

DISSERTATION / DOCTORAL THESIS

Titel der Dissertation / Title of the Doctoral Thesis

Offizier, Partner und Vater

-

Offiziere im Spannungsfeld zwischen Beruf und Privatleben

Eine qualitative Analyse über die Work-Life-Balance von unter 45-jährigen
militärischen Führungskräften

verfasst von / submitted by

Mag. (FH) Gottfried Reiter

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Doktor der Philosophie (Dr. phil.)

Wien, 2016 / Vienna 2016

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

A 796 310 122

Dissertationsgebiet lt. Studienblatt /
field of study as it appears on the student record sheet:

Soziologie

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Roland Verwiebe

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt und die den Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen inländischen oder ausländischen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

Wien, 2016

(Mag. (FH) Gottfried Reiter)

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	6
Vorwort.....	7
1 Einleitung	9
1.1 Hintergrund und Relevanz der Forschung.....	10
1.2 Forschungslücke und Forschungsfragen	14
1.3 Aufbau und Ziel der vorliegenden Arbeit	16
2 Besonderheiten des Soldatenberufs – eine Einführung	21
2.1 Die Kultur des Militärs – eine Annäherung.....	23
2.1.1 Normative Wertvorstellungen im Militär	23
2.1.2 Habitus und Lebensstil von Offizieren.....	25
2.1.3 Sozialisation im Militär	28
2.2 Organisationstheoretische Überlegungen zum Militär	32
2.2.1 Gegenstand der Organisationsforschung.....	33
2.2.1.1 Organisationen als rationale Systeme.....	33
2.2.1.2 Organisationen als natürliche soziale Systeme.....	34
2.2.1.3 Organisationen als offene Systeme.....	35
2.2.1.4 Bindungskräfte von Organisationen	38
2.2.2 Das Militär als Organisation.....	40
2.3 Exkurs: Militär und Männlichkeit	43
2.4 Zwischenfazit.....	47
3 Work-Life-Balance: Modelle und Stand der Forschung	49
3.1 Zentrale Modellannahmen.....	50
3.2 Work-Life-Balance im Militär	56
3.3 Modelle der Work-Life-Balance-Forschung	61
3.3.1 Der Bochumer Ansatz zu beruflich relevanten Lebenskonzepten.....	64
3.3.2 Die Border Theory von Clark.....	66
3.3.3 Das akteursorientierte Work-Life-Balance-Modell von Spatz.....	68
3.4 Zwischenfazit.....	72
4 Herausforderungen von Mobilität für die Familie.....	74
4.1 Stand der Forschung	77
4.2 Militär und Familie	82
4.2.1 Konflikte und Ehezufriedenheit von Soldatenfamilien	84
4.2.2 Erfolg und Misserfolg einer Ehe	87

4.2.3 Auslandseinsätze und ihre Bedeutung für die Familie	90
4.2.3.1 Die Einsatzvorbereitung	91
4.2.3.2 Die Entsendung	92
4.2.3.3 Die Herausforderungen des Alltages nach Einsatzbeginn.....	93
4.2.3.4 Die Reintegration.....	94
4.3 Zwischenfazit.....	96
5 Vaterschaft – Praxis und Konzepte	98
5.1 Stand der Forschung	99
5.1.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer.....	100
5.1.2 Die Entscheidung für oder gegen Kinder	104
5.2 Typologie subjektiver Vaterschaftskonzepte – eine Einführung.....	108
5.2.1 Vätertypologie nach Kapella et al.	109
5.2.2 Typologie nach Matzner	110
5.3 Zwischenfazit.....	113
6 Zusammenfassung des theoretischen Teils.....	114
7 Methode	119
7.1 Erhebung.....	119
7.1.1 Zugang zum Forschungsfeld	122
7.1.2 Überblick über das Sample.....	123
7.2 Auswertung der Daten	124
7.2.1 Themenanalyse	124
7.2.2 Systemanalyse	126
7.2.3 Vom Einzelfall zum Typus.....	128
7.2.4 Anwendung der Methode	130
8 Empirische Ergebnisse	135
8.1 „Wenig Rücksichtnahme auf private Bedürfnisse ...“	135
8.1.1 „Verantwortung ist für mich wichtig ...“	136
8.1.2 „Da hats eine Frustphase gegeben ...“	141
8.1.3 „Man lernt einfach mit der Sache umzugehen ...“	145
8.1.3.1 „Ich hab recht viel mit heimgenommen ...“	151
8.1.3.2 „Weil ich Angst vor diesem Routinebetrieb habe ...“	155
8.1.3.3 „Der Kameradenkreis, der ersetzt den Freundeskreis ...“	157
8.1.4 Zwischenfazit.....	161
8.2 „Erst wenn wir sesshaft sind, fangen wir mit Kindern an zu planen ...“	164
8.2.1 „Den richtigen Zeitpunkt gibt’s nicht ...“	164
8.2.1.1 „Wenn das Haus fertig ist ...“	167
8.2.1.2 „Kinderplanung war definitiv abhängig vom Auslandseinsatz ...“	169

8.2.1.3 „Irgendwann musst einmal anfangen mit Kindern ...“	171
8.2.1.4 „Sie mag nach dem Kind wieder arbeiten gehen ...“	174
8.2.2 „Ich habe Kinder immer gern gehabt“	176
8.2.2.1 „Es ist wichtig, dass wir uns reproduzieren ...“	178
8.2.2.2 „Ich bin mit Geschwistern aufgewachsen ...“	179
8.2.2.3 „Es ist ein großer Vorteil, dass wir Großeltern in der Nähe haben ...“	182
8.2.3 Zwischenfazit.....	186
8.3 „Seit ich Vater bin, ist alles anders ...“	188
8.3.1 „Vielleicht hätte ich als Familienvater mehr daraus machen können ...“	188
8.3.2 „Chefin ist immer die Frau ...“	193
8.3.3 „Es kommt darauf an, wie man die Zeit nutzt ...“	201
8.3.4 Zwischenfazit.....	207
9 Typologie subjektiver Work-Life-Balance.....	209
9.1 Der Arbeitszentrierten	211
9.1.1 Herausforderungen der Mobilität für die Paarbeziehung	211
9.1.2 Familienplanung und Familienleben	213
9.1.3 Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft	215
9.1.4 Charakteristika der Work-Life-Balance	216
9.2 Der Balancierere.....	218
9.2.1 Herausforderungen der Mobilität für die Paarbeziehung	218
9.2.2 Familienplanung und Familienleben	220
9.2.3 Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft	221
9.2.4 Charakteristika der Work-Life-Balance	223
9.3 Der Aussteiger	224
9.3.1 Herausforderungen der Mobilität für die Paarbeziehung	224
9.3.2 Familienplanung und Familienleben	226
9.3.3 Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft	227
9.3.4 Charakteristika der Work-Life-Balance	229
10 Zusammenfassung, Diskussion und Desiderata	231
10.1 Beantwortung der Forschungsfragen.....	236
10.1.1 Der Arbeitszentrierte	237
10.1.2 Der Balancierere.....	240
10.1.3 Der Aussteiger	243
10.2 Desiderata	246
Anhang	250
Abstrakt	260
Literaturverzeichnis.....	262

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Anzahl der Auslandseinsätze des ÖBH von 1960-2005	57
Abbildung 2 Konzept der Einflüsse zwischen Arbeitsumfeld und Work-Life-Konflikt.....	58
Abbildung 3 Hauptgründe zum Verlassen der Armee	59
Abbildung 4 Modell des Einflusses von Mobilität auf die Balance	60
Abbildung 5 Work/family Border Theory von Clark	67
Abbildung 6 Das akteursorientierte WLB-Modell von Maren Spatz.....	70
Abbildung 7 Ausprägungen und individueller Einfluss auf die Grenzgestaltung	71
Abbildung 8 Adaptiertes Work-Life-Balance-Modell	73
Abbildung 9 Subjektive Bewertung der Entstehung der eigenen Lebensform	80
Abbildung 10 Gesamtbelastung der eigenen Lebensform.....	81
Abbildung 11 Ehezufriedenheit der Soldatenfrauen innerhalb der U.S.-Army.	86
Abbildung 12 Theoretisches Modell für Erfolg und Misserfolg einer Ehe	88
Abbildung 13 Was der Partnerin während einer Trennung fehlt.....	93
Abbildung 14 Veränderungen des Verhaltens von Soldaten nach Einsätzen.....	95
Abbildung 15 Kategorienschema	131
Abbildung 16 Wahl der Betreuung der Kinder	183
Abbildung 17 Themenanalyse nach Froschauer/Lueger 2003	253

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Individuelle Formen der Lebensgestaltung.	61
Tabelle 2 Übersicht der Einflussfaktoren zur Vereinbarkeit	102
Tabelle 3 Überblick über das Sample	123
Tabelle 4 Beispielhafte Darstellung der Auswertung anhand der Themenanalyse	131
Tabelle 5 Beispielhafte Darstellung der Systemanalyse.....	133
Tabelle 6 Charakteristika des Arbeitszentrierten.....	250
Tabelle 7 Charakteristika des Balancierers	251
Tabelle 8 Charakteristika des Aussteigers.....	252
Tabelle 9 Alte und neue Wertvorstellungen	253
Tabelle 10 Auswerteschema der Systemanalyse	254

Vorwort

Die vorliegende Dissertation beschäftigt sich mit der Work-Life-Balance von in Partnerschaften lebenden Offizieren mit Kindern unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt. Der eine oder andere wird sich an dieser Stelle die Frage stellen, wie ein Soziologiestudent auf dieses doch eher außergewöhnliche Thema in Bezug auf das Militär gestoßen ist. Die Erklärung findet sich sowohl in meiner eigenen beruflichen Tätigkeit beim Militär als auch in meiner Rolle als Ehemann und Vater von zwei Kindern unter 15 Jahren.

Mein ursprünglicher Gedanke, mich hauptsächlich auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fokussieren, erwies sich nicht nur in Gesprächen mit meinem Betreuer Univ.-Prof. Dr. Roland Verwiebe, sondern auch mit Kameraden aus dem militärischen Feld als zu „engstirnig“. Die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf deckt nur einen Teilbereich der zu lösenden Herausforderungen im familiären und privaten Alltag von Offizieren ab. In diesem Sinne musste ich meine Perspektiven erweitern, um die unterschiedlichen und facettenreichen Ausprägungen der Alltagsprobleme erfassen zu können. Parallel dazu musste ich feststellen, wie unerforscht der Soldatenberuf im Allgemeinen in Österreich ist bzw. wie wenig Interesse diesem speziellen Feld geschenkt wird. Es ließen sich daher unzählige Desiderata identifizieren, die ausreichend Raum für weitere Forschungen erlauben. Darüber hinaus musste ich erkennen, wie verschlossen das Militär für Forschungen von „außen“ ist – so war der Zugang zu Interviewpartnern selbst für mich mit einigen Schwierigkeiten verbunden.

Im Zuge der Erstellung dieser wissenschaftlichen Arbeit konnte ich nicht nur mein eigenes Wissen erheblich erweitern, sondern reflektierte erstmals bewusst meine Rolle im militärischen Feld sowie dessen Auswirkungen auf meine Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster. Nicht selten konnte ich erkennen, wie meine eigenen militärisch geprägten Handlungs- und Gesinnungsdispositionen mit denen meiner „zivilen“ Partnerin kollidierten.

Mein besonderer Dank gilt an dieser Stelle meiner Familie und meinen Kindern. Während ich mich mit dem familiären Alltag, dem Leben und der Balance von anderen Offizieren beschäftigte, habe ich vermutlich sehr oft meine eigenen Kinder vernachlässigt. In diesem Zusammenhang sei auch allen Interviewpartnern herzlicher Dank ausgesprochen. Ohne deren Bereitschaft zur Teilnahme an den Interviews, was nicht nur die Investition ihrer privaten Freizeit erforderte, sondern auch tiefe und private Einblicke

in ihr Alltagsleben gewährte, wäre das Schreiben dieser Arbeit nicht möglich gewesen. Ebenfalls gebührt mein Dank Herrn Oberst Gerhard Fleischmann, Master of Security and Defence Management, sowie allen meinen Kameraden, die mich im Zuge dieser Arbeit unterstützt und bestärkt haben.

Selbstverständlich bin ich meinem Betreuer Herrn Univ.-Prof. Dr. Roland Verwiebe zu tiefstem Dank verpflichtet. Durch seine professionelle und klare Arbeitsweise ließ er mir genügend Freiheiten und Handlungsspielraum bei der Erstellung der Arbeit. Gedankt sei auch Frau Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Ulrike Froschauer, die für mich stets ein offenes Ohr in Methodenfragen hatte. Darüber hinaus möchte ich meine Wertschätzung Herrn ObstdG MMag. DDr. Andreas Stupka, Herrn Dr. Paul Ertl, Herrn ObstdhmfD Mag. Dietmar Pfarr, Frau Dr. Simone Grandy, Frau Mag. Barbara Bühler, Frau Sabrina Laufer, MA., Frau Nina Grill, Frau Anna Jurasovits, Herrn Mario Grafl, Herrn Stefan Kern sowie den vielen Studienkollegen, Seminar- und Kolloquiumsteilnehmern für die interessanten und kritischen Bemerkungen im Zuge von „Auswertungssitzungen“ und Präsentationen von Teilen dieser Arbeit ausdrücken. Ihre Kommentare und Anregungen haben immer wieder zur Weiterentwicklung und Reflexion dieser Dissertation beigetragen.

An dieser Stelle danke ich auch Frau Martina Rojatz, BEd BEd sowie Frau Mag. Doris Graf für das Korrekturlesen. Beide trugen wesentlich dazu bei, die Arbeit auch für die „zivile Welt“ lesbar zu machen. Ebenso möchte ich meinen beiden Begutachterinnen Frau Dr. habil. Nina Leonhard und Frau Ass.-Prof. Dr. habil. Ulrike Zartler Dank aussprechen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten, soweit sie Sinn ergeben, beiderlei Geschlechtern.

Darüber hinaus wurden feldspezifische militärische Ausdrucksformen „übersetzt“, sodass der zivile Leser den Sinnzusammenhang einer Textsequenz verstehend nachvollziehen kann.

1 Einleitung

Die Work-Life-Balance wird in den letzten Jahren in der internationalen Forschung häufig thematisiert. Dabei liegt der Schwerpunkt vieler Studien auf der besonderen Situation von Frauen, die durch die zunehmende Mehrfachbelastung in Beruf und Familie vor wachsende Herausforderungen gestellt sind (vgl. Auth et al. 2010; Esping-Anderson 2009; Dörfler 2007; Sturn 2007; uvm.). Seit einiger Zeit werden nun in der wissenschaftlichen Diskussion zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch die Lebenssituationen von Männern verstärkt in den Fokus genommen (vgl. Baumgartner et al. 2012; Bürgisser 2011; Kapella et al. 2011; Abel/Abel 2009; Gumbinger/Bambey 2009; Gesterkamp 2007; Matzner 2004). Diesem Themenbereich widmet sich die hier vorliegende Arbeit, wobei der Schwerpunkt auf der Personengruppe der Offiziere des Bundesheeres in Österreich liegt. Hierbei wird jedoch nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf behandelt, sondern auch die Herausforderungen des militärischen Dienstes für das weitere soziale Umfeld. Die Relevanz der geplanten Arbeit ergibt sich u. a. aus dem Umstand, dass es bisher zur Lebenssituation von Soldaten in Österreich kaum wissenschaftliche Analysen gibt. Mit Blick auf die Forschung, z. B. in den USA und Deutschland, überrascht dies auch inhaltlich, da gerade diese Berufsgruppe aufgrund der hohen beruflichen (Mobilitäts-) Anforderungen mit Schwierigkeiten in Bezug auf die Work-Life-Balance konfrontiert wird. Eine Reihe von Untersuchungen in Deutschland und den USA hat in den letzten Jahren ergeben, dass sich militärische Anforderungen nicht nur auf das Familienleben, sondern auch auf das weitere soziale Umfeld auswirken können. Das Spektrum dieser Auswirkungen ist sehr breit: Diskutiert werden in der Forschung Scheidung, Stress, Depression, negative Auswirkungen auf die Kinder, sich auflösende soziale Beziehungen, Schwierigkeiten bei der Integration in neue soziale Umfelder, posttraumatische Belastungsstörung, aber auch eine tiefere Bindung an den Partner (vgl. Feldhaus/Schlegel 2013; Dorbritz/Naderi 2012; Zartler 2010; Schneider et al. 2009, 2001; Karney/Crown 2007a, 2007b; Huffman et al. 2008; Booth et al. 2007a, 2007b). In diesem Kontext können sich positive und negative private Verhältnisse auf die Einsatzbereitschaft und in weiterer Folge auf die militärische Operation auswirken. Es setzt sich daher gesellschaftspolitisch und militärpolitisch zunehmend die Bereitschaft durch, Soldaten mehr Unterstützungen und Hilfeleistungen anzubieten, um besondere Belastungen besser abzufedern, aber auch um die militärische Leistungsbereitschaft aufrechtzuerhalten.

1.1 Hintergrund und Relevanz der Forschung

Streitkräfte dienen der Aufrechterhaltung der militärischen Sicherheit nach außen und zur Wahrung staatlicher Interessen. Das gesamte militärische Feld ist durch die Vorbereitung auf die Nichtalltäglichkeit kommender Einsätze sowie durch Auswirkungen vergangener Einsätze gezeichnet. Diese Strukturen wirken als Mechanismus zur Bildung einer feldspezifischen Kultur – der Militärkultur. Die herrschende Militärkultur stellt spezifische Gesinnungs- und Anschauungsmuster dar, die nicht nur das berufliche Leben im Militär prägen, sondern sich auch von der Außenwelt abgrenzen und dadurch den inneren Zusammenhalt erhöhen. Gegenüber der zivilen Gesellschaft ergibt sich nicht nur in Bezug auf das legalisierte und autorisierte Gewaltanwenden, sondern auch durch spezifische militärische Tugenden und Wertvorstellungen ein Spannungsverhältnis (vgl. Hagen 2012).

Der Soldatenberuf und das Militär sind durch eine Reihe von Besonderheiten geprägt, die die Vergleichbarkeit mit einem zivilen Beruf oder einer zivilen Organisation in vielen Bereichen nicht zulässt.¹ Zum einen leisten Soldaten Dienst mit der Waffe, zum anderen verweist die Struktur des Militärs auf eine hoch ausgeprägte innere und soziale Differenziertheit zwischen den Dienstgradgruppen. Im Detail lässt sich das militärische Feld in drei Dienstgradgruppen einteilen, wobei die Gruppe der Offiziere die höchste Position, gefolgt von den Unteroffizieren sowie Chargen und Rekruten, einnimmt. Anders als in zivilen Berufen werden diese durch das Militär per Gesetz und Gelöbnis zu bestimmten Werteinstellungen verpflichtet (vgl. Frank/Trauner 2012; Maringer 2008; Leonhard/Biehl 2005). Der Soldat, insbesondere der Offizier, steht daher aufgrund seiner übertragenen Aufgaben in einem besonderen Treueverhältnis zum Staat (vgl. Kieser 2006; Beamtendienstrechtsgesetz 1979). *„Habituelle Sekundärtugenden im Militär wie Aufrichtigkeit, Beharrlichkeit, Bescheidenheit, Besonnenheit, Gelassenheit, Pflichtgefühl, Willensstärke und Würde besitzen einen ungleich höheren moralischen Anspruch als in der zivilen Gesellschaft“* (Maringer 2008: 45).

Im Zuge der weiteren Abhandlung liegt der Fokus auf der Dienstgradgruppe der Offiziere, da sie aufgrund ihrer hohen hierarchischen Position im militärischen Feld einen formenden Einfluss auf die soziale Interaktion sowie auf die Übernahme von Praktiken

¹ In Teilbereichen kann ein Vergleich mit der Polizei gezogen werden. Vor allem der Dienst mit der Waffe sei hier beispielhaft angeführt.

innerhalb des Feldes ausüben. Sie besitzen einen gewissen Vorbildcharakter, der die Grenzen zwischen der Arbeits- und Privatwelt völlig verschwimmen lassen und damit die individuelle Work-Life-Balance erschweren kann.

Work-Life-Balance bezeichnet laut Abele (2005: 176) das Zusammenspiel zwischen Arbeit und Privatleben, *„die zeitliche Verteilung, die potentielle Konflikthaftigkeit oder auch die Bereicherung durch das Zusammenwirken der beiden Bereiche und die Art der Regulation von Arbeit und Privatleben. Während der Begriff Work eindeutig den beruflichen Lebensbereich anspricht, ist mit Life das Privatleben in all seinen Facetten gemeint.“* Etwas genauer fassen Michalk/Nieder (2007) den Begriff „Work“². Für sie sollen darunter *„alle Tätigkeiten, Rahmenbedingungen, Rollen, Funktionen und strukturellen Gegebenheiten, die in Beziehung zur Arbeit, zum Beruf und zu allem, was damit in Verbindung gebracht wird“* (Michalk/Nieder 2007: 19) verstanden werden. Hierbei konstituiert sich die Arbeitswelt durch drei grundlegende Parameter, die sich gegenseitig beeinflussen und ergänzen. Zum einen ist das der Parameter der Zeit, der beispielsweise die Arbeitszeit am Arbeitsplatz oder aber auch zu Hause meint. Tätigkeiten und Handlungen, die den eigentlichen Arbeitsprozess betreffen (Dienstreisen, Übungen usw.), stellen einen weiteren Parameter dar. Zum anderen sind die strukturellen Gegebenheiten, wie der Ort des Arbeitsplatzes oder die Ausstattung, konstitutiv für die Arbeitswelt (vgl. Michalk/Nieder 2007: 19; Greenhaus et al. 2002; Guest 2002).³

Kontrastierend dazu kann „Life“ im Sinne von Freizeit oder Privatleben als relativ eigenständiger Bereich der individuellen und sozialen Erfahrung und Sinnstiftung gesehen werden. Somit soll der Begriff alle Bereiche, Personen, Handlungen und Erfahrungen, die außerhalb des Berufslebens (im Sinne von Erwerbsarbeit) existieren und zwischen denen es zu balancieren gilt, umschließen (vgl. Michalk/Nieder 2007: 20; Greenhaus et al. 2002; Guest 2002; Lamprecht/Stamm 1994a).

² Im Gegensatz zum Begriff des Berufs, *„welcher eine spezifisch zugeschnittene, auf produktive Aufgaben bezogene und aus gesellschaftlichen Bildungsprozessen hervorgehende soziale Form von Fähigkeiten und Fertigkeiten und/oder zu komplementärer fachlicher Tätigkeit und Leistungen“* (Michalk/Nieder 2007: 33) meint. Der Beruf dient hauptsächlich zum Erwerb von Geldeinkommen.

³ Eine allgemeine soziologische Betrachtungsweise sieht Arbeit *„als eine zweckgerichtete bewusste Tätigkeit von Menschen ..., die sie unter Einsatz von physischer Kraft und psycho-physischen Fähigkeiten und Fertigkeiten ausüben“* (Kopp/Schäfers 2010: 26). Jedoch verliert in der jüngsten Vergangenheit die Arbeit die Grundlage zur bloßen Deckung ökonomischer Bedürfnisse und ist zum fundamentalen Bestandteil unseres Lebens geworden. Das bestätigt auch die Popularität der WLB-Forschung. Empirische Befunde zeigen, dass die zunehmende Freizeitorientierung nicht mit einer allgemein abnehmenden Arbeitsorientierung einhergeht. Die Masse der Arbeitnehmer kann sich ein Leben ohne Arbeit nicht vorstellen (vgl. Kopp/Schäfers 2010: 247ff; Michalk/Nieder 2007: 19).

Der Begriff „Balance“ soll als ein gelungenes Ausbalancieren dieser beiden Lebensbereiche, die an persönliche Motive, Bestrebungen und Ziele gebunden sind, beschrieben werden (vgl. Hoff 2006: 2). Hierbei wird der Frage nachgegangen, welche Herstellungsleistungen Menschen erbringen müssen, um ihre Ziele und ihr Handeln in unterschiedlichen Bereichen des gesellschaftlich und individuell strukturierten Lebens, koordinieren zu können. Das kann bedingen, dass Individuen als Voraussetzung für das Balancieren spezifische persönliche Kompetenzen im Umgang mit Ungleichgewicht, Flexibilität und Diskontinuität entwickeln müssen. Daraus können sich Spannungen und Konflikte ergeben, deren Ursprung vielfach in den begrenzten zeitlichen Ressourcen der Individuen zu suchen ist (vgl. Collatz/Gudat 2011; Süß/Sayah 2011; Hoff 2006; Hildebrandt 2004; Resch 2003).

Die Work-Life-Balance wird in öffentlichen Diskussionen immer populärer, denn mit dem Wandel der Arbeitsgesellschaft geht für Erwerbstätige die Subjektivierung und Entgrenzung ihrer Lebenssphären einher. Subjektivierung und Entgrenzung meinen in Hinblick auf die individuelle Lebensgestaltung, dass sich Erwerbstätige mit Anforderungen konfrontiert sehen, die den Einsatz persönlicher Ressourcen und Kompetenzen für die Arbeit verlangen. Dies kann weitreichende Auswirkungen auf die Lebensführung der Beschäftigten, ihren Alltag und ihre Biografie haben (vgl. Jurczyk 2004). Das wirkt sich mitunter negativ auf die Partnerschafts- und Familienbiografie sowie auf das soziale Umfeld aus (vgl. Rüger et al. 2011; Zartler 2010; Schneider et al. 2009; Zerle/Kork 2009; Hochäcker 2007; Hochschild 2006; Schneider 2005b; Schneider et al. 2001).

Seit dem Zerfall des Warschauer Paktes und dem daraus resultierenden veränderten Bedrohungsbild befindet sich das Österreichische Bundesheer (ÖBH) in einem Transformationsprozess, mit dem Ziel, eine flexible, mobile und rasch einsetzbare Armee zu schaffen. Durch internationale militärische Kooperationen stieg die Mobilität der Soldaten erheblich. Innerhalb der Europäischen Union (EU) gewinnen die Schlagworte „pooling“ und „sharing“ von militärischen Mitteln und Ressourcen an Bedeutung. Das heißt, militärische Aufgaben werden einzelnen Nationen zugeordnet. Die Zusammenarbeit mit ausländischen Militärs im Inland und Ausland werden zur Norm. Daneben hat sich das Engagement des Österreichischen Bundesheeres bei Einsätzen im Ausland verstärkt. Neben den Forderungen nach internationalen Auslandseinsätzen und Übungen können nationale Übungen, Abstellungen, Versetzungen und Dienstreisen sowie Katastropheneinsätze die Work-Life-Balance erschweren (vgl. Meiers 2012; Ebner et al.

2009; Booth et al. 2007b; Burrell et al. 2006; Meyer 2006; Pickering 2006; Collmer 2005). In diesem Kontext beschreibt Just (2012) in seiner Dissertation, dass 50 % der Befragten des Österreichischen Bundesheeres den Teilbereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als schwierig betrachten. Als Gründe werden unter anderem die Arbeits- und Zeitvarianten, die mangelnde Kinderbetreuung, Abwesenheiten durch Ausbildungen und Kurse sowie Probleme mit dem Partner angegeben. Darüber hinaus haben Studien in den USA ergeben, dass Soldatenfamilien⁴ viermal öfter siedeln als „Nicht-Soldatenfamilien“. Ebenso sind 58 % aller Soldaten der US-Army mindestens zwei Wochen oder mehr und etwa 37 % für 30 Tage oder mehr innerhalb eines halben Jahres von ihren Familien getrennt (vgl. Booth et al. 2007a; Rohall et al. 1999). In der deutschen Bundeswehr müssen Offiziere bis zu zehnmal, Unteroffiziere bis zu fünfmal ihren Berufsort wechseln (vgl. Näser 2010; Maringer 2008; Collmer 2005; Reinkorber-Drummet 2003). In diesem Kontext sieht Näser (2010: 61) das Militär hinsichtlich der Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen als ein Paradebeispiel für die Entgrenzung von Arbeit. In manchen Fällen schrecken diese militärischen Forderungen von der Familiengründung ab oder wirken sich negativ auf die Organisation des privaten Alltages aus (vgl. Heilfort 2008; Reinkorber-Drummet 2003).

Auslandseinsätze stellen für Familien und die Paarbeziehung eine hohe Belastung dar. Interviews mit Soldaten im Einsatz haben gezeigt, dass durch die Konfrontation der Männer mit alltäglichen familiären Belangen zusätzlicher Stress ausgelöst wird. Darüber hinaus hat die Partnerin während eines Einsatzes die familiären Aufgaben des Mannes zu übernehmen. Je nach Anpassungsleistung des Paares an die neuen Bedingungen kann sich die Wahrscheinlichkeit einer Trennung erhöhen (vgl. Negrusa et al. 2014; Riviere et al. 2012; Pickering 2006; Reinkorber-Drummet 2003). Zusätzlich haben viele Väter das Gefühl, sich nicht ausreichend um ihre Kinder kümmern zu können (vgl. Lester et al. 2013, Tomforde 2006). Das kann negative Auswirkungen auf die Motivation und Einsatzbereitschaft des Soldaten haben (vgl. Hoge et al. 2006). Im Gegensatz dazu kann, in

⁴ Für die hier vorliegende Arbeit soll unter *Soldaten- oder Offiziersfamilie* eine Lebensform verstanden werden, in der der Mann seinen Dienst im Militär (als Offizier) versieht. Es werden nur heterosexuelle Lebensformen berücksichtigt, die die Kernfamilie (traditionelle Vater-Mutter-Kind-Beziehung), die nicht eheliche Beziehung mit Kindern (aber mit normativem Familienideal) sowie die moderne Doppelverdiener-Familie mit Kind(ern) repräsentieren (vgl. Wagenblass 2006; Dienel 2002; Petzold 2001). Familie wird im Zuge dieser Studien nach Lenz/Böhnisch (1997: 28) definiert: „*Das zentrale Kennzeichen von Familie ist die Zugehörigkeit von zwei (oder mehreren) aufeinander bezogenen Generationen, die zueinander in einer Eltern-Kind-Beziehung stehen.*“

Abhängigkeit von der Art und der Dauer des Einsatzes, eine Auslandsentsendung auch positive Folgen haben. Beziehungen können durch die Trennung belebt werden und teilweise berichten die Partnerinnen in der Heimat über mehr Selbstständigkeit in ihrem Bereich. Problematischer gestaltet sich mitunter die Rückkehrphase der Soldaten. In dieser Phase ergeben sich häufig Beziehungsprobleme und Eingewöhnungsschwierigkeiten aufgrund von neuen Rollenaufteilungen innerhalb der Familie (vgl. Negrusa et al. 2014; Heilfort 2008; Karney/Crown 2007a; Booth et al. 2007a; Pickering 2006; Tomforde 2006; Collmer 2005; Wendl 2005; Reinkorber-Drummet 2003).

Diese kurze Einführung in die internationale Thematik zeigt bereits, wie sich (militärische) Mobilitätsanforderungen auf den privaten Alltag auswirken können. Welche beruflichen Herausforderungen sich für österreichische Offiziere bei der Herstellung einer Work-Life-Balance, bei der Realisierung der Familienplanung oder der Praxis der Vaterschaft ergeben, ist offen. Interessant ist jedoch der hohe Anteil an Offizieren mit anscheinend stabilen Partnerschaften, gepaart mit einer im Vergleich zur zivilen Gesamtbevölkerung höheren Kinderanzahl. Beispielsweise zeigen empirische Untersuchungen der deutschen Bundeswehr, dass 82,4 % der Offiziere verheiratet und nur 2,6 % geschieden sind (vgl. Collmer 2005). In Österreich findet sich in Bezug auf diese Thematik keine wissenschaftliche Arbeit.

1.2 Forschungslücke und Forschungsfragen

Im Gegensatz zu den USA und Deutschland gibt es in Österreich nur eine sehr geringe Anzahl von Studien, die die Themenstellung des Soldatenberufes behandeln. Just Otto behandelt in einer kürzlich vorgelegten Dissertation (2013) als Erster die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben, jedoch mit Fokus auf die Situation weiblicher Soldaten. Die Auswirkungen auf das soziale Umfeld werden nicht bearbeitet. Zur Beantwortung der Fragestellung verwendet Just (2013) hauptsächlich quantitative Methoden. Zur selben Thematik beschreibt beispielsweise Heilfort (2008) in einer Studie die Auswirkungen des Soldatenberufs auf die Familien von Zeit- und Berufssoldaten der Bundeswehr. Sowohl für den Soldaten als auch für die Familie sind Abwesenheiten die größte zu bewältigende Herausforderung. Sie kommt unter anderem zum Schluss, dass *„die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ... bei Soldatenfamilien, über das in Deutschland übliche Maß hinaus, mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist“* (Heilfort 2008: 65). Auch Tomforde (2008) veranschaulicht in ihrem Forschungsbericht *„Einsatzbedingte Trennung.*

Erfahrungen und Bewältigungsstrategien“ (in Bezug auf die deutsche Bundeswehr) wie sich berufliche Trennungen auf das Familienleben auswirken können und welche Bewältigungsstrategien vom Partner entwickelt werden. Beide qualitativen Studien vernachlässigen hierbei die Auswirkungen auf das weitere soziale Umfeld.

Mit der vorliegenden Arbeit wird der Versuch unternommen, den aktuellen Stand der Forschungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf innerhalb des Militärs aufzugreifen. Jedoch soll der Bereich der Familie durch das soziale Umfeld erweitert werden, um einen breiteren Zugang zur Work-Life-Balance zu schaffen. Englischsprachige Studien liefern zu dieser Thematik erste Ergebnisse. Booth et al. (2007b: 73) schreiben hierzu: *„The most significant barrier (to work-life-balance) is the long hours. You never know when they’ll work ... I would definitely say that the most significant barriers are related to the irregular work hours and the amount of time required to do their jobs.“* Pickering (2006: 23) erläutert zur selben Thematik: *„High levels of PERSTEMPO (i.e., long work days while in garrison, many training sessions and a high number of deployments) can increase work-life-conflict, in that the work demands placed on members can create conflict and strain in their family and interpersonal lives. This conflict can have negative consequences for the member, the member’s family and friends and the CF (Anm. Canadian Forces, kanadische Armee).“*

Zum jetzigen Stand der Forschung ist in Österreich keine wissenschaftliche Abhandlung bekannt, die sich mit der Work-Life-Balance aus der Sicht von Offizieren des Österreichischen Bundesheeres sowie mit deren Lebensumständen im Zusammenhang mit dem Militär beschäftigt. Offen ist auch, welche Herausforderungen sich für Partnerschaften mit Kindern unter 15 Jahren sowie für die Praxis der Vaterschaft ergeben. Zur Bearbeitung dieser Forschungslücke möchte diese Dissertation einen Beitrag leisten.

Unter Berücksichtigung der bisherigen Forschung wird versucht, die Lebenssituation von männlichen, in Partnerschaft lebenden Offizieren mit Kindern darzustellen. Dabei soll forschungsleitend der Frage nachgegangen werden, welche Bewältigungsstrategien Offiziere zur Herstellung der Work-Life-Balance entwickeln und wie das soziale Umfeld durch das militärische System beeinflusst wird. Im Speziellen sollen folgende Fragen beantwortet werden:

1. Wie bewältigen und reflektieren Offiziere beruflich bedingte Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen (Auslandseinsätze, Übungen, Lehrgänge usw.)?

2. Welche Charakteristika weisen die Planung und Realisierung des Kinderwunsches bei Offizieren auf?
3. Welche Bedeutung hat der militärische Dienst aus der Sicht der Offiziere für die Praxis der Vaterschaft?
4. Welche beruflichen und privaten Rahmenbedingungen begünstigen bzw. hemmen eine mögliche Work-Life-Balance?

1.3 Aufbau und Ziel der vorliegenden Arbeit

Das hier vorgeschlagene Forschungsthema ist von hoher Aktualität, da Soldaten aufgrund der aktuellen Wehrsystemdebatte oder des Assistenzeinsatzes im Rahmen der Migrationsbewegung wieder ins öffentliche Interesse gerückt sind. In diesem Zusammenhang ist der Umgang mit den Soldaten eine wichtige Beurteilungsgröße. Gefährdungspotenziale und Risiken müssen für die Soldaten und für deren Familien beurteilt werden, um weiterhin die nötigen Mannstärken für Einsätze aufbringen zu können. Anknüpfend an die oben genannte Forschungslücke wird im Zuge der fortschreitenden Globalisierung der Bedarf an Mobilität im Militär immer höher bewertet. Im Zuge von Auslandseinsätzen, nationalen und internationalen Übungen sowie Assistenzeinsätzen wird von Soldaten Mobilität erwartet und gefordert. Die vorliegende Arbeit versucht – in zehn Kapiteln – diesen Punkten ausreichend Beachtung zu schenken und die Forschungsfragen zu beantworten.

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit den Besonderheiten des Soldatenberufs und hier im Speziellen mit dem Berufsstand des Offiziers. Dieses Kapitel dient vor allem als Einführung, um in weiterer Folge Handlungslogiken und Wirkungsmechanismen auf der Akteursebene des Offiziers verstehend nachzeichnen zu können. Hierzu soll das Konzept des Habitus nach Bourdieu (1979) sowie der damit verbundene Lebensstil und die Sozialisation der Offiziere den theoretischen Hintergrund bilden. Dabei liegt die Annahme zugrunde, dass sich die Gruppe der Offiziere von allen anderen unterscheidet, aber innerhalb des militärischen Feldes weitgehend ähnlichen Praktiken folgt. Bereits an dieser Stelle zeigt sich, dass die Übernahme von militärisch sozialisierten habituellen Sekundärtugenden sowie Gesinnungs- und Handlungsdispositionen in den privaten Bereich die Grenzen zwischen der Arbeits- und Privatwelt verschwimmen lässt. Die Differenziertheit dieser beiden Domänen kann sich in unterschiedlichen Verhaltensregeln, Handlungsmustern und Kulturen zeigen (vgl. Hagen 2012, 2010; Scholz 2012; Apelt 2005;

Kliche 2004; Wong et al. 2003; Bourdieu 1979). Ebenso werden drei grundlegende Organisationskonzeptionen – Organisationen als rationale, natürlich/soziale und offene Systeme – vorgestellt, um anschließend die Besonderheiten der militärischen Organisation auch in Bezug auf die Konstruktion von Männlichkeit zu diskutieren (vgl. Ortmann et al. 2013; Scholz 2012; Kühn 2011; Preisendörfer 2011; Kieser 2006; Apelt 2005; Elbe/Richter 2004). Das Kapitel schließt mit einem Zwischenfazit ab, in dem die wesentlichsten Punkte nochmals herausgearbeitet werden sollen.

Im anschließenden Abschnitt (Kapitel 3) erfolgt eine theoretische Auseinandersetzung mit drei verschiedenen Work-Life-Balance-Modellen, welche die Handlungsebene des Individuums berücksichtigen. Da die Fragestellung auf die Erforschung der Handlungs- und Prozessorientierung bei der Herstellung einer Work-Life-Balance von Individuen abzielt, scheint die Anwendung von akteursorientierten Modellen sinnvoll. Zu diesem Zwecke werden der Bochumer Ansatz zu beruflich relevanten Lebenskonzepten (vgl. Collatz/Gudat 2011), die Border Theory (Clark 2000) sowie ein akteursorientiertes Work-Life-Balance-Modell (vgl. Spatz 2014) diskutiert. Während der Bochumer Ansatz zu beruflich relevanten Lebenskonzepten nach Collatz/Gudat (2011) hauptsächlich die Persönlichkeit des Akteurs miteinbezieht, geht die Border Theory (vgl. Clark 2000) der Frage nach, welche inneren und äußeren Kräfte auf das Individuum wirken und wie diese die Sphären der Familie und der Arbeit verhandeln. Die zentrale Annahme dieser Theorie ist, dass es sich bei der Familie und der Arbeit um verschiedene Domänen handelt, die sich gegenseitig beeinflussen und eigenen Verhaltensregeln, Handlungsmustern und Kulturen folgen. Die Gedanken von Clark (2000) aufgreifend, erweitert Maren Spatz (2014) in ihrer Dissertation die Border Theory um gesellschaftspolitische, organisationale, private und individuelle Rahmenbedingungen. Ihr eigenes akteursorientiertes Modell anwendend, erforschte sie junge Führungskräfte beim Wechsel zwischen den verschiedenen Lebensbereichen. Dabei hat Spatz (2014) den Versuch unternommen die verschiedenen Ansätze der jüngeren Work-Life-Balance-Forschung zu bündeln (vgl. Moers 2012; Gloger 2007). Da sich die hier vorliegende Arbeit ebenfalls mit jungen Führungskräften aus dem militärischen Feld beschäftigt, scheint eine Anlehnung an das akteursorientierte Modell von Spatz (2014) legitim. Ebenso wird die Annahme vertreten, dass durch dieses Modell Vereinbarkeitsschwierigkeiten genauer betrachtet werden können (vgl. Spatz 2014).

Kapitel 4 und 5 beschäftigen sich mit den Herausforderungen der beruflich bedingten Mobilität für die Planung und Realisierung des Kinderwunsches (Kapitel 4) sowie die

Praxis der Vaterschaft (Kapitel 5). Diese Abschnitte gehen der Frage nach, inwieweit beruflich bedingte Anforderungen die Umsetzung des Kinderwunsches beeinflussen und wie sich häufige Abwesenheiten auf die Vaterschaft auswirken können. Im Kapitel 4 werden einleitend familiensoziologische Theorien dargestellt, um in weiterer Folge Charakteristika des Erfolgs und Misserfolgs einer Ehe von Soldaten diskutieren zu können. Ebenso werden in diesem Kapitel die Herausforderungen eines Auslandseinsatzes für die Familie beleuchtet (vgl. Riviere et al. 2012; Heilford 2008; Booth et al. 2007a; Karney/Crown 2007a). Darauf aufbauend wird im Kapitel 5 der Forschungsstand zur Vaterschaft dargestellt. Dabei wird auch auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer sowie auf das generative Verhalten eingegangen (vgl. Lück 2014; Lester et al. 2013; Bürgisser 2011; Zerle/Kork 2009; Hofäcker 2007; Huinik/Schröder 2003). Ebenso werden beispielhaft die Typologien subjektiver Vaterschaftskonzepte nach Matzner (2004) und Kapella et al. (2011) dargestellt. Interessant an der Arbeit von Kapella et al. (2011) ist der Fokus auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zugleich beleuchten sie die unterschiedlichen Handlungsdispositionen, die sich durch die Doppelbelastung ergeben können. Hingegen versucht Michael Matzner (2004) ein breiteres Spektrum möglicher Einflussdimensionen zu erfassen. Die Vorstellung dieser beiden Arbeiten hat den Zweck, mögliche Unterschiede in der Alltagspraxis der Vaterschaft zwischen der zivilen Gesellschaft und dem militärischen Feld im empirischen Teil diskutieren zu können. Im Anschluss an diese Kapitel erfolgt eine Zusammenfassung des ersten Teils der Untersuchung (Kapitel 6).

Der folgende Abschnitt der Arbeit erläutert die methodische Vorgehensweise (Kapitel 7). Für die Erhebung wurde das problemzentrierte Interview (PZI) nach Witzel (2000) verwendet, während für die Auswertung die Themenanalyse sowie die Systemanalyse nach Froschauer/Lueger (2003) herangezogen wurde. Die Erarbeitung der Typologie erfolgte nach Kelle/Kluge (2010). Das Sample umfasste 13 Offiziere, die in Partnerschaft und mit Kindern unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt lebten. Die Interviews wurden zwischen April und Dezember 2014 durchgeführt, wobei alle bis auf zwei Befragte in einer Ehe lebten. Zum Zeitpunkt der Erhebung hatten drei Interviewpartner ein Kind, der Rest des Samples zwei oder mehr Kinder.

In Kapitel 8 werden die empirischen Ergebnisse in Hinblick auf die Herausforderungen des militärischen Dienstes auf die Paarbeziehung, die Familienplanung sowie auf die Praxis der Vaterschaft dargestellt. Darauf aufbauend wird in Kapitel 9 der Versuch

unternommen, eine Typologie subjektiver Work-Life-Balance zu erstellen. Zu diesem Zwecke wurden die Ergebnisse der Themenanalyse mit jenen der Systemanalyse kombiniert und analytisch erweitert. Schlussendlich kristallisierten sich drei Typen heraus: der Arbeitszentrierte, der Balancier und der Aussteiger. Der Arbeitszentrierte beschreibt jene Gruppe, die das soziale Umfeld dem Dienst im Militär unterordnet. Die Bereitschaft zur Mobilität sowie die beruflichen Flexibilitätsanforderungen sind bei diesem Typus sehr hoch. Oftmals sind diese Offiziere mit Führungsaufgaben betraut, die eine Übernahme von militärisch geprägten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmustern zu begünstigen scheint. Darüber hinaus kann das Konfliktpotenzial innerhalb der Partnerschaft als hoch eingestuft werden. Parallel dazu erfolgt die Realisierung des Kinderwunsches erst nach Absolvierung eines Auslandseinsatzes, wobei der Wert von Kindern vor allem zweck- und zukunftsgebunden ist. Die Praxis der Vaterschaft wird hauptsächlich durch die hohen und teilweise unplanmäßigen Mobilitätsanforderungen beeinflusst.

Der zweite Typus wird als der Balancier bezeichnet. Er unterteilt sich in zwei Untergruppen, deren wesentlichstes Unterscheidungskriterium die erwarteten Mobilitätsanforderungen sind. Diese Gruppe versucht gezielt, die beruflichen Anforderungen mit jenen der Familie und des sozialen Umfelds in Einklang zu bringen. Hierbei balancieren sie zwischen den beiden Bereichen, ohne dass eine Domäne durch die andere negativ beeinflusst werden soll. Das Konfliktpotenzial innerhalb der Partnerschaft kann als gering bezeichnet werden. Interessanterweise wird die Familiengründung teilweise noch während der Ausbildungsphase umgesetzt. Die Absolvierung eines Auslandseinsatzes nimmt hier eher eine untergeordnete Rolle ein. Der Wert von Kindern kann ebenfalls als zweck- und zukunftsgebunden beschrieben werden, wobei emotionelle Aspekte eine größere Rolle spielen. Die Praxis der Vaterschaft ist durch die geringen oder planbaren Abwesenheiten bestimmt.

Der dritte Typus wird als der Aussteiger bezeichnet. Bei dieser Gruppe lässt sich vor allem in den ersten fünf bis zehn Jahren eine hohe dienstliche Zentrierung auf Kosten des sozialen Umfelds erkennen. In diesen Jahren lassen sich weitgehend dieselben Handlungsweisen wie beim Arbeitszentrierten erkennen. Jedoch reflektiert der Aussteiger diese Anforderungen mehr als der Arbeitszentrierte. Ebenso versucht dieser Typus in dieser Lebensphase die Voraussetzungen für einen Wechsel auf einen weniger belastenden Dienstposten oder einen Wechsel in die zivile Erwerbswelt zu schaffen. Erfolgte ein Arbeitsplatzwechsel oder ein Ausstieg in die zivile Berufswelt, lassen sich großteils jene

Handlungsmuster beobachten, die auch beim Balancierer erkennbar sind. Der Wert von Kindern ist hier vor allem emotionell begründet. Das partnerschaftliche Konfliktpotenzial ist hauptsächlich in den ersten fünf bis zehn Jahren hoch, danach eher gering.

Im abschließenden zehnten Kapitel werden die wesentlichsten Punkte der Arbeit zusammengefasst und die Forschungsfragen beantwortet. Dabei wird eine Verknüpfung mit dem Stand der Forschung hergestellt und Vergleiche mit den Ergebnissen dieser Arbeit gezogen. Ebenso werden eine Reihe von Fragen und Themen aufgeworfen, die bei der zukünftigen Erforschung von männlichen und weiblichen Soldaten (Offiziere, Unteroffiziere, Chargen, Rekruten) Berücksichtigung finden sollen.

2 Besonderheiten des Soldatenberufs – eine Einführung

Im folgenden Kapitel soll auf die Besonderheiten des Soldatenberufs eingegangen werden. Zu diesem Zweck wird ein historischer Abschnitt in die Thematik einleiten, um in weiterer Folge auf die Kultur des Militärs einzugehen (Kapitel 2.1). Der Begriff „Militärkultur“ soll hierbei als eine spezielle Praxisform des militärischen Feldes verstanden werden. Die normativen Wertvorstellungen (Unterkapitel 2.1.1) sind weitgehend von Traditionalismus und Konservatismus durchdrungen, die in der zivilen Erwerbswelt großteils nicht in dieser Intensität vorzufinden sind. Vor allem die Berufsgruppe der Offiziere hat mit ihrem Habitus und Lebensstil einen maßgeblichen Einfluss auf die Gestaltung der Praxisformen innerhalb des militärischen Feldes (Unterkapitel 2.1.2). Die Verinnerlichung und Umsetzung der traditionell geprägten Denk-, Wahrnehmungs- sowie Handlungsmuster wird mehrheitlich durch die militärische Sozialisation anerzogen (Kapitel 2.1.3). In diesem Kontext zeichnet sich die militärische Organisation durch eine Reihe von Merkmalen aus, die großteils in zivilen Strukturen nicht vorhanden sind. Zur Erklärung dieser Besonderheiten wird in Abschnitt 2.2 auf organisationstheoretische Überlegungen sowie auf den Gegenstand der Organisationsforschung (Unterkapitel 2.2.1) eingegangen. Anschließend werden die Spezifika des Militärs beleuchtet (Unterkapitel 2.2.2), die vielfach auch im Zusammenhang mit der Konstruktion und Reproduktion von Männlichkeit stehen (Kapitel 2.3). Den Abschluss dieses Kapitels bildet ein Zwischenfazit (Kapitel 2.4), in welchem die wesentlichsten Erkenntnisse zusammenfasst werden.

Die Bezeichnung „Soldat“ gelangte erst Mitte des 16. Jahrhunderts in den deutschen Sprachgebrauch und verdrängte die bis dahin gängigen Bezeichnungen von Kriegsdienstleistenden als Landsknecht oder Kriegsknecht. Im italienischen Sprachraum bezeichnete „soldato“ einen Kriegsmann, der gegen Bezahlung für eine bestimmte Dauer Kriegsdienst leistete.⁵ Der Soldatenberuf stellte in dieser Epoche die Grundlage einer kontinuierlichen Versorgungs- und Erwerbsarbeit dar (vgl. Rogg 2006).

Mit dem Wandel der Kriegsführung begann im 16. Jahrhundert eine Professionalisierung und Hierarchisierung innerhalb der großen stehenden Heere. Die Entwicklung neuer Waffen, wie zum Beispiel der Artillerie, sowie die Steigerung der

⁵ „Der Begriff geht auf den spätrömischen solidus aureus zurück, einer gediegenen (soliden) Goldmünze“ (Rogg 2006: 436).

Administration verlangte nach Spezialisten, deren Effektivität entscheidend von den Faktoren Disziplin und Drill abhing. Im 18. Jahrhundert veränderte die Französische Revolution die gesellschaftliche und militärische Ordnung grundlegend. Die Einführung der allgemeinen Wehrpflicht war nicht nur eine lästige Pflicht, sondern auch eine Möglichkeit, für die Ideale der Nation zu kämpfen. Landesverteidigung und Staatsbürgerschaft wurden eng miteinander verbunden. Der Bürgersoldat diente nicht mehr einem von Gott eingesetzten Kaiser, sondern einer imaginären Gemeinschaft: der Nation. Im Vordergrund standen nun die Ideale der Nation und damit das Gemeinwohl, nicht mehr das Einzelinteresse. Parallel dazu entstanden Kasernen und es entwickelte sich das heute noch gebräuchliche dreistufige Hierarchiemodel bestehend aus Offizieren, Unteroffizieren und Mannschaften (vgl. Scholz 2012: 180ff; Rogg 2006: 446f; Apelt 2005: 135ff).

Dieser kurze historische Abriss spiegelt bereits einen der wesentlichsten Unterschiede zwischen dem Soldatenberuf und einem zivilen Beruf wider. Im Vordergrund stehen das Allgemeinwohl, der Staat und die Nation. Das individuelle Einzelinteresse nimmt hierbei eine untergeordnete Rolle ein. Dabei soll sich der Soldat bewusst unter Einsatz seines Lebens für die Aufrechterhaltung der gemeinschaftlichen Interessen einsetzen. Zu diesem Zwecke verpflichtet er sich per Gesetz und Gelöbnis zu bestimmten Werten⁶ und Verhaltensweisen. In keinem zivilen Beruf wird die Bindung zum Arbeitgeber per Gelöbnis eingefordert. Systemimmanente militärische Wertvorstellungen besitzen in diesem Kontext einen ungleich höheren Anspruch im Vergleich zu vielen zivilen Berufen.⁷ Vor allem im Offiziersberuf spiegeln sich diese hohen Bedürfnisse an Verbundenheit zu einzelnen Personen bis hin zum Staatswesen wider (vgl. Leonhard/Biehl 2012; Leonhard

⁶ Werte sind „grundlegende bewusste oder unbewusste Vorstellungen vom Wünschenswerten, die die Wahl von Handlungsarten und Handlungszielen beeinflussen“ (Kopp/Schäfers 2010: 355). Sie dienen als generelle Orientierungsstandards und erfüllen eine bedeutsame Entlastungsfunktion. Je widerspruchsfreier Werte in einem Wertesystem oder einer Wertehierarchie aufeinander wirken, desto stärker ist die Integration und Stabilität der Gesellschaft. Werte steuern in gewissem Maße das menschliche Verhalten, welches jeweils an einen gesellschaftlichen Kontext gebunden ist. Damit unterliegen Werte auch gesellschaftlichen Veränderungen. Innerhalb von gesellschaftlichen Subsystemen können Werten eine unterschiedliche Gewichtung und Bedeutung zukommen (vgl. Kopp/Schäfers 2010: 355f).

⁷ Als Beispiel sei hier das Treueversprechen am Tag der Ausmusterung von der Theresianischen Militärakademie genannt, bei dem die neu ins Militär übernommenen Offiziere ihre Verbundenheit durch das Versprechen „Treu bis in den Tod“ zeigen. Diese Verpflichtung kann rechtlich nicht eingefordert werden, sondern beruht auf freiem Entschluss. Treue impliziert eine außergewöhnliche Aufopferung, die Verlässlichkeit voraussetzt. Verlässlichkeit ist die substanzielle Grundlage des freien Lebens vieler Bürger (vgl. Prochaska 2006).

2010). Die Voraussetzung dafür ist eine umfassende Sozialisation⁸ und Integration des Soldaten in das System Militär. Diese Art der Machtentfaltung, in weiterer Folge des Staates gegenüber Individuen, unterscheidet den Soldatenberuf von dem der Polizei,⁹ in dem diese nicht in dieser Intensität stattfindet. Im Polizeidienst erfolgt die Gewaltanwendung vielmehr zur „Durchsetzung von Gesetzen und Verordnungen gemäß der Norm der Minimierung von direkter Gewalt unter Vorzug alternativer Sanktionsinstrumente“ (Hagen 2012: 23).

2.1 Die Kultur des Militärs – eine Annäherung

Im folgenden Kapitel soll die Kultur des Militärs, der Habitus des Offiziers sowie die militärische Sozialisation näher beschrieben werden. Ziel der folgenden Beschreibung ist es, eine Abgrenzung zu zivilen Berufen herzustellen sowie die Besonderheiten des militärischen Feldes herauszuarbeiten. Diese sollen als Grundlage für die Argumentationen im Kontext der Work-Life-Balance dienen.

2.1.1 Normative Wertvorstellungen im Militär

Der Auftrag des Militärs sowie die vorherrschenden spezifischen Gesinnungs- und Anschauungsmuster stehen großteils im Widerspruch mit jenen der Zivilbevölkerung. Streitkräfte stellen die monopolisierte Gewalt eines Staates zur Sicherung der Souveränität nach außen dar. Vor allem die organisierte Gewaltanwendung – als grundlegendes militärisches Kollektivgut der Gemeinschaft – kann Kategorien der Zugehörigkeit oder des Fremdseins zwischen Soldaten und Zivilisten erzeugen und zur sozialen Distanz dieser beiden Gruppen führen (vgl. Hagen 2012: 9; Leonhard/Biehl 2012; Leonhard 2010). Ebenso sind die hierarchischen Strukturen des Militärs mit den inkludierten traditionell-

⁸ Sozialisation ist ein „Prozess, in dem der Mensch in die ihn umgebende Gesellschaft und Kultur hineinwächst und zugleich zu einem eigenverantwortlich und eigensinnig handlungsfähigen Individuum wird“ (Kopp/Schäfers 2010: 268). Die einflussreichsten Forschungen zu Sozialisationsprozessen stammen von den Vertretern der strukturell-funktionalen Theorie (Talcott Parson) und des Symbolischen Interaktionismus (George Herbert Mead, Herbert Blumer). Niklas Luhmann bestimmte Sozialisation als eine eigenaktive Leistung des Subjekts in Auseinandersetzung mit sozialen Vorgaben und Erwartungen. Aktuelle Sozialisationsforschung befasst sich auch mit dem Einfluss genetischer Voraussetzungen (vgl. Kopp/Schäfers 2010: 270f).

⁹ Aufgabe der Polizei ist die innere Sicherheit des Staates, während das Militär vornehmlich für die Wahrung der Interessen nach außen verantwortlich ist. In Ausnahmefällen kann das Militär Aufgaben im Inland übernehmen.

konservativen Werten nur schwer mit den demokratischen und partizipativen Vorstellungen der Gesellschaft zu vereinbaren.¹⁰ Jedoch fehlt dem Militär, ohne die Unterstützung der Gesellschaft, die materielle und ideelle Basis. Für Huntington gibt es zur Lösung der Spannungen nur eine Möglichkeit: *„Die Werte der zivilen und militärischen Lebenswelt müssen voneinander getrennt sein, solange die zivile Seite durch liberale Werte geprägt ist“* (Hagen 2005: 77). Eine gegenseitige Ergänzung der Normen und Werte scheint für ihn nicht möglich, solange die zivile Gesellschaft nicht vom Konservatismus¹¹ durchdrungen ist (vgl. Hagen 2005: 77ff). Anders die Ansicht des Soziologen Janowitz. Er sieht das Militär *„als Kraft im Staat, deren Mitglieder in der Gesellschaft integriert sind, deren Werte teilen und über ein eigenes politisches Selbstverständnis verfügen“* (Hagen 2005: 81). Nichtsdestotrotz dürften traditionelle Wertvorstellungen, Normen, Glaubenssätze und Verhaltensweisen eine Voraussetzung für die Handlungsfähigkeit des militärischen Systems und integraler Bestandteil der Militärkultur sein.

Der Begriff Militärkultur meint die speziellen Praxisformen des militärischen Feldes, die sich auf die Vorbereitung, Verhinderung und Durchsetzung von organisierter Gewalt beziehen. Die dominierende Macht zur Aufrechterhaltung und Reproduktion dieser Militärkultur ist das Offizierskorps. Obwohl dieses eine verhältnismäßig kleine Teilgruppe im Militär darstellt, bildet es das dominierende Wertesystem des militärischen Feldes (vgl. Micewski 2013; Hagen 2012: 43ff; Trauner/Frank 2012; Leonhard 2010; Maringer 2008; Stadler 2002).¹²

Der Offiziersberuf ist von Altruismus gezeichnet, der im extremsten Fall den eigenen Tod oder Verstümmelung impliziert. Diese Planbarkeit der Todesfolgen stellt einen entscheidenden Kontrast zu vielen zivilen Berufen dar, in denen der Tod eher als ein

¹⁰ Militärischer Konservatismus zeichnet sich durch eine „kritische Haltung gegenüber der zivilen Gesellschaft aus, da diese durch mangelnden Respekt gegenüber dem Prinzip von Ordnung und Autorität geprägt ist“ (vgl. Hagen 2012: 55).

¹¹ Eine repräsentative Umfrage zeigte, dass die Masse der Staatsbürger militärische Macht ablehnt und pazifistisch eingestellt ist (vgl. Maringer 2008: 53). Das spiegelt sich auch in den steigenden Zahlen von Zivildienern wider. In diesem Zusammenhang weisen bereits empirische Untersuchungen der 60er bis 80er Jahre darauf hin, dass der Soldatenberuf und das Militär im Allgemeinen mit relativ geringem sozialen Prestige verbunden werden (vgl. Kernic 2001: 71ff). Ähnliche Ergebnisse liefern neuere Befragungen von Offiziersanwärtern an der Theresianischen Militärakademie (TherMilAk). Die Anwärter sehen sich von der Gesellschaft als unnötig empfunden, weshalb viele Soldaten in Städten außerhalb des Dienstes keine Uniform tragen (vgl. Lecker/Schmölzer o. J.: 63ff). Berufsarmeen können daher auch als das Ergebnis eines umfassenden Zivilisationsprozesses angesehen werden, der die fehlende Akzeptanz des Militärs in der Gesellschaft aufzeigt (vgl. Kernic 2001: 132ff).

¹² Trauner/Frank (2012) zeichnen anhand der Fahneneide bzw. des Treuegelöbnisses die sich gesellschaftlich verändernden Wertvorstellungen nach.

Produkt des Zufalls gewertet werden kann.¹³ Die Hingabe des eigenen Lebens im Soldatenberuf ist philosophisch betrachtet kein Produkt des Zufalls, sondern bei Einsätzen wie Ausbildungen im Friedensbetrieb immer präsent. Konkreter ist *„die Tätigkeit des Soldaten als ‚specialist on violence‘ ... auf den bewaffneten Kampf ausgerichtet, der ‚voraussehbare Todesfolge‘ hat“* (Leonhard/Biehl 2012; Leonhard 2010; Leonhard/Biehl 2005: 245f). Diese außeralltäglichen Leistungen in außeralltäglichen Situationen – Notsituationen – sind konstitutiv für die ständische Lage des Offiziers. Diese wird konstruiert über eine standesspezifische Art der Lebensführung, Erziehung und Lebensform (vgl. Hagen 2012: 83).¹⁴ Die soziale Lage und die subjektiven Strukturen, die das Aufwachsen des Individuums prägen, können dabei einen besonderen Einfluss auf die Entwicklung spezifischer Denkstile sowie auf geistige Einstellungen zur Umwelt haben. Feldspezifische Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster können in diesem Sinne nicht ohne die Berücksichtigung subjektiver und objektiver Strukturen gedacht werden. Bourdieu (1979) versuchte, die Dialektik zwischen den beiden Strukturen zu überwinden, indem er den Begriff des Habitus konzipierte (vgl. Bourdieu 1979: 139ff).¹⁵

2.1.2 Habitus und Lebensstil von Offizieren

Der Habitus erzeugt Formen des Handelns und des Urteilens auf Basis von Erfahrungen sowie praktischen Erinnerungen. Der Habitus wirkt unterbewusst und vorreflexiv in seinem Verständnis zum sozialen Feld. Geprägt wird er nicht nur durch die soziale Position des Akteurs im sozialen Feld, sondern auch von den Praxisformen im jeweiligen Feld. Neben den bewussten und rational kalkulierten Handlungsprinzipien tritt der Habitus deutlich häufiger hervor (vgl. Bourdieu 1979: 139ff). Ulrich vom Hagen (2012: 100) definiert den Begriff sehr knapp als *„inkorporierter Code der Handlungsgrammatik“*, der durch den Einfluss des sozialen Raumes strukturiert wird und andererseits wiederum

¹³ Befragungen von Soldaten des Zweiten Weltkriegs ergaben, dass die Angst vor Verstümmelung um ein Vielfaches größer ist, als die Angst vor dem Tod. Besonders gefürchtet sind die Erblindung und der Verlust der Geschlechtlichkeit. Die Verwundung nimmt dabei bei Weitem nicht diesen Stellenwert ein. Viele kämpften trotz Verwundung weiter (vgl. Dinter 1982).

¹⁴ Historisch gesehen findet sich die Konstituierung des Militärs und des Offiziersstandes im Staatsadel. Ökonomisches Kapital hat bei diesem Berufsstand stets eine untergeordnete Rolle gespielt, da die berufliche Laufbahn weitgehend vorgezeichnet und stabil war/ist. Insofern konnte dem Offiziersberuf nie der Makel der kaufmännischen Erwerbsarbeit angelastet werden, der die *„ständische Ehre des Offiziers hätte beflecken“* können (vgl. Hagen 2012: 83).

¹⁵ Objektive Strukturen im Sinne von geschichtlich-gesellschaftlichen Einflüssen, sozialer Standort bzw. der jeweilige vorherrschende Zeitgeist.

Systeme (re)produziert. Der Habitus ist nicht nur individuell, sondern auch gesellschaftlich, durch die Klasse oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe, geprägt. Das Habituskonzept umfasst auch klasseninterne, kollektive Erfahrungen und Logiken der Vergangenheit im gegenwärtigen sozialen Feld, in dem bestimmte Spielregeln vorherrschen. Für die Praxisformen eines Feldes bedeutet dies vor allem, dass die agierenden sozialen Akteure im Feld die habitualisierte, inkorporierte Geschichte des Feldes beherrschen müssen (vgl. Bourdieu 1979; Hagen 2012).

Der Habitus bestimmt weniger die Praxisinhalte, als vielmehr die Art und Weise der Ausführung von Praktiken. In diesem Sinne wird eine Dauerhaftigkeit von Praxisformen gewährleistet, die ihren Ursprung vor allem in der primären Sozialisation des Elternhauses haben. Eine Veränderung von (angelernten) Dispositionen ist hierbei nur schwer möglich, kann aber in spezifischen Berufskarrieren selektiv stabilisiert und adaptiert werden. Will ein Akteur in einem bestimmten beruflichen sozialen Feld verbleiben, muss er die habitualisierten Interessen, die Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster des spezifischen Feldes inkorporieren (vgl. Bourdieu 1979: 139).

Die militärische Sozialisation trägt hierbei zur Ausbildung eines Berufshabitus bei, in dem die Gruppe der Offiziere einen Vorbildcharakter und maßgeblichen Einfluss auf die Gestaltung der Spielregeln im sozialen Feld Militär einnimmt. Die Vermittlung des Offiziersbildes, welches nicht nur Höflichkeit im Sinne von Verhaltensregeln, sondern auch Ritterlichkeit und Selbstlosigkeit impliziert, wird an den militärinternen Ausbildungsstätten herangebildet. Das Einfordern dieser Erwartungen trägt zum typischen Korpsgeist und spezifischen Habitus bei (vgl. Hagen 2012: 181; Leonhard/Biehl 2012; Leonhard/Kümmel 2004; Bourdieu 1982; Bourdieu 1979: 186ff).¹⁶ Ulrich vom Hagen (2012: 182ff) postuliert in diesem Zusammenhang, dass sich das Ideal der Ritterlichkeit seit dem 18. Jahrhundert wie ein roter Faden bis in die Gegenwart des Offiziersberufs zieht und mit einem anti-ökonomischen Habitus einhergeht. Diese Ausprägungen, kombiniert mit Stil und Etikette bei öffentlichen Anlässen, symbolisieren die Herausgehobenheit des Offizierskorps gegenüber der zivilen Gesellschaft. Etikette im Umgang mit Menschen erlaubt den Mitgliedern des Offizierskorps unterschiedliche hierarchische Positionen

¹⁶ Nach Bourdieu (1982: 739) bestimmen die Klassenlagen grundlegend den Habitus, der die konkrete Praxis eines Individuums prägt. Das zeigt sich in ähnlichen Arbeitserfahrungen, Lebensstilen, sozialen Netzwerken und kulturellen Praktiken. Ebenso lässt sich nach sozialen Auf- oder Abstiegen weiterhin die ursprüngliche Herkunft aus dem sozialen Handeln ablesen. Bourdieu (1982: 188) bezeichnet diesen Effekt als den Trägheits- bzw. Hysteresis-Effekt.

einzunehmen, unabhängig davon, welcher sozialen Herkunft sie entstammen (vgl. Hagen 2012; Bourdieu 1982: 278).¹⁷

Selbstlosigkeit und die Übernahme von Verantwortung, die für einen militärischen Kommandanten weder teilbar noch übertragbar ist, verweisen auf die hervorgehobene Position des Offiziers, der nicht nur die Ziele der Organisation verfolgt, sondern auch die Verantwortung gegenüber seinen Untergebenen hat. Verantwortungsvolles Führen beinhaltet neben den Elementen der Zielerreichung ebenso das Respektieren grundlegender Werte, menschlicher Würde sowie das Befolgen aufgabenspezifischer Regeln (vgl. Hessel 2011; Zapotoczky 2011; Seiler 2009: 94). Im Unterschied zum Manager ist die Tätigkeit des Offiziers als Führungskraft einer Einsatzorganisation spezieller. Harald Gell (2011: 19) beschreibt dies folgendermaßen:

„Die Führungskräfte der Einsatzorganisationen sind Persönlichkeiten, die auf Basis von Vertrauen ihre Untergebenen für etwas begeistern können, auch gegen deren ursprünglichen Willen. Sie denken längerfristig und im extremen Einsatzfall können die Entscheidungen eine Riskierung des Lebens bedeuten.“

Die Forderung nach Loyalität, richtungsweisendem Handeln, langfristigem Denken und Treffen von Entscheidungen, die den Tod implizieren können, erfordern vom soldatischen Beruf ethische Gesinnungs- und Handlungsdispositionen. Diese sollen in das militärische Feld mitgebracht oder in diesem aktiviert werden und sind zur Aufnahme in das Offizierskorps unumgänglich. Daraus kann sich ein berufsständischer Lebensstil entwickeln, der über die dienstliche Inanspruchnahme hinaus Gültigkeit hat. Dazu zählen insbesondere angemessene Zivilkleidung, gute Gepflogenheiten im dienstlichen wie privaten Bereich und Sportlichkeit. Sport dient nicht nur zur Erzeugung eines Eigenmacht- sowie Selbstwertgefühls, sondern ist auch Ausdruck eines edlen Berufsstandes und zentraler Bestandteil der symbolischen Selbstinszenierung, die für die Vermittlung konservativer Werte wie Selbstentbehrung, Individualismus und Tüchtigkeit stehen kann (vgl. Hagen 2012).¹⁸ Vor allem Berufsoffiziere mit Karriereperspektiven zeigen eine besonders hohe Identifikation mit den Praxisformen des soldatischen Habitus und sehen

¹⁷ In diesem Kontext kann davon ausgegangen werden, dass sich die grundlegende Einheitlichkeit der Lebensstile innerhalb des Offizierskorps auf Geschmacksähnlichkeiten gründet, deren Ursprung in der primären Sozialisation anzufinden ist (vgl. Bourdieu 1982: 187ff).

¹⁸ Schon die Ritterakademien im 19. Jahrhundert vermittelten ihren Schülern standesspezifische Sportarten wie Fechten, Reiten und Tanzen. Dieser Lebensstil zeichnet sich durch einen Überfluss an Zeit für sportliche Aktivitäten – während andere arbeiten müssen – aus (vgl. Hagen 2012: 189).

sich selbst in einer moralischen Vorbildfunktion und als Wertelite (vgl. Hagen 2012; Elbe 2004).

Die Praxisformen des soldatischen Habitus lassen sich nach Hagen (2014: 192) zusammenfassend folgendermaßen beschreiben: *„Offiziere sind emotional und psychisch überdurchschnittlich stabil und Stressfaktoren gegenüber nur in geringem Maße anfällig; sie zeichnen sich durch hohe Selbstkontrolle aus, die planungs-, organisations- und aufgabenbezogen ist. Offiziere neigen zu konventionellen Denkmustern und Verhaltensweisen und sind Neuerungen gegenüber weniger aufgeschlossen. In Bezug auf Altruismus und Kooperation zeigen sie nur durchschnittliche Ausprägungen.“*

2.1.3 Sozialisation im Militär

Typische, klassenspezifische Formen des Denkens und Handelns können das Ergebnis langjähriger Sozialisationserfahrungen sein. Bestimmte Konstellationen von ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital können hierbei unterstützend wirken und die Identifizierung des Individuums mit seiner Klasse fördern (vgl. Bourdieu 2015, 1982, 1979).¹⁹ Der Begriff Sozialisation verbindet dabei zwei miteinander auf das Engste verknüpfte Prozesse. Zum einem ist es der Erwerb von Handlungsmustern, die durch gesellschaftliche Normen und Werte bestimmt werden und in jedem Individuum immanent sind, zum anderen handelt es sich dabei um die Entwicklung einer eigenen Persönlichkeit und Identität. Diese wird durch die wechselseitige Auseinandersetzung mit der natürlichen und sozialen Umwelt geprägt. Dabei werden die eigenen Bedürfnisse, Interessen, Fähigkeiten und Erfahrungen mit den Umweltgegebenheiten in Einklang gebracht. Bei dieser Wechselwirkung zwischen der inneren und äußeren Realität internalisiert der Mensch aktiv Normen und Strukturen, die er reproduziert und auch verändert (vgl. Beck/Schlichte 2008; Apelt 2005: 430ff). Im Zuge der militärischen Sozialisation werden Verhaltens- und Handlungserfordernisse eingelernt, die den Soldatenberuf vom zivilen Beruf unterscheiden: Ziel der militärischen Sozialisation ist es, auf die Handlungsfähigkeit im Krieg vorzubereiten. Dabei nimmt sie eine Sondernorm ein, die in einem Spannungsverhältnis zu Normen und Werten der zivilen Gesellschaft steht. Beispielsweise impliziert der soldatische Altruismus für die professionelle Berufsausübung Taten

¹⁹ Daneben nennt Bourdieu noch das symbolische Kapital, welches im Grunde keine eigene Kapitalform ist, sondern den symbolischen Effekt der drei Kapitalsorten widerspiegelt (vgl. Bourdieu 1982, 1979).

(Totschießen, Vernichten, Bombenwerfen usw.), die in der Gesellschaft geächtet sind (vgl. Hölzl 2013; Scholz 2012: 196f; Edelmann 2007; Leonhard/Kümmel 2004).

Militärische Sozialisation kann in diesem Sinne begriffen werden „*als die Verinnerlichung und Umsetzung dieser Sondernorm*“ (Kliche 2004: 346). Hierbei folgt die militärische Sozialisation einem Grundmuster, bei dem die Isolation die Basis bildet. Das Militär trennt die Soldaten durch Uniform, Kasernen und Dienstplan von ihrer bisherigen Biografie, Herkunft und Gesellschaft. Aufbauend auf die Isolation erfolgt eine entgrenzte Disziplinierung, die Goffman (1973) mit einer totalen Institution vergleicht. Es werden alle Verhaltensweisen und Lebensbereiche mit Vorschriften belegt, sodass dadurch eine soziale Identität festgelegt wird.²⁰ Kliche (2004: 347) bezeichnet diesen Prozess als „*Tribalisierung*“. Dieser Prozess führt zu einem rangübergreifenden Zugehörigkeitsgefühl und zu sozialen Unterstützungen im Bereich der Rollenübernahme sowie Angstbewältigung und erhöht die Belastungstoleranz. Der gesamte Sozialisationsprozess erfolgt unter „*Einfrieren moralischer, sozialer und kognitiver Autonomie*“ (Kliche 2004: 347). Vor allem die Schwächung von individueller Autonomie begünstigt den Habitus aus schematischem Denken, Konservatismus und Orientierung an festen Vorgaben. Der Habitus vermittelt dem Individuum das Gefühl, im sozialen Raum kompetent zu sein, sodass die eingelebte Praxis im militärischen Feld Sinn gebend ist und im Alltagshandeln unbewusst bleibt (vgl. Beck/Schlichte 2008; Kliche 2004: 347f; Abels/König 2010: 212f; Bourdieu 1979).

Anders als bei zivilen Berufen hat das Militär in Teilbereichen Strukturen einer totalitären Institution. Die Privatsphäre sowie die Möglichkeit auf individuelles Handeln werden durch diese Rahmenbedingungen auf ein Minimum beschränkt (vgl. Beck/Schlichte 2008; Apelt 2005: 152ff; Leonhard/Kümmel 2004). Die durch das zivile Leben entwickelte Persönlichkeit wird im Zuge des Militärdienstes resozialisiert, um sich im militärischen Verband einzufügen, die feldspezifischen Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster zu übernehmen und Befehlen zu gehorchen. Diese Resozialisierung findet ihren Ausdruck in der drillmäßigen Disziplinierung des Soldaten unter Zwang. Bestimmte Tätigkeiten werden zu festgelegten Zeiten und Orten durchgeführt. Ebenso wird die Kleidung, der Haarschnitt sowie wann, wie und wo Dienst zu versehen ist,

²⁰ Hier verschwimmen auch die Grenzen zwischen Arbeit und Familienleben. Durch die ähnlichen Lebensverhältnisse entwickelt sich eine Primärgruppe mit Wir-Gefühlen, in weiterer Folge kleine künstliche Stämme (vgl. Kliche 2004).

vorgegeben (vgl. Apelt 2012a). Unterstützt wird dieser Prozess der Strukturierung durch die Ablegung eines Treuegelöbnisses und gesetzliche Verordnungen. Die gewünschte Konsequenz ist, dass sich die Akteure innerhalb des sozialen Raumes „blind“ verstehen und am liebsten Situationen begegnen, für die sie durch ihren Habitus und ihre Persönlichkeit schon vorpräpariert sind (vgl. Bourdieu 1982) Analog dazu kann die Welt der Zivilisten als Welt der Unordnung bzw. Unstrukturiertheit wahrgenommen werden. In diesem Sinne können habituelle Rollenerwartungen sowie feldspezifische Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster im Widerspruch mit außermilitärischen Sozialräumen stehen und diese beeinflussen (vgl. Hagen 2012). Der Soldat selbst wählt mit seiner Entscheidung, diesen Beruf auszuüben, eine durch militärische Sozialisation verstandene Rolle.²¹ Die Rolle definiert sich als ein Bündel von Erwartungen, die gegenüber dem Inhaber bestimmter sozialer Positionen bestehen.²² Dennoch bleibt dem Individuum immer noch die Wahlmöglichkeit, den Grad der Verkörperung selbst zu wählen (vgl. Heuring/Petzold, o. J.). Eine Abweichung vom primären grundsätzlichen Habitus (Sozialisationserfahrungen des Elternhauses) erwartet Bourdieu (1979) dabei nicht, vielmehr sucht der Habitus mittels seiner Vorangepasstheit die ihm angemessenen sozialen Felder.²³ Im Gegensatz dazu erlauben die Felder nur dem mit dem richtigen Habitus ausgestatteten Akteur den Verbleib im jeweiligen Feld. Der soldatische Habitus kann daher als ein feldspezifischer Habitus bezeichnet werden, der im Akteur fest verankert ist und im Laufe einer Berufsbiografie erweitert und verändert wird (vgl. Hagen 2012; Wong et al. 2003; Bourdieu 2015, 1979).

