit	
	Absolut	Prozent
< 2	35	17
2 – 5	138	69
6 – 10	105	52
11 – 14	34	17
15 und älter	8	4

Anmerkung. Bei der absoluten Zahl der ‚Häufigkeit‘ handelt es sich nicht um die absolute Zahl der Kinder, sondern um die der Väter, welche angaben, mindestens ein Kind in der jeweiligen Altersgruppe zu haben.

Arbeit und Bildung. In den meisten Fällen (91%) waren die Teilnehmer während der Pandemie bei demselben Arbeitgeber / derselben Arbeitgeberin angestellt, wie schon davor. 8% gaben an, dass sie ihre*n Arbeitgeber*in gewechselt hätten; die verbleibenden 1% waren zum Erhebungszeitpunkt aus einem anderen Grund nicht mehr in derselben Anstellung tätig wie vor der Pandemie.

89% der Väter ($n = 178$) waren im Homeoffice tätig und verbrachten deswegen mehr Zeit zuhause. 5% waren in Kurzarbeit und 7% gaben an, aus einem anderen Grund mehr zuhause gewesen zu sein.

Was die Branche betrifft, ordneten 31% ihren Beruf im Bereich *Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT* ein. Weitere 15% waren in *Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung* und 12% in *Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit* tätig. 10% übten nach ihren Angaben einen Beruf aus, der mit keiner der Auswahloptionen übereingestimmt hat.

Bei den Vätern selbst sowie unter den Partnerinnen lag der Anteil der höher gebildeten Personen relativ hoch: So verfügten 72% der Männer und 73% der Frauen über einen Hochschul- bzw. Universitätsabschluss (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2
Höchster Bildungsabschluss

	Vater	Partnerin
Pflichtschule		1%
Lehre	14%	13%
Matura/Abitur	14%	13%
Hochschule/Universität	72%	73%

Alltag und Berufstätigkeit der Partnerin. Über die Hälfte der Partnerinnen (57%) war während der Pandemie in einer Teilzeitbeschäftigung berufstätig. 27% arbeiteten Vollzeit und 16% waren nicht berufstätig.

Der Alltag der Frauen fand zu 45% in der Regel ganztags zuhause statt, 22% verbrachten vergleichsweise wenig Zeit zuhause (z. B. vollzeit außer Haus berufstätig) und 32% haben ihren Alltag teils zuhause, teils außer Haus verbracht.

Wohnsituation. Tabelle 3 stellt die Verteilung der Wohnsituation nach Wohnung oder Haus, sowie ländlichem oder urbanem Gebiet dar. Weiters gaben unter jenen Befragungsteilnehmern, die im Homeoffice tätig waren ($n = 178$), 70% an, zuhause über einen ungestörten Arbeitsraum zu verfügen.

Tabelle 3
Verteilung der Wohnsituationen

	Häufigkeit	
	Absolut	Prozent
Haus in ländlichem Gebiet	52	26
Wohnung in ländlichem Gebiet	9	5
Haus in urbanem Gebiet	56	28
Wohnung in urbanem Gebiet	84	42

Stundenaufteilung. Das Ausmaß der Stunden, die pro Durchschnittswoche mehr zuhause verbracht wurden, erstreckte sich von 2 bis 98; der Mittelwert betrug 35.21 Stunden mit einer Standardabweichung von 13.37.

Außer Haus gearbeitet wurde in einigen Fällen (47%) überhaupt nicht, maximal jedoch bis zu 59 Stunden; der Mittelwert betrug allerdings lediglich 9.1 Stunden ($SD = 13.27$). Etwa 20% der Väter gaben an, während der Einschränkungen mindestens 20 Stunden pro Woche außer Haus gearbeitet zu haben, bei 11% waren es ab 30 Stunden aufwärts.

Die Frage nach den Stunden, die pro Woche im Homeoffice gearbeitet wurden, wurde nur jenen Teilnehmern gestellt, die nicht in Kurzarbeit tätig waren ($n = 191$). 28% dieser Gruppe gaben an, in einer durchschnittlichen Woche 40 Stunden im Homeoffice gearbeitet zu haben, der Median liegt bei 37 Stunden. Es ergab sich ein Mittelwert von 32.62 Stunden ($SD = 14.20$). Unter den Vätern, welche die Frage *Haben Sie aufgrund der Pandemie wesentlich mehr Zeit zuhause verbracht, z. B. im Home Office oder wegen Kurzarbeit?* explizit mit *Ja, im Homeoffice* beantwortet hatten ($n = 178$), liegt der Mittelwert etwas höher, bei 34.16 Stunden ($SD = 12.57$).

Pflege- und Betreuungsaufwand und Freizeitbeschäftigungen. Die folgenden Tabellen bilden die Angaben ab, welche die Väter jeweils für sich selbst sowie für ihre Partnerinnen bezüglich des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands getätigt haben. Tabelle 4.a bezieht sich auf Angaben, wie oft das Kind/die Kinder bei Schulaufgaben bzw. *Distance Learning* unterstützt wurde(n), Tabelle 4.b zeigt die Verteilung der Pflegeaufgaben (Beispiele aus dem Fragebogen: Zubereiten von Mahlzeiten, zu Bett bringen, Pflege) und Tabelle 4.c bildet Freizeitbeschäftigungen mit den Kindern ab, welche den Pflege- und Betreuungsaufwand ergänzen. In allen drei Bereichen erscheint die Verteilung über die Antwortmöglichkeiten der Väter und der Partnerinnen in ähnlichen Mustern.

Tabelle 4.a

Zeitaufwand beider Elternteile für Distance Learning

	Vater	Partnerin
an allen Schultagen	29%	29%
an 3 bis 4 Schultagen	26%	36%
an 1 bis 2 Schultagen	37%	23%
nie	7%	12%

Anmerkung. Prozentwerte beziehen sich auf $n = 110$; die verbleibenden 91 Mal wurde die Ausweichoption "keine Angabe/kein Kind im Schulalter" gewählt.

Tabelle 4.b

Zeitaufwand beider Elternteile für Pflegeaufgaben

	Vater	Partnerin
täglich	74%	73%
5 bis 6 Mal die Woche	8%	7%
3 bis 4 Mal die Woche	13%	14%
1 bis 2 Mal die Woche	4%	6%
keine Angabe	1%	1%

Tabelle 4.c*Zeitaufwand beider Elternteile für Freizeitbeschäftigungen*

	Vater	Partnerin
täglich	41%	53%
5 bis 6 Mal die Woche	18%	18%
3 bis 4 Mal die Woche	25%	15%
1 bis 2 Mal die Woche	13%	12%
nie	3%	1%
keine Angabe		1%

3.4 Statistische Auswertung

Die Auswertung der Daten erfolgte mithilfe von IBM SPSS Statistics in der Version 27.00. Das Signifikanzniveau wurde auf $p < .05$ festgelegt. Gruppenunterschiede wurden mittels einfaktorieller ANOVA (für drei oder mehr Gruppen) oder t-Tests für unabhängige Stichproben (für zwei Gruppen) berechnet. Zur Prüfung der Voraussetzungen dienten (soweit nicht ausdrücklich anders angegeben) Shapiro-Wilk-Tests (Normalverteilung), Box-Plots (Ausreißer) und Levene-Tests (Homoskedastizität). Die Voraussetzungen wurden stets erfüllt¹². Als Effektstärken werden zusätzlich Cohens d und der Wert der Pearson-Produkt-Moment-Korrelation r angegeben, um die Bedeutsamkeit der Ergebnisse besser einschätzen zu können.

Um den Zusammenhang zwischen zwei Variablen zu ermitteln, wurden Spearman-Korrelationen berechnet, da dieses Vorgehen erlaubt, den Zusammenhang zweier Variablen auch dann zu untersuchen, wenn dessen Linearität nicht klar ersichtlich ist. Das Maß für diesen Zusammenhang ist der Korrelationskoeffizient ρ , dessen Stärke nach Cohen (1988) beurteilt wird.

Schließlich wurde ergänzend eine lineare Regressionsanalyse durchgeführt, um den Einfluss einer Variable auf einen der Skalenwerte zu ermitteln. Es wurden alle Voraussetzungen für dieses Verfahren – Linearität des Zusammenhangs, Homoskedastizität, Normalverteilung der Residuen – erfüllt, was anhand von Streudiagrammen und Histogrammen sichergestellt wurde. Ebenso erfüllt war die Voraussetzung *keine Ausreißer* (geprüft mittels studentisierter ausgeschlossenen Residuen, Hebelwerte, Cook-Distanz). Die Angaben der erklärten Varianz R^2 und des Regressionskoeffizienten Beta zeigen das Ausmaß des Effekts bzw. die Modellgüte an.

¹² vereinzelt auftretende Verletzungen der Voraussetzung *Normalverteilung in allen Gruppen* wurden akzeptiert, da in diesen Fällen die Gruppengrößen $n > 30$ betrugen und Robustheit des Verfahrens angenommen werden kann (vgl. Bortz & Schuster, 2010)

Vereinzelte traten in der Stichprobe fehlende Werte auf, woraufhin jene Fälle für die jeweils betreffende Analyse ausgenommen wurden (paarweiser Fallausschluss); Abweichende n werden unter diesen Umständen explizit angeführt.

4. Ergebnisse

4.1 Erleben der Pandemie

Der erste Teil der statistischen Ergebnisse betrachtet die Angaben zum subjektiven Erleben der Pandemie. Dazu wird zunächst die deskriptive Statistik der hierfür entwickelten Skala analysiert. Anschließend werden etwaige soziodemographische Gruppenunterschiede und Korrelationen mit persönlichen Einstellungen, dem Alter der Teilnehmer und dem aufgetragenen Betreuungsaufwand untersucht.

4.1.1 Analyse des Messinstruments subjektives Erleben der Pandemiezeit

Tabelle 5 bietet einen Überblick über die eigens formulierten Items der Skala, deren Trennschärfe und die in der Stichprobe erhobenen Mittelwerte und Standardabweichungen. Hohe Werte deuten auf eine größere Belastung, bzw. auf ein unangenehmeres subjektives Empfinden hin. Anhand der Mittelwerte lässt sich erkennen, dass die Zustimmung auf die Items 1 (*Trotz der schwierigen Umstände kann ich die Zeit auch als bereichernd empfinden.*) und 5 (*Aufgrund des Lockdowns bin ich insgesamt stärker belastet als sonst.*) in Relation besonders hoch ausfiel. Allgemein befindet sich der Durchschnittswert aller Items gewissermaßen um die Mitte der möglichen Ausprägungen (ein Wert von 3 entspräche der Angabe *manchmal*). Sämtliche Itemtrennschärfen betragen mindestens 0.5, was darauf schließen lässt, dass jedes einzelne Item die Gesamtskala gut repräsentiert (Bortz & Döring, 2013, S. 118). Die Skala verfügt darüber hinaus, wie bereits vermerkt, über eine gute interne Konsistenz von $\alpha = .84$.

Tabelle 5

Itemanalyse der Skala subjektives Erleben der Pandemiezeit

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Trennschärfe
1. Trotz der schwierigen Umstände kann ich die Zeit auch als bereichernd empfinden.*	2.40	1.02	0.54
2. Während der Zeit zuhause empfinde ich ein Gefühl der Entschleunigung.*	3.24	1.25	0.50
3. Während der Zeit zuhause sehne ich mich nach meinem gewohnten Arbeitsalltag.	2.91	1.01	0.61
4. Während der Zeit zuhause sehne ich mich nach meiner gewohnten Arbeitsumgebung.	2.82	1.05	0.54
5. Aufgrund des Lockdowns bin ich insgesamt stärker belastet als sonst.	3.53	1.31	0.64

6. Während der Zeit zuhause empfinde ich ein Gefühl von großem Stress.	3.05	1.23	0.70
7. Während der Zeit zuhause fühle ich mich aufgrund der Situation frustriert.	2.70	1.20	0.62

Anmerkungen. Es wurden nur jene Teilnehmer einbezogen, die jedes Item der Skala beantwortet haben ($n = 200$).

Wertebereich 1 bis 5; wobei 1 = (fast) nie / lehne stark ab, 5 = (fast) immer / stimme stark zu

* Markierte Items wurden umcodiert, sodass niedrige Werte hoher Zustimmung entsprechen.

Hinsichtlich der Gesamtscores, welche auf dieser Skala erreicht wurden, zeigen sich einzelne Fälle mit dem Mindestwert von 7 Punkten (so der Fall bei 2% der Teilnehmer; entspricht stärkerer Ablehnung und dadurch einem angenehmen Empfinden der Pandemiezeit) ebenso wie Fälle mit dem Höchstwert von 35 Punkten (1% der Teilnehmer). Der Mittelwert betrug hier 20.64 Punkte, mit einer Standardabweichung von 5.77. Wie Abbildung 1 veranschaulicht, sammelten sich die Summenwerte zur Mitte der möglichen Ausprägungen (welche 21 Punkten auf der Skala entspräche) hin an, sehr niedrige sowie sehr hohe Summenwerte traten wesentlich seltener auf. Visuell deutet dies auf eine Normalverteilung der Werte hin, welche schließlich auch gemäß Shapiro-Wilk-Test gegeben ist, $p > .05$.

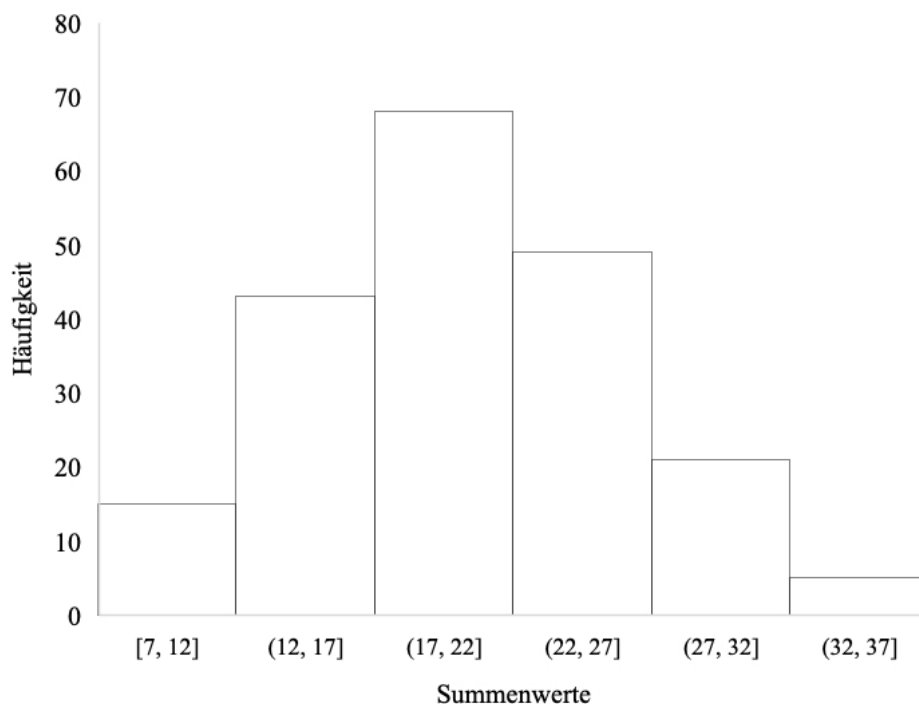


Abbildung 1. Verteilung der Summenwerte der Skala *subjektives Erleben der Pandemiezeit*.

4.1.2 Zusammenhangsuntersuchungen

Eine Spearman-Korrelationstabelle soll Aufschluss darüber geben, ob und inwiefern Arbeitszufriedenheit, Maskulinität, Rollenverständnis sowie die Bedeutung, die der Vaterrolle beigemessen wird, mit dem subjektiven Erleben der Pandemie in Zusammenhang stehen. Zuletzt wurde auch das Alter der Teilnehmer in die Untersuchung miteinbezogen. Es zeigten sich dabei keine signifikanten Zusammenhänge mit den Werten der Skala *subjektives Erleben*. Die Korrelationskoeffizienten (Spearman- ρ) dieser Analyse sind in Tabelle 6.a abgebildet.

Tabelle 6.a

Spearman-Korrelationen mit der Skala subjektives Erleben der Pandemiezeit: Einstellungen und Alter

	<i>n</i>	<i>Erleben</i> ρ	Sig.
Arbeitszufriedenheit	200	-0.125	.077
Maskulinität	197	0.048	.501
Rollenverständnis	199	-0.063	.379
Vaterrolle	199	-0.072	.310
Alter	201	-0.064	.367

Anmerkungen. Hohe Werte auf der Skala „Arbeitszufriedenheit“ entsprechen hoher Arbeitszufriedenheit, hohe Werte auf der Skala „Maskulinität“ entsprechen hoher Maskulinität. Hohe Werte auf den Skalen „Rollenverständnis“ und „Vaterrolle“ deuten jeweils auf eine traditionelle Einstellung hin. Hohe Werte auf der Skala „subjektives Erleben der Pandemiezeit“ bedeuten, dass die Zeit als unangenehm/belastend empfunden wurde.

Tabelle 6.b zeigt die Korrelationskoeffizienten ρ der einzelnen Pflege- und Betreuungskomponenten beider Elternteile mit der Skala *subjektives Erleben*. Ersichtlich werden hier signifikante Zusammenhänge zwischen dem *Erleben* und den *Pflege*-Werten ($\rho = -.146, p = .040$) – d.h. geringer Pflege-Aufwand geht einher mit angenehmerem Erleben –, den *Freizeit*-Werten ($\rho = .142, p = .044$) – geringerer Aufwand für Freizeitaktivitäten geht einher mit unangenehmerem Erleben – und den *Freizeit*-Werten der Partnerin ($\rho = .220, p = .002$) – geringerer Freizeit-Aufwand der Partnerin geht mit unangenehmerem Erleben einher. Bei jedem der drei Zusammenhänge handelt es sich um einen schwachen Effekt.

Zusätzliche Ergebnisse. Darüber hinaus finden sich in der vollständigen Korrelationstabelle des Pflege- und Betreuungsaufwands mit dem *subjektiven Erleben* (siehe Tabelle 10, Anhang B) signifikante positive Zusammenhänge innerhalb der Väter-Werte mit jenen der Partnerinnen. Stark positiv korrelieren etwa die Werte der väterlichen *Pflege*-Skala mit jenen der Partnerinnen ($\rho = .616, p \leq .01$), sowie die väterlichen *Freizeit*-Werte mit denen der Partnerinnen ($\rho = .458, p \leq .01$).

Tabelle 6.b

*Spearman-Korrelationen mit der Skala subjektives Erleben der Pandemiezeit:
Pflege- und Betreuungsaufwand*

	<i>n</i>	<i>Erleben ρ</i>	<i>Sig.</i>
Distance Learning	110	-0.019	.840
Distance Learning (P)	110	0.110	.254
Pflege	199	-.146*	.040
Pflege (P)	200	0.028	.691
Freizeit	201	.142*	.044
Freizeit (P)	200	.220**	.002

*. Die Korrelation ist auf dem 0.05 Niveau signifikant (zweiseitig).

**. Die Korrelation ist auf dem 0.01 Niveau signifikant (zweiseitig).

Anmerkungen. (P) = Angaben über die Partnerin.

Niedrige Werte auf der Skala „Subjektives Erleben der Pandemiezeit“ deuten auf ein angenehmeres Erleben hin; Niedrige Werte in den Skalen „Distance Learning“, „Pflege“ und „Freizeit“ bedeuten, dass mehr Zeit in diese Tätigkeiten investiert wurden.

4.1.3 Gruppenunterschiede im Erleben der Pandemiezeit

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der statistischen Analysen dargelegt, welche der Frage nachgehen, ob unterschiedliche Angaben über das subjektive Erleben der Pandemiezeit auf Merkmale der Kinder, der Partnerin sowie der Wohnsituation zurückzuführen sind. Niedrige Werte der Skala *subjektives Erleben* deuten auch hier wieder auf eine angenehmere bzw. positivere Erfahrung hin.

Anzahl der Kinder. Auf der Skala des subjektiven Erleben der Pandemiezeit stiegen die Gruppenmittelwerte mit der Anzahl der Kinder an, d.h. die Pandemiezeit wurde in der Gruppe der Väter von mindestens vier Kindern durchschnittlich am unangenehmsten empfunden ($M = 24.83$, $SD = 8.33$), gefolgt von der Gruppe mit drei Kindern ($M = 21.09$, $SD = 6.04$), zwei Kindern ($M = 20.95$, $SD = 5.70$) und zuletzt der Gruppe von Vätern mit einem Kind ($M = 19.09$, $SD = 5.20$). Ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen konnte mittels einfaktorieller ANOVA allerdings nicht festgestellt werden, $F(3, 197) = 2.54$, $p = .058$. Die $H_0(2.1)$ muss daher beibehalten werden.

Anzahl der Kinder in der Altersgruppe 2 bis 14. Hinsichtlich der Anzahl der Kinder in der definierten Altersgruppe von 2 bis 14 Jahren ist im Erleben der Pandemie kein klarer Trend ersichtlich (ein Kind: $M = 19.61$, $SD = 5.36$; zwei Kinder: $M = 21.32$, $SD = 5.97$; drei Kinder: $M = 21.15$, $SD = 6.36$; vier oder mehr Kinder: $M = 22.5$, $SD = 6.36$). Ebenso ergab sich zwischen den Gruppen kein signifikanter Unterschied mittels einfaktorieller ANOVA, $F(3, 197) = 1.47$, $p = .224$. Somit wird auch die $H_0(2.2)$ beibehalten.

Altersgruppen der Kinder. t-Tests für unabhängige Stichproben wurden berechnet, um Väter von Kindern einer gewissen Altersgruppe jeweils mit den übrigen im Hinblick auf die Werte auf der Skala *subjektives Erleben* zu vergleichen (d.h. Vergleiche der Gruppen *Kind(er) unter 2 J.* und *kein Kind unter 2 J.*, usw.) Dabei zeigten sich weder für die Gruppe der unter 2-Jährigen ($t(199) = -1.456, p = .147$), noch für die Gruppe der zwei- bis fünfjährigen ($t(199) = -.910, p = .364$), sechs- bis zehnjährigen ($t(199) = -1.454, p = .148$), elf- bis vierzehnjährigen ($t(199) = 1.612, p = .109$) oder der über 14-Jährigen signifikante Effekte ($t(199) = -.825, p = .410$). Die H_0 (3.1 – 3.5) werden demnach auch hier beibehalten.

(Berufs-)Alltag der Partnerin. Im Hinblick auf die Partnerin wurde zum einen deren Berufstätigkeit während der Pandemie erfragt. Eine einfaktorielle ANOVA konnte auch hier zwischen den Gruppen *Vollzeit*, *Teilzeit* und *nicht berufstätig* keine signifikanten Effekte hinsichtlich der Skala *subjektives Erleben* ermitteln, $F(2, 198) = 1.11, p = .332$. Ebenso zeigten sich im Hinblick auf den durchschnittlichen Pandemiealltag der Partnerin keine signifikanten Unterschiedseffekte zwischen den Gruppen *ganztags zuhause*, *ganztags außer Haus* und *teils zuhause, teils außer Haus*, $F(2, 197) = .076, p = .927$.¹³ Somit wird im Hinblick auf die Hypothesen 4.1 und 4.2 in beiden Fällen die H_0 beibehalten.

Für eine zusätzliche Post-Hoc-Analyse wurden anhand der Angaben zu Berufstätigkeit und Alltag der Partnerin die Gruppen *Homeoffice* (entspricht der Kombination aus *Vollzeit berufstätig* und *ganztags zuhause*), *Homemaker* (entspricht *ganztags zuhause* in Kombination mit *nicht berufstätig*), *Vollzeit außer Haus* und *andere* miteinander verglichen.¹⁴ Dazu diente wiederum die Berechnung einer einfaktoriellen ANOVA, wobei in diesem Fall der Kolmogorow-Smirnow-Test herangezogen wurde, um die Voraussetzung der Normalverteilung in den Gruppen zu prüfen ($p > .05$). Zwar zeigten sich Unterschiede in den Mittelwerten der Gruppen, besonders zwischen *Homemaker* ($M = 19.87, SD = 6.76$) und *Vollzeit außer Haus* ($M = 22.44, SD = 4.45$), was darauf hindeutet, dass erstere in Verbindung mit einem angenehmeren Erleben stehen; ein signifikanter Effekt konnte aber auch hier nicht nachgewiesen werden, $F(3, 196) = .480, p = .697$.

Wohnsituation. Ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen *Haus in ländlichem Gebiet*, *Haus in urbanem Gebiet*, *Wohnung in urbanem Gebiet* und *Wohnung in*

¹³ $n = 200$, da einer der Befragten keine Angabe machte;

¹⁴ Bei den gewählten Bezeichnungen handelt es sich um naheliegende Schlussfolgerungen, die tatsächlichen Erklärungen für die jeweiligen Kombinationen können individuell abweichen.

ländlichem Gebiet konnte mittels einfaktorieller ANOVA nicht festgestellt werden, $F(3, 197) = .33, p = .80$. Die Nullhypothese (5.1) wird beibehalten.

Zur weiteren Überprüfung wurden ergänzend t-Tests für unabhängige Stichproben berechnet, um die Gruppen *Wohnung* und *Haus*, sowie *urbanes Gebiet* und *ländliches Gebiet* miteinander zu vergleichen. Auch hier ergaben sich weder zwischen den Werten der Gruppen *urban* und *ländlich* ($t(199) = -.18, p = .855$), noch zwischen den Werten der Gruppen *Wohnung* und *Haus* ($t(199) = -.58, p = .566$) signifikante Unterschiede.

Bezüglich der Wohnsituation wurde im Fragebogen auch erfasst, ob sich im Zuhause ein ungestörter Raum zum Arbeiten befindet. Dabei wurden ausschließlich jene Teilnehmer danach gefragt, die zuvor auch angegeben hatten, im Homeoffice zu arbeiten ($n = 178$). Mit einem Mittelwert von rund 19,86 ($SD = 5.81$) gaben jene Väter, die über einen ungestörten Arbeitsraum verfügten, eine niedrigere Durchschnittsbelastung an als solche, die dies nicht taten ($M = 21.80, SD = 5.82$). Jener Mittelwertsunterschied fällt statistisch signifikant aus, $t(176) = -2.05, p = .042$, mit kleiner bis mittlerer Effektstärke, $|d| = -0.334, r = -0.165$. Die $H_1(5.2)$ kann also vorläufig angenommen werden.

4.2 Vereinbarkeit von Arbeit und Familie während der Pandemie

Der nächste Teil beschreibt die Ergebnisse der Analysen, welche die Einstellung gegenüber Homeoffice und deren Zusammenhänge mit zeitlichen Faktoren untersuchen. Weiters wird erhoben, ob sich Väter entsprechend ihrer Angaben zu Familien- und Berufssalienz im Empfinden von Arbeit-Familie-Konflikt unterscheiden. Zuletzt werden Zusammenhänge von Arbeit-Familie-Konflikt und subjektivem Erleben der Pandemiezeit erforscht.

4.2.1 Einstellung gegenüber Homeoffice

Jenen Teilnehmern, welche angaben, im Homeoffice berufstätig zu sein ($n = 178$), wurde folgende Aussage zur Beurteilung vorgegeben: *Wenn es nach mir ginge, würde ich in Zukunft zumindest teilweise von zuhause aus arbeiten*. Insgesamt war die Zustimmung mit fast 90% sehr hoch, wobei 60% angaben, stark zuzustimmen und 29% angaben, eher zuzustimmen. 5% der Befragten lehnten die Aussage weder ab noch stimmten sie ihr zu, 3% lehnten eher ab und weitere 3% lehnten stark ab. Einer (0.6%) der Teilnehmer gab keine Antwort.

Innerhalb jener Homeoffice-Gruppe wurden Spearman-Korrelationen zwischen den Werten der Skala *subjektives Erleben*, obengenannter Einstellung gegenüber Homeoffice und der Zeiteinteilung berechnet. Letztere erschließt sich durch folgende Werte:

- *Stunden mehr / Woche*: Anzahl der Stunden, die in einer durchschnittlichen Woche während der Pandemie mehr zuhause verbracht wurden, im Vergleich zu vor der Pandemie.
- *außer Haus Stunden / Woche*: Anzahl der Stunden, die in einer durchschnittlichen Woche während der Pandemie beruflich außer Haus verbracht wurden.
- *HO Stunden / Woche*: Anzahl der Stunden, die in einer durchschnittlichen Woche während der Pandemie im Homeoffice gearbeitet wurden.

Die Spearman-Korrelationskoeffizienten ρ mit den Skalenwerten des *subjektiven Erlebens* und der Einstellung gegenüber Homeoffice sind in Tabelle 7 angeführt. Signifikante Zusammenhänge zeigen sich zwischen der Einstellung gegenüber Homeoffice und dem subjektiven Erleben ($\rho = -.380, p < .001$; moderater Effekt) sowie zwischen dem Ausmaß der Stunden, die wöchentlich durchschnittlich außer Haus gearbeitet wurden und der Einstellung gegenüber Homeoffice ($\rho = -.304, p < .001$; moderater Effekt). Damit scheint eine positive Einstellung gegenüber Homeoffice in der Zukunft mit angenehmerem Erleben und weniger außer Haus verbrachter Zeit in Verbindung zu stehen.

Tabelle 7

Spearman-Korrelationskoeffizienten ρ der Zusammenhänge von subjektivem Erleben der Pandemiezeit, Einstellung gegenüber Homeoffice und Zeiteinteilung

	<i>Erleben</i>	<i>HO-Einstellung</i>
HO-Einstellung	-.380**	
Stunden mehr / Woche	0.042	0.108
außer Haus Stunden / Woche	0.114	-.304**
HO Stunden / Woche	0.005	0.142

** . Die Korrelation ist auf dem 0.01 Niveau signifikant (zweiseitig).

Listenweises $n = 177$

Anmerkungen. Hohe Werte auf der Skala „Einstellung gegenüber Homeoffice“ entsprechen starker Zustimmung. Hohe Werte auf der Skala „subjektives Erleben der Pandemiezeit“ bedeuten, dass die Zeit als unangenehm/belastend empfunden wurde.

4.2.2 Konflikt und Salienz von Arbeit und Familie

t-Tests für unabhängige Stichproben sollten Aufschluss darüber geben, ob die Salienz von Arbeit und Familie sich auf das Empfinden unterschiedlicher Dimensionen des Arbeit-

Familie-Konflikts auswirkten. Verglichen wurden dazu eine *Konkurrenzgruppe*, welche Arbeit und Familie als (annähernd) gleichermaßen bedeutsam bewertet hat ($n = 101$) und eine *Hierarchiegruppe*, welche die Familienrolle deutlich höher priorisiert hat als die berufliche ($n = 99$).

WIF-a. Hinsichtlich der *Zeitkomponente* der *Work Interference with Family* konnte kein signifikanter Unterschied zwischen den Mittelwerten der beiden Salienzgruppen festgestellt werden, $t(192.27) = .787, p = .432$.¹⁵ Der Durchschnittswert über beide Gruppen betrug 3.34 (Skala von 1 bis 5, wobei 5 = hoher Konflikt; $SD = 1.29$). Ob die Teilnehmer also die Familie höher priorisierten als den Beruf, oder beiden Bereiche ähnliche Bedeutung beimaßen, zeigte hier keine Auswirkung. Die H_0 (7.1) wird beibehalten.

WIF-b. Bezogen auf die *Energiekomponente* der *Work Interference with Family* zeigte sich ein signifikanter Effekt, wobei die Werte in der Konkurrenzgruppe mit 2.87 ($SD = 1.11$) durchschnittlich um .53 Punkte höher ausfielen (95%-CI [.212; .844]), $t(198) = 3.298, p = .001$. Es handelt sich dabei um einen mittleren Effekt, $|d| = .468, r = .228$. Jene Väter, bei denen Familie und Beruf „konkurrierten“, gaben demnach wie erwartet ein höheres Ausmaß dieses Konflikts an. Die H_1 (7.2) kann also vorläufig angenommen werden.

FIW. Es gab keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den *Family Interference with Work*-Werten der Konkurrenzgruppe und der Hierarchiegruppe, $t(198) = .78, p = .438$. Der Durchschnittswert über beide Gruppen betrug 5.16 (Skala von 2 bis 10, 10 = hoher Konflikt; $SD = 2.06$). Die Zuordnung der Salienzen in den Bereichen Familie und Beruf zeigte auf diese Art des Konflikts keine Auswirkung, somit wird die H_0 (7.3) beibehalten.

Enrichment. Signifikant fiel der Unterschied in den Werten des *Enrichment* aus, wobei die Werte der Konkurrenzgruppe mit 6.88 (Skala von 2 bis 10, 10 = hohes Enrichment; $SD = 1.69$) durchschnittlich um .61 Punkte niedriger ausfielen (95%-CI [-1.06, -.17]), $t(198) = -2.70, p = .008$. Der Effekt ist von kleiner bis mittlerer Stärke mit $|d| = -.382, r = -.188$. Teilnehmer, welche der Familie deutlich höhere Priorität zuwiesen als dem Beruf, empfanden demnach stärkeres Enrichment. Die H_1 (7.4) wird daher vorläufig angenommen.

¹⁵ Varianzhomogenität war in den Daten nicht gegeben (Levene $p < .05$), daher wurde ein Welch-Test herangezogen;

4.2.3 Arbeit-Familie-Konflikt und subjektives Erleben der Pandemiezeit

Die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Dimensionen des Arbeit-Familie-Konflikts und dem subjektiven Erleben der Pandemiezeit werden durch die in Tabelle 8 abgebildeten Spearman-Korrelationskoeffizienten ersichtlich.

Tabelle 8

Spearman-Korrelationskoeffizienten ρ der Zusammenhänge von subjektivem Erleben der Pandemiezeit mit den Dimensionen des Arbeit-Familie-Konflikts

	<i>Erleben</i>	<i>Sig.</i>
WIF a	.057	.424
WIF b	.254**	< .001
FIW	.470**	< .001
Enrichment	-.267**	< .001

WIF a = *Work Interference with Family – Zeitkomponente*

WIF b = *Work Interference with Family – Energiekomponente*

FIW = *Family Interference with Work*

Signifikante Zusammenhänge mit dem *subjektiven Erleben der Pandemiezeit* zeigen sich hier bei dem Item *WIF-b (Energiekomponente)*; $\rho = .254$, $p < .001$; moderater Effekt), dem *FIW-Konflikt* ($\rho = .470$, $p < .001$; starker Effekt) und dem *Enrichment* ($\rho = -.267$, $p < .001$; moderater Effekt) : Somit ginge ein vergleichsweise angenehmes Erleben der Pandemie einher mit geringerem *WIF-b*, geringerem FIW und stärkerem Enrichment. Einzig zur Dimension *WIF-a (Zeitkomponente)* besteht kein signifikanter Zusammenhang.

Zusätzliche Analyse: Einfluss von FIW auf Erleben. Angesichts der hohen Korrelation der *FIW*-Skala mit den Summenwerten des *subjektiven Erlebens* (siehe Tabelle 8) wurde Post-Hoc eine lineare Regressionsanalyse durchgeführt, welche den Einfluss des *Family Interference with Work*-Konflikts auf die Variable *subjektives Erleben* prüfen sollte. Das Modell erklärt statistisch signifikant rund 25% der Outcomevarianz (*subjektives Erleben*), $R^2 = .248$; $F(1, 198) = 66.8$, $p < .001$. Der Regressionskoeffizient Beta der Variable *FIW* ist .50 und ist signifikant, $p < .001$.