Ein weiteres Spezifikum des Soldatenberufs ist die Ausrichtung auf den bewaffneten Kampf. Dieser impliziert die organisierte Machtausübung sowie die Androhung und

²¹ Der Rollenbegriff versucht das Verhältnis von Individualität und Sozialität zu erklären. Ein klassischer Lösungsansatz stammt von Talcott Parson. Sein Konzept der „Rolle“ versteht sich als ein „Komplex von Verhaltenserwartungen, die vom komplementären Interaktionspartner an das jeweilige Gegenüber gestellt und von diesem zunehmend bereitwilliger, zum Schluss sogar nathlos eingelöst werden.“ In diesem normativen Konzept geht es bei der sozialen Rolle um ein faktisches Verhalten oder um eine bestimmte Sollvorstellung (vgl. Heuring/Petzold o. J.: 11).

²² Im Gegensatz dazu bezeichnet das behaviorale Konzept die Rolle als Verhalten, das gegenüber anderen Positionsinhabern in einer sozialen Struktur geäußert wird (sinngemäß bei Davis, Merton, Emmerich u. a.) (vgl. Heuring/Petzold o. J.).

²³ Die Einheitlichkeit des Subjekts wird bei der Habituskonzeption durch das Prinzip der Inkorporierung gewährleistet: Bestimmte soziale Praktiken werden an den menschlichen Körper gebunden. Kontrastierend dazu fokussiert das Konzept der sozialen Rolle stärker auf die gesellschaftlichen Erwartungen (vgl. Lenger et al. 2013: 22).

Durchsetzung von Gewalt gegenüber kriegsführenden Konfliktparteien.²⁴ Daher trachtet das Militär danach, das Verhalten seiner Mitglieder weit über das bei anderen Sozialverbänden übliche Maß hinaus zu sozialisieren. Ziel ist hierbei, am Gefechtsfeld zu überleben. Auf sich alleine gestellt, ist diese Anforderung kaum erfüllbar. Erst durch die Unterstützung von Kameraden ergibt sich eine realistische Überlebenschance (vgl. Apelt 2012a; Scholz 2012; Apelt 2005: 149ff; Kliche 2004; Leonhard/Kümmel 2004).

Kameradschaft ist ein wesentlicher Teil der Interaktion zwischen Soldaten und ein integraler Bestandteil des militärischen Systems. In ihr drückt sich die im Militär typische Gleichzeitigkeit von Hierarchie und Gemeinschaft aus. Kameradschaft erfüllt drei Funktionen: (1) Sie soll die Defizite der Hierarchie ausgleichen. (2) Es lassen sich dadurch Forderungen formulieren, die das Erwartbare weit übertreffen. (3) Sie kann dem Handeln in der Organisation einen Sinn geben, der über ideologische Einstellungen hinausgeht (vgl. Just 2012; Apelt 2005: 152ff; BMLV 1989; Lange o. J.). Die Kameradschaft ist konstituierend für die Kampfgemeinschaft, in der der Akteur seine individuellen Handlungsziele mit den Werten und Einstellungen der Gruppe verknüpfen muss (vgl. Schulyok 2012: 134ff; Kernic 2001: 67ff). Vielfach hängt der Kampfwille nicht von abstrakten Werten wie Freiheit, Vaterland usw. ab, sondern wird von der informellen Gruppe geprägt und bestimmt.²⁵ Der Kameradschaft und dem bereits erwähnten Korpsgeist kommt daher eine herausragende Rolle zu. (vgl. Hagen 2010; Apelt 2005: 149ff; Kernic 2001: 52ff; BMLV 1989). Bourdieu (2015: 84) erkennt im Korpsgeist des Militärs folgende Logik:

„Die Grundlage der Macht der Worte wird durch die Komplizenschaft gebildet, die mittels der Worte zwischen einem in einem biologischen Körper Fleisch gewordenen sozialen Körper, dem des Wortführers, und den [sic] biologischen Körper sich herstellt, die soziale zugerichtet sind, seine

²⁴ Die verschiedenen Anforderungen und Ziele stehen gleichberechtigt nebeneinander. „Man kann in dieser Hinsicht von einer Pluralisierung sprechen, die in das soldatische Individuum hinverlegt wird. Interkulturelle Kompetenz wird somit zu einem wichtigen Kriterium in der Zusammenarbeit der Streitkräfte vor Ort und in Bezug auf den Umgang mit der einheimischen Zivilbevölkerung“ (Scholz 2012: 214).

²⁵ Eine Sonderstellung innerhalb der Kameradschaft nimmt der Außenseiter ein. Außenseiter werden in der Gruppe selten akzeptiert, da sie das Risiko für die Gruppe erhöhen (vgl. Lecker/Schmölzer o. J.: 52: ff). Dinter (1982) verweist darauf, dass die Gruppenbeziehungen in kleinen Kampfgemeinschaften unvergleichbar intensiver sind. Ehemalige Soldaten erinnern sich „wehmutsvoll an sie“ (vgl. Dinter 1982: 97). Neuere Untersuchungen in Bezug auf die Kampfmoral nehmen die Familie und das soziale Umfeld zunehmend in den Fokus. Sie zeigen, dass die Motivation zu kämpfen in erheblichem Maße davon abhängt, wie der Soldat und seine Familie mit der Trennung umgehen (vgl. Biehl 2005: 276). Mehrmonatige Einsätze im In- und Ausland, aber auch der Dienst in der Garnison oder Übungen und Kurse, stellen eine wichtige zu berücksichtigende Einflussgröße auf die Kampfmoral und Motivation der Soldaten dar. So zeigten U.S.-amerikanische Studien, dass öffentliche Diskussionen über den Sinn des U.S.-amerikanischen Engagements in Südostasien Auswirkungen auf die dort eingesetzten Soldaten hatten (vgl. Biehl 2006: 299).

Anweisungen anzuerkennen, aber auch seine Ermahnungen, seine Anspielungen oder seine Befehle, und die die ‚gesprochenen Subjekte‘ sind, die Getreuen, die Gläubigen. Es ist all das, was, wenn man darüber nachdenkt, der Begriff des Korpsgeistes wachruft: soziologisch faszinierende und erschreckende Formel.“

2.2 Organisationstheoretische Überlegungen zum Militär

Die militärische Organisation zeichnet sich durch eine Reihe von Besonderheiten aus, die vielfach die Grenzen einer formalen Organisation übersteigen. Das begründet sich zum einen aus der Gleichzeitigkeit von Vertikalität und Horizontalität (siehe Kameradschaft und Korpsgeist), zum anderen durch die totale Vereinnahmung durch den Beruf oder die soldatische Rolle. Rollen stehen hierbei in Beziehung mit Institutionen, die das Zusammenspiel zwischen sozialen Beziehungen, deren Austausch und Transaktion regeln. Sie weisen Machtpositionen und Sinn gebende Momente durch symbolische Ausdrucksformen zu. Macht kann durch Verordnungen, Gesetze und Bestimmungen, unabhängig davon, ob diese effizient sind oder nicht, verteilt werden und reguliert das gesellschaftliche Zusammenleben. Institutionen²⁶ können daher über soziale Kontrolle verfügen, über die Status, Rollen und Funktionen zugewiesen werden (vgl. Heuring/Petzold o. J.: 64ff). Im Unterschied zum Begriff der Institution sind Organisationen Instrumente des menschlichen Zweckhandelns und über ein Positionsgefüge formal differenziert. Heuring/Petzold (o. J.: 66) begreifen Organisationen folgendermaßen:

„Organisationen sind Systeme von Personen, Gruppen und Sozialgebilden, die arbeitsteilig in zeitüberdauernden Rahmenbedingungen und Kooperationsformen systematisch auf die Erreichung von Zielen hinarbeiten, die sich aus der System-Umfeld-Relation der Organisation ergeben, wobei das ultimative Ziel einer Organisation darin besteht, sich in ihrer Umwelt zu erhalten. Zu diesem Zwecke werden für diese Dienstleistungen oder Güter hergestellt und unter Wahrung größtmöglicher Freiheitsgrade gegenüber den Determinierungen und Kontrollen der Gesellschaft gewinnoptimierend vertrieben. Die in all diesen Prozessen erforderlichen und ablaufenden Aktivitäten des ‚Organisierens‘ konstituieren in ihrer Gesamtheit das Wesen der Organisation.“

²⁶ „Institutionen nennen wir die jeweils kulturell geltende, einen Sinnzusammenhang bildende, durch Sitte und Recht öffentlich generierte Ordnungsgestalt, in der sich das Zusammenleben von Menschen darbietet“ (Heuring/Petzold o.J: 64). Sie beschränken die Willkür und die Beliebigkeit von sozialem Handeln. Die Institution ist als soziale Einrichtung von sozialen Gruppen, die Face-to-Face-Charakter haben und emotional integriert sind, und von Organisationen, die als Instrumente menschlichen Zweckhandelns dienen und primär über ein Positionsgefüge formal differenziert sind, zu unterscheiden. Jedoch umreißen sozialwissenschaftliche Definitionen ein breites Feld, ohne dass sich dabei eine allgemein verbindliche Kennzeichnung durchgesetzt hätte (vgl. Kopp/Schäfers 2010: 114).

2.2.1 Gegenstand der Organisationsforschung

Im folgenden Abschnitt werden drei Perspektiven bei der Erforschung von Organisationen im Überblick dargestellt: Organisationen als rationale Systeme, als natürliche/soziale Systeme und als offene Systeme. Anschließend wird auf die organisationsspezifischen Besonderheiten des Militärs eingegangen (vgl. Ortmann et al. 2013; Apelt 2012; Hagen 2012; Preisendörfer 2011; Würmseer 2010; Kieser 2006).

2.2.1.1 Organisationen als rationale Systeme

Organisationen als rational agierende Systeme stellen die dominierende Sichtweise sowohl im Alltagsleben als auch in der Organisationsforschung dar. Hier werden die klassischen Theorieansätze wie das Bürokratiekonzept von Max Weber und die wissenschaftliche Betriebsführung von Frederik Taylor verbunden (vgl. Taylor/Roesler 2011; Weber 1985). Kennzeichen dieser Perspektive sind die Betonung der Organisationsziele als Rahmen für organisiertes Handeln, die Akzeptanz der formalen Organisationsstruktur als Gestaltungsparameter, die Fokussierung auf das Management als Steuerungsinstanz und die Annahme rational individueller Akteure. Wesentliche Leitlinie für die Ausgestaltung der Organisationsstruktur ist die Verknüpfung von Zielen und Mitteln zur Erreichung von Organisationszielen unter möglichst hoher Anwendung des Prinzips der Rationalität (vgl. Müller-Jentsch 2003: 149ff; Giddens 1999: 312ff). Erfolge und Misserfolge werden hierbei letztlich dem ranghöchsten Akteur zugeschrieben. In diesem Sinne wird das Organisationsgeschehen weitgehend nach dem „Top-Down-Schema“ initiiert, das klare Hierarchien und einen dementsprechenden Kommunikationsfluss impliziert (vgl. Preisendörfer 2012: 95f, Giddens 1999: 313f; Weber 1985).

Max Weber sieht als Träger der Rationalisierungsprozesse innerhalb von Institutionen die Organisationsform der Bürokratie, die ihren Ursprung im Militär hatte (Giddens 1999: 312f). Der Vorteil der Bürokratie liegt nicht nur in ihrer funktionalen Arbeitsteilung oder in den klaren Zuständigkeiten, sondern auch in der Losgelöstheit der Personen von Stellen oder Positionen. Dieser Umstand verleiht Organisationen Dauerhaftigkeit, indem eingesetzte Positionsinhaber im Idealfall jederzeit ersetzt werden können. Dies setzt umfassende organisationsinterne Regeln und Vorschriften voraus, welche persönliche Einstellungen, Vorlieben oder Antipathien der Stelleninhaber weitgehend determinieren. Unter Anwendung dieser Regeln laufen Entscheidungen weitgehend automatisch und

nachvollziehbar ab. Der Vorteil liegt darin, dass sogar den eigenen Interessen zuwider laufende Entscheidungen akzeptiert werden (vgl. Preisendörfer 2011: 97ff, Kieser 2006; Müller-Jentsch 2003: 149ff; Giddens 1999: 312ff; Weber 1985).

Anders als Weber befasste sich Frederick Taylor, unter Anwendung von gezielter Beobachtung und systematischen Experimenten, in erster Linie mit der Analyse von industrieller Produktion. Für Taylor ließe sich Effizienzsteigerung durch möglichst weitgehende Arbeitsteilung verwirklichen, die auch eine Trennung von körperlicher und geistiger Arbeit sowie die Erfüllung eines vorgegebenen Arbeitspensums beinhaltet. Das vorgegebene Arbeitspensum soll zum einen das „Faulenzen“ minimieren und zum anderen bei Übererfüllung einen finanziellen Bonus nach sich ziehen. So kann ein Arbeiter, der sich anstrengt, bei Akkordlohn ein hohes Einkommen erreichen, während ein Faulpelz Abschlüge hinnehmen muss (vgl. Preisendörfer 2012: 102ff; Taylor/Roesler 2011; Müller-Jentsch 2003: 46ff; Giddens 1999: 336ff).

Obwohl die Ansätze von Weber und Taylor verschiedener nicht sein können, weisen sie doch ein hohes Maß an Gemeinsamkeiten auf. Beide sehen Organisationen als Träger der Versachlichung, Verwissenschaftlichung und Rationalisierung an (vgl. Preisendörfer 2012: 105; Becker et al. 1988).

2.2.1.2 Organisationen als natürliche soziale Systeme

Ausgangspunkt dieser Organisationskonzeption ist die kritische Distanz gegenüber dem Rational-Modell von Organisationen, die sich unter anderem aus der Diskrepanz zwischen Soll und Sein von Organisationszielen und Strukturen ergibt. Inhaltlich konzentriert sich diese Perspektive mehr auf das Innenleben (interne Abläufe, Strukturaspekte usw.), auf das soziale System von Organisationen (vgl. Ortmann et al. 2013: 17ff). Forschungen mit der Sicht der Organisation als natürliches/soziales System haben das tatsächliche Interaktionsgeschehen - welchen Sprachcodes, Werten und Normen, welchem Symbolsystem sowie welcher Kultur wird gefolgt - im Blickfeld. Dabei werden Organisationen, als *„sensible, eingespielte und sorgsam austarierte soziale Systeme gesehen, die man nur behutsam und mit Vorsicht auf einen neuen Weg bringen kann“* (Preisendörfer 2012: 116). Die Formulierung und Propagierung von Leitbildern oder der Aufbau von Symbolwelten soll dabei das „Wirgefüh“ fördern, bei dem Normbrecher informell sanktioniert werden. Informell verweist auf das Phänomen, dass vielfach in Organisationen neben dem offiziellen Gruppenführer ein informeller Führer agiert.

Formale und informale Hierarchie sind in diesem Fall nicht immer deckungsgleich. Unter Berücksichtigung dieser Strukturen kommt der Zusammensetzung der Gruppe als Steuerungsgröße in der Praxis eine hohe Bedeutung zu. Die Arbeitsleistung und das Betriebsklima können dadurch positiv wie negativ beeinflusst werden (vgl. Ortmann et al. 2013: 17ff; Preisendörfer 2012: 129; Würmseer 2010; Kieser 2006).

Der Verdienst dieses mikrosoziologischen Ansatzes war die Einführung der Organisation als konfliktträchtiges soziales Gebilde in die Organisationsforschung. Eine geschlossene Theorie entstand dabei nicht, jedoch hat diese allgemeine Sichtweise einen begrifflichen Handwerkskasten und Anregungen für Fragen geliefert, wenn Entscheidungsprozesse, Konflikte oder soziale Regelungen innerhalb von Organisationen untersucht werden sollen (vgl. Preisendörfer 2012: 129).

2.2.1.3 Organisationen als offene Systeme

Die Grundannahme dieser Betrachtung ist, dass Organisationen offene, von ihrer Umwelt beeinflusste, soziale Gebilde sind, die eine gleichzeitige Konzeption entweder als rationales oder natürliches/soziales System nicht ausschließen. Um Organisationen, deren Strukturen, Praktiken und Routinen verstehen zu können, müssen die vielfältigen Austausch- und Abhängigkeitsverhältnisse zu ihrer Umwelt²⁷ mitgedacht werden (vgl. Ortmann et al. 2013: 17; Lietaer, o.J). Diesen Gesichtspunkt aufgreifend, weisen heute alle gängigen Organisationstheorien diesen Umweltbezug auf. Die vier wichtigsten Einzeltheorien des Paradigmas offener Systeme sind die Kontingenztheorie, der Ressourcen-Abhängigkeits-Ansatz, die Organisationsökologie und der neuere soziologische Institutionalismus. Sie werden in ihren Grundzügen in den anschließenden Ausführungen dargestellt (vgl. Ortmann et al. 2013: 17ff; Preisendörfer 2012: 132f, Würmseer 2010; Kieser 2006).

²⁷ Unterschieden werden zwischen drei Untersuchungsebenen: Die Mikroebene befasst sich mit dem Lebensraum von Individuen und Gruppen. Die Mesoperspektive beschäftigt sich mit den Prozessen und Strukturen in Organisationen. Hier findet sich auch der systemtheoretische Ansatz von Niklas Luhmann wider. Die Makroperspektive befasst sich mit dem Wechselverhältnis zwischen Organisationen und ihrer Umwelt. Organisationen erscheinen in dieser Perspektive als soziales Gebilde, die bestimmte Funktionen in Bezug auf die Gesellschaft übernimmt (vgl. Preisendörfer 2012: 220ff).

Kontingenztheorie

Die Kontingenztheorie oder der situative Ansatz geht von einer Effizienzsteigerung der Organisation durch das Verhalten seiner Mitglieder aus. Deren Engagement und Arbeitseinsatz können entscheidend durch die formale Struktur der Organisation gesteuert werden (vgl. Ortmann 2010: 225ff). Die formale Struktur wird ihrerseits beeinflusst und gesteuert von der Situation der Organisation, wobei zwischen vergangenheits- und gegenwartsbezogenen Faktoren unterschieden (interne Situationsfaktoren) wird (vgl. Schertler 1998: 86). Hier spielen vor allem das Alter, die Größe sowie die Fertigungstechnik der Organisation eine wesentliche Rolle. Kontrastierend wird bei den externen Situationsfaktoren auf Konkurrenzverhältnisse, Umweltdynamiken und auf die Umweltkomplexität Rücksicht genommen (vgl. Preisendörfer 2012: 78ff; Ortmann 2010: 225ff; Schertler 1998: 84ff).²⁸

Preisendörfer (2012: 92ff) kritisiert an dieser Theorie vor allem das Fehlen von Erklärungen über die Zusammenhänge zwischen den internen und externen Situationsfaktoren. Darüber hinaus postuliert er den fehlenden Akteursbezug bei kontingenztheoretischen Arbeiten (vgl. Schertler 1998: 86f).

Ressourcen-Abhängigkeits-Ansatz

Dieser Ansatz geht davon aus, dass Organisationen auf den Zustrom von Ressourcen aus ihrer Umwelt angewiesen sind (Input und Output). Ungewiss ist dabei, wie die durch die Umweltabhängigkeit entstehende Unsicherheit zu handhaben ist. Um diese zu bewältigen, sind Handlungsstrategien, die sowohl nach innen als auch nach außen gerichtet sind, notwendig. Zu den internen Maßnahmen zählen die systematische Beobachtung der Umweltbedingungen, die Organisation von Reserven und die Entwicklung von Strategien zur Flexibilisierung der Organisationsstruktur. Im Gegensatz dazu zielen externe Maßnahmen auf die Integration, Kooperation und Intervention mit der Umwelt (vgl. Küpper/Felsch 2013; Preisendörfer 2012: 133f; Würmseer 2010; Werp 1998: 51ff).

Kritisch zu diesem Ansatz können die Nicht-Berücksichtigung der Mikroebene sowie die Fokussierung auf umweltbedingte Unsicherheiten, die nur in Ausnahmefällen die

²⁸ Im Zuge von empirischen Arbeiten wurde festgestellt, dass die Organisationsgröße nicht nur die formale Organisationsstruktur, sondern die Praktiken der Rekrutierung, die Institutionalisierung und die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beeinflusst. Parallel dazu steigen mit der Größe der Organisation die Hierarchieebenen nicht linear, sondern konkav. Ähnlich verhält es sich mit dem Verwaltungsaufwand. Dieser steigt nicht mit der Größe, sondern sinkt (vgl. Preisendörfer 2012: 86f).

dominierende Handlungsmaxime von Organisationen ist, geäußert werden (vgl. Preisendörfer 2012: 134; Schreyögg 2012: 63ff).

Organisationsökologie

Wesentliches Anliegen der Organisationsökologie ist die Erklärung des Wandels der Organisationslandschaft über die Zeit. Dabei liegt der Fokus vor allem auf der Beobachtung von Prozessen des Absterbens und der Neugründung von Organisationen. Das Beiwort „ökologisch“ verweist auf die entwicklungstheoretische Betrachtung dieses Ansatzes (vgl. Hanrieder 2009: 174). In diesem Sinne wird die These vertreten, dass bestehende Organisationen bestimmte Strukturen mit bestimmten Routinen ausbilden, die ihre Wandlungs- und Innovationsfähigkeit begrenzen. Als zentrale Steuerungsinstanz wird die Umwelt angesehen, die mit ihren Ressourcen nur eine bestimmte Anzahl von Organisationen eines bestimmten Typs erlaubt. Selektionsprozesse oder das Scheitern von Organisationen wird dabei nicht auf Missmanagement zurückgeführt, sondern primär auf die Umweltkonstellationen (vgl. Preisendörfer 2012: 134ff). Ähnlich wie bei den oben beschriebenen Ansätzen, wird auch hier die fehlende Mikrofundierung und die geringe Berücksichtigung individueller Akteure kritisiert (vgl. Preisendörfer 2012: 145; Dingwert et al. 2009; Hanrieder 2009; Windzio 2003).

Soziologischer Neo-Institutionalismus

Nach der Organisationsökologie ist der soziologische Neo-Institutionalismus der wichtigste Theorieansatz, der ebenfalls auf dem Programm der Evolutionstheorie basiert (vgl. Ortmann et al. 2013: 25ff). Eine zentrale Rolle in diesem Ansatz nehmen normative Vorgaben, eingespielte Praktiken, formelle und informelle Regelsysteme oder kulturelle Standards ein. Ökonomischem Denken wie der Effizienzsteigerung wird nur ein begrenzter Einfluss auf die Herausbildung von organisationalen Strukturen zugestanden. Dies begründet sich aus der Tatsache, dass es zahlreiche ineffiziente Organisationen gibt, bei denen Effizienz nicht stark ausgeprägt ist. Vielmehr spielen kulturelle Vorlieben oder kurzfristige Moden bei der „Effizienzdiagnose“ eine wichtige Rolle (vgl. Ortmann et al 2013: 127ff; Preisendörfer 2012: 146f; Müller-Jentsch 2003: 118f).

Der Effizienzperspektive wird eine Sichtweise gegenübergestellt, die vielmehr die Herstellung und Aufrechterhaltung von Legitimität im Fokus hat. Eine Sichtweise, mit der sich das Militär seit Langem auseinandersetzen muss. Das Überleben der Organisation

hängt demnach von der Anerkennung von außen – beispielsweise der Gesellschaft – sowie vom kontinuierlichen Zufluss von Ressourcen – wie etwa von Soldaten – ab. Dies kann auch in die Übernahme von Praktiken münden, welche dem Effizienzstreben zuwiderlaufen, aber von der Umwelt als solche erwartet werden (vgl. Preisendörfer 2012; Küpper/Felsch 2013; Ortmann et al. 2013: 124ff).

2.2.1.4 Bindungskräfte von Organisationen

Organisationen stellen weitreichende Anforderungen an ihre Mitglieder. In militärischen Organisationen wird eine hohe Flexibilität und Mobilität sowie im extremsten Fall die Aufopferung des eigenen Lebens erwartet. Es stellt sich daher die Frage, welche Mechanismen auf ein Individuum wirken, damit sie in einer Organisation verbleiben.

Materielle Anreize

Geld kann als die augenscheinlichste Bindungskraft einer Organisation bezeichnet werden. Direkte Geldzahlungen oder die „Inaussichtstellung“ von Geldzahlungen sollen nicht nur zum Verbleib in der Organisation bewegen, sondern können auch zur Rekrutierung von Mitgliedern oder zur Teilnahme an Auslandsmissionen beitragen. Der Vorteil von finanziellen Mitteln liegt in ihrer hohen Flexibilität. Geldzahlungen können Mitglieder dazu bewegen, von motivierenden zu weniger motivierenden Zwecken zu wechseln, oder über eine längere Dauer unattraktive Aktivitäten durchzuführen (vgl. Kühn 2011: 38f; Deeg/Weibler 2008; Giddens 1999: 334).

Zwang

Zwang ist noch heute ein häufig eingesetztes Motivationsmittel zum Verbleib in der Organisation bzw. den Regelmäßigkeiten der Organisation zu folgen. Das Militär bedient sich hier einer eigenen Militärpolizei und Gerichtsbarkeit. Der Vorteil der Motivation durch Zwang ist das hohe Rekrutierungspotenzial von Mitgliedern für gefährliche Aufgaben (bspw. der Kriegsfall), für die sich vermutlich nicht genug Freiwillige finden würden. Vor allem staatliche Organisationen nutzen diese Mittel noch relativ häufig. In Armeen kann das Ausscheiden, die Desertion, mit der Androhung von Gewalt oder gar der Exekution verbunden sein. Durch Zwang sollen die Ausstiegskosten für die Mitglieder

möglichst hoch gesetzt werden, sodass der Austritt in der Regel eine nicht ernst zu nehmende Option darstellt (vgl. Kühn 2012: 39f; Deeg/Weibler 2008).

Zweckidentifikation

Dem Mitarbeiter attraktive Zwecke zu bieten, stellt eine weitere Möglichkeit dar, diese an die Organisation zu binden. Eine hohe Zweckidentifikation und die Überzeugung von der Richtigkeit der Organisationsziele erlaubt es Organisationen, ihren Hauptberuflichen geringere Gehälter auszuzahlen, als in vergleichbaren anderen Organisationen. Kühn (2012: 40) postuliert folgende Regel: *„Je motivierender die Zwecke sind, desto geringer kann die Bezahlung der Mitglieder ausfallen.“* Die individuellen Interessen stimmen dabei oft mit den Interessen der Organisation überein. Die Arbeitstätigkeit kann in diesem Kontext als „Gesinnung“ oder als „absoluter Selbstzweck“ wahrgenommen werden. Kontrastierend dazu büßt die Organisation durch Mitglieder mit einer hohen Zweckidentifikation stark an ihrer Wandlungsfähigkeit ein (vgl. Kühn 2012: 40ff; Deeg/Weibler 2008; Giddens 1999: 334).

Attraktivität der Handlung

Eine weitere Möglichkeit, Mitglieder an eine Organisation zu binden, besteht darin, diesen attraktive Tätigkeiten zu bieten. Eine hohe Attraktivität der individuell auszuführenden Handlungen muss dabei nicht mit einer hohen Attraktivität der Organisationszwecke einhergehen. Nicht der Zweck der Organisation muss als sinnvoll erachtet werden, sondern vielmehr der Spaß an der Tätigkeit. Wird Freude an der Tätigkeit empfunden, kann sogar die Bezahlung reduziert werden. Ebenso ist das Mitglied auch bereit, unattraktive Pflichtaufgaben zu erfüllen (vgl. Kühn 2012: 42f; Deeg/Weibler 2008; Giddens 1999: 334).

Kollegialität

Organisationsmitglieder sind leistungswilliger und zufriedener, wenn sie eine enge Bindung gegenüber ihren Kollegen empfinden (vgl. dazu die Begrifflichkeiten der Kameradschaft oder des Korpsgeistes). Kollegen oder Kameraden haben in diesem Zusammenhang eine stark disziplinierende Wirkung auf das Verhalten der Mitglieder, wenn diese ihre Pflichten verletzen (vgl. Kühn 2012: 43f; Deeg/Weibler 2008; Giddens 1999: 334).

In der Regel setzten Organisationen eine Kombination der oben angeführten Bindungsmechanismen ein. Beispielsweise können Armeen, die im Kriegsfall ihre Mitglieder zwangsrekrutieren müssen, versuchen, ihre Soldaten zusätzlich von der Sinnhaftigkeit des Kriegszweckes zu überzeugen und ihnen eine höhere finanzielle Belohnung zukommen zu lassen (vgl. Kühn 2012).

2.2.2 Das Militär als Organisation

Militärische Organisationen zeichnen sich durch eine Reihe von spezifischen Charakteristiken aus, die in vielen Bereichen den Vergleich mit einer zivilen nicht zu lassen. Das Militär ist eine bürokratisch organisierte Großgruppe, die nach dem Stabs-Linien-System²⁹ organisiert und durch eine gewisse Verslossenheit gegenüber der Gesellschaft mit einer spezifischen Eigenkultur gezeichnet ist. Zu den Eigentümlichkeiten gehören der hohe Grad an hierarchischer Zentralisierung (Rangabzeichen) sowie das Prinzip von Befehl und Gehorsam. Beide Merkmale sind eng mit einer ausgeprägten Formalisierung und Ritualisierung von Handlungen und Abläufen verbunden. Darüber hinaus zeichnet sich das Militär durch eine intraorganisatorische Sozialisation sowie eine gemeinschaftsbetonende Lebensweise aus. Auf ein weiteres Spezifikum weisen Elbe/Richter (2012: 249) hin: Sie sehen militärische Organisationen als eine vorbürokratische Besonderheit, *„da die Trennung der beruflichen und der privaten Lebenssphären im Unterschied zur privatwirtschaftlichen Großorganisation weniger ausgeprägt ist.“* (vgl. Hagen 2012: 248ff; Tomforde 2010: 203ff; Gareis et al. 2006: 14; Kernic 2001: 69ff).³⁰

In Phasen, in denen das Militär nicht in kriegerischen, friedensstiftenden oder friedenserhaltenden Situationen eingesetzt wird, gleicht es einem zivilen Unternehmen, das durch weitgehende Planbarkeit, bürokratischer Transparenz und Stabilität gekennzeichnet ist. In diesem Zustand kann das Militär als *„cold organization“* (Elbe/Richter 2012: 245)

²⁹ Diese Organisationskennzeichen wurden vielfach vom zivilen Unternehmertum übernommen. Bereits 1960 verweist Morris Janowitz auf diese Tatsache: „Das Grundelement der Großorganisation, die Unterscheidung von Stab und Linie, hat seinen Ursprung im Militär und ist vom wirtschaftlichen und staatlichen Betrieb kopiert worden. Managementtechniken, die auf Statistik, Mathematik und der elektronischen Datenverarbeitung beruhen, wie die Qualitätskontrolle und neuerdings die Verfahrensforschung (operations research), gediehen zuerst beim Militär“ (Elbe/Richter 2012: 245).

³⁰ Parallel dazu weist die militärische Organisation in Österreich einen Gleichzeitigkeitszustand des Offiziers als Soldat und Beamter auf. Berufsoffiziere sind nicht nur an die feldspezifischen militärischen Handlungs- und Verhaltensnormen gebunden, sondern auch an das Beamten dienstrecht.

bezeichnet werden, die weitgehend rationalen Mustern folgt. Dennoch steht es hier vielfach einem gesellschaftlichen Legimitationsbedarf gegenüber (vgl. Heuring/Petzold o. J.). Selbst Adam Smith (1723-1790) sah in der Armee „eine Staatsnotwendigkeit, wenngleich er gegenüber den Soldaten nur wenig Hochachtung und die wirtschaftliche Produktivität des Heeres selbst als äußerst gering einschätze“ (Kernic 2001: 33). So kann der Nutzen des Militärs nur als „hot organization“ (Elbe/Richter 2012: 245), also im Einsatz, legitimiert werden.³¹ Der Übergang zur „hot organization“ ergibt sich durch plötzliche Wandlungen der Umwelt- und Problemkonstellationen und verlangt vom Militär einen hohen Grad an Flexibilität. In diesem Kontext können jedoch die Rationalität und die Normierung von Abläufen im Widerspruch mit der Flexibilität stehen (vgl. Kieser 2006: 73f). In Friedenszeiten, im Zustand als „cold organization“ (Elbe/Richter 2012: 245) muss sich das Militär an die typischen bürokratischen Richtlinien halten. Erfolgt der Übergang zur „hot organization“, können genau diese bürokratischen Richtlinien initiatives Handeln behindern (vgl. Elbe/Richter 2012: 244f; Apelt 2012; Gareis et al. 2006, Kernic 2001).³²

Betrachtet man die modernen institutionstheoretischen Ansätze fällt die hohe Anzahl von Forschungen auf, die den Organisationszweck des Militärs als einen Impuls für Wirtschaftswachstum und als Mittel zur Stabilisierung der Ökonomie sehen (vgl. Kernic 2001: 57; Giddens 1999: 388ff). Der Organisationszweck lässt sich in diesem Zusammenhang nicht nur in der Anwendung militärischer Gewalt oder durch rationale und effiziente Hilfe bei Naturkatastrophen oder Elementarereignissen begründen. Dennoch muss das Militär speziell im kalten Aggregatzustand auf andere Formen der Legitimität zurückgreifen. Beispielsweise durch die Dokumentation verlässlicher und akzeptierter Verfahren und Handlungsweisen oder auf zivile betriebswirtschaftliche Managementtechniken, die sich aufgrund der spezifischen Aufgabenstellung nicht unbedingt aus dem Zweck des Militärs ableiten lassen (vgl. Elbe/Richter 2012; Hagen 2012; Apelt 2012; Gareis et al. 2006).

³¹ Gareis et al (2006: 16) bezeichnet diesen Prozess als die „verdünnte“ Umweltrückkoppelung.

³² Hier liegt für Kernic (2001: 70) die Schwierigkeit der modernen Militärsoziologie, wenn sie konkret den Berufssoldaten betrachten möchte. „Wird das Militär als besondere staatliche Bürokratie verstanden, dann muss sich das Augenmerk auf die rechtliche Stellung des Berufssoldaten als Beamter richten, obwohl die Tätigkeit des Berufssoldaten keineswegs die Verwaltungstätigkeit ist. Wird modernes, technisiertes Militär dagegen mit Industriebetrieben verglichen, so richtet sich das Interesse auf die Managertätigkeit des Offiziers und ... Unteroffiziers.“

Die Anlehnung an zivile betriebswirtschaftliche Techniken interpretieren Elbe/Richter (2012: 255) als „strukturellen Isomorphismus“. Dieser kann in drei Formen auftreten. Erstens in Form des „zwangsweisen Isomorphismus“, der aus dem Druck auf eine Organisation durch andere Organisationen entstehen kann oder aus gesellschaftlich-kulturell bedingten Erwartungen an die Organisation. Für die Organisation des Militärs bedeutet dieser Zustand besonders effektive und effiziente Ressourcenverwaltung von öffentlichen Geldern, mit dem Ziel, die militärische Verwaltung an privatwirtschaftliche Managementtechniken und Verfahren heranzuführen. Dabei muss nicht die Effizienz im Vordergrund stehen, sondern vielmehr die Organisationen selbst, von denen angenommen wird, dass sie erfolgreicher sind und eine hohe Legitimationsgeltung besitzen. Dieser sogenannte „mimetische Isomorphismus“ (ebd. 255) entsteht, wenn sich Organisationen bei der Gestaltung ihrer internen Prozesse an anderen Organisationen orientieren. Die Einführung von betriebswirtschaftlichen Controlling-Instanzen spiegelt diesen Trend wider und genießt auch in der öffentlichen Verwaltung ein hohes Maß an Legitimität. Als dritte Form führen Elbe/Richter (2012: 256) den „normativen Isomorphismus“ an. Das ist der Versuch einer Berufsgruppe, spezifische Arbeitsmethoden zu definieren und durch gemeinsame Standards und Denkhaltungen berufliche Autonomie zu erzeugen. Dabei wird oft auf externe zivile Expertisen zurückgegriffen. Die Übernahme von institutionellen Regelungen, Rahmungen und Verfahren aus der Privatwirtschaft soll nicht nur eine extern legitimierende Funktion erfüllen, sondern auch interne Organisationsprobleme der Erfolgsmessung und Evaluationen optimieren (vgl. Elbe/Richter 2012: 255ff).

Trotz aller Angleichungsversuche des Militärs an zivile Unternehmen oder Führungsstile ist die Tätigkeit der militärischen Führungskraft stärker auf die unteilbare Führung und weniger auf das Managen und Verwalten ausgelegt (vgl. Gareis et al. 2006: 16). Das militärspezifische Prinzip von Befehl und Gehorsam sowie die Betonung der Rangunterschiede bei gleichzeitiger ungleicher Verteilung von Privilegien oder die Bereitstellung von Mitteln zur Ausübung von physischer Gewalt grenzt die militärische Organisation, und den Offizier als Haupt-Gestalter des militärischen Felds, von einer zivilen Führungskraft ab. „Im direkten Vergleich zum zivilen Chef verfügt der militärische Vorgesetzte im allgemeinen über eine weitaus umfassendere Kontroll- und Sanktionsmacht“ (Gareis et al. 2006: 16). Die Rolle des Offiziers kann hier eine privilegierte Außenseiterrolle im Vergleich zur zivilen Gesellschaft einnehmen. Er ist nicht für eine Gewinnoptimierung verantwortlich, sondern für das Erhalten einer möglichst

hohen Kampfkraft, zu deren Erreichung alle Bereiche des Militärs zur Unterstützung der Kampftruppe dienen sollen. Aus dieser Konstellation heraus kann die privilegierte Position der Kampftruppe und ihrer Offiziere gegenüber allen anderen Waffengattungen argumentiert werden. Diese Privilegien werden zunehmend in Verbindung mit der Bewährung im Kampfeinsatz gesehen. Innerhalb und außerhalb des militärischen Feldes werden Kampfverwendungen mit höchstem Prestige verbunden und unterstreichen die Außergewöhnlichkeit und spezifische Aufgabenstellung, die nur selten in einer zivilen Organisation anzutreffen sind. Gerade das Eintreffen einer außergewöhnlichen Situation formt das Militär, selbst in seiner rationalen Ausprägung im Friedensbetrieb (vgl. Hagen 2012: 258ff).

Das Ausüben von physischer Gewalt sowie die eigene Überwindung der Angst vom Töten und getötet werden ist im Friedensbetrieb durch Lehrgänge, Übungen oder Manöver stets präsent. Anders als in jeder zivilen Organisation ist beim Militär das Töten von Menschen nötigenfalls Teil des Auftrages. In diesem Kontext fordert der Auftrag des Militärs die Fähigkeit zur Gewaltanwendung, verbietet aber den individuellen Mord. Die kontrollierte Gewaltanwendung nimmt hierbei einen besonderen Stellenwert ein und bleibt nur kontrollierbar durch das Prinzip des Befehlens und Gehorchens. Diese Funktionalität fordert nicht nur nach der Wahrung der Hierarchie und rationaler Disziplin, sondern auch nach der Notwendigkeit der Ersetzbarkeit von Einzelpersonen (vgl. Apelt 2012; Hagen 2012: 260ff; Gareis et al. 2006). Ebenso verlangen die im Vergleich zu zivilen Organisationen hohen Fluktuationsraten nach einer erkennbaren Statussymbolik (Dienstgrade), die Führungskompetenzen ohne zusätzliche Legitimation sichtbar werden lässt. Auch das Prinzip, dass jeder Ranghöhere berechtigt ist, Befehle an Rangniedrige zu erteilen, ist eine Besonderheit, die zum Ziel hat, die Kontinuität der Befehlskette bei Personalausfällen aufrecht zu erhalten (vgl. Apelt 2012; Gareis et al. 2006: 16f).

2.3 Exkurs: Militär und Männlichkeit

Der Aufgabenvollzug in der Großorganisation Militär steht vielfach im Zusammenhang mit der Konstruktion und Reproduktion von Männlichkeit (vgl. Scholz 2012; Apelt et al. 2003; Seifert 1992). Diesen Umstand berücksichtigend soll im folgenden Abschnitt auf die Männlichkeitskonstruktionen im Militär eingegangen werden.

Dem Militär kommt eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung und Wahrnehmung moderner Geschlechterverhältnisse zu (vgl. Scholz 2012; Apelt et al. 2003; Seifert 1992;

Arkin/Dobrofsky 1978). Historisch gesehen waren gesellschaftliche Macht zwischen den Geschlechtern und die Zuteilung von Staatsbürgerschaftsrechten eng mit dem (männlichen) Wehrdienst verknüpft. Auch die gesellschaftliche Strukturierung anderer sozialer Felder war eng mit der Kategorie Geschlecht und der Institution Militär verbunden (vgl. Leonhard 2015; Scholz 2012, Ebner 2007; Apelt 2006; Kümmel 2006; Kernic 2001: 88ff; Arkin/Dobrofsky 1978). Im 18. Jahrhundert bildete das Militär eine gesellschaftliche Schnittstelle für die einsetzenden Ordnungsbestrebungen durch Kirche, Zünfte oder Schulen. Es war ein Ort der Disziplinierung zur Herausbildung eines Gewaltmonopols.³³ Streitkräfte trieben andere soziale Felder voran und waren selbst gesellschaftlichen Wandlungsprozessen ausgesetzt.³⁴ Im Lauf des 19. Jahrhunderts wurde mit der Einführung der allgemeinen Wehrpflicht der Soldatenberuf zur Schule der Nation sowie der Männlichkeit und zentrale männliche Sozialisationsinstanz.³⁵ Werte wie Treue zum Vaterland, Tapferkeit, Todesverachtung und Heldenmut prägten das bürgerliche, militärische und muskulös-männliche Körperideal, das auf eine immer stärker werdende Akzeptanz im zivilen Bereich zurückgreifen konnte. Damit einhergehend wurde die soziale und politische Zugehörigkeit des Einzelnen umstrukturiert: Waren Männer bisher durch lokale und familiäre Bindungen in die Gesellschaft integriert, so erfolgte die Einbindung nun durch den Staat, das Vaterland und die Nation. Dieser Prozess korrespondierte mit dem Ausschluss der Frauen aus den staatsbürgerschaftlichen Rechten, da sie nicht (mehr) als waffenfähig galten und damit keinen Wehrdienst leisten durften. Das Ergebnis war eine Weiblichkeitskonstruktion, welche die männliche Herrschaft und Dominanz legitimierte. Die Frau soll, in der Rolle der Kameradin eines wehrpflichtigen Mannes, den Dienst für das Vaterland unterstützen, indem sie sich um die Familie und den Haushalt kümmert (vgl. Scholz 2012: 176ff; Apelt et al. 2003; Seifert 1992).

Der Prozess der Konstruktion von Männlichkeit und Weiblichkeit veränderte sich im Speziellen in der deutschen Bundeswehr und im Österreichischen Bundesheer nach dem Zweiten Weltkrieg. Als Folge der nationalistischen Diktatur war die politische Kontrolle

³³ Die Heeresreform des Moritz von Oranien gilt als Vorläufer des Taylorismus im ökonomischen Feld. Das Militär als Großorganisation war federführend bei der Herausbildung moderner bürokratischer Strukturen (vgl. Scholz 2012: 179).

³⁴ Bis zum 18. Jahrhundert war es üblich, dass Ehefrauen und Lebensgefährtinnen im ständischen Heer mitzogen und Versorgungstätigkeiten übernahmen. In Ausnahmefällen kämpften Frauen aus den unteren sozialen Schichten an der Front. Erst im 18. Jahrhundert wurden die Frauen sukzessive aus dem Militär ausgegliedert. Ihre Aufgaben übernahmen männliche Sanitäter, Köche usw. (vgl. Scholz 2012: 176ff).

³⁵ Reserveoffiziere und Burschenschaften spielten dabei eine entscheidende Rolle (vgl. Scholz 2012: 181).

des Militärs ein zentrales Ziel des Parlaments. Eine beachtenswerte Geltung kam der Konstruktion des Soldaten als „Staatsbürger in Uniform“ zu. Diese umfasste eine Integration des Militärs in den Staat und die Gesellschaft (vgl. Frank/Trauner 2012; Scholz 2012: 185ff; Leonhard/Kümmel 2004).³⁶ Damit wurde ein neuer Soldatentypus konstituiert, der nicht mehr auf Krieg abgestellt war, sondern auf die Landesverteidigung und Friedenserhaltung. Das Soldatenleitbild verschob sich hin zum Manager und Techniker, der den Waffeneinsatz zugunsten von politischen Lösungen vermeiden soll. Befehl und Gehorsam verloren zugunsten von Beeinflussung, Überzeugung und Gruppenkonsens an Bedeutung.³⁷ Die Rolle des Militärs als Produzent von Männlichkeit wurde damit umstritten und nimmt in der heutigen Forschung unterschiedliche Positionen ein (vgl. Leonhard 2015; Scholz 2012: 190f; Apelt et al. 2003; Seifert 1992).

Die erste Position geht davon aus, dass das Militär und die Sozialfigur des Soldaten nach 1945 einen enormen Prestige- und Legitimationsverlust erfahren haben. Das Militär spielt in der Öffentlichkeit keine Rolle mehr, außer es geht um Skandale. Die Pluralisierung der Lebensformen, der hohe Wert der Individualität sowie innermilitärische Veränderungen führten dazu, dass das Militär nur mehr für einen kleinen Teil der Männer zum Ort der Männlichkeitsausübung wurde. Der Soldat wurde zur historischen Figur, stattdessen entwickelte sich der Zivildienst zu einer sinnvollen Alternative (vgl. Leonhard 2015; Scholz 2012: 191).

Die zweite wissenschaftliche Position sieht das Militär nach wie als einen Ort der Schule für die Männlichkeit, in dem weiterhin kulturell männlich geltende Eigenschaften konstruiert werden. Körpertrainings, Tapferkeit, Aggressivität usw. können dabei dem Eigenmacht- und Selbstwertgefühl des Soldaten dienen. Darin bewirken Alkoholexzesse und sexistische Metaphern einen Zustand männlicher Solidarisierung, der in der Reproduktion eines Führertums mündet. Männlichkeit, Autorität und Führungsanspruch sind hier untrennbar miteinander verbunden (vgl. Scholz 2012: 192). Vor allem die

³⁶ Parallel dazu wurden Einschränkungen der Macht- und Disziplinarbefugnisse der Vorgesetzten, die Abschaffung der Militärgerichtsbarkeit, die Trennung von Dienst und Freizeit, die Möglichkeit, Befehle zu überprüfen und das Soldatengesetz eingeführt (vgl. Scholz 2012: 192).

³⁷ Das politische Leitbild des Staatsbürgers in Uniform war im Offizierskorps nie unumstritten. Für die Traditionalisten war die Kriegstauglichkeit zentrales Soldatenkonzept. Es beruhte auf dem Prinzip des Befehlens und Gehorchens, der Kultivierung des soldatischen Gemeinschaftslebens, der Kameradschaft sowie der Traditionspflege. Soldat und Männlichkeit sind in diesem Konzept eng miteinander verbunden. Im Gegensatz dazu ist das Leitbild des Staatsbürgers in Uniform weniger vordergründig mit männlichen Verhaltenszuschreibungen verbunden, aber doch als männliche Figur angelegt (vgl. Scholz 2012).

Vertreter der Kampftruppen (vor allem Panzergrenadiere, Jäger, Panzer) gelten als Sinnbild des Soldatenberufes und der Männlichkeit.³⁸ Weiblichen Soldaten wird mit Vorbehalt begegnet, sie gelten häufig als Störfaktor. Anders das Bild beim Sanitätsdienst: Kameradschaft spielt hier eine eher untergeordnete Rolle. Begriffe aus dem zivilen Leben wie Teamgeist, Kollegialität oder Corporate Identity nehmen hingegen eine vergleichsweise größere ein. Frauen werden in diesem Feld positiver bewertet (vgl. Scholz 2012; Apelt et al. 2003).

In der dritten Sichtweise wird der Zivildienst als die modernere Schule der Nation argumentiert. Bis zu Beginn der 1960er Jahre war dieser ein geachteter Dienst, der nur von „Drückebergern“ und „Feiglingen“ wahrgenommen wurde und erst ab den 1980er Jahren zu einem Massenphänomen sozialer Normalität wurde. Junge Männer sahen diesen Dienst als Schule des Lebens, der besser auf die Anforderungen einer Dienstleistungsgesellschaft vorbereitet und ein enormes Potenzial für die Erweiterung männlicher Identitätskonstruktionen impliziert (vgl. Scholz 2012: 193f).

In Summe gesehen dürfte das Militär weiterhin eine zentrale Rolle bei der Vermittlung und Einübung von männlich codierten Verhaltensweisen spielen, die auch in andere soziale Felder hineinwirken. Jeder militärische Bereich scheint hierbei eine eigene Männlichkeitsnorm als Teil seiner Organisationskultur zu entwickeln, wobei in allen Bereichen der Opfer- und Kampfbereitschaft eine herausragende Position zukommt (vgl. Leonhard/Biehl 2012; Apelt et al. 2003; Wong et al. 2003; Apelt 2002). Die Heterogenität der Männlichkeitskonstruktionen wird überspannt durch ein Gruppen- und Berufsbewusstsein, das die Besonderheit des Soldatenberufs gegenüber allen anderen Berufen herausstreicht. Vor diesem Hintergrund dürfte die Frau im Militär eine positive Wirkung auf das Klima innerhalb des Militärs haben. Die Soldatin bewegt sich an der Schnittstelle zweier Symbolebenen: zum einen zwischen dem Bild „der verletzbaren Frau“ und zum anderen „der männliche Soldat als Beschützer der Frauen und Repräsentant des

³⁸ Untersuchungen der US-Marine zeigten, dass die militarisierte Männlichkeit über ein hierarchisches Verhältnis konstituiert wird. Den höchsten Status genießen die Marineflieger, gefolgt von den Offizieren auf den Schiffen, während die Versorgungsoffiziere die unterste Hierarchiestufe einnehmen. Damit ist die Konstruktion der Männlichkeit nicht nur narrativ hergestellt, sie ist auch institutionell verfestigt (Scholz 2012: 237).

Staates“.³⁹ Diese Ambivalenz verweist auf ein enormes Konfliktpotenzial in Bezug auf die Geschlechterkonstrukte (vgl. Scholz 2012: 241; Apelt 2002).

2.4 Zwischenfazit

Der Soldatenberuf sowie die militärische Organisation sind durch eine Reihe von Besonderheiten geprägt, die die Vergleichbarkeit mit einem zivilen Beruf oder einer Organisation in vielen Bereichen nicht zulässt. Das Alleinstellungsmerkmal von Streitkräften ist die Aufrechterhaltung der militärischen Sicherheit und die Wahrung staatlicher Interessen nach außen. Das gesamte militärische Feld ist durch die Vorbereitung auf kommende Einsätze sowie durch die Auswirkungen vergangener Einsätze gezeichnet. Vor allem die legalisierte und autorisierte Gewaltanwendung stellt ein Spezifikum der militärischen Organisation dar (vgl. Hagen 2012; Rogg 2006; Apelt 2005; Leonhard/Biehl 2005).

Als Sozialverband ist das Militär eine Organisation, die einerseits einer bürokratischen Regelmäßigkeit im Alltagsbetrieb und andererseits einem militärischen Realitätsprinzip der Totalität im Einsatz folgt. Diese Totalität verlangt vom Soldaten eine hohe Profession, die Inklusion in das militärische Feld sowie geistige und körperliche Hingabe, die vielfach in der zivilen Arbeitswelt nicht notwendig sind. Als Berufsstand zeichnet sich das Militär vor allem dadurch aus, keine „Arbeit“ zu haben, sondern sich im Rahmen des „Dienstes“ auf den Einsatzfall vorzubereiten. Der Wechsel von einer „*cold organization*“ (Elbe/Richter 2012: 245) zu einer „*hot organization*“ (Elbe/Richter 2012: 245) verlangt von dieser Organisation ein hohes Maß an Flexibilität, die auch von den Mitgliedern gefordert wird. Anders als eine zivile Organisation ist das Militär überhaupt im kalten Aggregatzustand häufig mit einem Legitimitätsproblem konfrontiert. Effektives Handeln, im Sinne einer ökonomischen Produktion von Dienstleistungen, lässt sich nur im Zustand einer „*hot organization*“ (Elbe/Richter 2012: 245) erkennen. Erst die Anwendung von organisierter Gewalt oder die Hilfeleistungen nach Elementarereignissen legitimieren gesellschaftlich die Existenz der Großorganisation Militär (vgl. Hagen 2012; Kieser 2006; Elbe/Richter 2004; Kernic 2001).

³⁹ Soldatinnen werden oft als zusätzliches Risiko gesehen: Sie rufen oft den Beschützerinstinkt bei den männlichen Soldaten wach. „Beide Geschlechter reinstitutionalisieren im Einsatz eine hierarchische Geschlechterordnung. So unterlaufen die Auslandseinsätze das im Inland an Konzepten der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming ausgerichtete Geschlechterverhältnis“ (Scholz 2012: 240).

Im militärischen Feld übt die Dienstgradgruppe der Offiziere einen formenden Einfluss aus. Durch ihre Position in den oberen Sektoren der Hierarchie prägen sie besonders nachhaltig die Praxisformen im Militär. Die berufliche Sozialisation kann hierbei zur Ausbildung eines Berufshabitus beitragen, bei dem die Gruppe der Offiziere einen gewissen Vorbildcharakter besitzt. Die Vermittlung des Offiziersbildes wird hierzu an den militärinternen Ausbildungsstätten gefördert. Diese tragen wesentlich zur Heranbildung des typischen Korpsgeistes und spezifischen Habitus bei, der nicht nur Höflichkeit im Sinne von Verhaltensregeln, sondern auch Ritterlichkeit, Selbstlosigkeit und Loyalität impliziert kann. Die Forderungen nach Loyalität, richtungsweisendes Handeln, langfristiges Denken und Treffen von Entscheidungen, die den Tod bedeuten können, erfordern vom soldatischen Beruf ethische Gesinnungs- und Handlungsdispositionen. Diese werden nicht nur durch die primäre, sondern vor allem durch die sekundäre militärische Sozialisation anerzogen und sind zur Aufnahme in das Offizierskorps großteils unumgänglich. Dabei zeigen vor allem Berufsoffiziere mit Karriereperspektiven eine besonders hohe Identifikation mit den Praxisformen des soldatischen Habitus und sehen sich vielfach in einer moralischen Vorbildfunktion und Wertelite. Aus dieser Verschiedenheit gegenüber den zivilen Wertvorstellungen und der Art und Weise der Berufsausübung kann sich ein berufsständischer Lebensstil entwickeln, der über die dienstliche Inanspruchnahme hinaus Gültigkeit hat. Dazu zählen insbesondere angemessene Zivilkleidung, gute Gepflogenheiten sowie Sportlichkeit im dienstlichen wie privaten Bereich (vgl. Hagen 2012, 2010; Apelt 2005, Leonhard/Biehl 2005, Wong et al. 2003; Bourdieu 1979).

Die Übernahme von militärisch sozialisierten habituellen Sekundärtugenden sowie Gesinnungs- und Handlungsdispositionen in den privaten Bereich können als ein Wirkmechanismus bezeichnet werden, der die Grenzen zwischen der Arbeits- und Privatwelt völlig verschwimmen lassen kann. Verstärkt werden kann dieser Prozess durch die spezifischen Bindungsmechanismen der Organisation. Es stellt sich daher die Frage, wie der Offizier mit den inneren und äußeren Kräften, die auf ihn wirken, umgeht und wie durch ihn der Privat- und Erwerbsbereich verhandelt wird.

3 Work-Life-Balance: Modelle und Stand der Forschung

Im folgenden Kapitel soll der Gegenstandsbereich der Work-Life-Balance-Forschung unter Berücksichtigung von Mobilität dargestellt werden. Zu diesem Zwecke werden der Stand der Forschung und zentrale Modellannahmen präsentiert (Kapitel 3.1), um in weiterer Folge auf die diesbezügliche Forschung im Militär überzuleiten (Kapitel 3.2). An dieser Stelle zeigen bereits Arbeiten von Näser (2010), dass das Militär ein Paradebeispiel für die Entgrenzung der Domänen von Arbeit und Leben ist. Zum einem können militärische Handlungsmuster nur teilweise im Privatbereich abgelegt werden, zum anderen stehen die vorherrschenden traditionellen Wertvorstellungen des Militärs oftmals im Widerspruch mit den partizipativen Werteinstellungen der Partnerin (vgl. Negrusa et al. 2014; Heilfort 2008; Karney/Crown 2007a). Auf der Handlungsebene des Individuums kann die Erzeugung von partnerschaftlichen Interpretations- und Deutungsschemata sowie die kooperative Ausrichtung der zeitlichen, sozialen und emotionalen Lebensführung dadurch erschwert werden (vgl. Bloom et al. 2009; Russell et al. 2009; Jürgens 2005: 38f). Im anschließenden Abschnitt (Kapitel 3.3) werden drei verschiedene theoretische Zugänge der Work-Life-Balance-Forschung beleuchtet, die die Handlungsebene des Individuums und dessen berufliche und private Rahmenbedingungen berücksichtigen. Zu diesem Zwecke wird im Kapitel 3.3.1 der Bochumer Ansatz zu beruflich relevanten Lebenskonzepten nach Collatz/Gudat (2011), im Abschnitt 3.3.2 die Border Theory (vgl. Clark 2000) sowie im Unterkapitel 3.3.3 das akteursorientierte Work-Life-Balance-Modell nach Spatz (2014) vorgestellt. Durch die Beschreibung und Adaptierung dieser Modelle sollen die Wirkmechanismen und Handlungsweisen der Offiziere verstehend nachgezeichnet werden können. Das Kapitel schließt mit einem Zwischenfazit (Kapitel 3.4) ab, indem die zentralen Erkenntnisse zusammengefasst werden.

Die Erwerbsarbeit und das Privatleben sind für die meisten Individuen zentrale Kategorien des Lebens. Während sich in der Vergangenheit diese beiden Domänen zeitlich und räumlich relativ klar voneinander trennen ließen, hat sich dieses Bild in den letzten Jahrzehnten geändert. Das lässt sich zum einen durch veränderte Arbeitsbedingungen, zum anderen durch die Forderungen nach Mobilität und Flexibilität erklären. Parallel dazu erfolgt eine Erosion traditioneller Rollenverteilungen, die ein Ausbalancieren der unterschiedlichen Bereiche zusätzlich verkomplizieren können. Insbesondere bei hoch qualifizierten Führungskräften und Managern lassen sich die stärksten Auswirkungen negativer Erfahrungen am Arbeitsplatz auf das Privatleben beobachten (vgl. Emslie/Hunt

2009; Guillaume/Pochic 2009). Die Ursachen liegen vielfach in zu hohem Arbeitsvolumen und der Unternehmenskultur (vgl. Collatz/Gudat 2011). Deren Folgen auf die Familien- und Lebenszeit sind nur schwer vorhersehbar. Die Gestaltung der neuen Zeitbalancen sowie deren Qualität sind neu und verdeutlichen die Brisanz des Themas. Die aktuellen Entwicklungen verweisen auf ein Handlungsfeld, in dem viel Bewegung ist, wissenschaftlich wie politisch, und das vor allem an Dynamik gewinnt (vgl. Lee et al. 2011; Bloom et al. 2009; Russell et al. 2009; Westman et al. 2009; Oechsle/Mischau 2005: 7f).

3.1 Zentrale Modellannahmen

Die Popularität der Work-Life-Balance-Forschung hat ihren Ursprung in verschiedenen Kontexten. Zum einen in der wachsenden Bedeutung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und zum anderen im Wertewandel, der große Teile der Bevölkerung im Sinne einer Dichotomie zwischen Pflicht- und Selbstentfaltungswerten getroffen hat. Als dritter Kontext wird das Aufkommen von Unternehmensstrategien mit optionaler Arbeitszeitregelung zur besseren ökonomischen Nutzung menschlicher Ressourcen genannt (vgl. Hildebrandt 2004: 339). Als weiteren Grund können der Wandel der Arbeitswelt, flexiblere Arbeitszeitmodelle und häufigere Ortswechsel als neue Herausforderung für den Arbeitnehmer angesehen werden (vgl. Lee et al. 2011; Zartler 2010; Guillaume/Pochic 2009; Westman et al. 2009; Mayrhofer et al. 2008; Resch 2003).

Einen anderen Zugang zur Erklärung der Popularität wählt Otto Just (2012). Er befasste sich mit den politischen Rahmenbedingungen zur Herstellung der Work-Life-Balance. Auf politischer Ebene ist die ausgewogene Teilhabe von Männern und Frauen am Berufs- und Privatleben seit dem Vertrag von Lissabon im Jahr 2000 präsent. Der Rat der Europäischen Union regte die Mitgliedsstaaten an, Strategien zu entwickeln, die die Balance zwischen Privat- und Arbeitsleben verbessern sollen. Diese umfassen unter anderem das Recht männlicher Arbeitnehmer auf Vaterschaftsurlaub, um diesen dadurch eine stärkere Mitwirkung am Familienleben zu ermöglichen.⁴⁰ Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in diesem Sinne eine geschlechtsunabhängige,

⁴⁰ Darüber hinaus wird von der EU gefordert, Maßnahmen zu einer ausgewogenen Lastenverteilung bei der Versorgung von Kindern zu erarbeiten. Darüber hinaus sollen die Unterstützung der Familien verbessert sowie die Entwicklung von Maßnahmen und Praktiken, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in kleinen sowie mittleren Unternehmen erleichtern, gefördert werden (vgl. Just 2012).

gesellschaftliche Herausforderung, die alle sozialen Schichten betrifft (vgl. Just 2012: 44ff).

Im Zuge der Work-Life-Balance-Forschung wird danach gefragt, wie Individuen unterschiedliche Bereiche ihres Lebens koordinieren und strukturieren, um eine Balance herzustellen, die ihren Interessen und Biografien am ehesten entsprechen. Beispielsweise geht Hoff (2006: 11) der Frage nach *„in welchem Maße Konflikte am Arbeitsplatz das Familienleben und/oder umgekehrt Familienkonflikte die Arbeit beeinflussen, so dass eine Balance im Sinne von Kompensation gefährdet ist.“* Studien mit stärkeren soziologischen Aspekten befassen sich mit Problemen der individuellen Koordinierung von Flexibilisierungen der Arbeitszeiten und der Entgrenzung der Arbeit. So stellt sich Resch (2003: 7) dem Problem, unter welchen Voraussetzungen flexible oder variable Arbeitszeitmodelle als Lösungen angesehen werden können. Sie sieht Flexibilität als eine beruflich bedingte Voraussetzung, die vom Individuum Koordinierungs- und Strukturierungsleistungen erfordern. Die Vorhersehbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen kann durch flexible Modelle sowohl erschwert als auch erleichtert werden. Ähnliches stellen Hoff et al. (2005) fest. Flexible Arbeitszeitmodelle können nicht nur den Prozess der Subjektivierung fördern, sondern auch die Entgrenzung zwischen den Sphären des Berufs- und Privatlebens begünstigen (vgl. Hoff et al. 2005: 197). Subjektivierung und Entgrenzung bedeuten auf der individuellen Lebensgestaltung, dass sich Erwerbstätige mit Anforderungen konfrontiert sehen, die den Einsatz von persönlichen Ressourcen, Kompetenzen und Strebungen für die Arbeit verlangen. Eine Trennung zwischen den Rollen als Berufs- und Privatperson kann unter diesen Voraussetzungen immer schwieriger werden (vgl. Lee et al. 2011; Bloom et al. 2009; Russell et al. 2009; Guillaume/Pochic 2009; Westman et al. 2009; Mayrhofer et al. 2008).

Konflikte zwischen der Erwerbsarbeit und dem privaten Bereich können sich vor allem durch zeitliche Belastungen, Stress oder rollendiffuse Anforderungen ergeben. Das gilt insbesondere für motivierte, engagierte Mitarbeiter und Führungskräfte, die viel Zeit in berufliche Tätigkeiten investieren.⁴¹ In diesem Zusammenhang kann sich die permanente Erreichbarkeit für den Arbeitgeber beispielsweise auf die Rolle des Familienvaters auswirken, der seiner Erwartungshaltung oder jener der Familienmitglieder nicht

⁴¹ Forschungsergebnisse zeigen, dass das Konfliktpotenzial mit der Anzahl der Arbeitsstunden, der Stärke der Identifikation mit der Arbeit, der Höhe der Arbeitsanforderungen, dem Commitment, der intrinsischen Motivation und der Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber steigt (vgl. Collatz/Gudat 2011: 3).

nachkommen kann (vgl. Kaiser et al. 2010). Kontrastierend dazu können berufliche oder private Erfolge, Erfahrungen, Fähigkeiten oder Fertigkeiten jeweils in den anderen Bereich transformiert werden, die die Lebensqualität und das subjektive Zufriedenheitsempfinden steigen lassen (vgl. Collatz/Gudat 2011: 5; Süß/Sayah 2011: 251). Die Herstellung einer Balance hängt in diesem Kontext stark davon ab, wie sehr Individuen versuchen die beiden Bereiche zu verbinden oder zu trennen (vgl. Michalk/Nieder 2007: 29f; Guest 2002; Greenhouse/Beutel 1985).

Work-Life-Balance bedeutet, mehr als sich mit möglichen Zeitkonflikten zwischen Berufs- und Privatleben zu beschäftigen.⁴² Auch innerhalb der Bereiche können Konflikte auftreten. Verschiedenste Studien verweisen beispielsweise auf den Einfluss des Vorgesetzten, der betriebliche Wertvorstellungen oder der Unternehmenskultur auf das individuelle Wohlbefinden und auf die Leistungsfähigkeit (vgl. Spatz 2014; Collatz/Gudat 2011; Süß/Sayah 2011; Guillaume/Pochic 2009; Westman et al. 2009; Hochschild 2009). In diesem Kontext ist Work-Life-Balance nicht nur in den Sozialwissenschaften präsent, sondern auch als Wirtschaftsthema zu sehen.⁴³ Diese Interdisziplinarität ist im deutschen wie im angelsächsischen Raum ein intensiv diskutiertes Thema (vgl. Collatz/Gudat 2011; Süß/Sayah 2011; Bloom et al. 2009; Russell et al. 2009; Guillaume/Pochic 2009; Westman et al. 2009; Abele 2005; Jurczyk 2004 u. a.).

In der internationalen Forschung lässt sich in den letzten zwei Jahrzehnten eine umfangreiche Auseinandersetzung mit der Work-Life-Balance beobachten. Beispielsweise sehen Greenhaus et al. (2002: 512) Work-Life-Balance als „*achieving satisfying experiences in all life domains, and to do so requires personal resources such as energy, time, and commitment to be well distributed across domains.*“ Sie berücksichtigen damit die individuellen Anforderungen an die zur Verfügung stehenden persönlichen Ressourcen wie Zeit, Energie, Verpflichtungen oder die Hingabe in den jeweiligen Bereichen.

⁴² Die existierende Auffassung, dass zwischen diesen beiden Bereichen die zur Verfügung stehende Zeit gleichmäßig aufgeteilt werden muss, scheint weder realistisch noch dürfte sie den individuellen Bedürfnissen entsprechen (vgl. Süß/Sayah 2011: 251). Ziel des Balancierens soll die Erhaltung und Erhöhung der Lebensqualität in subjektiven (Zufriedenheit) und objektiven Dimensionen (Gesundheit, Karriere, gelungenes Privatleben) sein. Das Konzept impliziert eine normative Aufladung in Richtung eines „guten“ Lebens. Gleichzeitig weist der Begriff Balance auf das Gegenteil von Gleichgewicht hin. Balance setzt somit ein Ungleichgewicht und Instabilität voraus (vgl. Hildebrandt 2004: 342; Greenhaus et al. 2002; Guest 2002).

⁴³ Im Bereich der Wirtschaft geht es vor allem darum, betriebliche WLB-Maßnahmen zu implementieren, wobei die Vereinbarkeit der Familie und Beruf ein zentraler Aspekt sein soll. Theoretischer Hintergrund ist, dass durch WLB-Maßnahmen unter anderem die Geburtenrate sowie das volkswirtschaftliche Wachstum steigen soll (vgl. BMffSJ 2005).

Sturges/Guest (2004: 6) betrachten stärker den Rollenkonflikt als *„satisfaction and good functioning at work and at home with a minimum of role conflict“*. Ähnlich, aber unter Berücksichtigung der dynamischen Verhältnisse in der Arbeits- und Lebenswelt, nehmen Collatz/Gudat (2011: 5) Work-Life-Balance als *„eine neue, intelligente Verzahnung von Arbeits- und Privatleben vor dem Hintergrund einer veränderten und sich dynamisch verändernden Arbeits- und Lebenswelt“* wahr. Abele (2005: 176) versuchte den Begriff genauer zu definieren:

„Der Begriff Work-Life-Balance bezeichnet das Zusammenspiel zwischen Arbeit und Privatleben, d. h. die zeitliche Verteilung, die potentielle Konflikthaftigkeit oder auch die Bereicherung durch das Zusammenwirken der beiden Bereiche und die Art der Regulation von Arbeit und Privatleben. Während der Begriff Work eindeutig den beruflichen Lebensbereich anspricht, ist mit Life das Privatleben in all seinen Facetten gemeint“

Sie beachtet sowohl die Konflikthaftigkeit als auch die Möglichkeit der gegenseitigen Bereicherung der beiden Sphären. Die unterschiedlichen Rollenerwartungen werden als solche nicht beschrieben. Etwas weiter fassen Michalk/Nieder (2007: 22) den Begriff:

„Work-Life-Balance heißt: den Menschen ganzheitlich zu betrachten (als Rollen- und Funktionsträger) im beruflichen und privaten Bereich (der Lebens- und Arbeitswelt) und ihm dadurch die Möglichkeit zu geben, lebensphasenspezifisch und individuell für beide Bereiche die anfallenden Verpflichtungen und Interessen erfüllen zu können, um so dauerhaft gesund, leistungsfähig, motiviert und ausgeglichen zu sein.“

Die Autoren berücksichtigen in ihren Definitionen die Rollenerwartungen der Arbeits- und Privatdomäne. Anders als in den vorangegangenen Definitionsversuchen heben sie sowohl die individuellen als auch die lebensphasenspezifischen Verpflichtungen beider Bereiche heraus, vernachlässigen aber die mögliche Konflikthaftigkeit zwischen den beiden Sphären.

In Summe gesehen sollen die hier vorgestellten Beschreibungen die Komplexität der Themenstellung veranschaulichen. Allen Definitionsversuchen ist gleich, dass jedes Individuum in seinem Bereich gefordert ist, die Handlungsstränge zeitlich und räumlich zu koordinieren und individuelle Konzepte zur Herstellung einer Balance zu entwickeln. Inwieweit das gelingt, dürfte stark von den kognitiven, sozialen und individuellen Kompetenzen, aber auch vom sozialen Umfeld (Familie, Freundeskreis, Unternehmenskultur usw.) abhängig sein.

In den letzten Jahrzehnten wurden eine Reihe von Maßnahmen und Angeboten entwickelt, die eine Balance erleichtern sollen. Die Produktpalette reicht von Kinderbetreuungseinrichtungen über Telearbeit bis hin zu flexiblen Arbeitszeiten. Diese haben den Zweck, dem Mitarbeiter mehr Selbstbestimmung und Autonomie im Zeitmanagement zu geben, mit dem Ziel, die *„Arbeit selbstbestimmter zu machen und die*

Dominanz der Erwerbsarbeit über das Leben zu begrenzen“ (Hildebrandt 2004: 339). Dieser Prozess soll durch klare Vorgaben des betrieblichen Personalmanagements erleichtert werden. Beispielsweise können eindeutige Zielvorgaben, die Berücksichtigung von persönlichen Prioritäten, die Anerkennung der Beschäftigten als „ganzer Mensch“ oder die beständige Gestaltung der Arbeit als Strategien dienen (vgl. Prognos 2005).⁴⁴ Vorhandene Zeitgrenzen können mit flexiblen Arbeitszeitmodellen durchbrochen werden und individuelle Handlungsspielräume erhöhen. Jedoch kann die Balance der Hauptlebensbereiche schwerer realisierbar werden und eine Entgrenzung von Arbeit und Privatleben fördern (vgl. Hildebrandt 2004: 341f). Was in Zeiten starrer Arbeitszeiten relativ unproblematisch geregelt wurde, verlangt nun vom arbeitenden Individuum erhöhte Strukturierungsleistungen, Selbstorganisation, Selbstkontrolle und Selbstmotivation (vgl. Bloom et al. 2009; Russell et al. 2009; Hoff 2006; Jurczyk 2004; Voß 2003).

In diesem Kontext können betriebliche Strategien zur besseren Vereinbarkeit auf der Akteursebene genau das Gegenteil verursachen. Hochschild (2006) kommt in ihren Forschungen zum überraschenden Ergebnis, dass betriebliche Strategien zur Work-Life-Balance nicht zwingend zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben führen, sondern auch genutzt werden können, um länger in der Strukturiertheit der Arbeitswelt zu verbleiben.⁴⁵ Als Hintergrund führt Hochschild die Unternehmenskultur an, die durch das Abflachen von Hierarchien, Teambuilding und Selbstorganisation die Potenziale der Mitarbeiter bewusst fördert, in das System integriert und dadurch eine Verbesserung der betrieblichen Effizienz erhofft. Der Betrieb wird durch diese Prozesse zu einem Sozialraum, in welchem sich die Mitarbeiter gegenseitig verantwortlich fühlen und die Bereitschaft zu längerer Arbeit infolgedessen steigt. Betriebliche Zusammenkünfte fördern

⁴⁴ Hier lassen sich vor allem drei Strategien ableiten: (1) Zeitbezogene Strategien umfassen flexible Arbeitszeitmodelle, Elternzeit, Sabbatical, Gleitzeit, Teilzeit usw. (2) Informationen wie Beratung, Seminare, Vorträge, Stressmanagement usw. sowie finanzielle Strategien in Form von Beihilfen aller Art, Weiterbildungsförderung, Familie-/Kinderzuschläge. (3) Direkte Services in Form von Kindertagesstätten, Altenpflegeeinrichtungen, Fitnessstudios usw. (vgl. Kaiser et al. 2010). Andere Quellen sprechen hier von primären, sekundären und tertiären Maßnahmen (vgl. Mohe et al. 2010).

⁴⁵ Im untersuchten Unternehmen konnte über alle Gruppen hinweg eine hohe Bereitschaft identifiziert werden, immer längere Zeiten am Arbeitsplatz zulasten des Privatlebens zu verbringen (vgl. Hochschild 2006). Hildebrandt (2004: 346) beobachtet in diesem Kontext vier idealtypische Muster im Umgang mit der Entgrenzung bei flexiblen Arbeitszeiten: (1) Setzung neuer und fester individueller Grenzen und vorausschauende Nutzung der angesparten Zeit. (2) Eine hohe Identifikation mit projektformiger Arbeit und eigenaktive Integration von Arbeit und Leben in beiden Bereichen. (3) Eine weitgehende und defensive Anpassung der persönlichen Arbeitszeit an die betrieblichen Vorgaben sowie (4) die Nicht-Nutzung von Optionsmöglichkeiten und die Einforderung einer restriktiven Regulierung flexibler Arbeitszeiten durch Staat und Gewerkschaft.

zusätzlich das Gruppenbewusstsein. In diesem Sinne erfolgt eine Umpolung der Prioritäten zwischen Privatleben und Arbeit. Hochschild (2006: 56) formulierte es treffend:

„In diesem Modell von Familie und Arbeitsleben flieht der müde Vater oder die müde Mutter aus der Welt der ungelösten Konflikte und ungewaschenen Wäsche in die verlässliche Ordnung, Harmonie und gute Laune der Arbeitswelt“.

Gleichzeitig mit der Umpolung der beiden Sphären wandelt sich das Zeitmanagement der Betroffenen. Genaue Planungen der Tagesabläufe, effiziente und rationale Nutzung der zur Verfügung stehenden Zeit werden im Privatbereich mit den Anforderungen am Arbeitsplatz synchronisiert, mit durchwegs negativen Folgen. Hochschild (2006) erkannte beim Arbeitnehmer des untersuchten Betriebs weitgehende Überarbeitung, Zeitnot und Vernachlässigung des Privatlebens, der Familie und der Kinder. Sie argumentierte weiter, dass mit der einhergehenden Flexibilisierung gleichzeitig die Unzufriedenheit der Arbeitnehmer mit den vorherrschenden Bedingungen stieg (vgl. Hochschild 2006).⁴⁶ Ähnliches zeigen die Forschungsergebnisse von Mohe et al. (2010: 124ff). Im untersuchten Bereich führten betriebliche Work-Life-Balance-Konzepte zu einer geringeren Fluktuation der Mitarbeiter, weniger Krankenständen, höherer Produktivität, besserem Ansehen des Unternehmens, gesteigerter Motivation, höherer Bindung der Belegschaft an die Organisation, reduzierten Spillover Effekten, höherer Flexibilität sowie Verkürzung der Elternzeit (vgl. Bloom et al. 2009; Russell et al. 2009).

Flexible Arbeitszeiten können die Entstehung von einer Reihe neuer und schwer kalkulierbarer Risiken fördern. Beispielsweise birgt abweichendes Verhalten bei der Nutzung der Zeitkonten die Gefahr, als illoyaler Mitarbeiter zu gelten und kann mit einer Desintegration innerhalb der Organisation einher gehen. Mögliche Folgen können Nachteile in der Karriere, Qualifizierungsmängel oder Gehaltseinbußen sein.⁴⁷ Diese Risiken hängen vielfach mit individuellen Problemen bei der Synchronisation zwischen Berufs- und Privatleben zusammen. Falsche Schwerpunktsetzungen können im Privatbereich zur Entfremdung von der Familie, zum Zerfall von Freundschaften bis hin zur Ehescheidung führen. Die angeführten Risiken müssen nicht gleichzeitig, sondern

⁴⁶ Ergebnisse der BundesmitarbeiterInnenbefragung aus dem Jahr 2011 zeigen, dass 61,6 % der befragten Personen des Exekutivdienstes und des militärischen Dienstes der Aussage „Die verfügbaren Arbeitszeitmodelle kann ich gut nutzen“ mit 80 bis 100 % zustimmten. Paradoxerweise stimmten nur 33,2 % derselben Personengruppe der Aussage „An meinen Arbeitsplatz sind Beruf und Familie grundsätzlich gut vereinbar“ mit 80 bis 100 % zu. Dieser Wert liegt weit unter denen der anderen befragten Gruppen.