4.3 Erkenntnisse aus den offenen Fragen

Neben den geschlossenen Fragen sollten auch offene Felder im Fragebogen den Teilnehmern ermöglichen, tiefere Einblicke in ihre individuelle Betreuungs- und Wohnsituation zu gewähren bzw. von positiven wie negativen Eindrücken, die durch den Fragebogen selbst nicht abgedeckt worden waren, zu berichten¹⁶. In diesem Abschnitt werden die geteilten Erfahrungen, wiederkehrende Themen und Pole des Erlebens aus diesen Textbeiträgen strukturiert aufbereitet.

Soziales Netz und Wohnsituation. Ein stark wahrnehmbarer Fokus lag hinsichtlich der Betreuungssituation auf der Bedeutung und dem Rückhalt besonders von Großeltern, aber auch von sonstiger Verwandtschaft und anderen Netzwerken, die in der Zeit unterstützend wirkten. Diese Personengruppen stellten – soweit verfügbar – eine Erleichterung in Sachen Kinderbetreuung selbst, aber auch hinsichtlich der Wohnsituation dar. Nicht zuletzt spielten dabei auch soziale Bedürfnisse der Kinder eine Rolle.

„Ohne die Unterstützung der Großeltern hätte es nicht funktioniert“

„Gute Nachbarschaft in gleicher Wohn/Kindessituation. Kinder konnten Nachmittags miteinander spielen (da in gleicher Kita-Gruppe, haben wir da auch Nachmittags kein Abstand verlangt).“

Als Belastung wurde entsprechend von der Unverfügbarkeit der Verwandtschaft und den Auswirkungen fehlender Kontakte berichtet. Auch veränderten sich Anforderungen an den Wohnraum, war dieser für die neuen Bedingungen schlicht nicht ausgelegt.

„Pandemiebedingt keine Besuche von Spielgefährten und Verwandten möglich. Starke Einschränkungen in der Entfaltung“

„Großeltern konnten ja letztes Jahr quasi gar nicht zu uns. Ostern, Weihnachten, Geburtstag, alles online... Darüber hinaus leben die meisten von ihnen 150km weit also sind Besuche auch nicht von regelmäßiger Natur. Freunde von uns haben selber 3 Kinder zuhause und niemand konnte uns helfen über die Zeit.“

¹⁶ Die vollständige Formulierung der Fragen sowie eine Sammlung aller Antworten befindet sich in Anhang C.

„Keine Großeltern oder sonstige Entlastung, Wohnraum ok, aber eigentlich zu klein für alle Familienmitglieder komplett daheim, kein Garten“

In wenigen Fällen entschieden sich die Familien dazu, ihre Wohnsituation zu verändern, um die Zeit besser bewältigen zu können:

„Wir sind 2mal umgezogen innerhalb weniger Monate, da unser Sohn, zu dem Zeitpunkt 3, zu laut für die Mitbewohner war und die Spielplätze nur an bestimmten Zeiten genutzt werden durften, wenn überhaupt. Es war die kinderunfreundlichste Zeit ever...“

„Während des kompletten Lockdowns sind wir vorübergehend für 7 Wochen bei unseren Verwandten (500km) entfernt eingezogen, um eine Betreuung durch die Tante zu gewährleisten, damit wir arbeiten konnten.“

Partnerschaft und Beziehungen innerhalb der Kernfamilie. So gravierend, wie der Eingriff der Infektionsschutzmaßnahmen in den Berufs- und Familienalltag war, wurden teilweise auch die Veränderungen der Beziehungen innerhalb der Kernfamilie beschrieben. Im besten Fall wurden diese durch den Zusammenhalt in der Krise allerdings sogar gestärkt.

„Grenzerfahrungen haben uns enger zusammengeschweißt. Unseren kleinsten (geb. März 2020), täglich aufwachsen zu sehen ist wunderschön.“

„Besserer Zusammenhalt in der Familie gewonnen. Mehr von den Kindern gesehen. Positiv.“

Mit der Umstellung des Familienalltags sahen sich manche der Väter aber gewissermaßen vor eine Zerreißprobe der innerfamiliären Beziehungen gestellt. In der befragten Stichprobe stellen derartige Berichte eine Minderheit (verglichen mit positiven und weniger drastischen Erfahrungen) dar.

„Die Situation hat Beziehung und Familie bis zum Zerreißen strapaziert. Trotz privilegierter Wohn- und Lebenssituation. Es werden bleibende Schäden in den sozialen Strukturen bestehen bleiben“

„Verhaltensänderung, Aggressivität der Kinder; Dünnhäutige Ehefrauen“

Teilnahme an Alltag, Entwicklung und Erziehung. Durch das größere Ausmaß der zuhause verbrachten Zeit berichteten manche der Väter von der Erfahrung, mehr am Familienalltag teilnehmen und die Entwicklung ihrer Kinder intensiver miterleben zu können.

„Allerdings habe ich durch das Homeoffice über das halbe Leben meines zweijährigen Kindes durchgehend miterlebt und so keinen einzigen Entwicklungsschritt verpasst.“

„Ich habe die Entwicklung meiner Kinder viel intensiver mit erleben können, bspw. Sprachliche Entwicklung des 2 Jährigen.“

„Insgesamt mehr Möglichkeiten der Teilnahme am Familienalltag zB gemeinsames Mittagessen Schulweg etc.“

Ebenso finden sich Hinweise darauf, dass in diesem neuen Familienalltag auch eine Ausweitung des väterlichen Verantwortungsbereichs stattfinden konnte.

„Mehr Verantwortung für Entscheidungen übernommen, die sonst meine Frau getroffen hätte“

„Ich könnte mich sehr gut in die Erziehung meiner Kinder einbringen. Auch wenn es Anstrengend ist.“

Schulschließungen und Distanzlernen. Kritik bzw. Unzufriedenheit wurde in Bezug auf fehlende Unterstützung und die Umsetzung der Schulen geäußert. Homeschooling habe für die Väter in zusätzliche Belastung, Zeit- und Energieaufwand resultiert.

*„Lehrer*innen mussten zum Teil mitbetreut werden, damit überhaupt was klappt.“*

„Viel Selbststudium mit dem Kind, da das Material von der Schule teilweise zu ungenau erklärt wurde.“

„HomeSchooling war eine erhebliche Belastung, schlechte Unterstützung durch die Schule“

Ähnlich war es auch zumindest einem der Väter selbst überlassen, sein Kind zu Schulaufgaben zu motivieren:

„Der 'Unterricht' brauchte eine 1:1 Betreuung, das Kind (3.Kl.) ließ sich kaum motivieren, es gab tlw. Diskussion um jede einzelne Aufgabe. Insgesamt brachte es viel Unfrieden, teilweise Geschrei von allen.“

Selbst die weitgehend unbeliebten (wenn auch akzeptierten) Schulschließungen hatten für manche jedoch eine gute Seite, indem die Eltern einen besseren Einblick in den Schulalltag ihrer Kinder erhalten konnten.

„Durch das Distanzlernen haben wir mehr Einblick gewinnen können was die Kinder in der Schule machen und wie leicht / schwer Inhalte ihnen fallen.“

„Einerseits besserer Einblick in die schulischen Belange der Kinder, andererseits keine Pausen/kinderfrei“

Verlorene und gewonnene Zeit. Wesentliche Veränderungen waren in Bezug auf die Strukturierung und das Ausmaß der zu Verfügung stehenden Zeit zu beobachten. So brachten die Maßnahmen an manchen Stellen einen neuen Zugewinn, an anderen mussten noch mehr Aufgaben und Verantwortungen zeitlich ‚untergebracht‘ werden. Viele Aktivitäten, die davor Zeit einnahmen, waren nicht möglich – wie etwa einige Freizeitbeschäftigungen, Treffen – oder nicht mehr nötig – wie der Weg zur Arbeit. Vielfältig waren daher auch die Auswirkungen auf das Empfinden dieser Veränderungen. Als positiv wurde teilweise ein Zugewinn an Zeit mit der Partnerin und/oder der Familie beschrieben:

„Homeoffice hat mir mehr Zeit geschenkt und die kann ich für Familie und mich nutzen“

„Mehr Zeit mit meiner Frau“

„positiv: mehr Zeit durch Wegfall von Fahrten zur Arbeit / zur Schule, flexiblere Zeiteinteilung, entspannendere Arbeitspausen, gemeinsames Mittagmahl“

Bei anderen wiederum sei es gerade Zeit gewesen, an der es nun gemangelt habe: Zeit zu zweit, Zeit für Erholung, Freizeit.

„Kaum Zeit zu zweit gehabt, da es keine Alternative zu Arbeit oder Kinderbetreuung gab.“

„Ich arbeitete durchgehend daran, meinen Sohn zu ermüden, damit er endlich mal früher als 23 Uhr im Bett ist. 7:30 wach, 22 manchmal 23 Uhr im Bett. Privatleben, 0“

„Es leidet vor allem die Freizeit, Frau 2/3 Vollzeitjob plus homeschooling plus einen Großteil des Haushalts. Wir haben beide Feierabend ab 22:00-23:00 Uhr und keinerlei Zeit für Sport o.Ä.“

Positive Erwähnung findet einige Male der Wegfall des Arbeitsweges: Hier konnten wertvolle Stunden gewonnen werden, die den Vätern gewissermaßen frei zur Verfügung standen.

„Tägliche Fahrtzeit von 2 Std entfällt“

„Erhebliche Reduzierung von Stress trat dadurch ein, dass ich eben nicht jeden Tag Ewigkeiten im Stau auf dem Weg zur Arbeit und wieder nach Hause verbracht habe. Der Feierabend begann damit in dem Moment, wenn ich den Computer ausgemacht habe und nicht erst 1h später.“

„Arbeitsweg in Kinderspielzeit umgewandelt“

Neben der aufgebrauchten Zeit fielen darüber hinaus auch andere lästige Aspekte mit dem Arbeitsweg weg:

„Ich habe durch die nichterforderlichen Fahrten zur Arbeit die Emission von ca. 1,5 Tonnen Kohlenstoffdioxid vermieden.“

„Es ist ein erhebendes Gefühl, vom Stau auf der Tangente im Radio zu hören und NICHT darin zu stehen! :-).“

Vereinbarkeit von Familie und Arbeit. Detaillierter als im Fragebogen zeichnen sich in den Textbeiträgen die Facetten des Arbeit-Familie-Konflikts bzw. des Zusammenspiels der beiden Domänen ab. Deutlich wird hier die Empfindung, dass trotz Bemühungen keiner Seite gerecht werden konnte. Dabei stellte besonders Home Schooling eine Herausforderung dar – Hier waren teils kreative Lösungen gefragt. Zwei Berichte zeigen Beispiele dafür, wie sich die Familien unter den neuen Umständen eingespielt haben, um den Pandemiealltag zu bewältigen:

„Kinder teilen sich ein Zimmer, Elternteile könnten theoretisch einen Raum für sich haben (Balkon, Schlafzimmer oder Wohnzimmer), arbeiten aber in der Regel beide an einem Tisch im Wohnzimmer. Dadurch bekommen beide mit, was gerade für Bedürfnisse bei den Kindern bestehen.“

„Die Arbeit sowohl von mir als auch meiner Frau lässt sich im Homeoffice halbwegs flexibel gestalten, weshalb wir meistens die Tage so aufteilen konnten, dass immer eine Person für die Kinder Hauptansprechpartner war, bzw. beim Distanzlernen unterstützen konnte.“

Die Umstellung auf Homeoffice stellte die Väter – vor allem durch gleichzeitige Anwesenheit der Kinder – vor einige Herausforderungen. Sie berichteten etwa von Platzmangel und häufigen Unterbrechungen, welche ihren neuen Arbeitsalltag prägten.

„Platzmangel in der Wohnung, online Meeting mit Kind schwierig“

„Ganz einfach: wer sich an Home schooling beteiligt und dazu noch von Kindern zu Hause unterbrochen wird, schafft weniger Arbeit.“

„Aber der Work@Home Alltag ohne separaten Raum (nur Paravent) mit Kindern zu Hause ist von vielen Unterbrechungen geprägt. Oft verschiebt sich die Arbeitszeit in die Nacht hinein, wenn die Kinder schlafen. (1-2 mal pro Woche)“

Dabei kam es aber auch vor, dass das Familiäre dem Beruflichen insofern im Weg stand, als Zeit mit den Kindern nun schlicht bevorzugt worden wäre:

„Ja durch die Zeit, die ich mit meinen Kindern verbringen kann, bringt mich ihnen näher. Aber ich muss sagen, wenn meine Kinder da sind, habe ich auch eigentlich gar keine Lust zu arbeiten, da mir meine Kinder viel wichtiger sind.“

Allgemein führte das Aufeinandertreffen von Homeoffice und Distanzlernen bzw. Kinderbetreuung nicht selten zu Spannungen.

„Home Schooling und Home Office gleichzeitig ist fast nicht machbar“

„2 Wochen war unserer Tochter daheim, während wir arbeiten mussten. Dies war katastrophal.“

„Kindergartenschließungen führte zu viele erzwungenem "Arbeiten" mit Kind bzw. so möglich "Kindkrank" Tagen. In dieser Zeit habe ich so weit möglich halbtags gearbeitet. Insbesondere wenn Arbeit & Kinderbetreuung gleichzeitig notwendig waren, führte dies zu viel Stress und wurde keiner Seite gerecht.“

An anderer Stelle wurde Homeoffice als einzige Option gesehen, Schulschließungen überhaupt zu bewältigen:

„Ohne Home Office wäre der wegfallende Präsenzunterricht nicht möglich.“

Auch aus Kinderperspektive war es nicht zwangsläufig einfach, mit dieser neuen Situation umzugehen, wie einer der Väter beschrieb:

„Für das Kind war es oft schwierig, zu sehen, dass Papa nun zwar daheim ist, aber im anderen Raum gerade keine Zeit hat.“

Nicht zuletzt zeigte sich ein Arbeit-Familie-Konflikt explizit in dem Gefühl, keiner der beiden Domänen gerecht werden zu können.

„Täglicher Konflikt, Arbeit, Familie und Haushalt gerecht zu werden“

„Die fehlende räumliche Trennung von Arbeit und Familie erzeugt ein kontinuierliches Gefühl der Anspannung, weil man einem Bereich immer etwas weniger gerecht wird.“

Mit großen Umstellungen hatten freilich auch die Arbeitgeber*innen umzugehen. Positive Erwähnung fanden hier jene, die sich durch besondere Familienfreundlichkeit, Solidarität und Flexibilität auszeichneten.

„Mein Arbeitgeber und mein Team haben direkt zu Beginn der Pandemie die Kinderbetreuung als deutlich wichtiger als die Arbeitsaufgaben benannt. Wenn also zB Termine wegen den Kindern nicht einzuhalten waren, war das überhaupt kein Problem. Arbeiten ging auch zu jeder Tages- und Nachtzeit (die Zeit im Büro war in der Regel nachts, wenn die Kinder geschlafen haben)!“

„Online Nachhilfelehrer von Arbeitgebern organisiert und bereitgestellt“

„Sehr verständnisvolle Kollegen, Mitarbeiter und Vorgesetzte. Es war von Vorteil, dass alle gleichzeitig in ähnliche Situationen gezwungen waren“

Weitere psychosoziale Belastungsfaktoren. Abseits der oftmals geteilten Erfahrungen sollen an dieser Stelle auch jene Stressoren und Bedürfnisse Erwähnung finden, die in der befragten Stichprobe nur vereinzelt auftraten, jedoch bedeutende Einblicke in individuelle Lebensrealitäten gewähren. Hierzu zählen etwa durch die Pandemie entstandener finanzieller Druck und unfaire Arbeitsbedingungen:

„Durch den Lohnausfall bzw. Kurzarbeitergeld entsteht ein gewisser Stressfaktor.“

„Trotz Kurzarbeit viele Überstunden machen müssen – diese wurden nicht ausgeglichen“

Psychische Belastungen traten zudem auch durch Isolation und Frustration mit dem sozialen Umfeld auf. Einer der Befragten beschrieb Gefühle persönlichen Versagens.

„Als Risikopatient war bis zu meiner Impfung jeder Kontakt mit der Außenwelt für mich extrem belastend aufgrund der Ignoranz meines Umfeldes.“

„Fehlender sozialer Kontakt“

„Permanente Gefühl des Scheiterns“

5. Diskussion

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, einen Beitrag zu der inzwischen vielfältigen Landschaft an Corona-Forschung zu leisten. Ist sie mit einer „Laufzeit“ von nun zwei Jahren zwar ein relativ junges Thema, so werden die psychologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie seit Anbeginn aus den verschiedensten Blickwinkeln intensiv erforscht. Mittlerweile konnte dabei nicht nur die schlagartige Umstellung auf einen neuen Alltag in den ersten Monaten, sondern auch die Entwicklungen über zwei Jahre Pandemie beobachtet werden. So blickten die Familien zum Erhebungszeitpunkt dieser Studie bereits auf etwa ein bis anderthalb Jahre Pandemie zurück. Die bisherige familienpsychologische Forschung legte den Fokus nur selten auf (von beruflichen Umstellungen betroffene) Väter allein und erfragte auch dann hauptsächlich deren quantitative Beteiligung an Care-Arbeit, wenig dagegen deren subjektive Gefühlslage während dieser außergewöhnlichen Zeit. Hier soll diese Arbeit anknüpfen.

5.1 Subjektives Erleben der Pandemiezeit.

Die Werte auf der Skala des subjektiven Erlebens innerhalb einer ‚durchschnittlichen‘ Woche während der Pandemie deuten auf eine mittelschwere Belastung in der Stichprobe hin. Im Mittel empfanden die Väter demnach zeitweise Stress und Frustration – ebenso aber auch Bereicherung unter den schwierigen Umständen. Manchmal sehnten sie sich dabei nach ihrem gewohnten Arbeitsleben. Auffällig ist dabei, dass einerseits das Item zur *stärkeren Belastung aufgrund von Lockdowns*, andererseits das Item zum Empfinden von *Entschleunigung* etwas höhere Mittelwerte aufweisen. Somit standen negative neben positiven Erfahrungen, wie auch in den Textbeiträgen zu den offenen Fragen deutlich wird: Hier berichteten die Väter von einem guten Zusammenhalt in der Familie, mehr gemeinsam verbrachter Zeit und wertvollen Erlebnissen mit ihren Kindern, die ihnen sonst vermutlich verwehrt geblieben wären. Demgegenüber zeichnen sich vor allem der fehlende Rückhalt durch Großeltern und Verwandtschaft, sowie erschwerte räumliche Trennung und der zusätzlich anfallende Aufwand durch die Umstellung der Schulen auf *Distance Learning* als negative Erlebnisse ab, welche über den Fragebogen hinausgehen.

Wenige Väter fanden sich an den Extremen der Skala und auch die offenen Textbeiträge weisen Belastungsfaktoren auf, die jeweils nur im Einzelnen auftraten – etwa finanzielle

Erschwernisse oder die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe¹⁷. Dabei verdeutlichen solche Details die individuellen Lebensrealitäten und Hürden, die sich durch die Pandemie ergeben und keinesfalls außer Acht gelassen werden sollten. Laut den Analysen von Rabe et al. (2021) waren beispielsweise ein niedriges Haushaltseinkommen, eine chronische Erkrankung, eine COVID-19-Infektion sowie Migrationshintergrund mit besonders hoher Belastung assoziiert.

All diese Beobachtungen erweitern somit bisherige Studienergebnisse, wonach Eltern einerseits stark belastet waren, andererseits aber auch Entschleunigung und Schönes in der Zeit der Pandemie finden konnten (vgl. Andresen et al., 2020; Calvano et al., 2021).

5.1.1 Zusammenhänge

Weder das Alter der Teilnehmer, ihre Arbeitszufriedenheit, noch Kennwerte der Rollenvorstellungen konnten in Verbindung mit dem subjektiven Erleben der Pandemiezeit gebracht werden.

Arbeitszufriedenheit wird zwar im Allgemeinen als bedeutend für die Lebenszufriedenheit erachtet (siehe Nordenmark, 2018), scheint aber laut einer Studie von Möhring et al. (2021) gerade bei Vätern nicht wesentlich von der Pandemie bzw. den damit einhergehenden Arbeitsbedingungen wie Kurzarbeit oder Homeoffice beeinträchtigt zu werden. Insofern könnte auch der ausbleibende Effekt von Arbeitszufriedenheit auf das Befinden in der Pandemie damit erklärt werden, dass zwischen den Pandemie-Maßnahmen und der Arbeitszufriedenheit schlicht keine starke Beziehung bestehen dürfte.

Rollenvorstellungen und Care-Arbeit. Vor dem Hintergrund, dass Rollenvorstellungen unter anderem damit verbunden sind, unter welchen Umständen Väter mit ihrem (Familien-)Leben zufrieden sind (vgl. Beham-Rabanser et al., 2019; Riederer 2018), wurde erwartet, dass die Skalenwerte der Vaterrolle, des Geschlechterrollenverständnis und der Genderkonformität (Maskulinität) in Zusammenhang mit dem *subjektiven Erleben* stehen würden. Hier konnten allerdings keine signifikanten Korrelationen nachgewiesen werden.

Demgegenüber präsentiert eine aktuelle Studie von Schrooyen et al. (2021) eine starke Identifikation mit der Elternrolle als Ressource in der Coronakrise: Somit würden sich Eltern, die über klare Vorstellungen ihrer Ziele und Pflichten in der Elternschaft verfügen, besser an die neuen Umstände anpassen können. Zu einem beachtlichen Ergebnis kamen auch Danzer et al. (2021) im Hinblick auf die Entwicklung väterlicher Rollenvorstellungen; konkreter

¹⁷ Als Risikogruppen werden Personengruppen bezeichnet, welche eine erhöhte Wahrscheinlichkeit eines schweren Krankheitsverlaufs aufweisen, etwa aufgrund ihres Alters oder chronischer Vorerkrankungen (siehe Stadt Wien, o.D.)

bezüglich der Einstellung gegenüber Berufstätigkeit von Müttern: Sie verglichen Daten westdeutscher Väter von 2008 bis 2021 und stellten fest, dass der bisher stetige Trend in Richtung egalitärer Geschlechterrollen in der Pandemie umgekehrt wurde. Auch laut einer französischen Studie hätten sich Männer – besonders Väter kleiner Kinder – im Lockdown wieder verstärkt traditionellen Geschlechterrollenüberzeugungen zugewandt (Boring & Moroni, 2021). Aktuelle Studienergebnisse der University of California deuten überdies darauf hin, dass Geschlechterrollen*konformität* während der Pandemie zugenommen habe; d.h., dass etwa die befragten Männer sich, verglichen zu Zeiten vor der Pandemie, stärker mit einem traditionellen Männlichkeitsbild identifizierten (Rosenfeld & Tomiyama, 2021).

Gesammelt weisen diese Beobachtungen darauf hin, dass Rollenbildern in der Pandemie sehr wohl eine besondere Aufmerksamkeit zukommt, auch wenn die vorliegende Studie keinen derartigen Beweis in Bezug auf das Ausmaß der erlebten Belastung liefern kann. Ein Grund dafür mag aber in der Stichprobe selbst liegen: So lagen die Durchschnittswerte der Skalen *Geschlechterrollenverständnis* und *Vaterrolle* sehr niedrig, sodass die Stichprobe als überwiegend egalitär eingestellt anzusehen ist und „traditionelle“ Väter bzw. solche, die der Vaterrolle wenig Bedeutung beimessen, kaum vertreten waren (siehe Abschnitt *Limitationen*).

Weiters deuten die erhobenen Daten zum Ausmaß der Care-Arbeit auf eine relativ hohe Beteiligung der Väter in der Stichprobe hin. Die Übersicht über die Spearman-Korrelationen zeigt hier vor allem starke positive Korrelationen zwischen den Werten der Väter und denen ihrer Partnerinnen. Mit anderen Worten: Laut Angaben der Väter impliziert ein hoher Pflegeaufwand ihrerseits einen ähnlich hohen Pflegeaufwand der Partnerin, ein niedriges Ausmaß an Freizeitaktivitäten impliziert ein ähnlich niedriges Ausmaß bei der Partnerin. Im Falle eines geringen Pflegeaufwandes des Vaters wäre also davon abzusehen, dies als „traditionelles“ Verhalten zu interpretieren; vielmehr ist hier anzunehmen, dass die *Pflegebedürfnisse* des Kindes (etwa aufgrund seines Alters) niedrig waren.

Mit Vorsicht sind daher die (schwachen) Korrelationen zwischen dem subjektiven Erleben und dem eigenen Pflege-Aufwand, dem eigenen Freizeit-Aufwand und dem Freizeit-Aufwand der Partnerin zu interpretieren. Den Korrelationen nach ginge eine geringere Belastung durch die Pandemie mit einem geringeren Pflegeaufwand und einem höheren Maß an Freizeitaktivitäten mit den Kindern einher. Die Annahme, dass dies auf altersbezogene Bedürfnisse der Kinder zurückzuführen ist, stünde im Einklang mit den bisherigen Berichten darüber, dass Eltern sehr junger Kinder in der Pandemie bisher besonders hohe Belastungswerte aufwiesen, Eltern älterer Schulkinder dagegen sogar Schulschließungen positiv

gegenüberstanden (Huebener, 2021). Wie nachfolgend noch näher erläutert wird, konnten diskrete Alterseffekte in der vorliegenden Studie jedoch nicht nachgewiesen werden.

Wertvolle Ergänzungen finden sich aber auch zu diesem Thema in den Textbeiträgen der Väter. Hier zeichnet sich ab, dass besonders die Betreuung kleiner Kinder schwierig mit dem Arbeitsalltag zuhause zu vereinbaren war. Der Umstand, dass sie nun mehr an Aufgaben und Verantwortung in der Familie übernehmen konnten, wurde allerdings durchaus positiv empfunden – mit den Worten eines Studienteilnehmers „auch wenn es anstrengend war“.

5.1.2 Gruppenunterschiede

Merkmale der Kinder. Keine Unterschiede im Befinden konnten nach Anzahl der Kinder festgestellt werden. Es sei angemerkt, dass die durchschnittliche Belastung mit der Anzahl der Kinder durchaus anstieg, ein statistisch signifikanter Effekt allerdings nicht zu beobachten war. Ebenso waren keine signifikanten Unterschiede je nach Anzahl der Kinder in der fokussierten Altersgruppe von zwei bis vierzehn Jahren nachzuweisen. Dies widerspricht früheren Studienergebnissen, die darauf hindeuten, dass das Wohlbefinden von Eltern mit steigender Anzahl von Kindern abnimmt (Riederer, 2018) – wobei auch hier bereits auf die Rolle von Rahmenbedingungen, die etwa die Arbeitsteilung unter Eltern bedingen, verwiesen wurde. Zu beachten ist außerdem, dass die Skala des *subjektiven Erlebens der Pandemiezeit* schließlich nicht das Wohlbefinden im Allgemeinen, sondern gezielt pandemiebedingte Empfindungen erfragen sollte – die Ergebnisse deuten also darauf hin, dass etwaige Unterschiede im Wohlbefinden zumindest nicht durch die Pandemie verstärkt wurden.

Im Vergleich erwies sich auch keine der spezifischen Altersgruppen als einflussreich dafür, wie die Pandemie von den Vätern erlebt wurde. Dies ist überraschend, da, wie erwähnt, in bisherigen Befragungen Eltern jüngerer Kinder als besonders belastet galten (Huebener, 2021). Eine mögliche Erklärung hierfür findet sich in früheren Studienergebnissen von Meier et al. (2018), denen zufolge die empfundene Bedeutsamkeit in den ersten Lebensjahren des Kindes den vergleichsweise höheren Stress gewissermaßen ausgleichen kann und insgesamt zu einem höheren Wohlbefinden führt. Im Einklang damit nannten manche der befragten Väter in den vorliegenden Textbeiträgen positive Erlebnisse speziell im Miterleben früher Entwicklungsschritte. Diese Bereicherung könnte somit auch die pandemiebedingten Erschwernisse „aufwiegen“. Ähnlich könnte auch der niedrigere Aufwand in der Betreuung unter schulpflichtigen Kindern dadurch aufgewogen werden, dass diese Unterstützung bei schulischen Aufgaben benötigten.

Gegenüber den beobachteten Zusammenhängen zwischen Freizeit- und Pflegeaufwand und dem subjektiven Erleben wird geschlossen, dass hier ein genauerer Blick auf die individuellen Betreuungssituationen geworfen werden sollte. Schließlich verhalten sich die Familiensysteme vermutlich komplexer zur jeweiligen Belastung während der Corona-Krise und sollten ganzheitlich samt aller verfügbaren Ressourcen, persönlicher Bedürfnisse und konkreter Arbeitsteilung betrachtet werden. In diese Richtung deuten etwa auch die Ergebnisse von Langmeyer et al. (2022): Hier wurde beobachtet, dass eine größere Anzahl an Kindern im Haushalt zwar zu mehr Konflikten während der Pandemiezeit führte; gleichzeitig aber Geschwister für Kinder einen positiven Effekt auf ihr *Coping* mit der neuen Situation hatten.

Merkmale der Partnerin. Auch die Erwartung, dass sich die Berufstätigkeit sowie die zuhause verbrachte Zeit seitens der Partnerin auf das subjektive Erleben auswirken würde, konnte nicht bestätigt werden. Teils widersprüchliche Ergebnisse liefern wiederum Langmeyer et al. (2022), wobei verstärkte Anwesenheit der Mutter hier positiv auf die familiäre Stimmungslage während der Pandemie wirkte. Unabhängig von pandemischen Bedingungen zeigen dagegen frühere Untersuchungen, dass Väter sich stärker an der Familienarbeit beteiligten, wenn ihre Partnerinnen berufstätig waren, ihre Lebenszufriedenheit davon jedoch unabhängig war (Röhr-Sendlmeier & Bergold, 2012).

Ein Blick in die offenen Antworten kann auch dazu behilflich sein, die Ergebnisse einzuordnen. So beschrieben manche der Väter, wie sie sich gemeinsam mit ihren Partnerinnen auf die neue Situation „eingespielt“ hätten, indem sie beispielsweise ihre Arbeitszeiten im Homeoffice aufeinander abstimmten und Betreuungspflichten klar aufteilten.

Nicht zuletzt wurde auch auf Hilfe von Personen im sozialen Umfeld zurückgegriffen, um die Situation zu bewältigen. Für die Väter mag also das gesamte Netz an verfügbaren Ressourcen bzw. der Grad, inwieweit sich die Familie an die neuen Umstände anpassen konnte, von größerer Bedeutung dafür gewesen sein, wie belastend bzw. bereichernd die Zeit wahrgenommen wurde.

Wohnsituation. Des Weiteren wurden auch keine Gruppenunterschiede zwischen den Gruppen Stadt/Land, sowie Wohnung/Haus oder aller Kombinationen festgestellt. Demgegenüber fanden Dolls und Mehles (2021) in einer deutschen Befragung, dass die Corona-Pandemie bei Familien mit Kindern in Großstädten dazu beigetragen hat, dass diese vermehrt in den suburbanen Raum und Kleinstädte streben. Begründet hätten sie dies, unter anderem, mit der in der Pandemie erlangten Feststellung, dass ein anderes Wohnumfeld für ihre

Familie besser wäre. Die Wohnsituation an sich fand allerdings auch in den offenen Antworten kaum Erwähnung; wichtiger schien den befragten Vätern dagegen die Verfügbarkeit von Verwandtschaft – insbesondere der Großeltern – und das soziale Netz, das sie umgab. Um dies zu gewährleisten, wurde etwa vereinzelt auch der Wohnort angepasst.

Der einzige signifikante Gruppenunterschied im subjektiven Erleben der Pandemie konnte unter den Vätern, welche im Homeoffice tätig waren, festgestellt werden: Hier hatte ein ungestörter Arbeitsraum einen positiven Einfluss. Ein separater Raum zum Arbeiten zeigte sich in einer früheren Studie auch für einen geringeren Arbeit-Familie-Konflikt in der Pandemie förderlich (Berghammer, 2020). Das Fehlen eines solchen Arbeitsraums beschrieben Väter in den offenen Antworten: Hier wurde von Gefühlen der Anspannung und häufigen Unterbrechungen berichtet, die das Arbeiten erschwerten. Schließlich liefern auch die weiteren Ergebnisse eine Bestätigung dafür, wie bedeutend die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie für den Alltag der Eltern ist.

5.2 Arbeit-Familie-Konflikt während der Pandemie

5.2.1 Homeoffice

Unter den befragten Vätern, welche im Homeoffice tätig waren, zeigte sich eine sehr positive Einstellung gegenüber dieser Arbeitsform in der Zukunft. In den Textbeiträgen beschrieben sie darüber hinaus, durch das Arbeiten von zuhause aus mehr Zeit für ihre Familie zu haben, und besonders der Wegfall des Arbeitswegs wurde positiv angemerkt. Diese Empfindungen sind im Einklang mit früheren Erhebungen zu dem (damals noch seltenen) Homeoffice unter Eltern (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2015).

Weiter wurde der Frage nachgegangen, ob diese Einstellung mit dem *subjektiven Erleben* sowie der Zeiteinteilung in der Pandemie in Verbindung stand. Zu letzterem wurden die Stunden, die (durchschnittlich) wöchentlich mehr zuhause verbracht wurden, sowie die Stunden, die jeweils außer Haus und im Homeoffice mit Erwerbstätigkeit verbracht wurden, herangezogen. Statistisch signifikante Korrelationen deuten hier darauf hin, dass eine positive Einstellung gegenüber Homeoffice in der Zukunft einerseits mit einem angenehmeren Erleben der Pandemiezeit, andererseits mit weniger außer Haus verbrachter Zeit in Verbindung stehen. Zum einen könnten sich also jene Väter, die die Zeit der Pandemie als weniger belastend empfanden, besser vorstellen, auch in Zukunft im Homeoffice zu arbeiten – beziehungsweise dürfte wohl ein positives Homeoffice-Erlebnis auch die Zeit erleichtert haben. Letzteres wäre vor allem angesichts bereits beobachteter Effekte von Homeoffice auf Lebens- und

Arbeitszufriedenheit naheliegend (Bellmann & Hübler, 2020; Brenke, 2016; Morganson et al., 2010).

Etwas überraschender ist das Ergebnis, dass die Einstellung dem Homeoffice gegenüber mit der außer Haus verbrachten Zeit in Verbindung stand: Aufgrund der unbekannten Kausalität dieses Zusammenhangs kann an dieser Stelle nur spekuliert werden, dass jene Väter, die (sei es aus persönlichen, beruflichen oder anderen Gründen, möglicherweise etwa dem anfallenden Aufwand im Haushalt) unzufrieden im Homeoffice waren, deshalb eher die Möglichkeit wahrnahmen, außer Haus zu arbeiten, sofern ihnen diese zur Verfügung stand.

Die Wochenstunden, die mehr zuhause verbracht wurden als vor der Pandemie, sowie die Anzahl der Wochenstunden im Homeoffice standen weder mit dem subjektiven Erleben, noch mit der Einstellung gegenüber Homeoffice in der Zukunft in korrelativem Zusammenhang.

In den offenen Antworten kommen allen voran Schulschließungen zur Sprache, wenn negative Seiten des Homeoffice erläutert werden: So war das Arbeiten zuhause wohl in einigen Fällen die einzige Möglichkeit, die Kinderbetreuung in der Zeit überhaupt zu gewährleisten. Gleichzeitig waren Homeoffice und *Home Schooling* und/oder die Anwesenheit kleinerer Kinder, wie bereits beschrieben, schwierig miteinander zu vereinbaren.

5.2.2 Arbeit-Familie-Konflikt und Enrichment

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie wurde anhand unterschiedlicher Dimensionen des Arbeit-Familie-Konflikts erfragt. Angelehnt an eine Studie von Erdogan et al. (2019) wurden dabei zwei „Saliens“-Gruppen gebildet – jene, die ihre familiäre und ihre berufliche Rolle einer klaren Hierarchie zuordnen und jene, für die beide Bereiche von ähnlich hoher Priorität sind (und sozusagen *konkurrieren*).