⁴⁷ In manchen Betrieben kann nur eine begrenzte Anzahl von erarbeiteten Stunden in das nächste Monat übertragen werden. Bei einer Überschreitung der vorgegebenen Stunden können diese unbezahlt verfallen.

können – je nach Prioritätensetzung – auch gestaffelt auftreten (vgl. Bloom et al. 2009; Russell et al. 2009; Guillaume/Pochic 2009; Westman et al. 2009; Voß 2003: 333f). Ein Phänomen, das sich auch bei der Berufsgruppe der Offiziere beobachten lässt und nach dem Zweiten Weltkrieg, vor allem in englischsprachigen Raum, intensiver beforscht wurde. Im Fokus standen vielfach die Auswirkungen von Mobilitätsanforderungen und Einsätzen auf die Familie (vgl. Negrusa et al. 2014; Riviere et al. 2012; Heilfort 2008; Karney/Crown 2007a, 2007b; Booth et al. 2006; Burrell et al. 2006; Pickering 2006; Tomforde 2006).⁴⁸

3.2 Work-Life-Balance im Militär

Die Forderungen nach Flexibilität und Mobilität im Militär sowie deren Auswirkungen auf die Familie sind nicht neu. Die intensive Beforschung der Soldatenfamilie ging vor allem von den USA nach dem Zweiten Weltkrieg aus. Die Familie des Soldaten wurde als zunehmende Störgröße wahrgenommen, die die Einsatzbereitschaft der Soldaten negativ beeinflussen kann. Das Ziel dieser Forschungen war denkbar einfach und zweckorientiert: Die Untersuchungen der Probleme der Familien sollen zu möglichen Vereinbarkeitsstrategien führen. Dadurch sollte die Work-Life-Balance der Soldaten und derer Familien verbessert und die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte langfristig erhalten werden. Neben den USA beschäftigten sich unter anderem auch gezielt Frankreich, Großbritannien, Deutschland sowie die Staaten des ehemaligen Warschauer Pakts mit dem Verhältnis zwischen Militärdienst und der Familie (vgl. Negrusa et al. 2014; Riviere et al. 2012; Heilfort 2008; Burrell et al. 2006; Pickering 2006; Tomforde 2006).

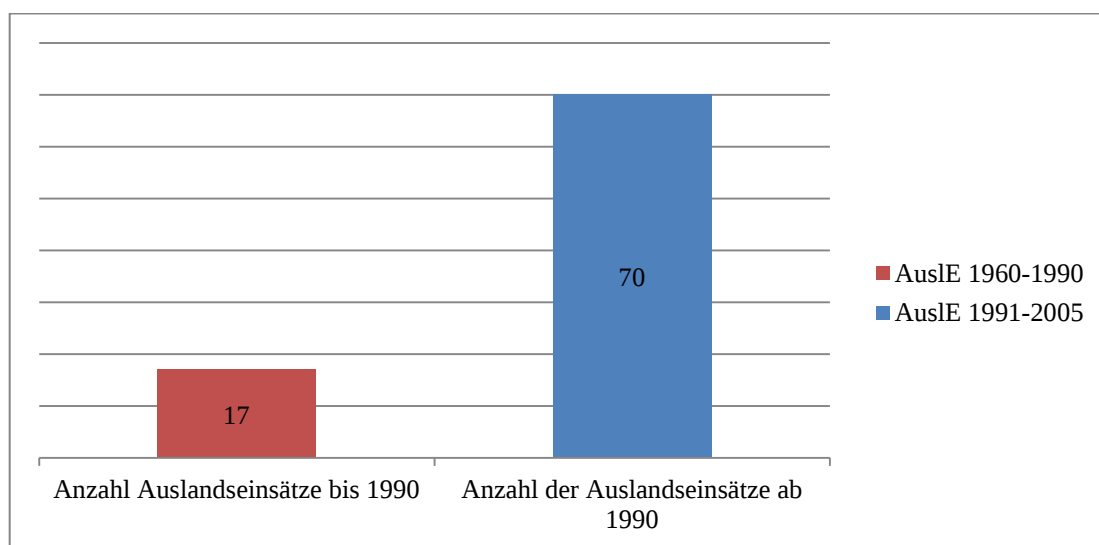
In jüngster Vergangenheit befassen sich auch andere Armeen mit den Wechselwirkungen zwischen den Domänen des Militärs und der Familie. Jedoch wurde der familiäre Bereich um das soziale Umfeld erweitert (vgl. Negrusa et al. 2014; Seiffert/Heß 2013; Sender 2009). Erklärt werden kann das unter anderen durch die steigende Anzahl von Auslandseinsätzen bei gleichzeitiger Reduzierung der

⁴⁸ Auch, wenn sich die militärischen Anforderungen anderer Armeen mit denen des ÖBH nur in Teilbereichen vergleichen lässt, sind doch die gestellten Ansprüche an den Soldaten ähnlich. Unabhängig von den Einsatzräumen, haben alle Soldaten ein Gelöbnis (oder Ähnliches) abgelegt. Es wird daher davon ausgegangen, dass Verhaltensmuster und Werteinstellungen in ihren Grundfesten vergleichbar sind. Unabhängig davon dürften die Auswirkungen des militärischen Dienstes gleiche oder zumindest ähnliche Einflüsse auf das Familienleben der Soldaten haben.

Truppenstärken. Das verlangt vor allem auf den organisationalen Ebenen des Militärs eine erhöhte Bereitschaft zur Mobilität und Flexibilität durch das Individuum. Diese Anforderungen wirken sich vielfach auf die private Alltagsgestaltung aus. Werden die Bedürfnisse der beiden Domäne nicht erfüllt, kann das zu Konflikten führen (vgl. Heilfort 2008; Capon et al. 2007; Dupre/Day 2007; Burrell et al. 2006; Pickering 2006; Tomforde 2006; Meyer/Schneider 1989).

Die negativen Konsequenzen auf die Familie und das soziale Umfeld gehen beim Dienst im Militär weit über das in der Privatwirtschaft geforderte Maß hinaus (vgl. Meyer 2006). Auch innerhalb des Österreichischen Bundesheeres lassen sich in den letzten drei Jahrzehnten eine steigende Frequenz von Mobilitätsanforderungen und Auslandseinsätzen, eine höhere Auftragsdichte bei gleichzeitig sinkenden Truppenstärken sowie finanzielle Einsparungen beobachten. Beispielsweise befand sich das Österreichische Bundesheer vor dem Jahr 1990 in 17 Auslandsmissionen. Ab 1991 stieg die Zahl der Auslandseinsätze etwa um das Vierfache an (siehe Abbildung 1).⁴⁹

Abbildung 1 Anzahl der Auslandseinsätze des ÖBH von 1960-2005



Quelle: Theuretsbacher/Urrisk (2005: 246) vgl. auch BMLV 2008: 307ff.

Ein besonderes Problem können hierbei mehrmonatige Auslandseinsätze darstellen (vgl. Negrusa et al. 2014; Riviere et al. 2012). Mit der Entsendung in Auslandsmissionen sind vorgestaffelte Einsatzvorbereitungen sowie Übungen notwendig. Diese zusätzlichen

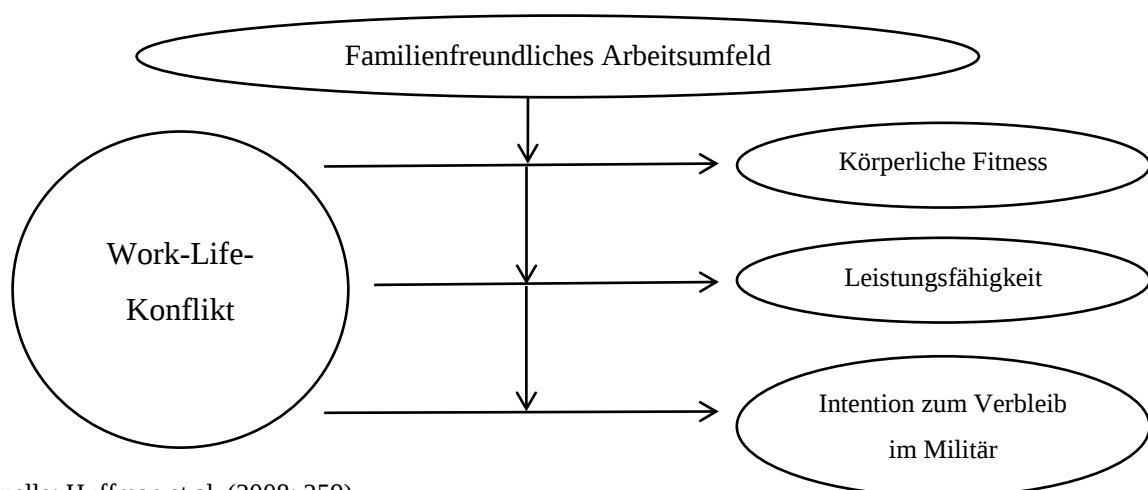
⁴⁹ Von den 70 Entsendungen waren 16 für Hilfeleistungen bei Erdbeben, Flutkatastrophen (Bsp. Hilfeleistung nach Tsunamikatastrophe in Sri Lanka und Thailand) oder Evakuierungsoperationen von EU-Bürgern.

Abwesenheiten von zu Hause stellen nicht nur eine Belastung für den Offizier, sondern auch für dessen Familie und soziales Umfeld dar. Die negativen Auswirkungen reichen von schlechterem persönlichem Wohlbefinden, geringerer Arbeitszufriedenheit über Burnout, Gesundheits- und Alkoholproblemen, bis hin zu negativen Konsequenzen für das Militär (vgl. Capon et al. 2007; Dupre/Day 2007). Sinkende Arbeitsleistung oder ein Jobwechsel kann die Folge sein. Die US-amerikanischen Forscher Booth et al. (2007b: 29) erläutern zu dieser Problematik:

„Deployments and the family separation they entail are at the top of Army spouses’ list of challenges of Army life and that work-family balance issues (e.g., extended separations, lack of time with family) are factors most frequently cited by Soldiers and family members as reasons to leave the Army.“

Viele Armeen sind bestrebt, diese Belastungen durch familienfreundliche Maßnahmen abzufedern, mit dem Ziel, den Soldaten langfristig an die Organisation zu binden und für Einsatzaufgaben verfügbar zu halten. In diesem Zusammenhang soll bei gleichzeitiger Reduzierung von familiären Stress die körperliche Fitness,⁵⁰ der Glauben an die eigene Leistungsfähigkeit sowie die Intentionen zum Verbleiben im Militär steigert werden (Abbildung 2). Kontrastierend dazu sollen die negativen Effekte des militärischen Dienstes gemildert und die Herstellung einer Work-Life-Balance gefördert werden (vgl. Huffman et al. 2008).

Abbildung 2 Konzept der Einflüsse zwischen Arbeitsumfeld und Work-Life-Konflikt



Quelle: Huffman et al. (2008: 259)

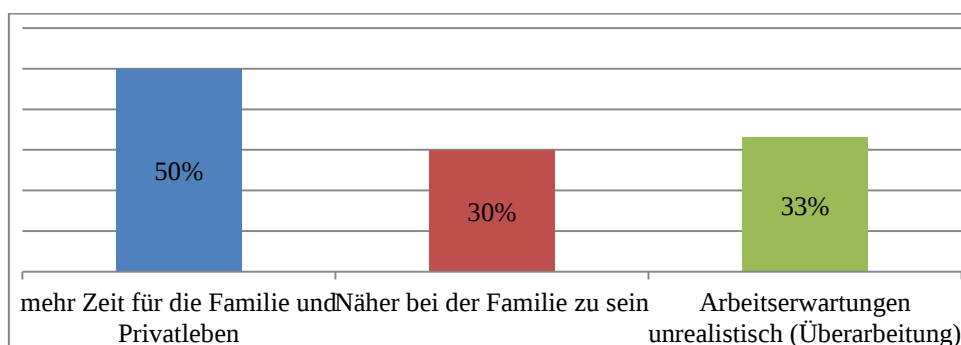
⁵⁰ Interessanterweise ergaben Forschungen von Huffmann et al (2008) einen positiven Einfluss eines Work-Life-Conflicts auf die sportliche Leistungsfähigkeit des Soldaten. Eine Erklärung könnte sein, dass der Soldat versucht, den durch den Work-Life-Conflict hervorgerufenen Stress mit sportlicher Betätigung abzubauen.

Dieser Problematik folgend, beschäftigt sich auch die Kanadische Armee (CF) mit der Work-Life-Balance ihrer Soldaten. Ein Teilbereich der Forschung untersucht die Möglichkeiten zur Steigerung der Rekrutierungszahlen und der Beibehaltung des militärischen Personals. Auch hier haben sich in den letzten zehn bis 15 Jahren die Anzahl der Entsendungen, bei gleichzeitiger Reduzierung der Truppenstärken, gesteigert. Die Kanadische Armee hat unter anderem erkannt, dass die hohe Abnutzung der Soldaten in den ersten und letzten Jahren ihres Dienstes Auswirkungen auf die Einsatzbereitschaft hat. Der von Huffmann et al. (2008) angesprochene Zusammenhang zwischen Erwerbs- und Privatleben konnte hier bestätigt werden. Pickering (2006: 23) stellt dazu fest:

„High levels of PERSTEMPO (i.e., long work days while in garrison, many training sessions and a high number of deployments) can increase work-life conflict, in that the work demands placed on members can create conflict and strain in their family and interpersonal lives. This conflict can have negative consequences for the member, the member's family and friends, and the CF.“

Die Forderungen nach Mobilität und Flexibilität (lange Arbeitstage in der Garnison, eine hohe Frequenz an Übungen, Auslandsentsendungen usw.) können familiäre Konflikte auslösen, die Aufrechterhaltung zwischenmenschlicher Beziehungen und die Work-Life-Balance erschweren. In diesem Kontext ist Work-Life-Balance nicht nur ein Thema, das Einzelindividuen betrifft, sondern kann sich auch negativ auf das gesamte private soziale Umfeld eines Akteurs oder einer Organisation auswirken (vgl. Dupre/Day 2007; Capon et al. 2007). Erhebungen der kanadischen Armee bestätigen diese Annahme (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3 Hauptgründe zum Verlassen der Armee

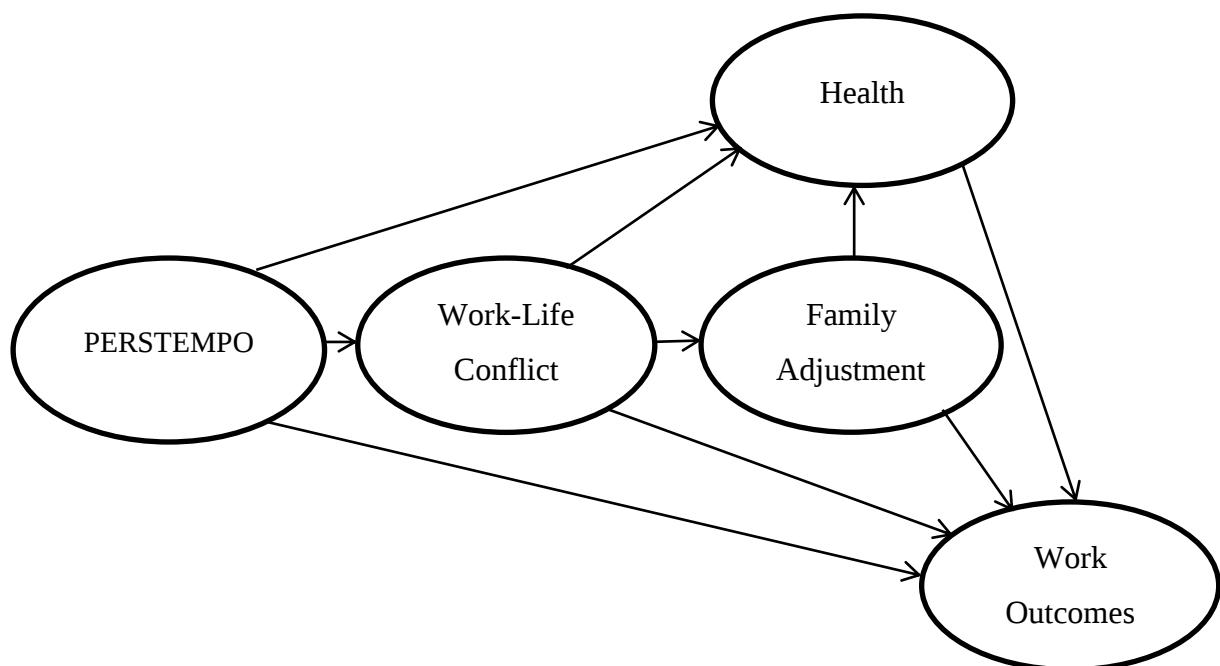


Quelle: Pickering (2006: 13). n = 1535

Jeder zweite Angehörige der kanadischen Armee würde das Militär verlassen, um mehr Zeit für seine Familie und sein Privatleben zu haben, 30 % wollen näher bei der Familie sein. Für ein Drittel sind die Arbeitserwartungen ein Grund, die Armee zu verlassen. Ähnliche Ergebnisse liefern Forschungen aus dem US-amerikanischen Raum. Befunde

einer zweijährigen Longitudinalstudie unter in Deutschland stationierten Aktivsoldaten zeigten, dass Überarbeitung und die damit verbundenen negativen Auswirkungen auf die Familien für 43,2 % der Soldaten und 55,7 % der Offiziere Gründe sind, das Militär zu verlassen. Insbesondere höhere Offiziersdienstgrade klagen über Überarbeitung und Unzufriedenheiten in Bezug auf mangelnde Freizeit, Zeitmangel für das Pflegen von sozialen Kontakten zur Familie oder zu Freunden (vgl. Pickering 2006: 13ff). Pickering fasste diese Ergebnisse mit folgendem Modell zusammen (Abbildung 4):

Abbildung 4 Modell des Einflusses von Mobilität auf die Balance



Quelle: Pickering (2006: 28).

Mobilität und Flexibilität fördern nicht nur das Konfliktpotenzial zwischen der Berufs- und Privatsphäre, sondern können sich auch negativ auf die Gesundheit und Arbeitsleistung auswirken. Daneben wird die Planbarkeit und Koordinierung zwischen den privaten und beruflichen Handlungssträngen erschwert, was die Entwicklung individueller Bewältigungsstrategien und Strukturierungsleistungen jedes einzelnen Individuums erfordert. Eine kürzlich vorgelegte Dissertation von Just (2012) bestätigt diese Annahmen. Jeder zweite befragte österreichische Soldat beurteilt die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf als schwierig. Als Hauptgründe werden vor allem die Arbeits- und Zeitvarianten, die mangelnde Kinderbetreuung, die Abwesenheiten durch Ausbildungen und Kurse sowie Probleme mit der Partnerin identifiziert. In diesem Kontext kann das Handeln der Partnerin oder der Vorgesetzten einen wesentlichen Beitrag zum Gelingen

oder Scheitern der individuellen Work-Life-Balance leisten. Zur Erforschung der Thematik scheint es daher notwendig, sowohl die Umwelt als auch die Akteursebene unter Berücksichtigung individueller Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster in zukünftige Modelle mit einzubeziehen.

3.3 Modelle der Work-Life-Balance-Forschung

Im anschließenden Abschnitt werden drei verschiedene Modelle der Work-Life-Balance-Forschung beleuchtet, die die Handlungsebene des Individuums und dessen berufliche und private Rahmenbedingungen berücksichtigen. Zu diesem Zwecke wird im Kapitel 3.3.1 der Bochumer Ansatz zu beruflich relevanten Lebenskonzepten nach Collatz/Gudat (2011), im Abschnitt 3.3.2 die Border Theory (vgl. Clark 2000) sowie im Unterkapitel 3.3.3 das akteursorientierte Work-Life-Balance-Modell nach Spatz (2014) vorgestellt.

Bei der Betrachtung und Erklärung von Work-Life-Balance nehmen Adaptionsprozesse des Akteurs an die Umwelt einen wesentlichen Stellenwert ein. Vor allem die Interaktion sowie Kommunikation zwischen dem beruflichen und privaten Bereich können die Grundlage für eine gelungene Balance sein. Die Entwicklung von Lösungsstrategien hängt hier vielfach mit persönliche Erwartungen, Handlungslogiken, Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster sowie Erfahrungen in beiden Bereichen zusammen (vgl. Moerz 2012; Gloger 2007). Hoff et al. (2005) identifizierten auf der Ebene des Alltagshandelns drei Strategien wie Individuen mit der Ambivalenz von Arbeit und Leben umgehen (siehe Tabelle 1).⁵¹

Tabelle 1 Individuelle Formen der Lebensgestaltung.

Handlungsform	Ausprägung
Segmentation von beruflichen und privaten Zielen und Handlungssträngen (Minimierung von Konflikten)	-Dominanz beruflicher Ziele -Dominanz privater Ziele -dauerhafte Sicherung einer Zielbalance
Integration von beruflichen und privaten Zielen/Koordination von Handlungssträngen (Bewältigung von Konflikten durch Bildung von Integrationszielen)	-Abstriche bei der Realisation beruflicher Ziele -Abstriche bei der Realisation privater Ziele -Abstriche in beiden Lebenssphären -ohne dauerhafte Abstriche (flexible

⁵¹ Die Forscher führten eine quantitative Studie mit 361 Männern und 575 Frauen aus dem Bereich der Medizin sowie Psychologie durch und verglichen die Ergebnisse. Darauf aufbauend wurde eine qualitative Erhebung durchgeführt. Dabei werden hauptsächlich Entwicklungspsychologie Aspekte berücksichtigt, deren Ziel die Erforschung von multiplen Zielen in beiden Lebenssphären ist (vgl. Hoff et al. 2005).

	Zielbalance)
Entgrenzung von beruflichen und privaten Zielen, Überschneidung/Identität von Handlungssträngen (Minimierung traditionaler und Bewältigung neuartiger Konflikte)	-völlig arbeitszentriert, kaum private Ziele -Verschmelzung von Zielen (räumlich/zeitlich/inhaltlich)

Quelle: Nach Hoff et al. (2005: 204)

Die *Segmentation* (entspricht im Wesentlichen der Segmentationshypothese) der beruflichen und privaten Handlungsstränge zielt auf eine dauerhafte Sicherung einer Zielbalance ab. Berufs- und Privatleben verlaufen parallel nebeneinander, ohne miteinander zu kollidieren. Hauptsächlich Männer wählen diese Form der Lebensgestaltung, wobei eine klare Dominanz des Berufs und stärkere Abstriche im privaten Bereich erkennbar sind. Kontrastierend dazu integrieren eher Frauen berufliche und private Ziele, wobei stärkere Abstriche im beruflichen Bereich erkennbar sind (vgl. Emslie/Hunte 2009; Guillaume/Pochic 2009). Die *Integration* (entspricht weitgehend dem Spillover-Modell) von Beruf- und Privatleben wird zu einem übergeordneten Ziel, wobei das Handeln permanent ausbalanciert werden muss. Als dritte Strategie des Alltagshandelns wird die *Entgrenzung* von beruflichen und privaten Zielen genannt. Hier kann es zu Überschneidungen, Verschmelzungen, Bereicherungen oder Konflikten zwischen den Handlungssträngen kommen (vgl. Lee et al. 2011; Mayrhofer et al. 2008; Hopf et al. 2006; Jurczyk 2004).

Konflikt- und Bereicherungsperspektive

Die Konfliktperspektive geht davon aus, dass die verschiedenen Lebensbereiche mit unterschiedlichen Rollen und Erwartungen verknüpft sind, die sich gegenseitig beeinflussen oder behindern. Als häufigste Konfliktart werden Zeitkonflikte genannt, deren Ursache in den Rollenanforderungen und (psychischen) Beanspruchungen liegen können, gefolgt von möglichen Inkompatibilitäten zwischen beruflich und privat akzeptierten Verhaltensweisen. In diesem Sinne kann hier auch von einem negativen Spillover gesprochen werden (vgl. Spatz 2014: 18f; Westman et al. 2009).

Kontrastierend dazu geht die Bereicherungsperspektive, unabhängig von der Wirkrichtung, von einem positiven Zusammenspiel der beruflichen und privaten Sphäre aus. Hier werden die positiven Aspekte des Transfers von Kompetenzen oder Verhaltensweisen eines Bereiches in den anderen hervorgehoben. Solche Kompetenzen können beispielsweise Empathie, gutes Zeitmanagement, rationale Planung oder Durchhaltevermögen sein. Parallel dazu können positive Stimmungen von einem

Lebensbereich in den anderen wirken und negative Erlebnisse kompensieren. In diesen Fällen wird von der Kompensationshypothese gesprochen (vgl. Spatz 2014: 19ff; Lee et al. 2011; Mayrhofer et al. 2008).

Kritik an diesen Perspektiven ergibt sich vor allem aus der Nichtberücksichtigung bzw. unzureichenden Betrachtung des sozialen Umfeldes sowie der möglichen Bedürfnisbefriedigung durch den Beruf. Ebenfalls werden betriebliche Work-Life-Balance-Maßnahmen, das Handeln der Partnerin und des Akteurs oder die divergierenden Wertvorstellungen zwischen den Partnern kaum erarbeitet. Offen ist auch der Umgang mit sich verändernden Umweltbedingungen und deren Bewältigung durch Individuen. Die Ambivalenz oder der dynamische Prozess von Arbeit und Leben kann dadurch nur unzureichend erklärt werden.

Work-Life-Balance als dynamischer Prozess

Work-Life-Balance stellt sich als ein komplexer, dynamischer Prozess dar, der ein möglichst breites Spektrum an Einflussfaktoren des beruflichen und privaten Bereiches abdecken soll. Diese können von der Verfügbarkeit zeitlicher und räumlicher Ressourcen über individuelle Handlungs- und Bewältigungsperspektiven bis hin zu Handlungsweisen des sozialen Umfelds reichen. Beispielsweise stellte Rüdiger (2009) ein dynamisches Work-Life-Balance-Modell vor, welches Arbeit nicht zwingend als Belastung und den privaten Bereich nicht notwendigerweise als erholsam erachtet. Kastner (2004) erfasst zusätzlich die Dynamik zwischen personalen, situativen und organisationalen Faktoren. Nicht der Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben steht im Vordergrund, sondern die Balance zwischen belastenden und erholenden Aktivitäten, die vom Individuum als solche definiert werden. Damit baut Kastner verstärkt auf Persönlichkeitseigenschaften des Individuums auf. In Abhängigkeit von diesen Eigenschaften werden den individuellen Belastungen Ressourcen gegenübergestellt, mit denen versucht wird, die Waage zwischen Erholung und Beanspruchung zu halten. Ziel der Ressourceneinsatzes ist es, gewünschte Aktivitäten und Energien zu verstärken, während unerwünschte gemildert werden sollen. In diesem Kontext wird deutlich, dass die Unterstützung der Partnerin negative Wirkungen mindern kann (vgl. Spatz 2014: 21ff; Collatz/Gudat 2011: 31f; Rüdiger 2009; Kastner 2004).

3.3.1 Der Bochumer Ansatz zu beruflich relevanten Lebenskonzepten

Die Grundkonzeption des Bochumer Ansatzes geht auf das Wellness-Modell von Hettler (1980) zurück. Hettler definierte in seinem Modell sechs Dimensionen, deren Ausbalancierung Zufriedenheit entstehen lassen soll: Die intellektuelle Dimension misst den Grad, in dem sich eine Person mit kreativen Aktivitäten beschäftigt und ihre Kenntnisse erweitert. Die emotionale Dimension soll das Ausmaß der Akzeptanz von Gefühlen und die positive Beurteilung des Lebens messen, während die physische das Herz-Kreislauf-System, den Gesundheitszustand sowie die gesunde Ernährung in den Vordergrund stellt. Daneben soll die soziale Dimension die Verantwortung gegenüber anderen Menschen oder die wechselseitige Abhängigkeit von anderen Personen messen. Die berufliche Dimension thematisiert die Zufriedenheit im Beruf, während sich die spirituelle Dimension mit der Frage nach dem Sinn des Lebens befasst (vgl. Collatz/Gudat 2011: 29f; Hettler 1980).

Der Bochumer Ansatz unterlegt diese sechs Dimensionen mit psychologischen Theorien und differenziert sie weiter aus, sodass in allen sechs Bereichen über die ursprüngliche Konzeption hinausgegangen wird. Die Grundlage des Modells ist die Annahme eines Zusammenspiels dieser Bereiche, die schlussendlich Lebenszufriedenheit gewährleisten sollen. Angelehnt an das Work-Life-Balance-Modell von Kastner (2004) wird hier die Dimension der Persönlichkeitskomponente erweitert. Zwar hat Kastner (2004) diese Komponente berücksichtigt, jedoch nimmt sie im Bochumer Modell einen zentralen Stellenwert ein. Im Speziellen handelt es sich hierbei um Eigenschaften wie Resilienz, Optimismus, Selbstbewusstsein, Stressresistenz, Extraversion, Selbstwirksamkeit und Neurotizismus, die immer immer wieder im Zusammenhang mit Belastungen genannt werden. Insbesondere bei der Betrachtung von allgemeinen Wirkmechanismen der Persönlichkeit im Stresskontext sollen diese Merkmale Berücksichtigung finden (vgl. Collatz/Gudat 2011: 34). Individuen suchen dabei in Abhängigkeit ihrer Persönlichkeit herausfordernde oder leicht kontrollierbare Umwelten auf, nehmen dieselbe Situation unterschiedlich wahr und reagieren anders auf diese. In Abhängigkeit von den Persönlichkeitseigenschaften bevorzugen Individuen hierbei bestimmte Coping-Strategien und setzen diese mehr oder weniger erfolgreich um. Individuelle Einstellungen, Wahrnehmungs- und Handlungsdispositionen beeinflussen daher nicht nur das Herstellen der Work-Life-Balance, sondern auch den Umgang mit Konflikten (vgl. Collatz/Gudat 2011).

Diesen Wirkmechanismen folgend, dient im Bochumer Modell die Persönlichkeitskomponente als Ansatzpunkt für präventive Maßnahmen und Interventionen. Dabei werden vier Persönlichkeitsskalen, die Einfluss auf die Work-Life-Balance haben können, definiert: Optimismus, Selbstreflexion, Stressresistenz und Selbstwirksamkeit. Unter Anwendung dieser Dimensionen konnte eine hohe Vorhersehbarkeit der Lebenszufriedenheit sichergestellt werden, wobei sich hinsichtlich des Geschlechts in den Ausprägungen der Skalen „Balance der Lebensbereiche“ und „Familie“ signifikante Unterschiede ergaben. Eine Trennung der Lebensbereiche fällt Frauen schwerer als Männern. Das bestätigt die von Hoff et al. (2006) vorgestellte Forschung, die bei Männern eher eine Segmentation und bei Frauen eine Integration der Lebensstränge erkannte. Daneben sehen Frauen die Familie eher als Stressauslöser als Männer, finden in sozialen Netzwerken mehr Zufriedenheit, zeigen eher Gefühle, sprechen öfters darüber und können besser mit den Emotionen anderer umgehen. Auffällig ist der Zusammenhang zwischen der Lebenszufriedenheit und dem Alter: Die Gruppe der 36- bis 40-jährigen weist die niedrigsten Zufriedenheitswerte auf (vgl. Collatz/Gudat 2011: 35ff).

Das Bochumer Modell zu beruflich relevanten Lebenskonzepten bietet Anhaltspunkte, um sich mit eigenen Belastungen und Ressourcen auseinanderzusetzen. Kritisch betrachtet werden kann die hauptsächlich quantitative Anwendung dieses Modells. Fragen nach dem „Wie“ in Bezug auf die Herstellung der Work-Life-Balance können kaum beantwortet werden. Darüber hinaus wird der Rollen- und Domänenwechsel zwischen den beruflichen und privaten Sphären nicht angesprochen. Die Wirkung der „Außenwelt“ auf das Individuum, dyadische Aushandlungsprozesse (beispielsweise mit der Partnerin oder dem Vorgesetzten) bleiben somit weitgehend unberücksichtigt.

Kontrastierend dazu stellt die Berücksichtigung der sozialen und beruflichen Dimension eine wesentliche Beurteilungsgröße bei der Herstellung einer Work-Life-Balance dar. Insbesondere, wenn die allgemeinen Wirkmechanismen der Persönlichkeit im Stresskontext betrachtet werden soll. Für die weitere Bearbeitung der hier vorgestellten Themenstellung soll daher der persönliche Umgang mit der beruflichen und sozialen Dimension aus dem Bochumer Modell Berücksichtigung finden, obwohl eine quantitative Anwendung nicht stattfinden wird. Im Speziellen soll der persönliche Umgang mit der Mobilität und den beruflichen Anforderungen beim Domänenwechsel beachtet werden. Darüber hinaus wird erwartet, dass dadurch mögliche Einflüsse der beruflichen Domäne –

insbesondere von Führungsaufgaben – auf das soziale Umfeld und Praxis der Vaterschaft erklärt werden können.

3.3.2 Die Border Theory von Clark

Im Gegensatz zum oben vorgestellten Modell, befasst sich die Border Theory von Clark (2000) mit den inneren und äußeren Kräften, die auf das Individuum wirken. Sie untersucht wie Akteure die Sphären der Familie und der Arbeit managen und verhandeln (Abbildung 5). Die zentrale Annahme dieser Theorie ist, dass es sich bei den Domänen der Familie und Arbeit um verschiedene Bereiche handelt, die sich gegenseitig beeinflussen. Die Differenziertheit der beiden Domänen zeigt sich in unterschiedlichen Verhaltensregeln, Handlungsmustern und Kulturen (vgl. Clark 2000: 750f).

Grenzen (Borders)

Die Trennlinie zwischen diesen Bereichen bezeichnet Clark (2000: 756) als Grenzen. Diese lassen sich in physische, temporäre und psychologische Grenzen unterteilen. Während als physische Grenze unter anderem die Wände des Arbeitsplatzes genannt werden, beschreiben temporäre Grenzen die zeitliche Inanspruchnahme in der Erwerbsarbeit. Psychologische Grenzen werden vom Akteur in Form von eigenen Regeln, Handlungslogiken, Emotionen oder Verhaltensmustern entworfen, die speziell einer Domäne zugeordnet werden (vgl. Clark 2000: 756).

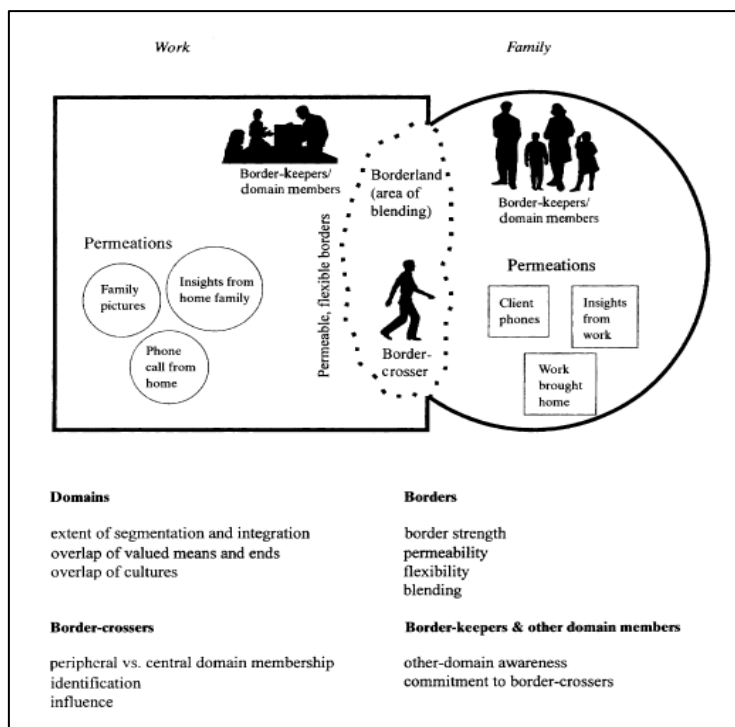
Grenzen weisen verschiedene Eigenschaften wie Durchlässigkeit (permeability) und Flexibilität (flexibility) auf. Clark (2000: 758) identifiziert starke Grenzen in Richtung der für das Individuum wichtigeren Domäne und schwache Grenzen in Richtung der weniger einflussreichen Sphäre. Bei asymmetrischen Grenzen ist die Durchlässigkeit je nach Dominanz einer Domäne stark oder schwach ausgeprägt, sodass Handlungsweisen eines Bereichs in den anderen wirken (blending). Eine Balance wäre dann gegeben, wenn sich der Akteur mit jenem Bereich stärker identifiziert, der die weniger durchlässigen Grenzen aufweist. Clark (2000: 756) nennt hier vor allem die psychologische Durchlässigkeit, bei welcher negative Emotionen der Erwerbswelt in die Familie übernommen werden. Die Grenzen zwischen den beiden Bereichen können hierbei verschwimmen. Im Grenzbereich der Domänen ist das Konfliktpotenzial hoch, wenn die beiden Bereiche besonders unterschiedlich sind. Daraus resultierend geht die Annahme hervor, dass die ideale Grenzstärke von der Ähnlichkeit der Bereiche abhängt: Bei hoher Ähnlichkeit der beiden

Domänen können schwache Grenzen, bei großer Verschiedenheit starke Grenzen die Balance erleichtern (vgl. Clark 2000: 758f).

Grenzgänger (Border-crossers)

Als Grenzgänger werden jene Individuen bezeichnet, die zwischen den beiden Sphären wechseln müssen. Clark (2000: 759) unterscheidet zwischen peripheren und zentralen Partizipanten, die mit unterschiedlichen Ressourcen und Eigenschaften ausgestattet sind. Als zielführende Eigenschaften werden „Influence“ und „Identification“ genannt. In diesem Kontext fällt es jenen Akteuren, die mehr Einfluss auf die Art und Weise der Grenzgestaltung haben und sich mit den Rollen in beiden Bereichen identifizieren, leichter zwischen den Domänen zu wechseln. Ebenso wird davon ausgegangen, dass eine Gleichsetzung zwischen der beruflichen und privaten Rolle den Grenzgang erleichtert. Man spricht hier von zentralen Partizipanten. Kontrastierend dazu kann ein geringer Einfluss (periphere Partizipanten) auf die Grenzgestaltung (bspw. nicht häufige Nutzung der Zeitkarte aufgrund von betrieblichen Maßnahmen) sowie eine geringe Identifikation in einem Bereich (bspw. unzureichende individuelle Erfüllung im Beruf) die Balance erschweren (vgl. Clark 2000).

Abbildung 5 Work/family Border Theory von Clark



Quelle: Clark (2000: 754)

Grenzwächter und andere Mitglieder (Border-keepers an other domain members)

Als Grenzwächter bezeichnet Clark (2000) jene Individuen, die sowohl Einfluss auf die Grenzgestaltung als auch den Grenzgänger haben. Grenzwächter beeinflussen mit ihrem Handeln die Durchlässigkeit und Stärke der Grenzen. In der Erwerbsarbeit können das Vorgesetzte, im familiären Alltag Ehepartner sein. Konflikthaft kann der „Grenzgang“ werden, wenn Uneinigkeit über die Grenzziehung zwischen dem Grenzgänger und dem Grenzwächter vorherrscht. Kommunikation, gegenseitige Unterstützung und Verständnis werden hier als wesentliche Aspekte der Problemlösung postuliert (vgl. Clark 2000: 765ff).

Clark (2000) versucht, mit ihrer Theorie, die komplexe Interaktion zwischen Erwerbsarbeit und familiärem Alltag zu erklären. Zentral ist die Annahme, dass unterschiedliche Akteure mit ihrem Handeln die Balance eines Individuums beeinflussen. Ebenso können mittels der Durchlässigkeit von Grenzen bzw. der Dominanz einer Domäne die Auswirkungen von Handlungsweisen auf den jeweiligen anderen Bereich erklärt werden. In Anbetracht der unterschiedlichen Wertvorstellungen und Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster zwischen dem militärischen Bereich und der „zivilen“ familiären Sphäre können dadurch mögliche Konflikte erklärt werden.

Obwohl nicht der Anspruch auf eine vollständige Betrachtung der Komplexität von Work-Life-Balance erhoben wird, lässt sich diese Theorie auf unzählige, verschiedene Bereiche des sozialen Zusammenlebens erweitern (beispielsweise die Domäne des sozialen Umfelds außerhalb der Familie). Einen Schritt in diese Richtung unternahm Maren Spatz (2014) mit ihrer Dissertation, indem sie die Border Theory um den individuellen, privaten und sozialen Lebensbereich erweiterte. Dabei wurde auch der Versuch unternommen, die verschiedenen Ansätze der jüngeren Work-Life-Balance Forschung zu bündeln. Darüber hinaus untersuchte sie, unter Anwendung ihres eigenen Modells, junge Führungskräfte als Grenzgänger zwischen verschiedenen Lebensbereichen. Eine Verknüpfung mit dem militärischen Feld scheint an dieser Stelle auf der Hand zu liegen, handelt es sich doch bei Offizieren um Führungskräfte mit besonderer Aufgabenstellung.

3.3.3 Das akteursorientierte Work-Life-Balance-Modell von Spatz

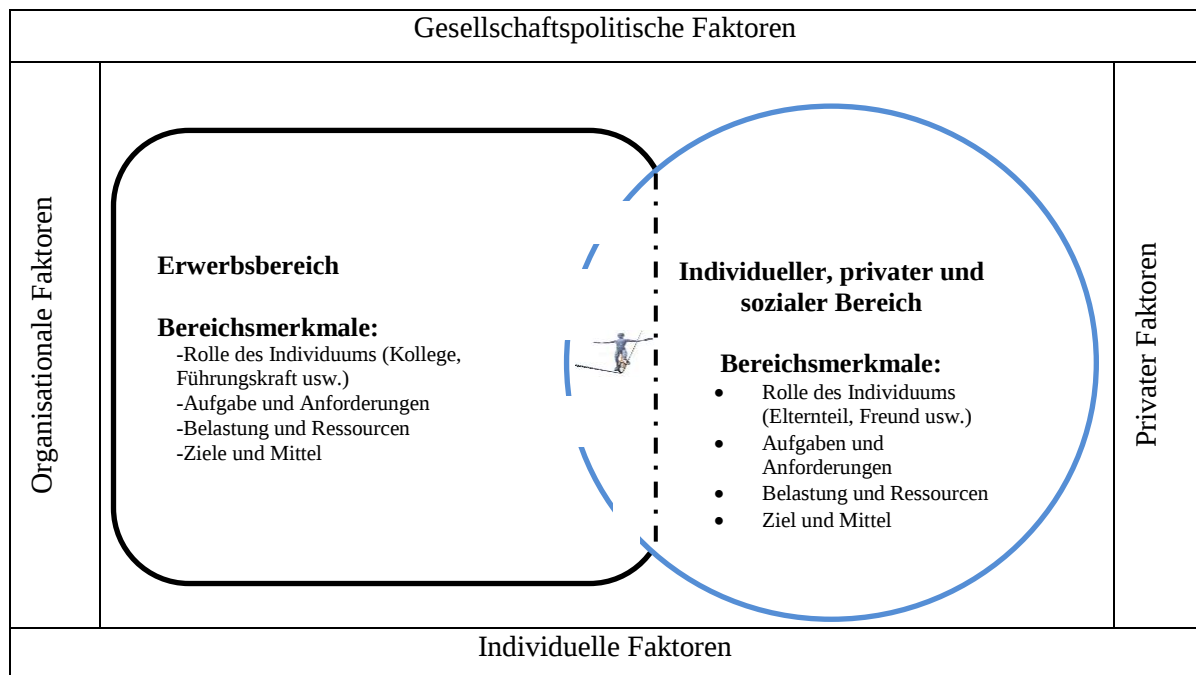
Maren Spatz (2014) versuchte mit ihrem akteursorientierten Modell, die Facetten der zunehmenden Grenzauflösung, die Erosion der Normalarbeitsverhältnisse, den Wandel in der Wertorientierung sowie die Einstellungsveränderungen zum Berufsleben, zu fassen. Den Ausgangspunkt, um Zusammenhänge und Wirkungsmechanismen erklären zu können,

sollen die subjektiven Wahrnehmungen des Individuums bilden. Berufliche wie private Belastungen, Anforderungen sowie erholende Aktivitäten und Ressourcen nehmen bei der Untersuchung der beiden Lebensbereiche einen zentralen Stellenwert ein. Dabei knüpft Spatz stark an die Border Theory von Clark (2000) an, indem sie die Begrifflichkeiten der Grenzen und der Grenzgestaltung übernimmt. Der Fokus von Spatz (2014) liegt vor allem auf den Eigenschaften der Grenzen, die verschiedene Arten der Durchlässigkeit und Flexibilität aufweisen. Unter Beachtung der Grenzgestaltung wird ein differenzierter Einblick in den Zusammenhang von Erwerbsarbeit, individuellen, privaten und sozialen Bereich erwartet (vgl. Spatz 2014: 34ff).

Neben der Akteursebene betrachtet Spatz (2014) gesellschaftspolitische, organisationale, private und individuelle Einflussdimensionen. Allgemein werden unter gesellschaftlichen Dimensionen gesetzliche Regelungen (z.B. Elterngeld), Betreuungssysteme oder demografische und technologische Entwicklungen verstanden. Organisationale Dimensionen können die Unternehmenskultur, Flexibilisierungsmaßnahmen oder betriebliche Vereinbarkeitsmaßnahmen sein. Der Familienstatus, die Rollenverteilungen oder private Netzwerke können der privaten Dimension zugeordnet werden, während die individuelle Dimension soziodemografische Merkmale, lebensphasenspezifische Besonderheiten, Werte und Einstellungen sowie Persönlichkeit aufweisen (vgl. Spatz 2014: 41f).

Neben diesem Grundgerüst wird die Handlungsperspektive mit speziellen individuellen Dimensionen in Bezug auf die Vereinbarkeit der Lebensbereiche sowie der Grenzgestaltung ins Zentrum gestellt. Dabei kann der individuelle Einfluss innerhalb der beiden Bereiche und auf die Grenzgestaltung entscheidend sein. Die persönliche Balance wird durch Grenzwächter, beispielsweise in Form von Vorgesetzten oder im sozialen Bereich durch die Partnerin, beeinflusst. Diese können den Balancierungsakt des Grenzgängers auf dem „Seil“ beeinträchtigen, indem sie das Seil bzw. die Grenzen stabilisieren oder zum „Wackeln“ bringen (Abbildung 6). Unter Berücksichtigung dieser Dimensionen erlaubt dieses Modell eine differenzierte und ganzheitliche Betrachtung der Vereinbarkeitsschwierigkeiten. Darüber hinaus lassen sich damit mögliche Kategorien identifizieren, die sich positiv oder negativ auf eine Balance auswirken können. Spatz (2014: 44) bezeichnet die negativen Faktoren als WLB-Barrieren und die positiven als WLB-Brücken.

Abbildung 6 Das akteursorientierte WLB-Modell von Maren Spatz

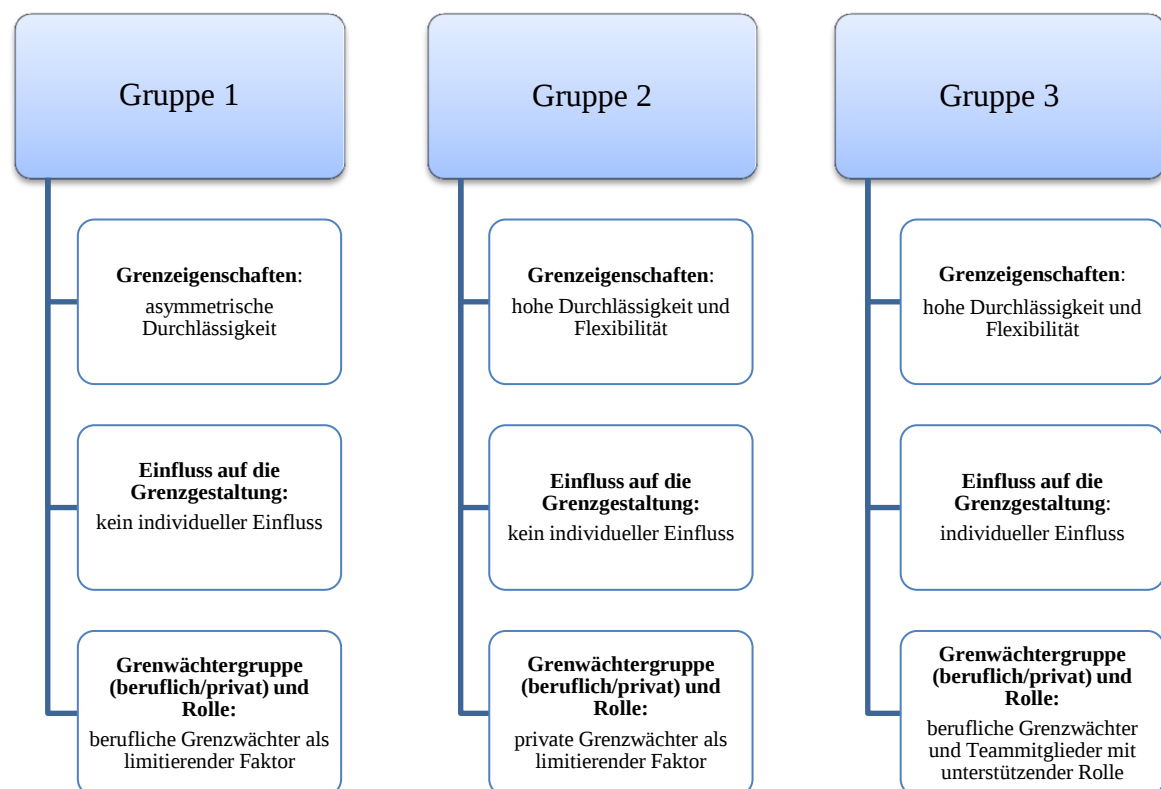


Quelle: Eigene Darstellung (nach Spatz 2014: 43).

Spatz (2014) führte eine Studie mit jungen Führungskräften als Grenzgänger zwischen den verschiedenen Lebensbereichen durch, mit dem Ziel, Work-Life-Balance-Barrieren und -Brücken zu identifizieren. Sie stellte fest, dass sich das Auflösen der zeitlichen, räumlichen oder gedanklichen Grenzen in den Grenzeigenschaften widerspiegelt. Weisen die Grenzeigenschaften eine hohe Durchlässigkeit und Flexibilität auf, kann von einer Vermischung der Lebensbereiche auf Kosten des privaten Bereiches gesprochen werden. Die Erwerbsarbeit dringt in den privaten Bereich ein. Spatz (2014: 107) bezeichnet diese Grenzeigenschaft als asymmetrische Durchlässigkeit. Wie hoch und flexibel die Durchlässigkeit der Grenzen ist, hängt vom individuellen Einfluss auf die Grenzgestaltung ab. Individuen, die keinen Einfluss auf die Grenzgestaltung haben und deren Grenzen offene bzw. durchlässig sind, berichten über starke Konflikte im privaten Bereich. Dabei können sowohl berufliche (Vorgesetzte) als auch private Grenzwächter (Partnerin) als limitierende Kräfte für eine Balance wahrgenommen werden. Kontrastierend dazu kann ein hoher individueller Einfluss auf die Grenzgestaltung, bei gleichzeitiger Durchlässigkeit und Flexibilität der Grenzen, zu weniger Konflikten führen. Hier nehmen die Grenzwächter (Vorgesetzte, Kinder, soziales Umfeld, Partnerin) eine unterstützende Rolle ein. In Summe konnte sie drei verschiedene Gruppen in Bezug auf ihren individuellen Einfluss auf die Grenzgestaltung identifizieren (vgl. Spatz 2014).

In Gruppe 1 finden sich jene Führungskräfte, die keinen individuellen Einfluss auf die Grenzgestaltung der Erwerbsarbeit haben (Abbildung 7). Die Grenzen weisen hier eine asymmetrische Durchlässigkeit auf. Der Erwerbsbereich dehnt sich in den anderen Lebensbereich aus, was in diesem Bereich zu Konflikten mit dem Lebenspartner führen kann. Gruppe 2 hat ebenfalls keinen Einfluss auf die Grenzgestaltung, jedoch kommt es hier zu einer vollkommenen Vermischung der Lebensbereiche. Die wesentliche Zeit wird dem Beruf gewidmet, was zu starken privaten Konflikten führt. In diesem Kontext versuchen private Grenzwächter, die Grenzen zu ihren Gunsten, zu beeinflussen. Gruppe 3 verweist ebenfalls auf eine hohe Durchlässigkeit und Flexibilität der Grenzen, jedoch findet keine Ausweitung eines Lebensbereiches in den anderen statt. Grenzwächter werden von dieser Gruppe als Unterstützung wahrgenommen (vgl. Spatz 2014: 109ff).

Abbildung 7 Ausprägungen und individueller Einfluss auf die Grenzgestaltung



Quelle: Spatz (2014: 109)

Aufbauend auf diese Ergebnisse konnte Spatz (2014) unterschiedliche WLB-Brücken und Barrieren identifizieren. Vor allem fehlendes Verständnis der Vorgesetzten, fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen sowie die Unvereinbarkeit von Werten der Organisation

mit jenen des privaten Umfelds können als Barrieren wahrgenommen werden. Daneben stellt die ständige Erreichbarkeit oder schlechte Qualifikation und Arbeitseinstellung von Mitarbeitern einen zunehmenden Stressfaktor dar. Ein fehlendes Verständnis für das berufliche Engagement seitens der privaten Grenzwächter kann ebenfalls belastend wirken (vgl. Spatz 2014).

Als WLB-Brücken werden vor allem Maßnahmen zur Verbesserung der individuellen Vereinbarkeit der beruflichen und privaten Domäne genannt. Flexible Arbeitszeiten, Betreuungsangebote für Kinder, Verständnis der Vorgesetzten oder eine klar kommunizierte Erwartungshaltung seitens der Vorgesetzten erleichtern die Balance auf betrieblicher Ebene. Private und gesellschaftspolitische WLB-Brücken ergeben sich vor allem aus der Nähe zum Arbeitsplatz sowie durch die Unterstützung von Grenzwächtern in Form der Partnerin, Eltern, Großeltern, Freunde und Nachbarn (vgl. Spatz 2014).

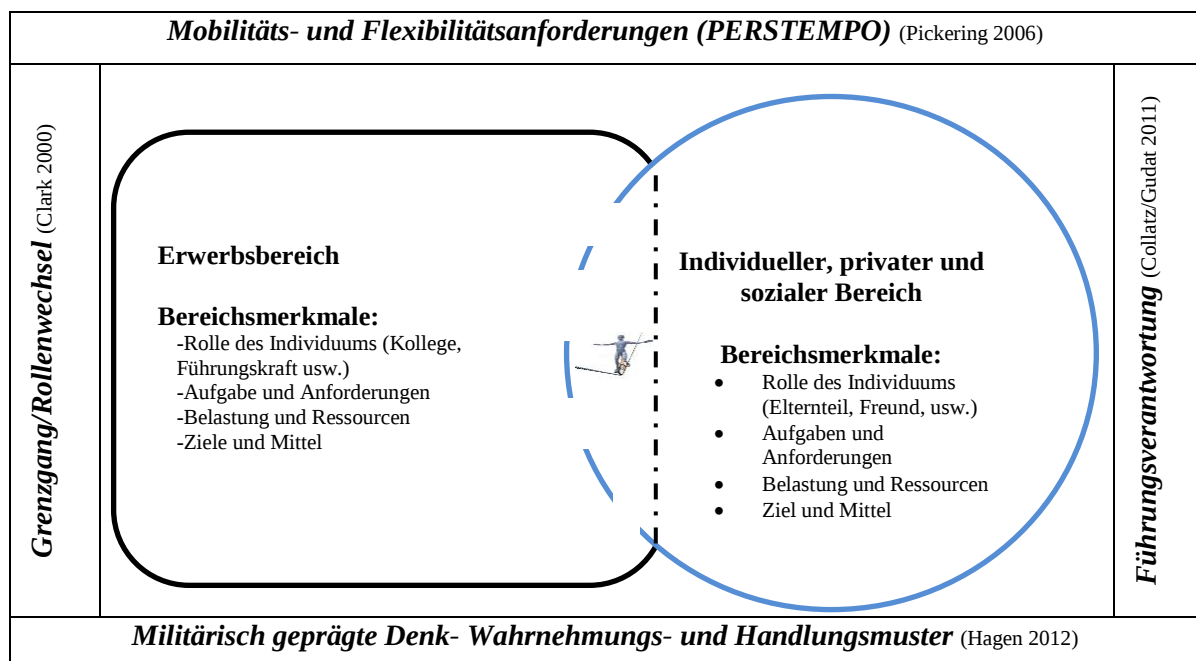
3.4 Zwischenfazit

Die Herstellung einer Balance ist großteils ein dynamischer Prozess, der von verschiedenen Rahmenbedingungen beeinflusst wird und lebensabschnittsspezifisch variieren kann. Dabei spielen individuelle Handlungsperspektiven sowie Angebote, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erleichtern sollen, eine wesentliche Rolle. Flexible Arbeitszeitmodelle werden hierbei oft als Unterstützung postuliert. Jedoch können diese mit schwer kalkulierbaren Risiken im beruflichen und privaten Bereich verbunden sein. Die Synchronisation der Handlungsstränge wird schwieriger und erfordert höhere Strukturierungsleistungen zwischen dem Akteur und dessen sozialem Umfeld (vgl. Moerz 2012; Gloger 2007).

Damit die vielfältigen Herausforderungen bei der Herstellung einer Work-Life-Balance erfasst und modellhaft dargestellt werden können, wurde der Bogen über den Bochumer Ansatz zu beruflich relevanten Lebenskonzepten (vgl. Collatz/Gudat 2011) über die Border Theory von Clark (2000) hin zu einem akteursorientierten Modell von Spatz (2014) gespannt. Für die weitere Beforschung der Handlungsweisen von Offizieren erfolgt eine weitgehende Anlehnung an dieses Modell. Das begründet sich daraus, dass Spatz (2014) mit ihrem Modell versuchte die jüngeren Forschungsansätze zu bündeln. Ebenso erlaubt das Modell die Betrachtung der Work-Life-Balance aus einer subjekt- und handlungsorientierten Perspektive. Darüber hinaus wurde dieses Modell bereits bei der Beforschung von jungen Führungskräften angewandt. Das in dieser Dissertation

vorgestellte Sample umfasst ebenfalls junge Führungskräfte im Alter zwischen 30 und 42 Jahren in Führungspositionen des Militärs. Jedoch wird für die weitere Abhandlung die Persönlichkeitskomponente, im Speziellen die soziale und berufliche Dimension, des Bochumer Ansatzes (Collatz/Gudat 2011) integriert. Diese Komponenten werden insoweit abgewandelt, indem speziell die wahrgenommene Führungsverantwortung (berufliche Dimension) und deren Herausforderungen für die soziale Dimension in den Fokus gerückt werden. Dabei wird die Annahme vertreten, dass die individuell empfundene Verantwortung gegenüber Unterstellten den Wechsel zwischen Berufs- und Privatleben (vgl. Clark 2000) zusätzlich erschweren und konfliktfördernd wirken können. Ebenso sollen insbesondere die Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen (vgl. Pickering 2006) sowie die militärisch geprägten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster (vgl. vom Hagen 2012) bei der Identifikation von Herausforderungen für die Partnerschaft, die Familie und die Praxis der Vaterschaft beachtet werden (Abbildung 8).

Abbildung 8 Adaptiertes Work-Life-Balance-Modell



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Spatz (2014: 43).

4 Herausforderungen von Mobilität für die Familie

Im Mittelpunkt dieses Kapitels stehen die möglichen Auswirkungen von Mobilitätsanforderungen auf die Paarbeziehung und die Familienplanung. Ein Exkurs zu familiensoziologischen Theorien leitet dabei in die Thematik ein. In Kapitel 4.1 wird der Stand der Forschung dargestellt, um in weiterer Folge mit den Spezifika des militärischen Berufsfeldes anzuknüpfen (Kapitel 4.2). Der internationale Stand der Forschung verweist in diesem Kontext darauf, dass eine Trennung zwischen dem privaten und beruflichen Bereich bei Militärpersonen oft nicht möglich ist (vgl. Negrusa et al. 2014; Booth et al. 2007a, 2007b; Karney/Crown 2007b). Als Konsequenz daraus können Konflikte entstehen und die Ehezufriedenheit negativ beeinflusst werden (Kapitel 4.2.1). Inwieweit die beruflichen Anforderungen schlussendlich den Misserfolg einer Ehe mitbestimmen, ist von verschiedenen Charakteristika bestimmt, die im Kapitel 4.2.2 beleuchtet werden sollen. In diesem Zusammenhang wird oftmals der Auslandseinsatz mit großen Herausforderungen für die Paarbeziehung in Verbindung gebracht (vgl. Seiffert/Heß 2013; Booth et al. 2007b, Karney/Crown 2007b, Tomforde 2006). Dieser Thematik widmet sich das Unterkapitel 4.2.3. Den Abschluss bildet ein Zwischenfazit (Kapitel 4.3), in dem die wesentlichsten Erkenntnisse zusammengefasst werden.

Die Forderung nach beruflich bedingter Mobilität und Flexibilität hat heute nahezu die gesamte Erwerbswelt erfasst. Individuelle, gesellschaftliche und ökonomische Spielräume und Lebensperspektiven eröffnen sich, Gestaltungsräume individueller Lebensplanung werden größer. Parallel dazu steigt die Unvorhersehbarkeit von Berufsbiografien. Eindeutige Verlaufsmuster von Paarbildung, Familiengründung oder die Auflösung von Beziehungen scheinen zunehmend zu verschwinden (vgl. Ruiner 2010: 23; Zartler 2010a).⁵² Der Erwerbstätige sieht sich zunehmend mit neuen Herausforderungen konfrontiert: Fehlende Integration am neuen Arbeits- oder Wohnort, unsichere Planungshorizonte, Trennungen von der Familie, Überbelastung, Zeitverdichtung und häufiger Ortswechsel seien hier beispielhaft angeführt. Die Selbstverständlichkeit der Familie und die räumliche und zeitliche Gemeinsamkeit der Familienmitglieder können ihren konstitutiven Charakter verlieren (vgl. Götz et al. 2010: 9ff; Gernsheim 2009; Schneider et al. 2001: 7f).

⁵² Beziehungen zwischen Menschen sind Prozesse, die auf Kommunikation, auf symbolischen Interaktionen sowie auf mentalen Vorgängen basieren. Sie sind eingebettet in Alltagsbezüge und können nicht isoliert vom gesellschaftlichen und kulturellen Wandel betrachtet werden (vgl. Linke 2010: 37).

Exkurs zu familiensoziologischen Theorien

Strukturell-funktionale Theorien der Familie

Strukturell-funktionale Theorien der Familie werden vor allem durch die Arbeiten von Talcott Parson geprägt. Diese makrotheoretischen Theorien gehen der Frage nach, welche Funktionen die Familie in der modernen Gesellschaft hat und wie sich der gesellschaftliche Wandel auf die familiäre Entwicklung auswirken kann. Zu den zentralen Themen gehören Fragen nach der allgemeinen Definition und spezifischen Abgrenzungen einzelner familiärer Konstellationen, der Universalität der Familie und des Inzesttabus. In Bezug auf die Reproduktion und Sozialisation wird der Familie eine tragende Rolle zugeschrieben. Aus der Perspektive dieses Ansatzes passt sich primär die Familie an die Gesellschaft und deren funktionalen Erfordernissen an. Die fehlende mikrosoziologische Perspektive zur soziologischen Erklärung von Phänomenen und Konstrukten wird an diesem teilweise stark definitorischen und klassifizierenden Ansatz kritisiert. Subjektive und interpretative Momente des familiären Alltagshandelns und Handlungszusammenhänge bleiben weitgehend unberücksichtigt (vgl. Hill/Kopp 2013, 2008; Lüschen/Lupri 2013; Burkart, 2005; Becker 2008; Parson/Jensen 1976; Johnson 1970).

Symbolischer Interaktionismus

Der symbolische Interaktionismus ist vor allem als eine Reaktion auf den Strukturfunktionalismus zu sehen (vgl. Blumer 2013). Im interaktionistischen Ansatz wird die Familie als Handlungseinheit der Mitglieder konstituiert, die ihre Handlungen wechselseitig interpretieren und aufeinander abstimmen. Hauptziel ist nicht die Erklärung menschlichen Handelns, sondern das nachvollziehende Verstehen der subjektiven handlungsleitenden Symbole, Situationsinterpretationen sowie individuelle Sinnhorizonte, die die Handlungsrealität für die Individuen erst erschaffen. Dabei nehmen möglichst detaillierte Beschreibungen der Lebenswelt einen zentralen Stellenwert ein. Kritisch wird zu diesem Ansatz bemerkt, dass der explanative Gehalt, die empirische Generalisierbarkeit und die Prognosefähigkeit fehlen (vgl. Blumer 2013; Hill/Kopp 2013, 2008; Mühling/Rupp, 2008; Lüschen/Lupri 2013).

Austauschtheorie

Aus der Perspektive dieses Ansatzes wird Gesellschaft als ein Netzwerk von Beziehungen

zwischen Individuen gesehen, die jeweils mit bestimmten individuell variierenden sozialen, kognitiven und materiellen Ressourcen ausgestattet sind. Durch den Austausch von Ressourcen versuchen Menschen ihre Lebenssituation zu verbessern. Einen zentralen Aspekt nimmt dabei der reziproke Tausch ein. Dieser kommt zustande, wenn Akteure sich einen Vorteil von einer Interaktion versprechen. Die Entscheidung für oder gegen einen Tausch wird dabei von einer Kosten-Nutzen-Kalkulation bestimmt. Individuen entscheiden sich demnach für einen Tausch, wenn sie dabei den höchstmöglichen individuellen Nutzen erwarten. Belohnungen oder die Wahrnehmung von möglichen Alternativen sind hierbei vor allem erfahrungsgeleitet. Das kann beispielsweise auch erklären, warum Akteure unzufriedenstellende Beziehungen nicht abbrechen bzw. lohnende Beziehungen beenden. Partner beeinflussen sich in diesem Kontext wechselseitig in ihren Tausch- und Handlungsoptionen. Fragen nach der Partnerwahl, Stabilität oder Instabilität von Paarbeziehungen sowie die Entstehung von Regeln für die Arbeitsteilung lassen sich gut mit diesem Ansatz erklären (vgl. Burkart 2014; Hill/Kopp 2013, 2008; Becker 2008 Mühling/Rupp, 2008; Timm 2004; Wagner/Wolf 2001).

Ökonomische Theorie der Familie

Paarbeziehungen werden bei dieser Theorie weniger als Tauschsysteme betrachtet, sondern als Produktionsgemeinschaft. Ausgangspunkt ist genauso wie bei der Austauschtheorie die Annahme, dass Individuen versuchen, ihren individuellen Nutzen zu maximieren. Vorhandene Güter und Ressourcen werden so eingesetzt, dass sie den größten Ertrag erbringen. Als Güter werden dabei keine marktgängigen Produkte verstanden, sondern „Zustände“ (commodities), die nicht käuflich erwerbbar sind (Zuwendung, Fürsorge, Kinder oder Liebe). Commodities werden vielmehr unter Einsatz von Marktgütern, Zeit und Produktionsbedingungen (Humankapital, Umweltbedingungen, biologische Variationen) produziert. Typische familiensoziologische Fragen zur Partnerwahl, Familiengründung, Timing und Spacing von Geburten, Arbeitsteilung oder Scheidung lassen sich mit diesem Ansatz erklären (vgl. Hill/Kopp 2013, 2008; Becker 2008; Nauck 2007; Mühling/Rupp, 2008; Becker et al. 1982).

Theorie der rationalen Wahl (RC)

Die Theorie der rationalen Wahl vereint die wichtigsten Annahmen der Austauschtheorie und des familienökonomischen Ansatzes. Ausgangspunkt dieser Theorie ist, dass

menschliches Handeln vor allem das Lösen von Problemen bedeutet, um die Bedürfnisbefriedigung zu erlangen. Als grundlegende Bedürfnisse werden das physische Wohlergehen und die soziale Wertschätzung verstanden. Der subjektiv rationale Akteur entschließt sich demnach für jene Handlungsalternative, die ihm den maximalen Nutzen verspricht. Durch die individuelle Nutzenmaximierung kann beispielsweise das immer höher werdende Heiratsalter oder der Verzicht auf Kinder erklärt werden. Ein bekannter Einwand dieses Ansatzes ist, dass Menschen nicht in allen Situationen rational Handlungsalternativen und Kosten-Nutzen abwägen. Im Zuge dessen wurde der RC-Ansatz durch Schemata und Skripte erweitert (vgl. Hill/Kopp 2013, 2008; Gerlach 2013; Diefenbach 2009; Mühling/Rupp, 2008; Esser 1990).

RC, Schemata und Skripte

Schemata und Skripte sind allgemeine Wissensstrukturen (erlernte Handlungsmuster), in denen mehr oder weniger differenziertes und elaboriertes Wissen gespeichert ist. Schemata beziehen sich hier auf Wissen und Deutungen von Objekten und Situationen (gemachte Erfahrungen), während sich Skripte auf den Ablauf von Handlungssequenzen beziehen. Das Vorliegen dieser kann erklären, warum Menschen in vielen Situationen nicht nach dem Abbild des rationalen Akteurs handeln (vgl. Hill/Kopp 2013, 2008; Diefenbach 2009; Timm 2004; Esser 1990).

4.1 Stand der Forschung

Mobilität wird in der heutigen Forschung als ein „*Schlüsselbegriff der Moderne mit hoher Ambivalenz*“ (Schneider et al. 2001: 8) bezeichnet. Während bis ins 18. Jahrhundert Reisen und Ortswechsel als etwas Schädliches und Gefährliches galten und nur wenigen Berufsgruppen, insbesondere Soldaten und Händlern, vorbehalten waren, änderte sich diese Auffassung mit Goethe und Humboldt. Mobilität wurde als Möglichkeit zum Aufbau von sozialen Fähigkeiten und Wissen verstanden, mit dem alte Abhängigkeiten und neue Lebenschancen erschlossen werden konnten. Ortsunabhängigkeit gestaltete sich als ein Synonym für Fortschritt und Verbesserung der Lebensqualität, während Sesshaftigkeit mit Stagnation assoziiert wurde. Im Zuge der fortschreitenden Industrialisierung entwickelte sich der Wohnortwechsel sowie tägliches Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort zu einem Massenphänomen, mit unterschiedlichen Folgen für die Gesellschaft und das Individuum (vgl. Schneider et al. 2001: 8ff). Bereits in den 1920er Jahren erschien „Mobil

sein“ als Persönlichkeitsmerkmal, das geistige Beweglichkeit, Engagement, Dynamik und Einsatzbereitschaft erforderte. Kontrastierend dazu wurde Immobilität mit unflexibel, unzeitgemäß, träge und beruflich mäßig engagiert verbunden. In den 1950er bis 1970er Jahren war Berufsmobilität gleichbedeutend mit Umzugsmobilität. In diesem Kontext verweisen bereits damalige Forschungen auf die gefährdende Wirkung von räumlicher und sozialer Mobilität (vgl. Götz et al. 2010: 9ff; Gernsheim 2009; Schneider et al. 2001: 7f).⁵³

Markante Merkmale der Mobilität sind vor allem die Dynamik, das Tempo sowie die „Enträumlichung“ von Menschen von ihren sozialen Beziehungen. Wochenendpendeln, Fernpendeln oder Fernbeziehungen sind gängige Formen der Lebensführung geworden, die vielfach mit einem beruflichen und sozialen Aufstieg oder mit einem Jobwechsel verbunden sind.⁵⁴ Hierbei wird weniger der Jobwechsel als eine Belastung wahrgenommen, sondern vielmehr die möglichen Probleme mit dem Partner und den Kindern (vgl. Zartler 2010a; Heilfort 2008; Schneider et al. 2001: 10f).

In der Forschung werden häufig die negativen Auswirkungen von Mobilität auf die Familie sowie die Wechselwirkungen zwischen der Familie und Arbeit diskutiert (vgl. Lee et al. 2011; Zartler 2010a; Guillaume/Pochic 2009; Westman et al. 2009; Mayrhofer et al. 2008; Hitzler 2005). Mobilitätserfordernisse werden als „Familiengift“, familiäre Verpflichtungen als „Karrieregift“ angesehen. Beweglichkeit, Kurzfristigkeit und Konkurrenz stehen im Widerspruch mit den beständigen solidarischen Bedürfnissen und Vorstellungen der Familie (vgl. Schier/Jurczyk 2007: 14ff).⁵⁵ In Abhängigkeit der Dimensionen von Mobilität können die Lebensbereiche der Erwerbs- sowie Privatwelt

⁵³ Mobilität ist im Zusammenhang mit Mobilisierung zu denken. Schneider (2005a) identifiziert vier verwandte, aber unterschiedliche Prozesse der Mobilisierung. (1) Zu einem meint Mobilisierung die räumliche Mobilität, die in Form von Umzug oder Migration (residenzielle Mobilität) bzw. als zirkuläre Mobilität regelmäßig wiederkehrend (tägliches oder wöchentliches Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort) auftreten kann. (2) Zum anderen ist sie auch im Sinne einer sozialen Mobilität beobachtbar. Damit sind Auf- und Abstiege von sozialen Positionen innerhalb einer Gesellschaft gemeint. Als Voraussetzung für den Aufstieg kann die räumliche Mobilität ein wichtiger Faktor sein. (3) Durch neue technische Kommunikationsmöglichkeiten ist es den Menschen möglich, ohne räumliche Mobilität, jederzeit und überall Kontakt zu anderen Menschen aufzunehmen. Sie sind mobil in einem virtuellen Raum. Als vierte Form spricht Schneider die Möglichkeit der Mobilisierung der persönlichen Eigenschaften von Menschen an. Damit meint Schneider die geistige Beweglichkeit, im Sinn einer rascheren Anpassung an neue Gegebenheiten.

⁵⁴ Ein amerikanischer Student im Jahre 1965 konnte damit rechnen, in seinem Berufsleben viermal den Arbeitsplatz zu wechseln. Im Jahr 2000 lag der Wert bereits bei elf. Nicht anders das Bild in Deutschland. Berufsanfänger müssen davon ausgehen bis zu achtmal den Job zu wechseln (vgl. Schneider et al. 2001: 10f).

⁵⁵ Frauen waren und sind davon stärker betroffen als Männer. 57 % der Frauen, aber nur 24 % der Männer sehen Kinder als ein Karrierehindernis. Ähnlich die Ergebnisse zur Thematik Ehe: 47 % der Männer und nur 37 % der Frauen sehen die Ehe als günstigen Faktor beim Aufstieg in das obere Management (vgl. Schneider et al. 2001: 8ff).

eingegrenzt, zunehmend räumlich und zeitlich selbst strukturiert werden. Dies setzt eine hohe Flexibilität und Spontaneität aller Familienmitglieder voraus, sodass Familie heute häufiger in den Zeitlücken der Erwerbsarbeit gelebt wird (vgl. Zartler 2010a; Schneider et al. 2001: 8ff).⁵⁶ Daraus können sich negative Folgen für die Familienentwicklung und soziale Beziehungen ergeben. In Verbindung mit den Dimensionen der Mobilität wird ein verzögerter Übergang zur Elternschaft oder Kinderlosigkeit von mobilen Individuen diskutiert (vgl. Keim 2011; Schneider et al. 2009; Karney/Crown 2007a; Kühn 2005, 2004; Liebold 2003).⁵⁷

In diesem Kontext identifizierten Schneider et al. (2009: 113ff) fünf Dimensionen der Mobilität, die unmittelbaren Einfluss auf die Familie haben können. Deren wichtigstes Unterscheidungskriterium ist die Permanenz, die sich in residenzielle und zirkuläre Mobilität unterteilt. Während bei der residenziellen Mobilität von Umzug innerhalb eines Landes, Migration und Auslandsentsendungen gesprochen wird, umfasst die zirkuläre Mobilität das Wochenendpendeln, Fernpendeln, häufige Dienstreisen und Saisonarbeit. Diese kann bis zu viermal häufiger auftreten als Umzugsmobilität. Zusätzlich wird bei zirkulären Mobilitätsformen nach dem Rhythmus (täglich, wöchentlich, monatlich, quartalsweise) unterschieden (vgl. Schneider et al. 2009).

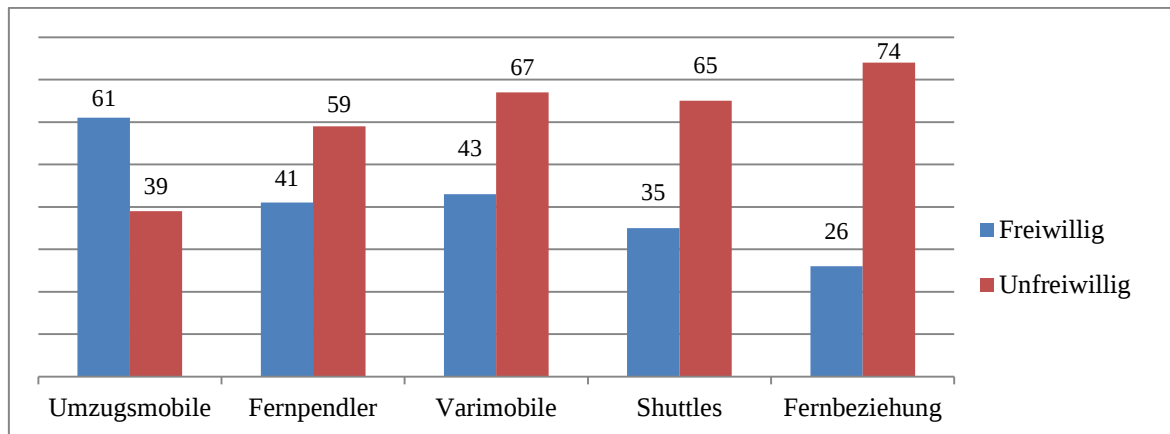
Die Häufigkeit des Mobilseins stellt die zweite Dimension dar. Einmalige oder mehrere Umzüge bis hin zu längeren Umzugsbiografien, wie es bei Diplomaten oder Berufssoldaten der Fall ist, werden der residenziellen Mobilität zugeordnet. Abwesenheiten über Nacht (Overnighter) und die Regelmäßigkeit der Mobilität stellen die dritte und vierte Dimension dar. Die letzte Form der Mobilität bezieht sich auf die Erwartbarkeit der Mobilität. Hier wird danach differenziert, ob das Auftreten der Mobilitätsform für den Mobilen vorhersehbar ist oder nicht (vgl. Schneider et al. 2009: 113). In der subjektiven Bewertung der Entstehung der eigenen Lebensform wird der Variante des Umzuges bei 61 % der Befragten bevorzugt (Abbildung 9). Kontrastierend

⁵⁶ Eine weitere konzeptionelle Ausarbeitung des Begriffs der „Familie als Herstellungsleistung“ scheint notwendig zu sein. Vertiefende empirische Untersuchungen der alltäglichen Lebensführung von Familien, im Sinne von „Doing Family“, müssen aktiv mit den Anforderungen der Erwerbsarbeit aufgegriffen werden. Darüber hinaus soll Qualitätszeit, im Sinne von hergestellter Beiläufigkeit, neu in den Blick genommen werden (vgl. Schier/Jurczyk 2007: 17).

⁵⁷ Schneider et al. (2009: 130) identifizieren drei Bereiche der Gestaltung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zum einen sollten kostengünstige und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsplätze, mit der dazugehörigen infrastrukturellen Anbindung geschaffen, zum anderen sollen strukturelle Mobilitätsbarrieren (Veränderungen des Schul- und Bildungswesens auf Bundesländerebene) abgebaut werden. Schließlich wird ein Handlungsbedarf im Bereich der Altenpflege gesehen.

dazu zeigt sich bei Fernbeziehungen eine signifikante Unfreiwilligkeit (74 %) (vgl. Limmer 2005: 104f).