Im Hinblick auf die *Zeitkomponente* der *Work Interference with Family* (WIF) konnte kein signifikanter Unterschied zwischen den Mittelwerten der beiden Gruppen festgestellt werden, was teilweise den Ergebnissen von Erdogan et al. (2019) widerspricht. Diese deuteten auf einen Vorteil der „Hierarchie“-Gruppe gegenüber der „Konkurrenz“-Gruppe hin, was die Empfindung von WIF betraf. Dabei sollte deren Untersuchung schließlich nicht unter denselben Bedingungen repliziert, sondern analog in die Situation der Pandemie transportiert werden: Optimistisch könnte diese Diskrepanz also nun so interpretiert werden, dass die „gewonnene“ Zeit durch berufliche Umstellungen (bzw. die zusätzlich zuhause verbrachte Zeit) es jenen Vätern, die ihre berufliche Rolle annähernd oder ebenso hoch priorisierten wie ihre familiäre Rolle, besser erlaubte, die beiden Domänen *zeitlich* zu vereinbaren. Entsprechend den

Textbeiträgen wären hier beispielsweise gemeinsam verbrachte (Mittags-) Pausen, die durch den Arbeitsweg eingesparte Zeit sowie nicht zuletzt reduzierte Arbeitsstunden dem Anspruch, sich an Familienarbeit und Haushalt zu beteiligen, entgegengekommen. In Anbetracht der Studienergebnisse dazu, dass arbeitsbezogene Faktoren wie Flexibilität und das Ausmaß der Arbeitsstunden sich auf WIF (Allen, 2013; Byron, 2005; Shockley & Allen, 2007) und konkreter auf die Zeitdimension des WIF (Huffman et al., 2014) auswirken, wäre dieser Ansatz durchaus denkbar. Dennoch sei angemerkt, dass die Aussage zur Quantifizierung des zeitbezogenen WIF-Konflikts („Die Zeit, die ich meiner Arbeit widmen muss, hält mich davon ab, mich im gleichen Ausmaß wie meine Partnerin am Haushalt zu beteiligen“) im Durchschnitt eine schwache Zustimmung¹⁸ verzeichnet: Der Konflikt war in der Stichprobe also durchaus vorhanden, was allerdings zu erwarten war (siehe Berghammer, 2020).

Ein signifikanter Effekt zeigte sich hinsichtlich der *Energiekomponente* der *Work Interference with Family*, was sich mit den Ergebnissen von Erdogan et al. (2019) im Einklang befindet. So wiesen die Väter in der „Hierarchie“-Gruppe einen niedrigen Mittelwert im Item „Wenn ich mit der Arbeit fertig bin, bin ich oft zu erschöpft, um noch an Familienaktivitäten teilzunehmen“ auf. Wie auch in der Studie von Erdogan et al. (2019) ergab sich zudem kein signifikanter Unterschied zwischen den Salienzgruppen im Hinblick auf *Family Interference with Work* (FIW).

Erweitert werden diese Ergebnisse nun um die Erkenntnis, dass auch das *Family-to-Work-Enrichment* von einer stärkeren Priorisierung der familiären Rolle¹⁹ profitiert: Auch hier scheint sich diese Anordnung der Salienz vorteilhaft auszuwirken und die Empfindung, durch die familiäre Rolle und das Glücksgefühl, das diese mit sich bringt, besser in der Arbeit zu sein, tritt stärker auf.

Grundsätzlich fanden, wie sich bereits abgezeichnet hat, Arbeit-Familie-Konflikte auch in den offenen Textbeiträgen einige Erwähnung. Demgegenüber schilderten manche Teilnehmer Wertschätzung gegenüber ihren Arbeitgeber*innen und Vorgesetzten: Diese konnten durch Flexibilität, Verständnis sowie durch eine offene und familienfreundliche Kommunikation punkten. Angesichts früherer Forschung, die besonders der Firmenkultur im Hinblick auf ein gelebtes Familienbewusstsein und familienfreundlichem Dialog hohe

¹⁸ Der Mittelwert aller Befragten lag bei 3.3 Punkten auf einer Skala von 1 bis 5, wobei 3 „stimme weder zu noch lehne ich ab“ entspricht.

¹⁹ Eine Aussage über die Wirkung einer höheren Priorisierung der beruflichen Rolle kann in dieser Studie nicht getroffen werden, da dies in der Stichprobe nicht vorhanden war. Die Studienergebnisse von Erdogan et al. (2019) deuten aber darauf hin, dass die bedeutendere Differenzierung im Unterschied der Stärke und weniger in den konkreten Domänen liegt.

Bedeutung für die empfundene Vereinbarkeit zuspricht (Juncke & Krieger, 2008; Van Breeschoten & Evertsson, 2019) sind jene Beiträge nicht zu vernachlässigen.

Während Erdogan et al. (2019) aus ihren Studienergebnissen zur Bedeutung von Rollensalienz also die Empfehlung an Arbeitnehmer*innen ableiten, ihre Prioritäten zu reflektieren und ihre Lebensgestaltung dementsprechend anzupassen, soll an dieser Stelle auch auf die Rolle der Arbeitgeber*innen verwiesen werden. Idealerweise könnte ein Fokus auf Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz – wozu für einige wohl auch die Möglichkeit von Homeoffice zählen dürfte – es Eltern erlauben, ihrer Arbeit eine hohe Priorität zuzuweisen und sie trotzdem mit Engagement im Familienleben vereinbaren zu können.

5.2.3 Die Rolle der Vereinbarkeit für das subjektive Erleben

Aufgrund zahlreicher Belege dafür, dass die empfundene Vereinbarkeit von Arbeit und Familie wichtig für die Zufriedenheit berufstätiger Eltern ist (Matysiak et al., 2016), wurden abschließend Zusammenhänge zwischen den einzelnen Dimensionen des Arbeit-Familie-Konflikts und des Enrichments mit dem subjektiven Erleben der Pandemiezeit erforscht. Tatsächlich wiesen die Energiekomponente der WIF sowie das Family-to-Work-Enrichment moderate Korrelationen zum Erleben auf²⁰; zwischen FIW und dem Erleben zeigte sich sogar ein starker Effekt. Diesem wurde daraufhin mittels linearer Regressionsanalyse nachgegangen, wobei sich zeigte, dass die FIW-Werte rund 25% der Varianz im subjektiven Erleben erklären konnten.

Wenngleich es sich bei dem letztgenannten Ergebnis um eine Post-Hoc durchgeführte Analyse handelt, welche entsprechend mit Vorsicht interpretiert werden sollte, so wäre dieses Ergebnis doch im Einklang mit den persönlichen Schilderungen der Väter, welche besonders unter der durch Schul- und Kindertageseinrichtungsschließungen entstandenen Mehrfachbelastung gelitten zu haben scheinen. Nach Byron (2005) ist FIW schließlich weniger von arbeitsbezogenen als von nicht-arbeitsbezogenen Faktoren abhängig: Insofern dürften etwa der erhöhte Betreuungsaufwand, *Home Schooling*, häufige Unterbrechungen während der Arbeitszeit und schließlich fehlende räumliche Trennung – wie in den Antworten auf die offenen Fragen der vorliegenden Studie dargestellt wurde – zum Tragen gekommen sein.

Anhand dieser Ergebnisse lässt sich schließen, dass der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch in Pandemiezeiten eine große Bedeutung für Väter zukommt. So scheint eine

²⁰ Konkreter hing ein angenehmeres Erleben der Zeit mit *niedrigerem* WIF-*b* bzw. *höherem* Enrichment zusammen.

Reduktion von Arbeit-Familie-Konflikten zu geringerer Belastung zu führen bzw. positive Erlebnisse zu fördern. In Anbetracht der gewonnenen Erkenntnisse könne möglicherweise eine Kombination aus Homeoffice und Arbeit in „Präsenz“, flexible Zeiteinteilung bzw. ein geringeres Ausmaß von Erwerbsstunden in Zukunft dazu beitragen, eine solche Verringerung zu erzielen. Dies dürfte auch dem Wunsch vieler Väter entgegenkommen, mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen zu können. Letztendlich geht es bei der Einbindung von Vätern in den Familienalltag nicht nur um den Anteil am Arbeitsaufwand, den die Elternschaft mit sich bringt, sondern auch deren Freuden sowie das Miterleben wertvoller Momente im Leben ihrer Kinder. So sollte familienpsychologische wie arbeitspsychologische Forschung weiterhin Ungleichheiten zwischen Müttern und Vätern auf den Grund gehen und dabei auch dort ansetzen, wo Väter von einer Umstrukturierung der partnerschaftlichen Arbeitsteilung und einem stärkeren Engagement in der Familienarbeit profitieren können. Dies würde schließlich auch zur Entlastung der Mütter beitragen.

6. Limitationen

Die vorliegende Studie gewährt einen Einblick in die Realität von Familien während eines Ausschnitts der Pandemie, welche für sich eine außergewöhnliche Situation darstellt. Die dadurch gewonnen Erkenntnisse sind allerdings von gewissen Einschränkungen betroffen und sollten in ihrem spezifischen Kontext betrachtet werden. An dieser Stelle sei daher auf einige Limitationen hingewiesen, denen diese Studie unterliegt.

Zunächst sei darauf verwiesen, dass sich die Eindämmungsmaßnahmen zwischen Ausbruch der Pandemie und dem Erhebungszeitpunkt nicht nur zeitlich, sondern auch regional stark unterschieden, der Fragebogen jedoch relativ allgemein auf die zurückliegende Zeit Bezug nimmt. Im Rahmen dieser Arbeit war es nicht möglich, den Einzelheiten der Bedingungen, unter welchen die Väter lebten, vollständig Rechnung zu tragen. Was konkret unter der „Pandemiezeit“ verstanden wurde, war somit jedem Befragten zu einem gewissen Grad selbst überlassen und Entwicklungen über verschiedene „Etappen“ hinweg können nicht abgebildet werden. Dennoch mag gerade diese retrospektive Sichtweise der Querschnittsdaten Aufschluss darüber geben, welchen Empfindungen und Erfahrungen auch rückblickend noch Bedeutung beigemessen wurde.

Darüber hinaus wurde lediglich eine Subgruppe aller Väter herangezogen, um einen angemessenen Vergleich zu ermöglichen. Die Ergebnisse beziehen sich auf Väter in einer heteronormativen Paarbeziehung in einem (annähernd) traditionellen Erwerbsmodell – über gleichgeschlechtliche Elternpaare, alleinerziehende Väter und solche, die „unkonventionelle“ Erwerbsmodelle bereits vor der Pandemie praktiziert haben, können dadurch keine Aussagen getroffen werden. Zuletzt steht auch Homeoffice, selbst in der Pandemie, nur einem relativ kleinen, meist privilegierten Teil der Bevölkerung zu Verfügung (Bujard et al., 2020, S. 34). Dieser ist, Hand in Hand mit einem ausgesprochen hohen Bildungsgrad, in der vorhandenen Stichprobe überrepräsentiert. Zu kurz kommen in der Arbeit soziale Ungleichheiten und „Risikofaktoren“ für eine besonders hohe Belastung wie ein niedriges Haushaltseinkommen, chronische Erkrankungen, Alleinerziehendenstatus oder Migrationshintergrund (siehe Rabe et al., 2021). Schließlich kann von Personen, die unter extrem hoher Belastung litten und durch die Pandemie an die Grenzen ihrer Kapazitäten gestoßen sind, nicht erwartet werden, aus reinem Interesse an einer Studie wie dieser teilzunehmen. Insgesamt wurde die durchschnittliche Belastung daher höchstwahrscheinlich unterschätzt. Hier können besonders

qualitative Arbeiten ansetzen, um der persönlichen Situation von Vätern und deren Gefühlslage besser nachgehen zu können.

Weil sich die Stichprobe außerdem durch eine starke Ablehnung traditioneller Geschlechterrollen auszeichnet,²¹ sollte zukünftige Forschung auch die Repräsentation von Vätern mit traditionellen Ansichten sicherstellen, um Effekte von Genderkonzepten, wie sie in dieser Studie erhoben wurden, adäquat untersuchen zu können. Ebenso konnte im Hinblick auf die Rollensalienz kein Vergleich mit jenen Vätern, die ihre berufliche Rolle klar priorisieren, durchgeführt werden, da diese in der Stichprobe schlicht nicht auftraten. Was die Aufteilung von Care-Arbeit betrifft, kann diese Studie nur einen groben Anhaltspunkt bieten: Tatsächlich würde diese eine sehr viel umfangreichere Befragung beider Elternteile erfordern, um auch ungesehene Arbeit und *Mental Load* angemessen zu berücksichtigen. Die Angaben darüber, wie viel der Arbeit ihre Partnerinnen übernehmen, stammen schließlich von den Vätern selbst und mögen daher nicht vollständig akkurat sein.

Die vorliegenden Ergebnisse liefern jedenfalls ein weiteres Argument dafür, dass einzelne Ebenen des Arbeit-Familie-Konflikts getrennt untersucht werden sollten. Auch hier sind vertiefende Forschungsarbeiten mit dem Ziel, den Details dieses Konzepts gerecht zu werden, angebracht. In der Annahme, dass Homeoffice in der Tat einen nachhaltigen Bestandteil der modernen Arbeitswelt darstellt, sollten hier familiäre Chancen und Risiken, sowie auch Persönlichkeitsfaktoren, welche in dieser Arbeit vernachlässigt wurden, Gegenstand zukünftiger Fragestellungen sein.

²¹ Auf der Skala *Geschlechterrollenverständnis* zeigt sich hier ein Gesamtmittelwert von 1.31 ($SD = .41$) bei möglichen Wertaussprägungen von 1 bis 4, wobei der Wert 1 in den Items der Skala stets der Antwort *stimme gar nicht zu* entspricht; ein Wert von 2 bedeutet die Angabe *stimme wenig zu*. Die Skalenmittelwerte waren nicht normalverteilt (Shapiro-Wilk: $p < .05$) und es wurde eine hohe Korrelation mit den Werten der *Vaterrolle*-Skala festgestellt, Spearman Rho = .96, $p < .01$ ($n = 199$).

Literaturverzeichnis

- Abendroth, A. K., & Pausch, S. (2018). German fathers and their preferences for shorter working hours for family reasons. *Community, Work & Family*, 21(4), 463-481.
- Alemann, A. V., Beaufaÿs, S., & Oechsle, M. (2017). Aktive Vaterschaft in Organisationen- Anspruchsbewusstsein und verborgene Regeln in Unternehmenskulturen. *Zeitschrift für Familienforschung*, 29(1), 72-89.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel psychology*, 66(2), 345-376.
- AMS. (o.D.). *Bereiche. Berufslexikon*. <https://www.berufslexikon.at/bereiche-branchen/>
- Andresen, S., Lips, A., Möller, R., Rusack, T., Schröer, W., Thomas, S., & Wilmes, J. (2020). *Kinder, Eltern und ihre Erfahrungen während der Corona-Pandemie*. Universitätsverlag Hildesheim.
- Arbeiterkammer (o.D.). *Kurzarbeit*. Abgerufen von: <https://jobundcorona.at/kurzarbeit/> (07. 03. 2022)
- Beham-Rabanser, M., Berghammer, C., & Zartler, U. (2019). Partnerbeziehungen zwischen Flexibilität und Stabilität. In J. Bacher, A. Grausgruber, M. Haller, F. Höllinger, D. Prandner, R. Verwiebe (Hrsg.), *Sozialstruktur und Wertewandel in Österreich* (S. 179-209). Springer VS.
- Behringer, L., Gmür, W., Hackenschmied, G. & Wilms, D. (2019). Vaterschaft heute. In dies. (Hrsg.), *Väter an Bord* (Bd. 21, S. 6 – 24). De Gruyter.
<https://doi.org/10.1515/9783110669152-002>
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2020). Working from home, job satisfaction and work–life balance–robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*.

- Berghammer, C. (2020). *Work-Family-Konflikt in der Corona-Krise*. Universität Wien.
<https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog25/>
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72, 705-725.
- Bonacini, L., Gallo, G., & Scicchitano, S. (2021). Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19. *Journal of population economics*, 34(1), 303-360.
- Boring, A., & Moroni, G. (2021). *Turning back the clock: Beliefs about gender roles during lockdown*. working paper.
- Bortz, J., & Döring, N. (2013). *Forschungsmethoden und Evaluation: für Human- und Sozialwissenschaftler*. Springer-Verlag.
- Bortz, J., & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (7., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Springer-Verlag.
- Brenke, K. (2016). Home offices: Plenty of untapped potential. *DIW Economic Bulletin*, 6(8), 95-104.
- Bujard, M., Laß, I., Diabaté, S., Sulak, H., & Schneider, N. F. (2020). *Eltern während der Corona-Krise. Zur Improvisation gezwungen*. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
<https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit. (2022). *Kurzarbeitergeld*. Abgerufen von:
<https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/> (07. 03. 2022)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2015). *Zu Hause arbeiten. Chancen der Digitalisierung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. Institut für Demoskopie Allensbach.

- Burnett, S. B., Gatrell, C. J., Cooper, C. L., & Sparrow, P. (2013). Fathers at work: A ghost in the organizational machine. *Gender, Work, and Organization*, 20(6), 632–646.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12000>
- Buschmeyer, A. (2008). Männlichkeitskonstruktionen Teilzeit arbeitender Väter. *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland. Opladen & Farmington Hills*, 123-141.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Calvano, C., Engelke, L., Di Bella, J., Kindermann, J., Renneberg, B., & Winter, S. M. (2021). Families in the COVID-19 pandemic: parental stress, parent mental health and the occurrence of adverse childhood experiences—results of a representative survey in Germany. *European child & adolescent psychiatry*, 1-13.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of vocational behavior*, 68(1), 131-164.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Danzer, N., Huebener, M., Pape, A., Spiess, C. K., Siegel, N., & Wagner, G. G. (2021). Cracking under pressure? Gender role attitudes toward maternal employment in times of

COVID-19 in Germany. *DIW Discussion Paper No. 1951*. DIW Berlin, German Institute for Economic Research.