Abbildung 9 Subjektive Bewertung der Entstehung der eigenen Lebensform



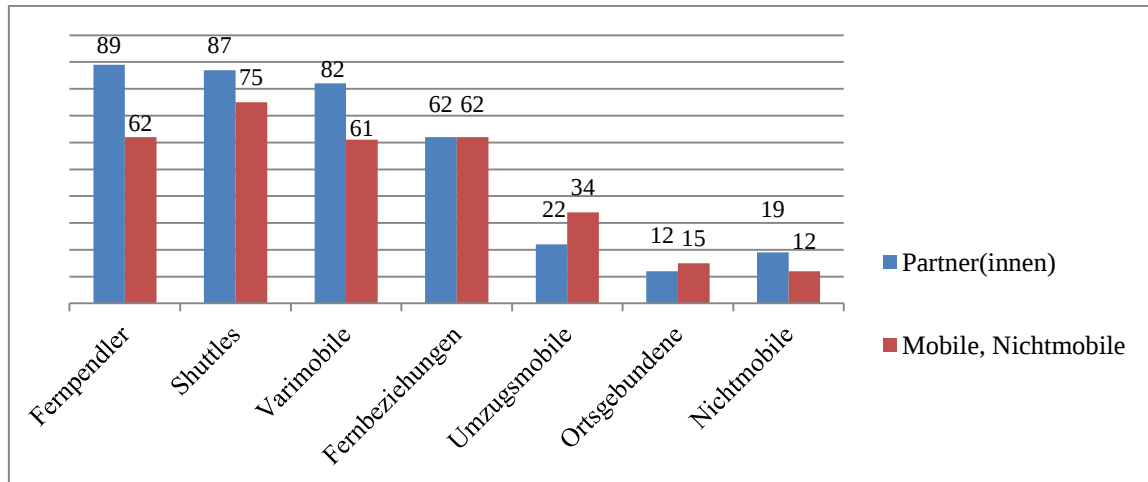
Quelle: Limmer (2005: 105). Angaben in Prozent (n = 457 Befragte)

Interessanterweise geht der hohe Prozentanteil der ungewollten Mobilität mit einer hohen Zufriedenheit der eigenen Lebensform einher (vgl. Limmer 2005: 105ff). Dies kann einerseits durch das Steigen der individuellen Autonomie und Minimierung von Alltagsproblemen, andererseits durch ein intensiveres Erleben der gemeinsamen Zeit als Paar erklärt werden. Das kann durchwegs positive Folgen auf die Beziehungsqualität und Persönlichkeitsentwicklung haben. Die Wohnqualität, das Aufrechterhalten von sozialen Kontakten, die Familie oder die Finanzen spielen eine eher marginale Rolle (vgl. Zartler 2010: 345ff).

Kontrastierend dazu verweisen Forschungen mehrheitlich auf die negativen Folgen der Mobilität. Als Nachteile werden Belastungen durch den Zeitmangel, das Pendeln, des Alleinwohnens sowie durch Eifersucht thematisiert. Ein erhöhtes Konfliktniveau, Trennungsrisiko, negative Auswirkungen auf die Familiengründung und häufigere Kinderlosigkeit können damit im Zusammenhang stehen (vgl. Negrusa et al. 2014; Seiffert/Heß 2013; Näser 2010; Heilfort 2008; Tomforde 2006; Limmer 2005: 104ff). Leben Kinder im gemeinsamen Haushalt stehen derartige Beanspruchungen an zweiter Stelle, wobei der Mangel an gemeinsamer Zeit die am häufigsten genannte Belastung ist (vgl. Seiffert/Heß 2013; Näser 2010). Werden Mobile mit Nichtmobilen verglichen, zeigt sich, dass Mobile die eigene Lebensform als nachteilig ansehen (Abbildung 10). Ebenso verbinden die Partner(innen) Mobilität deutlich häufiger mit Beeinträchtigungen als Nichtmobile, wobei die Belastungen bei Fernpendlern, Shuttles und Varimobilen von den

Partnern als am höchsten eingestuft werden (vgl. Näser 2010; Booth et al. 2007a; Dillkofer et al. 2009; Limmer 2005: 107ff).

Abbildung 10 Gesamtbelastung der eigenen Lebensform



Quelle: Limmer (2005: 109). Angaben in Prozent (Partner n = 298; Mobile, Nichtmobile n = 488)

In diesem Kontext kann Mobilität die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschweren, die traditionelle Arbeitsteilung fördern und insgesamt einen negativen Einfluss auf den Partnerschaftsstatus und die Geburtenhäufigkeit haben (vgl.; Näser 2010; Zartler 2010; Booth et al. 2007a; Dillkofer et al. 2009; Pickering 2006; Limmer 2005: 107ff). Beispielsweise sind Personen mit höheren Mobilitätsanforderungen, wie Fernpendler und Overnighter, im Vergleich zum Durchschnitt eher seltener verheiratet und öfters kinderlos (vgl. Rüger et al. 2011: 201ff).⁵⁸ Wird der Partnerschaftsstatus betrachtet, leben häufiger fernpendelnde Männer in einer Partnerschaft als Nahpendler. Hingegen sind nahpendelnde Männer signifikant seltener kinderlos. Kontrastierend dazu leben nahpendelnde Frauen im Vergleich zu fernpendelnden signifikant häufiger in einer Partnerschaft (vgl. Rüger et al. 2011).

⁵⁸ Die Bereitschaft zur Mobilität wird mit steigenden Alter und zunehmender Haushaltsgröße geringer. Männer sind dabei häufiger berufsmobil als Frauen. Ferner nimmt mit der Höhe des Bildungsstandes die Mobilitätsbereitschaft zu (vgl. Rüger et al. 2011).

4.2 Militär und Familie

Der Soldatenberuf ist seit jeher mit Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen konfrontiert. Fernpendeln, Übernachtungen oder Umzüge sind in diesem Beruf keine neu zu bewältigen Herausforderungen. Globalisierungstendenzen und Umstrukturierungen innerhalb des Militärs führten jedoch zu einer Steigerung der Frequenz und Intensität bei gleichzeitig geringer werdender Planbarkeit von Ortswechseln und Versetzungen. Dieser erhöhte Aufwand an Mobilität kann mit längeren Trennungszeiten von der Familie verbunden werden und tritt in der zivilen Gesellschaft vergleichsweise bei Topmanagern (vgl. Müller 2014; Guillaume/Pochic 2009), der Polizei (vgl. Bano 2011; Müller-Franke 2005) oder bei Ärzten (vgl. Hoff et al. 2005) in dieser Intensität auf. Beispielsweise weisen Familien von US-Soldaten eine viermal so hohe Umzugsrate als die Zivilbevölkerung auf (vgl. Reinkorber-Drummet et al. 2003: 280). Parallel dazu sind 58 % aller US-Soldaten für mindestens zwei Wochen oder mehr und etwa 37 % für 30 Tage oder mehr innerhalb eines halben Jahres von ihren Familien getrennt (vgl. Rohall et al. 1999: 50). Ähnlich gestaltet sich das Bild bei Offizieren der deutschen Bundeswehr. Diese müssen im Laufe ihrer Karriere bis zu zehnmal den Berufsort wechseln (vgl. Näser 2010: 62ff). Die häufigen Abwesenheiten werden als Hauptstressauslöser von Soldaten wahrgenommen (vgl. Wadsworth 2010; Booth et al. 2007a).⁵⁹

Eine Balance zwischen den Domänen der Berufs- und Privatwelt wird nicht nur durch Mobilitätsanforderungen erschwert, sondern auch infolge unregelmäßiger Arbeitszeiten, die mitunter negative Folgen auf die Balance, die Ehezufriedenheit sowie die Intention zum Verbleib in der Armee haben können.

„The most significant barrier ... is the long hours. You never know when they'll need to work. My husband is a pilot and can never coach my child's soccer team. I would definitely say that the most significant barriers are related to the irregular work hours and the amount of time required to do their jobs. – Army spouse, responding to DACOWITS in 2005” (Booth et al. 2007a: 73).

Näser (2010: 61) sieht das Militär hinsichtlich „... der Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen (als) ein Paradebeispiel für die Entgrenzung von Arbeit ...“ mit erhöhter Konflikthaftigkeit zwischen den Domänen des Erwerbs- und Privatlebens. Dabei überrascht die größtenteils hohe Akzeptanz (53 %) der militärischen Anforderungen durch

⁵⁹ Burrell et al. (2006) untersuchten den Einfluss von geografischer und Umzugsmobilität in andere Länder, periodische Trennungen von der Familie sowie den Einfluss einer möglichen Verwundung oder Tod auf das persönliche Wohlbefinden sowie auf die Soldatenfamilie. Die Ergebnisse zeigen, dass die Angst um die Sicherheit der Soldaten nicht im Zusammenhang mit der Ehezufriedenheit steht.

die Partnerinnen von britischen Soldaten. Dennoch beklagen sich die Frauen über die nicht verhandelbaren Forderungen der Armee an den Ehemann (vgl. Dandecker et al. 2006). Eine interviewte Ehegattin formulierte folgendes zu dieser Thematik *„if you marry a soldier you marry their job, it's the way it is. You can't argue with the Army”* (Dandecker et al. 2006: 38-8).⁶⁰ Das drückt sich auch in der häufigen Übernahme von spezifischen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmustern in die familiäre Interaktion aus.

Wahrnehmungs- und Handlungsdispositionen der Partnerin können einen maßgeblichen Einfluss auf die Berufsgestaltung des Offiziers haben. Das trifft vor allem bei Dienstortswechseln zu, der für die Partnerin mit Isolation, Vereinsamung oder Berufswechsel einhergehen kann, während für den Soldaten dieselben infrastrukturellen Rahmenbedingungen am neuen Dienstort gelten. Partnerschaftliche Aushandlungsprozesse sowie Unterstützungsleistungen seitens der Organisation können die negativen Folgen eines Umzuges teilweise minimieren, aber nicht beseitigen. Der Interaktion und der Konfliktwahrnehmung zwischen den Partnern kann hierbei eine tragende Rolle zukommen, wobei diese Muster einem zeitlichen Wandlungsprozess unterliegen können. Das zeigt sich unter anderem in der sinkenden Bereitschaft der Partnerin mit steigendem Alter einen Umzug mitzutragen. Erklärt werden kann dies mit der individuellen Forderung der Partnerin, den Arbeitsplatz behalten zu wollen oder befürchtete Nachteile für die Kinder durch den Wohnortwechsel zu vermeiden. Daneben steigt die Ablehnung gegenüber den finanziellen Belastungen durch den Umzug. Ebenso sinkt die Bereitschaft in ein „Bundeswehr-Getto“ ziehen zu müssen (vgl. Näser 2010: 64ff; Booth et al. 2007a: 73; Collmer 2005). Die individuellen und partnerschaftlichen Vorstellungen der Lebensgestaltung können hierbei durch den Vorgesetzten mitgestaltet werden. Unterstützt dieser Maßnahmen zur Vereinbarkeit der beiden Bereiche kann das konfliktminimierend wirken und sich unmittelbar auf die Beziehungsstabilität sowie die Realisierung eines Kinderwunsches auswirken (vgl. Negrusa et al. 2014; Lester et al. 2013; Ruiner 2010: 223ff; Heilford 2008).

⁶⁰ Ein weiteres Beispiel für die Entgrenzung der Arbeit ist die Dienstgradzugehörigkeit des Mannes, die sich auch auf die Partnerinnen auswirkt. Die Frau eines amerikanischen Soldaten erklärt dazu Folgendes: *„Here it's your husband's rank that's rammed down your throat. You're under military rule, you have to have permission for your family to come to your house”* (vgl. Dillkofer et al. 2006: 38-9).

4.2.1 Konflikte und Ehezufriedenheit von Soldatenfamilien

Konflikte können als kritischer Wendepunkt in einer Paarbeziehung angesehen werden. Die Ursache von Konflikten wird in der wissenschaftlichen Forschung häufig diskutiert (vgl. Lenz 2009; Karney/Crown 2007a, 2007b; Brüderl 2004; Wang/Amato 2000). Hierbei wird die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit als mögliches Trennungsrisiko genannt, ebenso wie die Auswirkungen von gescheiterten Aushandlungsprozessen der häuslichen Arbeitsteilung (vgl. Schneider 1994).⁶¹ Darüber hinaus können nebeneinander verlaufende Paar- und Individualwirklichkeiten die Beziehungsqualität (vgl. Ruiner 2010).⁶² Sich deckende oder unterschiedliche Wahrnehmungen des Beziehungskonzepts, die Synchronisation der Lebensvorstellungen sowie der Umgang möglicher Veränderungen, können die Häufigkeit des Auftretens von partnerschaftlichen Konflikten bestimmen (vgl. Ruiner 2010: 223ff; Karney/Crown 2007a, 2007b; Cadigan 2000).⁶³ In diesem Kontext wird Mobilität in der Forschung als beziehungsfördernd als auch als destabilisierend wahrgenommen (vgl. Rüger et al. 2011; Zartler 2010; Schier/Jurczyk 2007; Limmer 2005).

Das Konstrukt „Konflikt“ hat in den Sozialwissenschaften eine lange Tradition, obgleich eine einheitliche Definition des Begriffs bis dato fehlt (vgl. Weede 2013; Kersting/Grau 2003)⁶⁴ Becker (2008: 167) sieht die Gemeinsamkeit vieler Definitionen darin, *„dass Interessenskonflikte bezüglich des Anspruchs auf Kontrolle bestimmter knapper Ressourcen seitens zweier (oder mehrerer) Akteure als Ursache von Konflikten*

⁶¹ Auseinandersetzungen über das Haushaltsgeld, Freizeitgestaltung, Verwandtschaftskontakten, Sexualität, Kindererziehung usw. können ebenfalls das Trennungsrisiko erhöhen (vgl. Schneider 1994).

⁶² Als weitere Veränderung wird auch der Wandel des Liebesideals angeführt (vgl. Ruiner 2010).

⁶³ Becker (2008) untersuchte zusätzlich folgende Determinanten: Interaktionsstile, Alternativen zur bestehenden Beziehung, Einfluss der Partnersuche, Auswirkungen von Homogamie, Humankapital und Ressourcen, paarinterne Aufgabenteilung, partnerschaftliche Investitionen, Haushaltszusammensetzung, intergenerale Transmission des Partnerschaftserfolgs sowie Einstellungen und Orientierungen.

⁶⁴ Sozialwissenschaftliche Konflikttheorien lassen sich in drei Gruppen klassifizieren. Eine Theorieklasse analysiert die Ursachen von Konflikten, die soziokulturellen Konstellationen und paarinterne (Aushandlungsprozesse, Interaktionen oder Kommunikation) Prozesse. Das Interesse am Verlauf von Paarbeziehungen steht im Mittelpunkt der zweiten Theorieklasse. Hier werden vor allem die dyadischen Konfliktinteraktionen erforscht. Dabei lassen sich vier Typen von Reaktionen auf partnerschaftliche Unzufriedenheit erkennen: Ausstieg (Androhung oder Realisierung einer Trennung), Aussprache (mit dem Ziel der Verbesserung der Partnerschaft), Loyalität (Hoffen auf Besserung) und Vernachlässigung (Distanzierung vom Partner). Mit den Konsequenzen eines Konflikts befasst sich die dritte Theorieklasse. Hierbei wird thematisiert, dass sich Konflikte weder förderlich noch schädlich auf das soziale System auswirken, da sie Gemeinsamkeiten und Differenzierungen sozialer Gruppen ausdrücken und letztlich eine gesellschaftlich integrative Funktion besitzen. Vorhersagen der möglichen Konsequenzen von Konflikten bleiben jedoch weitgehend theoretischer Natur, wobei viele empirische Studien vorwiegend negative Auswirkungen von Konflikten auf die Partnerschaft postulieren. Konfliktreiche Partnerschaften haben nicht nur ein erhöhtes Trennungsrisiko, sondern beeinflussen im negativen Sinne die Partnerschaftszufriedenheit (vgl. Kopp/Schäfers 2010; Becker 2008: 168f; Schneider 1994).

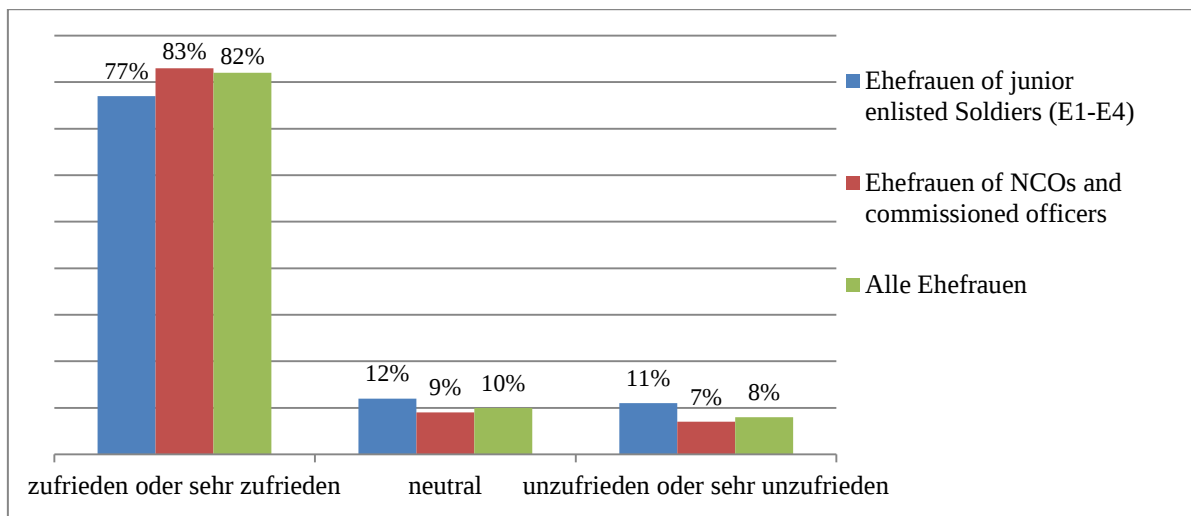
angesehen werden.“ Schneider (1994: 39f) erkennt vor allem den gesellschaftlichen Wandel, die zunehmende Individualisierung, individuelle biografische Wahlmöglichkeiten sowie den Wandel von Geschlechterverhältnissen als möglichen Ausgangspunkt von Konflikten. Familiäre Spannungen sind für ihn (ebd. 40), die *„an der Oberfläche stattfindenden Eruptionen, hervorgerufen von den darunter liegenden Umwälzungen eines tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandels der modernen Industriegesellschaft.“* Hier ergibt sich die Konflikthanfälligkeit des familiären Systems zwingend aus den rollendiffusen Sozialbeziehungen, bei denen nicht auf externe Normierungen und Verhaltensvorschriften zurückgegriffen werden kann und eindeutige Rollendefinitionen und Handlungsvorschriften fehlen (vgl. Schneider 1994: 97ff). Der Übergang von der strukturierten Erwerbswelt zu den *„diffus strukturierten Kontexten der Familienwelt“* (Schneider 1994: 98) kann sich dabei als problematisch darstellen. Der Kommunikation innerhalb der Partnerschaft, dem Umgang mit inneren und äußeren Belastungen (bspw. Anforderungen der Berufswelt) sowie dem Handeln der Grenzgänger und Wächter kommt eine entscheidende Bedeutung zu (vgl. Spatz 2014; Karney/Crown 2007a; Schneider 1994: 97ff).

Offiziere sehen sich oft zwischen den beiden *„greedy institutions“* (Tomforde 2006: 9) der Familie und des Militärs hin- und hergerissen. Eine Trennung der beiden Bereiche scheint nur schwer möglich zu sein. Die Konsequenz daraus können Loyalitätskonflikte zwischen den beiden Domänen sein. Werteinstellungen und Verhaltensnormen wie Effektivität, Funktionalität, Gehorsam, Pünktlichkeit sowie der „Befehlston“ werden oft in das zivile Leben und die familiäre Interaktion transferiert und können zu Problemen mit den Familienmitgliedern führen (vgl. Seiffert/Heß 2013; Heilfort 2008; Dandecker et al. 2006). Diese Problematik berücksichtigend untersuchten Booth et al. (2007a: 76) die Ehezufriedenheit von Soldatenfamilien.⁶⁵ Die Ergebnisse weisen interessanterweise auf eine durchwegs hohe Ehezufriedenheit bei allen Dienstgraden der U.S. Army hin (Abbildung 11).⁶⁶

⁶⁵ Datenbasis ist der Survey of Army Families der Jahre 2004/2005.

⁶⁶ Junior enlisted Soldiers sind in Österreich ungefähr vergleichbar mit den Dienstgraden Gefreiter, Korporal und Zugführer. NCO ähneln den österreichischen Unteroffiziersdienstgraden. Der Vergleich des Commissioned Officers mit jenen der Dienstgrade des ÖBH ist nicht möglich. Der Commissioned Officer ist einfach ausgedrückt ein Unteroffizier mit Offizierspatent.

Abbildung 11 Ehezufriedenheit der Soldatenfrauen innerhalb der U.S.-Army.



Quelle: Booth et al. (2007a: 76). Anzahl der Befragten n = 1053.

Für die US-amerikanischen Forscher ist die hohe Ehezufriedenheit ein Indikator für die Akzeptanz des militärischen Dienstes durch die Ehefrau. Diese Akzeptanz kann das Wohlbefinden der Soldaten verbessern, Konflikte sowie physische und psychische Probleme verringern, die Einsatzbereitschaft erhöhen und eine Work-Life-Balance ermöglichen. Dies zeigt sich auch in den vergleichsweise niedrigeren Scheidungszahlen innerhalb der amerikanischen Streitkräfte (vgl. Negrusa et al. 2014; Booth et al. 2007a Cadigan 2000). Ein annähernd selbes Ergebnis lässt sich innerhalb der deutschen Bundeswehr zu den Zeiten des Kalten Krieges erkennen. Beispielsweise zeigt eine Studie aus dem Jahr 1986, dass nur 2,6 % der Offiziere und 1,8 % der Unteroffiziere der Bundeswehr geschieden waren (vgl. Dillkofer et al. 1986: 47). Ähnlich das Bild im österreichischen Bundesheer:⁶⁷ 62,5 % der Offiziere waren im Jahr 2013 verheiratet und nur 10 % geschieden.⁶⁸ Im Vergleich zur Gesamtscheidungsrate der österreichischen Bevölkerung (42,5 %) ist das ein vergleichsweise niedriger Wert (Statistik Austria 2013). Diese Werte decken sich weitgehend mit den Ergebnissen der oben genannten Untersuchungen von Booth et al. (2007a).

⁶⁷ Detaillierte Angaben zur Gesamtstärke der Offiziere und Unteroffiziere werden nur auf Anfrage beim Autor bekannt gegeben.

⁶⁸ Anders das Bild bei den Unteroffizieren. Hier liegt die Eheschließungsrate bei 56,3 % und damit unter jener der Offiziere. Im Gegensatz dazu ist die Scheidungsrate mit 11 % um 1 % höher als bei Offizieren, aber noch immer weit unter der Scheidungsrate der österreichischen Gesamtbevölkerung.

Kontrastierend dazu lässt sich mit dem Steigen der Auslandsentsendungen und Kasernenschließungen eine stark erhöhte Scheidungszahl innerhalb der Bundeswehr erkennen. So verweist der Jahresbericht 2011 des deutschen Bundestages auf eine Scheidungsrate von bis zu 75 % an manchen Standorten der Bundeswehr. Als Gründe werden die hohen Mobilitätsanforderungen, die vielen Arbeitsstunden sowie die Versetzungssystematik angesprochen (vgl. Jahresbericht 2012). Inwieweit sich dieser Trend zukünftig auch auf das Österreichische Bundesheer auswirkt ist offen. Allerdings kann davon ausgegangen werden, dass die steigenden Mobilitätsanforderungen auch in Österreich zu einem Anstieg der Scheidungszahlen führt.

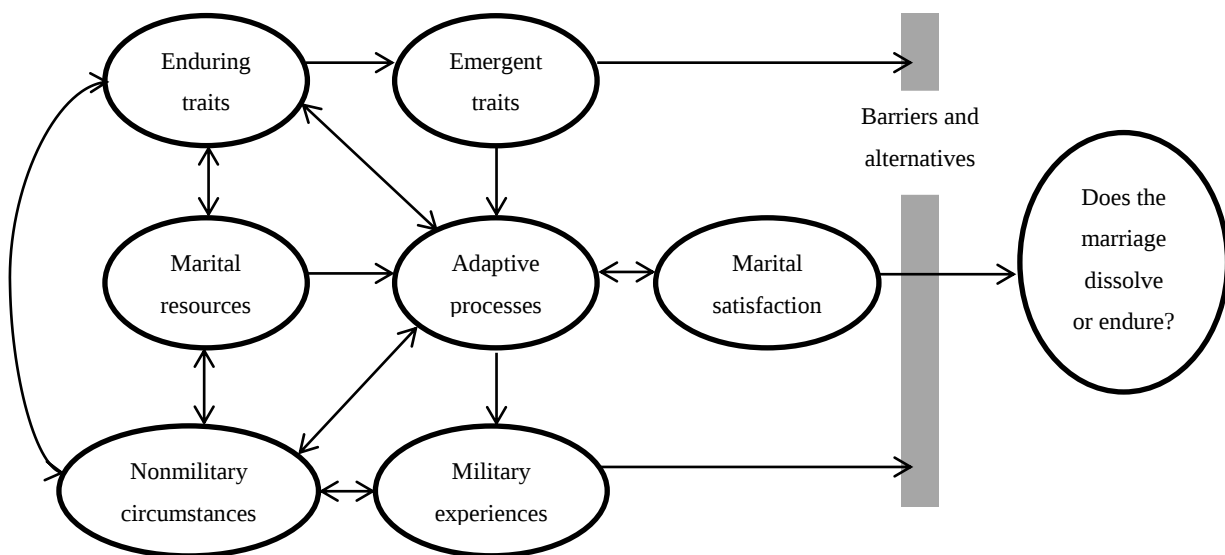
4.2.2 Erfolg und Misserfolg einer Ehe

Scheidungen können das Ergebnis eines langjährigen Prozesses sein, der von beruflich bedingten Anforderungen, der sozialen Herkunft, der Art und Weise der partnerschaftlichen Kommunikation, von Stress oder einer sich verändernden Persönlichkeit beeinflusst wird (vgl. Negrusa et al. 2014; Riviere et al. 2012; Karney/Crown 2007a, 2007b; MacLean/Elder 2007). Den Misserfolg einer Ehe von Offizieren verbindet Meyer (2006: 558) vor allem mit den hohen Mobilitätsanforderungen, die gemeinsame Zeiten oft nur auf das Wochenende beschränken. Probleme und Schwierigkeiten werden in diesem kurzen Zeitraum oft nicht angesprochen und wirken als Stressauslöser, der die Einsatzbereitschaft sowie Scheidungswahrscheinlichkeit beeinflussen kann (vgl. Lundquist/Zhun 2014; Negrusa et al. 2014; Karney/Crown 2007a, 2007b; Meyer 2006).

Karney/Crown (2007b: xviii) beschäftigten sich näher mit dem Zusammenhang zwischen Stress und der Scheidungswahrscheinlichkeit innerhalb der US-Army. Ihr Forschungsinteresse begründete sich darin, dass die Mehrheit der Soldaten verheiratet ist, und Ehen Auswirkungen auf die Einsatzbereitschaft sowie Einfluss auf einen möglichen Austritt aus dem Militär haben. Diese Aspekte können eine Verschlechterung der nationalen Sicherheit nach sich ziehen kann. Ihre Ergebnisse zeigten ein überraschendes Bild: Trotz eines rapiden Anstieges der Zahl von Auslandsentsendungen stiegen die Scheidungszahlen nur geringfügig (vgl. Lundquist/Zhun 2014). Das stand im Widerspruch mit der Annahme, dass längere Einsätze einen größeren Einfluss auf die Ehe haben als kürzere und das Scheidungsrisiko höher ist, wenn die Soldaten aus dem Einsatz zurückkommen (vgl. MacLean/Elder 2007). Diese Beobachtung konnte nur bei

Angehörigen der Luftwaffe bestätigt werden. Auf alle anderen Waffengattungen traf dies nicht zu (vgl. Karney/Crown 2007b: xviii). Beruflicher und privater Stress erfasst somit nicht die Ursache und Komplexität von Scheidungen oder Beziehungs- und Trennungsprozessen. Weitere Forschungen von Karney/Crown (2007b) zeigten (Abbildung 12), dass vielmehr die Qualitätseigenschaften, die die Partner in die Ehe mitbringen (enduring traits), durch das Militär hervorgerufene Veränderungen der Persönlichkeit (emergent traits), eheliche Ressourcen (Marital resources), nicht militärische Umstände (Nonmilitary circumstances) – in Form von Wohnbedingungen, Gesundheit der Familienangehörigen usw. – die Anpassungsfähigkeit der Ehepartner auf Veränderungen (Adaptive Processes), sowie militärische Erfahrungen (Military Experiences) eine wesentliche Rolle spielen (vgl. Lundquist/Zhun 2014; Negrusa et al. 2014; Karney/Crown 2007b: xxvi; Drummet et al. 2003).

Abbildung 12 Theoretisches Modell für Erfolg und Misserfolg einer Ehe



Quelle: Karney et al. (2007: xxvi)

Aufbauend auf dieses Modell konnte das Steigen der Scheidungsrate auf die Art und Weise der Rekrutierung zurückgeführt und erklärt werden (vgl. Karney/Crown 2007b: xxviiff). Im Gegensatz zur zivilen Wohnbevölkerung heiraten Militärpersonen der amerikanischen Streitkräfte früher und haben eher Kinder (vgl. Lundquist/Zhun 2014; Clever/Segal 2013; Kelty et al. 2010; MacLean/Elder 2007). Gefördert wird dieses Handeln durch das Militär in Form von finanziellen Zuwendungen und Unterstützungsleistungen bei der Wohnungssuche. Ziel dieser Maßnahmen ist es, Stresssituation bei aktiven Soldaten herabzusetzen und Rekrutierungsanreize für

zukünftige Soldaten zu schaffen (vgl. Negrusa et al. 2014; Karney et al. 2012; Karney/Crown 2007a: 35ff).

Eine überraschend hohe Ehestabilität lässt sich auch bei amerikanischen Soldaten in Auslandsmissionen beobachten. Karney/Crown (2007a: 35ff) postulieren sogar einen positiven Effekt zwischen der Dauer eines Auslandseinsatzes und der Wahrscheinlichkeit einer Ehescheidung: Je länger der Einsatz dauert, umso geringer ist die Wahrscheinlichkeit der Ehescheidung. Auslandseinsätze scheinen nur sehr geringfügig mit den Scheidungsraten zu korrelieren. Als beziehungsfördernde Gründe werden von den Soldaten die bessere Bezahlung, der Dienst an der guten Sache sowie die persönlichen Erfahrungen genannt. Auch stellt das Militär den Familien umfassende Unterstützungsleistungen in Form von Kinderbetreuungsplätzen, Gesundheitsvorsorge, Wohnungsunterstützungen usw. zur Verfügung (vgl. Karney/Crown 2007a: 35ff). Im deutschsprachigen Raum bestätigen die Arbeiten von Heilfort (2008: 33ff) die positiven Effekte des Auslandseinsatzes auf die Paarbeziehung. Von 19 interviewten Partnerinnen von Soldaten der deutschen Bundeswehr berichtete nur Eine von einer Scheidung nach dem Einsatz (vgl. Heilfort 2008).

Ein völlig anderes Bild liefern die Forschungen von Hoge et al. (2006). Einsätze im Irak waren verbunden mit sinkender Ehezufriedenheit, steigenden Scheidungsabsichten und höherer Gewalt gegenüber den Partnerinnen. Ehegattinnen berichteten über höheren Alkoholkonsum ihrer Männer und zunehmenden emotionalen sowie familiären Problemen. Dies deckt sich mit Untersuchungen von 2.101 Vietnamveteranen (vgl. Gimbel/Booth 1994). Auch hier wurde der negative Einfluss eines Kampfeinsatzes auf die Ehe und das soziale Verhalten festgestellt. Selbiges ergaben Forschungsergebnisse zu britischen Soldaten von Dandeker et al. (2006). Sie bestätigen die teilweise negativen Wirkungen des Auslandseinsatzes auf die Ehezufriedenheit, wobei emotionaler Stress am häufigsten genannt wurde. Anders als bei Karney/Crown (2007a: 35ff) erkennen Booth et al. (2007: 30) eine sinkende Ehezufriedenheit ab einer Länge von zwölf Monaten im Auslandseinsatz. Dasselbe Resultat ist bei einer hohen Frequenz von Einsätzen erkennbar (vgl. Riviere et al. 2012). So berichtet ein Offizier der US-Streitkräfte:

„An increased number of deployments would seriously affect my family life. Family comes first. [My plan for] after the Army still satisfies what I want to do – serve our nation and fight terrorism – but I don't want to be away from my family for a year” (Booth et al. 2007: 37).

Diese Ergebnisse decken sich mit österreichischen Untersuchungen eines Auslandskontingents. Nur 8 % der Beziehungen waren nach der Normeinsatzdauer von sechs Monaten nicht mehr intakt. Dieser Wert stieg auf 12 % bei jenen Soldaten, die

zwölf Monate durchgehend im Einsatz waren. In diesem Kontext wurde die präferierte Einsatzdauer von Soldaten des Österreichischen Bundesheeres und derer Familien mit sechs Monaten oder kürzer angegeben. In Ausnahmefällen würde eine erhöhte Einsatzdauer von bis zu einem Jahr von einem Viertel der Angehörigen und von der Hälfte der Soldaten akzeptiert werden (vgl. Negrusa et al. 2014; Booth et al 2007: 35; Tomforde 2006: 46).

Darüber hinaus nehmen 47 % der Frauen von britischen Offizieren ein erhöhtes Konfliktpotenzial zwischen der militärischen Karriere ihrer Männer und deren familiären Interessen wahr. Flüchtige Ehe-, Familien- und soziale Beziehungen sowie die Entfremdung von den Kindern sind hierbei oft genannt Problemfelder. 37 % der befragten Frauen berichteten über Koordinierungsprobleme zwischen militärischen und familialen Unternehmungen (vgl. Dandecker et al. 2006: 38-6). Oft wird über das fehlende Verantwortungsgefühl der Ehemänner gegenüber ihrer Partnerschaft und Familie geklagt. Eine befragte Ehefrau äußerte sich zu dieser Thematik folgendermaßen:

„Yes, his career is in conflict with family life, obviously he’s trying to get on and get a higher rank, he’s having to take on more responsibilities and be doing these tours. They [soldiers] live a separate life from what we have here. They’re almost single and we’re left with all the responsibilities” (Dandecker et al. 2006: 38-6).

Die Vereinbarkeit der beruflichen und privaten Domänen wird für den Offizier nicht nur durch die Mobilitätsanforderungen erschwert, sondern auch durch die persönliche Dienstauffassung. Das Bekleiden von höheren Dienstgradrängen und Dienstposten ist stark mit der Erfüllung von Mobilitäts- und Flexibilitätserfordernissen verbunden und zwingt die Partnerin oftmals in die Rolle der Alleinerzieherin (vgl. Westman et al. 2009). Die mannigfaltigen Auswirkungen der beruflichen Anforderungen reichen hier von einer erschwerten Planbarkeit für das soziale Umfeld sowie mögliche negative Auswirkungen auf die Kinder (vgl. Lundquist/Zhun 2014; Lester et al. 2013; Näser 2010: 64ff; Heilford 2008; Tomforde 2006).

4.2.3 Auslandseinsätze und ihre Bedeutung für die Familie

Auslandseinsätze stellen für die Paarbeziehung eine hohe Belastung dar. Die Abwesenheiten der Soldaten verändern die Rahmenbedingungen des täglichen Lebens für die Familien. Nicht nur die Zuhausegebliebenen müssen ihre Alltagswelt neu strukturieren, auch die Soldaten im Einsatz müssen ihr Handeln adaptieren. Intimität und Privatsphäre

werden auf ein Minimum reduziert. Eingewöhnungsschwierigkeiten, persönliche Gefährdung durch Kampfhandlungen, die Trennung von der Familie oder das Unvermögen der Soldaten ihren Partnerinnen und Kindern in alltäglichen Problemsituationen beizustehen, können als Stressauslöser fungieren und die Einsatzbereitschaft des Soldaten negativ beeinflussen. Hier zeigt sich, dass die Konfrontation der Männer mit alltäglichen familiären Belangen sowie das Gefühl, sich nicht ausreichend um ihre Kinder zu kümmern, am negativsten wahrgenommen werden (vgl. Creech et al. 2014; Storms 2014; Westphal/Woodward 2010; Tollefson 2008; Tomforde 2006; Pincus 2001).

4.2.3.1 Die Einsatzvorbereitung

Bereits die Phase vor einer Entsendung stellt eine Stresssituation und emotionale Herausforderung für die Familien und Soldaten dar. Zusätzliche Übungen, Truppenzusammenziehungen sowie die Erhöhung der Arbeitszeit erschweren die partnerschaftliche Nutzung der zur Verfügung stehenden Zeit (vgl. Hoge et al. 2006; Biehl et al. 2005; Wood et al. 1995). Zu diesem Umstand äußerte sich eine Ehefrau folgendermaßen

„They knew they were going so their training and everything should have been done, not left to the last minute so we see less of them. For those last couple of weeks it was manic! They were working long hours and they had days here and there and some of the leave they were supposed to have they didn't get. We all thought as wives, they [the Army] knew they were going, deal with it and then give their families time together before they went...it was just a total nightmare.” (Dandecker et al. 2006: 38-6).

Dieses Zitat veranschaulicht die Probleme eines Auslandseinsatzes sowohl für den Soldaten als auch für dessen Familie. Viele Soldaten und ihre Partnerinnen sprechen in diesem Zusammenhang vom „Einsatz vor dem Einsatz“ (vgl. Seiffert 2008: 167; Biehl 2006; Biehl et al. 2005; Tomforde 2006: 20).

Diese emotional stark belastende Phase verweist auf einen erhöhten Koordinierungsbedarf zwischen den Partnern. Die Partnerin muss in alle Belange, um die sich der Ehemann gekümmert hat, eingewiesen werden. Die Familien setzen sich gedanklich mit der Gefährdung des Soldaten durch den Einsatz auseinander (vgl. Heilfort 2008; Biehl et al. 2006). Dies impliziert auch die Möglichkeit des Todes. Viele Paare bereiten daher alles vor, falls der Partner nicht mehr aus dem Einsatz zurückkommen sollte. Manche Ehemänner bereiten sogar ein Kuvert vor, in dem alle Passwörter, ein Testament und ein persönlicher Brief vorhanden ist, das nur im Falle des Todes geöffnet werden darf. Das Auseinandersetzen mit einem möglichen Tod verschärft diese emotionale

Phase und kann zu psychosomatischen Krankheiten führen. Viele Soldaten bewältigen diese emotionale Stressphase, indem sie nicht über ihre Gefühle reden. Dadurch kann die Beziehung noch stärker belastet werden. Beispielsweise berichteten manche Partnerinnen deutscher Soldaten über eine übertriebene Eifersucht vor dem Einsatz (vgl. Biehl et al. 2005; Tomforde 2006: 28ff).

Die unmittelbaren Tage vor der Abreise sind von zunehmender Distanzierung beherrscht. Wendl (2005: 136) bezeichnet dieses Handeln als „emotionale Starre“ und führt das auf die psychische Vorwegnahme des Verarbeitens des Getrenntseins zurück. Der Austausch von Intimitäten sowie Zärtlichkeiten wird erschwert. Diese Zeit ist von einer Dichotomie zwischen Stress und Harmonie gekennzeichnet. Einerseits will das Paar noch ein paar schöne gemeinsame Stunden miteinander verbringen, andererseits dominieren die Vorbereitung und der Stress. Die Entwicklung von gemeinsamen Bewältigungsstrategien wird erschwert (vgl. Theiss/Knobloch 2014; Knobloch/Theiss 2012; Esposito et al. 2011; Wendl 2005: 136).⁶⁹

4.2.3.2 Die Entsendung

Diese Phase umfasst den Zeitraum des Abfluges der Soldaten bis etwa zwei bis sechs Wochen nach Einsatzbeginn. Die Ehegattin zuhause ist hierbei von Gefühlen des Alleinseins, der Wut und Trauer, der Verlassenheit, der Verzweiflung sowie der Erfahrung der Desorganisation geplagt. Gepaart sind diese Empfindungen mit einer Reihe von anderen Missständen wie Schlafstörungen, Depressionen, plötzlich auftretende Heulkrämpfe, körperliche Schmerzen aller Art, Gereiztheit und Gewichtsverlust. Frauen zwischen 25 und 30 Jahren, Partnerinnen mit Kindern unter fünf Jahren oder Beziehungen, die kürzer als fünf Jahre bestehen, gelten hierbei als besonders gefährdet (vgl. Wendl 2005: 137). Frauen müssen in dieser Zeitspanne ihren Alltag neu strukturieren und koordinieren sowie die Rolle des Vaters mitübernehmen. Die neuen Rollenanforderungen gleichen jenen einer alleinerziehenden Mutter (vgl. Tomforde 2006: 32; Dandecker et al. 2006: 38-39f; Biehl et al. 2005).

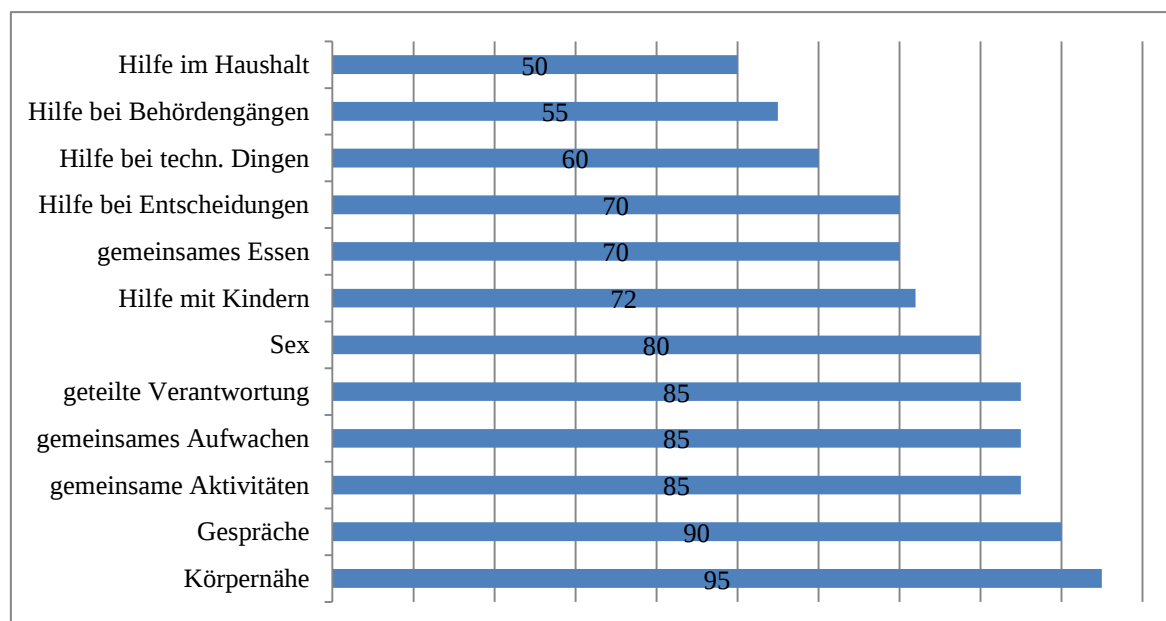
⁶⁹ Forschungen von Booth et al. (2007: 33ff) zeigen, dass die Ängste um die Sicherheit, die physische Gesundheit und die Lebenskonditionen im Kriegsgebiet genauso präsent sind, wie in friedenserhaltenden Operationen. Die weitverbreitete Annahme, Kriegseinsätze hätten einen anderen bzw. verstärkten negativen Effekt auf die Soldatenfamilie oder den Soldaten können Booth et al. nicht bestätigen.

Kontrastierend zu den negativen Erfahrungen ergeben sich in diesem Abschnitt die ersten positiven Auswirkungen des Einsatzes auf die Beziehung. Viele Frauen kommen mit der Trennung besser zurecht als anfangs angenommen und manche Beziehungen werden intensiver erlebt. Einige genießen die neue Freiheit und vertiefen soziale Kontakte. Zur Bewältigung der Anforderung dieses Stadiums entwickeln die Partnerinnen verschiedene Lösungsstrategien, die vielfach mit einer funktionierenden Kommunikation mit den Partnern im Einsatzraum zusammenhängen. Die Art und Weise des Kommunikationsmittels wird in vielen Fällen als irrelevant wahrgenommen. Beispielsweise „erlernen“ viele Paare wieder das Briefeschreiben und sind positiv überrascht von den emotionellen Inhalten (vgl. Booth et al. 2007: 38f; Tomforde 2006: 33ff; Biehl et al. 2005).

4.2.3.3 Die Herausforderungen des Alltages nach Einsatzbeginn

Ab dem zweiten oder dritten Monat tritt eine Normalisierung der Lebensverhältnisse ein. Herausforderungen des Alltages werden zunehmend selbstständig bewältigt. Viele der Frauen sind stolz auf ihre Leistungen und freuen sich auf den Urlaub ihres Mannes. Im Gegensatz dazu fehlt den Partnerinnen während des Einsatzes die körperliche Nähe, gemeinsame Gespräche oder Aktivitäten (Abbildung 13).

Abbildung 13 Was der Partnerin während einer Trennung fehlt



Quelle: Tomforde (2006: 62). Angaben in Prozent (n = 30).

Die Hilfe im Haushalt, bei Behördengängen oder technischen Dingen nehmen eine vergleichsweise untergeordnete Rolle ein. Das kann als Hinweis gedeutet werden, dass es die Partnerinnen prinzipiell gewohnt sind, aufgrund der Abwesenheiten des Mannes, den familiären Alltag alleine zu gestalten (vgl. Tomforde 2006: 43ff; Biehl et al. 2005; Wendl 2005: 137).

Interessanterweise wird retrospektiv betrachtet von zwei Dritteln der Partnerinnen deutscher Soldaten der Urlaub weder als entspannend noch als positiv empfunden (vgl. Tomforde 2006: 44f). Die Erwartungen in die gemeinsame Zeit werden oftmals enttäuscht. Der Soldat will Zeit für sich alleine, Abstand vom Einsatzland und Ruhe. Manche „hängen“ mit den Gedanken noch im Einsatzraum bei ihren Kameraden fest. Eine Frau sagte diesbezüglich: *„Im Urlaub wollen die Männer ihre Ruhe, endlich mal baden, ordentlich essen, schlafen, und vor allen Dingen endlich mal nicht herumkommandiert werden“* (Tomforde 2006: 45).

Parallel dazu erkennen die Soldaten (unabhängig von den Streitkräften), dass ihre Partnerinnen die Anforderungen des Alltages auch ohne ihre Hilfe managen können und neue Kompetenzen sowie Fähigkeiten entwickeln (vgl. Booth et al. 2007: 36; Dandecker et al. 2006: 38-10; Tomforde 2006). Diese neuen Rollenverhältnisse innerhalb der Familie können zu Konflikten und Stress führen. Ein Umstand, der auch bei längeren Übungen und Abstellungen eintreten kann. Auch zeigen die Männer Verhaltensweisen, die von den Frauen zu Hause nicht immer nachvollzogen werden können. Ein Indiz für die Schwierigkeiten bei der Verdrängung der Einsatzerlebnisse und -realität (vgl. Theiss/Knobloch 2014; Knobloch/Theiss 2012; Tomforde 2006: 46ff; Biehl et al. 2005).

4.2.3.4 Die Reintegration

Die Zeitspanne nach dem Einsatz kann mit gravierenden Beziehungs- sowie Eingewöhnungsschwierigkeiten verbunden sein und wenige Wochen bis Monate dauern. Viele Soldaten versuchen danach, die alten Rollenverhältnisse einzunehmen und können dadurch unbewusst Konflikte mit der Partnerin oder den Kindern provozieren (vgl. Creech et al. 2014). Ein Viertel aller Partnerinnen von amerikanischen Soldaten bezeichnen die Reintegrationsphase in das zivile Leben als schwierig bis sehr schwierig (vgl. Booth et al. 2007: 42). Wendl (2005: 138) schreibt dazu Folgendes:

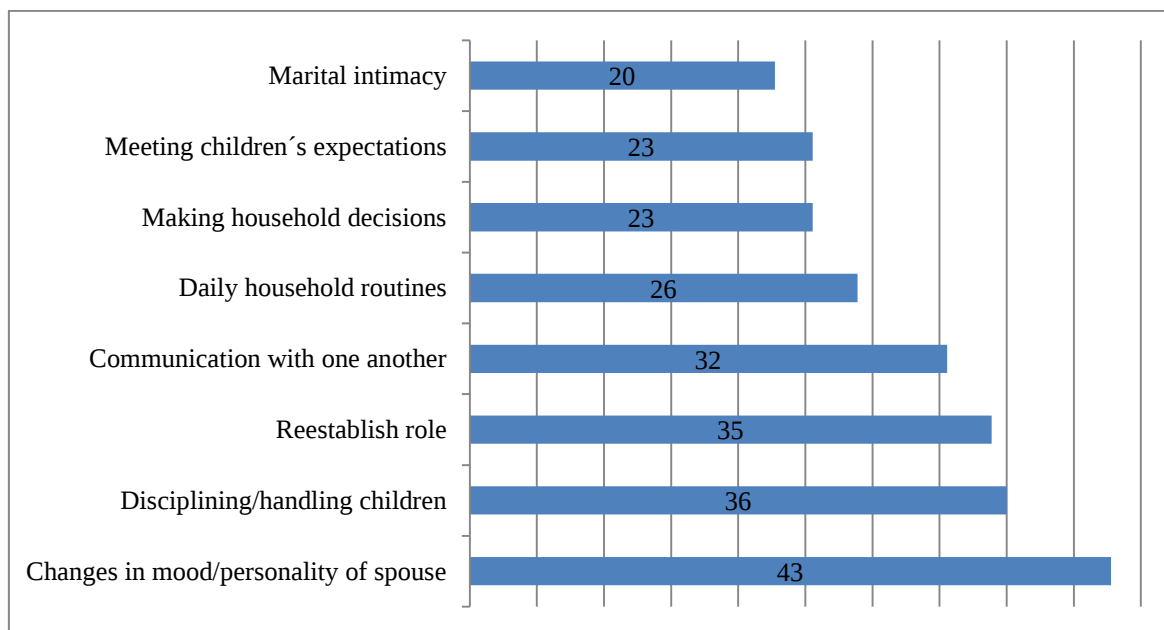
„Der rückkehrende Partner fühlt sich eventuell gänzlich ersetzt bzw. ungebraucht ... Zugleich soll der daheimgebliebene Partner seine neue, weil weitgehend eigenständig ... definierte Ordnung, seinen ...

Alltag alleine zu Hause übergangslos wieder in den alten Zustand von vor dem Auslandseinsatz verwandeln.“

Ebenso kann es Frauen, unabhängig von den jeweiligen Streitkräften, schwerfallen, ihre im Zuge der Trennung erlangten Unabhängigkeiten aufzugeben. Viele von ihnen werden durch die Trennungsphase selbstbewusster, erleben eine Auffrischung der Beziehung und schätzen ihren Partner wieder (vgl. Negrusa et al. 2014; Theiss/Knobloch 2014; Booth et al. 2007b; Dandecker et al. 2006; Tomforde 2006: 56ff; Biehl et al. 2005).

Neben der Akzeptanz der neuen Rollenverhältnisse innerhalb der Familie haben Soldaten Schwierigkeiten, das klar strukturierte Leben des Feldlagers aufzugeben. Mit der wegfallenden Kameradschaft bei Einsatzen müssen sie sich wieder mit den Familienangehörigen auseinandersetzen. Hierbei erkennen 43 % der Partnerinnen von US-amerikanischen Soldaten Veränderungen der Persönlichkeit, der Kommunikation (36 %) oder in der Kindererziehung (35 %) bei ihren Männern (Abbildung 14).

Abbildung 14 Veränderungen des Verhaltens von Soldaten nach Einsätzen



Quelle: Booth et al. (2007b: 43). Angaben in Prozent (n = 1053)

Der Verlust der autoritären Position im Einsatzland, als Teil einer international anerkannten Truppe oder der geringere Verdienst im Heimatland kann ebenfalls zu Instabilitäten und Anpassungsproblemen führen (vgl. Creech et al. 2014; Knobloch/Theiss 2012; Näser 2010; Heilford 2008; Booth et al. 2007; Tomforde 2006; Biehl et al. 2005).

In der internationalen Forschung werden auch die Auswirkungen von Auslandsentsendungen auf die Kinder diskutiert (vgl. Theiss/Knobloch 2014; Lester et al. 2013; Knobloch/Theiss 2012). Häufig werden negative Folgen auf die Kinder und die Vater-Kind-Beziehung beobachtet. In kritischen Fällen erkennen Kinder ihren Elternteil nach einer Auslandsentsendung nicht wieder oder der Schulerfolg bleibt aus. Häufig weisen die betroffenen Kinder auch überdurchschnittlich hohe Trennungsängste auf (vgl. Creech et al. 2014; Chandler 2011; Booth et al. 2007b; Kränzl-Nagl et al. 2006; Tomforde 2006; Biehl et al. 2005).

4.3 Zwischenfazit

Die aktuelle Stand der Forschung verweist im Zusammenhang mit Mobilitätsanforderungen und Familie auf unterschiedliche Herausforderungen. Zum einen werden Mobilitätsanforderungen als „Familiengift“ angesehen, zum anderen können die Möglichkeiten von individueller Autonomie steigen. In diesem Kontext werden beruflich veranlasste Trennungen oftmals als eine Möglichkeit zur Belebung der Beziehung wahrgenommen. Berufliche Mobilität gilt demnach nicht als der „Beziehungskiller“ schlechthin. Vielmehr ist der Umgang mit den beruflichen Herausforderungen durch den Akteur und dessen Familie ein Ergebnis von partnerschaftlichen Aushandlungsprozessen im Sinne von „doing family“ (vgl. Ruiner 2010; Zartler 2010).

Dieses Phänomen lässt sich auch innerhalb des Militärs – unabhängig von der jeweiligen Nation – beobachten: Trotz der Absolvierung von Auslandseinsätzen, Übungen und Dienstreisen sind Partnerschaften von Soldaten überraschend stabil. Die Mehrheit der Soldaten berichtet von positiven Auswirkungen des Getrenntseins auf die Partnerschaft, ungeachtet der Tatsache, dass manche Beziehungen scheitern. Vor allem bei einer Einsatzdauer von über einem Jahr lässt sich ein erhöhtes Trennungsrisiko erkennen (vgl. Creech et al. 2014; Knobloch/Theiss 2012; Näser 2010; Heilford 2008; Booth et al. 2007; Tomforde 2006; Biehl et al. 2005). Problematischer wird von den Partnerinnen die Übernahme von militärisch konnotierten Werteinstellungen und Handlungsweisen in die familiäre Interaktion durch den Offizier wahrgenommen. Effektivität, Funktionalität, Gehorsam, Pünktlichkeit sowie der „Befehlston“ stehen vielfach im Widerspruch mit den Forderungen der Familienmitglieder nach Empathie, Emotionen und Einfühlungsvermögen. Ebenso können Erfahrungen aus Auslandsmissionen die Beziehungsqualität negativ beeinflussen (vgl. Seiffert/Heß 2013; Heilfort 2008; Dandecker

et al. 2006). Das „switchen“ zwischen den Rollen des Soldaten und Familienvaters kann in diesem Kontext äußerst konfliktbehaftet sein. Vor allem die Reintegrationsphase nach einem Einsatz wird als schwierig bis sehr schwierig bezeichnet. Nichtsdestotrotz verweisen die Forschungsergebnisse mehrheitlich auf eine durchwegs hohe Ehezufriedenheit und Akzeptanz des militärischen Dienstes durch die Partnerinnen. Dabei überrascht es, dass Soldaten, unabhängig des Dienstgrades, im Vergleich zur Zivilbevölkerung zwei bis fünf Jahre früher Heiraten und Kinder bekommen (vgl. Negrusa et al. 2014; Lester et al. 2013; Riviere et al. 2012; Lee et al. 2011; Booth et al. 2007).

5 Vaterschaft – Praxis und Konzepte

In diesem Abschnitt soll auf die Vaterschaft von berufstätigen Männern eingegangen werden. Zu diesem Zwecke wird im Kapitel 5.1 der aktuelle Stand der Forschung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer (Kapitel 5.1.1) sowie die Entscheidung für oder gegen Kinder (Kapitel 5.1.2) bearbeitet. Ein Exkurs zu generativem Verhalten leitet dabei in die Thematik ein. Im Anschluss daran werden im Kapitel 5.2 anhand der Studien von Kapella et al. (2011) und Matzner (2004) Typologien subjektiver Vaterschaftskonzepte vorgestellt. Interessant an der Forschung von Kapella et al. (2011) ist der Fokus auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ebenso beleuchten sie die unterschiedlichen Handlungsdispositionen, die sich durch die Doppelbelastung ergeben können (Kapitel 5.2.1). Hingegen versucht Michael Matzner (2004) ein breiteres Spektrum möglicher Einflussdimensionen zu erfassen (Kapitel 5.2.2). Die Vorstellung der Ergebnisse beider Studien hat den Zweck, mögliche Unterschiede in der Alltagspraxis der Vaterschaft zwischen der zivilen Gesellschaft und dem militärischen Feld im empirischen Teil diskutieren zu können.

Während im 18. und 19. Jahrhundert die Vaterfigur durch eine disziplinierte und disziplinierende Männlichkeit charakterisiert werden konnte, änderte sich dies im Laufe der industriellen Revolution. Die wachsende Beschäftigung der Eltern in industriellen Zweigen verringerte den ökonomischen Nutzen der Kinder zugunsten einer stärkeren emotionalen Bindung. Dieser Prozess mündete in den 1950er Jahren in das goldene Zeitalter des „Kind-Königs“, das den Vater als das Zentrum der Familie ablöste. Parallel dazu veränderten sich die Erziehungsziele und –praktiken. (vgl. Fuhrmans et al. 2012: 300; Schmidt 2011). Heute müssen sich Männer zunehmend mit einer steigenden Individualisierung und Pluralisierung der Vaterschaft auseinandersetzen. Vorgelebte und wahrnehmbare Entwürfe von Vaterschaft verlieren vermehrt an Bedeutung und erfordern die Entwicklung eines eigenen Konzeptes von Vaterschaft (vgl. Fuhrmans et al. 2012: 301). Die Ausbildung und Realisierung eines Vaterschaftskonzeptes sowie die Praxis wird dabei von verschiedensten Bedingungen beeinflusst. Als Beispiele können die eigenen Erfahrungen im Zuge der primären und sekundären Sozialisation, die Handlungsdispositionen des sozialen Umfeldes (Freunde, Vereine, Vorgesetzte usw.) oder betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf genannt werden (vgl. Kapella et al. 2011; Jurczyk/Lange 2009; Gesterkamp 2007; Matzner 2004; Cabrera et al. 2000).

5.1 Stand der Forschung

Die Entwicklung und Realisierung von Vaterschaftskonzepten sowie die soziale Praxis können ohne die beeinflussenden Bereiche der Mutterschaft oder Elternschaft nicht gedacht werden (vgl. Jurczyk/Lange 2009: 26; Gesterkamp 2007: 104). Matzner (2004) versteht unter einem subjektiven Vaterschaftskonzept:

„... die Vorstellungen eines Vaters über seine Vaterschaft. Die Vorstellungen spiegeln sich in Auffassungen, Überzeugungen, Einstellungen und Normen hinsichtlich der Bereiche Vaterschaft, Mutterschaft, Elternschaft, Kindheit, Familie und Erziehung wider. Subjektive Vaterschaftskonzepte ermöglichen die Handlungsplanung als Vater und geben damit Verhaltenssicherheit. Sie motivieren zu einer erwartungskonformen Rollenausübung in Bezug auf eigene als auch auf Erwartungen Dritter. Subjektive Vaterschaftskonzepte sind das Resultat eines komplexen Zusammenwirkens verschiedener Determinanten, die sich im Fühlen, Denken und Handeln von Vätern bemerkbar machen. Subjektive Vaterschaftskonzepte haben einen dynamischen Charakter, sie können sich im Laufe der Vaterschaft aufgrund wandelnder Determinanten sowie unter dem Einfluss von Erfahrungen, Gefühlen und Erkenntnisse als Vater verändern.“ (Matzner 2004: 436).

Die Realisierung von Vaterschaftskonzepten wird von verschiedensten Dimensionen beeinflusst. Einerseits durch die eigene Sozialisation zum Vater, andererseits durch die soziale Lage. Ebenso prägen soziokulturelle Einflüsse sowie die Persönlichkeit des Mannes die Praxis der Vaterschaft. Subjektive Vaterschaftskonzepte können in diesem Kontext als ein vielschichtiger Komplex verschiedenster Einflussdimensionen bezeichnet werden. Beobachtete Rollenmuster und Erfahrungen der Herkunftsfamilie wirken besonders prägend bei der eigenen Ausübung der Elternschaft (vgl. Raml et al. 2011). Die Bereitstellung der ökonomischen Ressourcen durch den Mann und die Erziehung der Kinder durch die Frau stellt weiterhin das dominierende Modell der Elternschaft dar. Vaterschaft wird mit der Rolle des Versorgers in Verbindung gebracht, obwohl Männer in Umfragen mehrheitlich angeben, dass die Familie das Wichtigste sei. Diese Widersprüchlichkeit zeigt sich auch in der männlichen Wahrnehmung der Erwerbsarbeit und der familiären Arbeitsteilung (vgl. Halrynjo 2009; Mayrhofer et al. 2008; Gesterkamp 2007). Fast zwei Drittel (63,7 %) fühlen sich durch die finanzielle Verantwortung für die Familie belastet, während die Arbeitsaufteilung im Haushalt von der überwiegenden Mehrheit der Männer (83,2 %) als nicht belastend eingestuft wird (vgl. Kapella et al. 2007: 169ff).

Frauen die schon vor der Geburt ihrem Partner sämtliche Kompetenzen der Kindererziehung absprechen, behindern ein zukünftiges intensives Engagement nach der Geburt. Auf diese Weise kann eine aktive Vaterschaft in großem Umfang verleugnet und abgelehnt werden (vgl. Jurczyk/Lange 2009: 26; Gesterkamp 2007: 104). Das trifft vor allem dann zu, wenn die Beteiligung an der Kindererziehung als eine Bedrohung

wahrgenommen wird. Hierbei wird den Vätern der zärtliche und fürsorgliche Umgang mit dem Nachwuchs oft nicht zugetraut. Ebenso werden Väter mit diffusen Erwartungen konfrontiert: Er soll die Rolle des Ernährers, des Erziehers und des einfühlsamen Partners einnehmen. Gesellschaftliche Leitbilder der „neuen Väter“ oder das Auflösen klarer Geschlechterverhältnisse können diese Irritationen verstärken.

Bei der Geburt des ersten Kindes lässt sich weitgehend ein Traditionalisierungseffekt der Geschlechterverhältnisse erkennen. Sogar Paare, die eine egalitäre Einstellung zur Hausarbeit vor der Geburt hatten, wählten tendenziell das traditionelle Rollenmuster nach der Geburt des Kindes (vgl. Bürgisser 2011: 88ff; Gille 2009; Mayrhofer et al. 2008; Cabrera et al. 2000). In vielen Fällen kann dieser Prozess auf die Haltung und das Handeln traditionell eingestellter Mütter zurückgeführt werden (vgl. Fuhrmans 2012; Gesterkamp 2007; Beham/Zartler 2006). Fuhrmans et al. (2012: 313) postulieren in diesem Kontext, *„dass traditionell eingestellte Partnerinnen im Vergleich zu egalitären eingestellten Partnerinnen stärker dazu neigen, den Vater aus kind- und haushaltsbezogenen Aufgabenbereichen zu verdrängen und ihm eine geringe Kompetenz in diesem Bereich zuzuschreiben.“* Das Ausmaß der traditionellen Rolleneinstellung kann hierbei einem dynamischen Charakter unterliegen, der bei der Partnerwahl oder im Laufe der Partnerschaft durch dyadische Aushandlungsprozesse angeglichen wird (vgl. Fuhrmans et al. 2012: 313ff; Matzner 2004).

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde lange Zeit überwiegend auf Arrangements bezogen, die es Müttern ermöglichen sollen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Jedoch ist die viel beklagte Doppelbelastung der Erwerbs- und Familienarbeit auch für Männer präsent. Diese kann mit zahlreichen Interrollenkonflikten einhergehen und oftmals zu stressbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen (vgl. Lee et al. 2011; Guillaume/Pochic 2009; Emslie/Hunt 2009; Gesterkamp 2007: 117f).

5.1.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer

Die oben beschriebenen gesellschaftlichen Konstruktionen, Veränderungen und Modernisierungen sowie sich wandelnde Geschlechterverhältnisse haben das Bild des Vaters nachhaltig beeinflusst (vgl. Cabrera et al. 2000; Marsiglio et al. 2000). Die väterliche Autorität und die mangelnde Beteiligung des Vaters an der Erziehung der Kinder werden zunehmend infrage gestellt (vgl. Lamb 2000). Die patriarchalen, traditionellen Beziehungsstrukturen verändern sich zusehends in egalitäre

Beziehungsmuster, die mit zusätzlichen Aushandlungs- und Anpassungsprozessen verbunden sind (vgl. Marsiglio/Cohan 2000). Daneben haben männliche Berufsbiografien an Stabilität verloren und sind weniger vorhersehbar. Trotzdem ist es nach wie vor üblich, dem Mann die Rolle des Ernährers zuzuschreiben. Eine Rollenumkehr oder eine Rollenteilung wird nur selten erwogen. Kontrastierend dazu ist es Frauen weitgehend freigestellt, wie sie ihr Leben gestalten wollen. Das Nachgehen einer Erwerbsarbeit oder die mütterliche Sorge der Kinder sind weitgehend gesellschaftlich anerkannte Praktiken, die das Geschlechterverhältnis und die Erwerbsbeteiligung legitimieren (vgl. Gumbinger/Bambey 2009: 195f; Westman et al. 2009).⁷⁰

Wissenschaftliche Diskussionen über Work-Life-Balance werden häufig mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen in Verbindung gebracht (vgl. Süß/Sayah 2011; Kaiser et al. 2010; Mohe et al. 2010). Erst in der jüngeren Vergangenheit stieg das Interesse an der Situation der Männer (vgl. Lee et al. 2011; Halrynjo 2009; Guillaume/Pochic 2009). Diese fühlen sich vielfach durch die unklaren Vorstellungen und Erwartungen in Hinblick auf die Praxis der Vaterschaft überfordert. Zum einen sollen sie die Rolle des traditionellen Ernährers erfüllen, zum anderen wird von ihnen eine erhöhte und aktive Beteiligung bei der Kindererziehung erwartet (vgl. Raml et al. 2011). Das berufliche Engagement der Väter muss gegenüber den Ansprüchen und Erwartungen der Partnerin, der Kinder und der betrieblichen Vorgesetzten zunehmend vereinbart bzw. verteidigt werden. Ebenso wollen viele Frauen keine aktivere Beteiligung ihrer Männer an der Elternschaft. Die Konstruktion von Mutter- und Vaterschaft kann hier angelernten, handlungspraktischen und habituellen Alltagsroutinen folgen, die Geschlechterverhältnisse und Differenzen stabilisieren (vgl. Bürgisser 2011: 61ff; Gille 2009; Tazi-Preve 2009; Hofäcker 2007; Kassner/Rüling 2005: 241f). In diesem Kontext ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer auf der kulturellen und strukturellen Ebene präsent (Tabelle 2).

⁷⁰ Parallel dazu verloren die traditionellen Leitbilder von Familie an Bedeutung. Familienformen haben sich zunehmen pluralisiert, was sich in den sinkenden Eheschließungen, der steigenden Scheidungsrate und dem dramatischen Rückgang der Geburtenrate manifestierte (vgl. Tazi-Preve 2009).

Tabelle 2 Übersicht der Einflussfaktoren zur Vereinbarkeit

Kulturelle Ebene		Strukturelle Ebene
Rollenverständnis Erwerbsorientierung Laufbahnziele	← Individuum →	Bildung (Humankapital) Berufswahl Laufbahnstrategie
Ideale von Partnerschaft, Elternschaft und Work-Life-Balance	← Paar, Familie →	Rollenverteilung Vereinbarkeitslösungen Soziale Netzwerke
Unternehmenskultur Führungsleitbilder Vorgesetzte als Vorbilder	← Unternehmen →	Arbeitszeitregelungen Förderstrukturen Lohn(un)gleichgewicht
Gleichheitsideale Vorstellungen von Weiblichkeit, Männlichkeit und Elternschaft Familienpolitische Zielsetzungen	← Gesellschaft →	Gleichstellungsgesetz Familienpolitische Maßnahmen (Kinderbetreuungsgeld, Familienbeihilfe usw.) Schulsystem Kinderbetreuung

Quelle: Bürgisser (2011: 58)

Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, der „Papamonat“ oder die Karenz sollen Möglichkeiten für eine aktive Vaterschaft schaffen (vgl. Bloom et al. 2009; Russel et al. 2009). Obwohl sich viele Männer mehr Zeit für die Vaterschaft wünschen, werden die oben genannten Instrumente nur sehr selten in Anspruch genommen.⁷¹ Flexible Arbeitszeiten werden nur von knapp einem Drittel genutzt (vgl. Kapelle et al. 2011: 117). Tazi-Preve (2009: 65f) führt die geringe Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeiten auf die männliche Wahrnehmung der Familie zurück. Die Familie ist für Männer ein Ort der Regeneration und weniger der produktiven Arbeit. Die persönliche Verwirklichung erfolgt vielmehr über die Erwerbs- und Karriereorientierung (vgl. Lee et al. 2011; Mayrhofer et al. 2008). Dies trifft vor allem auf Führungskräfte zu (vgl. Emslie/Hunt 2009; Guillaume/Pochic 2009; Liebold 2003). Diese entwickeln Strategien und Handlungsmuster, die bewusst darauf abzielen, den Status quo des traditionellen Rollenbildes zu erhalten. Die negativen Auswirkungen dieser arbeitszentrierten Lebensführung können die Entfremdung von den Kindern und eine marginalisierte Stellung innerhalb der Familie sein (vgl. Liebold 2003: 53ff). Im Gegensatz dazu haben Männer oft keine Wahl um sich zwischen der Kinderbetreuung und der Erwerbsarbeit zu entscheiden, soll die finanzielle Absicherung der Familie nicht darunter leiden (vgl. Gille

⁷¹ 92,8 % der Väter nehmen die Möglichkeit zur Karenz und 98,4 % zur Elternzeit nicht wahr (Kapella et al. 2011: 117).

2009; Gesterkamp 2007: 102f).⁷² Teilweise lässt sich sogar eine Erhöhung der Arbeitszeit erkennen (vgl. Kapella et al. 2011: 121).⁷³

Kapella et al. (2011: 114ff) betrachteten die männlichen Wochenarbeitszeit und die geschlechterspezifische Rollenverteilung innerhalb von Paarbeziehungen mit kleinen Kindern. Die Studienergebnisse verweisen auf eine annähernd gleiche Gesamtbelastung für Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit: Frauen sind für die oben angeführten Tätigkeiten 71 Stunden, Männer 73 Stunden beansprucht. Der höhere Wert bei Männern ergibt sich durch eine intensivere Erwerbszentrierung: 47,2 % der unselbstständig erwerbstätigen Männer weisen eine durchschnittliche Arbeitszeit von 36 bis 40 Wochenstunden auf. Über ein Drittel arbeitet zwischen 41 und 50 Wochenstunden, fast jeder zehnte Mann mehr als 51 Stunden. Ähnliches lässt sich bei den selbstständig Erwerbstätigen beobachten: Drei Viertel arbeiten über 41 Stunden, 41,5 % über 51 Stunden pro Woche (vgl. Kapella et al. 2011: 114ff). Trotz der hohen Arbeitsbelastung der Männer sind viele Familien auf die Erwerbstätigkeit der Frau angewiesen. Die doppelte Erwerbstätigkeit erfährt dabei immer mehr Zustimmung. Das Risiko eines Jobverlustes kann in diesen Fällen auf zwei Personen aufgeteilt werden (vgl. Bürgisser 2011: 17f; Lee et al. 2009; Hofäcker 2007).

Darüber hinaus können betriebliche Rahmenbedingungen oder die Unternehmenskultur ein höheres Engagement der väterlichen Beteiligung verhindern. Zurzeit befinden sich in den höheren betrieblichen Hierarchieebenen jene Akteure, die großteils von traditionellen Wertvorstellungen geprägt sind und diese auf die „jungen“ Mitarbeiter übertragen. Auf diesem Weg werden vielfach althergebrachte Handlungslogiken und Denkmuster reproduziert (vgl. Spatz 2014). Eine Reduktion der Arbeitszeit zugunsten der Familienbetreuung kann von den vorgesetzten Ebenen als unmotiviertes Verhalten wahrgenommen werden und inkludiert mögliche negative Auswirkungen bei der Berücksichtigung von beruflichen Weiterbildungen und Beförderungen (vgl. Emslie/Hunt 2009; Guillaume/Pochic 2009). Steigender Konkurrenzdruck sowie erhöhte Erfordernisse

⁷² Erziehungswissenschaftler weisen in diesem Zusammenhang auf die Wichtigkeit einer männlichen Bezugsperson hin. So entwickeln beispielsweise Jungen mit einem präsenten Vater, „*flexiblere und umfassendere Rollenbilder, die mit Männern und Männlichkeit auch Eigenschaften wie Fürsorge, Empathie und Bildung verknüpfen*“ (Matzner 2012: 199).

⁷³ In den Elternzeitstatistiken scheinen nur jene Väter auf, die tatsächlich Erziehungsgeld beziehen. Unberücksichtigt bleibt die Tatsache, dass auch Vollzeit arbeitende Väter gute Väter sein können. Gründe für die Vollzeitbeschäftigung sind meistens die Einkommensverluste. So beantworteten knapp drei Viertel der befragten Männer die Frage, worum sie keine Babypause machen, „dass das Erziehungsgeld nicht ausgereicht hätte, um den Einkommensverlust auszugleichen“ (Gesterkamp 2007: 104).

an Flexibilität und Mobilität können die Vereinbarkeitsproblematik zusätzlich verschärfen. Eine Ausnahme bilden hier jüngere, im tertiären Sektor und im öffentlichen Dienst beschäftigte Männer (vgl. Bürgisser 2011; Gesterkamp 2010: 73ff). In diesem Zusammenhang untersuchte Tazi-Preve (2003), inwieweit sich ein Ungleichgewicht in der Aufteilung der Familienarbeit auf den Kinderwunsch auswirkt. Die Ergebnisse zeigen einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen traditionellen Rollenverteilungen und der Realisierung des Kinderwunsches. Je traditioneller die Rollenverteilung ist, desto unwahrscheinlicher ist die Realisierung des (eines weiteren) Kinderwunsches.

5.1.2 Die Entscheidung für oder gegen Kinder

Die Entscheidung für oder gegen eine Elternschaft sowie deren Folgen sind eine äußerst komplexe Thematik. Die Erklärung dieser Prozesse unterliegt häufig individuellen Wahrnehmungs- und Handlungsdispositionen, deren Ursprünge auf mehreren Ebenen betrachtet werden können (vgl. Schmitt 2011; Tough et al. 2007; Lampic et al. 2006). Die erste Ebene berücksichtigt sozioökonomische Aspekte. Ausreichende finanzielle Ressourcen, ein angemessener beruflicher Status mit abgeschlossener Ausbildung sowie hinreichende Wohnverhältnisse werden vielfach als eine Grundvoraussetzung zur Familiengründung angesehen. Mit dem Blick auf die internationale Forschung fällt auf, dass vor allem U.S.-amerikanische Soldaten früher eine Familie gründen, als die Zivilbevölkerung. Vor allem die oben genannten Rahmenbedingungen dürften diesen Prozess fördern (vgl. Lundquist/Zhun 2014; Clever/Segal 2013; Kelty et al. 2010). Auf der individuellen Personenebene finden vor allem biografische Entwicklungen und Zukunftspläne Berücksichtigung (vgl. MacLean/Elder 2007). Gemeinsame Lebensorientierungen sowie die Entwicklung und Qualität der Partnerschaft können das generative Verhalten genauso beeinträchtigen wie das innerfamiliäre Rollenverständnis und die Aufgabenteilung (vgl. Tough et al. 2007; Lampic et al. 2006). In diesem Kontext kann die soziale Ebene (Verwandtschafts-, Freundschafts- und Bekanntschaftsnetz) Unterstützungsmöglichkeiten anbieten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vereinfachen (vgl. Spatz 2014; Bloom et al. 2009; Russel et al. 2009). Die gesellschaftliche Ebene beeinflusst die Vaterschaft durch allgemeine Norm- und Wertvorgaben sowie durch politische und ökonomische Rahmenbedingungen. Diese Ebenen können latente und manifeste Beurteilungsgrundlagen für die Umsetzung eines Kinderwunsches darstellen. Je nach Persönlichkeit und Lebenslage des Individuums weisen die Ebenen einen

dynamischen Charakter auf, sodass sich Beurteilungsgrundlagen im Zeitverlauf verändern können (vgl. Halrynjo 2009). Die Anpassungsfähigkeit an sich verändernde Umfeldbedingungen durch das Individuum und dessen Familie spielen vielfach eine entscheidende Rolle (vgl. Schmidt 2011; Lampic et al. 2006; Schneider/Rost 1999).

Fehlende Perspektiven der Vereinbarkeit können in diesem Zusammenhang eine oder verhindernde Wirkung bei der Realisierung des Kinderwunsches haben (vgl. Bürgisser 2011: 50f; Emslie/Hunt 2009; Guillaume/Pochic 2009; Lamp 2004; Yeung et al. 2001). Kontrastierend dazu spielen für Zerle/Kork (2009) ein familienfreundlicher Arbeitsplatz, flexible Arbeitszeiten oder ein ausreichendes Angebot an Betreuungseinrichtungen eine eher untergeordnete Rolle. Kühn (2004) identifizierte einen zusätzlichen Aspekt: Eine Familiengründung ist wahrscheinlicher, wenn zwischen den Partnern komplementäre, traditionelle Leitbilder von Geschlechtsrollen herrschen und sich die Partnerin in das Lebensmodell des Mannes einpasst (vgl. Lippe et al. 2012; Gesterkamp 2007; Kühn 2004: 216ff).

Exkurs zu generativem Verhalten

Verschiedene sozioökonomische Erklärungsversuche zu generativem Verhalten haben die zunehmende Rationalisierung der Entscheidung zur Elternschaft, die wachsende Konkurrenz verschiedener Optionen der Wohlfahrtsproduktion im Lebenslauf sowie die sich wandelnde Qualität der Ansprüche an die Elternschaft gemeinsam (vgl. Lück 2014; Onnen-Iseman 2005; Huinink/Schröder 2003).⁷⁴

Andere Ansätze, wie beispielsweise der Ansatz individualrationaler Akteure, erklären, dass der Haushalt und die Paarbeziehung ein Teil des sozialen Handlungskontextes sind. Innerhalb dessen wird eine gemeinsame Kooperation und Planung mit Personen angestrebt, zu denen eine enge Beziehung besteht. Kooperation und Planung unterliegen dabei individuellen Lebensverlaufsperspektiven, die wahrgenommenen strukturellen und soziokulturellen Bedingungen der Handlungs- und Lebenssituation unterliegen. Das heißt, dass jedes Individuum unterschiedliche biografische Erfahrungen erlebt (hat) und diese

⁷⁴ Theoretische Ansätze in der Familienökonomie greifen den Gedanken auf, dass Akteure (Paare und Haushalte) zur Produktion von Wohlfahrt das Problem der optimalen Allokation ihrer Ressourcen (Zeit und Geld) auf Basis des erworbenen Humankapitals zu lösen haben. Das heißt, dass Familienzeit bzw. Zeit mit Kindern in Konkurrenz mit Zeitressourcen in einem anderen Bereich, beispielsweise der Erwerbsarbeit, stehen. Geld und Zeit sind die Inputs in die Haushaltsproduktion, welche zur Herstellung gemeinsamer „commodities“ (z.B. Kinder) dienen (vgl. Huinink/Schröder 2003: 5).

differenziert bewertet. Ziel ist es dabei, unter Berücksichtigung von wechselseitigen Abhängigkeiten und Interdependenzquellen⁷⁵ möglichst viel Wohlfahrt zu produzieren (vgl. Lück 2014; Pavetic/Stein 2011; Onnen-Iseman 2005; Huinink/Schröder 2003). Huinink/Schröder (2003) sehen drei wesentliche Aspekte, die für die Familiengründung von Bedeutung sind: Effizienz, Relevanz sowie Erwartung (vgl. Lück 2014).

Effizienz meint vor allem die Zuordnung und Verteilung von knappen Ressourcen (Zeit und Geld). In der Aushandlung dessen wird darüber entschieden, ob sich in einer bestimmten Lebenssituation die Investition in die Familie lohnt. Die Nutzendimension der Relevanz zielt vor allem auf die kurz- und langfristigen Aspekte der Familienplanung ab. Im Speziellen sind dabei lebensphasenbezogenen Fokussierungen in verschiedene Lebensbereiche (Freizeit, Arbeit, Familie), die der Wohlfahrtsmaximierung dienen, gemeint. Auch können individuelle Wertorientierungen, soziale Einbettungen und individuelle Lebenserfahrungen die Relevanzstruktur beeinflussen. Der Erwartungsaspekt hingegen berücksichtigt, dass die Entscheidung zur Familiengründung von klaren Lebensperspektiven, sicheren ökonomischen Ressourcen und abgeschlossenen Ausbildungen beeinflusst wird. Die Realisierung des Kinderwunsches ist daher auf ein komplexes Bindungsgefüge zurückzuführen (vgl. Lück 2014; Pavetic/Stein 211; Klaus 2007; Onnen-Iseman 2005; Huinink/Schröder 2003; Kaufmann et al. 1982).

Jahrzehntlang lag der Fokus der Fertilitätsforschung hauptsächlich auf der Situation der Frauen. Lange Zeit wurde ihnen die Rolle der Entscheidungsträgerin im Prozess der Familiengründung zugeschrieben (vgl. Chandra et al. 2005; Clark et al. 1998). Mittlerweile ist jedoch bekannt, dass eine tragfähige Partnerbeziehung sowie die Bereitschaft des Mannes zur Übernahme einer aktiven Vaterrolle wichtige Voraussetzungen für die Realisierung des Kinderwunsches sind. Die zukünftige Praxis der Vaterschaft kann hier in Konkurrenz mit den Plänen und Zielen in anderen Lebensbereichen, beispielsweise des Berufs, der Freizeit oder des Konsums, treten (vgl. Bloom et al. 2009; Emslie/Hunt 2009;

⁷⁵ Lebensbereichinterdependenz meint, dass lebensverlaufsspezifische Wohlfahrtsproduktionen in verschiedenen Bereichen eng miteinander verknüpft sind und um die Ressourcen Zeit und Geld konkurrieren (Familie vs. Beruf, eigentliche Paarbeziehung vs. soziales Netzwerk). Bei der Mehrebeneninterdependenz werden die Komponenten des subjektiven Nutzens (der Familie, des Kindes) durch soziostrukturelle Rahmenbedingungen und Opportunitätsstrukturen (indirekte Kosten), durch die Ressourcen sowie die psychosoziale Disposition bestimmt. Die intertemporale Interdependenz nimmt an, dass einmal getroffene Entscheidungen und die daraus resultierenden Folgen Auswirkungen auf zukünftige Handlungsmöglichkeiten haben (vgl. Huinink/Schröder 2003: 15ff).

Guillaume/Pochic 2009; Russel et al. 2009; Rost 2007). Als Konsequenz daraus können für den Mann die alltäglichen Koordinierungs- und Strukturierungsleistungen steigen, mit Folgen für die Realisierung des Kinderwunsches. Zum einen kann der Kinderwunsch nach hinten verschoben werden, zum anderen gewinnt die freiwillige Kinderlosigkeit als dauerhaft Lebensform an Attraktivität (vgl. Westman et al. 2009; Rost 2007: 84; Huebner/Mancini 2005).⁷⁶

Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen sind eine wesentliche Herausforderung für das soziale Umfeld. Vielfach müssen Familien und Kinder ihre Lebenswelten immer wieder aufs Neue definieren und adaptieren. Die Bewältigung dieser Erlebnisse wird von den Kindern und Partnerinnen unterschiedlich verarbeitet. Neben positiven Effekten wie größere Lebenserfahrung sowie Selbstvertrauen und mehr Flexibilität im Umgang mit neuen Situationen, überwiegen die negativen Folgen. Abhängig vom jeweiligen Schulsystem zeigen Kinder, die die Schulen wechseln müssen, schlechtere Schulleistungen oder haben Schwierigkeiten, soziale Kontakte im neuen Umfeld aufzubauen. Das trifft vor allem auf Kinder deutscher Offiziere zu (vgl. Lester et al. 2013; Heilfort 2008; Meyer 2006). Kontrastierend dazu haben Kinder von US-amerikanischen Offizieren weniger Probleme mit den schulischen Leistungen nach einem Umzug. Als Gründe dafür werden das strukturierte Leben des Militärs und das landesweit standardisierte Schulcurriculum angegeben (vgl. Creech et al. 2014; Reinkober-Drummet et al. 2006; Hoge et al. 2006; Chandra 2004; Ashby 2003; Applewhite/Mays 1996).

In diesem Zusammenhang überrascht der geringe Anteil an kinderlosen Familien in der deutschen Bundeswehr: 78,4 % der Berufssoldaten sind verheiratet und 41,8 % haben zumindest zwei Kinder (vgl. Collmer 2005). Ebenso kann der Kinderanteil von Offizieren im Bundesheer als hoch beurteilt werden: 70 % der Offiziere haben eigene Kinder, wobei der Großteil der Kinder bei verheirateten Paaren lebt (vgl. Agwi et al. 2011). Werden die Daten der verheirateten Offiziere mit den Daten der verheirateten Zivilbevölkerung mit Kindern verglichen, zeigt sich eine seltenere Kinderlosigkeit bei Offiziersfamilien.⁷⁷ Die verhältnismäßig hohe Eherate, kombiniert mit einer hohen Kinderzahl bei

⁷⁶ Sozioökonomische Faktoren beeinflussen ebenfalls den Kinderwunsch bei Männern: Je höher das Einkommen und der Bildungsgrad, desto wahrscheinlicher ist die Umsetzung des Kinderwunsches (vgl. Rost 2007).

⁷⁷ Genau Zahlenangaben über Familienstand und Kinderzahlen von Offizieren sind beim Autor erhältlich.

Offiziersfamilien, kann auf spezielle Handlungsweisen im familiären Alltag hindeuten, die Auswirkungen auf die Praxis der Vaterschaft haben können.

5.2 Typologie subjektiver Vaterschaftskonzepte – eine Einführung

In der sozialwissenschaftlichen Forschung gibt es je nach Forschungsinteresse und Fragestellung unterschiedliche Typologien von Vaterschaft (vgl. Fuhrmanns et al. 2012; Kapella et al. 2011; Niermann 2011; Swiderek et al. 2006; Matzner 2004). Allen Einstufungen ist die Fokussierung auf das Erwerbsverhalten junger Männer als das beeinflussende Kriterium für die Praxis der Vaterschaft gemein. Im Speziellen wird danach gefragt, ob und wie sich die väterliche Erwerbsarbeit nach der Geburt des Kindes verändert oder welche individuellen Strategien der Vereinbarkeit entwickelt werden (vgl. Kapella et al. 2011: 201ff; Matzner 2004).⁷⁸

Im folgenden Kapitel sollen beispielhaft die Typologien subjektiver Vaterschaftskonzepte nach Matzner (2004) und Kapella et al. (2011) vorgestellt werden. Interessant an der Arbeit von Kapella et al. (2011) ist der Fokus auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ebenso beleuchten sie die unterschiedlichen Handlungsdispositionen, die sich durch die Doppelbelastung ergeben können. Hingegen versucht Michael Matzner (2004) ein breiteres Spektrum möglicher Einflussdimensionen zu erfassen. Inner- und außerfamiliäre, personale, soziale und strukturelle Prozesse sowie Interaktionen und Mechanismen sollen dadurch leichter erkannt werden (vgl. Matzner 2004: 11). Die Vorstellung dieser beiden Arbeiten hat den Zweck, mögliche Unterschiede in der Alltagspraxis der Vaterschaft zwischen der zivilen Gesellschaft und dem militärischen Feld im empirischen Teil diskutieren zu können.

⁷⁸ Fuhrmanns et al. (2012) identifizierte vier Vätertypen: den belastet-traditionelle Vater (traditionelle Rolleneinstellung, mittlerer funktionaler Wert von Kindern, hohe Belastung durch Kinder), den unbelasteten-egalitären Vater (geringe traditionelle Rolleneinstellung, höchster funktionaler Wert von Kindern, geringe Belastung durch Kinder), die ungebundenen Väter (geringe traditionelle Rolleneinstellung, geringer funktionaler Wert von Kindern, Belastung durch Kinder gering) sowie die eingebundenen Väter (moderate traditionelle Rolleneinstellung, hoher emotionaler Wert von Kindern, hohe wahrgenommene Belastung durch Kinder).

5.2.1 Vätertypologie nach Kapella et al.

Kapella et al. (2011) versuchten über drei Dimensionen die Wechselwirkung zwischen individuell-familiärer Ebene und der Erwerbsarbeit zu beleuchten. Zu diesem Zweck wurde nach dem individuellen Belastungsempfinden in Bezug auf die Anforderungen, mit denen Männer als Väter konfrontiert sind, gefragt. Weiters interessierte die Forscher das Zufriedenheitsempfinden der jungen Väter mit der eigenen Erwerbsarbeit. Daneben sollten Aussagen über die eigene Involviertheit bei der Kinderbetreuung getroffen werden. In Summe konnten auf diesem Wege drei Typen – der Mutige, der Zögerliche und der Klassiker – identifiziert werden (vgl. Kapella et al. 2011: 202ff).

Der Mutige

Der Mutige ist der zufriedenste der drei Typen. Er ist meist gewünscht Vater geworden, wobei sich die Gesamtkinderzahl auf ein bis maximal zwei Kinder beläuft. Dieser Typus ist im Gegensatz zu den beiden anderen Typen vor der Geburt meist selbstständig erwerbstätig und gehört eher zu den oberen Bildungsschichten. Vertreter dieser Gruppe sehen den größten Handlungsbedarf bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, obwohl sie mit der eigenen Erwerbssituation am zufriedensten und auch in der Kinderbetreuung sehr aktiv sind. Das alleinige Zubereiten von Mahlzeiten für die Kinder oder die Pflege im Krankheitsfall stellen für ihn kein Problem dar. Er selbst sieht sich als aktiver Vater, wobei der eigene Vater tendenziell nicht als Vorbild dient. Darüber hinaus erfolgt weitgehend eine gleichberechtigte Aufgabenverteilung mit der Partnerin (vgl. Kapella et al. 2011: 206f).

Der Zögerliche

Der zweite Vätertyp gliedert sich in zwei Gruppen. Zum einen in die Gruppe, die zum ersten Mal Vater geworden ist, zum anderen in jene, welche bereits drei oder mehr Kinder hat. Vertreter dieser Gruppen sind vor der Geburt des ersten Kindes überwiegend unselbstständig erwerbstätig und verfügen über eine höhere Ausbildung. Der Zögerliche sieht Verbesserungen im Bereich der Vereinbarkeit auch als wichtig an, jedoch nicht in dem Ausmaß wie der Mutige. Das geringere Engagement kann auf die Zufriedenheit mit seinem Aufgabenbereich und den Vereinbarkeitsoptionen zurückgeführt werden. In der Kinderbetreuung bringt sich der Zögerliche am wenigsten ein, obwohl er sich selbst als

aktiver Vater einschätzt. Dabei wird der eigene Vater tendenziell nicht als Vorbild gesehen, auch wenn er es in Teilbereichen ist (vgl. Kapella et al. 2011: 207).

Der Klassiker

Der letzte Typ ist überdurchschnittlich häufig Vater von einem oder mehreren Kindern. Anders als bei den beiden vorangegangenen Typen sind seine Reaktionen auf die Schwangerschaft(en) vergleichsweise negativer. In dieser Gruppe finden sich deutlich weniger Männer mit einem abgeschlossenen Studium. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eher kein zentrales Thema dieser Gruppenmitglieder, da die Betreuung der Kinder mehrheitlich durch die Partnerin erfolgt. Die Vorbildfunktion des eigenen Vaters ist hier am stärksten ausgeprägt. Von den hier vorgestellten Typen haben die Vertreter dieser Gruppe auch die geringsten Zufriedenheitswerte in Hinblick auf die Erwerbsarbeit (vgl. Kapella et al. 2011: 208f).

Diese Typologie liefert einen Einblick in die individuellen Wahrnehmungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wobei weitere Umwelteinflüsse weitgehend unberücksichtigt bleiben. Vaterschaft hat einen relationalen, dynamischen Charakter und ist in ein komplexes Wirkungsgefüge eingebettet. Jedes Handeln als Vater hat gewisse Erfahrungen zur Folge, die von inneren und äußeren Dimensionen beeinflusst werden und für die zukünftige Praxis konstitutiv sein können. Subjektive Vaterschaftskonzepte unterliegen daher auch Entwicklungsprozessen der eigenen Persönlichkeit, der Familie und des sonstigen sozialen Umfeldes. Matzner (2004) versuchte die Vielschichtigkeit dieser Dimensionen zu erfassen und identifizierte im Gegensatz zu Kapella et al. (2011) vier unterschiedliche Vätertypen. Anders als Kapella et al. (2011) werden Belastungen durch mögliche Vereinbarkeitsschwierigkeiten nicht behandelt.

5.2.2 Typologie nach Matzner

Der traditionelle Ernährer

Der traditionelle Ernährer sieht die Vaterschaft als eine Selbstverständlichkeit an. Das zeigt sich vor allem in der hohen Ausprägung des Kinderwunsches, wobei der Wert der Kinder mehr funktional als emotional ist. Seine Vaterfunktionen beschränken sich auf das Ernähren, Schützen sowie auf die Förderung der schulischen und beruflichen Entwicklung der Kinder. Zu diesem Zwecke wird durch einen autoritären Befehlshaushalt die Vermittlung von materiellen Pflicht- und Akzeptanzwerten sowie die

Leistungsorientierung forciert. Die Mutter soll sich vornehmlich auf den Haushalt, das Familienleben und auf die Kindererziehung konzentrieren. Der Beruf ist diesem Typus deutlich wichtiger als die Familie, was sich unter anderem in der geringen Verfügbarkeit und dem zurückhaltendem Engagement in der Familie ausdrückt. Ist der Vater im Alltag präsent, konzentrieren sich seine Handlungen auf männliche Tätigkeiten wie Spielen, Hausaufgaben überwachen, Reparaturen oder Ausüben der väterlichen Autorität. Für die Vater-Kind-Beziehung bedeutet das ein bestimmendes, eher distanziertes Elternverhalten, in dem der Vater als Spielkamerad und Respektperson oder als strafende Autorität agiert (vgl. Matzner 2004: 339ff).

Der moderne Ernährer

Ähnlich wie der traditionelle Ernährer sieht auch der moderne Ernährer Vaterschaft als eine Selbstverständlichkeit an. Die Ausprägung des Kinderwunsches kann jedoch nur als „mittel“ eingestuft werden. Der Wert der Kinder ist sowohl funktional als auch emotional. Seine Vaterfunktionen sind gekennzeichnet durch das Ernähren, Schützen und die Förderung der schulischen sowie beruflichen Entwicklung der Kinder. Daneben verweist dieser Typus auf eine höhere Präsenz in der Familie und ist bemüht, eine gute Vater-Kind-Beziehung zu schaffen. Zu diesem Zwecke wird durch autoritativ-autoritäre Erziehungsstile die Vermittlung von Pflicht- und Akzeptanzwerten sowie die Leistungsorientierung forciert. Die Vater-Kind-Beziehung ist durch mehr Nähe als Distanz gekennzeichnet. Der Großteil der Erziehung wird an die Mutter delegiert, die sich auch um den Haushalt und das Familienleben kümmert. In der Kindererziehung agiert der moderne Ernährer als Assistent der Frau. Die persönliche Identität wird sowohl durch den Beruf als auch durch die Familienzugehörigkeit bestimmt. Trotzdem dürfte der Beruf wichtiger sein als die Familie, was sich in der geringen Verfügbarkeit im familiären Alltag erkennen lässt. Jedoch verweist dieser Typus auf eine höhere Präsenz während der Schwangerschaft und in der ersten Zeit nach der Geburt. Ist der Vater im Alltag präsent, konzentrieren sich seine Handlungen auf männliche Tätigkeiten. Nur wenn er als Mann gefragt oder die Mutter stark überlastet ist, springt er als ihr Vertreter ein. Das Elternverhalten ist bestimmend im Sinne einer milden Strenge, bei der der Vater nur manchmal zur Vertrauensperson wird (vgl. Matzner 2004: 352ff).

Der ganzheitliche Vater

Der ganzheitliche Vater plant und bereitet die Vaterschaft vor, was auf eine hohe Ausprägung des Kinderwunsches hinweist. Eine aktive Vaterschaft im Alltag der Familie deutet auf einen hohen emotionalen Wert der Kinder hin. Die väterliche Identität wird von der Familienzugehörigkeit, dem Beruf und privaten Interessen bestimmt. Je nach persönlichem Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit ist die Verantwortung im Alltag hoch bis geringer als gewünscht. Aufgrund der höheren Verfügbarkeit in der Familie ergibt sich eine geteilte Elternschaft ohne spezifische Zuschreibungen an die Mutter. Kinder sollen mittels autoritativ-kommunikativen Erziehungsstils zu autonomen Persönlichkeiten mit sozialer und ethischer Handlungsfähigkeit sowie Leistungsorientierung erzogen werden. Die Vater-Kind-Beziehung ist bestimmt durch ein verstehendes Elternverhalten, wobei der Vater nicht immer als Vertrauensperson akzeptiert wird. Trotzdem ist die Beziehung im Allgemeinen durch Nähe, Liebe und Körperkontakt gekennzeichnet (vgl. Matzner 2004: 382ff).

Der familienzentrierte Vater

Ähnlich wie beim ganzheitlichen Vater, plant und bereitet der familienzentrierte Vater die Vaterschaft vor, was ebenfalls auf eine hohe Ausprägung des Kinderwunsches verweist. Die väterliche Identität wird vor allem über die Familienzugehörigkeit und Kinderzentriertheit bestimmt. Kontrastierend dazu sind die beruflichen Ambitionen eher gering. Die höhere Verfügbarkeit im familiären Alltag erlaubt eine geteilte Elternschaft ohne spezifische Zuschreibungen an die Mutter. Die Ernährerfunktion kann sowohl vom Vater als auch von der Mutter wahrgenommen werden. Trotzdem können einzelne Domänen in der Arbeitsteilung zwischen Vater und Mutter existieren, wobei das „Hausmann-Modell“ am häufigsten vorkommt. Kinder sollen durch kommunikative Erziehungsstile zu autonomen Persönlichkeiten mit sozialer und ethischer Handlungsfähigkeit sowie mit einer gewissen Leistungsorientierung erzogen werden. Die Vater-Kind-Beziehung ist bestimmt durch ein verstehendes Elternverhalten, bei dem der Vater als Vertrauensperson akzeptiert wird. Der Vater erzieht sein Kind im Alltag mit Nähe, Liebe und Körperkontakt (ebd. 425ff).

5.3 Zwischenfazit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer ist ein viel diskutiertes Thema. Das zeigt sich unter anderem im steigenden Forschungsinteresse und je nach Art und Weise der Fragestellung in den unterschiedlichen Ergebnissen (vgl. Fuhrmanns et al. 2012; Kapella et al. 2011; Niermann 2011; Swiderek et al. 2006; Lamp 2004; Matzner 2004; Yeung et al. 2001). Zwar streben viele Männer eine aktivere Beteiligung an der Kindererziehung an, jedoch werden sie teilweise durch betriebliche oder innerfamiliäre Praktiken daran gehindert. Die Nutzung von flexiblen Arbeitszeiten stellen dabei nur eine Möglichkeit zur höheren Präsenz im familiären Alltag dar (vgl. Spatz 2014; Lee et al. 2011; Halrynjo 2009; Mayrhofer et al. 2008; Lampic et al. 2006; Chandra et al. 2005).

Verschiedene Studien verweisen darauf, dass sich nach der Geburt des ersten Kindes großteils ein Retraditionalisierungseffekt erkennen lässt (vgl. Gille 2009; Gesterkamp 2007; Beham/Zartler 2006). Dabei können sich, je nach beruflicher und privater Prioritätensetzung sowie der Fragestellung, unterschiedliche Typen von Vätern herausbilden (vgl. Fuhrmanns et al. 2012; Kapella et al. 2011; Niermann 2011; Swiderek et al. 2006; Matzner 2004). In diesem Kapitel wurden beispielhaft die Studien von Kapella et al. (2011) und Matzner (2004) vorgestellt. Hierbei identifizieren Kapella et al. (2011) drei Typen, während Matzner (2004) vier Gruppen von Vätern erkennt. Die unterschiedlichen Typen ergeben sich aus den verschiedenen Fragestellungen und Forschungsinteressen.

Das Fokus von Kapella et al. (2011) liegt in der Untersuchung der Belastungen für Väter, die sich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben können. Im Gegensatz dazu spielt bei Matzner (2004) die Vereinbarkeitsfrage eine untergeordnete Rolle. Jedoch versucht er ein breiteres Spektrum an Herausforderungen für die Entwicklung von Vaterschaftskonzepten und die Praxis der Vaterschaft zu identifizieren. Ohne die beiden Typologien verbinden oder werten zu wollen, erkennen beide im Wesentlichen dieselben Muster: Die Praxis der Vaterschaft ist, je nach beruflicher und privater Prioritätensetzung, geprägt von egalitären bis traditionellen Vorstellungen. Zu welchem Typus ein Vater tendiert bzw. wie sich die Praxis der Vaterschaft gestaltet, steht hierbei oft im Zusammenhang mit den beruflich bedingten Mobilitätsanforderungen oder dem Bildungsabschluss.

6 Zusammenfassung des theoretischen Teils

Die Kultur des Militärs und des Berufsstands der Offiziere ist durch eine Reihe von Besonderheiten geprägt, die die Vergleichbarkeit mit einem zivilen Beruf oder einer zivilen Organisation in vielen Bereichen nicht zulässt (Kapitel 2). Anders als zivile Organisationen dienen Streitkräfte der Aufrechterhaltung der militärischen Sicherheit und sind durch gesetzliche Regelwerke legitimiert, organisiert Gewalt anzuwenden. Hierbei ist der Alltag im Militär durch die Vorbereitung auf die Nichtalltäglichkeit eines möglichen bevorstehenden Einsatzes geprägt. Der Wechsel von einer „*cold organization*“ (Elbe/Richter 2012: 245) zu einer „*hot organization*“ (Elbe/Richter 2012: 245) verlangt vom Militär ein hohes Maß an Flexibilität, die auch von den Mitgliedern gefordert wird. Effektives Handeln, im Sinne einer ökonomischen Produktion von Dienstleistungen, lässt sich nur im Zustand als „*hot organization*“ (Elbe/Richter 2012: 245) ablesen. Daneben bedarf das Militär einer permanenten Legitimation der Gesellschaft. Erst die Anwendung von organisierter Gewalt oder die Hilfeleistung nach Elementarereignissen rechtfertigt gesellschaftlich die Existenz dieser Großorganisation (vgl. Ortmann et al. 2013; Hagen 2012; Kieser 2006; Leonhard/Biehl 2005; Elbe 2004; Bourdieu 1979).

Die Produktion und Reproduktion von feldinternen Handlungsweisen wird vor allem über die Dienstgradgruppe der Offiziere forciert. Diese haben weitgehend einen formenden Einfluss auf die soziale Interaktion sowie auf die Übernahme von Einstellungen und Praktiken innerhalb des Feldes. Das ergibt sich vor allem durch ihre Position in den oberen Sektoren der Hierarchie, die mit einem gewissen Vorbildcharakter verbunden ist und die Ausbildung eines Berufshabitus begünstigen (vgl. Hagen 2014; Micewski 2013; Elbe/Richter 2012; Stadler 2002; Kernic 2001; Bourdieu 1979).

Die Forderungen nach Loyalität, richtungsweisendes Handeln, langfristiges Denken und Treffen von Entscheidungen, die den Tod implizieren können, erfordern vom soldatischen Beruf feldspezifische, ethische Gesinnungs- und Handlungsdispositionen. Diese werden vor allem durch die sekundäre militärische Sozialisation anerzogen und sind zur Aufnahme in das Offizierskorps unumgänglich. Hier zeigen vor allem Berufsoffiziere mit Karriereperspektiven eine besonders hohe Identifikation mit den Praxisformen des soldatischen Habitus. Dies kann sich auch in der selbst wahrgenommenen moralischen Vorbildfunktion als Wertelite niederschlagen. Dabei kann sich aus der Verschiedenheit gegenüber den zivilen Wertvorstellungen sowie der Art und Weise der Berufsausübung ein berufsständischer Lebensstil ergeben, der über die dienstliche Inanspruchnahme hinaus

Gültigkeit haben kann (vgl. Hagen 2012; Gell 2011; Seiler 2009; Elbe 2004; Bourdieu 1979).

Die Übernahme von militärisch sozialisierten habituellen Sekundärtugenden sowie Gesinnungs- und Handlungsdispositionen in die familiäre Interaktion lässt vielfach die Grenzen zwischen der Arbeits- und Privatwelt verschwimmen. Es stellt sich daher die Frage, wie Offiziere mit den inneren und äußeren Kräften, die auf sie wirken, umgehen und wie die Sphären der Familie und der Arbeit verhandelt werden. Die Unterschiedlichkeit der beiden Domänen zeigt sich vor allem in ungleichen Verhaltensregeln, Handlungsmustern und Kulturen, wobei von einer gegenseitigen Beeinflussung der beiden Sphären ausgegangen werden kann (vgl. Spatz 2014; Maringer 2008; Apelt 2005; Clark 2000).

Aufbauend auf die Besonderheiten der militärischen Kultur und Handlungsweisen, verlangt die Untersuchung der Herstellungsleistungen und Bewältigungsstrategien von Offizieren vor allem ein akteursorientiertes, individuelles Handlungsmodell der Work-Life-Balance (Kapitel 3). Dieses sollte räumliche, soziale und zeitliche Perspektiven berücksichtigen, damit der dynamische Prozess bei der Herstellung einer Balance erfasst werden kann. Zu diesem Zwecke wurden drei Modelle mit ihren Vor- und Nachteilen vorgestellt: (1) Der Bochumer Ansatz zu beruflich relevanten Lebenskonzepten (vgl. Collatz/Gudat 2011) vernachlässigt aus der Sicht des Autors die räumliche, soziale und zeitliche Perspektive, berücksichtigt jedoch das Zusammenspiel der sozialen (Verantwortung gegenüber anderen Menschen) mit der beruflichen Dimension (Zufriedenheit im Beruf). Die (2) Border Theory von Clark (2000) fokussiert stärker auf räumliche, soziale und zeitliche Perspektiven, vernachlässigt jedoch aus der Sicht des Autors die Akteursebene. Als drittes Modell wurde das akteursorientierte Modell von Spatz (2014) vorgestellt. Maren Spatz (2014) versucht mit ihrem Modell die Border Theory, um den individuellen, privaten und sozialen Lebensbereich zu erweitern sowie die Ansätze der jüngeren Work-Life-Balance Forschung zu bündeln. Ziel ist es, die Facetten der zunehmenden Grenzauflösung, die Erosion der Normalarbeitsverhältnisse, den Wandel in der Wertorientierung sowie die Einstellungsveränderungen zum Berufsleben, zu erfassen. Dabei stellt Spatz (2014) vor allem die Grenzeigenschaften, insbesondere deren verschiedene Arten der Durchlässigkeit und Flexibilität in den Mittelpunkt ihrer Arbeit (siehe Kapitel 3.3.2 und 3.3.3). Im Rahmen dessen sollen die subjektiven Wahrnehmungen als Ausgangspunkt der Betrachtungen dienen, um

Zusammenhänge erklären zu können. Ebenso wird hier auch die Annahme vertreten, dass Belastungen, Anforderungen sowie erholende Aktivitäten und Ressourcen, nicht losgelöst von anderen Lebensbereichen zu betrachten sind.

Das Modell von Spatz (2014) dient als Basis für die vorliegende Arbeit. Dies begründet sich aus den oben angeführten Darstellungen. Darüber hinaus untersuchte Maren Spatz mit diesem Modell junge Führungskräfte als Grenzgänger zwischen verschiedenen Lebensbereichen. Nachdem das für diese Arbeit verwendete Sample aus jungen Führungskräften des militärischen Bereichs besteht, scheint eine Anlehnung an Spatz legitim. Hierbei handelt es sich um junge Führungskräfte im Alter zwischen 30 und 42 Jahren in Führungspositionen des Militärs. Jedoch wird für die weitere Abhandlung der Umgang mit der beruflichen und sozialen Dimension vom Bochumer Ansatz (vgl. Collatz/Gudat 2011) integriert. Dabei wird die Annahme vertreten, dass die individuell empfundene Verantwortung gegenüber Unterstellten und den beruflichen Anforderungen den Grenzgang (vgl. Clark 2000) zusätzlich erschweren und konfliktfördernd wirken können. Parallel dazu sollen die Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen (vgl. Pickering 2006) sowie die militärisch geprägte Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster (vgl. Hagen 2012) Berücksichtigung finden. Hierbei wird der Versuch unternommen, die Auswirkungen dieser Herausforderungen auf die Planung und Realisierung des Kinderwunsches sowie auf die Praxis der Vaterschaft zu erfassen.

Im Mittelpunkt des vierten Kapitels steht der Einfluss der Mobilität auf die Familienplanung und Paarbeziehungen. Die Bezugnahme der beruflich bedingten Mobilität begründet sich aus den steigenden Globalisierungs- und Individualisierungstendenzen, die unterschiedliche Auswirkungen auf die Erwerbs- und Familienbiografien haben können. Berufliche Lebensläufe scheinen dadurch zunehmend brüchiger und weniger vorhersehbar zu werden. Mobilitätsanforderungen werden in diesem Kontext oftmals als „Familiengift“ identifiziert, wobei diverse Forschungsergebnisse auch auf die positiven Folgen für die Familie verweisen (vgl. Lee et al. 2011; Mayrhofer et al. 2008). Abwesenheiten können hier als Chance zur Steigerung von individueller Autonomie oder als Minimierung von Alltagsproblemen wahrgenommen werden (vgl. Zartler 2010; Schneider et al. 2009; 2001; Limmer 2005; Schneider 2005a). Dabei überrascht es, dass Beziehungen von Soldaten trotz Auslandseinsätze, Übungen und Dienstreisen überraschend stabil sind. Ein Phänomen, das sich beispielsweise in den USA, Großbritannien, Kanada, Deutschland und Österreich beobachten lässt. Die Masse der Auslandsrückkehrer berichten von positiven

Auswirkungen des Getrenntseins auf die Partnerschaft. Ebenso werden Auslandsentsendungen für die Schaffung von finanziellen Ressourcen für die Familiengründung absolviert. Nichtsdestotrotz kann ein Auslandsaufenthalt die Realisierung des Kinderwunsches nach hinten verschieben. Problematischer wirken sich Trennungen auf das Verhalten der Kinder aus: Stress, Zurückgezogenheit oder schlechtere schulische Leistungen können die Folge sein (vgl. Seiffert/Heß 2013; Huffman et al. 2008; Booth et al. 2007a, 2007b, Karney et al. 2012, Karney/Crown 2007a, 2007b)

Die Anforderungen an die Vaterschaft haben sich in den letzten Jahrzehnten geändert (Kapitel 5). Zum einen löste der Verhandlungshaushalt den Bestimmungshaushalt ab, zum anderen sieht sich der Mann mit neuen Rahmenbedingungen und teilweise kontroversen Rollenanforderungen konfrontiert: Er soll Ernährer, Erzieher und einfühlsamer Partner in einer Person sein (vgl. Kapella et al. 2011; Matzner 2004). In diesem Kontext ist der Mann vermehrt von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf betroffen. Flexible Arbeitszeiten stellen dabei nur eine Möglichkeit der Verbesserung dar (vgl. Lee et al. 2011; Bloom et al. 2009; Russel et al. 2009). Wird eine aktivere Beteiligung an der Kindererziehung angestrebt, kann diese teilweise durch betriebliche oder innerfamiliäre Praktiken behindert werden (vgl. Lamp 2004; Yeung et al. 2001; Marsiglio/Cohan 2000). Ebenso lässt sich nach der Geburt des ersten Kindes großteils ein Retraditionalisierungseffekt erkennen. Vielfach steigern Männer ihre Erwerbstätigkeit, um finanzielle Mehrausgaben durch das Kind kompensieren zu können (vgl. Fuhrmanns et al. 2012; Kapella et al. 2012; Halrynjo 2009; Beham/Zartler 2006; Kassner/Rüling 2005; Matzner 2004)

Welche möglichen Folgen lassen sich durch diese Darstellungen für die Work-Life-Balance von Offizieren ableiten? Aufbauend auf die vorangegangenen Kapitel wurde bereits festgestellt, dass der Offizier im besonderen Maße traditionelle Werte lebt, die im Widerspruch mit den partizipativen Werten der Partnerin stehen können (vgl. Hagen 2012; Näser 2010; Dandecker et al. 2006). Diese Wertvorstellungen implizieren die permanente Verfügbarkeit zur Aufgabenerfüllung im Rahmen des Militärs. Die Mobilität – als eine „Uranforderung“ des militärischen Dienstes – kann dabei im Widerspruch mit der Forderung der Familie nach Konstanz und Verfügbarkeit stehen. Diese beiden „*greedy institutions*“ (Tomforde 2006: 9) verlangen vom Individuum ein permanentes „switchen“ zwischen den Rollen des Offiziers und des Familienvaters. Um so überraschender sind die unterschiedlichen internationalen Forschungsergebnisse: Zum einem wird auf die relativ hohe Stabilität der „militärischen“ Ehen hingewiesen, zum anderen auf die privaten

Konflikte, die durch den militärischen Dienst hervorgerufen werden (vgl. Negrusa et al. 2014; Karney et al. 2012; Riviere et al. 2012; Booth et al. 2007a, 2007b; Karney/Crown 2007a, 2007b; Dandecker et al. 2006; Hoge et al. 2006; Gimbel/Booth 1994).

Aufbauend auf die Erkenntnisse des theoretischen Teils sowie unter Berücksichtigung der bisherigen Forschung, wird in den Kapiteln 8 und 9 der Versuch unternommen, die Lebenssituation von männlichen, in Partnerschaft lebenden Offizieren mit Kindern darzustellen. Dabei soll forschungsleitend der Frage nachgegangen werden, welche Bewältigungsstrategien Offiziere zur Herstellung der Work-Life-Balance entwickeln und wie das soziale Umfeld durch das militärische System beeinflusst wird. Im Speziellen sollen folgende Fragen beantwortet werden:

1. Wie bewältigen und reflektieren Offiziere beruflich bedingte Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen (Auslandseinsätze, Übungen, Lehrgänge usw.)?
2. Welche Charakteristika weisen die Planung und Realisierung des Kinderwunsches bei Offizieren auf?
3. Welche Bedeutung hat der militärische Dienst aus der Sicht der Offiziere für die Praxis der Vaterschaft?
4. Welche beruflichen und privaten Rahmenbedingungen begünstigen bzw. hemmen eine mögliche Work-Life-Balance?

7 Methode

In Österreich ist die Work-Life-Balance von Offizieren unter Berücksichtigung der ursächlichen Bedingungen und lebensweltlichen Kontexte von Handlungen und Bewältigungsstrategien unerforscht. Nachdem die Fragestellung eine Handlungs- und Prozessorientierung aufweist, wurde zur Bearbeitung der Forschungsfragen das zirkuläre Modell der qualitativen Forschung gewählt. In diesem Modell wird die Offenheit für den Gegenstandsbereich durch ein flexibles Heran- und Umgehen mit dem empirischen Material sowie durch die Verzahnung von Erhebung und Analyse des Datenmaterials gewährleistet (vgl. Flick 2011; Lamnek 1995).

Für die Erhebung wurde das problemzentrierte Interview nach Witzel (2000) angewandt (Kapitel 7.1). Das begründet sich aus dem Umstand, dass die Konstruktionsprinzipien dieser Interviewform auf die Erfassung individueller Handlungen, subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität abzielen. Die Interviews wurden zwischen April und Dezember 2014 durchgeführt. Bereits an dieser Stelle soll auf die allgemeine Skepsis des militärischen Feldes für wissenschaftliche Erhebungen hingewiesen werden. Zu diesem Zwecke wird der Zugang zum Feld im Kapitel 7.1.1 beschrieben. Schlussendlich umfasst das Sample 13 Offiziere unterschiedlicher Waffengattungen (Kapitel 7.1.2), die alle in einer Partnerschaft mit Kindern unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt leben und zwischen 30 und 42 Jahre alt sind. Der Großteil der Befragten war aufgrund von dienstlichen Anforderungen mehr als drei Monate in einem Jahr von ihren Familien getrennt. Die Auswertung des empirischen Materials (Kapitel 7.2) erfolgte anhand der Themenanalyse (Kapitel 7.2.1). Die dadurch entstandenen Kategorien wurden unter Anwendung der Systemanalysen (Froschauer/Lueger 2003) analytisch angereichert (Kapitel 7.2.2). Die Typenbildung (Kapitel 7.2.3) erfolgte in Anlehnung an Kelle/Kluge (2010). Im abschließenden Kapitel 7.2.4 wird die Anwendung der Methoden beispielhaft dargestellt.

7.1 Erhebung

Die Konstruktionsprinzipien des problemzentrierten Interviews (vgl. Witzel 2000) zielen auf die Erfassung individueller Handlungen, subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität ab. Der Erkenntnisgewinn des problemzentrierten Interviews orientiert sich an einem induktiv-deduktiven Wechselverhältnis, indem das offenzulegende Vorwissen als Rahmen für Frageideen im

Dialog zwischen Interviewer und interviewter Person dient. Parallel dazu wird das Offenheitsprinzip realisiert, indem durch Narrationen Relevanzsetzungen der untersuchten Subjekte offengelegt werden (vgl. Flick 2011; Witzel 2000; Lamnek 1995).

Das PZI ist durch drei zentrale Kriterien gekennzeichnet: (1) Problemzentrierung, d. h. die Orientierung des Forschers an einer relevanten gesellschaftlichen Problemstellung. Sie charakterisiert die Organisation des Erkenntnis- oder Lernprozesses, indem der Interviewer im Zuge der Erhebung versucht, die Orientierungen und Handlungen nachzuvollziehen und am Problem orientierte (Nach-) Fragen zu stellen. Damit ist er in der Lage, das Gespräch auf das Forschungsproblem zu zuspitzen (vgl. Witzel 2000).

Die (2) Gegenstandsorientierung, welche die Flexibilität der Methode betont, ist im Zusammenhang mit einer Methodenkombination zu sehen, innerhalb derer das Interview die wichtigste Komponente bildet. So kann das Interview mit einem Fragebogen, beispielsweise zur Erfassung von soziodemografischen Daten, kombiniert werden. Auch die Gesprächstechniken können flexibel eingesetzt werden. Je nach sprachlicher Kompetenz des Interviewten kann stärker die Narration im Mittelpunkt stehen bzw. unterstützendes Nachfragen hilfreich sein. D. h., die Methoden sollen am Gegenstand entwickelt bzw. modifiziert werden (vgl. Witzel 2000).

Schließlich (3) die Prozessorientierung im Forschungsprozess und im Gegenstandsverständnis. Diese beziehen sich vor allem auf die Vorinterpretationen. So kann ein sensibler und akzeptierender Kommunikationsprozess, der auf die Rekonstruktion von Einstellungen und Handlungen zentriert wird, beim Befragten Vertrauen und Offenheit auslösen. Indem die Befragten in ihrer Problemsicht unterstützt werden, können im Laufe des Gesprächs immer wieder neue Aspekte zum gleichen Thema, Widersprüchlichkeiten oder Redundanzen aufgedeckt werden (vgl. Flick 2011; Witzel 2000; Lamnek 1995).

Zu diesem Zwecke bedient sich das PZI vier unterstützenden Instrumenten: Ein Kurzfragebogen (1) dient zur Ermittlung von Sozialdaten, um das Frage-Antwort-Schema innerhalb der Interviewsituation zu vermeiden. Im eigentlichen Interview kann daher der Fokus auf der Aushandlung von subjektiven Sichtweisen liegen, die durch (2) Tonbandaufzeichnungen konserviert werden. Die Tonbandaufzeichnungen werden transkribiert, damit im Zuge der Auswertung auf nonverbale Äußerungen geachtet werden kann. Zum Anderen erlauben Transkriptionen eine authentische Erfassung des Kommunikationsprozesses. Begleitet wird der Kommunikationsprozess von einem (3) Leitfaden, der als Gedächtnisstütze und Orientierungsrahmen zur Vergleichbarkeit der

Interviews dient. Als Ergänzung zu den Tonbandaufzeichnungen werden (4) Postskripte erstellt. Sie enthalten einen Überblick über die angesprochenen Themen, Anmerkungen zu situativen und nonverbalen Aspekten sowie Relevanzsetzungen des Gesprächspartners. Parallel dazu werden thematische Auffälligkeiten und Interpretationsideen notiert, die als Anregung für die Auswertung dienen können (vgl. Flick 2011; Witzel 2000; Lamnek 1995).

Die Gestaltung des Gesprächs erfolgt durch erzählungsgenerierende Kommunikationsstrategien (Gesprächseinstieg, allgemeine Sondierung und Ad-hoc-Fragen) und durch verständnisgenerierende Strategien der Rückspiegelung, Verständnisfragen und Konfrontationen. Zur Gestaltung des PZI stehen dem Interviewer verschiedene Gesprächstechniken zur Verfügung, die flexibel eingesetzt werden können.

(1) Erzählungsgenerierende Kommunikationsstrategien:

Eine vorformulierte offene Einstiegsfrage dient als Mittel, um das Gespräch auf die untersuchte Problemstellung zu zentrieren. Diese soll die Abkehr vom Frage-Antwort-Schema und das Prinzip der Offenheit (Induktion) fördern. Durch ein sukzessives Aufdecken der subjektiven Problemsicht sollen biografische Relevanzsetzungen erkannt werden, die der Interviewer durch entsprechendes Nachfragen (allgemeine Sondierung) zu detaillieren versucht. Bestimmte Erfahrungsbeispiele oder biografische Episoden mit konkreten Bezügen zu Kontextbedingungen des Handels sollen dadurch sichtbar gemacht werden. Werden bestimmte Themenbereiche nicht angesprochen, können Ad-hoc-Fragen angewendet werden. Sie dienen unter anderem dazu, die Vergleichbarkeit der Interviews sicherzustellen. Diese sollen am Ende des Interviews gestellt werden, um den Gesprächsfluss aufrechtzuerhalten (vgl. Flick 2011; Witzel 2000; Lamnek 1995).

(2) Verständnisgenerierende Kommunikationsstrategien

Bei diesen Strategien nutzt der Interviewer erworbenes Wissen für spezifische Sondierungen und Frageideen. Beispielsweise können Rückspiegelungen dazu genutzt werden, um dem Befragten die Möglichkeit zu geben, seine Sichtweisen zu behaupten und Unterstellungen des Interviewers zu korrigieren. Klärende Verständnisfragen oder Konfrontationen können hier das Alltagsselbstverständnis der Interviewten aufbrechen und die Selbstreflexion fördern (vgl. Flick 2011; Witzel 2000; Lamnek 1995).

Im Zuge der hier vorgestellten Dissertation wurden 13 problemzentrierte Interviews mit Offizieren der Kampftruppe und Unterstützungstruppe durchgeführt. Die zur

Beantwortung der Forschungsfragen relevanten Offiziere hatten zu Beginn der Analyse folgende Kriterien zu erfüllen:

- (1) Sie sollen im letzten Jahr aufgrund von beruflichen Anforderungen mindestens drei Monate von ihren Familien getrennt gewesen sein,⁷⁹
- (2) Sie sollen in einer festen Partnerschaft mit Kindern unter 15 Jahren leben,⁸⁰
- (3) Sie sollen ein möglichst breites Spektrum an unterschiedlichen Formen der Belastung abdecken (Spezialeinsatzkräfte, Kaderpräsenzeinheiten udgl.).⁸¹

7.1.1 Zugang zum Forschungsfeld

Der Zugang zum militärischen Feld war einer der ersten Schritte der empirischen Untersuchung. Nach dem ich selbst Angehöriger des Militärs bin, wurde ein problemloser Kontakt mit möglichen Interviewpartnern erwartet. Dennoch zeigten sich Bedenken bei den Befragten gegenüber der Erhebung. Vor allem die durchwegs sehr privaten Fragen stießen auf Widerstand. Durch eine offene Forschungspraxis sollte diese Skepsis weitgehend vermieden werden. Das bedeutet, dass alle Akteure des Untersuchungsfelds vorweg über das Vorhaben, über die allgemeine Thematik der Arbeit sowie über die Verwertung des Datenmaterials informiert wurden. Diese Einweisung erhöhte die Bereitschaft zur Teilnahme an den Interviews entscheidend. Meine eigene Involviertheit im militärischen Feld stellte sich als nicht zu unterschätzender Vorteil heraus. Aufgrund dessen herrschte eine Vertrauensbasis zwischen mir und den Befragten. Ein Großteil der Fallkandidaten gab ausdrücklich zu verstehen, dass sie ein Interview mit Zivilisten ablehnen würden, da diese ihre Ansichten und Handlungsweisen nicht verstehen würden. Ebenso wurde seitens der Interviewpartner mit Nachdruck auf die Anonymisierung hingewiesen. In diesem Kontext wurden bei allen verwendeten Textsequenzen der Dienstgrad, die dienstliche Funktion sowie der Wohn- und Dienstort anonymisiert. Ebenso wurden sämtliche Jahreszahlen, die Rückschlüsse auf die Person zulassen würden geändert oder gestrichen. Darüber hinaus wurden die Namen aller Interviewpartner codiert. Die in den folgenden Abschnitten verwendeten Namen entsprechen der Reihenfolge des

⁷⁹ Der Zeitraum von drei Monaten ergibt sich aus der Tatsache, dass Berufssoldaten aufgrund des BDG 90 Tage gegen ihren Willen zu einem anderen Dienstort zugeteilt werden können.

⁸⁰ Trennungen von der Familie können zu Konflikten in der Partnerschaft führen und die Work-Life-Balance beeinflussen. Parallel dazu ist der Betreuungsaufwand für Kinder unter 15 Jahren am höchsten.

⁸¹ Nicht alle Truppenkörper oder Dienststellen im ÖBH sind im gleichen Maße belastet. Es wurde daher davon ausgegangen, dass unterschiedliche Belastungen variierende Bewältigungsstrategien erfordern.

Interviews bei der Erhebung. So wurde der erste Interviewpartner mit *Alex*, der Zweite mit *Bernd*, der Dritte mit *Conrad* usw. benannt.

Bei der Auswahl der Fälle wurde vorerst sehr offen vorgegangen. Mit dem Fortschreiten der Analyse wurde die Auswahl selektiver. Hierbei wurde versucht ein kontrastreiches Sample zu generieren, um die Heterogenität des Feldes erfassen und die Fälle vergleichen zu können. Als Unterscheidungskriterien wurden die vermuteten Mobilitätsanforderungen und die dienstliche Position festgelegt.

7.1.2 Überblick über das Sample

Die Zielgruppe dieses Forschungsprojekts waren Offiziere, die in Partnerschaft mit Kindern unter 15 Jahren lebten. Die 13 Interviews wurden zwischen April und Dezember 2014 durchgeführt. Alle bis auf zwei Befragte lebten in einer Ehe. Zum Zeitpunkt der Befragung hatten drei Interviewpartner ein Kind, der Rest des Samples zwei oder mehr Kinder. Sechs der 13 Befragten übten zum Zeitpunkt der Erhebung eine Kommandantenfunktion aus, sieben versahen ihren Dienst in einem Stab, einer Schule oder einem Amt. Ebenso lassen sich sechs Befragte der Kampftruppe und sieben den Kampfunterstützungstruppen zuordnen (Tabelle 3).

Tabelle 3 Überblick über das Sample

Nr.	Name	Alter	Familienstand	Waffengattung
1	Alex	37	Verheiratet	Kampftruppe
2	Bernd	30	Verheiratet	Kampftruppe
3	Conrad	42	Verheiratet	Kampftruppe
4	Daniel	32	Verheiratet	Kampftruppe
5	Erich	35	Verheiratet	Kampfunterstützungstruppe
6	Fritz	38	Verheiratet	Kampfunterstützungstruppe
7	Gerald	33	Lebensgemeinschaft	Kampftruppe
8	Harald	32	Verheiratet	Kampfunterstützungstruppe
9	Ingo	33	Verheiratet	Kampfunterstützungstruppe
10	Jörg	38	Lebensgemeinschaft	Kampftruppe
11	Karl	41	Verheiratet	Kampfunterstützungstruppe
12	Ludwig	37	Verheiratet	Kampfunterstützungstruppe
13	Michael	33	Verheiratet	Kampfunterstützungstruppe

Quelle: Eigene Darstellung

7.2 Auswertung der Daten

Zur Auswertung der Daten wurden die Themenanalyse und die Systemanalyse nach Froschauer/Lueger (2003) verwendet. Themenanalytisch wurden alle Interviews ausgewertet. Systemanalytisch wurden drei Interviews bearbeitet, wobei bei der Fallauswahl und beim Fallvergleich „*primär unterschiedliche Perspektiven des Feldes*“ (Froschauer/Lueger 2003: 145) repräsentiert werden sollen.

7.2.1 Themenanalyse

Zur Auswertung der Daten wurde in einem ersten Schritt die Themenanalyse verwendet, um sich einen Überblick über die angesprochenen Themen, deren Kernaussagen und Kontexte zu verschaffen. Daraus wurden aus dem Gesprächstext, zentrale, für die Analyse relevante, Kategorien abgeleitet, sodass der Text nicht bloß komprimiert, sondern mittels der Systemanalyse analytisch erweitert wurde. Zu diesem Zweck wurden Themenkategorien sowie Subkategorien generiert, die aufgrund ihrer Bedeutung miteinander verbunden, verglichen und interpretiert wurden (vgl. Froschauer/Lueger 2003).

Bei der Themenanalyse wird die Interpretationsleistung zugunsten des manifesten Inhaltes reduziert. Der Vorteil liegt darin, dass die Gefahr der Einfärbung der Ergebnisse durch die persönliche Meinung der Interpreten gering bleibt. So können Personen, die das Interview geführt haben, auch die Auswertung durchführen. Leitgedanke des Textreduktionsverfahrens ist es, die charakteristischen Elemente der Themendarstellung herauszuarbeiten, um die Unterschiede in der Darstellung eines Themas in einem oder in verschiedenen Gesprächen sowie deren Argumentationszusammenhang sichtbar zu machen (vgl. Lueger 2010; Froschauer/Lueger 2003).

Die Themenanalyse setzt sich im Wesentlichen aus fünf aufbauenden Komponenten zusammen, wobei jeweils die Komplexität der Zusammenfassung erhöht (Einbezug verschiedener Sichtweisen) und dadurch die thematische Struktur eines oder mehrerer Texte verdichtet wird (siehe Abbildung 18 im Anhang). Im ersten Schritt werden zusammengehörige Textstellen zu einem Thema identifiziert. Was ein Thema ist, hängt

von der jeweiligen Forschungsfrage ab.⁸² Die interessierenden Textstellen werden zu einzelnen Themen zusammengefasst, wobei keine sequenzielle Vorgehensweise notwendig ist. Die fünf aufbauenden Komponenten der Textreduktion orientieren sich an folgenden Fragen (vgl. Froschauer/Lueger 2003):

(1) Was ist ein wichtiges Thema und in welchen Textstellen kommt dieses zum Ausdruck? Wird eine Textstelle als ein Thema identifiziert, sucht man anschließend nach weiteren Textstellen, die diesem zurechenbar sind. Dabei kann geklärt werden, welche zentralen Elemente einer Textstelle die Zuordnung zu einem Thema bestimmen. Wichtig ist zu vermerken, in welchem Zusammenhang, von wem und in welchem Gespräch jeweils ein Thema angesprochen wurde (vgl. Froschauer/Lueger 2003: 160).

(2) Was sind zusammengefasst die wichtigsten Charakteristika eines Themas und in welchem Zusammenhang erscheinen sie? In diesem zweiten Schritt werden die im ersten Schritt identifizierten Themen durch Herausarbeitung der wichtigsten Komponenten der Themendarstellung konkretisiert (periphere oder zentrale Merkmale eines Themas). Hier wird berücksichtigt, in welchem Zusammenhang (mit anderen Themen?) von welchem Akteur, mit welcher Sprache ein Thema angesprochen wurde. Damit lassen sich Unterschiede innerhalb eines Themas erkennen (vgl. Froschauer/Lueger 2003: 160f).

(3) In welcher Abfolge werden Themen zur Sprache gebracht? Dieser Schritt hängt von der Art der Interviewführung ab. Werden die Fragen anhand eines Leitfadens vom Forscher eingebracht, fällt dieser Schritt weg. Werden jedoch die Fragen sehr offen gestellt, kann die Themenabfolge Aufschlüsse über die narrative Struktur eines Gesprächs oder die Verknüpfungslogik der Themen und sozialen Beziehungen geben (vgl. Froschauer/Lueger 2003: 161).

(4) Inwiefern tauchen innerhalb oder zwischen den Gesprächen Unterschiede in den Themen auf? Hier ist besonders auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede innerhalb eines Themas zu achten, die das Kernverständnis und die verschiedenen Facetten eines Themenverständnisses sichtbar machen. Ziel ist es, Unterschiede innerhalb der Gespräche bzw. Argumentationszusammenhänge zu erklären (vgl. Froschauer/Lueger 2003: 161f).

(5) Wie lassen sich die besonderen Themencharakteristika in den Kontext der Forschungsfrage integrieren? In diesem letzten Schritt werden die Themen sowie deren

⁸² Das können spezifische Einstellungen, Handlungsweisen, Hierarchien udgl. sein (vgl. Froschauer/Lueger 2003).

Merkmale in einen Gesamtzusammenhang gestellt. Unterschiedliche Auffassungen und Differenzen eines Themas dürfen dabei nicht vereinheitlicht werden. Vielmehr soll versucht werden, mögliche Erklärungen für Unterschiede zu liefern (vgl. Froschauer/Lueger 2003: 162).

7.2.2 Systemanalyse

Als analytische Erweiterung zu den themenanalytischen Kategorien wurde die Systemanalyse nach Froschauer/Lueger (2003) verwendet (Tabelle 11 im Anhang). Die Systemanalyse dient zur Interpretation einzelner vollständiger Gespräche oder einzelner größerer Textausschnitte. Ihre Anwendung begründet sich aus der Tatsache, dass die Systemanalyse besonders für die Rekonstruktion von Handlungs- und Prozesslogiken geeignet ist. Die Analyse richtet sich primär auf die strukturierten latenten Merkmale des fokussierten sozialen Feldes. Dazu wird bewusst und gewagt über die Handlungsfolgen und die Dynamik spekuliert. Die Interpretationen sollen ein Verständnis über die sich im Feld befindlichen latenten Sinnstrukturen in Form von Sinnhorizonten, Systemlogiken und Kraftfeldern liefern. In der Regel werden nur wenige Gespräche einer aufwendigen Gesamtanalyse unterzogen, die jedoch unterschiedliche Perspektiven des Feldes darstellen sollen (vgl. Froschauer/Lueger 2003: 142ff).⁸³

Die Systemanalyse filtert im Wesentlichen Strukturmerkmale heraus, auf deren Basis das Zustandekommen der Aussagen sowie die Relationen zur Umwelt der befragten Person erklärbar werden. Zu diesem Zwecke werden zusammengehörige thematische Einheiten (ein im Text angesprochenes Thema) analysiert, die am Anfang der Analyse eine halbe Textseite nicht überschreiten sollen. Pro thematischer Einheit eines Textes ergeben sich konkret fünf Interpretationsstufen (vgl. Froschauer/Lueger 2003: 148ff):

- (1) Die paraphrasierende Analyse: Hier formuliert der Interpret spontan aus seiner Alltagserfahrung heraus eine Kurzzusammenfassung des Textes und benennt das offensichtliche Thema des Materialausschnitts (manifeste Gehalt).
- (2) Untersuchung des Textrahmens einer Äußerung (Äußerungskontext 1). Hier versetzt sich der Interviewer in die Rolle des Befragten bei der Interviewsituation. Im Vordergrund

⁸³ Bei der Analyse sind drei Ebenen der Interpretation zu beachten: (1) Die Ebene der alltagskompetenten HörerInnen. (2) Die Ebene der interviewten Person. (3) Die Ebene der relationalen Interpretation (Lueger 2010: 200f).

steht die Frage, welche Bedeutung die Situation der Texterzeugung für die konkrete Formulierung der Interviewaussagen haben könnte (Intentionen der gesprächsbeteiligten Personen). Dieser Schritt dient gleichzeitig der Kontrolle möglicher Einflüsse, die mehr mit der Erhebungssituation als mit dem interessierenden Forschungsfeld zu tun haben.

(3) Die Analyse des lebensweltlichen Kontextes einer Äußerung (Äußerungskontext 2): In diesem Schritt wird auf jene feldspezifischen Kontexte gefolgert, die eine Aussage in dieser Art und Weise produziert haben könnten. Dazu stellen sich die Interpreten die strukturellen Rahmenbedingungen des Handlungsfelds der interviewten Person vor und spekulieren darüber, in welcher Art und Weise der Kontext organisiert sein müsste, damit diese Aussage produziert wird. Im Mittelpunkt steht daher die Überlegung, woran sich eine Mitteilung inhaltlich orientiert und warum genau diese Mitteilungsform gewählt wurde.

(4) Im vierten Schritt erfolgt die Analyse der unmittelbaren Interaktionseffekte eines definierten Kontextes (hypothetischer Wirkungskontext 1) aus dem Schritt 3. Auf dieser Ebene wird angenommen, dass die im Schritt 3 (re-)konstruierten Kontextbedingungen die Sicht- und Handlungsweisen der Akteure anleiten. Es wird danach gefragt, welche Auswirkungen ein bestimmter Handlungskontext auf die Handlungsweisen haben könnte. Zu diesem Zwecke versetzen sich die Interpreten in die Situation des Interviewten und überlegen, welche Konsequenzen sich für ihr eigenes Handeln ableiten lassen (in Bezug auf den vorher überlegten Kontext).

(5) Die Analyse der Systemeffekte (hypothetischer Wirkungskontext 2): An dieser Stelle wird die Analyse auf die Gesamtdynamik des sozialen Systems ausgedehnt. Dies begründet sich aus der Annahme, dass selbst bei weitgehenden Differenzierungen der ersten beiden Ebenen dynamische Strukturen Auswirkungen auf das Zusammenspiel mit anderen Akteuren oder Subsystemen haben könnten. Die Basisidee beruht darauf, dass bestimmte hypothetisch unterstellte Rahmenbedingungen auf die unmittelbaren Handlungsweisen wirken. Daraus kann eine Eigendynamik erzeugt werden, die einen kollektiven Handlungszusammenhang charakterisiert. Damit wird die Einzelheit (der interviewten Person) mit der Totalität verbunden (vgl. Froschauer/Lueger 2003: 150ff).

Die Interpretation widmet sich durchgängigen Handlungsmustern, die für jedes Feld gelten. Die Muster sind Prozessstrukturen, die permanent erzeugt werden müssen und umgekehrt den Prozess auch steuern. Dazu sollen Besonderheiten sozialer Kollektive

berücksichtigt werden.⁸⁴ Eine künstliche Homogenisierung wird hier nicht gefordert. Vielmehr arbeiten die Widersprüche und inneren Differenzierungen die Ganzheit des Untersuchungsbereichs heraus. Von besonderer Bedeutung ist die Konzentration auf die Voraussetzungen und Folgen struktureller Bedingungen eines Untersuchungsbereichs. Die Interpretation von der subjektiven Sicht der Akteure soll dabei entkoppelt werden, um die Strukturiertheit des sozialen Handlungsraums zu erfassen. Eine solche Analyse ist auf eine breite Materialbasis angewiesen, damit ein differenziertes Bild aus den verschiedenen lebensweltlichen Perspektiven entworfen werden kann (vgl. Froschauer/Lueger 2003: 152ff).

Als nützliche Hilfe bietet sich das im Kapitel 7.2.4 dargestellte Auswerteschema für die Systemanalyse an. Mit der Erstellung des Auswerteschemas geht die Interpretation einher. Nach längeren Interpretationsphasen ist es hilfreich, Phasen der resümierenden Bildung von Annahmen, Hypothesen oder Zusammenhängen einzuschalten. Diese Analyse soll sich weitgehend vom Text lösen und bezieht sich auf die den Aussagen zugrunde liegenden Prinzipien und Handlungsregeln. In diesem Kontext sind Annahmen über nachfolgende Textstellen wichtig. In der Endphase der Interpretation ist es möglich, die für die Untersuchung besonders relevanten Forschungsfragen und Thesen zu berücksichtigen (vgl. Froschauer/Lueger 2003).

7.2.3 Vom Einzelfall zum Typus

Mit der Themenanalyse ging die Fallkontrastierung einher. Ähnlichkeiten und Unterschiede, sowohl in der thematischen Aussage als auch unter Berücksichtigung der zeitlichen, sozialen und sachlichen Dimension, erleichtern dabei die Charakterisierung der Themenspezifika sowie die Zuordnung des Materials zu bestimmten Kategorien (vgl. Kelle/Kluge 2010, Froschauer/Lueger 2003).

Mit dem Beginn der Auswertung erfolgte die Konstruktion eines Kategorieschemas, der sich am Beginn der Auswertung sinnvollerweise an den Fragen des Leitfadens orientierte, und mit dem Fortschreiten der Analyse ausdifferenziert wurde. Das hatte den Zweck das

⁸⁴ Dazu zählen beispielsweise die Suche nach Kräften, die Kontinuitäten und Diskontinuitäten erzeugen: die damit verbundenen Handlungs- und Systemlogiken im Feld, Weltbilder und Beobachtungsschemata der internen und externen Umwelt, die internen und externen Grenzziehungen des Feldes (Beziehungen zu anderen Feldern, divergierende Weltsichten usw.), die verschiedenen AkteurInnen bzw. Gruppe und Subsystem in diesem System (Netzwerke im Feld udgl.) oder die Bedeutung des gewählten Ausdruckstils (etwa narrativ oder informativ) (vgl. Lueger 2010: 205f).

gesamte Spektrum relevanter Phänomene auf der Grundlage der Daten erfassen zu können. Ziel war es, die entwickelten Kategorien aufzufüllen und mittels Systemanalyse analytisch zu erweitern und auszudifferenzieren (vgl. Kelle/Kluge 2010: 67ff). Die Bildung von Subkategorien und die Dimensionalisierung erfolgten dabei thematisch vergleichend und fallübergreifend. D. h. nach der Indizierung des gesamten Datenmaterials *„wird für jede Kategorie das gesamte Textmaterial über alle Fälle hinweg herausgesucht. Die Textsegmente werden dann fallübergreifend in einer Synopse zusammengestellt und analysiert“* (Kelle/Kluge: 2010: 76), ohne das dabei der gesamte Kontext der entsprechenden Textpassagen verloren ging.⁸⁵

Hier stellte sich die Themenanalyse als äußerst brauchbares Analyseinstrument dar. Nicht nur die Themen des Leitfadens, sondern auch andere thematische Schwerpunkte und deren Äußerungskontext konnten dadurch angesprochen und zugeordnet werden. Parallel dazu konnten Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet werden, die das Kernverständnis und die verschiedenen Facetten eines Themenverständnisses sichtbar machten (vgl. Lueger 2010: 211). Die Berücksichtigung der Verschiedenheit ermöglichte es, entwickelte Subkategorien detaillierter zu beschreiben. Hier erwies sich die Systemanalyse als besonders hilfreich (vgl. Kelle/Kluge: 2010: 79).

Die Bildung von Kategorien und ihre Dimensionalisierung sind eine wesentliche Grundlage für die Konstruktion von mehrdimensionalen Typen. Die Zuordnung des empirischen Materials erfolgte in Anlehnung an die idealtypischen Konstruktionen Max Webers. Hier sollen soziale Zusammenhänge modellartig deutlich sowie charakteristische Zusammenhänge aus einer komplexeren Realität verständlich gemacht werden. Zufälliges und soziologisch weniger Bedeutsames wird im Zuge dessen ausgeblendet, um einen bestimmten sozialen Zusammenhang identifizieren zu können. Die chaotische Vielfalt individueller Erscheinungen wird hypothetisch einem Ideal, d. h. einem gedachten Verlauf zugerechnet. Das zentrale Ziel dieser methodischen Vorgehensweise ist es, durch Fallvergleiche und Fallkontrastierungen einen Überblick über Ähnlichkeiten und Unterschiede im Datenmaterial *„sowohl auf Einfallebene wie über ein Gesamt zahlreicher Fälle zu erhalten, so dass (möglichst) ähnliche Fälle zu Gruppen zusammengefasst und von (möglichst) differenten Fällen getrennt werden können“* (Kelle/Kluge 2010: 84). Eine

⁸⁵ „Bei einer Synopse werden Textpassagen zum Zweck der vergleichenden Analyse nebeneinandergestellt. Eine thematische Indizierung von Textpassagen und deren anschließende synoptische Analyse ist ein Verfahren, dass in der qualitativen Sozialforschung recht häufig eingesetzt wird“ (Kelle/Kluge 2010: 57).

Typologie ist daher das Ergebnis eines Gruppierungsprozesses, bei dem ein Objektbereich anhand eines oder mehrerer Merkmale in Gruppen bzw. Typen zusammengefasst wird. Die Elemente innerhalb eines Typus sollen hier möglichst ähnlich (interne Homogenität) und zwischen den Typen möglichst stark unterschiedlich (externe Homogenität) sein. Merkmale und Vergleichsdimensionen des erarbeiteten Typus sollen durch die erarbeiteten Kategorien und Subkategorien möglichst gut beschrieben werden können (vgl. Kelle/Kluge 2010: 93ff).

7.2.4 Anwendung der Methode

Als Basis für die folgenden empirischen Abschnitte dienen die Auswertungen der Interviews. Damit die Herleitung der Ergebnisse und die Gliederung der Kapitel verständlich werden, soll im Anschluss ein Beispiel des Auswerteverfahrens auszugsweise dargestellt werden.

Anhand des transkribierten Interviewmaterials erfolgte die Ordnung und Kategorisierung des Datenmaterials, das thematisch vergleichend und fallübergreifend ausdifferenziert und mittels der Systemanalyse analytisch erweitert wurde. Die Themen- und Textsegmente wurden auf ihre Charakteristika, Merkmale, Bedingungen des Auftretens und Besonderheiten hin untersucht. Es wurde der Versuch unternommen, die Komplexität der Zusammenfassung zu erhöhen und die thematische Struktur mehrerer Gespräche zu verdichten. Das Ziel war es, Kategorien und Subkategorien zu identifizieren, die die Heterogenität und Varianz im Datenmaterial widerspiegeln. Darüber hinaus sollen diese Kategorien beobachtete Phänomene und Wechselwirkungen erklären können (vgl. Kelle/Kluge 2010; Froschauer/Lueger 2003). Zur Veranschaulichung der themenanalytischen Vorgehensweise wird hier die Subkategorie *Verantwortung* auszugsweise vorgestellt. Das folgende Auswertungsschema bildete dabei eine nützliche Hilfe (Tabelle 4).

Bernd: „Die Zwillinge da, das von Haus aus eine Risikoschwangerschaft war, und wie sie da ins Spital kommen ist und ich nicht da war, dann hat, da war das scho schwierig... Ich habe dann nur beurteilt, kann das die der Familienverband machen oder ist er, muss ich sofort heim ... die Aufgabe damals recht wichtig war für mich. Und, ja, und die Verantwortung für mich eigentlich recht wichtig war ... und das einfach zu an Ende bringen hab müssen.“⁸⁶

⁸⁶ Bernd, Seite 6, Zeile 246-278.

Tabelle 4 Beispielhafte Darstellung der Auswertung anhand der Themenanalyse

Subkategorie (zentrale Elemente, welcher Zusammenhang)	Textstelle	Charakteristika/ Zusammenhang des Themas	Abfolge (Von wem eingebracht, Verknüpfungslogik, soziale Beziehung)	Unterschiede zwischen/innerhalb Gesprächen im Thema	Themencharakteristika Im Kontext der Forschungsfrage
Bsp. Führungs- verantwortung	Bernd Seite 6 Zeile 246-278	Verantwortung wird vor allem gegenüber der gestellten Aufgabe und den Untergebenen wahrgenommen. Die Aufgabe wird erfüllt, auch wenn zuhause eine „prekäre“ Situation vorherrscht. Die Familie wird hier hauptsächlich dem militärischen Dienst untergeordnet. Mobilität und Flexibilität scheinen alternativlos hingenommen zu werden.	-Im Kontext von Mobilität und Problemschwangerschaft genannt. -Zur Lösung des Problems wird auf die soziale Beziehung des Familienverbandes zurückgegriffen. -Dienststelle wird nicht verlassen, was auf eine Prioritätensetzung zugunsten des Militärs hinweisen kann.	- Die Partnerin wird in dieser Textsequenz nicht als Störfaktor wahrgenommen (im Gegensatz zu den Aussagen von Conrad). -Ähnlichkeit zu anderen Befragten ergeben sich in Bezug auf die Unterstützung der Eltern oder Schwiegereltern.	Charakteristisch für diese Subkategorie ist der Umstand, dass viele der Befragten die Führungsverantwortung auf Kosten der Partnerschaft oder Familie wahrnehmen. Aushandlungsprozesse mit der Partnerin nehmen einen hohen Stellenwert ein und sind mehr oder weniger konfliktbehaftet. Zentral ist auch die Erkenntnis, dass die Groß- bzw. Schwiegereltern eine wichtige Stütze einnehmen. Diese ermöglichen u. a. das Leben mit Mobilität und Flexibilität.
	Harald Seite 15 Zeile 415-420				
	Michael Seite 8 Zeile 223-245				

Quelle: Eigene Darstellung nach Froschauer/Lueger (2003: 158ff).

Nachdem alle Textpassagen, in denen sich die Befragten auf irgendeine Art und Weise zu *Verantwortung* geäußert haben, wurden diese vergleichend untersucht, empirisch ergänzt und angereichert. Dadurch entstanden schlussendlich Vergleichsdimensionen (vgl. Kelle/Kluge 2010). Zu den entwickelten Dimensionen zählen „*Herausforderungen der Mobilität für die Paarbeziehung*“, die „*Familienplanung und Familienleben*“ sowie „*Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft*“. Diese zeichneten sich wiederum durch verschiedene Charakteristika aus (Abbildung 15), die in weiterer Folge das Gerüst für eine mögliche Typenbildung darstellten.

Abbildung 15 Kategorienschema

Herausforderungen der Mobilität für die Paarbeziehung	
Mobilitätsbereitschaft	
Planbarkeit	
Frequenz	
Dauer	
Verantwortung	
Identifikation mit der Aufgabe	
Frustration/Demotivation	
Negative Auswirkungen des Dienstes	
Übernahme militärischer Verhaltensweisen	
Falsche Vorstellungen der Partnerin	
Verfall sozialer Beziehungen	
Freundeskreis/Kameradenkreis	
Positive Auswirkungen des Dienstes	

Vermeidung Routine
Wert der Partnerschaft
Kompetenzen der Kindeserziehung
Selbstverwirklichung
Eigene
Partnerin
Familienplanung und Familienleben
Militärische Erfordernisse der Partnerin darstellen
Auslandseinsatz
Schaffung finanzieller Ressourcen
Aufschub Kinderwunsch
Umsetzung Kinderwunsch
Wert von Kindern
Eigene Geschwisterzahl
Reproduktion Selbst
Reproduktion Volk
Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft
„Gatekeeperprozesse“
Qualitätszeit
Karenz

Quelle: Eigene Darstellung

Im Zuge der Interpretation wurden die Kategorien durch die Systemanalyse analytisch erweitert, um den Relevanzstrukturen und Handlungsintentionen der Fallkandidaten Bedeutung zukommen zu lassen. Hierbei wurden drei völlig divergierende Interviews ausgewählt, die bereits erste Anregungen für eine mögliche Typenbildung darstellten. Der erste Fallkandidat hatte häufig unplanmäßige Abwesenheiten, berichtete über viele Probleme mit der Partnerin und nutzte nur selten flexible Arbeitszeitmodelle. Der zweite Fallkandidat berichtete über planbare Abwesenheiten, wenige Probleme mit der Partnerin und nutzte so häufig wie möglich die Zeitkarte oder Ähnliches. Als drittes Interview wurde ein Fallkandidat gewählt, der zu Beginn seiner Berufsbiografie mit hohen Mobilitätsanforderungen und großen Vereinbarkeitsschwierigkeiten konfrontiert war. Erst durch eine Versetzung konnte dieser seine Balance wieder herstellen. Zur Wahrung der wissenschaftlich distanzierten Perspektive erfolgte die systemanalytische Auswertung mit einem vierköpfigen gemischtgeschlechtlichen Team, dessen Mitglieder dem militärischen Feld weitgehend fremd waren (vgl. Froschauer/Lueger 2003: 146ff). Die Analyse der Daten erfolgte entlang des unten dargestellten Schemas (Tabelle 5).

Conrad: „Sie (Anm. seine Frau) hat das Gefühl, das die Soldaten für mich mehr eigene Kinder sind, als die Eigenen. War eine beinharte Aussage. Aus ihrer Sicht gerechtfertigt, weil sie einfach gesehen hat, wie viel Energie ich aufgewendet hab ... und aus ihrer Sicht ... die eigenen Kinder ... diese Energie dann nicht bekommen haben ... Also ich hab immer gesagt, ich habe zwei eigene Kinder ...

und dann habe ich eine dementsprechende Anzahl zugeordneter Kinder ... Aber natürlich habe ich meine Verantwortung vielleicht mehr wahrgenommen als es notwendig wäre.“⁸⁷

Tabelle 5 Beispielhafte Darstellung der Systemanalyse

IP/ Seite/ Zeile	Paraphrase	Äußerungskontext Warum wurde der Text in dieser Form erzeugt?		Hypothetischer Wirkungskontext Was trägt der Text zum Verständnis der Dynamik des Feldes bei?	
		Textrahmen Bedeutung der Textproduktion	Lebenswelt Welche Strukturen und Sichtweisen der Welt	Interaktionseffekte (IE)	Systemeffekte Bedeutung der IE für gesamtes Feld
Conrad 13/ 590 - 610	-Soldaten mehr Kinder als eigene Kinder -Streitgespräche wegen der divergierenden Prioritätensetzung bzw. hohen Identifikation mit dem Beruf	-Textrahmen verweist auf ein hohes Vertrauen zwischen Interviewer und Befragten. -Textrahmen könnte auch bewusst so gewählt sein, um die allgemeine Erwartung gegenüber dem Offiziersberuf zu unterstreichen (eher unwahrscheinlich).	-vermutlich geringe bis gar keine Nutzung von möglichen WLB-Brücken. -Die „militärische Familie“ steht im Vordergrund. -Verantwortung für Untergebene steht hierarchisch über jener der Familie. -Diese Sichtweise kann ein Hinweis auf die Abhängigkeit des Befragten vom militärischen System, mit allen damit verbundenen klaren Werten, Normen und Sicherheiten sein. -Strukturen des Militärs findet sich für den Befragten vermutlich nicht in der Familie. Gerade deswegen könnte der Fokus auf der militärischen Aufgabenerfüllung liegen. -Die Lebenswelt dürfte daher durch eine permanente Konflikthaftigkeit zwischen der Innenwelt „Militär“ und der Außenwelt „Familie“ geprägt sein. -Militär als totale Institution -Wird für das System immer erhalten bleiben. -Militär scheint übermächtig und steuernd. -Großteil der persönlichen Energie wird vom System Militär geschöpft und wird auch dort wieder investiert. Vermutlich auf Kosten der Familie.	-Mitübernahme aller militärischen Verhaltensweisen in familiäre Interaktion. -Denkstrukturen vermutlich rational, geradlinig, direkt und emotional eingeschränkt. -egoistisches Denken -Fordert von Familie Macht und Unterordnung ein. -Frau und Kinder müssen sich dem Berufsfeld unterordnen, indem der Befragte sich als Kdt in höherer Position sehen könnte. -verm. „militärische“ Kommunikation mit den Kindern. -milde bis autoritäre Strenge bei der Kindererziehung.	-Familie muss sich den militärischen Anforderungen unterordnen. -Befragter wird vermutlich zeit seines Lebens alles für das Unternehmen auf Kosten der Familie erfüllen. -hohe Mobilitätsanforderungen und Führungsverantwortung fördern die traditionelle Rollenverteilung. -Verantwortung wird mit Masse für den Beruf übernommen, nicht im Privaten. - Vaterschaft durch häufige Abwesenheiten geprägt. Daher eher zukunftsorientierte und funktionale Bindung an die Kinder, wobei Emotionen nicht ausgeschlossen sind. -Durch eine wahrscheinliche Übernahme von militärischen Verhaltensweisen könnte Praxis der Vaterschaft hauptsächlich durch männlich konnotierte Tätigkeiten bestimmt sein. -Die Partnerin als Grenzwächterin dürfte die „Hauptdimension“ bei der Herstellung der WLB für den Befragten sein. -Frau muss sich anpassen/unterordnen oder die Beziehung zerbricht irgendwann. Dies könnte zur Folge haben: -Situation in Familie und Militär bleibt unverändert. -eventueller Verlust von Führungskraft Militär (Frust) -Effizienzverlust -anderer Blickwinkel zur Treue zum Vaterland

Quelle: Eigene Darstellung nach Froschauer/Lueger (2003: 155).