Dean, L., Churchill, B., & Ruppanner, L. (2021). The mental load: building a deeper theoretical understanding of how cognitive and emotional labor over load women and mothers. *Community, Work & Family*, 1-17.

Dolls, M., & Mehles, J. C. (2021). Wie beeinflusst die Corona-Pandemie die Wohnortpräferenzen? *ifo Schnelldienst*, 74(08), 27-31.

Dörfler-Bolt, S., Neuwirth, N., & Wernhart, G. (2021). *Das Spannungsfeld Arbeit und Familie*. In Bundeskanzleramt / Frauen, Familie, Jugend und Integration (Hrsg.), 6. Österreichischer Familienbericht 2009 – 2019. Wien: Bundeskanzleramt / Frauen, Familie, Jugend und Integration (BKA / FFJI).

Erdogan, I., Ozelik, I., & Bagger, J. (2019). Roles and work–family conflict: How role salience and gender come into play. *International Journal of Human Resource Management*, 1-23.

Fischer, L., & Lück, H. E. (2014). *Allgemeine Arbeitszufriedenheit*. Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS).
<https://zis.gesis.org/skala/Fischer-L%C3%BCck-Allgemeine-Arbeitszufriedenheit>

Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of applied psychology*, 92(1), 57.

Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel psychology*, 43(4), 793-809.

Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Lappegård, T. (2015). The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behavior. *Population and development review*, 41(2), 207-239.

- Hank, K., & Steinbach, A. (2021). The virus changed everything, didn't it? Couples' division of housework and childcare before and during the Corona crisis. *Journal of Family Research*, 33(1), 99-114.
- Hanzl, L., & Rehm, M. (2021). *Less work, more labor: School closures and work hours during the COVID-19 pandemic in Austria* (No. 12). ifso working paper.
- Hipp, L., & Bünning, M. (2021). Parenthood as a driver of increased gender inequality during COVID-19? Exploratory evidence from Germany. *European Societies*, 23(sup1), S658-S673.
- Hofinger, C. & Enzenhofer, E. (2006). Mehr Beruf, weniger Familie? – Zur Lage der berufstätigen Väter in Österreich. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 68-79). Psychosozial-Verlag.
- Höllinger, F. (2019). Einstellungen zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Familie. In *Sozialstruktur und Wertewandel in Österreich* (S. 243-263). Springer VS.
- Huebener, M. (2021, 19. April) *Wohlbefinden von Eltern sinkt auf Tiefstwert*. FamilienMonitor_Corona (7).
https://www.diw.de/de/diw_01.c.816152.de/nachrichten/familienmonitor_corona__7__wohlbefinden_von_eltern_sinkt_auf_tiefstwert.html
- Huebener, M., Siegel, N. A., Spieß, C. K., Spinner, C., & Wagner, G. G. (2021). *Kein „Entweder-oder“: Eltern sorgen sich im Lockdown um Bildung und Gesundheit ihrer Kinder* (No. 59). DIW Berlin, German Institute for Economic Research.
- Huebener, M., Spieß, C. K., Siegel, N. A., & Wagner, G. G. (2020). Wohlbefinden von Familien in Zeiten von Corona: Eltern mit jungen Kindern am stärksten beeinträchtigt. *DIW Wochenbericht*, (30/31), 527-537.

- Huebener, M., Waights, S., Spieß, C. K., Siegel, N. A. & Wagner, G. G. (2021). Parental well-being in times of Covid-19 in Germany. *Review of Economics Household*, 19, 1, 91-122. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09529-4>
- Huffman, A., Olson, K. J., O'Gara, T. C., & King, E. B. (2014). Gender role beliefs and fathers' work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 29(7), 774-793.
- Jessen, J., Spieß, C. K., & Wrohlich, K. (2021). Sorgearbeit während der Corona-Pandemie: Mütter übernehmen größeren Anteil – vor allem bei schon zuvor ungleicher Aufteilung. *DIW Wochenbericht*, 9, 131-139. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2021-9-1
- Juncke, D., & Krieger, J. (2008). *Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik*. In H. Schneider & I. Gerlach (Hrsg.), *Arbeitspapier Nr. 5*, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik.
- Kachel, S., Steffens, M. C., & Niedlich, C. (2016). Traditional masculinity and femininity: Validation of a new scale assessing gender roles. *Frontiers in psychology*, 7, 956.
- Kohlrausch, B., & Zucco, A. (2020). Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt: Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. *WSI Policy Brief*, No. 40.
- Kreyenfeld, M., & Zinn, S. (2021). Coronavirus and care: How the coronavirus crisis affected fathers' involvement in Germany. *Demographic Research*, 44, 99-124.
- Kümmerling, A., & Postels, D. (2020). Ist die Geschlechterrolleneinstellung entscheidend? Die Wirkung länderspezifischer Geschlechterkulturen auf die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72(2), 193-224.
- Langmeyer, A. N., Guglhör-Rudan, A., Winklhofer, U., Chabursky, S., Naab, T., & Pötter, U. (2022). Resources of families adapting the COVID-19 pandemic in Germany: A mixed-method study of coping strategies and family and child outcomes. *Journal of Family Research*.

- Laß, I., & Heddendorp, H. (2017). Nur aufgeschlossen oder wirklich überzeugt? Konzeption und Rahmenbedingungen aktiver Vaterschaft. In *Elternschaft* (pp. 71-103). Springer VS.
- Liebig, B., & Oechsle, M. (2017). *Fathers in work organizations: inequalities and capabilities, rationalities and politics*. Verlag Barbara Budrich.
- Liebold, R. (2006). Es gibt keine halbe Karriere. Das Dilemma der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 94-109). Psychosozial-Verlag.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 4, 24-33.
- Lothaller, H., Jagoditsch, S., & Mikula, G. (2006). Familienarbeit und Berufstätigkeit aus der Sicht von Männern und Frauen. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 110-125). Psychosozial-Verlag.
- Matysiak, A., Mencarini, L., & Vignoli, D. (2016). Work-family conflict moderates the relationship between childbearing and subjective well-being. *European Journal of Population*, 32(3), 355-379.
- Mauerer, G. (2017). Aktive Vaterschaft – ein Generationengewinn. *Gesellschaftlicher Wandel in Österreich. beziehungsweise*, 6-7.
- Meier, A., Musick, K., Fischer, J., & Flood, S. (2018). Mothers' and fathers' well-being in parenting across the arch of child development. *Journal of Marriage and Family*, 80(4), 992-1004.
- Milkie, M. A., Nomaguchi, K., & Schieman, S. (2019). Time deficits with children: The link to parents' mental and physical health. *Society and Mental Health*, 9(3), 277-295.
- Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., Friedel, S., Finkel, M., Cornesse, C., & Blom, A. G. (2021). The COVID-19 pandemic and

- subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23(1), 601-617.
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578-595.
- Naujoks, T., Kreyenfeld, M., & Dummert, S. (2021). The division of child care during the coronavirus crisis in Germany: How did short-time work affect fathers' engagement? *Journal of Family Research*, 34(1), 67-98.
- Nelson-Coffey, S. K., Killingsworth, M., Layous, K., Cole, S. W., & Lyubomirsky, S. (2019). Parenthood is associated with greater well-being for fathers than mothers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45(9), 1378-1390.
- Nickel, H., Grant, H.-B. & Vetter, J. (1990). *Fragebogen zur Elternschaft*. Düsseldorf: Universität, Institut für Entwicklungs- und Sozialpsychologie.
- Nomaguchi, K., & Milkie, M. A. (2020). Parenthood and well-being: A decade in review. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 198-223.
- Nordenmark, M. (2018). The importance of job and family satisfaction for happiness among women and men in different gender regimes. *Societies*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.3390/soc8010001>
- Nusser, L., Wolter, I., Attig, M., & Fackler, S. (2021). Die Schulschließungen aus Sicht der Eltern. Ergebnisse des längsschnittlichen Nationalen Bildungspanels und seiner Covid-19-Zusatzbefragung. In D. Fickermann & Edelstein (Hrsg.), *Schule während der Corona-Pandemie. Neue Ergebnisse und Überblick über ein dynamisches Forschungsfeld* (S. 33-50). Waxmann Verlag.
- Oláh, L. S., Kotowska, I. E., & Richter, R. (2018). The new roles of men and women and implications for families and societies. In G. Doblhammer & J. Gumà (Hrsg.), *A*

- Demographic perspective on gender, family and health in Europe* (pp. 41-64). Springer, Cham.
- Palkovitz, R. (1984). Parental attitudes and fathers' interactions with their five-month-old infants. *Developmental Psychology*, 20, 1054.
- Rabe, J. E., Schillok, H., Merkel, C., Voss, S., Coenen, M., De Bock, F., ... & Jung-Sievers, C. (2021). Belastung von Eltern mit Kindern im Schulalter während verschiedener Phasen der COVID-19-Pandemie in Deutschland: Eine Analyse der COVID-19-Snapshot-Monitoring-(COSMO-) Daten. *Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz*, 64(12), 1500-1511.
- Ravens-Sieberer, U., Kaman, A., Otto, C., Adedjei, A., Napp, A. K., Becker, M., ... & Hurrelmann, K. (2021). Seelische Gesundheit und psychische Belastungen von Kindern und Jugendlichen in der ersten Welle der COVID-19-Pandemie – Ergebnisse der COPSYS-Studie. *Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz*, 1-10.
- Riederer, B. (2018). *Elternschaft und Wohlbefinden*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22561-2>.
- Riley, S. C. (2003). The management of the traditional male role: A discourse analysis of the constructions and functions of provision. *Journal of gender studies*, 12(2), 99-113.
- Röhler, K. A. (2006). Work-life-balance ohne Erwerbsarbeit? – Arbeitslosigkeit, Männlichkeit und Vaterrolle. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 94-109). Psychosozial-Verlag.
- Röhr-Sendlmeier, U. M., & Bergold, S. (2012). Die Rolle des Vaters bei berufstätiger Mutter – Aufgabenbeteiligung, Lebenszufriedenheit und Schulleistung der Kinder. *Zeitschrift für Familienforschung*, 24(1), 3-26.
- Rollett, B. & Werneck, H. (2005). *Das Längsschnittprojekt Familienentwicklung im Lebenslauf (FIL): Familienentwicklung beim Schulübertritt* (Forschungsbericht). Wien:

Universität, Fakultät für Psychologie, Institut für Entwicklungspsychologie und Psychologische Diagnostik.

Rosenfeld, D. L., & Tomiyama, A. J. (2021). Can a pandemic make people more socially conservative? Political ideology, gender roles, and the case of COVID-19. *Journal of Applied Social Psychology*, 51(4), 425-433.

Rupietta, K., & Beckmann, M. (2018). Working from home. What is the effect on employees' effort? *Schmalenbach Business Review: ZFBF*, 70(1), 25-55.
<http://dx.doi.org/10.1007/s41464-017-0043-x>

Schrooyen, C., Soenens, B., Waterschoot, J., Vermote, B., Morbée, S., Beyers, W., ... & Vansteenkiste, M. (2021). Parental identity as a resource for parental adaptation during the COVID-19 lockdown. *Journal of Family Psychology*.

Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work–family conflict. *Journal of vocational behavior*, 71(3), 479-493.

Stadt Wien (o.D.). *Information und Unterstützung für Risikogruppen*. Infos zum Coronavirus.
<https://coronavirus.wien.gv.at/unterstuetzung-fuer-risikogruppen/>

Statistik Austria. (2021). *Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Statistiken.
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/vereinbarkeit_von_beruf_und_familie/index.html

Stryker, S. (1968). Identity salience and role performance: The relevance of symbolic interaction theory for family research. *Journal of Marriage and Family*, 30(4), 558–564.

Van Breeschoten, L., & Evertsson, M. (2019). When does part-time work relate to less work-life conflict for parents? Moderating influences of workplace support and gender in the Netherlands, Sweden and the United Kingdom. *Community, Work & Family*, 22(5), 606-628.

- Young, M., & Schieman, S. (2018). Scaling back and finding flexibility: Gender differences in parents' strategies to manage work–family conflict. *Journal of Marriage and Family*, 80(1), 99-118.
- Zartler, U., Dafert, V., & Dirnberger, P. (2021). What will the coronavirus do to our kids? Parents in Austria dealing with the effects of the COVID-19 pandemic on their children. *Journal of Family Research*.
- Zartler, U., Suwada, K., & Kreyenfeld, M. (2022). Family lives during the COVID-19 pandemic in European societies: Introduction to the special issue. *Journal of Family Research*, 34(1), 1-15.
- Zerle-Elsäßer, C., & Li, X. (2017). Väter im Familienalltag-Determinanten einer aktiven Vaterschaft. *Zeitschrift für Familienforschung*, 29(1), 11-31.
- Zoch, G., Bächmann, A. C., & Vicari, B. (2021). Who cares when care closes? Care-arrangements and parental working conditions during the COVID-19 pandemic in Germany. *European Societies*, 23(1), 576-588.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. <i>Altersgruppenverteilung der Kinder</i>	33
Tabelle 2. <i>Höchster Bildungsabschluss</i>	34
Tabelle 3. <i>Verteilung der Wohnsituation</i>	34
Tabelle 4.a <i>Zeitaufwand beider Elternteile für Distance Learning</i>	35
Tabelle 4.b <i>Zeitaufwand beider Elternteile für Pflegeaufgaben</i>	35
Tabelle 4.c <i>Zeitaufwand beider Elternteile für Freizeitbeschäftigungen</i>	36
Tabelle 5. <i>Itemanalyse der Skala subjektives Erleben</i>	38
Tabelle 6.a <i>Spearman-Korrelationen mit der Skala subjektives Erleben: Einstellungen und Alter</i>	40
Tabelle 6.b <i>Spearman-Korrelationen mit der Skala subjektives Erleben: Pflege- und Betreuungsaufwand</i>	41
Tabelle 7. <i>Spearman-Korrelationskoeffizienten ρ der Zusammenhänge von subjektivem Erleben, Einstellung gegenüber Homeoffice und Zeiteinteilung</i>	44
Tabelle 8. <i>Spearman-Korrelationskoeffizienten ρ der Zusammenhänge von subjektivem Erleben mit den Dimensionen des Arbeit-Familie-Konflikts</i>	46
Tabelle 9. <i>Itemskalastatistik des Role of the Father Questionnaire</i>	B
Tabelle 10. <i>Spearman-Korrelationen: Pflege- und Betreuungsaufwand und subjektives Erleben</i>	B

ANHANG A

Zusammenfassung

Die Covid-19-Pandemie hat Familien vor einige Herausforderungen gestellt. Inzwischen ist klar, dass Eltern besonders stark belastet waren, wobei Mütter stärker als Väter unter der Situation zu leiden schienen. Während das gesellschaftliche Bild von Vätern in den letzten Jahren auch deren aktives Engagement in der Familienarbeit betont, bleibt eine traditionelle Arbeitsteilung in Elternpaaren weitgehend bestehen – dabei wünschen sich zunehmend mehr Väter laut Umfragen durchaus, mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen zu können. Einigen von ihnen wurde dies nun durch pandemiebedingte Umstellungen des Berufsalltags (v.a. Kurzarbeit, Homeoffice) erlaubt. Ziel dieser Arbeit ist es, einen Einblick in die Gefühlslage jener Väter zu gewinnen, Einflussfaktoren zu identifizieren und Arbeit-Familie-Konflikte in der Zeit der Pandemie zu untersuchen. Zu diesem Zweck wurden Fragebogendaten von 201 Vätern von Kindern im Alter zwischen 2 und 14 Jahren erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass neben Belastung, Stress und Frustration ebenso auch Gefühle der Bereicherung und Entschleunigung auftraten. Es wurden keine Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Einstellungen, des Alters oder der Anzahl der Kinder oder der Berufstätigkeit der Mütter festgestellt. Bei Vätern, die von zu Hause aus arbeiten, war das subjektive Erleben jedoch positiver, wenn ihnen ein ungestörter Arbeitsraum zur Verfügung stand. Was Arbeit-Familie-Konflikte betrifft, so zeigten Väter, die ihrer Rolle in der Familie Vorrang vor ihrer beruflichen Rolle einräumen, weniger Konflikte und eine größeres *family to work-Enrichment* als Väter, die beiden Rollen eine ähnliche Bedeutung beimessen. Insgesamt zeigen die Ergebnisse einen starken Zusammenhang zwischen der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und dem subjektiven Erleben der Pandemiezeiten.

Abstract

The Covid-19 pandemic presented families with numerous novel challenges. It has been established that parents have had to cope with heavy burdens, with mothers reporting greater strain than fathers. While the current societal ideal of fatherhood puts stronger emphasis on fathers' active engagement in family work, traditional division of labour within parents generally continues to dominate. However, surveys show that more and more fathers do wish to spend more time with their families. Some of them were given this opportunity following adaptations in the workplace due to the pandemic (such as short time work or remote work). This study aims to gain insight into the emotional state of these fathers, to identify determining factors and to explore work family conflicts during pandemic times. For these purposes, questionnaire data was collected from 201 fathers of children between the age of 2 and 14 years. Results indicate that while negative experiences such as heavy burden, stress and frustration were common, so were feelings of enrichment and experiencing a slower pace of life. No effects of gender beliefs, age or number of children or mothers' occupation were observed. However, with fathers working from home, the subjective experience was more positive among those who could work in a separate, undisturbed room. With regards to work family conflicts, fathers who prioritized their role in the family over their occupational role showed lower conflicts and higher *family to work* enrichment compared to fathers who assigned similar salience to both roles. Overall, the findings show a strong link between work family conflict and the subjective experience of pandemic times.