Im Zuge der Analyse konnte mit dem oben angeführten Beispiel nicht nur ein hypothetischer Bezug auf die Subkategorie *Verantwortung*, sondern auch auf die

⁸⁷ Conrad, Seite 13, Zeile 598-608.

unmittelbaren Handlungsweisen der Kategorie *Militär und Vaterschaft* (im oben angeführten Auswerteschema unter Systemeffekte **fett** markiert) hergestellt werden. Somit war es möglich, die Dynamik des Feldes und derer Wirkung auf andere soziale Systeme verstehend nachzeichnen zu können sowie die Einzelheit mit der Totalität zu verbinden (vgl. Froschauer/Lueger 2003: 150ff).

In einem nächsten Schritt erfolgte der Prozess Typenbildung. Das zentrale Ziel war es, durch Fallvergleiche und Fallkontrastierungen einen Überblick über Ähnlichkeiten und Unterschiede im Datenmaterial zu erhalten (vgl. Kelle/Kluge 2010). Die in Kapitel 9 folgende Typologie ist daher das Ergebnis eines Gruppierungsprozesses des Datenmaterials, bei dem ein Objektbereich anhand eines oder mehrerer Charakteristika in Gruppen zusammengefasst wurde.

Neben der Beschreibung der Typen wurde der Versuch unternommen, soziale Strukturen aufzudecken. Die Absicht war es, zu erklären, warum jemand ein bestimmter Typus in Hinblick auf die Work-Life-Balance ist. Aus der fortwährenden Interpretation, der Analyse und dem Vergleich kristallisierten sich schlussendlich drei Typen heraus wobei ein Typus, der Balancierender, in zwei Gruppen unterteilt werden kann. Die hier vorgestellten Idealtypen zeigen Merkmale, die ein Großteil der Gruppe aufweist. Mit deren Hilfe kann die gesamte Gruppe so treffend wie möglich charakterisiert werden (vgl. Kelle/Kluge 2010: 102ff).

Aufbauend auf die entwickelten Kategorien, deren Interpretation und analytische Erweiterung, entstand die im Kapitel 8 vorgestellte Gliederung, an der sich auch die Gliederung von Kapitel 9 orientiert. Im folgenden Abschnitt wurden jedoch die Kategorienamen durch besonders aussagekräftige Zitate als Überschrift ersetzt, um den Leser in das Kapitel „zu ziehen“. So wurde aus der Kategorie „*Herausforderungen der Mobilität für die Partnerschaft*“ das Kapitel 8.1 „*Wenig Rücksichtnahme auf private Bedürfnisse ...*“ und beispielsweise aus der Subkategorie *Verantwortung* das Unterkapitel 8.1.1 „*Verantwortung ist für mich wichtig ...*“

8 Empirische Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden die empirischen Ergebnisse dargestellt. Die Grundlage für die Gliederung des Kapitels bilden die entwickelten Kategorien der Themenanalyse, die durch die Systemanalyse analytisch erweitert wurden. Das Unterkapitel 8.1 befasst sich mit den Herausforderungen der Mobilität für die Paarbeziehung, während der Abschnitt 8.2 die Familienplanung und das Familienleben in den Fokus rückt. Abschließend werden die Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft (Kapitel 8.3) dargestellt. Die oben genannten Kapitelbezeichnungen werden hierbei durch besonders aussagekräftige Zitate des empirischen Materials ersetzt, die den jeweiligen Abschnitt so treffend wie möglich beschreiben sollen.

8.1 „Wenig Rücksichtnahme auf private Bedürfnisse ...“⁸⁸

Der Soldatenberuf ist eng mit den Forderungen nach Mobilität und Flexibilität verbunden. Fernpendeln, Auslandseinsätze, Übungen oder Umzüge sind in diesem Beruf vielfach keine neu zu bewältigenden Herausforderungen für die Paarbeziehung. Neu ist jedoch die Dauer, Frequenz und Planbarkeit der Abwesenheiten. Vor allem unplanmäßige Abwesenheiten verkomplizieren die Koordinierung des familiären und beruflichen Handlungsstranges. In diesem Zusammenhang werden von den militärischen Führungskräften die familiären und privaten Bedürfnisse vielfach den dienstlichen Anforderungen untergeordnet (Kapitel 8.1.1). Kontrastierend dazu führen nicht erfüllte dienstliche Erwartungen zu Frustration (Kapitel 8.1.2), die Auswirkungen auf Partnerschaftszufriedenheit sowie die Intention zum Verbleib in der Armee haben kann. Darüber hinaus können unregelmäßige Arbeitszeiten und viele Abwesenheiten (Kapitel 8.1.3) die Entgrenzung zwischen dem beruflichen und privaten Bereich fördern (Kapitel 8.1.3.1). Im Gegensatz dazu werden Mobilitätsanforderungen auch als eine Belebung der Beziehung wahrgenommen (Kapitel 8.1.3.2). Jedoch kann eine hohe Identifikation mit den Zielen der Organisation beim sozialen Umfeld auf Unverständnis stoßen (8.1.3.3).

⁸⁸ Harald, Seite 6, Zeile 257.

8.1.1 „Verantwortung ist für mich wichtig ...“⁸⁹

Das folgende Unterkapitel beschäftigt sich mit den Charakteristika der wahrgenommenen Führungsverantwortung und deren Auswirkungen auf die Paarbeziehung. Ähnlich wie zivile Führungskräfte müssen militärische Kommandanten⁹⁰ auf Basis von Vertrauen ihre Untergebenen auch gegen deren Willen für etwas begeistern können. Jedoch müssen militärische Kommandanten langfristig denken, da im extremsten Einsatzfall die Entscheidungen ein Risiko für das Leben bedeuten können (vgl. Gell 2011: 19). Die Wechselwirkung zwischen langfristigem Denken – Führungsverantwortung – Entscheidungen treffen und Vertrauen ist von Bedeutung, um die Auswirkungen von Handlungen auf das private Umfeld verstehend nachzeichnen zu können. Viele der befragten Offiziere identifizieren sich im hohen Maße mit ihrer Führungsaufgabe und können die dienstliche Verantwortung über das erforderliche Maß hinaus wahrnehmen. Militärische Denk- und Handlungsmuster sowie Mobilitätsanforderungen stehen hier vielfach im Widerspruch mit den Erwartungen der Partnerin und der Familie.

Conrad: „Unmittelbar nach der Geburt die nächste Verlegung ... nur für zwei Wochen. Aber selbst das war für meine Frau eine Belastung ... und sie mir das bis ans Sterbebett vorwerfen wird ...Für mich war das selbstverständlich, weil ich zu dem Zeitpunkt als Kommandant eingeteilt war. Und von dem her ich mir auch gar net überlegt habe, ob's eine Alternative gibt, weil des meine Einstellung zum Beruf mit sich bringt.“⁹¹

Die Kommandantenverantwortung hat für den Befragten einen derart hohen Stellenwert, dass sie als selbstverständlich und alternativlos reflektiert wird. Für Conrad hat sich zu diesem Zeitpunkt gar nicht die Frage gestellt, die dienstlichen Prioritäten zugunsten der Partnerin abzuändern. Die divergierenden Vorstellungen über die Familie aus der Sicht des Mannes führten bei diesem Paar zur „Eiszeit und Weinattacken“⁹². Seine Partnerin fühlte sich „im Stich gelassen“⁹³. Im Mittelpunkt steht das Interesse der Dienstausbildung und nicht familiäre Belange. In diesem Kontext scheint die Berufsausübung angenehmer und kontrollierbarer zu sein als die teilweisen chaotischen Zustände der Kinderbetreuung. Das kann zum einen auf eine hohe individuelle Identifikation mit den Zwecken der Organisation, zum anderen auf eine Übereinstimmung

⁸⁹ Bernd, Seite 7, Zeile 272-273.

⁹⁰ Forschungsarbeiten zur militärischen Führung aus der Soziologie und Psychologie fehlen fast gänzlich (vgl. Keller 2012).

⁹¹ Conrad, Seite 3, Zeile 127-137.

⁹² Conrad, Seite 7, Zeile 323.

⁹³ Conrad, Seite 9, Zeile 411.

mit den Wertvorstellungen und Normen des Militärs verweisen (vgl. Kühl 2011: 40f). Ebenso verweist die vorgestellte Sequenz auf hohe Mobilitätsanforderungen, die als selbstverständlich hingenommen werden. Der Drang nach Pflichterfüllung ist stärker ausgeprägt als die soziale Beziehung zur Partnerin und zum neugeborenen Kind. Bei dieser hohen Identifikation mit dem Berufsfeld kann die Partnerin als WLB-Barriere, die die berufliche Aufgabenerfüllung des Mannes kritisch hinterfragt oder sein Handeln zu ihren Gunsten ändern will, wahrgenommen werden.⁹⁴ Die Probleme durch Zeitkonflikte und andere Belastungen können hier in starkem Maße von den dyadischen Aushandlungsprozessen, den Qualitätseigenschaften der Ehepartner und deren Anpassungsfähigkeit auf Veränderungen abhängen (siehe dazu Kapitel 4.2.2). Eine Beobachtung, die auch bei der deutschen Bundeswehr erkennbar ist. Bei Offizieren der Bundeswehr überwiegt der Dienst im Verhältnis zum Privat- und Familienleben deutlich. Dieser Umstand wird durch häufige Mobilität verstärkt. Dabei wird weniger der Auslandseinsatz als Belastung wahrgenommen, sondern das Wochenpendeln und häufige Abwesenheiten durch Kurse oder Lehrgänge (vgl. Seiffert/Heß 2013).

Ein ähnliches Phänomen lässt sich bei Bernd beobachten. Dieser war kurz vor der Geburt seiner Zwillinge auf einer Verlegung in einer Kommandantenfunktion. Die Schwangerschaft wurde als Risikoschwangerschaft eingestuft:

Bernd: „Die Aufgabe war damals recht wichtig für mich. Und, ja, die Verantwortung ist für mich wichtig ... und ich das einfach zu Ende hab bringen müssen ... Und das hat sie immer verstanden. Und wir haben uns eigentlich darauf geeinigt, dass wenn's ernst ist, dann wirklich (Anm.: gemeint ist der körperliche Beistand), und wenn nicht, dann nur telefonischer Beistand.“⁹⁵

Im Zentrum der Textsequenz steht die dienstliche Aufgabe, die hohe Identifikation mit den Handlungsweisen der Organisation sowie die persönliche Bedürfnisbefriedigung. Die Internalisierung der Unteilbarkeit und Unübertragbarkeit von Kommandantenverantwortung im Zuge der militärischen Sozialisation zeigt sich hier in aller Deutlichkeit und wird in diesem konkreten Fall auch von der Partnerin mitgetragen. Die Interpretation lässt den Schluss zu, dass sie als kooperative Akteurin agiert und die Reproduktion der feldinternen Handlungsdispositionen unterstützt. Auch für Alex und Conrad ist es undenkbar ihre Führungsverantwortung abzugeben oder länger als unbedingt

⁹⁴ In diesem Kontext orten Grennhaus/Beutell (2013: 76) Konflikte vor allem dann, wenn: “(a) time devoted to the requirements of one role makes it difficult to fulfill requirements of another; (b) strain from participation in one role makes it difficult to fulfill requirements of another; and (c) specific behaviors required by one role make it difficult to fulfill the requirements of another.”

⁹⁵ Bernd, Seite 7, Zeile 272-278.

notwendig der Dienststelle fernzubleiben. Ein möglicher Grund, warum die Inanspruchnahme des „Papamonats“ oder der Karenz bei dieser speziellen Berufsgruppe eher schleppend läuft. Auf die Frage, ob die Inanspruchnahme eines „Papamonats“ oder von Karenz jemals zur Debatte mit ihren Partnerinnen standen, antworteten Alex und Conrad Folgendes:

Alex: *„Na. Nie. Aus zwei Gründen. Der erste Grund is, das i zum Zeitpunkt, wo der Jüngste auf die Welt gekommen is, gerade frisch auf die Dienststelle gewechselt habe, Verantwortung übernommen habe. Da is für mich undenkbar gewesen, ein Monat den Papamonat in Anspruch zu nehmen. Und des Weiteren ... waren nicht so viele Reserven da, dass man sich's nicht leisten kann, ein Monat nicht zu arbeiten.“*⁹⁶

Conrad: *„Karenz war eigentlich a nie ein Thema ... Problem war, dass i zu dem Zeitpunkt immer in Kommandantenfunktionen war und das einfach meine Leitlinie ist. Wenn i Kommandant bin, dann übernehm ich die Verantwortung für den Zeitraum, wo ich Kommandant bin und gib den nicht ab. Erstens will ich's nicht, zweitens bau i mir was auf in dem Organisationselement.“*⁹⁷

Diese beiden Textsequenzen verdeutlichen, wie sehr sich Offiziere mit der Verantwortung identifizieren und diese für ihr Rollenverständnis wichtig ist. Die Handlungsweisen legen den Schluss nahe, dass eine hohe Identifikation mit den Zielen der Organisation eine Unterordnung der Familie zur Folge haben kann. Auch die Vaterschaft dürfte zumindest in den mobilen Lebensphasen einen nebensächlichen Stellenwert einnehmen. Familiäre Abwesenheiten können hierbei von den Vorgesetzten als geringe Leistungsorientierung wahrgenommen werden und ein Karrierehindernis darstellen. In den hier vorgestellten Textsequenzen wird das Nichtinanspruchnehmen mit dem Mangel an finanziellen Ressourcen argumentiert. Die Gründe dürften jedoch eher die eigene Aufstiegsperspektive sowie die traditionelle Unternehmenskultur, die permanente Verfügbarkeit am Arbeitsplatz voraussetzt, sein. Ähnliche Begründungen finden sich auch in Studien der deutschen Bundeswehr oder zu zivilen Führungskräften (vgl. Seiffert/Heß 2013: 83ff; Kapella et al. 2011; Gille 2009; Gesterkamp 2007).

Einen weiteren Aspekt zur Nicht-Inanspruchnahme einer Karenz nennt Erich. Er berichtet über ein grundsätzliches Interesse an einer Karenz, nimmt diese aber aufgrund seiner Verbundenheit zum Bataillon nicht in Anspruch.

Erich: *„(Karenz) ist grundsätzlich ein Thema, aber aufgrund der Situation in der sich das Bataillon befindet, kann ich's derzeit nicht annehmen ... und wenn das Bataillon in seiner Schwergewichtszeit ... ist, werde ich nicht sagen, ah, mich interessiert's aber gerade nicht.“*⁹⁸

⁹⁶ Alex, Seite 16, Zeile 676-688.

⁹⁷ Conrad, Seite 15, Zeile 652-660.

⁹⁸ Erich, Seite 14, Zeile 606-617.

Auch hier liegt die Priorität eindeutig auf der dienstlichen Aufgabenerfüllung. Parallel dazu werden anhand dieser Textstelle Bindungskräfte der Organisation sichtbar. Das „Nicht-im-Stich-lassen“ des Bataillons in seiner Schwergewichtszeit verweist auf eine ausgeprägte Identifikation mit der Aufgabe sowie auf ein hohes Maß an Kollegialität und Gruppenbewusstsein. Eigene und familiäre Interessen werden dem militärischen Dienst und der Organisation untergeordnet. Diese hohe Gruppenkohäsion und Identifikation kann den Offizier dazu verleiten, länger in der Strukturiertheit der Erwerbswelt zu verbleiben. Als Konsequenz daraus können sich weitgehende Überarbeitung, Zeitnot und Vernachlässigung des Privatlebens, der Familie und der Kinder ergeben. Kontrastierend dazu kann ein hohes Gruppenbewusstsein zu geringerer Fluktuation, weniger Krankenständen, besserer Produktivität und höherem Ansehen des Unternehmens, gesteigerter Motivation, verstärkter Bindung der Belegschaft an die Organisation sowie mehr Flexibilität führen (vgl. siehe dazu auch Kapitel 3.1). Ähnliches berichtet Harald:

Harald: „Bei mir war's so, ich habe drei Zusatzfunktionen gehabt, war immer erreichbar. Hab so für mich immer das Gefühl gehabt, ich bin nicht ersetzbar. Und hab auf etwas brutalere Art und Weise lernen müssen, nein zu sagen ...Brutale Art und Weise mein i, dass da scho a Phase war, wo wir (Anm.: gemeint ist die Frau) sehr viel diskutiert haben, wo ich einfach unausgeglichen war, wo, ja, der Stressfaktor einfach sehr hart und grenzwertig.“⁹⁹

Bei diesem konkreten Fall handelt es sich um einen Stabsoffizier in einer Kaderpräsenzeinheit, der weniger mit Führungsaufgaben als mit dem Organisieren betraut ist. Zentral ist die Wahrnehmung der eigenen Unersetzbarkeit. Das kann ebenfalls auf eine hohe Motivation, eine starke Bindung an die militärische Organisation sowie auf ein ausgeprägtes Gruppenbewusstsein hinweisen. Als negative Begleiterscheinung lassen sich ein sehr hoher Stressfaktor sowie häufige Konflikte mit der Partnerin erkennen. Aus eigener Motivation heraus dürfte Harald nicht bereit gewesen sein, etwas an seiner dienstlichen Zentriertheit zu verändern. Die Interpretation der Daten lässt die Vermutung zu, dass der Wechsel der Dienstauffassung durch die Frau initiiert wurde. In diesem Kontext kann das Handeln der Partnerin zusätzlichen Stress auslösen. Eine ähnlich Beobachtung lässt sich bei Fritz erkennen. Auch er sieht sich selbst als unentbehrlich. Ein Grund, warum Strategien zur besseren Vereinbarkeit von ihm nicht in Anspruch genommen werden.

Fritz: „Und, aber ich für mich, wahrscheinlich ist das die falsche Einstellung, hob mi einfach immer viel zu wichtig genommen. I hab einfach geglaubt, dass ich als Dreier (Anm.: militärische

⁹⁹ Harald, Seite 7, Zeile 267-290.

Bezeichnung eines Stabsoffiziers, der für für Planungs- und Koordinierungsaufgaben auf Bataillonsebene verantwortlich ist) *doch nicht jetzt da zwei, drei Monat Papaschaftkarenz gehen kann oder wie ma des nennt. Papamonat, das geht doch nicht.*¹⁰⁰

Das individuelle Verantwortungsbewusstsein gegenüber der gestellten Aufgabe und der Organisation kann hemmend bei der Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance sein. Fritz spricht weniger betriebliche Barrieren oder einen zu geringen Einfluss auf die Grenzgestaltung an als vielmehr seinen persönlichen Umgang mit der dienstlichen Aufgabenstellung, der Karenz oder dem „Papamonat“. Auch bei ihm dürfte der Beruf, mehr als die Familie, einen großen Teil seines Selbstwertes bestimmen. Die Interpretation legt nahe, dass die berufliche Domäne die notwendige Anerkennung stiftet, die Fritz als Bestätigung seiner selbst braucht. Darüber hinaus kann das Gefühl der Unersetzbarkeit ein Indiz für einen Führungsstil der Steuerung und Kontrolle sein, der gekoppelt ist an ein Mitarbeiterbild, das geprägt ist von Kontrolle und entsprechend eine ständige Führungskräftepräsenz „erfordert“ (vgl. Kohn/Breisig 1999).

Ein völlig anderes Bild beschreibt Ingo. Er hat von allen hier vorgestellten Offizieren die höchste technische Profession, die vergleichbar ist mit einem zivilen Beruf. Parallel dazu sind die Abwesenheiten und Diensteinteilungen planbar.¹⁰¹ Führungsverantwortung und familiäre Probleme werden von ihm im gesamten Interview nicht angesprochen. Vielmehr betont er das selbstständige Arbeiten unter Eigenregie und Verantwortung.

Ingo: *„Es wird sehr, sehr viel Wert darauf gelegt, dass jeder selbstständig arbeitet. Es hat jeder seine Fachgebiete zugeteilt, gewisse Schnittstellen muss jeder kennen und erledigen können. Aber es hat jeder so seine Fachbereiche und da Chef ist ein Verfechter davon, dass des jeder in Eigenregie und Eigenverantwortung erledigt. Und deswegen is a die Handhabung der Zeitkarte absolut flexibel.“*¹⁰²

In diesem Fachbereich werden Steuerung und Kontrolle auf ein Minimum reduziert. Eigenverantwortung und Selbstmanagement stehen im Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit, mit absolut flexibler Handhabung der Zeitkarte. Die Vereinbarkeit zwischen dem Beruf und dem sozialen Umfeld wird hier durch den Vorgesetzten sowie durch ein Team mit ähnlich hohem Spezialisierungsgrad begünstigt. Das setzt ein hohes Maß an Vertrauen in die Mitarbeiter voraus, deren Tätigkeiten im Allgemeinen sehr geringe Mobilitätsanforderungen aufweisen. Ebenso ist die Führungsleistung im Sinne von Führen mehrerer Soldaten im Gefecht nicht vorhanden. Diese Konstellation scheint ein kollegiales

¹⁰⁰ Fritz, Seite 14, Zeile 563-568.

¹⁰¹ Aufgrund der Sicherstellung der Anonymität wird auf weitere Details der Berufsausübung bewusst verzichtet.

¹⁰² Ingo, Seite 9, Zeile 381-387.

Verhalten zwischen den Mitarbeitern mit flachen Hierarchien zu erlauben. Aufgaben und Verpflichtungen werden häufig in der Erwerbszeit verrichtet, sodass ein „Hängen-Bleiben“ in der Arbeit nach Dienst selten auftritt. Konflikte und Probleme innerhalb der Paarbeziehungen werden von Ingo nicht genannt. Die geringen Mobilitätsanforderungen sowie der hohe individuelle Einfluss auf die Grenzgestaltung wirken sich hier positiv auf die familiäre Alltagsgestaltung aus. Daneben dürften Disziplinierungsmaßnahmen und uniforme Regeln zugunsten der zunehmend geforderten technologischen Kompetenz und sachlichen Spezialisierung an Bedeutung verlieren (siehe dazu Kapitel 2.1).¹⁰³

8.1.2. „Da hats eine Frustphase gegeben ...“¹⁰⁴

Der folgende Unterabschnitt befasst sich mit den Auswirkungen der Unternehmenskultur auf die Paarbeziehung. Vor allem nicht erfüllte berufliche Erwartungen oder die individuell wahrgenommene geringe Anerkennung der Leistungen durch die Bevölkerung führen zu Verunsicherungen bei den Offizieren. Die Auswirkungen auf den beruflichen und privaten Bereich sind hierbei breit gefächert. Diese können von der Beeinträchtigung der Familie und des sozialen Umfelds, nachlassendem Engagement, Leistungsminimierung, erhöhtem Krankenstand, Verschlechterung des Betriebsklimas bis hin zu erhöhten Überlegungen, das Militär zu verlassen, reichen. Vor allem Über- und Unterforderung sowie eine geringe Leistungsgerechtigkeit scheinen diese Handlungsweisen zu begünstigen.¹⁰⁵

Conrad: „*Da hats a Frustphase gegeben ... ich war da nicht mehr so erfüllt ... wo ich mir gedacht habe, eigentlich gibt's im Leben ja noch was anderes als Militär ... aber es gibt immer wieder so Phasen, wenn halt irgendwas dienstlich, wo du dir denkst, Oida, jetzt könnt's mich alle ... wobei ich*

¹⁰³ Apelt (2006) verweist darauf, dass im Fokus der Forschung zur Sozialisation im Militär die Frage zu stellen ist, welche Fähigkeiten im Militär erworben werden, welchen Prägungen die Individuen im Militär unterliegen und wie sich ihre Identitäten im und durch das Militär verändern. Es stellt sich die Frage, ob und in welchen Lebensphasen, unter Beteiligung welcher Sozialisationsinstanzen (Familie, Kindergarten, Schule, Medien, Militär etc.) und mit welchen Mitteln die Bereitschaft und Fähigkeit zu kämpfen und das Leben zu riskieren erworben wird. Dabei müssen die früheren Erfahrungen der Soldaten in anderen gesellschaftlichen Zusammenhängen in eine Analyse einbezogen werden. Beispielsweise ihre schulische Bildung, ihre bereits vorgeprägte geschlechtliche oder auch berufliche Identität, die politischen Überzeugungen und Einstellungen, die Einbindung in andere soziale Institutionen und Netzwerke, ihre Motivation für den Eintritt ins Militär usw.

¹⁰⁴ Conrad, Seite 13, Zeile 567.

¹⁰⁵ Nach sozialpsychologischen Erkenntnissen entsteht Demotivation unter anderem, wenn die Arbeitssituation deutlich von persönlichen Erwartungen abweicht oder die Belastungen größer als die Erträge eingeschätzt werden (vgl. Wunderer 2001: 139).

nicht einmal weiß, ob es mich erfüllen würde (Anm.: ziviler Beruf), ja, weil ich kenn mich ja, dass ich im Endeffekt ohne Dienst eher nicht sein kann.“¹⁰⁶

Die hier vorgestellte Textsequenz thematisiert vor allem die berufliche Dimension der Persönlichkeit von Conrad sowie organisationsspezifische Demotivationsaspekte. Es wird die Sinnhaftigkeit des Dienstes im Militär infrage gestellt. Ebenso lässt sich eine unbefriedigende Haltung gegenüber der Gestaltung und Abstimmung einzelner Arbeitsbedingungen erkennen. Der Mangel an belohnenden Handlungen verleitet Conrad dazu, Überlegungen über einen Ausstieg in die zivile Erwerbswelt anzustellen. Auffallend ist dennoch seine hohe Identifikation mit dem militärischen Dienst, die ihn schlussendlich an die Organisation bindet. Diese dürfte mit einer ausgeprägten Sinnstiftung der Lebensführung, die Conrad hauptsächlich durch das Militär erhält, verbunden sein. In diesem Kontext kann ein Verlassen der Armee bei Conrad nahezu ausgeschlossen werden. Auch Bernd beklagt sich über die Perspektivenlosigkeit und mangelnde Erfüllung innerhalb des Militärs.

*Bernd: „Ich war bei meiner alten Dienststelle am Schluss nicht mehr richtig zufrieden und eigentlich ... eine mittelmäßige bis schlechte Grundlaune gehabt. Mich hat's einfach nimmer gefreut so in den Dienst zu gehen und ich war einfach nur mehr mittelmäßig motiviert. Weil ich einfach angestanden bin, nicht wirklich mehr eine Perspektive gehabt habe ... habe das einfach mit nach Hause genommen ... ein paar Stunden den Grant mit heimgenommen ... ja, provozierte Streitereien, weil ich einfach hab Dampf ablassen müssen.“*¹⁰⁷

Anders als bei Conrad wirkte sich bei Bernd der Mangel an persönlicher Bedürfnisbefriedigung auf der individuellen Ebene negativ auf die familiäre Interaktion aus. Hier wirken vor allem Handlungsweisen des beruflichen Bereichs in die Familie, aber nicht umgekehrt.¹⁰⁸ Belange des Dienstes werden in die familiäre Interaktion übernommen, während die private Domäne die dienstliche nicht zu beeinflussen scheint. Das zeigt sich in provozierten Streitereien mit der Partnerin in Form von „Dampf ablassen“. Die im Unternehmen fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten kollidieren mit den Wünschen des Befragten und wirken sich nicht nur negativ auf die Leistungsbereitschaft, sondern auch auf die Beziehungsqualität aus. Noch gravierender scheint die Situation bei Erich zu sein. Dieser beschreibt die derzeitige Auftragslage in seiner Einheit als: „Also jetzt zurzeit is a Wahnsinn.“¹⁰⁹ Im Unterschied zu den oben genannten Interviewpartnern befindet sich

¹⁰⁶ Conrad, Seite 13, Zeile 567-595.

¹⁰⁷ Bernd, Seite 10, Zeile 428-472.

¹⁰⁸ Spatz (2014) bezeichnet diese Grenzeigenschaften als asymmetrische Durchlässigkeit.

¹⁰⁹ Erich, Seite 6, Zeile 256.

Erich in einer Kaderpräsenzeinheit. Auf die Frage, ob er sich jemals gedacht hat seinen Beruf an den Nagel zu hängen, antwortete er folgendermaßen:

Erich: „Ja, die gibt's immer wieder. Aber das hat nicht unbedingt mit der Familie zu tun, sondern grundsätzlich auch mit der Situation, in der sich das Bundesheer befindet ... Aber die Familie ist durchaus ein Aspekt, wo ich mir öfters denk, ob's des wirklich wert ist, dass man jetzt eine Scheinkarriere macht und das, was man eh weiß, dass es das Wichtigste ist, noch ein bisschen hinten liegen lässt (Anm.: gemeint ist die Familie).“¹¹⁰

Erich interpretiert und reflektiert hier nicht nur seine eigene Lebenssituation, sondern die allgemeine Wahrnehmung des Bundesheeres in der Gesellschaft sowie organisationsspezifische Demotivationsaspekte. Vor allem die frustrierende Wirkung der andauernden Reformbestrebungen,¹¹¹ der Einsparungen oder auch die mediale Berichterstattung über das Militär fördern Überlegungen zum Verlassen der Armee. Parallel dazu werden, ähnlich wie bei Bernd, Aspekte der Unternehmenskultur – die Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – kritisch hinterfragt. In Annäherung zu Bernds Aussagen stellt auch für Erich in Teilaspekten die Organisationskultur eine Herausforderung dar. Je nach Durchlässigkeit der Grenzen (siehe Kapitel 3.3.2 und 3.3.3) können die oben genannten Aspekte in die familiäre Interaktion eindringen und dadurch die Entgrenzung und Konflikte fördern. Auffallend dabei ist, dass vor allem von Offizieren spezialisierter Waffengattungen die mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten bei höherer Leistung besonders offen und kritisch hinterfragt werden.

Gerald: „Ich war und bin ein sehr zielstrebig Typ. Wenn ich sehe, dass ich nicht weiterkomme, dann muss ich einfach schauen, dass ich mich auf einen anderen Bereich stütze ... daher hab ich mich des Öfteren schon mit dem Gedanken gespielt wegzugehen ... das System ist einfach sehr träge ... wenn ma jetzt eine hundertprozentige Leistung bringt, kriegt ma das gleiche Geld, wie wenn ma jetzt mehr oder weniger also in diesem System mitschwimmt. Des tut a bissl weh, weil ich glaube, wenn ma wirklich Verantwortung hat, wenn man sich ein bisschen engagiert in eine gewisse Sache, dann glaub ich, dass der Verdienst in der Privatwirtschaft eindeutig höher wäre.“¹¹²

Die geringe Leistungsorientierung trägt dazu bei, dass Gerald einen Wechsel in die zivile Erwerbswelt in Betracht zieht. Kritik wird vor allem auf der Ebene des Systems laut. Im Zuge dieser Textsequenz werden ressourcenbezogene Aspekte sowie eine demotivierende Organisationskultur angesprochen. Die Interpretation legt nahe, dass der Mangel an finanziellen Ressourcen in Form der Entlohnung sowie die fehlende

¹¹⁰ Erich, Seite 11, Zeile 471-476.

¹¹¹ Besondere Problempotenziale zeigen Reorganisationsprozesse, insbesondere damit verbundene Strukturveränderungen wie Entlassungen, Versetzungen, erhöhte Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen (vgl. Wunderer 2001: 141).

¹¹² Gerald, Seite 9, Zeile 363-370 sowie Seite 11, Zeile 444-450.

Leistungsgerechtigkeit, gepaart mit starren und bürokratischen Organisations- und Führungsstrukturen, die Gedanken zum Verlassen des Militärs verstärken. Gerald selbst sieht sich als leistungsorientierte Führungskraft und verweist auf „Mitschwimmer“, die das Militär schädigen. Ein Wechseln in die Privatwirtschaft kann nicht nur mit einem höheren Verdienst verbunden werden, sondern auch mit der Möglichkeit, „Mitschwimmer“ entlassen zu können. In diesem Kontext sieht sich Gerald offensichtlich in einer moralisch überlegenen Position. Hingegen wirken die Möglichkeiten zur Sportausübung im Dienst, der Auslandseinsatz, das fixe Gehalt und der sichere Arbeitsplatz als besonders attraktiv und verhindern vielfach den Ausstieg aus dem Militär. Ähnlich sieht es Fritz. Auch er kritisiert offen das militärische System.

Fritz: „Ich muss ganz offen und ehrlich sagen, aufgrund der ganzen Umfeldbedingungen, die wir jetzt haben, stelle ich mir scho sehr häufig die Frage, ob das jetzt so weitergeht oder ob ich mich auch in der Privatwirtschaft sehe, in naher Zukunft ... i seh einfach, dass wir sehr schlecht vertreten sind in der Gesellschaft ... Bei uns verdient ana, der nix tut, gleich viel, wie ana, der da sitzt und die ganze Hackn macht ... i man, man muss in sich hineinhorchen und sagen, welcher Typ man ist, und wenn man ein leistungsorientierter Typ ist, dann sucht man ständig nach Herausforderungen, nach Anerkennung. Und wenn du nicht kriegst, wie du es eigentlich verdienst, dann ist das der Auslöser, dass man sich umsieht.“¹¹³

Problematisch werden hier das fehlende Ansehen in der Bevölkerung, die mangelnde politische Vertretung sowie die finanzielle Lage des Militärs aufgefasst. Eine Identifikation mit den organisationalen Bedingungen ist bei Fritz nur mehr bedingt gegeben. Ein Anzeichen dafür ist vor allem die Unzufriedenheit mit der Arbeit und das mangelnde Vertrauen in die militärische Führung. Darüber hinaus ist für Fritz Ansehen, Anerkennung, Leistung und Identifikation mit dem eigenen Beruf ein wichtiger Aspekt der eigenen Selbstverwirklichung in der Berufsbiografie. Die Annahme scheint plausibel, dass bei einem Nichtvorhandensein dieser Perspektiven werden bewusst andere berufliche Alternativen gesucht werden. Das Arbeiten in der Privatwirtschaft kann dabei mit einer hohen Leistungsorientierung, einer besseren Bezahlung und einer höheren Anerkennung sowie mit einem selektiven, leistungsgebundenen Aufstieg verknüpft werden. Ähnlich wie Gerald, sieht sich Fritz als leistungsorientierten Mitarbeiter, der die nicht vorhandenen Entlassungsmöglichkeiten von unmotivierten Soldaten kritisiert. Fritz verweist hierbei auf einen weiteren effektiven Bindungsmechanismus der Organisation, der jedoch nicht immer im Einklang mit der Leistungsorientierung stehen muss: die Beamtenstellung der

¹¹³ Fritz, auszugsweise von Zeile 120-437.

Berufsoffiziere.¹¹⁴ Damit ist ein Ausschluss aus der Organisation nur schwer möglich. Kontrastierend zu zivilen Führungskräften wird eine höhere familiäre Lebensqualität angenommen. Das Wirksamwerden von makrostrukturellen Einflüssen auf die familiäre Interaktion wird auch von Jürgen thematisiert. Auf die Frage, ob er sich an Situationen erinnern kann, die sich besonders negativ auf das Familienleben auswirkten, antwortete er Folgendes: „*Um es auszudrücken: Des führt halt dazu, dass wir kein Ansehen mehr haben. Und wenn wir kein Ansehen haben, des spürt sie natürlich auch.*“¹¹⁵

Die dargestellten Ergebnisse zeigen, in welchen Ausmaß gesellschaftliche und organisationale Rahmenbedingungen demotivierend wirken können. Interessant ist vor allem der Umstand, dass diese bis in die familiäre Interaktion reichen und konfliktfördernd wirken können. Darüber hinaus lässt sich vor allem bei Offizieren von spezialisierten Waffengattungen eine hohe Bereitschaft erkennen, in die Privatwirtschaft zu wechseln. Ebenso äußert sich diese Personengruppe besonders kritisch über ineffiziente Prozessorganisationen, starre und bürokratische Organisationsstrukturen sowie fehlende Leistungsgerechtigkeit. Neben den oben genannten organisationsspezifischen Demotivationsaspekten zählen vor allem erhöhte Forderungen nach Mobilität und Flexibilität zu den Problemfeldern bei der Herstellung einer Work-Life-Balance. Aspekte, die untrennbar mit dem militärischen Dienst verbunden sind.

8.1.3 „Man lernt einfach mit der Sache umzugehen ...“¹¹⁶

Das folgende Unterkapitel befasst sich im Speziellen mit den Auswirkungen der Mobilitätsanforderungen auf die Paarbeziehung. Es werden Strategien vorgestellt, die die befragten Offiziere zur Bewältigung dieser Anforderungen nutzen, um mögliche negative Konsequenzen für die Paarbeziehung zu minimieren. Hierbei verweisen diverse Forschungsarbeiten auf die negativen Auswirkungen der steigenden Frequenz von Mobilitätserfordernissen und Auslandseinsätzen sowie der höheren Auftragsdichte bei gleichzeitig sinkenden Truppenstärken für die Familie (vgl. Booth et al. 2007a, 2007b;

¹¹⁴ Dieser Mechanismus lässt sich vergleichen mit dem „Charme materieller Anreize zur Organisationsmitgliedschaft“ (Kühl 2011: 38). Jedoch nicht in Form von Geld sondern in Form eines fixen Arbeitsplatzes. Ähnlich wie bei finanziellen Anreizen, kann die faktische Unkündbarkeit (außer bei groben disziplinären Verfehlungen) Mitglieder dazu veranlassen, den Wechsel von motivierenden Zwecken zu wenig motivierenden Zwecken zu akzeptieren (vgl. Kühl 2011: 38).

¹¹⁵ Jürgen, Seite 14, Zeile 573-575.

¹¹⁶ Gerald, Seite 7, Zeile 292.

Pickering 2006). Den Folgen der Mobilität wird dabei besondere Beachtung zugeschrieben. Vor allem erzwungene Mobilität und räumliche Distanz zum sozialen Umfeld stellen den größten Belastungsfaktor für das Privat- und Familienleben dar (vgl. Seiffert/Heß 2013). Durch die starke Verbreitung der traditionellen Rollenverteilung innerhalb von Soldatenfamilien wird häufig mit den Konsequenzen besonders alternativlos umgegangen. Aus der Sicht der befragten Männer haben die Partnerinnen mehrheitlich eine sehr praktische Einstellung zu den Anforderungen des Soldatenberufs und neigen zu wenig Selbstmitleid. Begünstigt wird das unter anderem dadurch, wenn die Partnerin ihren Mann bereits als Soldat kennenlernte und von Anfang an mit den spezifischen Anforderungen konfrontiert wurde. Konflikte können dadurch jedoch nicht ausgeschlossen werden.

Daniel: *„Na, das Engagement war eigentlich so, dass i eigentlich gleich von Anfang an erklärt habe, um was es geht ... und dadurch, dass des von Anfang an klar war, hat es da eigentlich dahingehend nicht wirklich Probleme gegeben.“*¹¹⁷

Bernd: *„Und hab das meiner Frau, und das ist jetzt Gott sei Dank unsere Stärke, von Anfang an klar gemacht, das ist der Beruf, mit den Abwesenheiten ist zu rechnen, und ich hab halt die Karten auf den Tisch gelegt, worauf sie sich einlässt. Und sie hat mich dann die ganze Zeit ... begleitet und hat diese Abwesenheiten ... von Anfang an miterdulden müssen und aufgewachsen. Warum ich glaub, dass das jetzt kein Problem ist oder ein kleineres Problem.“*¹¹⁸

Das Offenlegen der Anforderungen des Dienstes gegenüber der Partnerin am Beginn einer Beziehung kann als eine Bewältigungsstrategie seitens des Offiziers interpretiert werden, um zukünftige Konflikte zu vermeiden. Darüber hinaus werden Abwesenheiten als „Schule“ bezeichnet, damit die Partnerin und der Offizier mit den feldspezifischen Anforderungen umgehen lernen und darauf aufbauend individuelle Bewältigungsstrategien entwickeln können.

Harald: *„War a Gewöhnungssache (Anm.: der Wechsel vom täglichen Sehen hin zu einer Wochenendbeziehung). Aber ich glaube, dass das eine wichtige Schule war, damit sich beide vorstellen können, wie das Berufsbild generell ist.“*¹¹⁹

Die hier vorgestellten Textabschnitte zeigen, wie wichtig die Konfrontation der Partnerin mit den Anforderungen des militärischen Dienstes am Beginn einer Beziehung ist. Die Entwicklung von partnerschaftlichen Bewältigungsstrategien wird dadurch erleichtert. In diesen Aushandlungsprozessen geht es weniger um typische gesellschaftliche Interessenkonflikte wie die Aufteilung der Hausarbeit oder die

¹¹⁷ Daniel, Seite 2, Zeile 59-67.

¹¹⁸ Bernd, Seite 2, Zeile 50-60.

¹¹⁹ Harald, Seite 3, Zeile 122-124 (ähnlich auch Karl, Seite 6, Zeile 287-311).

Verwendung von Geld, sondern um das Mittragen des militärischen Lebens des Offiziers durch die Partnerin. Infolge von Abwägen und Offenlegung aller inner- und außerpartnerschaftlichen Optionen soll die militärische Karriere offenbar durch die Partnerin legitimiert werden. Den Partnerinnen wird dadurch die Möglichkeit gegeben, das Leben mit einem Offizier als eine bewusste Entscheidung zu betrachten und die Konsequenzen mitzutragen. Häufig gibt es keine Alternative zu den Mobilitätsanforderungen und somit finden sich die Frauen mehrheitlich mit den negativen Seiten des Berufes ab.

Gerald: „Vor allem diese langen Trennungsphasen, vor allem diese lange Distanz ... und ma lernt einfach mit der Sache umzugehen, entweder man versteht sie, des funktioniert, oder ma sagt klipp und klar, des hat ka Zukunft, und lasst es bleiben.“¹²⁰

Karl: „Hab dann eine Beziehung gehabt ... mit der bin ich dann zusammengezogen. Und diese Freundin, da hab ich dann erkannt, die tragt das nicht mit, was ich eigentlich bin: Soldat! ... Sie hat den Soldatenberuf in mir nicht mitgetragen. Und dann hat's dazu geführt, dass i mi fürn Soldatenberuf entschieden hab und einfach gegen sie, weil sie wär einfach für mein, das was ich wollte, hinderlich gewesen.“¹²¹

Interessant an dieser Textsequenz ist Karls deutliches Bekenntnis zu seinem Beruf. Dieser ist für ihn bestimmend für seine Identität.¹²² Seine damalige Partnerin hat die Orientierungen des Soldatenberufs nicht mittragen wollen und stellte eine Bedrohung für seine dienstliche Zentrierung dar. Als Konsequenz daraus trennte sich Karl von seiner früheren Partnerin. Auffallend ist hier auch die Zukunftsorientierung von Karls Handeln. Offensichtlich hat Karl einen genauen Lebensplan entwickelt, in dem sich die Partnerin zu integrieren und unterzuordnen hat. Trägt sie die Anforderungen des Militärs nicht mit, erfolgt die Trennung. Die Textsequenz zeigt eindrucksvoll, wie hoch teilweise die Identifikation mit dem Soldatenberuf ist und welche Auswirkungen das Handeln der Partnerin haben kann. Vor allem in den ersten Jahren nach der Ausbildung werden die Prioritäten zugunsten des Dienstes gereiht. Konflikthaft wird die Situation dann, wenn die Vorstellungen des Mannes nicht mit jenen der Partnerin vereinbar sind. Das kann auch eine Folge von fehlenden Aushandlungsprozessen am Beginn der Beziehung sein. Stimmen die Erwartungen der Partnerin nicht mit jenen des Offiziers überein, kann das eine Herausforderung für die Paarbeziehung darstellen. Auf die Frage, ob sich die Partnerin

¹²⁰ Gerald, Seite 7, Zeile 292-296.

¹²¹ Karl, Seite 4, Zeile 163-171.

¹²² Identität im Sinne einer individuellen Variation der Kombination von kultureller Bindung, sozialer Erfahrung und spezifischer Rollenkonstellation (vgl. Abels/König 2010: 123).

nicht bewusst war, worauf sie sich einlässt, wenn sie mit einem Offizier eine Beziehung eingeht, antwortete Jürgen Folgendes:

Jürgen: „Na! Das wollte sie nicht sehen. Wobei, i hab des irgendwie verschleiert. Dadurch, dass ich gesagt habe, sind zwei, drei Auslandseinsätze, dann passt's. Und sie hat, glaube ich auch, eine falsche Vorstellung von meinem Job gehabt. Und ich hob das offensichtlich nicht so vermittelt. Wobei ich dazwischen draufgekommen bin, dass Meine nicht ganz genau weiß, wer an ihrer Seite ist ... dass sie nicht checkt, dass ich bin wie ich bin ... aber das ist für mich schon sehr schmerzhaft, dass ich erkenne, dass du an meiner Seite nicht erkannt hast, wer ich wirklich bin und dass ich Soldat bin. Dass sie das nicht akzeptiert ... Aber das hat sie inzwischen, glaub ich, auch verstanden.“¹²³

Zusätzlich zum fehlenden dyadischen Aushandlungsprozess am Beginn der Beziehung scheint diese Paarbeziehung durch eine mangelnde Anpassungsleistung der Partnerin und durch die hohe Identifikation Jürgens mit dem Beruf gekennzeichnet zu sein. Vor allem der berufliche Bereich ist bestimmend für Jürgens Identität. Obwohl dieses Paar seit 15 Jahren in Partnerschaft lebt, divergieren die beruflichen Anforderungen sowie die militärischen Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster hier derart stark mit den Vorstellungen der Partnerin, dass sie ihn aufforderte die Dienststelle zu wechseln. Dabei dienten andere Offiziere als Referenzrahmen.

Jürgen: „Sie kennt unglaublich viele Jahrgangskameraden von mir, die ein Kind haben, wo der liebe Papa um 1545 heimgeht und immer da ist. Der ist halt an einer Dienststelle, die keine Überstunden hat und auch keine Zeit braucht, dass man scheinbar länger arbeitet. Dementsprechend hat sie halt eine Zeit lang gemeint, ich soll meinen Dienstposten wechseln ... und das interessiert mich gar nicht, weil ich mach ja meinen Beruf, und vor allem, ich bin ja dort, wo ich arbeite, ja gern. Und ich will gar nicht woanders hin ... das tät mir unglaublich weh, weil dann tät ich wahrscheinlich in ein Loch fallen, dann würd i vermutlich zum Saufen anfangen ... Wir waren kurz vorm Auseinandergehen.“¹²⁴

In dieser Textstelle werden nicht nur persönliche Präferenzen Jürgens klar, sondern auch Prozesse und Strukturen der Wirkungsweise von Organisationen. Die dienstliche Motivation Jürgens scheint hier ihren Ursprung in finanziellen Anreizen und in der Attraktivität der Handlung zu haben. Das In-Aussicht-Stellen von Geldzahlungen in Form von Überstunden sowie die Bedürfnisbefriedigung durch die Arbeit erhöht die Bereitschaft, viele Auslandseinsätze und Übungen zu absolvieren. Die Partnerin dürfte hier nicht als kooperative Akteurin agieren, sondern stellt eine Gefahr für die individuelle Bedürfnisbefriedigung von Jürgen dar. Die Interpretation legt die Vermutung nahe, dass diese Paarbeziehung besonders konfliktanfällig ist und sich Jürgen im Zweifelsfall für den Beruf entscheiden würde. In diesem Kontext kann eine hohe Zufriedenheit in der Berufsausübung eine weitgehende Unterordnung des sozialen Umfelds zur Folge haben.

¹²³ Jürgen, Seite 10-11, Zeile 398-437.

¹²⁴ Jürgen, Seite 3, Zeile 91-119.

Ähnliche negative Auswirkungen auf die familiäre Interaktion zeigen sich bei nicht erfüllten Erwartungen, die durch unplanmäßige Mobilitätsanforderungen hervorgerufen werden. Beispielsweise wurde Conrad auf seinen eigenen Wunsch in die Nähe seines Heimatortes versetzt, um mit seiner Partnerin ein Einfamilienhaus errichten zu können. Jedoch wurde er kurz darauf durch seinen Vorgesetzten an einen anderen Dienstort zugeteilt, was zu intensiven Konflikten in seiner Partnerschaft führte.

Conrad: „Dann gleich die nächste Beziehungsprüfung, da natürlich meine Frau davon ausgegangen ist, dass ich dann immer da bin (Anm.: die Nähe zur Frau im Zuge der Versetzung)... im Endeffekt war's so, dass i teilweise weniger zuhause war als zuvor... wobei ich eine andere Zusage hatte ... Das hatte sowohl Auswirkungen auf meinen privaten Bereich, die Änderung dieser Einteilung, weil wir eben geplant haben, ein Einfamilienhaus zu bauen ... War wieder eine Bewährungsprobe für die Beziehung, weil meine Frau da knapp davor war, aufgrund dessen das Handtuch zu schmeißen.“¹²⁵

Für Conrad stellt die Gesamtsituation eine hohe Zusatzbelastung dar, die vielmehr auf die unterschiedliche Reaktion der Partner auf dieselbe Situation zurückgeführt werden kann. Die beruflich gewünschten Mobilitätsanforderungen werden von Conrad alternativlos hingenommen. Bereits Maren Spatz (2014) verweist auf die hohe Bereitschaft von jungen Führungskräften, zunehmende Arbeitsanforderungen und Arbeitsintensitäten aufgrund ihrer Persönlichkeit zu akzeptieren. „Sorgen und Nöte[n] der Gattin“¹²⁶ nehmen in diesem Kontext nicht diesen Stellenwert ein. Mit weitreichenden Folgen: Conrad wird mit der damaligen Situation immer wieder aufs Neue konfrontiert: „was mir natürlich immer wieder, auch jetzt noch, in Streitgesprächen vorgeworfen wird.“¹²⁷ Die durch den Hausbau und der Zuteilung zu einem anderen Dienstort hervorgerufenen Konflikte führten bei diesem Paar fast zur Scheidung. Verschärft wurde diese Situation durch das fünfjährige Wochenpendeln Conrads vor der geplanten Versetzung. Die Interpretation der Textsequenz lässt den Schluss zu, dass negative Aspekte der Unternehmenskultur bis in den familiären Alltag wirken und langfristig die Beziehungsqualität beeinflussen können. Das ist vor allem dann der Fall, wenn für den Offizier der Beruf mit einer hohen Sinnstiftung verbunden wird und die Partnerin die Anforderungen nur bedingt mitträgt.

Auch Umzüge können eine Herausforderung für die Paarbeziehung darstellen. Während der Offizier nach dem Wohnortwechsel grundsätzlich dieselben dienstlichen Rahmenbedingungen vorfindet, kann dieser für die Partnerin in Isolation und Vereinsamung enden. Das Finden eines zufriedenstellenden Berufs am neuen Wohnort

¹²⁵ Conrad, Seite 2-3 Zeile 98-113.

¹²⁶ Conrad, Seite 3, Zeile 120.

¹²⁷ Conrad, Seite 8, Zeile 373-374.

gestaltet sich in vielen Fällen als äußerst schwierig. Parallel dazu muss sich das Paar an das geänderte soziale Umfeld anpassen.

Ingo: *„Habe meine Frau auf der Militäarakademie kennengelernt. War halt so eine richtige Offiziersfrau. Die ist ja mit mir umgezogen. Hat den Beruf aufgegeben, hat sich dort einen neuen gesucht ... dort war's nicht so leicht. Es waren so mobbingartige Szenen bei ihr und das hat sie ziemlich hergenommen und sie hat dann Gott sei Dank gekündigt und hat einen neuen Job gefunden, der ihr dann besser gefallen hat. Aber es war keine leichte Zeit.“*¹²⁸

Neben den Problemen, die sich durch den Umzug für die Partnerin ergeben können, zeigt dieses Zitat, wie Ingos Vorstellungen von einer „richtigen Offiziersfrau“ sind. Sie ordnet sich dem Beruf des Mannes unter und verfügt ebenfalls über eine hohe Bereitschaft zur Flexibilität. Ähnliches beobachtete auch Heilford (2008) innerhalb der deutschen Bundeswehr: Frauen haben eine sehr praktische Einstellung zu den Anforderungen des Offiziersberufs.¹²⁹ Sie haben sich für ein Leben mit einem Offizier entschieden und sind auch bereit mit den Konsequenzen zu leben. In diesem Kontext bedeutet das Zusammenleben mit einem Offizier, dass das eigene Leben auch von den Anforderungen des Militärs mitbestimmt wird. Nichtsdestotrotz haben häufige Standortwechsel vergleichsweise geringe Auswirkungen auf das Privat- und Familienleben (vgl. Seiffert/Heß 2013).¹³⁰ Ein anderes Bild vermittelt das oben vorgestellte Zitat. Hier werden mobbingartige Zustände im neuen Beruf der Frau angesprochen. Bewältigt wurde diese schwierige Eingewöhnungsphase mit Hilfe einer anderen Offiziersfrau, die die Partnerin in das neue gesellschaftliche Umfeld einführte. Ein Erklärungsgrund kann das größere Verständnis unter den Soldatenfamilien sein, die selbst vielfach mit Mobilitätsanforderungen konfrontiert sind. Das Aufbauen einer sozialen Beziehung zu anderen Offiziersfrauen wird dadurch begünstigt. Dementsprechend kann nicht nur unter den Offizieren eine hohe Gruppenkohäsion herrschen, sondern auch unter deren Partnerinnen.¹³¹ Diese Strategie kann auch bei anderen Armeen beobachtet werden (vgl. Heilford 2008; Dandeker 2006; Burrell et al. 2003). In manchen Fällen kann die Kommunikationskette derart vernetzt sein, dass Partnerinnen auch andere Offiziere

¹²⁸ Ingo, Seite 1-2, Zeile 34-38 sowie 60-65.

¹²⁹ Heilford (2008) erkennt vor allem bei Offiziersfamilien eine andere Einstellung zu Umzügen im Gegensatz zu „zivilen“ Familien.

¹³⁰ Als wesentlichste Belastung wird das Wochenpendeln (49 % fühlen sich dadurch belastet) wahrgenommen. Danach folgen schlechtes Dienstklima (39 %), weitere einsatz- und dienstbedingte Abwesenheiten (38 % und 36 %) sowie Unsicherheiten wegen Umstrukturierungen der Bundeswehr (35 %). Häufige Standortwechsel (29 %), tägliches Pendeln (27 %) oder Zeit- und Leistungsdruck (21 %) werden vergleichsweise mit geringeren Belastungen verbunden (vgl. Seiffert/Heß 2013: 12).

¹³¹ Siehe dazu auch das Internetangebot der deutschen Bundeswehr von www.frauzufrau-online.de

kontaktieren können. Diese Beobachtung ist besonders interessant, da im Militär grundsätzlich eine strenge Geschlechtertrennung erfolgt.

Daniel: „Falls i mich nicht rühre, ruft sie andere an ... und da gibt's bei uns im Verband eine sehr gute Kommunikationskette, d. h. sei's jetzt seitens der Kameraden oder der Kommandanten ... es gibt bei uns einen Traditionstag, da kommen alle zusammen, treffen sich inklusive Familie. Und des ist eigentlich ein ganz großer Tag. Da kommt es zum Austausch zwischen den ganzen Angehörigen, zwischen den Kindern und es wird viel geboten.“¹³²

Diese starke Vernetzung unter den Offizierskameraden und deren Partnerinnen kann als eine weitere Strategie zur Herstellung der Work-Life-Balance für die Frau und den Mann gedeutet werden.¹³³ Das Aufbauen von Kontakten wird in der vorgestellten Textsequenz durch jährliche Traditionstreffen gefördert. Ebenso können die Zugehörigkeit und die Bindung zum militärischen Feld auch für die Familie signalisiert werden. Beruflich bedingte Anforderungen können durch solche Veranstaltungen den Familien verständlich gemacht werden und über Umwegen die zukünftige Work-Life-Balance fördern. Ebenso legt die Textsequenz die Vermutung nahe, dass innerhalb von Daniels Dienststelle eine hohe Gruppenkohäsion mit flachen Hierarchien vorherrscht. Das würde erklären, warum die Partnerinnen die Telefonnummern von Kameraden und Kommandanten besitzen.

8.1.3.1 „Ich hab recht viel mit heimgenommen ...“¹³⁴

Als besondere Belastung für die Beziehung wird eine hohe Frequenz von Abwesenheiten, kombiniert mit geringer Planbarkeit, wahrgenommen. Vielfach ist es dabei nicht möglich, an den freien Tagen den dienstlichen Alltag zu vergessen. Das kommt mehrheitlich bei jenen Personen vor, die permanent erreichbar sind oder in Kaderpräsenzeinheiten¹³⁵ Dienst versehen (vgl. Seiffert/Heß 2013; Heilford 2008; Pickering 2006). So berichtet Erich, dass er innerhalb von elf Monaten siebeneinhalb bis acht Monate von seiner Familie getrennt war, was zu Konflikten mit seiner Partnerin führte. Diese hohe Frequenz wurde von seiner Familie nicht erwartet. Ähnliches lässt sich bei Bernd beobachten, wobei weniger die Abwesenheiten als Problem wahrgenommen wurden, sondern vielmehr deren Frequenz, Unvorhersehbarkeit und Dauer. Mangelnde

¹³² Daniel, Seite 3, Zeile 102-106 sowie Seite 8, Zeile 308-313.

¹³³ Die Wichtigkeit der Kommunikation wird auch in der Studie von Heilford (2008: 35) angesprochen. So betrachten es einige Frauen als ihre Aufgabe, die Verbindung zur Welt außerhalb des Einsatzes herzustellen.

¹³⁴ Bernd, Seite 8, Zeile 318.

¹³⁵ Kaderpräsenzeinheiten haben die Aufgabe, innerhalb von fünf bis 30 Tagen für einen Einsatz im Rahmen von internationalen Organisationen zur Verfügung zu stehen (KPE 2013).

Planbarkeit und die hohe dienstliche Inanspruchnahme machen es für Soldatenfamilien schwierig, berufliche und private Handlungsstränge zu koordinieren.

Bernd: „Ja. Des war, das war in der Anfangszeit relativ geballt, da waren wir zehn Wochen weg in Summe oder elf Wochen weg in Summe ... das waren meistens Zweiwochen-Blöcke und es war maximal eine Woche dazwischen. Beispiel: eine Woche Ortskampf, zwei Wochen Überlebenswoche, ... eine Woche z'haus, vier Wochen Allentsteig, eine Woche zuhause, eine Woche ... Auslandseinsatzvorbereitung und wieder eine Woche daheim und dann zwei Wochen wieder auf Auslandseinsatzvorbereitung ... Das war scho heftig ... Es war dann eher für mich anstrengend, dass ich dann wenig z'haus war, einfach für nichts mehr Kraft ghabt habe, irgendwas unternehmen oder Kino gehen, das hat mich einfach nicht interessiert. Das war dann halt belastend so, weil ich einfach fad war. Aber das war einfach wegen der Müdigkeit.“¹³⁶

Die hier vorgestellte Textsequenz veranschaulicht, wie eine hohe Frequenz von Abwesenheiten die Work-Life-Balance negativ beeinflussen kann. Die Narration verweist sowohl auf Auswirkungen auf die Familie als auch auf die sinkende Leistungsfähigkeit des Offiziers. Bernd leidet unter Überarbeitung, geringer Freizeit und Zeitmangel. Ebenso fehlt die Zeit für das Pflegen von sozialen Kontakten, was sich negativ auf die gemeinsamen familiären Aktivitäten auswirken kann. In diesem Kontext scheint die Annahme plausibel, dass sich die oben genannten Aspekte negativ auf die Beziehungsqualität auswirken und eine Segmentation der partnerschaftlichen Handlungsstränge verursachen kann. Im Zuge des Heimaturlaubes von einem Auslandseinsatz wurden jedoch gezielte Gegenmaßnahmen zur Herstellung eines Gleichgewichts zwischen dem Dienst und der Familie gesetzt.

Bernd: „Ich hab recht viel mit heimgenommen (Anm.: vom Auslandseinsatz). Jetzt so zwischenmenschliche emotionale Geschichten, was halt unten (Anm.: im Einsatzraum) uns passiert ist ... weil ich emotional einfach noch in meinem Zugs- und Kompaniegefüge festpickt bin ... und vorm Urlaub haben wir uns klipp und klar ausgemacht, wir bleiben zuhause, weil ich keinen Urlaubsverlegungsreisestress haben wollt. Also wir haben bewusst nix getan.“¹³⁷

Das Aushandeln von Strategien zur Stressreduzierung ist bei Bernd zentral. Bernd sucht eine leicht zu kontrollierende Umwelt auf, die in diesem Fall sein Zuhause ist. Der fehlende Einfluss auf die eigene Grenzgestaltung im Einsatzraum sowie die fehlende Privatsphäre haben hier Auswirkungen auf die ersten Tage des Urlaubes. Im Einsatzraum sind insbesondere der militärische Auftrag sowie die beruflichen Grenzwächter limitierend bei der Grenzgestaltung. Hingegen kann im Heimatland die eigene wahrgenommene Führungsverantwortung oder das „Festhängen“ in der Kommandantenfunktion einschränkend wirken. Die Interpretation legt nahe, dass die Beeinflussung der privaten Sphäre stark von der Verantwortung gegenüber anderen Menschen im Dienst und der

¹³⁶ Bernd, Seite 8, Zeile 318-338.

¹³⁷ Bernd, Seite 4, Zeile 165-175.

Umwelt mitbestimmt wird. Ähnliches lässt sich auch in Studien zu britischen und deutschen Soldaten beobachten. Das Vergessen und Verdrängen der Einsatzerlebnisse und -realität fällt den Soldaten vielfach nicht leicht (vgl. Dillkofer et al. 2006; Tomforde 2006). Eine Erscheinung, die auch bei Inlandsverwendungen beobachtet werden kann. Beispielsweise beschreibt Harald seine Verwendung in einer Kaderpräsenzeinheit folgendermaßen:

Harald: „Besonders negativ würde ich schon die intensive Phase in der Kaderpräsenzeinheit sehen, wo wir international involviert worden sind, sehr viel unterwegs war’n, sehr viele Überstunden gefordert worden sind ... was zwar superinteressant war, aber da schnell irgendwie den Bezug zu ana guten Work-Life-Balance, glaub i, sagt ma heute, verloren hab ... also, wir haben super verdient ... nur es ist sehr viel gefordert worden. Hoher Termindruck und wenig Rücksichtnahme auf private Bedürfnisse und eben so Übungen, die halt gleich drei Wochen dauern ... mei Frau hat dann immer gesagt, ihr fällt auf, dass i ständig mit dem Fuß wippe, unruhig bin, und und aggressiver, also schneller auf hundert.“¹³⁸

Vor allem Offiziere in Kaderpräsenzeinheiten klagen über häufige Abwesenheiten, Überarbeitung, mangelnde Freizeit und Zeitmangel für das Pflegen von sozialen Kontakten (siehe dazu auch Kapitel 3.2). Die geringe Rücksichtnahme auf private Bedürfnisse kann zu aggressivem Verhalten, Unausgeglichenheit, physischen und psychischen Störungen sowie zum Verlust der Work-Life-Balance führen. Auch bei Harald sind die Grenzen zwischen den Domänen asymmetrisch durchlässig. Hier wirken vor allem die Vorgesetzten und die allgemeine Auftragslage belastend, die Harald unter (Zeit-) Druck setzen. Die Anforderungen werden zugunsten der persönlichen Weiterentwicklung, der finanziellen Anreize sowie durch die Attraktivität der Handlung in Kauf genommen. Analog dazu werden unattraktive Aufgaben, zu viele Abwesenheiten oder Stress akzeptiert. Die hohen dienstlichen Erwartungen und die geringe zur Verfügung stehende Zeit können in diesem Zusammenhang mit einer Übernahme von militärischen Kommunikationsstilen in die familiäre Interaktion einhergehen. So berichten Gerald und Harald Folgendes:

Gerald: „Natürlich prägt eben der Beruf und man ist einfach direkter ... und man will einfach auf den Punkt kommen ... und des fordert ma auch zuhause ein. Und mit dieser Sache kann die Partnerin nicht so gut leben. Gibt Kommentare, du bist ned beim Bundesheer, sondern red amal normal. Aber mittlerweile hat sich das eingependelt und jeder in meinem Umfeld weiß, dass ich nicht mehr auskann, weil das einfach drinnen ist.“¹³⁹

Die für Zivilisten untypische Art zu interagieren – kurz und prägnant, ohne große Umschweife – stößt bei der Partnerin und beim sozialen Umfeld auf teilweisen Widerstand. Hier scheint die Annahme plausibel, dass diese Art und Weise der

¹³⁸ Harald, Seite 6-7, Zeile 251-276.

¹³⁹ Gerald, Seite 8-9, Zeile 334-353.

Kommunikation ein Hinweis auf Zeitmangel und hohen Druck sein kann. Im Speziellen könnte formuliert werden: Je weniger Zeit zur Verfügung steht, desto kürzer und aussagekräftiger muss die Kommunikation sein. Eine Handlungsweise, die bei Soldaten vor allem beim Funksprechverkehr in Gefechtssituationen Anwendung findet und auch in der Ausbildung antrainiert wird. Hier können ausgedehnte Sätze die Weitergabe von (lebenswichtigen) Befehlen verhindern und im Extremfall den Tod bedeuten. Ebenso kann eine prägnante Sprache die Wichtigkeit von Aussagen untermauern. Ein Grund, warum lange Sätze ohne Inhalt in der militärischen Kommunikation weitgehend vermieden werden. Auch Harald verweist auf die Konflikthaftigkeit bei der Übernahme des militärischen Kommunikationsstils in die familiäre Domäne. In diesem Fall betrifft es die Interaktion mit seinen Kindern:

Harald: „Natürlich gibt's manchmal Diskussionen, weil ich oft zu streng bin, im Sinne von, wenn i was sage, sag ich es manchmal schroff, des is halt meine Art, ja, oder gleich laut ... Wir (Anm.: die Offiziere) haben a gewisse Schule durchgangen und das merkt man vielleicht erst dann, wenn man sich später darüber unterhält. So, über was sind deine Diskussionspunkte? Dann kommt man drauf, uh, die sind relativ ähnlich und dieser Befehlston. Ja, kommt zwar oft gut an, ja, bei gesellschaftlichen Anlässen taugt das den Leuten immer, aber, ja, das stimmt, eher das Schroffe, ja.“¹⁴⁰

Die Übernahme von militärischen Interaktionsstilen in die familiäre Domäne ist für Apelt (2006: 7) eine Etablierung und Stärkung einer traditionellen Männlichkeit, die die Abwehr von weiblichen Eigenschaften wie Einfühlungsvermögen oder kommunikative Verständigung impliziert. Apelt (2006) sieht hier auch eine Verbindung mit Eigenschaften wie Stärke, Streben nach Machtgewinn, emotionale Distanz oder Externalisierung von Konflikten. Eine mögliche Veränderung der Person durch die militärische Sozialisation wird dem Befragten erst durch die reflektierende Betrachtung der Interviewsituation bewusst. Zentrale Mechanismen und Prozesse der totalen Institution, die auf das Handeln des Individuums wirken, werden in der Interviewsituation deutlich. Vor allem werden Spannungen zwischen der heimischen Umgebung, aus der der Betroffene kommt, und der Welt der Institution, die diese Spannung als strategischen Hebel zur Menschenführung nutzt, sichtbar. Am Ende des beruflichen Sozialisationsprozesses hat der Offizier eine neue soldatische Identität und eine „Kultur der Disziplin verinnerlicht, die in allen Militärorganisationen zu finden ist“ (Hagen/Tomforde 2012: 292) und hier in der vorgestellten Textsequenz zum Ausdruck kommen dürfte.

¹⁴⁰ Harald, Seite 10, Zeile 412-429.

8.1.3.2 „Weil ich Angst vor diesem Routinebetrieb habe ...“¹⁴¹

Neben den negativen Auswirkungen der Mobilität werden in der wissenschaftlichen Diskussion ebenso positive Folgen hervorgehoben. Eine Beobachtung, die sich auch bei militärischen Führungskräften erkennen lässt und im folgenden Unterkapitel behandelt wird. Vielfach liegen die Ursachen im Steigen der individuellen Autonomie und der Minimierung von Alltagsproblemen. Die gemeinsame Zeit als Paar wird intensiver erlebt und die Beziehungsqualität kann dadurch steigen (vgl. Zartler 2010: 345ff; Limmer 2005). Während eine hohe Frequenz, eine lange Dauer sowie eine geringe Planbarkeit von Abwesenheiten als besonders belastend wahrgenommen werden, lässt sich dies bei geplanten Verlegungen nicht beobachten.

Bernd: „[Der] Auslandseinsatz selber, der war für uns dann eigentlich ein Klacks. Das Einzige, was dann halt schwierig war ... nach 13 Wochen habe ich den ersten Urlaub gehabt. ... Dann hat's schon a bissl quietscht zuhause.“¹⁴²

Trotz der langen Abwesenheit bis zum ersten Urlaub wurde von diesem Paar auf den Auslandseinsatz „eigentlich mit Freude“¹⁴³ reagiert. Dies lässt sich teilweise mit der hohen Frequenz von Abwesenheiten vor der tatsächlichen Entsendung erklären. Hingegen stellen Auslandseinsätze eine Form der Planbarkeit (sechs Monate Einsatz mit zwei Urlaubswochen) und Konstanz für die Familie dar. Dennoch werden 13 Wochen im Einsatzraum als zulange angesehen. Auch Daniel berichtet über keinerlei Probleme im Zuge von Auslandseinsätzen. Auf die Frage, ob er sich an Situationen erinnern kann, bei denen es aufgrund eines Auslandseinsatzes zu Problemen mit seiner Frau kam, antwortete er folgendermaßen:

Daniel: „Nein, bis jetzt hat das eigentlich immer gut gepasst. Und es ist ja nicht so, dass alles komplett überraschend kommt, so wie Weihnachten jedes Jahr ist ... Über die Situation ist sich die Familie auch im Klaren. Und somit gibt's eigentlich nichts, weil das Ganze eigentlich geregelt ist. Also keine Überraschung oder sonst irgendwas.“¹⁴⁴

Die Planbarkeit stellt ein wesentliches Kriterium zur Vermeidung von innerfamiliären Konflikten dar. Die Koordinierung und Strukturierung der beruflichen und privaten Handlungsstränge kann dadurch in entscheidendem Maße vereinfacht werden. Kurze Abwesenheiten können dabei auch von der Frau positiv wahrgenommen werden und die Beziehung fördern.

¹⁴¹ Alex, Seite 9, Zeile 383.

¹⁴² Bernd, Seite 2, Zeile 71-75.

¹⁴³ Bernd, Seite 3, Zeile 129.

¹⁴⁴ Daniel, Seite 5, Zeile 184-196.

Erich: „Meine Frau sagt klipp und klar, mir gefällt das eh, wenn du mal weg bist, weil dann brauch ich mich nicht um dich kümmern ... was mehr Zeit kostet ... und, wenn ich alleine bin, dann mache ich, lebe ich mein Leben und das passt für mich. Und dann bekomme ich viel mehr weiter ... Es hängt nur von der Gesamtsumme der Abwesenheiten ab.“¹⁴⁵

Überschreiten die Abwesenheiten einen individuell festgelegten Zeitraum nicht (die Ergebnisse verweisen bei Auslandseinsätzen auf einen Zeitraum, der nicht länger als drei Monate sein sollte), wirken diese beziehungsfördernd. Das Paar hat dadurch mehr Autonomie, um den eigenen Alltag, ohne Rücksicht auf eine andere Person, zu strukturieren. Teilweise fördern Trennungen auch das Selbstbewusstsein der Frau und können Beziehungen stärken und stabilisieren (siehe dazu auch Kapitel 4.2.3).¹⁴⁶ Ähnlich ist die Situation bei Alex und Michael.

Alex: „Weil ich einfach Angst vor diesem Routinebetrieb habe, einfach, wenn alles selbstverständlich ist. Und das jeden Tag, der gleich Trott, dann habe ich Angst, dass man sich auseinanderlebt ... mei Frau und ich machen einmal im Monat einen gemeinsamen Abend, gemeinsam ins Kino gehen, meistens davor essen, einfach ein Tag, einen Abend mit uns verbringen ... des genießen wir beide. Das ist so richtig Reinigen der Beziehung und Bestätigen der Liebe.“¹⁴⁷

Michael: „Aber im Gegenzug (Anm.: zu den Abwesenheiten) dazu die Freude, dassd wieder heim kommst ... Also, dassd gemerkt hast, was du eigentlich aneinander hast, dassd di wieder gefreut hast auf die gemeinsame Zeit.“¹⁴⁸

Abwesenheiten können genutzt werden, um den Routinebetrieb in der Beziehung zu umgehen. Die gemeinsame Zeit wird bewusster erlebt, Streitereien und Alltagsprobleme können minimiert werden. Das kann auch so weit gehen, dass sich das Paar an die separate Alltagsgestaltung und an die Verfügbarkeit von frei wählbarer Zeit während der Woche gewöhnt hat, sodass der Offizier den Mobilitätsanforderungen ohne innerfamiliäre Konflikte nachkommen kann. Zu dieser Thematik berichtet Alex Folgendes:

Alex: „Weil sie dem grundsätzlich von Anfang an zugestimmt hat ... sind wir so weit, dass sie gesagt hat, sie sieht, dass das System funktioniert (Anm.: gemeint ist das Wochenpendeln), wenn ich mich weiter verändere und nicht wieder nach Hause komme.“

Auch hier verweisen die Aussagen auf den Erfolg des gemeinsamen Aushandlungsprozesses vor Beginn der Beziehung. Überraschend ist die äußerst praktische Einstellung der Frau, aus der Sicht des Offiziers, und ihr geringes Selbstmitleid gegenüber den Abwesenheiten des Mannes. Aus einem anderen Blickwinkel betrachtet handelt es sich beim Wochenendpendeln um eine Form der Planbarkeit, die die Koordinierung der

¹⁴⁵ Erich, Seite 10, Zeile 409-415.

¹⁴⁶ Die Befragten des 22. Kontingentes-ISAF bestätigen die überraschend hohe Anzahl an Beziehungen, die nach dem Einsatz gestärkt waren (vgl. Seiffert/Heß 2013: 48).

¹⁴⁷ Alex, Seite 9, Zeile 383-395.

¹⁴⁸ Michael, Seite 5, Zeile 192-194.

beruflichen und privaten Handlungsstränge vereinfachen kann. Ebenso werden zusätzliche Abwesenheiten während der Woche von dieser Frau nicht wahrgenommen. Ein möglicher Grund, warum dieser Offizier seit fünf Jahren Wochenendpendler ist.

Ein damit im Zusammenhang stehendes Phänomen lässt sich bei Gerald beobachten. Dieser war 14 Jahre lang Wochenendpendler. Durch eine Versetzung in die Nähe seines Heimatortes wurde Gerald zum Tagespendler. Die veränderten Rahmenbedingungen der Alltagsgestaltung sowie die räumliche Nähe förderten paarinterne Konflikte.

Gerald: „Seit 2000 ist sie es gewohnt gewesen, dass wir uns nicht von Montag bis Freitag gesehen haben ... Schwierig war's dann, wie ich versetzt worden bin, wo ich jeden Tag zuhause war, und da natürlich lernt man sich einfach neu kennen, mit allen Herausforderungen, die das Leben einfach so bringt. Ja, das tägliche Sehen ist einmal eine komplette Umstellung gewesen. Man lernt den Partner intensiver kennen, so wie er wirklich ist. Ihr großes Problem war einfach, oder mein Problem war einfach, dass ich das regelmäßige Sehen einfach nicht gewohnt war und daher ist es zwangsläufig einfach zum Crash gekommen.“¹⁴⁹

Das tägliche Zusammenleben wird von Gerald als große Herausforderung wahrgenommen. Alltagsprobleme, die vorher nicht bekannt waren, wurden durch das intensive Kennenlernen der Partnerin zur Belastung für die Partnerschaft. In diesem Kontext musste die Beziehung nach 14 Jahren neu verhandelt, koordiniert und strukturiert werden. Die Vermutung scheint begründet, dass sich der Verlust der individuellen Autonomie negativ auf die Beziehungsqualität auswirken kann. Ebenso erschweren Wochenendbeziehungen das Aushandeln von gemeinsamen Ritualen oder das Ansprechen von Problemen. Die tatsächliche Persönlichkeit des Partners bleibt in diesem Zusammenhang weitgehend unbekannt.

8.1.3.3 „Der Kameradenkreis, der ersetzt den Freundeskreis ...“¹⁵⁰

Die Bereitschaft zur Mobilität ist vielfach von der subjektiven Bewertung der Lebenssituation, den familiären Umständen sowie von den persönlichen Zeitressourcen abhängig. Vielfach können damit erhöhter Stress und Zeitknappheit verbunden sein. Diese wirken sich nicht nur negativ auf die Familie und die Partnerschaft aus, sondern können auch soziale Netzwerke¹⁵¹ erfassen (vgl. Schneider 2005a: 118f). In der wissenschaftlichen Diskussion wird häufig auf die Wichtigkeit der sozialen Unterstützung im Zuge von

¹⁴⁹ Gerald, Seite 2, Zeile 53-73.

¹⁵⁰ Conrad, Seite 16, Zeile 724.

¹⁵¹ Laut der Liberalisierungsthese führt hohe räumliche Mobilität tendenziell zur Schwächung vorhandener Beziehungen und hemmt die Bildung neuer, starker Beziehungen (vgl. Diaz-Bone 1997: 153).

Auslandsentsendungen verwiesen. Überraschenderweise lassen sich nur wenige empirische Befunde über die Wechselwirkung zwischen militärischen Anforderungen und deren Einfluss auf die Gestaltung und Aufrechterhaltung von sozialen Netzwerken finden (vgl. Seiffert/Heß 2013: 63ff; Dillkofer et al. 1986). Im Allgemeinen werden jedoch alle Formen der Mobilität mit negativen Konsequenzen für den Freundeskreis verbunden (vgl. Schneider 2005a: 122f). Im Zuge der Erhebung wurde diese Thematik von den Befragten selbstständig angesprochen. Die Vereinbarkeit von Beruf und dem sozialen Umfeld stellt sich vielfach als eine schwierige Gestaltungsaufgabe dar.

Jürgen: „Durch den Wechsel aus der Heimat in die Fremde hab ich schon ziemlich Federn geben müssen, was Freunde betrifft. Die bleiben dann irgendwann nur mehr Bekannte. Durch die dienstliche Inanspruchnahme leidet natürlich der Freundeskreis.“¹⁵²

Alex: „Also, die Vereinbarkeit von Beruf und Freundeskreis, Vereinsleben funktioniert nicht ... das akzeptiert meine Partnerin, meine Familie nicht. Also, da habe ich gravierende Einschnitte machen müssen im privaten Vereinsleben, Freundesleben und oder dem Umgang mit Freunden. Das habe ich auf jeden Fall extrem einschränken müssen ... und dann habe ich schon gemerkt, dass dann gewisse Freunde das nicht akzeptiert haben ... und diejenigen, die das nicht akzeptieren und nicht verstehen, die sind jetzt gute Bekannte.“¹⁵³

Die Belastungen im Dienst wirken sich auf die Aufrechterhaltung der Kontakte des sozialen Umfeldes und auf die eigene Freizeitgestaltung aus. Zur Bewältigung der Zeitknappheit wird großteils auf Freizeitaktivitäten zugunsten des sozialen Umfelds verzichtet. Eine Folgerung, die auch Seiffert/Heß (2013: 83ff) in ihren Studien feststellen konnten. Ebenso wird durch die Aussagen von Jürgen deutlich, dass der Dienstortswechsel („die Fremde“) vom Offizier eine hohe Anpassungsleistung verlangt, da auch er sich in neue soziale Gefüge einfinden muss. Meist geschieht das auf Kosten der Zeit, die für die Aufrechterhaltung des ursprünglichen Freundeskreises notwendig wäre. In diesem Zusammenhang ist die Annahme plausibel, dass sich Offiziere im besonderen Maß an sich ändernde Umfeldbedingungen anpassen können und über soziale Kompetenzen verfügen, die es ihnen ermöglichen, sich in neue soziale Gefüge einzufinden. Darüber hinaus spielt die Haltung der Partnerin eine nicht zu unterschätzende Rolle. Die Akzeptanz der dienstlichen Abwesenheiten durch die Frau kann ihre Grundlage in der ausgehandelten Verfügbarkeit des Mannes für die Familie am Wochenende haben. Das kann beispielsweise eine Reduzierung der Vereinstätigkeiten bedeuten. Diese Art der Lebensführung wird vor allem durch Zeitmangel und sich auflösende soziale Kontakte

¹⁵² Jürgen, Seite 16, Zeile 653-657.

¹⁵³ Alex, Seite 12-13, Zeile 499-554.

bestimmt (vgl. Rea 2014). Diese Interpretationen können durch die Analyse der Daten von Bernd bestätigt werden. Auch er ist aufgrund des Dienstes gezwungen, seine Sozialkontakte zu minimieren.

Bernd: „Freundschaften pflegen, ja, das ist bei mir auf der Strecke geblieben, ja, die Beziehung war nicht so das Problem, nur Freundschaften pflegen, was ja heißt, dass man die Freunde besuchen soll ... Die Frau ist schlecht drauf, wenn wir ihre Familie vernachlässigen, weil mein Schwergewicht ist, natürlich, meine Familie, unsere Freunde und dann ihre Familie ... und das führt dann schon zu Konflikten.“¹⁵⁴

Auch Bernd spricht weniger Vereinbarkeitsprobleme mit der Partnerin an, sondern vielmehr mit dem Freundeskreis. Die Annahme scheint plausibel, dass sich die Frau im Gegensatz zum Freundeskreis bewusst für das Leben mit einem Offizier entschieden hat und deswegen die Konsequenzen gelassener erträgt. Auffällig ist wieder der Mangel an der Ressource Zeit sowie die Prioritätenreihung der sozialen Beziehungen. In der Einschätzung von Bernd nimmt der Freundeskreis der Partnerin eine untergeordnete Position ein. Hier dürfte weniger eine Form des Egoismus wirksam werden als das Bedürfnis von Bernd, sein persönliches soziales Gefüge aufrechtzuerhalten. Erklärt werden kann dieses Vereinbarkeitsdilemma mit der Opportunitätskosten-Theorie.¹⁵⁵ Opportunitätskosten entstehen dann, wenn zwischen zwei Alternativen eine Wahl besteht, sodass bei der Entscheidung für eine Alternative die andere nicht mehr wahrgenommen werden kann. Im Fall von Bernd kann die Ressource Zeit nur einmal verwendet werden, die zur Aufrechterhaltung seines sozialen Gefüges dienen soll. Mit demselben Problem sieht sich Conrad konfrontiert. Aufgrund von mangelnder gemeinsamer Zeit wurde der zivile Freundeskreis durch den Kameradenkreis ersetzt.

Conrad: „Mein persönlicher Freundeskreis existiert nur mehr am Papier ... Freundschaften gehören gepflegt, und ich habe einfach die Zeit und den Bock nicht, weil die Wochenenden sind kurz ... ich habe den Kameradenkreis, der ersetzt mir den Freundeskreis.“¹⁵⁶

Dieses Handeln kann ebenfalls mit der Opportunitätstheorie erklärt werden. Die zur Verfügung stehende Zeit wird für die Familie verwendet. Parallel dazu wird hier eine Form der Reproduktion des militärischen Systems sowie eine Abgrenzung zur zivilen Außenwelt sichtbar. Der Freundeskreis wird durch den Kameradenkreis ersetzt. In diesem Zusammenhang kann die persönliche Freizeit (und die gemeinsame Zeit mit der Familie) ebenfalls durch militärische Muster geprägt sein und dadurch die Reproduktion des

¹⁵⁴ Bernd, Seite 8, Zeile 342-367.

¹⁵⁵ Weitere Erklärungsansätze wären die kognitive Dissonanztheorie und die Theorie des sozialen Vergleichs (vgl. Spatz 2014: 131ff).

¹⁵⁶ Conrad, Seite 16, Zeile 710-724.

militärischen Systems verstärken. Die Annahme scheint einleuchtet, dass hohe Mobilitätsanforderungen eine Abgrenzung des militärischen Felds zum zivilen Umfeld begünstigen. In diesem Kontext ist das Militär ein besonders in sich geschlossenes Feld. Fritz und Erich beklagen dieselbe Problematik im Zuge von Versetzungen. Sie sprechen aber auch organisationsspezifische Aspekte an, die langfristig demotivierend auf die Führungskraft wirken können.

Fritz: „Unser Berufsfeld ist für die Freunde schon eher lähmend. Wenn man das so macht, wie es vorgesehen ist, dassd sagst, ok, du lässt dich versetzen, du bist nach fünf Jahren wieder woanders. ... aber, wennst diesen Weg einschlagst, dassd Auslandseinsätze gehst alle drei Jahre, dich versetzen lässt, Kurse machen solltest, ist das, glaube ich, für den Freundeskreis nicht wirklich förderlich.“¹⁵⁷

Erich: „Letztendlich ist es aber so, dass die Familie das Einzige ist, auf das du dich verlassen kannst, weil die Freunde, ... die sind weg, wenn man versetzt wird.“¹⁵⁸

Aufgrund der vielen Abwesenheiten, Überstunden und Übungen wird der Familie eine besondere Bedeutung zugeordnet. Während die Erwerbswelt durch Mobilität und Flexibilität gezeichnet ist, kann die Familie eine stabilisierende Konstante im Alltagsleben darstellen und eine höhere Wertschätzung erfahren. Das wäre eine mögliche Erklärung, warum Soldaten im Vergleich zur Zivilbevölkerung häufiger verheiratet sind und früher Kinder bekommen. Das trifft mehrheitlich dann zu, wenn sich durch häufige Dienstortswechsel auch sämtliche soziale Gefüge verändern. Vor allem nach der Ausbildung an der Militärakademie ist der Offizier gefordert, sich in die sozialen Gegebenheiten des neuen Dienstortes einzufügen und die, über die Jahre hinweg entstandenen, Freundschaftsbeziehungen aufrechtzuerhalten.

Gerald: „Es ist schwierig, diese sozialen Freundschaften so zu pflegen, dass es wirklich funktioniert. Viele Freundschaften sind durch die Ausbildung entstanden. Das ist mittlerweile auf ganz Österreich mehr oder weniger verteilt. Das ist auch schwierig. Natürlich würde ich mir wünschen, dass dieser Freundeskreis zentriert ist, regional ist. Das geht leider nicht. Aber ich glaube, wenn wir uns sehen nach einer gewissen Zeit, jetzt red ich von der militärischen Seite auch, dann sprechen wir einfach die gleiche Sprache und wissen genau, was jeder meint.“¹⁵⁹

Gerald bestätigt nicht nur die bisherigen Annahmen, sondern verweist auch auf ein denkbare Produkt der militärischen Sozialisation. Gerald hebt die ähnliche Art und Weise der Interaktion und des Denkens im Offizierskreis hervor. Dabei überrascht es nicht, dass die sozialen Netzwerke vieler Offiziere vorwiegend aus Offizierskameraden bestehen. Hierbei scheint die These plausibel, dass die hierarchische Gliederung des Militärs auch

¹⁵⁷ Fritz, Seite 13-14, Zeile 533-545.

¹⁵⁸ Erich, Seite 9, Zeile 375-379.

¹⁵⁹ Gerald, Seite 7, Zeile 271-279.

über den täglichen Dienstbetrieb hinaus bemerkbar ist. Ähnliches konnten Dandecker et al. (2006) bei Studien innerhalb der britischen Armee beobachten. Zum einem sehen sie eine Vielzahl von Hemmnissen bei der Integration von Soldaten in die zivile Umwelt,¹⁶⁰ zum anderen fällt ihnen die beachtenswerte homogene Zusammensetzung der Bekanntenkreise von Offizieren auf. Offiziersfamilien bleiben weitgehend unter sich (vgl. Dandecker et al. 2006).

Harald: „*Es ist so, dass mein engster Freundeskreis freilich auch Militärs sind, weil mein Trauzeuge und umgekehrt selber Militarist ist. Und wir haben ganz, ganz wenige Freunde, die nicht in dem Berufsbild sind ... Schwierig ist das für mei Frau aus meiner Sicht, weil wir die spezielle Situation haben, dass wir in meinen Heimatort umgezogen sind, die meisten Freunde Offizierskollegen sind.*“¹⁶¹

Der Umzug der Partnerin in den Heimatort des Mannes wird hier als eine „*spezielle Situation*“ gedeutet, die eine absolute Ausnahme darstellt. Im Gegensatz zu Harald bevorzugen die restlichen Befragten einen Umzug in den Dienstort des Mannes oder in die Nähe des Heimatortes der Frau. Ein mögliches Wochenendpendeln wird dabei bewusst in Kauf genommen. Die Interpretation des empirischen Materials legt den Schluss nahe, dass der Umzug in die Nähe des Heimatortes der Partnerin die negativen Folgen von Mobilität, durch das bestehende soziale Netzwerk, abfedern werden soll. Damit im Zusammenhang stehend wird das Leben mit der Mobilität für den Offizier erst ermöglicht und erleichtert. Ebenso können dadurch Gefühle der Vereinsamung bei der Partnerin und partnerschaftliche Konflikte minimiert werden.

8.1.4 Zwischenfazit

Im vorangegangenen Kapitel konnten eine Reihe von Herausforderungen für die Paarbeziehung identifiziert werden. Vor allem die Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen sowie die individuell wahrgenommene Führungsverantwortung verursachen Probleme. Die Verantwortung kann sich hierbei in einer hohen Identifikation mit den Zielen der Organisation sowie in einer erhöhten Bereitschaft zur Mehrarbeit zeigen. Ebenso wird das starre Dienstgrad- und Besoldungssystem, die politische Vertretung, die geringe Leistungsorientierung sowie die Wahrnehmung des Bundesheers in der Öffentlichkeit als schlecht bezeichnet. Diese Herausforderungen lösen häufig

¹⁶⁰ Landsmannschaftliche Unterschiede zwischen Einheimischen und der zugezogenen Offiziersfamilie (bspw. Sprachverhalten und Dialekt), die Stereotypisierung des Soldatenberufs im Allgemeinen, politische Grundeinstellung der Ortschaft (militärfreundlich bis militärfeindlich).

¹⁶¹ Harald, Seite 12, Zeile 505-516.

Frustration aus und wirken bis in die familiäre Interaktion, sodass Konflikte mit der Partnerin folgen können. Diese Herausforderungen verleiten besonders Offiziere von technischen Waffengattungen zum Wechseln in die zivile Erwerbswelt. Dort wird eine höhere Anerkennung ihrer Leistungen, in Form von Gehalt und Ansehen, erwartet.

Ebenso belastend werden eine geringe Planbarkeit, eine lange Dauer sowie eine hohe Frequenz von Abwesenheiten empfunden. Dies trifft vor allem auf Offiziere der Kaderpräsenzeinheiten zu. Auslandseinsätze, planbare Abwesenheiten oder Versetzungen werden wenig bis gar nicht problematisch beurteilt. In vielen Fällen werden die planbaren Abwesenheiten sogar als eine Belebung der Beziehung wahrgenommen, solange eine dementsprechende Kommunikationsmöglichkeit (Skype, Telefon usw.) mit der Familie besteht. Die Partnerinnen ihrerseits dürften, aus der Sicht der Offiziere, einen praktischen Zugang zu den Abwesenheiten haben. Teilweise wird von den befragten Männern berichtet, dass ihre Partnerinnen froh sind, wenn sie auf Lehrgängen oder Ähnlichem sind, da ihre persönliche Autonomie steigt und sie keine Rücksicht auf den Mann nehmen müssen.

Konfliktfördernd wirkt sich auch die Übernahme von militärisch geprägten Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmustern in den familiären Alltag aus. Die kurze und prägnante militärische Art und Weise zu sprechen, stößt oftmals auf Unverständnis. Parallel dazu wird vom sozialen Umfeld aus der Sicht der Offiziere die geringe Emotionalität als störend empfunden.

Darüber hinaus zeigt sich ein teilweiser Verlust des „zivilen“ Freundeskreises. Durch die hohen Mobilitätsanforderungen bleibt den Offizieren wenig bis keine Zeit, ihr soziales Netzwerk aufrechtzuerhalten. Als Konsequenz daraus werden Freundeskreise häufig durch den Kameradenkreis ersetzt. Dieses Phänomen ist auch aus Studien in der deutschen Bundeswehr bekannt (vgl. Seiffert/Heß 2013; Meyer/Schneider 1989). Meyer/Schneider (1989) sehen darin ein Unverständnis des zivilen Umfelds für die hohen Mobilitätsanforderungen des Offiziers. Ein Umzug der Partnerin in den Dienstort des Mannes kann ebenso mit vielen Problemen verbunden sein. Hier kann es vorkommen, dass die „Neue“ vom bestehenden sozialen Umfeld nicht oder nur schwer akzeptiert wird. Bereits der andere Dialekt kann eine Herausforderung darstellen. Häufig ist für die Frau der erste soziale Anschluss die Partnerin eines anderen Offiziers, die ebenfalls umziehen mussten. Die Annahme scheint plausibel, dass in diesen Fällen auch das soziale Umfeld der Partnerin eine homogene Zusammensetzung aufweist.

Die Herausforderungen des Militärs verleiten den Offizier dazu, spezielle Bewältigungsstrategien zu entwickeln, um langfristig eine Beziehung aufrechterhalten zu können. Im Wesentlichen konnten drei Strategien erkannt werden. Durch die Analyse der Daten wurde deutlich, dass eine Offenlegung der spezifischen Anforderungen des militärischen Dienstes am Beginn der Beziehung zukünftige Konflikte mit der Partnerin vermeiden soll (Strategie 1). Dabei wird der Partnerin die Entscheidung überlassen, ob sie ein Leben mit dem Offizier und dem Militär mitträgt. Erfolgt in diesem Zusammenhang keine Unterstützung durch die Frau, kann eine Trennung erfolgen (Strategie 2). Die dritte Strategie betrifft speziell den partnerschaftlichen Umgang mit Abwesenheiten. Bereits in der Ausbildungsphase des Offiziers wird die zukünftige Partnerin mit den Mobilitätsanforderungen konfrontiert. Manche Männer sehen das als eine Art „Schule“ für die Paarbeziehung, die auf den gemeinsamen Lebensweg nach abgeschlossener Ausbildung vorbereiten soll. Trägt die Partnerin die Anforderungen mit, kann auch hier von einer bewussten Entscheidung gesprochen werden.¹⁶²

¹⁶² Im Wesentlichen bleiben den Erwerbstätigen zwei Optionen. Sie benötigen im Hintergrund eine Person, die sich weitgehend um familiäre Belange kümmert, oder sie gehen keine familialen Bindungen ein. Hauptsächlich Männer wählen die erste genannte Variante (vgl. Hochschild 2006; Jürgens 2005; Schneider 2005a: 111ff).

8.2 „Erst wenn wir sesshaft sind, fangen wir mit Kindern an zu planen ...“¹⁶³

Nachdem im Kapitel 8.1 die Herausforderungen der Mobilität für die Paarbeziehung behandelt wurden, sollen im folgenden Abschnitt die Charakteristika, welche die Planung und Realisierung des Kinderwunsches bei Offizieren beeinflussen, dargestellt werden. Während die Herausforderungen des militärischen Dienstes auf die Partnerschaft positiv als auch negativ sein können, sind die Folgen für die Planung und Realisierung des Kinderwunsches eindeutiger. Vor allem die hohen Anforderungen an Mobilität und Flexibilität beeinflussen die Umsetzung des Kinderwunsches. Für den Großteil der Befragten gibt es hierbei ohnehin nicht den richtigen Zeitpunkt (Kapitel 8.2.1). Dennoch sind alle gewünscht Vater geworden. Das Kapitel 8.2.2 befasst sich mit der Motivation der Familiengründung. Bereits an dieser Stelle fällt auf, dass Kinder bei Offizieren nicht nur der Reproduktion des eigenen Selbst dienen, sondern auch als Beitrag zum Erhalt der Gesamtbevölkerung verstanden werden. Der Wert von Kindern kann in diesem Kontext funktional bis emotional beschreiben werden. Im abschließenden Zwischenfazit (Kapitel 8.2.3) werden die wesentlichsten Erkenntnisse zusammengefasst und diskutiert.

8.2.1 „Den richtigen Zeitpunkt gibt’s nicht ...“¹⁶⁴

Bei der Umsetzung eines Kinderwunsches nehmen dyadische Aushandlungsprozesse über den Zeitpunkt und die Anzahl der geplanten Kinder einen wichtigen Stellenwert ein (vgl. Wagenblass 2006; Dienel 2002; Petzold 2001).¹⁶⁵ Im folgenden Abschnitt werden verschiedene Handlungsweisen präsentiert, die als Voraussetzung für die Realisierung des Kinderwunsches bei Offizieren bezeichnet werden können. Dabei fällt vor allem die durchwegs rationale Planung des reproduktiven Lebens auf. Daneben beeinflusst die Verfügbarkeit eines Eigenheims (Kapitel 8.2.1.1), die Absolvierung eines Auslandseinsatzes (Kapitel 8.2.1.2), die Planbarkeit des Dienstes (Kapitel 8.2.1.3) sowie der berufliche Wiedereinstieg die Familiengründung (Kapitel 8.2.1.4). Dieses zukunftsorientierte Handeln lässt sich bei der Masse der Offiziere beobachten.

¹⁶³ Ingo, Seite 4, Zeile 153.

¹⁶⁴ Ludwig, Seite 2, Zeile 45.

¹⁶⁵ Der Übergang zur Elternschaft wird beschleunigt, wenn der Anteil der Eltern im sozialen Umfeld des Paares steigt. Kindern werden entweder emotionale oder funktionale Werte zugeschrieben, die die Partnerschaft bereichern und gesellschaftliche Anerkennung gewährleisten sollen (vgl. Lois 2013).

Daniel: „Im letzten Jahr der Militärakademie haben wir uns kurz überlegt bzw. sind durchgegangen und haben gesagt: Kinder ja, aber wann ist der optimale Zeitpunkt? Gut, den optimalen Zeitpunkt findest du nie, weil du immer irgendwo unterwegs bist. Und dann haben wir beschlossen, ok, so einen geregelten Dienstbetrieb und so einen Ablauf wie auf der MilAk (Anm.: Abkürzung für Militärakademie) ein Jahr durchgehend, habe ich draußen nie (Anm.: mit draußen ist der Dienst bei der Truppe, das Berufsleben, gemeint). Somit ist die Entscheidung gefallen. Das erste Kind kommt im letzten Jahr der MilAk. An dem Tag soll es kommen, neun Monate zurückgerechnet, ein Monat Reserve, gemacht, hingehaut und genau eine Woche, so wie es geplant war, gekommen.“¹⁶⁶

Daniel zeigt anschaulich, wie rational der Aushandlungsprozess für den Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes erfolgte. Dieses Zeitkalkül erinnert stark an militärische Planungsverfahren. Die Interpretation legt nahe, dass hier habituelle militärische Handlungsweisen in den privaten Alltag transferiert werden. Die völlige Vermischung der beiden Bereiche kann die Folge sein. Ebenso kann diese Handlungsweise als ein Indiz für Zeitnot und Planungsunsicherheit sein. In diesem Kontext kann formuliert werden: Je weniger Zeit und Planungssicherheit zur Verfügung steht, desto rationaler und einfacher muss der Lebensentwurf sein. Anders als zivile Führungskräfte (vgl. Bürgisser 2011; Zerle/Kork 2009) plant dieses Paar den Zeitpunkt der Geburt noch während der Ausbildungszeit des Offiziers. Diese Handlungsweise kann mit einem wesentlichen Aspekt der Unternehmenskultur im Militär erklärt werden. Vor allem in den ersten Jahren nach der Ausbildung ist der Offizier mit hohen Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen konfrontiert. Zur Umsetzung des Kinderwunsches nutzt Daniel mit seiner Partnerin die Planbarkeit der Ausbildung an der Militärakademie. Begünstigt wird dieser Prozess durch die weitgehend stabilen Studienpläne. Ein Planungshorizont, der nach der Übernahme als Führungskraft in das Österreichische Bundesheer vielfach nicht mehr gegeben ist. Die wechselnden spezifischen Anforderungen der Umwelt erschweren hier eine solide vorausschauende Planung. Fehlende Perspektiven der Vereinbarkeit können hier eine aufschiebende Wirkung auf die Realisierung des Kinderwunsches haben (vgl. Bürgisser 2011: 50f). Im Unterschied zu anderen Befragten konnte dieses Paar auf gemeinsame vergangene Erfahrungen im Umgang mit Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen zurückgreifen.¹⁶⁷ Die Entwicklung und Aushandlung von alltäglichen Koordinierungs- und Strukturierungsleistungen inklusive möglicher Bewältigungsstrategien wurde dadurch begünstigt. Darüber hinaus ist die Übernahme von Führungsverantwortung während des Studienbetriebs sehr eingeschränkt. Diese Bedingung löst sich mit dem Ende der

¹⁶⁶ Daniel, Seite 5, Zeile 201-212.

¹⁶⁷ Daniel war vor seiner Ausbildung an der Militärakademie jahrelang Unteroffizier.

Ausbildung auf. Die hierarchische Organisation Militär kann ab diesem Zeitpunkt ohne Rücksicht auf die Empfindlichkeiten ihrer Mitglieder agieren, sodass die Planbarkeit der Offiziere sinkt. Ähnlich präsentiert Ludwig die Umsetzung des Kinderwunsches. Auch er diente vor der Ausbildung zum Berufsoffizier als Unteroffizier im Bundesheer.

Ludwig: „Ja, der richtige Zeitpunkt, den richtigen Zeitpunkt gibt's nicht, haben wir gesagt. Des war, als wir gerade in Wien waren (Anm.: gemeint ist die gemeinsame Wohnung in Wien), und wir haben dann nachher das Thema Kinder des Öfteren auch behandelt gehabt, wo wir gesagt haben, jetzt oder nicht oder ein bisschen später und wie schaut's karrieremäßig aus. Hab ich gesagt, ja, während der MilAk-Zeit ist's halt eher schwierig mit Vater werden.“¹⁶⁸

Im Unterschied zu vielen anderen Offizieren wurde bei Ludwig die Umsetzung des Kinderwunsches nicht an ökonomische Ressourcen oder an eine abgeschlossene Ausbildung gekoppelt, obwohl die zukünftige Berufsbiografie eine wesentliche Beurteilungsgrundlage darstellt. Während bei Daniel die Planbarkeit der Ausbildung an der Akademie der „entscheidende Faktor“ war, ist dies bei Ludwig nicht erkennbar. Im Unterschied zu Ludwig wusste Daniel frühzeitig, dass er nach seiner dreijährigen Ausbildung in die Nähe seines ehemaligen Dienstortes zurückkehren würde. Dadurch wurde seine familiäre Planung begünstigt. Bei Ludwig war das nicht der Fall. Die Festlegung seines Dienstortes nach der Ausbildung war zeitlich um einiges weniger vorhersehbar. Interessanterweise erfolgte trotzdem die Geburt des Kindes noch vor abgeschlossener Ausbildung an der Militärakademie, ohne eine Wohnung oder ein Haus in der Nähe des neuen Dienstortes zu besitzen. Das kann zum einen auf eine hohe Bereitschaft zur Flexibilität und Mobilität beider Partner hinweisen, zum anderen auf eine gewisse Risikobereitschaft. Möglicherweise lässt sich dieses Handeln mit Teilen seiner vergangenen Berufsbiografie erklären. Anders als Daniel hatte Ludwig ursprünglich nicht den Wunsch, Offizier zu werden. Seine Biografie verweist eher auf ein „Suchen nach dem richtigen Beruf“. Bei der Umsetzung des Kinderwunsches zeigen sich ähnliche Handlungsweisen: Weder der ideale Zeitpunkt noch der neue Dienstort ist bekannt. Trotzdem wird der Kinderwunsch realisiert. Hier scheinen Erfahrungen und Reaktionen von früheren Ereignisketten (Planung und Umsetzung der Berufswahl) in vergleichbaren Gegenwartssituationen (Planung und Umsetzung des Kinderwunsches) kopiert zu werden.¹⁶⁹

¹⁶⁸ Ludwig, Seite 2, Zeile 45-53.

¹⁶⁹ Mead (nach Abels/König 2010) sieht darin die Entwicklung von Routinen, die in weiterer Folge „Haltungen“ (ebd.: 87) entstehen lassen. Haltungen ihrerseits können als „Anfänge von Handlungen“ (ebd.:

8.2.1.1 „Wenn das Haus fertig ist ...“¹⁷⁰

Ein spezielles Charakteristikum bei der Familiengründung von Offizieren ist die Verfügbarkeit eines Eigenheims. Auffallend ist dabei, dass mehrheitlich einem Eigenheim am Land mit ortseigenem Kindergarten oder Volksschule gegenüber einer städtischen Wohnung der Vorzug gegeben wird.¹⁷¹ Dahinter verbirgt sich vielfach der Wunsch, etwas Beständiges – hier in Form des eigenen Hauses – im Leben zu besitzen

Fritz: „Also, wir haben ja bereits mit 25, also Haus gebaut, kann man sagen, und bei uns ist das eigentlich alles, wahrscheinlich ist das auch von mir ausgehend alles eher geplant gewesen. Wir haben zusammen drei Jahre eine Wohnung gehabt. Dann haben wir gesagt, Hausbauen ... also, weil es für uns längerfristig besser ist ... ned nur aufgrund von dem haben wir gesagt, ok, zumindest standesamtlich heiraten. Einmal fürs Haus auch, ja, kirchlich wurde nachher nachgeholt. Und wir haben gesagt, es kommt dann ein Kind, wenn das Haus fertig ist, wann das Kinderzimmer passt. D. h., es war eigentlich alles geplant.“¹⁷²

Interessant an dieser Textstelle ist die Verbindung zwischen der Realisierung des Kinderwunsches mit der Fertigstellung des Eigenheims und der standesamtlichen Hochzeit. Die Interpretation legt nahe, dass diese Verknüpfung traditionellen Mustern folgt, die sich auch auf die familiäre Interaktion auswirken kann. Vor allem die männliche Autorität sowie Prozesse der Unterordnung seitens der Partnerin scheinen hier wirksam zu werden. Das kann als eine Übernahme von militärisch geprägten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmustern gedeutet werden, wenn davon ausgegangen wird, dass die dienstliche Position von Erich mit einem Führungsanspruch verbunden wird. Ebenso werden rationale Planungsverfahren in den privaten Alltag übernommen, die ein mögliches Produkt der Offiziersausbildung sein können. In diesem Kontext kann hier von einer Entgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben gesprochen werden. Eine Trennung der beiden Bereiche scheint dabei nur schwer möglich. Darüber hinaus kann das gemeinsame Haus als eine Bindung der Partnerin an mögliche gemeinsame Schulden verstanden werden. Die langfristigen Vorteile eines Hauses sowie die gestalterische Selbstverwirklichung nehmen einen zentralen Stellenwert ein. Ebenso verweist diese Handlungsweise auf eine langfristige familiäre Verantwortungsübernahme durch den Mann. In der retrospektiven Betrachtung der Interviewsituation sieht sich Fritz als die treibende Kraft zur Umsetzung des Hausbaus.

87) gedeutet werden. „Haltungen sind auch Konzepte von uns selbst, als wer und wie wir handeln werden.“ (Abels/König 2010: 87).

¹⁷⁰ Fritz, Seite 7, Zeile 282.

¹⁷¹ Ein Phänomen, welches bereits in Studien innerhalb der deutschen Bundeswehr beobachtet werden konnte (vgl. Dillkofer et al. 1986).

¹⁷² Fritz, Seite 7, Zeile 274-282.

Auch Erich verknüpft die Realisierung des Kinderwunsches mit dem Vorhandensein eines eigenen Hauses. Jedoch hatten bei diesem Paar die militärischen Anforderungen eine aufschiebende Wirkung. Bis 2010 hat Erich mit seiner Partnerin viermal den Dienst- und Wohnort gewechselt. Erst als eine Versetzung in den nächsten Jahren ausgeschlossen werden konnte, sprach das Paar über die Familienplanung.

Erich: „*Kinder waren für uns bis 2010 (Anm.: davor viermalige Versetzung und Umzug) nie richtig ein Thema ... und wie wir uns nachher ein Haus gekauft haben, eben 2010 ... da haben wir nachher natürlich über das geredet (Anm.: das konkrete Sprechen über gemeinsame Kinder) ... wobei wir das aktiv nicht mehr vermieden haben (Anm.: gemeint ist das Verhüten).*“¹⁷³

Die Realisierung des Kinderwunsches wird hier durch die hohen Mobilitätsanforderungen temporär nach hinten verschoben. Das Paar begann erst seriös über die Kinderplanung zu sprechen, als sie einen gemeinsamen Haushalt gründeten und erwarteten, dass die Abwesenheiten geringer würden. Die Annahme scheint nachvollziehbar, dass die Realisierung der Familienplanung vor allem von der Planbarkeit der Mobilitätsanforderungen abhängt. Ebenso dürfte eine hohe Vorhersehbarkeit der beruflichen Anforderungen, eine frühere Umsetzung des Kinderwunsches begünstigen. Darüber hinaus beeinflusst der Erwerb eines Eigenheims das Timing der Familiengründung. Ähnliches lässt sich bei Ingo beobachten.

Ingo: „*Und ... wir haben mehr oder weniger eh aufn richtigen Zeitpunkt, bis sich die ganze Situation eben, des Berufliche war a Umbruch nach der MilAk, bis sich das ... eingefahren hat. Und durch die ganzen Verhältnisse eben, dass ma da bleiben wollen und sich da sesshaft machen will, dann haben wir gesagt, dass wir jetzt mitn Kinderwunsch dann anfangen zu planen.*“¹⁷⁴

Die Besonderheit bei Ingos Lebensplanung ist der Umstand, dass seine Partnerin nach der Ausbildung in den neuen Dienstort mit umgezogen ist. Jedoch wurde Ingo nach kurzer Zeit in die Nähe des Heimatortes seiner Partnerin versetzt. In diesem Kontext zog das Paar innerhalb von zwei Jahren zweimal um. Erst durch die Gewissheit, an der neuen Dienststelle auch tatsächlich langfristig Dienst zu versehen, wurde der Hauskauf umgesetzt und mit der Realisierung des Kinderwunsches begonnen. Auch hier bewirkten die Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen eine unsichere Lebensplanung und verzögerten die Umsetzung des Kinderwunsches.

¹⁷³ Erich, Seite 5, Zeile 179-186.

¹⁷⁴ Ingo, Seite 4, Zeile 143-153.

8.2.1.2 „Kinderplanung war definitiv abhängig vom Auslandseinsatz ...“¹⁷⁵

Die Umsetzung des Kinderwunsches wird durch eine gefestigte Partnerschaft, ein ausreichendes Einkommen sowie durch einen sicheren Arbeitsplatz begünstigt (vgl. Zerle/Krok 2009: 125). Zusätzlich zu diesen Aspekten fördern bei Offizieren zumindest temporär geringer werdende Mobilitätsanforderungen sowie ein Eigenheim die Realisierung des Kinderwunsches. Die Absolvierung eines Auslandseinsatzes nimmt dabei eine ambivalente Stellung ein. Zum einen verzögert dieser die Realisierung, zum anderen werden durch ihn erst die notwendigen finanziellen Ressourcen zur Familiengründung geschaffen. Aus der Sicht des Mannes trägt die Frau hier die Absolvierung des Auslandseinsatzes mit Freude mit.

Bernd: *„Hat sie sich eigentlich gefreut (Anm.: gemeint ist die bevorstehende Entsendung in einen Auslandseinsatz), weil erstens wir das hinter uns bringen und zweitens finanziell, dass wir den Brocken nehmen, und wir haben uns auch gefreut, weil wir gewusst haben, danach können wir die Familienplanung seriös angehen.“*¹⁷⁶

Bernd: *„Der Auslandseinsatz hat unsere Kinderplanung nach hinten verschoben, weil wir den Kinderwunsch ... bald nach der Ausmusterung, nachdem sie auch mit ihrer Ausbildung fertig ist, geplant haben ... wir haben nur gesagt, nein, Auslandseinsatz, das wollen wir nicht, weder Schwangerschaft noch Geburt im Einsatz.“*¹⁷⁷

Bei Bernd haben die beruflichen Anforderungen, die Beendigung der Ausbildung sowie der Wunsch nach dem bewussten Erleben der Schwangerschaft und der Geburt den Zeitpunkt der Realisierung bestimmt. In diesem Kontext können Paare die Verwirklichung des Kinderwunsches verschieben, wenn die subjektiv empfundenen finanziellen und materiellen Voraussetzungen oder die persönlichen Vorstellungen von der Schwangerschaft nicht erfüllt sind. Auch Harald verbindet die Familienplanung mit der Beendigung der Ausbildung, der Schaffung eines gemeinsamen Lebensmittelpunktes sowie mit der Absolvierung eines Auslandseinsatzes. Der höhere Verdienst im Auslandseinsatz wird von Harald *„als Startkapital für den weiteren Zukunftsplan“*¹⁷⁸ gesehen. Darüber hinaus wird der Auslandseinsatz auch als eine zu erfüllende Pflicht wahrgenommen.

Bernd: *„Die Kinderplanung war definitiv abhängig vom Auslandseinsatz. Einen weiteren Kinderwunsch haben wir schon ... nur ist der Dienst jetzt keine Beurteilungsgrundlage mehr, weil ich*

¹⁷⁵ Bernd, Seite 7, Zeile 302.

¹⁷⁶ Bernd, Seite 3, Zeile 136-140.

¹⁷⁷ Bernd, Seite 2, Zeile 84-89.

¹⁷⁸ Harald, Seite 3, Zeile 94.

den Auslandseinsatz quasi als Pflicht erfüllt habe. Und, wenn ich wieder ins Ausland gehe, wird das abgestimmt auf die Kinder, weil ich habe schon noch vor zum Gehen.“¹⁷⁹

Der Auslandseinsatz wird von Bernd als eine zu erfüllende Pflicht wahrgenommen, was auf eine hohe Identifikation mit den Zielen der Organisation hinweisen kann. Erst der Vollzug der organisationalen Anforderungen „erlaubten“ es ihm eine Familie zu gründen. Ein Hinweis auf die vorherrschenden starren traditionellen Muster innerhalb des Militärs. Nichtsdestotrotz ist durch die Geburt des ersten Kindes eine Neubeurteilung der Lebensorientierung erkennbar. Die Annahme scheint plausibel, dass mit der Familiengründung zumindest temporär die Bereitschaft zur Mobilität und Flexibilität sinkt. Das kann auch bedeuten, dass mit der Geburt eines Kindes der Organisation eine vormals hochmobile Führungskraft nur mehr eingeschränkt zur Verfügung steht. Ein weiterer Auslandseinsatz wird von Bernd nur in enger Abstimmung mit den Kindern und der Partnerin erfolgen, wobei die Priorität zukünftig im familiären Bereich zu liegen scheint. Das setzt ein hohes Maß an zeitlicher und räumlicher Koordinierung zwischen dem beruflichen und privaten Handlungsstrang voraus. Hierzu berichtet Fritz Folgendes:

*Fritz: „Wir haben das so getimt gehabt, dass unser Kind, da war sie (Anm.: gemeint ist die Frau) genau schwanger, wie ich im Ausland war, ja. Das heißt, sie, wir haben gesagt, ok, wenn das Kind da ist, sollte ich eigentlich zuhause sein. Dann haben wir das eigentlich so entschieden, sie ist schwanger, während ich im Ausland bin und wenn ich daham bin, dann hätten wir Zeit für das Kind selbst.“*¹⁸⁰

Fritz stimmt seine Auslandsverwendung gezielt mit der Schwangerschaft seiner Partnerin ab. Hierbei verzichtet er auf das bewusste Miterleben der Schwangerschaft zugunsten der Schaffung von finanziellen Ressourcen.¹⁸¹ Die Frau agiert offensichtlich als kooperative Akteurin, die die systemimmanenten Praxen mitträgt und traditionelle Vorstellungen (re)produziert. Der richtige Zeitpunkt für die Geburt wurde auch hier von den Mobilitätsanforderungen – im Konkreten von der Rückkehr aus dem Auslandseinsatz – bestimmt. Darüber hinaus zeigen sich anhand dieser Textsequenz aufbrechende Rollenverständnisse. Der Vater will sich nach der Geburt aktiv an der Kindererziehung beteiligen. Die Annahme scheint plausibel, dass militärische Führungskräfte trotz der

¹⁷⁹ Bernd, Seite 7, Zeile 302-308.

¹⁸⁰ Fritz, Seite 6, Zeile 234-239.

¹⁸¹ Bei Männern ist die Familiengründung in stärkeren Maßen vom sozioökonomischen Status abhängig. Bei Frauen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weitaus relevanter (vgl. Baumgartner et al. 2012: 421). Auch bei Schmitt (2005) weisen die Ergebnisse auf die ökonomische Absicherung der Familie als basalen Entscheidungsgrund für die Gründung einer Familie hin. Dabei konstatiert er, dass das male-breadwinner-Prinzip, das eine starke Rollentrennung einschließt, nach wie vor ein hohes Maß an Verbindlichkeit besitzt.

traditionellen Werteinstellungen versuchen dem Bild der „neuen“ Väter zu entsprechen. Jedoch werden sie durch die beruflichen Anforderungen in der gewünschten Praxis der Vaterschaft beeinträchtigt.

8.2.1.3 „Irgendwann musst einmal anfangen mit Kindern ...“¹⁸²

Der Zeitpunkt der Umsetzung des Kinderwunsches ist nicht nur abhängig vom Auslandseinsatz oder der Bereitschaft zur Mobilität und Flexibilität, sondern auch vom Abschluss der Ausbildung und von der eigenen Identifikation mit der Führungsaufgabe. Beispielsweise setzte Karl die Familiengründung erst um, als er sich selbst in der Rolle als militärische Führungskraft gefestigt sah.

Karl: „... also, die Infanterierolle, die Führerrolle, die hat mir immer getaugt und taugt mir auch noch immer, drum habe ich das auch gerne gemacht (Anm.: gemeint ist der Auslandseinsatz und die Rolle des Kompaniekommandanten). Und in dieser Zeit habe ich dann trotzdem gemerkt, die Kompanie, des, des rennt, das Geschäft beherrsche ich. Jetzt ist der gute Zeitpunkt, eine Familie zu gründen. Weil ich das Vertrauen gehabt habe, ich bin jetzt Offizier, ich kann die Kompanie führen ... also ich hab Vertrauen in meine Soldatenrolle gehabt. Und habe gemerkt, also meine Offiziersrolle, jetzt passt's eigentlich, jetzt ist der Zeitpunkt, wo i des einmal bin, was ich gerne wollte: Offizier. Jetzt passt eigentlich das für die Familie.“¹⁸³

Die Festigung der Rollenerwartungen als Offizier und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zur Berufsausübung sind für Karl Grundvoraussetzungen zur Familiengründung. Der Lebensentwurf wird in den ersten Jahren nach der Ausbildung von diesen Erwartungen, den militärischen Rahmenbedingungen, der Suche nach Herausforderungen und der persönlichen Weiterentwicklung dominiert. Die Interpretation legt nahe, dass sich Karl hier vor allem selbst zu sozialisieren versucht, um den eigenen und feldinternen Anforderungen zu entsprechen. Jedoch richtet sich diese Logik nicht gegen die institutionelle Sozialisation, sondern dürfte durch diese begünstigt werden.¹⁸⁴ Diese Handlungsweise wird durch die Ausbildung an der Militärakademie bewusst erzeugt und ist für die Aufnahme ins Offizierskorps vielfach unumgänglich. Die gestellte Annahme begründet sich aus dem Umstand, dass an den militärischen Ausbildungsstätten eine Zusammenfassung und Erziehung der angehenden Offiziere zu einer homogenen Gruppe erfolgt, die sich ihres sozialen Status bewusst werden soll. Als Referenzrahmen für die

¹⁸² Gerald, Seite 3, Zeile 109.

¹⁸³ Karl, Seite 7, Zeile 316-326.

¹⁸⁴ Tenbrück sieht Selbstsozialisation als ein Ergebnis von sich auflösenden sozialen Institutionen. Seine Arbeiten beschäftigten sich mit der (Selbst-)Sozialisation von Kindern in der Schule (nach Abels/König 2010: 231).

zukünftigen Offiziere dienen vor allem die Vorgesetzten und Ausbilder, die in einer konkreten Beziehung zu anderen Akteuren stehen.

Eine ähnliches Bild lässt sich bei Conrad erkennen. Auch für ihn sind die ersten Jahre nach der Ausbildung von einer hohen Bereitschaft zur Mobilität und Flexibilität geprägt. Eine fixe Partnerschaft ist in diesem Kontext für die Erfüllung der dienstlichen Erwartungen und Anforderungen hinderlich.

Conrad: „Grundsätzlich in meiner persönlichen Lebensplanung war eigentlich nie vorgesehen, vor dem dreißigsten Lebensjahr eine fixe Beziehung, Partnerschaft einzugehen. Eben aufgrund der Anforderungen des militärischen Berufs und auch der dadurch verbundenen Freiheiten hinsichtlich Einsatzmöglichkeiten und Verfügbarkeit.“¹⁸⁵

Die Realisierung des Kinderwunsches wird auch hier von beruflich bedingten Erwartungen beeinflusst. Es scheint daher die Interpretation plausibel, dass sich nicht verbindliche Perspektiven, Engagement, anspruchsvolle (Führungs-)Positionen, hohe berufliche Zentrierung sowie räumliche Flexibilität negativ auf die Umsetzung des Kinderwunsches auswirken.¹⁸⁶ Conrad spricht aber auch die Schwierigkeiten in Hinblick auf die Vereinbarkeit der beruflichen und privaten Bereiche an. Vor allem die eigene Motivation zur Mobilität erschwert die Koordinierung der beiden Domänen. Es kann davon ausgegangen werden, dass mit dem steigenden Wunsch nach aktiver Vaterschaft das Vereinbarkeitsproblem von Elternschaft und Berufsleben noch gravierender und eine Familie später gegründet wird. Das Timing der Familiengründung liegt damit nicht alleine in der Hand der Frau, sondern unterliegt partnerschaftlichen Aushandlungsprozessen.

Diese Annahme kann durch Beobachtungen bei Gerald großteils bestätigt werden. Die längere flexible Verfügbarkeit für das Militär zeigt auch bei ihm eine aufschiebende Wirkung. Dabei bleiben die Wünsche der Partnerin nach einer früheren Realisierung unbeachtet.

Gerald: „Sie wollt eigentlich sehr, sehr früh schon Kinder haben, eigentlich wo sie 20 war ... ich habe gesagt, ich will noch nicht, ich kann noch nicht, weil ich, ich wollte meine Ausbildung fertig machen einerseits, andererseits ... is ma sich halt nie sicher, ob es die richtige Frau fürs Leben ist. Und wenn ma Kinder in die Welt setzt, hat man das Ganze einmal grundlegend ... durchzusprechen ... sie war

¹⁸⁵ Conrad, Seite 1, Zeile 32-35.

¹⁸⁶ Männer fühlen sich für die Schaffung der finanziellen Ressourcen der Familie verantwortlich. Ebenso sieht sich der Mann in Aushandlungsprozessen als der realistischere Partner, was von den Frauen grundsätzlich bestätigt wird. Inwieweit Männer neben materiellen und finanziellen Argumenten auch emotionale Gründe in den Entscheidungsprozess einbringen, hängt von der Intensität des Kinderwunsches ab. Ist der Kinderwunsch stark ausgeprägt, wird dieser emotional vor allem von den persönlichen Vorstellungen über Familie und Kinder getragen. Parallel dazu beeinflussen die Herkunftsfamilie, die positive Geschwisterbeziehung sowie der Wunsch, in den Kindern weiterzuleben, die Realisierung (vgl. Rille-Pfeiffer 2012: 454f).

*da eigentlich immer die treibende Kraft ... und i war immer sehr distanziert. Nach meinem zweiten Auslandseinsatz, da bin ich schon über dreißig gewesen, is mir irgendwie eingeschossen, ja, irgendwann musst einmal anfangen mit Kindern.*¹⁸⁷

Private Interessen werden am Beginn der Berufsbiografie völlig den dienstlichen untergeordnet. Erst im Bereich des dreißigsten Lebensjahres – entspricht in den meisten Fällen sechs bis sieben Jahre nach der Beendigung der Ausbildung – scheint eine Familienplanung realisierbar. Innerhalb dieses Zeitraumes wird die Rolle des Offiziers gefestigt und berufliche Erfahrungen gesammelt. Ähnliche Forschungsergebnisse liefern Zerle/Kork (2009: 124): Für 47,6 % der Männer ist das Alter zwischen 25 und 28 bzw. für 31,7 % das Alter zwischen 29 und 32 Jahren optimal für die erste Vaterschaft.¹⁸⁸ Gerald lässt sich in die Altersgruppe der 29- bis 32-Jährigen einordnen. Im Gegensatz zu den anderen Offizieren spricht Gerald erstmals auch das Handeln der Partnerin als eine zu berücksichtigende Größe an. Ihre frühen Kinderwünsche wurden aufgrund seiner Unsicherheit in Bezug auf eine stabile Partnerschaft nicht berücksichtigt (vgl. hierzu auch Becker (2008)).

Kontrastierend zu den bisherigen Befragten zeigt Michael einen weiteren Aspekt beim Timing der Familiengründung auf. Für dieses Paar ist die Eheschließung eine Voraussetzung für die Realisierung des Kinderwunsches.

*Michael: „Zum Sprechen über Kinder haben wir eigentlich erst angefangen, wie meine Ausbildung abgeschlossen war ... Wir haben es aber dann bewusst verschoben, weil ich gewusst habe, dass ich noch eine Auslandsausbildung vor mir habe ... Wir haben aber beide von Haus aus gesagt, wir wollen zuerst heiraten ... war von vornherein klar für uns beide, dass ma des net wollen (Anm.: Geburt, ohne vorangegangene Heirat), ... für mich war von vornherein klar, wenn i ein Kind hab, will i dafür da sein.*¹⁸⁹

Michael verbindet die Realisierung des Kinderwunsches dezidiert mit einer vorangegangenen Hochzeit. Diese traditionelle Handlungsweise kann ihren Ursprung in der Herkunftsfamilie haben. Wird das soziale Umfeld von Michael genauer betrachtet, fällt auf, dass er mit seinen Großeltern und Eltern im gemeinsamen Haushalt aufwuchs. Berücksichtigt man die zeitliche Dimension, scheint die Vermutung plausibel, dass die Großeltern noch traditionelle Werte lebten und diese auf Michael übertrugen. Ebenso war

¹⁸⁷ Gerald, Seite 3, Zeile 98-109.

¹⁸⁸ Datenquelle: DJI/Bertelsmann Stiftung 2008. Berechnung Zerle/Krok (2009). N=1.730. Zwischen 25-30 Jahren sind immer noch 76 % der Männer (Frauen 62 %) und bei den zwischen 30-35-Jährigen sind immer noch 58 % (Frauen 38 %) kinderlos. Im Vergleich erfolgt der Übergang zur Elternschaft bei Männern um einiges später. Zudem wird die Familiengröße „keine Kinder“ von Männern insgesamt häufiger gewünscht als von Frauen (vgl. Baumgartner et al. 2012: 421).

¹⁸⁹ Michael, Seite 1-2, Zeile 30-50.

eine Hochzeit vor der Geburt des ersten Kindes zu den Zeiten der Großeltern weitgehend üblich. Nichtsdestotrotz erfahren die traditionellen Einflüsse eine Modifikation durch sich verändernde gesellschaftliche Ideale (Bsp.: Bild des „neuen“ Vaters). Michael will für das Kind verfügbar und im familiären Alltag präsent sein. Eine dienstliche Zentrierung und Karriereorientierung lassen sich anhand dieser Textstelle, aber auch im gesamten Interview, nicht erkennen. Vielmehr zeigt sich eine Ausgewogenheit zwischen dem beruflichen und privaten Bereich. Diese Balance wird durch die hohe technische Profession von Michaels dienstlicher Aufgabe begünstigt. Ebenso sind seine Abwesenheiten verhältnismäßig gering und die Diensteinteilungen über Monate hinweg bekannt.

8.2.1.4 „Sie mag nach dem Kind wieder arbeiten gehen ...“¹⁹⁰

Familiäre Konzepte entwickeln sich vorwiegend in Abstimmung mit anderen.¹⁹¹ Das trifft mehrheitlich dann zu, wenn es die Aushandlung von weiteren Kinderwünschen betrifft. Dabei können die Vorstellungen über die tatsächliche Anzahl der Kinder innerhalb des Paares divergieren. Vor allem der berufliche Wiedereinstieg der Partnerin kann hierbei eine nicht zu vernachlässigende Beurteilungsgröße darstellen.

Erich: „Grundsätzlich ist meine Familienplanung nicht abgeschlossen. Die von meiner Frau ist vorerst einmal abgeschlossen. Das heißt nicht, dass sich das in ein paar Jahren nicht ändern könnte. Zeit haben wir ja noch. Sie ist jetzt also 31, sie mag nach dem Kind wieder arbeiten gehen. Das ist klar. Und, wenn das so ist, werde ich mich adaptieren, ein bisschen vielleicht ... Ich weiß aber nicht, inwieweit ich mich verändern werde. Und damit einhergehend die Familienplanung. Also die ist einmal die nächsten fünf Jahre oberste Priorität.“¹⁹²

Diese Textsequenz spiegelt die lebensphasenspezifische Prioritätenreihung von Erich wider. Für die nächsten fünf Jahre hat für ihn die Familienplanung Vorrang. Aber auch der geplante Wiedereinstieg der Frau in die Erwerbswelt, ihr Alter sowie der eigene Karriereverlauf werden als zu berücksichtigende Größen wahrgenommen. Interessanterweise finden die eigenen Mobilitätsanforderungen kaum Berücksichtigung. Auffallend ist, dass eine Änderung der eigenen dienstlichen Zentrierung zwar in Erwägung

¹⁹⁰ Erich, Seite 9, Zeile 359.

¹⁹¹ 50,6 % der Männer und 51,7 % der Frauen kreuzten im Zuge einer Erhebung des Bamberger-Ehepaar-Panels (n=1.474) die Zwischenkategorien „ein bis zwei Kinder“ bzw. „zwei bis drei Kinder“ an. Beim Vergleich der gewünschten Kinderzahl mit der tatsächlich realisierten Zahl 15 Jahre später zeigt sich, dass rund 70 % der Befragten in etwa genau so viele Kinder bekamen, wie sie sich zu Beginn der Ehe wünschten. Nur knapp 8 % haben ihren Wunsch übertroffen (vgl. Rost 2007).

¹⁹² Erich, Seite 9, Zeile 356-368.

gezogen wird, jedoch eine tatsächliche Reduzierung eher unwahrscheinlich ist. Dagegen sprechen die Aussagen der zweiten Hälfte der Sequenz. Diese verweisen eher auf ein Festhalten an der dienstlichen Aufgabenerfüllung. Ebenso verweist die Textstelle auf eine Handlungsweise, bei der die Partnerin bei der Umsetzung eines weiteren Kinderwunsches eine dominierende Rolle einnimmt. Die Interpretation legt nahe, dass die Realisierung eines weiteren Kinderwunsches mit der zukünftigen väterlichen Beteiligung im familiären Alltag in Verbindung gebracht werden kann. Allgemein formuliert könnte das bedeuten: Je mehr der Vater beim ersten Kind präsent ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit der Umsetzung eines weiteren Kinderwunsches.

Diese These kann durch Beobachtungen bei Harald mehrheitlich bestätigt werden. Die Umsetzung des zweiten Kinderwunsches wird im Kontext mit den Lebensentwürfen der Partnerin gesehen. Bei diesem Paar steht jedoch der Zeitpunkt der gewünschten Geburt im Vordergrund.

Harald: „Also wir haben abgeleitet von ihrem möglichen beruflichen Wiedereintritt, also nach zwei Jahren, sie ist zwei Jahre zuhause geblieben, haben wir gesagt, entweder jetzt gleich das zweite Kind oder warten, damit sie wieder Fuß fassen kann im beruflichen Leben und dann erst mit an wesentlichen Altersabstand das zweite Kind, ja. Und ich habe auch gesagt, dass ich die Entscheidung ihr überlass, weil sie muss damit leben können mit Masse, sie ist ja, ja, Haupterziehungsteil, sag ich jetzt mal, nachdem sie zuhause ist.“¹⁹³

Im Unterschied zu Erich überlässt Harald seiner Partnerin die alleinige Entscheidung über den Zeitpunkt der Realisierung des weiteren Kinderwunsches. In diesem Kontext werden auch Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Beurteilungsgröße für die Familienerweiterung. Ebenso verweist Harald auf eine Handlungsweise, die sich auch bei der Mehrheit der anderen Befragten finden lässt. Den Hauptteil der Erziehung erfüllt die Frau. Erklärt werden kann das mit der traditionellen Rollenverteilung sowie den hohen Mobilitätsanforderungen des Mannes, die eine geringe Präsenz im familiären Alltag zur Folge haben können. Das generative Verhalten kann in diesem Kontext als Produkt eines innerpartnerschaftlichen Aushandlungsprozesses, das stark mit den Rollenstrukturen innerhalb der Partnerschaft verknüpft ist, bezeichnet werden. Dabei spielt die Entscheidung über die partnerschaftliche Aufteilung der Arbeitsleistungen innerhalb der Familie eine wesentliche Rolle, die mehrheitlich durch die Ressource Zeit beeinflusst wird.¹⁹⁴

¹⁹³ Harald, Seite 2, Zeile 52-60.

¹⁹⁴ Als primärer Kritikpunkt an den rollentheoretischen Konzepten wird die mangelnde Einbettung in die

8.2.2 „Ich habe Kinder immer gern gehabt“¹⁹⁵

Das folgende Unterkapitel beschäftigt sich mit dem Wert von Kindern.¹⁹⁶ Der Wert von Kindern stand nicht im Fokus der Erhebung und war auch nicht Teil des Interviewleitfadens. Jedoch wurde dieser Themenbereich von mehreren Interviewpartnern selbstständig angesprochen. Dabei zeigten sich besonders interessante Einstellungen und Deutungen, die im folgenden Abschnitt dargestellt werden sollen. Auffallend ist, dass der Wert von Kindern dabei teilweise sehr stark funktionellen Motiven folgt. Beispielsweise wird die Reproduktion mit dem Erhalt der staatlichen Gesamtbevölkerung in Verbindung gebracht (Kapitel 8.2.2.1). Ebenso spielt die Herkunftsfamilie und die Anzahl der Geschwister eine nicht zu unterschätzende Rolle (Kapitel 8.2.2.2) bei der Realisierung der eigenen Kinderzahl. Bei der Betreuung der Kinder wird, im Unterschied zu zivilen Führungskräften (vgl. Spatz 2014; Kassner/Rüling 2005), durchwegs auf die Großeltern zurückgegriffen (Kapitel 8.2.2.3).

Hoffman et al. (1978) versuchten den Wert von Kindern (The Value of Children) für Eltern in den USA zu erfassen. Zu diesem Zwecke wurden neun Kategorien definiert, die den Wert von Kindern messen sollten: „Primary group ties and affection“, „Stimulation and fun“, „Expansion of the self“, „Adult status and social identity“, „Achievement and creativity“, „Morality“, „Economic utility“, „Power and influence“ und „Social comparison“ (vgl. Fitzner et al. 2007; Hoffman et al. 1978: 92). Mehrere Aussagen der Interviewpartner können diesen Kategorien zugeordnet werden. So antwortete Daniel auf die Frage, ob es für ihn immer klar war Kinder zu haben, folgendermaßen: *„Na, es war immer klar, weil i muss ja irgendwen den Blödsinn, was ich weiß ja wieder weitergeben.“*¹⁹⁷ Bei Daniel spielt die von ihm bezeichnete *„Stammhalter-Mentalität“*¹⁹⁸ – im Sinne von der Erstgeborene soll ein Junge sein – eine wesentliche Rolle. Er verweist damit auf sehr traditionell-konservative Strukturen und Einstellungen, die auch innerhalb von Familienunternehmen oder Adelsgeschlechtern bekannt sind. Darüber hinaus scheint

ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen angeführt. Die postulierten Zusammenhänge zwischen niedriger Kinderzahl einerseits und moderner ehelicher Rollenstruktur sowie erhöhter Frauenerwerbstätigkeit andererseits sind nicht geklärt. Die negativen Auswirkungen von Ressourcenknappheit blieben nicht unwidersprochen (vgl. Neuwirth 2011: 23f).

¹⁹⁵ Ingo, Seite 4, Zeile 140.

¹⁹⁶ Welche Motivationen tatsächlich die Realisierung beeinflussen oder welchen Wert Kinder einnehmen, versuchten bereits Hoffmann et al. (1978) mit ihrem „Value of Children“-Ansatz zu erklären.

¹⁹⁷ Daniel, Seite 10, Zeile 408-409.

¹⁹⁸ Daniel, Seite 10, Zeile 415.

die Annahme plausibel, dass eine Priorisierung von Jungen bei der ersten Geburt vorherrscht. Ebenso kann eine teilweise empfundene moralische Überlegenheit seines Selbst interpretiert werden. Das zeigt sich vor allem im Wunsch von Daniel, sein spezielles Wissen für die Nachwelt zu erhalten. Weiter unten im Interview führt er dazu ergänzend aus, dass der Drang zur Reproduktion im Grunde genommen völlig primitiven Mustern folgt:

Daniel: „Völlig primitiv. Außerdem muss irgendwer meine ganze Oldtimersammlung erben, weil was passiert danach? Also muss dringend wer her, der was nachher das einfach übernimmt.“¹⁹⁹

Die dargestellte Textstelle spiegelt zum einen Daniels gewünschte Rolle als Erzieher und Lehrer wider, zum anderen nimmt er seine Kinder als Expansion seines Selbst wahr. Vor allem die zu erbende Oldtimersammlung verweist auf den Zukunftsbezug. Aus der Analyse der Textstelle kann abgeleitet werden, dass der Gegenwartsbezug vor allem über gemeinsame Aktivitäten, in Form des Erziehens und der Wissensweitergabe, mit den Kindern hergestellt wird. Der Wert von Kindern kann in diesem Zusammenhang als funktional bezeichnet werden, der sowohl einen Gegenwarts- als auch einen Zukunftsbezug aufweist. Auch für Erich sind seine Kinder eine Erweiterung des eigenen Selbst.²⁰⁰

Erich: „I hab früher immer gesagt, wenn ich jetzt wüsste, dass i in ein paar Wochen sterben muss, dann muss i noch a Kind zeugen. I weiß nicht, vielleicht bin ich einfach blöd oder es ist einfach nur ein Egotrip, dass das so wichtig ist, dass i meine Gene verbreite ... Aber aus meiner persönlichen Überzeugung ist es schon so, dass man das Einzige, was das Leben selbst gerechtfertigt macht, dass man sich irgendwie reproduziert.“²⁰¹

Im Gegensatz zu Daniel verbindet Erich um einiges konkreter den Wert von Kindern mit dem Leben danach. Das verweist auf einen hohen Zukunftsbezug. Das Verbreiten der Gene vor seinem Tod und die Reproduktion seines Selbst nehmen einen zentralen Stellenwert im Leben ein. Ebenso lässt sich eine Handlungslogik erkennen, die eine selbstverständliche Auseinandersetzung mit dem Sterben und dem Tod impliziert. Hier scheint die Vermutung einleuchtend, dass diese Art und Weise im Umgang mit der Vergänglichkeit des Lebens ein Produkt der militärischen Sozialisation ist. Der Tod, die Verwundung oder Verstümmelung ist im Zuge der organisierten Gewaltanwendung im Soldatenberuf immanent und wird auch bei Übungen realistisch dargestellt. In der

¹⁹⁹ Daniel, Seite 10, Zeile 413-415.

²⁰⁰ Unterkategorien des „Jetzt-Lebens“: purpose to life, learning experience, self-fulfillment and part of experiencing life fully. Unterkategorien der „Unsterblichkeit“: “to recreate oneself, carry on the family name, carry on the family line and immortality.” (Hoffman et al 1978: 99).

²⁰¹ Erich, Seite 12-13, Zeile 532-541.

reflektierenden Betrachtung von Erich lässt sich ein Zwiespalt zwischen „Egotrip“, seiner persönlichen Überzeugung sowie seinem grundlegenden Zugang zur Reproduktion („*bin ich einfach blöd*“) erkennen. Der Versuch, die traditionelle Einstellung zu Kindern zu relativieren, wird durch seine persönliche Überzeugung außer Kraft gesetzt.

8.2.2.1 „Es ist wichtig, dass wir uns reproduzieren ...“²⁰²

Im folgenden Unterkapitel sollen die durchwegs interessanten Motive der Offiziere im Hinblick auf die Familiengründung dargestellt werden. Die Reproduktion wird hierbei teilweise weniger mit emotionellen als vielmehr mit stark funktionalen Werten verbunden. Beispielsweise kann die Umsetzung des Kinderwunsches als eine gesamtstaatliche zu erfüllende Pflicht wahrgenommen werden, die das zukünftige Überleben des Volkes sichern soll.

Erich: „*In unserem Berufsfeld, wir beschäftigen uns a bissl mit Politik, Strategien zum Überleben und Nichtüberleben als Mensch, als Einheit, als Bataillon ... genauer, gleich wie auch das Volk. Mit dem beschäftigen wir uns in der Ausbildung und in unserem Beruf einfach mehr oder weniger tagtäglich. Und ein Volk kann einfach nicht ohne Geburten überleben. Mangelnde Geburten können durch Zuwanderung oder durch steigende Geburtenrate ausgeglichen werden. Wir haben jetzt einen Schritt gemacht, wir haben ein 40-jähriges Loch, das wahrscheinlich eh nicht mehr zum Füllen ist, und jeder, der dann sagt aus Bequemlichkeit, ich will keine Kinder oder so was, ist eigentlich einer, der auf dem Ast sitzt, wo man drauf sitzt. Ja, und des ist dann halt die Masse ... Massengesellschaften, die sich nicht mehr verteidigen wollen, die gewisse Arbeiten nimmer erledigen wollen und sich nicht mehr fortpflanzen wollen und mehr den banalen Künsten frönen, die sind halt nachher von irgendein Barbarenhaufen überrannt worden.*“²⁰³

Das „einfachere“ Leben ohne Kinder – das individuelle Einzelwohl – wird dem Allgemeinwohl untergeordnet. Auch hier verknüpft Erich Kinder mit der „Planbarkeit“ des Todes, jedoch erweitert er diese individuelle Sicht auf die Organisation und Gesamtbevölkerung. Diese Sichtweise kann als ein Produkt der militärischen Sozialisation gedeutet werden. Im Kampfeinsatz ist das Überleben als Einzelperson schwieriger als in der Gemeinschaft mit anderen Soldaten. Durch die militärische Sozialisation wird genau diese hohe Gruppenkohäsion – in Verbindung mit dem Verantwortungsgefühl gegenüber dem Verband und den Kameraden – gefördert. Auf der Ebene der Gesamtbevölkerung wird die Geburt eines Kindes als Beitrag zum Überleben des Volkes wahrgenommen. Der Wert von Kindern kann hier vor allem als funktional und zukunftsbezogen bezeichnet werden. Dabei werden jene Staatsbürger verurteilt, die die eigene Reproduktion nicht

²⁰² Jürgen, Seite 14, Zeile 593.

²⁰³ Erich, Seite 13, Zeile 545-566.

umsetzen. Diese Handlungsweise kann als tiefe innere Verbundenheit gegenüber dem Staat und als moralisch-elitäre Abgrenzung gegenüber der zivilen Außenwelt, die sich nicht fortpflanzt, interpretiert werden. Diese Annahmen können durch Aussagen von Jürgen weitgehend bestätigt werden. Auch er sieht das Kinderkriegen als eine Notwendigkeit für das Überleben des Volkes und als Weiterführung seines Selbst nach dem Tod.

Jürgen: „*Ich bin aufgewachsen in einer Familie mit fünf Kindern. Außerdem ist es wichtig für das Volk ... mindestens zwei Kinder heißt Erhalten des Bestandes ((lachend)). Es ist wichtig, dass wir uns reproduzieren, anstatt dass wir uns irgendwelche zukaufen. Oder sie dafür bezahlen, dass sie ins Inland kommen ... Außerdem, was ist letztlich, was bleibt übrig, wennst keine Kinder hast? Nix!*“²⁰⁴

In Anlehnung an Erichs Handeln versucht auch Jürgen seine traditionellen Aussagen bezüglich des Wertes von Kindern durch das Lachen in der Interviewsituation zu relativieren. Vermutlich würden nur wenige Zivilisten Kinder mit dem Überleben des Volkes in Verbindung bringen. Der Besonderheit seiner Aussage, in Verbindung mit der elitären Abgrenzung gegenüber der Zivilbevölkerung, dürfte sich Jürgen bewusst sein. Auch er sieht es als seine Verantwortung, gesellschaftliche Veränderungen, in diesem Fall die Zuwanderung, durch individuelle Handlungen zu kompensieren. Auch hier verweist die Handlungslogik auf eine ausgeprägte Wahrnehmung von Verantwortung gegenüber dem Staat. Dabei wird bewusst die Anzahl von zwei Kindern angestrebt, wobei sich Jürgen an der Anzahl seiner eigenen Geschwister orientiert. Die Zusammensetzung, Beständigkeit und Interaktion mit der Herkunftsfamilie kann in diesem Kontext der Grundstein für die eigene Umsetzung der gewünschten Kinderzahl sein.

8.2.2.2 „Ich bin mit Geschwistern aufgewachsen ...“²⁰⁵

Die Entscheidung zur Eltern- und Vaterschaft kann nicht nur als ein Ergebnis eines rationalen Entscheidungsprozesses in Bezug auf ökonomische Ressourcen oder als Produkt von paarinternen Aushandlungsprozessen verstanden werden, sondern wird auch von unbewussten Aspekten beeinflusst. Vor allem spielt die individuell erlebte und gelebte Biografie „*als kulturelle Praxis konkreter Individuen in spezifisch historischen und sozialen Kontexten*“ (Schmidt 2011: 214) eine wesentliche Rolle. Die individuelle Biografie steht hierbei in einer Wechselwirkung zwischen Subjektivität und gesellschaftlicher Objektivität. Über Lernprozesse entstehen Vorstellungen des eigenen

²⁰⁴ Jürgen, Seite 14-15, Zeile 591-597.

²⁰⁵ Ingo, Seite 4, Zeile 141.

Selbst und führen schlussendlich zur eigenen Identität. Die Identitätsbildung wird stark durch die Interaktion innerhalb der Familie, mit Verwandten anderer Generationen, beeinflusst und konstruiert. Diese Interaktionen können einen Einfluss auf die generativen Strukturen und Mechanismen bei der eigenen Familiengründung haben (vgl. Schmidt 2011). Beispielsweise können die biografischen Erfahrungen mit der Geschwisterkonstellation einen Einfluss auf die Realisierung des Kinderwunsches haben. In diesem Kontext hat die „Ursprungsfamilie“ einen sozialisatorischen Effekt, den Tölke (2005: 166) als „*Geschwistereffekt*“ bezeichnet. Dieser zeigt sich unter anderem bei Alex.

Alex: „*Meine persönliche Familienplanung war eigentlich mit dem ersten leiblichen Sohn (Anm.: Die Frau von Alex hat aus einer vorhergehenden Beziehung einen Sohn mit in die Ehe gebracht), also nach zwei Kindern in Summe, abgeschlossen. Und so war's eigentlich auch ausgemacht. Aber dann hat meine Frau, die ist mit drei Geschwistern, also mit vier Kindern in der Familie aufgewachsen, des zum Gespräch gemacht, ob wir vielleicht doch ein drittes Kind wollen ... wenn's nach mir gegangen wäre, hätten wir den dritten Sohn nicht bekommen. Aber für mich war's mit zwei Kindern, weil ich bin, selbst mit einer Schwester, also zu zweit, aufgewachsen, und für mich war das die Normalfamilie ... und das mit drei Kindern ist mir gar nicht in den Sinn gekommen.*“

Die von Alex gewünschte Kinderanzahl von zwei Kindern deckt sich mit dem weitverbreiteten Wunsch nach der Zweikindfamilie. Rost (2007) erkannte dabei eine erstaunlich hohe Homogenität zwischen den Geschlechtern: 60,8 % der Männer und 61,0 % der Frauen wünschen sich zwei Kinder.²⁰⁶ Beide Partner orientierten sich bei der gewünschten Kinderzahl an deren eigener Geschwisteranzahl und tendierten dazu, diese als Referenzrahmen für die eigene Familienplanung zu nutzen. Divergieren die Kinderzahlen zwischen Mann und Frau, kann das zu einer Neubeurteilung der familialen und beruflichen Lage führen. In diesem Beurteilungsprozess gewinnt die Schaffung und das Vorhandensein von ökonomischen Ressourcen wieder an Bedeutung. Die Orientierung an der eigenen Geschwisterzahl ist auch bei Ingo von Wichtigkeit. Er selbst ist mit drei Geschwistern aufgewachsen.

Ingo: „*Naja, also von mir aus, also für mich war's sowieso immer klar, ich habe Kinder immer gern gehabt, bin mit drei Geschwistern aufgewachsen und für mich war immer klar, dass ich eine Familie gründen werde ... und ja, für meine Frau war das im Lauf der Jahre auch immer klarer ... Familienplanung ist jetzt einmal abgeschlossen. Na, kann sein, dass es, das kann ich jetzt in zehn Jahren nicht voraussagen, ich bin nicht gegen eine große Familie. Lasse mich auch nicht schlagen, zumindest wenn noch ein Drittes kommt. Aber das wird man sehen.*“²⁰⁷

Die Textsequenz veranschaulicht den sozialisatorischen Effekt der Herkunftsfamilie. Die Erfahrungen mit seinen Geschwistern haben die Einstellung zur Familiengründung bei

²⁰⁶ Auswertungen des DJI Familiensurvey. Kinderlos Befragte zwischen 18 und 35 Jahren, 3. Welle 2000, Männer n = 965, Frauen n = 792 (Rost 2007: 82).

²⁰⁷ Ingo, Seite 4-5, Zeile 139-142 sowie 180-185.

Ingo positiv beeinflusst. Die biografische Identität wurde durch die Interaktion mit der Herkunftsfamilie bestimmt und ist zum Leitbild für das eigene Erwachsenenleben geworden. Die Anpassung an die eigene Geschwisterzahl wurde zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht umgesetzt, wobei von einem hohen emotionalen Wert von Kindern bei Ingo ausgegangen werden kann. Die Narration verweist auf einen hemmenden Einfluss der Partnerin – die als Einzelkind aufgewachsen ist – bei der Umsetzung des dritten Kinderwunsches. Für sie war die Realisierung des Kinderwunsches nicht von Anfang an klar, sondern entwickelte sich erst im Laufe der Beziehung. Im Bezug auf die Kinderzahl verweist hier die Handlungslogik auf eine Dominanz der Partnerin. In diesem Kontext verweisen Geserick et al. (2013: 16) auf den Zusammenhang zwischen der eigenen Geschwisterzahl und dem generativen Verhalten: *„Bei der mittelbaren Realisierungserwartung der Geburt des ersten und zweiten Kindes,[sic] hat die Anzahl der eigenen Geschwister bei Frauen keinen Einfluss und bei Männern zeigt sich ein schwacher positiver Zusammenhang mit hoher Signifikanz, d. h. es besteht ein leichter Zusammenhang dahin gehend, dass ein Mann eher erwartet zum ersten bzw. zweiten Mal Vater zu werden, je mehr Geschwister er hat. Für die Geburt des dritten Kindes zeigt sich bei beiden Geschlechtern ein signifikanter Zusammenhang mit der Zahl der eigenen Geschwister.“*

Auch Harald ist mit einer Schwester aufgewachsen und hat mittlerweile zwei eigene Kinder. Die Zwei-Kind-Familie entspricht auch seiner Vorstellung nach dem klassischen Familienbild, obwohl er sich das Zustandekommen dieser Ansicht nicht erklären kann.

Harald: *„Ich glaub, das ist aus dem klassischen Familienbild irgendwie, ja. Also, ich bin selber so aufgewachsen, in meiner Verwandtschaft, Bekanntschaft auch, bei der Frau a im Wesentlichen. Also irgendwie is das so, weiß ich nicht ... traditionell entstanden, ja, zwei, ein Pärchen. Ja ... und sage einmal, um das Sozialverhalten, Einzelkind war nie Thema bei uns.“*²⁰⁸

Die soziale Umwelt der Verwandtschaft und Bekanntschaft Haralds nimmt bei der Wahrnehmung des idealen Familienbildes und in diesem Sinne bei der Realisierung der tatsächlichen Kinderzahl einen konstitutiven Charakter ein. Dieses, durch das Elternhaus und seine Umgebung vermittelte, Familienbild wurde von Harald reproduziert. Dieser Prozess läuft weitgehend unbewusst ab und kann auf den starken sozialisatorischen Effekt des sozialen Umfelds verweisen. Eine ähnliche Handlungsweise kann von Haralds Kindern

²⁰⁸ Jürgen, Seite 2, Zeile 73-78.

angenommen werden. Vor allem, wenn die Zweikindfamilie für Harald mit der Ausprägung von Sozialverhalten einhergeht.

8.2.2.3 „Es ist ein großer Vorteil, dass wir Großeltern in der Nähe haben ...“²⁰⁹

Zur Bewältigung der familiären und beruflichen Herausforderungen wird von den Offizieren vielfach auf die Unterstützung der Großeltern der Kinder zurückgegriffen. Die Analyse der Daten zeigte hierbei ein durchwegs homogenes Bild, welches sich weitgehend von zivilen Führungskräften unterscheidet. Bei den Untersuchungen von Maren Spatz (2014) nannte nur einer von 17 Befragten die Großeltern als Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Der Einfluss von sozialen Netzwerken²¹⁰ auf die Familienplanung wird in der wissenschaftlichen Literatur stark diskutiert (vgl. Balbo/Mills 2011; Keim 2011; Rossier/Bernardi 2009; Diaz-Bone 1997). Nichtsdestotrotz wird weitgehend von einem positiven Zusammenhang zwischen der sozialen Einbettung und der Geburtenwahrscheinlichkeit ausgegangen. Hank/Kreyenfeld (2003) sehen eine begünstigende Wirkung für den Übergang zur Mutter- und Vaterschaft durch das Vorhandensein der Eltern eines Partners. Das kann auch eine mögliche Erklärung für die vergleichbar höheren Kinderzahlen bei Offizieren sein.²¹¹ Wie bereits weiter oben angesprochen, gründen Offiziere mehrheitlich in der Nähe der Großeltern eine Familie. Diese leisten einen wesentlichen Beitrag bei der Kinderbetreuung (Abbildung 16).²¹²

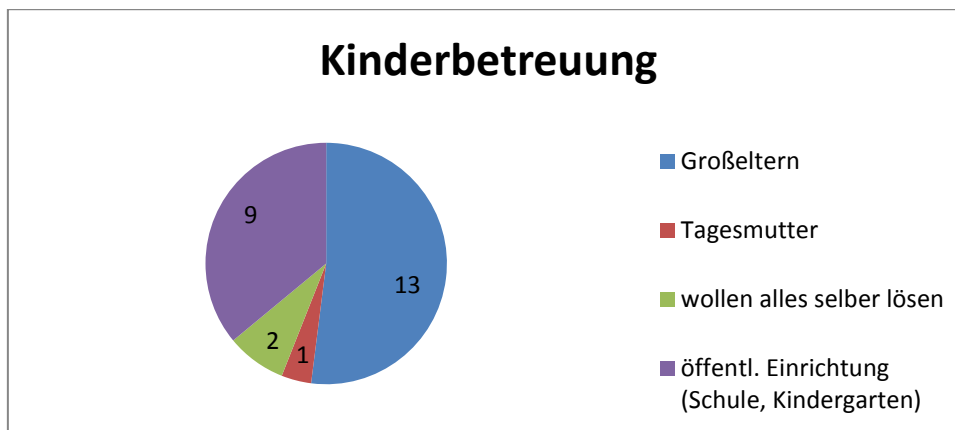
²⁰⁹ vgl. Fritz, Seite 3, Zeile 111.

²¹⁰ Soziale Netzwerke sind Geflechte von sozialen Beziehungen, in die der Einzelne, Gruppen, kollektive oder korporative Akteure eingebettet sind. Zentrale Untersuchungsthemen sind Beziehungsnetzwerke. Hier im Speziellen die Themenbereiche der Wertschätzung und Freundschaft, Informations- und Kommunikationsbeziehungen, Transfer und Tausch von Ressourcen sowie Weisungsbeziehungen im Rahmen von Unter- und Überordnungsverhältnissen (vgl. Kopp/Schäfers 2010: 209).

²¹¹ Zum Zeitpunkt der Erhebung lebten in Summe 25 Kinder in 13 Offiziersfamilien. Die Zahl hat sich mittlerweile noch oben verschoben.

²¹² Der Druck von sozialen Netzwerken, ein zweites oder drittes Kind zu bekommen, beeinflusst die tatsächliche Umsetzung. Darüber hinaus hat die Elternschaft von Geschwistern einen positiven Einfluss auf das eigene Fertilitätsverhalten. Ebenfalls zeigt sich, dass erhöhte staatliche Subventionen zu einer höheren Erwerbstätigkeit und Mobilität der Frauen führen. Der Grund dafür dürften die durch die Mobilität erreichten besseren Arbeitsverhältnisse und Lohneinkünfte sein. Die höheren Lohneinkünfte schaffen die Voraussetzungen, um Kinderbetreuungsangebote wahrnehmen zu können (vgl. ZEW 2013: 70ff).