ANHANG B

Tabelle 9

Itemstatistiken des Role of the Father Questionnaire

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
RF01_01: Für das Wohlbefinden eines Kindes ist es wichtig, dass sein Vater Zeit mit ihm verbringt und mit ihm spielt.	31,86	7,576	0,481	0,620
RF01_02: Väter spielen eine zentrale Rolle in der Persönlichkeitsentwicklung ihres Kindes.	31,89	8,055	0,292	0,649
RF01_03: Die Verantwortung, die Vaterschaft mit sich bringt, überschattet nie die Freuden.	32,65	7,130	0,262	0,668
RF01_04: Väter haben an Kindern mehr Freude, wenn diese älter sind und nicht mehr viel Fürsorge benötigen. (<i>umgepolt</i>)	32,41	7,443	0,217	0,675
RF01_05: Das wichtigste, worin ein Mann Zeit und Energie investieren kann, ist seine Familie.	32,29	7,600	0,285	0,651
RF01_06: Der Vater sollte ebenso stark in die Fürsorge des Kindes involviert sein wie die Mutter.	31,91	7,772	0,359	0,638
RF01_07: Auch für sehr junge Kinder ist es bereits wichtig, dass ihr Vater ein gutes Vorbild für sie ist.	31,83	7,792	0,432	0,630
RF01_08: Ein Vater muss den psychischen Bedürfnissen des Kindes ebenso nachkommen wie die Mutter.	31,82	7,860	0,464	0,629
RF01_09: Wie ein Vater sein Baby in den ersten 6 Monaten behandelt, hat wichtige lebenslange Auswirkungen auf das Kind.	32,31	6,644	0,444	0,615
RF01_10: Alles in allem ist Vaterschaft eine besonders bereichernde Erfahrung.	31,81	8,164	0,331	0,646

Tabelle 10

Spearman-Korrelationen: Pflege- und Betreuungsaufwand und subjektives Erleben der Pandemiezeit

	Distance Learning	Distance Learning P	Pflege	Pflege P	Freizeit	Freizeit P
Distance Learning P	0,160					
Pflege	0,062	0,063				
Pflege P	-,265**	,242*	,616**			
Freizeit	,247**	0,075	,224**	0,069		
Freizeit P	-0,154	,308**	,166*	,422**	,458**	
Erleben	-0,019	0,110	-,146*	0,028	,142*	,220**

*. Die Korrelation ist auf dem 0.05 Niveau signifikant (zweiseitig).

**. Die Korrelation ist auf dem 0.01 Niveau signifikant (zweiseitig).

ANHANG C

Sammlung aller Antworten auf die offenen Fragen

F26: Gibt es noch etwas, das Ihre Wohn-/Betreuungssituation besonders auszeichnet oder ausgezeichnet hat (z. B. Patchwork-Haushalt, Großeltern oder weitere Betreuungspersonen im selben Haushalt, besondere Bedürfnisse, ...)? Teilen Sie mir gerne alles mit, was Ihnen bedeutend erscheint.

ID

- 90 Ohne die Unterstützung der Großeltern hätte es nicht funktioniert
- 113 Mein Frau ist in der Pandemie von der Karenz in den Arbeitsalltag zurück gestartet, bevor das zweite Kind in den Kindergarten kommt und bevor ich ebenfalls eine 4 monatige Karenz antrete. In dieser Überbrückungszeit unterstützen uns die Großeltern mit der Kinderbetreuung des Kindes welches noch nicht im KiGa ist. Aber der Work@Home Alltag ohne separaten Raum (nur Paravent) mit Kindern zu hause ist von vielen Unterbrechungen geprägt. Oft verschiebt sich die Arbeitszeit in die Nacht hinein wenn die Kinder schlafen. (1-2 mal pro Woche)
- 245 Während der Pandemie war es kein Problem, einen Betreuungsplatz für das Kind zu finden, damit auch meine Partnerin wieder in den Beruf einsteigen kann. Und mein Unternehmen war so flexibel, dass ich zwar weiterhin Vollzeit arbeite, aber einen Tag in der Woche komplett für die Kinderbetreuung frei bekommen habe.
- 302 Großelternbetreuung fiel in der Früh Pandemie weg.
- 351 Unterstützung auch durch die Großeltern und vor allem nach der Erkrankung der gesamten Familie und vorhandener Antikörper auch tägliche Inanspruchnahme der Betreuung in der Schule.
- 392 Gute Nachbarschaft in gleicher Wohn/Kindessituation. Kinder konnten Nachmittags miteinander spielen (da in gleicher Kita-Gruppe, haben wir da auch Nachmittags kein Abstand verlangt).
- 400 Ich war zu Beginn der Pandemie in Elternzeit, dann Teilzeit in Elternzeit, jetzt wieder Vollzeit. War ohnehin so geplant und hat perfekt gepasst.
- 406 Keine Unterstützung von Großeltern
- 415 Zweites Büro bei den Großeltern
- 417 Großeltern
- 418 Frau im Studium
- 447 Großeltern im Haushalt
Schwager und Schwägerin im Haushalt

- 449 Keine weiteren Betreuungspersonen während der Lockdowns.
- 466 Frage 22, auch vor der Pandemie habe ich gar täglich meine Kinder zB und net gebracht. Hier fehlt mir die Relation zur Veränderung durch die Pandemie!
- 468 Die Jünger Kinder sind Zwillinge. 5 Jahre alt. Im Naturkindergarten. Dieser hatte relativ wenig lockdown.
- 472 Die Situation hat Beziehung und Familie bis zum Zerreißen strapaziert. Trotz privilegierter Wohn- und Lebenssituation. Es werden bleibende Schäden in den sozialen Strukturen bestehen bleiben
- 514 Keine Grosseltern in der Nähe
- 529 Großeltern wohnen nicht in der Nähe, daher keine Unterstützung durch Kinderbetreuung möglich gewesen.
- 530 Keine Großeltern, alles selbst gestemmt
- 531 "Patchwork, die beiden großen verbringen zwei Wochenenden im Monat bei ihrem Vater (vier Tage)
Großeltern wohnen nicht weit weg und haben so oft wie möglich unterstützt (Spaziergänge mit dem Baby etc) "
- 550 "Mein Arbeitgeber und mein Team haben direkt zu Beginn der Pandemie die Kinderbetreuung als deutlich wichtiger als die Arbeitsaufgaben benannt. Wenn also zB Termine wegen den Kindern nicht einzuhalten waren, war das überhaupt kein Problem. Arbeiten ging auch zu jeder Tages- und Nachtzeit (die Zeit im Büro war in der Regel nachts, wenn die Kinder geschlafen haben)!"
- 567 Wohnung mit großem Garten zur alleinigen Nutzung. Sohn durchgehend im Kindergarten da meine Frau und ich beide in systemrelevanten Berufen arbeiten.
- 615 Beide Großelternpaare haben je einen Tag übernommen
- 617 Wir haben uns vor der Pandemie bereits um eine 50:50 Teilung der Aufgaben bemüht.
- 625 Bauernhof mit Großeltern auf dem Hof
- 633 2x Großeltern
- 634 Keine Großeltern oder sonstige Entlastung, Wohnraum ok, aber eigentlich zu klein für alle Familienmitglieder komplett daheim, kein Garten
- 659 Großeltern fussläufig und viel da
- 675 Großeltern konnten ja letztes Jahr quasi gar nicht zu uns. Ostern, Weihnachten, Geburtstag, alles online... Darüber hinaus leben die meisten von ihnen 150km weit also sind Besuche auch nicht von regelmäßiger Natur. Freunde von uns haben selber 3 Kinder zuhause und niemand konnte uns helfen über die Zeit. Wir sind 2mal umgezogen innerhalb weniger Monate, da unser Sohn, zu dem Zeitpunkt 3, zu laut für die

Mitbewohner war und die Spielplätze nur an bestimmten Zeiten genutzt werden durften, wenn überhaupt. Es war die kinderunfreundlichste Zeit ever...

- 688 Wir haben uns auch vor der Pandemie gleichermaßen um Kinder und Haushalt gekümmert, also KEINE "klassische" Rollenaufteilung.
- 698 Beruflicher Wiedereinstieg der Frau im Januar und beide Kinder zu Hause
- 709 Großeltern aufgrund Corona nicht eingesetzt
- 715 Online Nachhilfelehrer von Arbeitgebern organisiert und bereitgestellt
- 730 Pandemiebedingt keine Besuche von Spielgefährten und Verwandten möglich. Starke Einschränkungen in der Entfaltung.
- 734 Partnerin in Elternzeit wegen 2. Kind.
- 768 Großeltern weit weg.
Entweder hab ich gearbeitet und meine Frau sich um die Kinder gekümmert oder umgekehrt.
Kaum Zeit zu zweit gehabt, da es keine Alternative zu Arbeit oder Kinderbetreuung gab.
- 780 Meine Frau hat ein Geschäft auf dem gleichen Grundstück wobei Sie ca. 5 Std. Am Tag /6 Tage die Woche arbeitet
- 800 Es fehlt die Info, um welchen Lockdown es geht: Lockdown 2020: 2-Zimmer-Wohnung, Lockdown 2021: Haus mit Garten
- 818 Patchwork, 2 Kinder im Wechsel bei Mutter außer Haus
- 822 Kinder teilen sich ein Zimmer, Elternteile könnten theoretisch einen Raum für sich haben (Balkon, Schlafzimmer oder Wohnzimmer), arbeiten aber in der Regel beide an einem Tisch im Wohnzimmer. Dadurch bekommen beide mit, was gerade für Bedürfnisse bei den Kindern bestehen.
- 825 Betreuung durch Oma regelmäßig an 2 Nachmittagen die Woche
- 831 Kind 1 im Kindergarten, Kind 2 in Ersatzbetreuung Schule
- 843 Die Arbeit sowohl von mir als auch meiner Frau lässt sich im Homeoffice halbwegs flexibel gestalten weshalb wir meistens die Tage so aufteilen konnten, dass immer eine Person für die Kinder Hauptansprechpartner war, bzw beim Distanzlernen unterstützen konnte.
- 855 Ich bin selbständig, daher kann ich ohne Chef über Arbeitsort entscheiden. Manchmal waren Kind und ich auch gemeinsam im Büro
- 863 Wir haben Keine Angehörige am Wohnort
Unser Kind war wann immer möglich im Kindergarten
Während des kompletten Lockdowns sind wir vorübergehend für 7 Wochen bei unseren Verwandten (500km) entfernt eingezogen, um eine Betreuung durch die Tante zu

gewährleisten, damit wir arbeiten konnten.

2 Wochen war unserer Tochter daheim, während wir arbeiten mussten. Dies war katastrophal.

Ansonsten haben meine Frau und ich wechselseitig Urlaub genommen.

885 Verwandtschaft nicht in greifbarer Nähe. 800km entfernt.

F28: Haben Sie sonstige (positive oder negative) Erfahrungen aufgrund von Home Schooling, Home Office, Kurzarbeit, ... gemacht, die durch diesen Fragebogen nicht abgedeckt wurden?

166 Platzmangel in der Wohnung, online Meeting mit Kind schwierig,

245 Für das Kind war es oft schwierig, zu sehen, dass Papa nun zwar daheim ist, aber im anderen Raum gerade keine Zeit hat. Allerdings habe ich durch das Homeoffice über das halbe Leben meines zweijährigen Kindes durchgehend miterlebt und so keinen einzigen Entwicklungsschritt verpasst. Das Teilzeitmodell mit meiner Firma begann erst nach 4 Monaten Homeoffice. Einen Teil der Pandemiezeit war ich in Karenz, da war ich also nicht im Homeoffice.

262 Nein

267 Negative erfahrung. Durch den Lohnausfall bzw. Kurzarbeitergeld entsteht ein gewisser Stressfaktor.

270 Sehr schlechte Umsetzung der Schulen.

290 Es ist ein erhebendes Gefühl, vom Stau auf der Tangente im Radio zu hören und NICHT darin zu stehen! :-)

351 Insgesamt mehr Möglichkeiten der Teilnahme am Familienalltag zB gemeinsames Mittagessen Schulweg etc.

392 Erhebliche Reduzierung von Stress trat dadurch ein, dass ich eben nicht jeden Tag Ewigkeiten im Stau auf dem Weg zur Arbeit und wieder nach Hause verbracht habe. Der Feierabend begann damit in dem Moment, wenn ich den Computer ausgemacht habe und nicht erst 1h später.

397 Kindergartenschliessungen fuehrte zu viele erzwungenem "Arbeiten" mit Kind bzw so moeglich "Kindkrank" Tagen. In dieser Zeit habe ich so weit moeglich halbtags gearbeitet. Insbesondere wenn Arbeit & Kinderbetreuung gleichzeitig notwendig waren fuehrte dies zu viel Stress und wurde keiner Seite gerecht.

400 Mehr Zeit mit meiner Frau

418 Verhaltensänderung, Aggressivität der Kinder; Dünnhäutige Ehefrauen

423 Sehr verständnisvolle Kollegen, Mitarbeiter und Vorgesetzte. Es war von Vorteil, dass alle gleichzeitig in ähnliche Situationen gezwungen waren

- 424 HO ist wohl eher etwas für Kinderlose mit geeignetem Arbeitsplatz als für Familien in Stadtwohnungen
- 429 Tägliche Fahrtzeit von 2 Std entfällt
- 447 Home Schooling und Home Office gleichzeitig ist fast nicht machbar
- 468 Ich könnte mich sehr gut in die Erziehung meiner Kinder einbringen. Auch wenn es Anstrengend ist.
- 472 Permanente Gefühl des Scheiterns
- 481 Ja durch die Zeit die ich mit meinen Kindern verbringen kann bringt mich ihnen näher. Aber ich muss sagen wenn meine Kinder da sind habe ich auch eigentlich gar keine Lust zu Arbeiten da mir meine Kinder viel wichtiger sind. Ich befinde mich gerade in einer Ausbildung deshalb habe ich Anwesenheit Pflicht und muss vor der Kamera sitzen.
- 529 Ich habe die Entwicklung meiner Kinder viel intensiver mit erleben können, bspw. Sprachliche Entwicklung des 2 Jährigen.
- 531 Grenzerfahrungen haben uns enger zusammengeschweißt. Unseren kleinsten (geb. März 2020) , täglich aufwachsen zu sehen ist wunderschön.
- 534 Als Risikopatient war bis zu meiner Impfung jeder Kontakt mit der Außenwelt für mich extrem belastend aufgrund der Ignoranz meines Umfeldes.
- 544 Der 'Unterricht' brauchte eine 1:1 Betreuung, das Kind (3.Kl.) ließ sich kaum motivieren, es gab tlw. Diskussion um jede einzelne Aufgabe. Insgesamt brachte es viel Unfrieden, teilweise Geschrei von allen.
- 557 Einerseits besserer Einblick in die schulischen Belange der Kinder, andererseits keine Pausen/kinderfrei
- 560 Es ist ein unterschied Home -Office sollte nicht mit home-Office während kindergarten schließung über einen Kamm geschert werden in den Fragen. Home Office erleichtert alles solange der Kindergarten offen ist.
- 561 Erfülle die 38Wochenstunden nicht. Eher 25-30 Wochenstunden. Arbeitgeber ist tolerant.
- 563 Fehlender sozialer Kontakt
- 599 Homeoffice hat mir mehr Zeit geschenkt und die kann ich für Familie und mich nutzen
- 617 Lehrer*innen mussten zum Teil mitbetreut werden, damit überhaupt was klappt.
- 675 Ich arbeitete durchgehend daran, meinen Sohn zu ermüden, damit er endlich mal früher als 23 Uhr im Bett ist. 7:30 wach, 22 manchmal 23 Uhr im Bett. Privatleben, 0
- 685 Arbeitsweg in Kinderspielzeit umgewandelt

- 688 Ich habe durch die nichterforderlichen Fahrten zur Arbeit die Emission von ca. 1,5 Tonnen Kohlenstoffdioxid vermieden.
- 705 Viel selbststudium mit dem Kind, da Das Material von der Schule teilweise zu ungenau erklärt wurde.
- 720 Bin seit 5 Jahren im Homeoffice
- 730 HomeSchooling war eine erhebliche Belastung, schlechte Unterstützung durch die Schule
- 734 Mehr Unterbrechungen während der Arbeitszeit; längere Mittagspause
- 736 "Die Zeit, die ich meiner Arbeit widmen muss, hält mich davon ab, mich im gleichen Ausmaß wie meine Partnerin am Haushalt zu beteiligen." zu dieser Frage bieten Sie leider keine entsprechende Gegenformulierung an: "Die Zeit, die ich dem Haushalt widmen muss, hält mich davon ab, mich im gleichen Ausmaß auf meine Arbeit zu konzentrieren, wie dies meine Partnerin tun kann.". Schade. Denn da hätte ich stark zugestimmt.
- 747 Ganz einfach: wer sich an Home schooling beteiligt und dazu noch von Kindern zu Hause unterbrochen wird, schafft weniger Arbeit. Meine Chefin war kulant aber ich bin mit meinem Forschungsprojekt ernsthaft in Verzug geraten.
- 758 positiv: mehr Zeit durch Wegfall von Fahrten zur Arbeit / zur Schule, flexiblere Zeiteinteilung, entspannendere Arbeitspausen, gemeinsames Mittagmahl
- 780 Es leidet vor allem die Freizeit, Frau 2/3 Vollzeitjob plus homeschooling plus einen grossteil des Hauhalts. Wir haben beide "Feierabend ab 22:00-23:00 uhr und keierlei Zeit für Sport o.Ä.
- 790 fehlende Mittagessen Versorgung der Familie in Krippe, Kindergarten und Beruf führt zu viel mehr Haushalt
- 807 Trotz Kurzarbeit viele Überstunden machen müssen – diese wurden nicht ausgeglichen
- 818 Besserer Zusammenhalt in der Familie gewonnen. Mehr von den Kindern gesehen. Positiv.
- 822 Ohne Home Office wäre der wegfallende Präsenzunterricht nicht möglich. Die fehlende räumliche Trennung von Arbeit und Familie erzeugt ein ontinuirliches Gefühl der Anspannung, weil man einem Bereich immer etwas weniger gerecht wird.
- 834 Täglicher Konflikt, Arbeit, Familie und Haushalt gerecht zu werden
- 843 Durch das Distanzlernen haben wir mehr Einblick gewinnen können was die Kindrr in der Schule machen und wie leicht / schwer Inhalte ihnen fallen.
- 844 Mehr Verantwortung für Entscheidungen übernommen, die sonst meine Frau getroffen hätte

ANHANG D

Fragebogen



printview
print

vaterschaft → base

17.11.2021, 14:13

Druckansicht

Bitte beachten Sie, dass Filter und Platzhalter in der Druckansicht prinzipbedingt nicht funktionieren. Fragen, die mittels PHP-Code eingebunden sind, werden nur eingeschränkt wiedergegeben.

Tipp: Stellen Sie in den Druck-Einstellungen Ihres Browser ein, dass dieser auch Hintergrundbilder druckt, damit auch Schieberegler und benutzerdefinierte Eingabefelder korrekt gedruckt bzw. in ein PDF übernommen werden.

[↩ Korrekturfahne](#) [↩ Variablenansicht](#) [↩ Tabelle \(Download\)](#)

☒ Filter

☒ PHP-Code

Seite 01

[Zur barrierefreien Version wechseln](#)

Lieber Teilnehmer,
danke, dass Sie mich bei dieser Studie unterstützen!

Im Rahmen meiner Masterarbeit an der Fakultät für Psychologie der Universität Wien möchte ich untersuchen, wie Väter von jungen Kindern diese außergewöhnlichen letzten Monate erlebt haben. Außerdem werden weitere Rahmenbedingungen und Einstellungen erfasst, die einem besseren Verständnis möglicher Zusammenhänge dienen.

Die Studie richtet sich an Sie, wenn Sie

- mindestens ein Kind im Alter von 2 bis 14 Jahren haben,
- mit der Mutter des Kindes/der Kinder im gleichen Haushalt leben und
- aufgrund der Pandemie wesentlich mehr Zeit zuhause verbracht haben.

Dazu wird Ihnen eine Reihe von Aussagen und Fragen vorgegeben und Sie werden um Ihre persönliche Einschätzung gebeten. Antworten Sie bitte stets spontan und ehrlich – es gibt keine richtigen oder falschen Antworten und Ihre Daten werden selbstverständlich anonymisiert und vertraulich behandelt. Es sind keine Rückschlüsse auf Ihre Identität möglich.

Die Bearbeitung des Fragebogens wird etwa **15 – 20 Minuten** in Anspruch nehmen.

Bei Fragen oder Interesse an Studienergebnissen können Sie sich unter a01406785@unet.univie.ac.at an mich wenden.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Julia Fellner, Universität Wien

[Zur barrierefreien Version wechseln](#)

1. Wie viele Kinder haben Sie?

- 1 ☐
- 2 ☐
- 3 ☐
- 4 oder mehr ☐

2. Wie viele der in Ihrem Haushalt lebenden Kinder sind zwischen 2 und 14 Jahre alt?

- keines ☐
- 1 ☐
- 2 ☐
- 3 ☐
- 4 oder mehr ☐

1 aktive(r) Filter**Filter S016/F1**

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **1**
Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text **S014** anzeigen und das Interview beenden

3. In welchem Alter befindet sich Ihr Kind/befinden sich Ihre Kinder?

Hier sind mehrere Angaben möglich: Wählen Sie bitte all jene Optionen aus, die auf Kinder/Jugendliche in Ihrem Haushalt zutreffen.

- unter 2 Jahre alt ☐
- 2 bis 5 Jahre alt ☐
- 6 bis 10 Jahre alt ☐
- 11 bis 14 Jahre alt ☐
- 15 Jahre und älter ☐

4. Waren Sie vor der Pandemie in einer Vollzeitanstellung tätig?

- Ja ☐
- Nein ☐

1 aktive(r) Filter**Filter S004/F1**

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **2**
Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text **S014** anzeigen und das Interview beenden

5. Sind Sie bei demselben/derselben Arbeitgeber*in angestellt wie zu Beginn der Pandemie?

Ja

☐

Nein, Arbeitgeber*in gewechselt

☐

Nein, anderer Grund:

☐

6. Leben Sie dauerhaft im selben Haushalt mit der Mutter Ihres Kindes / (mindestens eines) Ihrer Kinder?

Ja

☐

Nein

☐

1 aktive(r) Filter

Filter S005/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **2**
Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text **S014** anzeigen und das Interview beenden

7. Haben Sie aufgrund der Pandemie wesentlich mehr Zeit zuhause verbracht, z.B. im Home Office oder wegen Kurzarbeit?

Ja, im Homeoffice

☐

Ja, in Kurzarbeit

☐

Ja, anderer Grund:

☐

Nein

☐

3 aktive(r) Filter

Filter S006/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **4**
Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text **S014** anzeigen und das Interview beenden

Filter S006/F2

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **2**
Dann Frage/Text **S013** später im Fragebogen ausblenden

Filter S006/F3

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **1**
Dann Frage/Text **SD09** später im Fragebogen anzeigen (sonst ausblenden)

[Zur barrierefreien Version wechseln](#)

Bitte geben Sie in *Stunden pro Woche* an, wie viel Zeit Sie während der Einschränkungen (Homeoffice, Kurzarbeit, etc.) durchschnittlich unter den jeweiligen Bedingungen verbracht haben.

8. Wie viele Stunden haben Sie durchschnittlich während der Einschränkungen *mehr als üblich* zuhause verbracht?

 Stunden pro Woche

9. Wie viele Stunden pro Woche haben Sie durchschnittlich außer Haus gearbeitet?

 Stunden/Woche

10. Wie viele Stunden pro Woche haben Sie durchschnittlich von zuhause aus gearbeitet?

 Stunden/Woche

Nun noch ein paar Fragen zu Ihrer Person.

11. Alter

 Jahre

12. Nationalität

Österreich

☐

Deutschland

☐

Schweiz

☐

andere:

☐

13. Höchste abgeschlossene Ausbildung

Pflichtschule

☐

Lehre

☐

Matura/Abitur

☐

Hochschule/Universität

☐

14. Berufsfeld

[Bitte auswählen]



15. Höchste abgeschlossene Ausbildung Ihrer Partnerin

Pflichtschule

☐

Lehre

☐

Matura/Abitur

☐

Hochschule/Universität

☐

16. War/ist Ihre Partnerin während der Pandemiezeit berufstätig?

Ja, Vollzeit

Ja, Teilzeit

Nein

☐
☐
☐

17. Fand der (Berufs-)Alltag *Ihrer Partnerin* während der Pandemie zuhause statt?

Ja, normalerweise ganztags zuhause

teils zuhause, teils außer Haus

nein (z.B. Vollzeit außer Haus berufstätig)

☐
☐
☐

18. Wie würden Sie Ihre Wohnsituation am ehesten beschreiben?

Haus in ländlichem Gebiet

Wohnung in ländlichem Gebiet

Haus in urbanem Gebiet

Wohnung in urbanem Gebiet

☐
☐
☐
☐

19. Befindet sich in Ihrem Zuhause ein Raum, in dem Sie ungestört arbeiten können?

Ja

Nein

☐
☐

[Zur barrierefreien Version wechseln](#)

Denken Sie nun bitte an eine **„durchschnittliche“ Woche während der Pandemie**, in der Sie und Ihre Familie von Einschränkungen betroffen waren (Homeoffice/Kurzarbeit, Distance Learning, etc.). Wählen Sie jene Antwortmöglichkeit aus, die am ehesten auf Ihre Einschätzung zutrifft.

20. Wie oft haben Sie Ihr/e Kind/er beim Distance Learning unterstützt?

- ☐ an allen Schultagen
- ☐ an 3 bis 4 Schultagen
- ☐ an 1 bis 2 Schultagen
- ☐ nie
- ☐ keine Angabe / kein Kind im Schulalter

21. Wie oft hat Ihre Partnerin Ihr/e Kind/er beim Distance Learning unterstützt?

- ☐ an allen Schultagen
- ☐ an 3 bis 4 Schultagen
- ☐ an 1 bis 2 Schultagen
- ☐ nie
- ☐ keine Angabe / kein Kind im Schulalter

22. Wie oft haben Sie Aufgaben für Ihr/e Kind/er wie das Zubereiten von Mahlzeiten, zu Bett bringen, Pflege usw. übernommen?

- ☐ täglich
- ☐ 5 bis 6 Mal die Woche
- ☐ 3 bis 4 Mal die Woche
- ☐ 1 bis 2 Mal die Woche
- ☐ nie
- ☐ keine Angabe

23. Wie oft hat Ihre Partnerin Aufgaben für Ihr/e Kind/er wie das Zubereiten von Mahlzeiten, zu Bett bringen, Pflege usw. übernommen?

- täglich ☐
- 5 bis 6 Mal die Woche ☐
- 3 bis 4 Mal die Woche ☐
- 1 bis 2 Mal die Woche ☐
- nie ☐
- keine Angabe ☐

24. Wie oft haben Sie aktiv Freizeit mit Ihrem Kind/Ihren Kindern gestaltet (z.B. spielen, spazieren gehen, Hobbys nachgehen, ...)?

- täglich ☐
- 5 bis 6 Mal die Woche ☐
- 3 bis 4 Mal die Woche ☐
- 1 bis 2 Mal die Woche ☐
- nie ☐
- keine Angabe ☐

25. Wie oft hat Ihre Partnerin aktiv Freizeit mit Ihrem Kind/Ihren Kindern gestaltet (z.B. spielen, spazieren gehen, Hobbys nachgehen, ...)?

- täglich ☐
- 5 bis 6 Mal die Woche ☐
- 3 bis 4 Mal die Woche ☐
- 1 bis 2 Mal die Woche ☐
- nie ☐
- keine Angabe ☐

26. Gibt es noch etwas, das Ihre Wohn-/Betreuungssituation besonders auszeichnet oder ausgezeichnet hat (z.B. Patchwork-Haushalt, Großeltern oder weitere Betreuungspersonen im selben Haushalt, besondere Bedürfnisse, ...)? Teilen Sie mir gerne alles mit, was Ihnen bedeutend erscheint.

Zur barrierefreien Version wechseln

27. Denken Sie nun bitte wieder an eine „durchschnittliche“ Woche während der Pandemie, während der Sie von Einschränkungen betroffen sind/waren (Homeoffice/Kurzarbeit).

Bitte geben Sie an, wie stark die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen/zugetroffen haben bzw. wie oft es Ihnen wie beschrieben ergeht/ergangen ist. Antworten Sie möglichst spontan und ehrlich.

	(fast) nie	selten	manchmal	oft	sehr oft
Trotz der schwierigen Umstände kann ich die Zeit auch als bereichernd empfinden.	☐	☐	☐	☐	☐
Während der Zeit zuhause empfinde ich ein Gefühl der Entschleunigung.	☐	☐	☐	☐	☐
Während der Zeit zuhause sehne ich mich nach meinem gewohnten Arbeitsalltag.	☐	☐	☐	☐	☐
Während der Zeit zuhause sehne ich mich nach meiner gewohnten Arbeitsumgebung.	☐	☐	☐	☐	☐
Aufgrund des Lockdowns bin ich insgesamt stärker belastet als sonst.	☐	☐	☐	☐	☐
Während der Zeit zuhause empfinde ich ein Gefühl von großem Stress.	☐	☐	☐	☐	☐
Während der Zeit zuhause fühle ich mich aufgrund der Situation frustriert.	☐	☐	☐	☐	☐

Wenn es nach mir ginge, würde ich in Zukunft zumindest teilweise von zuhause aus arbeiten.

lehne stark ab lehne eher ab stimme weder zu noch lehne ich ab stimme eher zu stimme stark zu

Zeit mit meiner Familie zu verbringen macht mich glücklich und dadurch bin ich besser in meiner Arbeit.

lehne stark ab lehne eher ab stimme weder zu noch lehne ich ab stimme eher zu stimme stark zu

Meine Rolle in der Familie bringt mich dazu, meine Arbeitszeit konzentriert zu nutzen und dadurch bin ich besser in meiner Arbeit.

lehne stark ab lehne eher ab stimme weder zu noch lehne ich ab stimme eher zu stimme stark zu

Die Zeit, die ich meiner Arbeit widmen muss, hält mich davon ab, mich im gleichen Ausmaß wie meine Partnerin am Haushalt zu beteiligen.

lehne stark ab lehne eher ab stimme weder zu noch lehne ich ab stimme eher zu stimme stark zu

Wenn ich mit der Arbeit fertig bin, bin ich oft zu erschöpft, um noch an Familienaktivitäten teilzunehmen.

lehne stark ab lehne eher ab stimme weder zu noch lehne ich ab stimme eher zu stimme stark zu

Die Zeit, die ich mit familiären Verpflichtungen verbringe, steht meinen beruflichen Verpflichtungen oft im Weg.

lehne stark ab lehne eher ab stimme weder zu noch lehne ich ab stimme eher zu stimme stark zu

Wegen Anspannung und Stress aus meinem Familienleben bin ich oft schlechter in der Lage, meiner Arbeit nachzugehen.

lehne stark ab lehne eher ab stimme weder zu noch lehne ich ab stimme eher zu stimme stark zu

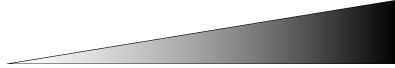
28. Haben Sie sonstige (positive oder negative) Erfahrungen aufgrund von Home Schooling, Home Office, Kurzarbeit, ... gemacht, die durch diesen Fragebogen nicht abgedeckt wurden?

Zur barrierefreien Version wechseln

29. Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihren derzeitigen Job bzw. Ihr Familienleben.

Überlegen Sie bitte nicht lange sondern antworten Sie spontan.

stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu



Ich habe richtige Freude an der Arbeit.

☐ ☐ ☐ ☐

stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Insgesamt würde ich sagen, dass meine Arbeit wirklich interessant und befriedigend ist.

☐ ☐ ☐ ☐

stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Wenn ich noch einmal zu entscheiden hätte, würde ich wieder den gleichen Beruf wählen.

☐ ☐ ☐ ☐

stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu



Die wichtigsten Ereignisse in meinem Leben betreffen meinen Job.

☐ ☐ ☐ ☐

stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Die wichtigsten Ereignisse in meinem Leben betreffen meine Familie.

☐ ☐ ☐ ☐

stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Am wichtigsten ist es mir, Erfolg in meinem Beruf/meiner Karriere zu haben.

☐ ☐ ☐ ☐

stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Am wichtigsten ist es mir, ein guter Vater für mein/e Kind/er zu sein.

☐ ☐ ☐ ☐

stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Zur barrierefreien Version wechseln

Abschließend bitte ich Sie noch um Ihre persönlichen Einstellungen und Einschätzungen.

30. Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Elternschaft.

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie diesen zustimmen. Geben Sie dabei spontan die erste Antwort, die Ihnen in den Sinn kommt.

stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu



Das Essen für das Kind herzurichten und bei den Hausaufgaben zu helfen, macht Müttern mehr Spaß als Vätern.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

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

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Wenn das Kind im Schulalter ist, kann der Vater nicht viel mehr tun, als seine Partnerin gefühlsmäßig zu unterstützen.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Ich glaube, dass es für die Entwicklung eines Kindes schlecht ist, wenn die Mutter berufstätig ist.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Meines Erachtens kann ein Vater seinem Kind Werte wie Respekt und Gehorsam viel besser vermitteln als die Mutter.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Ich halte es für eine typisch weibliche Eigenschaft, Kinder umsorgen und pflegen zu wollen.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Ich denke, Männer haben einfach nicht so viel Gespür für die Bedürfnisse eines Kindes.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Solange kleine Kinder da sind, sollte eine Frau nicht außer Haus arbeiten.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Ich halte Väter für ungeschickt und hilflos im Umgang mit Kindern.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

31. Als nächstes bitte ich Sie, sich selbst auf einer Skala von „überhaupt nicht maskulin“ bis „sehr maskulin“ einzuschätzen. Antworten Sie bitte spontan, ohne lange zu überlegen.

(Anm.: „maskulin“ meint hier, wie stark etwas oder jemand einem klassischen Männlichkeitsbild entspricht. „Traditionellerweise“ bezieht sich auf die Traditionen und Erwartungen der Gesellschaft bzw. Ihrer Kultur.)

	überhaupt nicht maskulin	sehr maskulin
Ich empfinde mich selbst als ...	☐	☐
Idealerweise wäre ich gern ...	☐	☐
Traditionellerweise würden meine Interessen angesehen werden als ...	☐	☐
Traditionellerweise würden meine Einstellungen und Ansichten angesehen werden als ...	☐	☐
Traditionellerweise würde mein Verhalten angesehen werden als ...	☐	☐
Traditionellerweise würde meine äußere Erscheinung angesehen werden als ...	☐	☐

32. Die letzten Aussagen beziehen sich auf **Vaterschaft**.

Geben Sie bitte an, wie sehr Sie diesen zustimmen. Wählen Sie dabei spontan die erste Antwortmöglichkeit, die Ihnen passend erscheint.

stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu



Für das Wohlbefinden eines Kindes ist es wichtig, dass sein Vater Zeit mit ihm verbringt und mit ihm spielt.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Väter spielen eine zentrale Rolle in der Persönlichkeitsentwicklung ihres Kindes.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Die Verantwortung, die Vaterschaft mit sich bringt, überschattet nie die Freuden.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Väter haben an Kindern mehr Freude, wenn diese älter sind und nicht mehr viel Fürsorge benötigen.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Das wichtigste, worin ein Mann Zeit und Energie investieren kann, ist seine Familie.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Der Vater sollte ebenso stark in die Fürsorge des Kindes involviert sein wie die Mutter.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Auch für sehr junge Kinder ist es bereits wichtig, dass ihr Vater ein gutes Vorbild für sie ist.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Ein Vater muss den psychischen Bedürfnissen des Kindes ebenso nachkommen wie die Mutter.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Wie ein Vater sein Baby in den ersten 6 Monaten behandelt, hat wichtige lebenslange Auswirkungen auf das Kind.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu

Alles in allem ist Vaterschaft eine besonders bereichernde Erfahrung.

☐ ☐ ☐ ☐
stimme stimme stimme stimme
gar nicht wenig zu eher zu stark zu
zu