Abbildung 16 Wahl der Betreuung der Kinder



Quelle: Eigene Darstellung

Ein Befragter gab an, dass er und seine Partnerin alle Herausforderungen der Betreuung selbst lösen wollen. Die Betreuung der Kinder durch eine Tagesmutter erfolgt bei einem Paar, obwohl die Großeltern zur Verfügung stehen würden, aber aufgrund ihres Alters nicht mehr über die körperlichen Voraussetzungen verfügen. Neun Kinder gehen bereits in den Kindergarten oder in die Schule. Im Gegensatz dazu wird die Mehrheit der Kinder (13) regelmäßig durch die Großeltern betreut. Dabei ermöglichen diese dem Paar gemeinsame Stunden zu verbringen. Hierbei scheint die Annahme plausibel, dass die Großeltern einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung der Beziehungsqualität leisten. Vor allem, wenn der Mann mit häufigen Mobilitätsanforderungen konfrontiert ist.

Daniel: „Weil es ist auch so, dass wir sagen, ok passt, lässiger Film im Kino. Die Kinder freuen sich, dass sie bei den Großeltern schlafen können ... wir machen uns einen lässigen Abend, gehen ins Kino, essen was und haben Zeit einfach nur für uns. Weil es soll ja nicht so sein, dass wir nur a Maschinerie san, Kinder großziehen und ah 08/15 leben ...“²¹³

Bei Daniel übernehmen die Großeltern der Kinder eine stabilisierende Funktion innerhalb der Paarbeziehung. Die Integration der Großeltern in die familiären Abläufe ist für das Paar wichtig, um sich Zeit zu verschaffen, Routinen im Alltagsleben aufzubrechen und die Beziehung bewusst zu erleben. Ebenso können die Großeltern die beruflich bedingten Abwesenheiten des Mannes unterstützen. Ähnliches lässt sich bei Fritz erkennen. Die Großeltern kompensieren auch hier beruflich bedingte Abwesenheiten des Paares.

Fritz: „Und der große Vorteil ist auch, dass wir unsere Schwiegereltern als Nachbarn haben. Ja, die sind jetzt noch nicht so alt, dass vielleicht des ned machen könnten. D. h., die Schwiegermutter ist

²¹³ Daniel, Seite 15, Zeile 599-605.

frisch in Pension und de kann doch jetzt eine gewisse Fürsorgetätigkeit für unser Kinder übernehmen. ²¹⁴

Auch hier unterstützen die Großeltern das Paar im Umgang mit der Mobilität. Darüber hinaus können sie als eine Art „Auffangnetz“ für die Partnerin fungieren, wenn der Mann mit hohen Abwesenheiten konfrontiert ist. Die Handhabung der Rollenanforderungen als Alleinerzieherin kann dadurch erleichtert werden. Das trifft vor allem dann zu, wenn schwierige familiäre Situationen zu bewältigen sind.

Bernd: „Und wie sie da ins Spital (Anm. Risikoschwangerschaft der Frau) kommen ist und ich nicht da war, da war das schon schwierig. Das war dann schon eine Gratwanderung. Ich habe dann nur beurteilt, kann das der Familienverband machen, oder muss ich sofort heim. Und wir haben uns das dann ausgesprochen, es ist möglich.“ ²¹⁵

Die Handlungslogik der „Gratwanderung“ der damaligen Situation verweist auf zwei gegensätzliche Aspekte: zum einen auf die beruflich bedingten Anforderungen nach Mobilität und Flexibilität, zum anderen auf die Erwartungen und Bedürfnisse der Partnerin. Die gleichzeitige Berücksichtigung dieser Aspekte führte zur Entscheidung, die beruflichen Aufgaben zu erfüllen und die partnerschaftlichen an ihre Eltern zu delegieren. Hier scheinen wieder Prozesse der militärischen Sozialisation sowie Präferenzen der eigenen Persönlichkeit und Bedürfnisbefriedigung zu dominieren. In der damaligen Situation war Bernd mit einer Führungsaufgabe betraut, die von ihm Verantwortung und volles Engagement gegenüber seinen Untergebenen erforderte. Die Großeltern wirken hier als kooperative Akteure, die die militärische Aufgabenerfüllung für Bernd erleichtern. Auch bei Ludwig übernehmen die Eltern der Frau temporär die Kinderbetreuung. Jedoch wird hier die Betreuungssituation durch die vielen kurzfristigen Abwesenheiten des Mannes sowie durch die Berufstätigkeit der Partnerin komplizierter.

Ludwig: „Wo’s einfach schwierig ist, drei Wochen auf Übung, nur am Wochenende heimkommen, aber dann die nächsten zwei Wochen durchgehend weg gewesen. Und da ist es schwierig ... sie mit ihrem Beruf. Weil sie muss ja a arbeiten gehen ... jo, und da hat sie halt schauen müssen, ja, Freunde bitten ... Schwiegereltern bitten ... dass die Buben halt nach der Schule zu ihr kommen. Und dann um sieben oder um acht, wenn sie fertig gewesen ist, zur Oma hin, die drei Kinder zusammenpacken und dann heim ...“ ²¹⁶

Hier unterstützen nicht nur die Großeltern die Kinderbetreuung, sondern auch das weitere soziale Umfeld des Paares. Im Gegensatz zu allen anderen Befragten nennt Ludwig als Einziger den Freundeskreis als Aushilfe. In diesem Kontext verlangen Abwesenheiten

²¹⁴ Fritz, Seite 3, Zeile 111-117.

²¹⁵ Bernd, Seite 6, Zeile 250-255.

²¹⁶ Ludwig, Seite 6, Zeile 200-218.

nicht nur vom Offizier und seiner Familie ein hohes Maß an Flexibilität, sondern auch vom gesamten sozialen Umfeld. Kontrastierend dazu können sich neben der entlastenden Funktion der Großeltern auch Konflikte mit ihnen ergeben. Das trifft vor allem dann zu, wenn der Großvater als männliche Bezugsperson wichtiger wird als der Vater.

Erich: „Dann ist halt auf einmal der Opa, der einmal unter der Woche vorbeischaut, oder wo die Kleine zwei, drei Tage oben ist, gleich wichtiger, mit Fortdauer der Abwesenheit ... jetzt werden halt die Großeltern wichtiger. Und da nutzt keine Eifersucht ... Sie fragt weniger nach mir und mehr nach den Großeltern ... jeder Neid oder jede Eifersucht auf die Großeltern oder auf die Mutter ... ist einfach fehl am Platz. Das muss man einfach hinnehmen und schauen, dass ma das Herz gewinnt der Kleinen.“²¹⁷

Erich nimmt zumindest temporär die verstärkte Bindung seines Kindes an die Großeltern als eine emotionelle Belastung wahr. Hierbei versucht er, die Gefühle der Eifersucht und des Neides nicht auf die Großeltern oder Mutter zu übertragen. Als gefühlsorientierter Mensch muss Erich erkennen, dass er aufgrund seiner Abwesenheiten als Bezugsperson für die Tochter an Bedeutung verliert. Dieser Zustand kann belastend wirken, vor allem dann, wenn der Wert von Kindern mit hohen emotionalen Aspekten verbunden wird. Ebenso wird anhand dieser Textsequenz der Mangel an Zeit bei hohen Mobilitätsanforderungen sichtbar. Erich will mehr Zeit mit seinem Kind verbringen, wird aber durch die beruflichen Anforderungen eingeschränkt. Kontrastierend dazu versucht Michael häufige Abwesenheiten gezielt zugunsten des sozialen Gefüges seiner Kinder zu vermeiden. Dabei verzichtet er bewusst auf lukrative Stellenangebote und Karrierechancen.

Michael: „Ich kann soviel dazu sagen, dass ich definitiv ein ausländisches Angebot gehabt habe, zivilerseits, dass ich aufgrund der Familie abgelehnt habe ... jetzt sind meine Kinder, vor allem der Bub, in einem Alter, wo er schon ein Freundeskreis hat ... Also der hat sich schon ein Umfeld geschaffen oder ist dort hineingewachsen, wo ich sage, dort möchte ich ihn einerseits nicht herausreißen, andererseits ist auch das, wie soll ich sagen, das soziale Netzwerk, das Gefüge bei uns zuhause auf das sind wir fast angewiesen, weil meine Frau ist auch arbeiten ... und da brauchst oder da brauchen wir einfach Oma und Opa. Ja, die sind dort in dem Bereich unmittelbar. Anders ginge es gar nicht, dass beide arbeiten.“²¹⁸

Michael äußerte diese Aussage im Kontext seiner Wahrnehmung der jetzigen Situation des Bundesheeres. Im Speziellen sieht er die gesellschaftliche und politische Einstellung zum Militär, die permanenten Transformationsprozesse sowie die immer weniger werdenden finanziellen Mittel als Gründe an, die Armee zu verlassen. Der Wechsel in die zivile Berufswelt wird hier viel mehr durch die familiären Umstände verhindert als durch

²¹⁷ Erich, Seite 7-8, Zeile 289-293 sowie 347-352.

²¹⁸ Michael, Seite 2, Zeile 61-73.

die Bindungsmechanismen der Organisation. Das soziale Umfeld des Sohnes sowie die Verfügbarkeit der Großeltern können dabei einen zentralen Stellenwert einnehmen. Ebenso wird auf die beruflichen Bedürfnisse der Partnerin Rücksicht genommen. Das kann als ein gezieltes Balancieren zwischen den beiden Bereichen interpretiert werden.

8.2.3 Zwischenfazit

Die Umsetzung des Kinderwunsches wird bei Offizieren vor allem durch berufliche und private Rahmenbedingungen beeinflusst. Im beruflichen Bereich konnten die Forderungen nach Mobilität und Flexibilität, die eigene Selbstverwirklichung, die Wahrnehmung von Führungsverantwortung sowie der Abschluss der Ausbildung mehrheitlich als Herausforderungen erkannt werden. Vor allem die Absolvierung eines Auslandseinsatzes hat bei der Mehrheit der Offiziere eine aufschiebende Wirkung bei der Realisierung des Kinderwunsches. Jener wird, aus der Sicht des Mannes, vom Paar nicht negativ wahrgenommen, da eine Entsendung hauptsächlich zur Schaffung von finanziellen Ressourcen für die Familiengründung dient. Im privaten Bereich wird eine feste Partnerschaft, die Nähe zu den Großeltern sowie der Besitz eines Eigenheims angestrebt. Hierbei fällt besonders der Wunsch nach einem Haus in einer ländlichen Gegend auf. Diese Beobachtung konnten auch Dillkofer et al. (1986: 124) bei Studien innerhalb der deutschen Bundeswehr feststellen. Diese sehen das Leben im Militär als ständiges Provisorium, das oftmals das Gefühl der Heimatlosigkeit hervorruft.

Ebenso nimmt das Vorhandensein eines Netzwerkes einen wesentlichen Stellenwert für das Funktionieren des familiären Alltags ein. Vor allem die Großeltern der Kinder werden hier als eine wesentliche Stütze beschrieben, die bei der Kindererziehung behilflich sind. Diese Handlungsweisen unterscheiden sich wesentlich von jenen ziviler Führungskräfte (vgl. Spatz 2014).

Der Wert von Kindern kann als emotional bis funktional bezeichnet werden, der sowohl einen Gegenwarts- als auch Zukunftsbezug aufweist. Für manche Offiziere ist dabei die Realisierung des Kinderwunsches eine Frage des Überlebens des Volkes. Die Pflicht zur Reproduktion kann hier auf eine tiefe Verbundenheit und auf ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl gegenüber dem Staat hinweisen. Hierbei fällt durchwegs die hohe rationale Planung auf, die als Übernahme von militärisch geprägten Denk-, Handlungs- und Wahrnehmungsmuster gedeutet werden kann. Die Grenzen zwischen Erwerbs- und Privatbereich verschwimmen vielfach. Ebenso dient der eigene Nachwuchs zum Erhalt der

Familienlinie. Die Realisierung der tatsächlichen Kinderanzahl orientiert sich weitgehend an der eigenen Geschwisterzahl.

In Summe gesehen kann bei Offizieren nur eine geringe Vereinbarkeitsproblematik erkannt werden, die durch das Handeln der Partnerin und der Großeltern gemindert wird. Dennoch haben die militärischen Anforderungen eine weitgehende aufschiebende Wirkung bei der Realisierung des Kinderwunsches. Erfolgt die Geburt des Kindes, lässt sich zumindest temporär eine sinkende Bereitschaft zur Mobilität erkennen. In weiterer Folge werden Auslandseinsätze oder andere berufliche Anforderungen vorwiegend in enger Abstimmung mit der Familie absolviert.

8.3 „Seit ich Vater bin, ist alles anders ...“²¹⁹

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit den Herausforderungen des militärischen Dienstes und den Handlungsweisen in Bezug auf die Praxis der Vaterschaft (Kapitel 8.3.1). Bereits hier zeigt sich, dass die beruflichen Anforderungen und die zur Verfügung stehende Zeit im besonderen Maß die Vaterschaft beeinflussen. Teilweise kollidieren die eigenen Karrierebestrebungen oder die traditionellen Rollenverhältnisse mit der gewünschten Verfügbarkeit im familiären Alltag. In diesem Kontext übernimmt vornehmlich die Partnerin die Hauptlast der Erziehungsarbeit und ist für den Innenbereich der Familie verantwortlich (Kapitel 8.3.2). Ist der Vater in der Familie präsent, lässt sich ein durchwegs hohes Engagement bei der Kindererziehung erkennen. Hierzu beleuchtet Kapitel 8.3.3 den Umgang mit der zur Verfügung stehenden Zeit mit den Kindern. Abschließend werden im Kapitel 8.3.4 die wesentlichsten Erkenntnisse zusammengefasst.

8.3.1 „Vielleicht hätte ich als Familienvater mehr daraus machen können ...“²²⁰

Wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln festgestellt, wirken sich die Forderungen nach Mobilität und Flexibilität in starkem Maße auf die Gestaltung des familiären Alltages und die Realisierung des Kinderwunsches aus. In diesem Kontext ist vor allem die Zeitkomponente zu berücksichtigen, wenn die Handlungsweisen der Praxis der Vaterschaft verstehend nachgezeichnet werden sollen. Das Engagement im Beruf kann hierbei im Widerspruch mit den gewünschten individuellen Investitionen in die Vater-Kind-Beziehung stehen.

Conrad: „Im Nachhinein hätte ich als Familienvater vielleicht noch mehr daraus machen können, hinsichtlich Urlaube und Anschauen und Dinge und die Freiheiten einfach mehr genießen, aber das bist dir nicht bewusst ... und vielleicht grad damals des mit dem Auslandseinsatz einfach durchziehen (Anm.: Gemeint ist, den Auslandseinsatz vor der Geburt des ersten Kindes zu absolvieren). Ja, des hängt mir jetzt natürlich nach. Und mit Kindern is es halt noch viel schwieriger.“²²¹

In der retrospektiven Betrachtung sieht Conrad sein dienstliches Engagement äußerst kritisch. Die hohe Identifikation mit der dienstlichen Aufgabe in den ersten Jahren nach der Ausbildung, kombiniert mit der damaligen Führungsaufgabe, war unvereinbar mit den Rollenerwartungen als Familienvater. Die Annahme liegt nahe, dass vor allem am Beginn der Berufsbiografie eine weitgehende Unterordnung der Familie erfolgt. Darüber hinaus

²¹⁹ vgl. Bernd, Seite 3, Zeile 108.

²²⁰ vgl. Conrad, Seite 14, Zeile 629.

²²¹ Conrad, Seite 14, Zeile 629-635.

stellt der fehlende Auslandseinsatz für Conrad eine Belastung dar. Eine Beobachtung, die sich im gesamten Interview feststellen lässt. Im Gegensatz zu den meisten anderen befragten Offizieren hat Conrad vor der Geburt seines ersten Kindes keinen Auslandseinsatz absolviert. Zum jetzigen Zeitpunkt steht eine Entsendung im Widerspruch mit seiner gewünschten Praxis als Vater. In diesem Kontext scheint die Bereitschaft zur Absolvierung von Auslandseinsätzen mit der Geburt von Kindern zu sinken. Ebenso kann der Verzicht auf eine Entsendung mit einer zukunftsorientierten Sicht zugunsten der Kinder in Verbindung gebracht werden. Mit dem Blick auf bereits bekannte Forschungsergebnisse scheint diese Vermutung plausibel (vgl. Lester et al. 2013; Matzner 2004). Vor allem dann, wenn davon ausgegangen wird, dass der Einsatz für die Kinder ein Stressauslöser sein kann, der die schulischen Leistungen negativ beeinflusst. In diesem Kontext nimmt Conrad bewusst Karrierenachteile in Kauf. Diese Annahmen können durch die Analyse des empirischen Materials von Bernd größtenteils bestätigt werden. Auch bei ihm veränderte die Geburt des Kindes die Dienstauffassung und bewirkte eine Umorientierung in der persönlichen Lebensplanung.

Bernd: „Und da muss ich sagen, hat es bei mir dann umgeschaltet ... seitdem ist alles anders. Dass ich sage, das mit dem Militär, was früher selbstverständlich war, mit Kasernenschlafen, das spielt's jetzt nicht mehr. Aber nicht, weil die Frau mich jetzt zuhause einsperrt, sondern weil das von mir aus einfach nicht mehr geht. Da hat jetzt eine klare Schwergewichtsverlagerung in den Privatbereich quasi stattgefunden ... das Problem liegt eher bei mir, weil ich nicht so viel weg sein will von den Kindern ... bei mir im Kopf ist die Umstellung passiert. Was jetzt nicht heißt, dass ich nicht mehr so gerne wegfahr (Anm.: dienstliche Verlegungen), aber es ist halt nicht mehr so ...“²²²

Anhand dieser Textsequenz lässt sich auch bei Bernd eine Prioritätenverschiebung in den privaten Bereich erkennen, obwohl dem Militär grundsätzlich der Vorzug gegeben wird. Jedoch steht der Dienst in dieser Phase des Familienzyklus im Widerspruch mit den eigenen Vorstellungen von Vaterschaft. Zumindest temporär identifiziert sich Bernd mehr mit der Familie und will präsenter im häuslichen Alltag sein. Das kann als ein Aufbrechen von traditionellen Rollenmustern gedeutet werden. Ebenso verweist diese Handlungslogik auf einen hohen emotionalen Wert von Kindern. Nichtsdestotrotz scheint eine dauerhafte Familienzentrierung unwahrscheinlich. Dagegen spricht die noch immer hohe Bereitschaft zur Mobilität. Jedoch wird diese mit der Geburt des Kindes nicht mehr alternativlos hingenommen, sondern vielmehr reflektiert. Für die Organisation kann diese

²²² Bernd, Seite 3, Zeile 108-121.

Handlungsweise ein mögliches Hindernis bei zukünftigen Aufgaben darstellen, vor allem dann, wenn lange Trennungen von der Familie erwartet werden.

Ein anderes Problem beschreibt Alex. Bei ihm kollidiert der Auslandseinsatz mit seinen familiären Verpflichtungen. Verschärft wird die Situation durch den Entsendetermin, der kurz nach der Geburt des Kindes erfolgte. Die Partnerin muss in dieser Lebensphase die Rolle der Alleinerzieherin übernehmen, wodurch die emotionalen, sozialen sowie beruflichen Bereiche von Alex stark belastet werden.

Alex: „Der Auslandseinsatz, der zweite, da war mein ältester Sohn ein halbes Jahr alt ... Da hab i sicher viele Entwicklungsschritte versäumt. Und das hat sie, und er hat dann schwierige Phasen durchlebt, so beim Schlafen usw., wo die Frau sehr, sehr belastet war. Und das hat sich dann scho negativ auf mein Berufsleben ausgewirkt. Vor allem, wenn man dann im Auslandseinsatz am Abend in seinem Container liegt und im Prinzip alle Freiheiten hat ... man schläft jede Nacht durch und ... die Frau muss zuhause, in dem Fall war's ganz konkret mit bis zu zwanzig Mal aufstehen und ist dann natürlich fertig. Das ... war schon negativ.“²²³

Die Textsequenz veranschaulicht, wie sich familiäre Probleme auf das Berufsleben auswirken können. Das Verantwortungsgefühl gegenüber der Familie kann hier die Wahrnehmung und den Umgang mit Stresssituationen beeinflussen. Dennoch war für Alex ein Aufschub des Auslandseinsatzes keine Option, da er zum Zeitpunkt der Entsendung die Führungsverantwortung gegenüber einer Kompanie hatte. Hier liegt die Vermutung nahe, dass Prozesse der militärischen Sozialisation Alex zur Prioritätensetzung zugunsten der militärischen Aufgabenerfüllung „zwingen“. Ein Abgeben der Führungsverantwortung würde gegen grundlegende militärische Handlungslogiken verstoßen. In diesem Kontext können auch bei Alex die Mobilitätsanforderungen als alternativlos beschrieben werden, die Zeitkonflikte verursachen und auf Kosten der Praxis der Vaterschaft erfolgen. Im Zuge dessen wird das Versäumen von wichtigen Entwicklungsschritten des Kindes mehr oder weniger bewusst in Kauf genommen. Ein Hinweis darauf, dass sich Männer in Führungspositionen für die Ernährung der Kinder verantwortlich fühlen, während die Partnerin für den Innenbereich der Familie zuständig ist.

Einer anderen Handlungslogik folgen Fritz und Ludwig. Obwohl der Auslandseinsatz für Fritz und Ludwig von Vorteil für die weitere Karriere wäre, empfinden sie das „Im-Stich-Lassen“ der Familie als egoistisch. Diese Offiziere verzichten bewusst auf häufige Abwesenheiten, um die Frau zu entlasten und mögliche Probleme, die durch die Mobilität

²²³ Alex, Seite 4, Zeile 151-162.

für die Kinder (bspw. möglicher nachlassender Lernerfolg) entstehen könnten, zu verhindern.²²⁴

Fritz: „Solange die zwei Kinder nicht irgendwo in der Schule wirklich gefestigt sind, ist für mich ein Auslandseinsatz nicht wirklich irgendwo diskutabel ... weil ich mir einfach zu viele Gedanken mache, weil jetzt ist sie noch in der vierten Schulklasse, dann machst dir Gedanken, geht sie jetzt ins Gymnasium oder nicht? Und dann denk ich mir schon, wenn ich jetzt ein halbes Jahr nicht da bin, dann könnte es sein, dass sie vom Lernen her vielleicht irgendwo sagt, sie will nicht, weil der Papa nicht da ist. Und das will ich einfach vermeiden. Ich will einfach die Lernbedingungen so möglich ruhig gestalten, wie’s nur geht.“²²⁵

Ludwig: „Ich hab noch keinen Auslandseinsatz gehabt, weil ich sage, ich mag nicht, solange die Kinder noch klein sind.“²²⁶

Bei diesen beiden Fallkandidaten kann eine hohe Wahrnehmung der Verantwortung im familiären Bereich beobachtet werden. Der Fokus liegt hier eindeutig auf der Situation der Kinder, die durch den Auslandseinsatz nicht negativ belastet werden sollen. Nichtsdestotrotz werden kürzere Abwesenheiten (Laufbahnkurse) in Kauf genommen. Die Annahme scheint plausibel, dass die väterliche Identität über die Berufstätigkeit und Familienzugehörigkeit bestimmt wird. Nichtsdestotrotz nimmt der militärische Dienst einen zentralen Stellenwert ein, jedoch nicht auf Kosten der Entwicklung der Kinder. Beide Befragten versuchen durch körperliche Präsenz den Kindern alle zukünftigen beruflichen Möglichkeiten zu eröffnen und deren schulische Bildung zu fördern. Für die Praxis der Vaterschaft kann eine leistungsbezogene, gegenwarts- und zukunftsorientierte Sicht abgeleitet werden. Die Lösung eines möglichen Vereinbarkeitsdilemmas wird eher in der Zukunft gesucht (wenn die Kinder in der Schule gefestigt sind). Die Interpretation legt nahe, dass das Bedürfnis und die Erwartungen nach väterlicher Anwesenheit mit dem steigenden Alter der Kinder sinken.

Im Gegensatz zu den anderen Befragten spricht Erich dezidiert die negativen Folgen von Abwesenheiten und die Zeitproblematik an. Zur Lösung dieser Herausforderungen verzichtet Erich auf die eigenen Möglichkeiten der Freizeitgestaltung. Die Unterordnung der eigenen Interessen zugunsten der Zeit mit dem Kind verweist auf eine gewünschte emotionale Bindung, deren Erhaltung mit der Dauer der Abwesenheiten immer schwieriger wird.

²²⁴ Ähnliches lässt sich bei Michael, ebenfalls ein Offizier der Unterstützungstruppe (Seite 2, Zeile 59-73), erkennen. Ein ziviles Auslandsangebot wurde abgelehnt, um die Kinder nicht aus ihren sozialen Gefügen herauszureißen.

²²⁵ Fritz, Seite 8, Zeile 294-307. Im Gegensatz zu Ludwig absolvierte Fritz bereits einen Auslandseinsatz. Die Nachteile in der Karriere sind daher geringer.

²²⁶ Ludwig, Seite 5, Zeile 191-192.

Erich: „Da war ich Wochenendpendler ... und nach fünf Wochen hat sich die Kleine nicht mehr von mir nehmen lassen ... aber durch die Masse der Abwesenheiten ist es zurzeit net leicht ... ich tue zurzeit nichts anderes als Familie, wenn ich zuhause bin ... die Kinder kann man sich nicht kaufen, da kann man sich nur mit Zeit und Hingabe eigentlich die Zuneigung erarbeiten ... dann war ich vier Wochen zu Hause, in den Ferien ... da war's wieder super, aber jetzt (Anm.: wieder Wochenpendler für elf Wochen) ... merkt man eigentlich für jede Woche, wie's wieder ein bisschen schlechter wird.“²²⁷

Erich verweist auf die negativen Folgen von häufigen Abwesenheiten für die Vater-Kind-Beziehung. Durch seine geringe Präsenz im familiären Alltag hat sich das Kind von ihm entfremdet. Eine Beobachtung, die auch aus Studien der deutschen Bundeswehr bekannt ist. Im Extremfall kann der Vater zum „*unbekannten Wesen*“ werden (vgl. Dillkofer 1986: 99). Verschärft werden kann diese Problematik durch eine starke Bindung des Kindes an den Vater. Heilfort (2008: 32) merkt dazu an: „*Je stärker die Bindung an den Vater ist, desto schwieriger ist es für die Kinder, mit einer Abwesenheit umzugehen.*“ Als Konsequenz daraus versucht Erich sein dienstliches Engagement zu reduzieren.²²⁸ Karrierenachteile werden dabei gezielt in Kauf genommen. Die Annahme scheint plausibel, dass sich hohe dienstliche Belastungen, kombiniert mit nicht erfüllten Vorstellungen der Vaterschaft, negativ auf die Motivation und das dienstliche Engagement auswirken. Interessanterweise wurde auch von Erich keine Karenz in Anspruch genommen, da diese im Widerspruch mit seiner individuell empfundenen Verantwortung gegenüber der Einheit stand. In diesem Kontext dürfte eine hohe Gruppenkohäsion innerhalb der Organisation die Bereitschaft zur Mobilität sowie die Unterordnung der Familie zugunsten des Berufs steigern. Ähnliches konnte Hochschild (2006) innerhalb eines US-amerikanischen Unternehmens beobachten.

Ein völlig anderes Bild beschreibt Daniel. Sein Umgang mit Abwesenheiten und der Vaterschaft weist eine äußerst pragmatische Richtung auf. Auf die Frage, ob er sich an Situationen erinnern kann, bei denen sich der Beruf jemals negativ auf das Familienleben ausgewirkt hat, antwortete er Folgendes:

Daniel: „Negativ würde ich nicht sagen. Aber es ist halt so, wenn man unterwegs is, überhaupt, wenn die Kinder noch klein sind ... vor allem in die ersten Jahre und die ersten Monate am meisten Schritte durchmachen, das heißt, vom einfach nur Liegen zum Tragen, zum Krabbeln, zum Gehen bis hin zum Radlfahren, und da sind einfach gewisse Schritte dazwischen, die man eben dann nur per Telefon, per Internet oder sonst irgendwas erfährt, und man nicht dabei sein kann. Das heißt, ich sag jetzt, negativ nicht, aber man versäumt den einen oder anderen Moment ... Aber aufgrund dessen hat man ja zwei Kinder, dass man beim zweiten ... das miterleben kann, und so erlebt man auch wieder alles, obwohl

²²⁷ Erich, Seite 7, Zeile 263-301.

²²⁸ vgl. Erich, Seite 8, Zeile 313-331.

jeder komplett individuell ist. Und, ja, aber es wird einem eh so lebhaft geschildert, dass man glaubt, man ist eh dabei.“²²⁹

Interessant an dieser Textsequenz ist der Umgang mit den dienstlichen Abwesenheiten, wobei von allen befragten Offizieren Daniel die höchste Frequenz an Mobilität aufweist. Auffallend ist, dass die versäumten Momente beim ersten Kind durch das zweite Kind kompensiert werden sollen. Das kann eine individuelle Strategie sein, die persönliche Spannungen zwischen Beruf und Familie minimieren soll. Diese dienstliche Zentrierung sowie seine berufliche Identitätsstiftung kann nur durch ein Festhalten an traditionellen Rollenmustern ermöglicht werden, bei denen die Mutter den Haupterziehungsteil leistet. Die Vater-Kind-Beziehung ist vermutlich durch Distanz gekennzeichnet, die eine häufige virtuelle Präsenz erfordert. Für die Praxis der Vaterschaft kann das auf einen hohen Zukunftsbezug hinweisen. In diesem Kontext dürfte Daniel nur geringfügig als Rollenvorbild, Erzieher oder als Bezugs- und Bindungsperson seiner Kinder greifbar sein. Im Gegensatz zu den anderen Befragten spricht Daniel interessanterweise nie familiäre, berufliche oder zeitliche Probleme an. Das kann auf eine Lebensführung hindeuten, bei der die Partnerin als kooperative Akteurin agiert. Ebenso versucht er seine häufigen Abwesenheiten durch geschickte Vergleiche mit zivilen Berufen zu relativieren. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird hier verobjektiviert, indem Daniel das Problem von seiner eigenen Person trennt und Mobilitäts- sowie Flexibilitätsanforderungen als objektive Sachzwänge ohne Spielraum wahrnimmt.

8.3.2 „Chefin ist immer die Frau ...“²³⁰

Im folgenden Abschnitt sollen die unterschiedlichen Handlungsweisen der hier befragten Offiziere in Bezug auf die Vater- und Elternschaft dargestellt werden. Dabei ermöglicht eine aktive Vaterschaft die Etablierung einer Vater-Kind-Beziehung, die sich von jener der Mutter in vielseitiger Hinsicht unterscheidet (siehe dazu Kapitel 5.1).²³¹ Anders als Mütter stimulieren Väter Babys visuell sowie akustisch stärker und fördern das Aktivsein des Kindes in größerem Umfang. Die Vater-Kind-Interaktion ist dabei

²²⁹ Daniel, Seite 6, Zeile 247-263.

²³⁰ Ingo, Seite 7, Zeile 275.

²³¹ „Die unterschiedlichen Verhaltensmerkmale von Vätern und Müttern sind partiell vom biologischen Geschlecht bestimmt und – entgegen anders lautender Behauptungen – mit Blick auf die optimale Förderung von Jungen (wie Mädchen) nicht einfach austauschbar ... Der Vater unterscheidet sich von der Mutter und er bekennt sich zur Ungleichheit der Geschlechter.“ (Rass 2012: 288).

vehementen, zupackenden, aufregenden und gekennzeichnet von intensivem Körperkontakt. Generell sind Väter fordernder und setzen Kinder eher kalkulierbaren Risiken aus als Mütter. Damit belassen sie heranwachsenden Kindern mehr Freiräume, was deren Selbstständigkeit fördern kann. Ebenso unterscheiden Väter bei der Interaktion mehr als Mütter zwischen den Geschlechtern. Mit Söhnen wird tendenziell wilder und direkter, mit Töchtern eher weicher, vorsichtiger und unterstützender umgegangen (vgl. Rass 2012: 287ff).²³² Der unterschiedliche Umgang mit dem Geschlecht des Kindes kann sich auch im elterlichen Engagement widerspiegeln. Tendenziell verbringen Männer mehr Zeit mit ihren Söhnen als mit ihren Töchtern (siehe dazu auch Kapitel 5.1).²³³ Die väterliche Rolle hat dabei eine Vorbildfunktion für Söhne, die geschlechtsspezifische Präferenzen in der Freizeitgestaltung teilen. Eine Beobachtung, die sich auch im vorliegenden Material klar widerspiegelt.²³⁴

Conrad: „Ich merke es vor allem bei meinem Sohn, der Gott sei Dank sehr bewegungshungrig ist. Und dadurch, wenn ich auch nicht der perfekte Alpinist bin, er viel von sich aus klettern gehen will, kann ich das mit ihm machen und ihm taugt das voll. Ich kann mit ihm Ski fahren, ich lerne ihm das selber ... und beflügele ihn. Das schweißt ihn und mich sehr zusammen. Bei meiner Tochter, die ist noch zu klein ... die ist ein bisschen auf Mädchen und die hat da mit mir nicht so diese Verbindung, was das betrifft ...“²³⁵

Die Textsequenz verweist auf eine gegenwartsbezogene, intensiv ausgeprägte Beziehung zwischen Vater und Sohn. Das Teilen der geschlechtsspezifischen Präferenzen der Freizeitgestaltung und die intensive Nutzung der gemeinsamen Zeit können zur Folge haben, dass externe Akteure – beispielsweise der Skilehrer – ausgeschlossen werden. Inwieweit sich Conrads Fokussierung auf die Vater-Sohn-Beziehung auf die gesamte familiäre Interaktion auswirkt, ist offen. Es kristallisiert sich jedoch zum Zeitpunkt der Erhebung eine untergeordnete Rolle der Tochter heraus, die unter anderem mit dem

²³² Die Identifizierung der Mutter mit dem kleinen Sohn kann durch dessen Andersgeschlechtlichkeit nie vollkommen gelingen. Daher bedarf es eines Vaters, mit dessen Anwesenheit ein basales Gemeinsamkeitsgefühl, die Männlichkeit sowie die männliche Identität des Sohnes mitentwickelt wird. Der Vater dient dabei als Vorbild. In diesem Kontext verweisen Forschungsergebnisse darauf, dass Kinder, die vaterlos groß geworden sind, ein viermal höheres Risiko in sich tragen, psychisch krank, suchtkrank, leistungsschwach und kriminell zu werden (vgl. Rass 2012: 289ff). In diesem Zusammenhang hat sich das Alltagshandeln des Vaters außerhalb der Erwerbsarbeit deutlich modifiziert: Ein gewisser Teil der Freizeit wird für die Familienarbeit eingeplant, was aufgrund von immer flexibler werdenden Arbeitszeiten auch möglich gemacht wird. Parallel dazu verkomplizieren sich aber die Synchronisierungs- und Balanceanforderungen für den Vater (vgl. Mühling 2007: 118f).

²³³ Aus psychoanalytischer Sicht wünschen sich die meisten Männer (unbewusst) auch tendenziell eher einen Sohn als eine Tochter (vgl. Mühling 2007: 121f).

²³⁴ In dieser Logik müssen bei der Interpretation der Ergebnisse stets die Forderungen nach Mobilität und der damit im Zusammenhang stehende Mangel an der Ressource Zeit berücksichtigt werden.

²³⁵ Conrad, Seite 11, Zeile 502-511.

geringeren Alter und „mädchenhaften“ Verhalten argumentiert wird. Damit einhergehend scheint die Vermutung naheliegend, dass eine geschlechtsspezifische Zuordnung der Kinder zum Geschlecht der Eltern stattgefunden hat. Ein Aufbrechen von traditionellen Rollenmustern kann dadurch erschwert werden. Vor allem dann, wenn die väterlichen Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster auch vom Sohn reproduziert werden. Diese können wiederum dessen Männlichkeitskonstruktion beeinflussen.

Ein anderes Beispiel im Umgang mit den Geschlechterverhältnissen liefert Bernd. Im Gegensatz zu Conrad verzichtet Bernd bewusst auf eine Kategorisierung der Geschlechter. Zum Ausdruck kommt das in der Wahl der Kleidung. Auf die alltagsweltliche Zuordnung von blauer Kleidung für Jungen oder rosa Kleidung für Mädchen wird, auch gegen den Willen der Partnerin, absichtlich verzichtet. Die Vermutung liegt nahe, dass auch bei diesem Paar eine weitgehende Unterordnung der Frau vorliegt.

Bernd: „Ich sag, ich will nicht diese Kategorisierung; Bub blau, Mädchen rosa, weil ich sie da nicht so in diese Klischees hineindrängen will. Und sie natürlich als Frau (Anm.: gemeint ist die Mutter) das Mädchen gern mädchenhaft anzieht und da gerne übertreiben würde, wenn ich es zulassen würde. Und das tue ich vehement nicht. Mittlerweile haben wir uns darauf geeinigt ... Ich sag einmal, ich versuche sie zu überzeugen, wir kaufen neutrales Gewand: Trotzdem süß, mit Motiven drauf, aber neutral, dass wir es auch untereinander wechseln können ... allein aus ökonomischen Gründen.“²³⁶

Das Aufbrechen traditioneller Geschlechterrollen ist ein Prozess, der bereits in der frühesten Kindheit beginnen und im Wesentlichen ein Ergebnis elterlicher Sozialisation sein kann. Geschlechtsspezifische Formen der Kategorisierung zwischen Mann und Frau werden in der Sequenz durch die Frau reproduziert, indem sie das Mädchen in ihrer Kindheit in weibliche Klischees drängt, die sie im Erwachsenenalter nur mehr schwer verlassen kann. Ein möglicher Hinweis auf die Selektivität der postulierten Geschlechtergleichheit auf Makroebene. Bernd versucht zwar Übertreibungen seitens der Partnerin zu vermeiden, ob das jedoch im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter geschieht, ist offen. Ebenso spielen ökonomische Überlegungen bei der Vermeidung von Kategorisierungen und Differenzierungen der Geschlechter eine Rolle. Die Annahme scheint plausibel, dass die Wahl der Kleidung auch in Zusammenhang mit Effektivität und Rationalität zu sehen ist. Die geschlechtsneutrale Kleidung erlaubt es, jederzeit, ohne langes Überlegen, die Kinder zu kleiden. Diese Handlungsweise kann als ein Produkt der beruflichen Sozialisation gedeutet werden. Für Führungskräfte sind Effektivität und Rationalität wesentliche Beurteilungsgrundlagen bei Entscheidungsprozessen. In diesem

²³⁶ Bernd, Seite 12, Zeile 520-534.

Kontext kann auch hier von einer Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben gesprochen werden.

Die hohen Mobilitätsanforderungen der Offiziere verlangen nach einer starken Mutterzentrierung der Erziehung. Hierbei kann die Praxis der Vaterschaft durch das Handeln der Frau eingeschränkt werden (siehe dazu Kapitel 5.1). Interessanterweise finden sich nur geringfügige Anzeichen dieser Prozesse im vorliegenden empirischen Material.

Ingo: „Also, ich meine, Chefin ist immer die Frau, das ist ziemlich klar ... es gibt genug Situationen in der Kindererziehung und den Kindern, die äußerst fordernd sind, was man vorher gar nicht glaubt. Und wir reden einfach drüber und sie fragt mich, wie meine Meinung ist, wie sie sich verhalten soll. Und, ja, das reden wir uns aus. Also, wir haben da keine großen Diskrepanzen ... aber es is, sind schon immer rege Diskussionen. Ja. Es gibt genug Sachen die man sich ausmachen muss ... und überlegen uns, wie ma des gut machen, und wir haben a bissl Literatur und Erfahrungen ... und das lassen wir alles einfließen ... und dann überlegen wir uns, wie wir das für unsere Familie am besten handhaben.“²³⁷

Die Gestaltung des familiären Alltages und der Kindererziehung erfolgt gemeinsam mit der Partnerin. Die Handlungslogik verweist auf ein Konzept einer geteilten Elternschaft, wobei die Partnerin die „Tonangebende“ ist. Jedoch hindert die Frau den Mann nicht an der aktiven Gestaltung der Vaterschaft. Meinungsverschiedenheiten werden dyadisch ausgehandelt, indem gemeinsam nach der geeignetsten Lösung gesucht wird. Die Gestaltung des familiären Alltags sowie die Praxis der Vaterschaft wird durch eine zufriedenstellende berufliche Stellung mit wenigen und planbaren Abwesenheiten begünstigt. Übertriebenes Karrieredenken, Weiterbildungen „in hunderttausend Richtungen“²³⁸ sowie persönliche Selbstverwirklichung werden zugunsten der Familie auf ein Minimum reduziert. In diesem Zusammenhang muss auch die geringere Führungsverantwortung und hohe technische Profession von Ingo berücksichtigt werden. Ingos Handeln kann in diesem Fall auch mit der hohen Ähnlichkeit mit zivilen Berufen und den damit verbundenen möglichen nicht militarisierten Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmustern erklärt werden. Die Vermutung scheint einleuchtend, dass durch hohes dienstliches Selbstmanagement und hohe Selbstverantwortung sowie eine geringe Führungsleistung, kombiniert mit der flexiblen Nutzung der Zeitkarte, die Praxis der Vaterschaft gefördert wird. Diese Bedingungen erlauben es Ingo häufig in der Familie präsent zu sein und sonstigen Interessen nachzugehen. Insgesamt verweist die Narration auf wenig gravierende Probleme aus der Perspektive des Vaters. Diese Annahmen können

²³⁷ Ingo, Seite 7, Zeile 275-304.

²³⁸ Ingo, Seite 8, Zeile 334.

durch die Analyse des empirischen Materials von Harald mehrheitlich bestätigt werden. Auch bei ihm ist die Partnerin die höchste Entscheidungsinstanz in Fragen der Kindererziehung.

Harald: „Na, also ich würde sagen, wir sind gleichberechtigte Partner. Natürlich hat sie ... den Haupterziehungsteil und ich frag immer, ob das ok ist, wenn ich das so oder so entscheide.“

Sein Aufgabenbereich gleicht ebenfalls jenem eines zivilen Berufs. Nach seiner Verwendung in einer Stabsfunktion ließ er sich auf eigenen Wunsch in die Nähe seines Heimatortes versetzen. Ähnlich wie bei Ingo übernimmt die Partnerin den Haupterziehungsteil der Kinder. Erst durch die Versetzung wurde die Praxis der Vaterschaft durch ein hohes Maß an persönlichem Selbstmanagement, hohe Planbarkeit und geringe Frequenz von Abwesenheiten begünstigt. Die Zeitkarte wird, ähnlich wie bei Ingo, dazu genutzt, mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können. Ebenso nimmt das Karrieredenken eine untergeordnete Rolle ein, indem Laufbahnkurse nur im unbedingt notwendigen Ausmaß absolviert werden. Er selbst sieht sich in der reflektierenden Betrachtung der Interviewsituation als gleichberechtigter Partner in der Kindererziehung. Wenn es zu Diskussionen bezüglich der Erziehung kommt, dann wegen des teilweise schroffen Umgangs. Auch hier kann die Übernahme des schroffen Umgangs ein Produkt der militärischen Sozialisation sein. Bei der Nicht-Erreichung eines Zieles (Verhalten der Kinder) kann das Individuum in bestimmte Verhaltensmuster verfallen, die seiner Erziehung und Sozialisation zuschreiben werden kann.

Eine völlig andere Handlungsweise beschreibt Gerald. Im Unterschied zur Mehrheit der Befragten spricht Gerald den Übergang zur Vaterschaft mit all seinen Schwierigkeiten an. Die Lösung der Bewältigung der neuen Lebensumstände führte zu einer strikten Trennung der Aufgabenbereiche:

Gerald: „Das heißt, ich bin verantwortlich, so is ausgemacht intern, für das Geldverdienen. Für, damit das Ganze auch finanziert werden kann, unser Lebensunterhalt. Und sie is verantwortlich, damit intern alles passt. Beginnt vom Haushalt über die Kindererziehung. Das ist klassisch konservativ geteilt worden und beide können mit dieser Teilung gut leben ... Natürlich gibt's Phasen, wo i nicht viel daham bin, sagt sie, du bist nie daham, du siehst eigentlich das Kind nur kurz mal ... dann erkläre ich ihr nachher den Sinn des Lebens und die Lebenssituation. Damit ma mal zusammenkommen mit gewissen Zahlungen, mit gewissen Auflistungen, gewissen Verpflichtungen ... wo sie nicht immer diesen Einblick hat, versuch ich das natürlich auch in aller Schärfe zu präsentieren und verdeutlichen und dann sagt sie ok.“²³⁹

Bei Gerald nimmt die berufliche Stellung einen besonderen Stellenwert ein. Seine Aufgabe als Vater wird vor allem durch die Bereitstellung von ökonomischen Ressourcen

²³⁹ Gerald, Seite 12, Zeile 488-509.

wahrgenommen. Die Alltagswelt Gerald's ist hauptsächlich durch eine realistische und ernste Sicht des Lebens dominiert, was zu häufigen Konflikten mit der Partnerin führt. Für die Praxis der Vaterschaft kann diese Handlungsweise auf eine fokussierte Ausrichtung des Zusammenlebens im Alltag hinweisen, die geprägt ist durch das Sichern und Bewahren des Erarbeiteten (Bsp. Zahlungen und Verpflichtungen). Die Haushaltsführung und die Kindererziehung werden zumindest in den ersten Lebensjahren völlig in die Hand der Mutter gelegt, während Gerald bemüht ist, den Wegfall des Einkommens der Frau zu kompensieren. Der Versuch der Mutter, eine dauerhafte Realisierung dieser Handlungslogik zu unterbinden, mündet in Diskussionen über „den Sinn des Lebens“. In diesem Kontext war die Inanspruchnahme einer Karenz oder des „Papamonats“ für Gerald nie ein Thema. Anhand der vorgestellten Sequenz lässt sich eine hohe Dominanz Gerald's gegenüber seiner Partnerin erkennen. Dieses Phänomen kann ein Ausdruck hierarchischer Ordnung und Unterordnung sein. Eine Logik, der Gerald auch im beruflichen Leben folgt. Das Übernehmen von Verantwortung sowie die vorausschauende, realistische Sicht der Welt kann ein Teil der militärischen Denkstrukturen sein, die hier in den familiären Alltag übernommen werden. Der Versuch, diese Funktionsprinzipien des Militärs in die Familie zu übertragen, scheint besonders konfliktträchtig zu sein. Vor allem dann, wenn die Partnerin es gewohnt ist, weitgehend selbstständig den Haushalt zu führen.

Einen weiteren interessanten Zugang zur Vaterschaft präsentiert Jürgen. Auch er lebt mit seiner Partnerin die traditionelle Rollenverteilung. Jedoch beanspruchte Jürgen als Einziger eine dreimonatige Karenz. Resümierend betrachtet er diese Zeit folgendermaßen:

Jürgen: „Furchtbar ... es ist ja ganz nett, wennst mit dem Kind spielst. Ich bin aber nicht dazu geboren worden, Babys inklusive Kleinstkinder zu bespaßen. Das ist nicht mein Zugang zur Welt, das ist, das interessiert mich eigentlich nicht ... Ich liebe mein Baby heiß, zehn Minuten lang, und nachher artet das in Arbeit aus ... I bin kein Krankenpfleger ... ich bin Soldat geworden. Ich bin, ich habe auch das Pflegen nicht gelernt ... und das hat sie (Anm.: die Partnerin) schon akzeptiert. Sie hat gemeint, ich habe dieses Gen nicht. Ich habe das Betreuungsgen einfach nicht. Und ich freu mich auf den Zeitpunkt, wo die Jüngste jetzt auch laufen kann ... das ist eher Spaß, taugt mir, mach ich gern. Kinder durch die Gegend zahn is net meins. Sprechen, an eigenen Willen haben und aktiv sein, dass taugt mir voll.“²⁴⁰

Werden diese Ausführungen unter dem Gesichtspunkt der allgemeinen Wirkmechanismen im Stresskontext betrachtet, scheint für Jürgen die familiäre Arbeit mit Babys eine schwer zu kontrollierende Umwelt zu sein. Erst, wenn die Kinder sprechen und gehen können oder einen eigenen Willen zeigen, steigt das Interesse an der

²⁴⁰ Jürgen, Seite 6-7, Zeile 225-270.

Erziehungsarbeit von Jürgen. In diesem Zusammenhang wird die Umwelt für ihn kontrollierbarer. Interessant ist auch die Beobachtung, dass seine Identität über den Soldatenberuf definiert wird, bei gleichzeitiger Abneigung gegenüber emotioneller „Arbeit“. Die Interpretation legt nahe, dass Jürgen seine Männlichkeit über Disziplin, Gehorsam und körperliche Stärke definiert. Emotionelle Bindungen oder das Pflegen von Kleinkindern können hier im Widerspruch mit den elitären und individuellen Vorstellungen des Soldatenberufs stehen.²⁴¹ Für die Praxis der Vaterschaft kann diese Handlungsweise auf eine geringe Motivation bei der Beteiligung an der Kindererziehung in den ersten Lebensjahren hinweisen. Eine fürsorgliche und emotionelle Bindung an die Kinder scheint zwar vorhanden zu sein, dürfte aber erst mit steigendem Alter sichtbar werden. Die erfolgte Inanspruchnahme der Karenz kann hierbei eine Produktion von makrostrukturellen gewünschten Handlungsweisen sein, die im Widerspruch zu der individuell gewünschten Praxis als Vater stehen können. Auch die Einführung von Zeitkonten wird als eine „der größten Schwachsinnigkeiten, die ich jemals bei der Armee gesehen habe“²⁴² bezeichnet. Als einer der wenigen Befragten verwendet Jürgen die Zeitkarte, um länger in der Normalität und Strukturiertheit der Arbeitswelt verbleiben zu können. In diesem Kontext kann das Einplanen von Zeit für sich selbst die eigene Lebensqualität und Zufriedenheit erhöhen. Ebenso werden Urlaube nur im seltensten Fall beansprucht. Das legt eine hohe Attraktivität des militärischen Dienstes für Jürgen nahe. Die Partnerin dürfte diese Handlungsweisen sowie die dauerhafte Realisierung des traditionellen Konzeptes zumindest teilweise akzeptieren und trägt somit zu dessen Reproduktion bei. Erfolgt eine aktive Vaterschaft, kann diese auch auf Drängen der Partnerin erfolgen.

Ein ähnliches Bild beschreibt Conrad, obwohl er keine Karenz konsumierte. Begründet wird diese Handlungsweise durch die Wahrnehmung einer Kommandantenfunktion und die Dauer einer Karenz.

Conrad: „Karenz war bei uns nie ein Thema, das wir uns das aufteilen. Erstens, weil beim ersten Kind eh meine Frau zwei Jahre gegangen ist und dann, ja, und beim zweiten Kind hätte ich noch a halbes Jahr eventuell machen können. Problem war ... dass ich zu diesem Zeitpunkt immer in Kommandantenfunktionen war ... dann übernehm ich die Verantwortung für den Zeitraum, wo ich Kommandant bin, und gib die nicht ab ... Also ich könnte mir schon eine gewisse Zeit vorstellen

²⁴¹ Sylka Scholz (2012) postulierte in diesem Kontext, dass sich Soldaten des Sanitätsdienstes oft mit dem Vorwurf auseinandersetzen müssen, keine echten Soldaten zu sein.

²⁴² Jürgen, Seite 15, Zeile 604-605.

(Anm.: gemeint ist, eine Karenz zu beanspruchen), *aber sechs Monate, glaube ich, ich weiß nicht, ob das meins wäre.*²⁴³

Bei Conrad zeigt sich zum wiederholten Male die hohe Identifikation mit der Aufgabe, die traditionelle Rollenmuster (re)produziert und Teil seiner Männlichkeitskonstruktion zu sein scheint. Probleme der Vereinbarkeit werden von ihm nicht angesprochen. Als Erklärungsansatz kann hier das Handeln der Partnerin dienen. Da sie den Hauptteil der Erziehungsarbeit leistet, stellt sich für Conrad gar nicht die Frage der Vereinbarkeit. Darüber hinaus ermöglicht sie das Leben mit der Mobilität. In diesem Kontext kann von einer komplementären Elternschaft gesprochen werden, bei der der Mann für den Ressourcenerwerb und die Frau für den familiären Alltag zuständig ist. Die Bedürfnisbefriedigung erfolgt bei Conrad mehrheitlich über den militärischen Dienst und über die Wahrnehmung einer Führungsfunktion. Hierbei kann die These vertreten werden, dass die Zuschreibung von Verantwortung eine egalitäre Rollenverteilung verhindert und die Praxis der Vaterschaft eingeschränkt wird. Das geschieht vor allem dann, wenn mit Führungsaufgaben die permanente Verfügbarkeit und Erreichbarkeit am Arbeitsplatz verbunden wird. Diese Forderungen werden vielfach von den Vorgesetzten vorgelebt und abverlangt. Eine ältere Studie von Meyer (1989: 117) liefert ähnliche Erklärungsversuche für hohes dienstliches Engagement bei Offizieren der deutschen Bundeswehr. Als Ursache vermutet er den hohen Stellenwert des Karrieredenkens in der Armee und in diesem Kontext vor allem die Eigenschaft der Durchsetzungsfähigkeit. Die von Meyer (1989) angeführten Motive lassen sich im hier vorliegenden Material nur zum Teil finden. Zwar ist die Eigenschaft „Durchsetzungsfähigkeit“ für eine Führungsperson von Bedeutung, sie erklärt aber nur teilweise das Ausmaß des eigenen dienstlichen Engagements. Vielmehr scheint die übertragene Verantwortung, die Fürsorge für Untergebene sowie die subjektive Einstellung zur Pflichterfüllung die Ursache für hohes dienstliches Engagement zu sein.

Im Gegensatz zu den oben vorgestellten Befragten strebt Karl geradezu vehement eine aktive Vaterschaft an. Anders als die übrigen Offiziere wuchs Karl ohne Vater auf. Im Zuge der Erhebung verwies er mehrmals auf das Fehlen einer männlichen Bezugsperson in seiner Jugend und trachtet danach, diesen Mangel bei seinem eigenen Sohn zu kompensieren. In dessen Erziehung will er prägend mitwirken. Zu diesem Zwecke plant er bewusst gemeinsame Zeit für sein Kind ein und versucht eine Balance zwischen den

²⁴³ Conrad, Seite 15, Zeile 552-665.

eigenen Bedürfnissen und jenen der Umwelt herzustellen. Als Konsequenz hat sich Karl auf einen Dienstposten versetzen lassen, der eine Vereinbarkeit zwischen dem Beruf und der gewünschten Praxis der Vaterschaft begünstigt.

Karl: „*Ich habe mich nie gewehrt dagegen (Anm.: gemeint ist der Wechsel auf einen anderen Dienstposten), solange es eine Funktion ist, wo ich bei der Familie prägend mitwirken kann. Und das ist aus meiner Sicht eines der wesentlichsten Dinge, nicht nur über Erziehung reden oder der Frau Tipps geben, wie Erziehung ist, sondern Erziehung muss man sehen können. Das, was mir gefehlt hat, ich habe keinen Papa gehabt, so ungefähr, ah, und do habe ich ganz bewusst, das ist vielleicht ein Tick von mir, dass mein Sohn mich sieht, mich spürt, mich riecht. Und das geht nur, wenn ich präsent sein kann. Es wird vielleicht dann anders kommen ... wenn er dann aus der Schule irgendwann ist. Natürlich kann ich mich dann wieder noch mehr flexibel dem Militär widmen, ohne dass ich die Familie zu sehr aus dem Zentrum lasse.*“²⁴⁴

Eine Vaterschaft stellt für Karl einen hohen emotionalen Gewinn in Form von Liebe, Geborgenheit und Gemeinschaft dar. Der Wert von Kindern ist emotional begründet und weist einen hohen Gegenwartsbezug auf. Die väterliche Identität wird von der Familienzugehörigkeit und dem Beruf, wobei zum Zeitpunkt der Erhebung der Familie eindeutig Priorität zugeschrieben wird, bestimmt. Vor allem in den ersten Monaten und Jahren der Elternschaft wird ein sehr enger Kontakt zum Sohn und zu dessen sozialem Umfeld angestrebt. In diesem Kontext muss der Sohn das väterliche Engagement nicht einseitig einfordern. Begünstigt wird dieses Handeln durch ein hohes Selbstmanagement in der Erwerbsarbeit und die intensive, familiengerechte Nutzung der Zeitkarte. Das bedeutet aber nicht, dass der Beruf langfristig eine untergeordnete Rolle spielt. Dagegen spricht der Wunsch, mit steigendem Alter des Kindes wieder eine höhere Flexibilität zugunsten des Militärs anzustreben.

8.3.3 „Es kommt darauf an, wie man die Zeit nutzt ...“²⁴⁵

Das Entwickeln und Aufrechterhalten der Vater-Kind-Beziehung setzt zeitliche Verfügbarkeit des Vaters voraus. Viele Väter versuchen ihre häufigen Abwesenheiten an den Wochenenden zu kompensieren. Parallel dazu klagen sie über zu wenig Zeit für persönliche Erholung, für ihre Partnerschaft und Freunde. Eine Beobachtung, die auch aus Studien zur deutschen Bundeswehr oder zivilen Führungskräften bekannt ist (vgl. Seiffert/Heß 2013; Mühling 2007: 131ff). Die Partnerin kann den väterlichen Betreuungsaufwand reduzieren, trotzdem versuchen alle hier befragten Offiziere, so viel

²⁴⁴ Karl, Seite 10, Zeile 492-504.

²⁴⁵ Daniel, Seite 7, Zeile 277.

Zeit wie möglich mit ihren Kindern zu verbringen. Ein Hinweis darauf, dass Väter in intensiven Familienphasen nicht nur die Rolle des abwesenden Ernährers übernehmen, sondern aktiv für ihre Kinder zur Verfügung stehen wollen. Ein Kompensieren der verlorenen Zeit durch die Väter kann sich dabei als problematisch erweisen, vor allem dann, wenn dadurch die eigene Regeneration leidet und sich eine permanente Zeitnot ergibt.

Conrad: *„Man kommt am Abend heim, die Frau ist abgefeuert (Anm.: inoffizielle umgangssprachliche militärische Bezeichnung für geistig und körperlich ermüdet) und die Kinder sehen dich dann nur als den Bespaßer, klarerweise. Am Wochenende kriegst natürlich dann die Kinder, obwohl du wieder kaum Zeit zum Regenerieren hast, nämlich jetzt nicht, dass du mit den Kindern nichts zu tun haben willst, aber irgendwann willst auch mal Zeit für dich selber haben ... aber manchmal brauchen dann die Kinder eine starke Hand. Auch wenn die Frau noch so eine starke Hand hat, des ist was ganz anderes und da ergänzen wir uns recht gut ... und ich bin sehr strikt, also wenn ich eine Linie habe, dann fahr ich die ... und ich bin zu meinen Kindern nicht anders als zu meinen Soldaten, nur halt familiengerecht und anderer Umgangston ...“*²⁴⁶

Conrad delegiert einen Großteil der Erziehungsarbeit an die Partnerin. Werden Aktivitäten mit den Kindern unternommen, dann beschränken sich diese auf den Abend, auf die Wochenenden und den Urlaub. In der verfügbaren Zeit agiert Conrad vornehmlich als Spielkamerad, um seine häufigen Abwesenheiten durch einen besonders liebevollen Umgang mit seinen Kindern auszugleichen. Parallel dazu verhält sich Conrad großteils komplementär zum Erziehungsstil der Frau. Dabei greift er auf eingeübte militärische Verhaltensmuster zurück, wenn die Kinder eine „starke Hand“ brauchen. Der Vergleich im Umgang seiner Kinder mit unterstellten Soldaten legt die Annahme nahe, dass das erzieherische Handeln autoritäre Züge aufweist.

Ähnliches lässt sich bei Alex beobachten, der seit vier Jahren Wochenendpendler ist. Auch er versucht die verlorene Zeit mit der Familie und den Kindern an den Wochenenden auszugleichen, indem er bewusst auf eine intensive Aufrechterhaltung von anderen Sozialkontakten verzichtet.

Alex: *„Ja, es dreht sich fast alles um die Kinder (Anm.: drei Söhne im Alter von drei, sechs und neun Jahren). Also die Frau, mit der hat man ja unter der Woche auch telefonischen Kontakt. Mit den Kindern ist das weniger der Fall. Und da muss ich einfach, wenn ich heimkomme dann, ja, bildlich gesprochen, hängen die Kinder auf mir drauf und kurz vorm Fahren am Sonntag oder Montag in der Früh schüttle ich sie wieder ab ... es dreht sich alles um die Kinder ... Wir haben so unsere Rituale, wie Sonntagvormittag, das ist unser Spaziergehtag. Da sind wir ohne Mama unterwegs und haben halt unsere Abenteuer. Wir machen fast jedes Wochenende was. Entweder Ski fahren, Schwimmen, irgendwohin wandern, oder einfach so, dass wir die Zeit wirklich versuchen zu nützen und nicht nur zu Hause hängen und den Tag vergehen lassen.“*²⁴⁷

²⁴⁶ Conrad, Seite 11-12, Zeile 515-538.

²⁴⁷ Alex, Seite 2-3, Zeile 91-104.

Gemeinsame Aktivitäten mit den Kindern nehmen bei Alex einen hohen Stellenwert ein. Dabei wird auf festgelegte Rituale zurückgegriffen, die das familiäre Alltagshandeln an den Wochenenden strukturieren sollen. Auffällig ist der hohe Anteil an körperlich anregenden und fordernden Aktivitäten, bei denen die Mutter oftmals ausgeklammert wird. Das Ausschließen der Mutter kann als eine Interventionsmöglichkeit zur Stressreduktion interpretiert werden, um mögliche Konflikte in Bezug auf „erlaubte“ Aktivitäten mit den Kindern zu umgehen. Beispielsweise beklagt sich die Frau über „*schmutziges Gewand*“²⁴⁸ oder will den Bewegungsdrang der Söhne bei den „*Abenteuersonntagen*“²⁴⁹ einschränken. Auf die eigene Regeneration und Freizeit wird zugunsten der intensiven, gemeinsamen Nutzung der Zeit mit den Kindern verzichtet. Eine ähnliche Handlungsweise konnten Seiffert/Heß (2013) bei Studien innerhalb der deutschen Bundeswehr erkennen. In diesem Kontext ist nicht nur das Verhältnis der Eltern zueinander oder zu den Kindern, sondern auch die Organisation und Beschaffenheit des Alltagslebens von Bedeutung.²⁵⁰ Beispielsweise können die Kinder aufgrund der verschiedenen Handlungsweisen in Bezug auf die Kindererziehung die Eltern seltener als gemeinsame Instanz sehen und mehr zwischen Mutter und Vater unterscheiden. Aufgrund der Abwesenheiten des Mannes scheint die Annahme plausibel, dass die Mutter als Bezugsperson und als Erzieherin eine übergeordnete Position einnimmt.²⁵¹

Auch Daniel versucht seine Abwesenheiten durch die qualitative Nutzung, der zur Verfügung stehenden Zeit auszugleichen. Im Unterschied zu den anderen befragten Offizieren schränkt er sich nicht in seiner Freizeitgestaltung ein, sondern bindet seine Kinder in sämtliche Aktivitäten mit ein. Auf geschlechtsspezifische Differenzierungen wird hier wenig Rücksicht genommen. Die Tochter und der Sohn werden gleichsam in die, vor allem männlich konnotierten, Handlungen eingebunden: „... *ja wennst die Kleine fragst, zum Beispiel Zylinderkopfdichtung wechseln, dann macht sie es.*“²⁵² Die rationale, optimale Nutzung der zur Verfügung stehenden Zeit ist auch bei dieser Familie eine gebräuchliche Handlungsweise.

²⁴⁸ Alex, Seite 4, Zeile 142.

²⁴⁹ Alex, Seite 3, Zeile 137.

²⁵⁰ Zum Verstehen dieser Probleme und Anforderungen liefern ältere Forschungsergebnisse von Meyer (1989) einen wesentlichen Beitrag.

²⁵¹ In diesem Zusammenhang postuliert Scholz (2012: 112), dass ein Karriereverzicht von Vätern zugunsten der Übernahme von Erziehungsaufgaben weder bei fortschrittlich noch traditionell eingestellten Paaren Zustimmung findet.

²⁵² Daniel, Seite 10, Zeile 422-423.

Daniel: „*Ich sage immer, es kommt darauf an, wie man die Zeit nutzt. Wenn ich jetzt heimkomme und ich mir intensiv einmal erzählen lasse, was sie gemacht haben, dann irgendwas spiele, dann in der Nacht was vorlese und einfach die Zeit gemeinsam verbringe, oder ich, dass soll jetzt nicht abwertend wirken, aber irgendeinen Job habe, wo ich jeden Tag um drei heimkomme, mich aber dann in ein Beisl verzapfe oder vorm Fernseher lege und nix mit die Kinder mache. Also, wir kommen sehr gut mit der Situation zurecht, und das ich weg bin, war auch den Kindern immer klar.*“²⁵³

Interessant an dieser Textstelle ist der Vergleich mit zivilen Berufstätigen, die nach Daniels Ansicht nicht das Optimum der Kindererziehung herausholen, indem sie sich „*in ein Beisl verzapfen oder vor den Fernseher legen*“. Im Allgemeinen vergleicht sich Daniel häufig mit zivilen Berufstätigen, indem er sich aber gleichzeitig von diesen abgrenzt. Die Interpretation legt nahe, dass Daniel eine elitäre und moralisch überlegene Wahrnehmung des Offiziersberufes hat. Ebenso versucht er seine eigenen Abwesenheiten und die hohe berufliche Zentrierung abzuschwächen. Diese Relativierung kann ebenfalls im Zusammenhang mit der alltäglichen Praxis einer Offiziersfamilie gesehen werden, die eine Andersartigkeit begründet und von der zivilen Gesellschaft nicht richtig eingeschätzt wird. In Vergleichbarkeit mit den Handlungsweisen von Alex sollen auch bei Daniel festgelegte Routinen und Rituale den väterlichen Wiedereinstieg nach Abwesenheiten in das familiäre Alltagshandeln erleichtern. Die Annahme scheint begründet, dass durch hohe Mobilitätsanforderungen, die Ritualisierung des familiären Alltags steigt.

Daniel: „*Aufgrund dessen, dass was sie sich da zurechtlegt (Anm.: gemeint sind Routinen, die während der dienstlichen Abwesenheit des Mannes von der Frau entwickelt werden), ... zu 95 %, gibt's da eigentlich nicht wirklich große Unterschiede ... und der Ablauf ist eigentlich schon immer gleich. Und ob jetzt da bin oder nicht, ist eigentlich wurscht, weil das immer gleich abläuft (Anm.: die Routinen im Alltag der Familie). Wenn ich dann dazukomme, steig ich einfach genau dort ein in der Phase, wo sie sich gerade befinden.*“²⁵⁴

Die soziale Praxis des Familienlebens ist aus der Sicht von Daniel durch festgelegte, gemeinsam definierte Routinen und Strukturen bestimmt. Die Partnerin wird in diesem Kontext zur kooperativen Akteurin, die das Handeln von Daniel begünstigt. Nichtsdestotrotz definiert die Frau die wesentlichsten Teile der familiären Praxen. Daniel hat nur die Möglichkeit, in jene Phase einzusteigen, in der sich die Familie zurzeit befindet. Er muss sich bei der Umsetzung seiner Vaterschaftspraxis in die vorgegebenen Strukturen der Familie einfinden. Jedoch scheinen diese Strukturen keine Einschränkung zu sein, sondern erleichtern Daniels Handeln. In diesem Zusammenhang scheint die Interpretation zulässig, dass im Falle von mobilen Männern die Partnerin die dominierende

²⁵³ Daniel, Seite 7, Zeile 277-285.

²⁵⁴ Daniel, Seite 14, Zeile 560-564 sowie 582-585.

Akteurin in der Familie ist. Eine ähnliche Bewältigungsstrategie lässt sich bei Ludwig beobachten. Auch seine Praxis der Vaterschaft wird durch häufige Abwesenheiten in Form von Inlandsverlegungen und Übungen limitiert. Analog zu Daniel integriert auch er die Kinder in seine Hobbys. Diese Interventionsmöglichkeit zur Herstellung einer Work-Life-Balance erlaubt es ihm seinen eigenen Freizeitpräferenzen nachzugehen und Zeit mit seinen Kindern zu verbringen.

Ludwig: „Also die Jungs sind beim Orientierungslauf mit dabei (Anm.: Eine Sportsektion des Heeressportvereins). Wir haben angefangen eben und da lässt sich das ganz gut mit dem Hobby a verbinden. Wo wir am Wochenende ... irgendwo hinfahren, ... da ist die Frau mit der Kleinen daham und i mit die Jungs unterwegs.“²⁵⁵

Auffallend an dieser Sequenz ist der unterschiedliche Umgang mit den Geschlechtern der Kinder. Ähnliches konnte bereits bei Conrad beobachtet werden. Während sich Ludwig hauptsächlich mit den Söhnen beschäftigt, verbringt die Mutter die Zeit mit der Tochter. Der Vater übernimmt die Vorbildfunktion in der Männlichkeitskonstruktion für die Söhne und teilt in diesem Kontext geschlechtsspezifische Präferenzen in der Freizeitgestaltung.

Eine völlig andere Situation lässt sich bei Michael beobachten. Im Verhältnis zu den anderen Befragten hat er vergleichsweise wenige Abwesenheiten aufzuweisen. Durch diese Konstellation ist eine Kompensation der Zeit am Wochenende nicht notwendig. Die Vaterschaft ist durch Präsenz, Verantwortung und Engagement im Alltag gekennzeichnet. Das erlaubt es ihm, Beruf und Freizeitinteressen (bspw. Fußballtraining) zu vereinbaren. Geschlechtsspezifische Aufteilungen der Hausarbeit oder Funktionszuweisungen an Vater und Mutter werden großteils vermieden. In diesem Sinne übernimmt Michael häufig kind- und haushaltsbezogene Tätigkeiten, sodass der Mutter ebenfalls Raum für persönliche Zeit bleibt.

Michael: „Na, es ist eigentlich üblich bei uns zuhause, dass i sag ... dass, wenn i von der Arbeit heimkomme, im Normalfall der bin, der später heimkommt, dass wir dann gemeinsam noch was mit den Kindern machen. Wenn´s zu spät ist, gleich mal Jause richten. Dass wir mit den Kindern noch gemeinsam essen ... Die Kinder waschen, wobei des hauptsächlich ich mache, mei Frau macht dann im Prinzip herunter sauber, ich mach die Kinder, Badesession oder die Duschsession, und dann teil ma uns wieder auf, wobei i meistens dann beim Bub die Geschichte lies und sie beim Dirndl.“²⁵⁶

Die gemeinsame Zeit mit den Kindern bezieht sich bei Michael auf die Stunden nach der Arbeit bis zum Schlafengehen. Ähnlich wie bei allen anderen Befragten wird auch hier auf gemeinsame innerfamiliäre Rituale und Strukturen Wert gelegt. Bei Michael wird der Gegenwartsbezug durch gemeinsame Aktivitäten mit den Kindern hergestellt. Das

²⁵⁵ Ludwig, Seite 12, Zeile 415-418.

²⁵⁶ Michael, Seite 7, Zeile 277-285.

Vorlesen von Geschichten vor dem Schlafen gehen kann als Zukunftsbezug gedeutet werden. Vor allem dann, wenn damit die geistige und emotionale Entwicklung des Kindes angesprochen werden soll. Eine Einschränkung der Vaterschaft durch die Mutter ist dabei nicht erkennbar. Vielmehr handelt es sich bei Michael um eine umfassende Beteiligung an kindsbezogenen Betreuungs- und Pflegetätigkeiten, wobei eine funktionsbezogene Zuweisung von Aufgaben nicht ausbleibt (waschen, putzen usw.). Auch hier ist der verschiedene Umgang mit dem Geschlecht erkennbar. Die Annahme scheint plausibel, dass eine häufige Verfügbarkeit des Mannes im familiären Alltag eine egalitäre Rollenverteilung begünstigt.

Eine völlig andere Handlungsweise im Umgang mit der Vaterschaft lässt sich bei Fritz erkennen. Das begründet sich aus dem Umstand, dass im gesamten Interview nie von gemeinsamer Vater-Kind-Zeit gesprochen wird. Vielmehr versucht er den Kindern etwas zu bieten, indem kindliche Aktivitäten an andere Personen delegiert werden.

Fritz: „Weil man den Kindern was bieten will. Ja. Ich mein, wenn i die Tochter nicht Musikschule gebe und nicht Tanzen gebe, dann kommt sie von der Schule heim, macht Aufgabe, dann war’s das. Aber ich will ja ihr Möglichkeiten bieten und das Gleiche dem Bub auch. Und deshalb dort hinführen, da abholen, da hinführen, da abholen, da Elternsprechtag, da Turnier. Das ist recht heftig und das kann man nur zu zweit lösen.“²⁵⁷

Die Textsequenz verweist auf ein geringes Engagement von Fritz im familiären Alltag, obwohl die Familie als oberste Priorität im Leben angesprochen wird. Die Vaterfunktion beschränkt sich zumindest in diesem Lebensabschnitt auf die Bereitstellung von Ressourcen, die zur Förderung der Entwicklung der Kinder genutzt werden. In diesem Kontext weist die Praxis der Vaterschaft einen hohen Zukunftsbezug auf. Das muss jedoch nicht bedeuten, dass keine emotionale Bindung zu seinen Kindern besteht. Die angegebene hohe Frequenz von Entwicklungsmaßnahmen (Tanzschule, Musikschule usw.) verweist auf einen Erziehungsstil, der die Kinder zu autonomen Persönlichkeiten mit Leistungsorientierung disziplinieren soll. Leistungsorientierung und Selbstständigkeit sind auch bei Fritz wesentliche Bestandteile der beruflichen Aufgabenerfüllung.

²⁵⁷ Fritz, Seite 7, Zeile 256-266.

8.3.4 Zwischenfazit

Die Analyse des empirischen Materials hat gezeigt, dass sich die wesentlichste Einschränkung für die Praxis der Vaterschaft aus der geringen Verfügbarkeit von Zeit ergibt. Vom Zeitmangel sind vor allem jene Offiziere betroffen, die mit häufigen Abwesenheiten konfrontiert sind. Als zusätzlicher Interventionsbereich konnte ebenso die wahrgenommene Führungsverantwortung beobachtet werden. Häufig ist die Führungsaufgabe mit Abwesenheiten und Loyalitätskonflikten zwischen familiärer und dienstlicher Prioritätensetzung verbunden. Die gewünschte Praxis der Vaterschaft kann hier im Widerspruch mit der Auffassung von Pflichterfüllung stehen. Im Allgemeinen zeigt sich jedoch mit der Geburt des ersten Kindes eine Umorientierung der Lebensperspektiven zum Vorteil für die Familie sowie eine sinkende Bereitschaft zur Mobilität.

Auffällig ist die durchwegs starke traditionelle Rollenverteilung, die vor allem bei Offizieren mit häufigen Abwesenheiten auftritt. Ist die dienstliche Aufgabenerfüllung von wenigen Abwesenheiten bestimmt, können sich auch egalitäre Tendenzen zeigen. Im Allgemeinen besteht eine hohe Abneigung gegenüber einer Karenz, deren Ursache nicht nur in den finanziellen Einbußen zu finden ist. Teilweise kann die Inanspruchnahme der Karenz auch im Widerspruch mit der militärischen Männlichkeitskonstruktion und der persönlichen Selbstverwirklichung stehen.

Die Haupterziehungsarbeit leistet, über alle Befragten hinweg, die Mutter, wobei mehrheitlich eine komplementäre Elternschaft erkennbar ist. In diesem Kontext kann eine geringe Führungsverantwortung, an das zivile Leben angepasste Handlungsmuster, hohes Selbstmanagement in der Erwerbswelt, kombiniert mit der flexiblen Nutzung der Zeitkarte die Praxis der Vaterschaft begünstigen. Parallel dazu wird diese genutzt, um länger in der Normalität und Strukturiertheit der Arbeitswelt verbleiben zu können und um sich auf diesem Wege individuelle Autonomie zu verschaffen.

Die zur Verfügung stehende Zeit wird mit den Kindern mehrheitlich qualitativ hochwertig verbracht. Dabei lassen sich im Wesentlichen drei Handlungsweisen erkennen. Die erste wird von häufig abwesenden Vätern angewandt. Hier wird der Großteil der durchzuführenden Erziehungsarbeit an die Frau delegiert, während das väterliche Engagement in der Familie eher gering ist. Der Gegenwartsbezug wird an den Abenden, den Wochenenden und im Urlaub hergestellt. Dabei kann es vorkommen, dass der Offizier völlig auf seine eigenen Hobbys verzichtet oder die Kinder in seine Interessen der Freizeitgestaltung einbindet. Nicht selten wird hier auf festgelegte Rituale zurückgegriffen,

die es dem Offizier erleichtern sollen, in die Familie „einzusteigen“. Die Praxis der Vaterschaft weist bei diesen Vätern hauptsächlich einen Zukunftsbezug auf. Ebenso lässt sich eine teilweise Ausgrenzung der Partnerin bei den Vater-Kind-Aktivitäten beobachten. Mögliche Aushandlungsprozesse und Konflikte mit der Partnerin – in Bezug auf „erlaubte“ Aktivitäten der Kindern – sollen dadurch umgangen werden. Die zweite Handlungsweise findet sich bei Vätern, die selten abwesend sind. Eine Kompensation von Zeit am Wochenende ist bei diesen nicht notwendig. Die Vaterschaft weist einen höheren Gegenwartsbezug auf, der durch Präsenz, Verantwortung Engagement und emotionelle Nähe im Alltag gezeichnet ist. Eigenen Freizeitaktivitäten kann weitgehend nachgegangen werden. Ebenso lassen sich hier Züge einer egalitären Aufteilung der Hausarbeit beobachten. Die dritte Handlungsweise bezieht sich auf Väter, die ein geringes Engagement im Alltag aufweisen, obwohl die Familie als oberste Priorität im Leben angesprochen wird. Die Vaterfunktion kann sich in diesen Fällen auf die Bereitstellung von Möglichkeiten zur Förderung der Entwicklung beschränken, indem die Kinder durch externe Einrichtungen (Tanzschule, Musikschule usw.) unterstützt werden sollen. Die Erziehung der Kinder zu autonomen Persönlichkeiten mit Leistungsorientierung steht im Vordergrund. In diesem Sinne kann auch hier von einem hohen Zukunftsbezug ausgegangen werden.

Die im theoretischen Teil vorgestellten Typologien von Matzner (2004) und Kapella et al. (2011) liefern wichtige und interessante Anhaltspunkte zur Vaterschaft. Wird die Praxis der Vaterschaft von Offizieren mit der Typologie von Matzner (2004) verglichen, fällt der Überhang an traditionellen und modernen Ernährern auf. In Einzelfällen zeigen sich Handlungsweisen des ganzheitlichen Vaters. Anzeichen eines familienzentrierten Vaters konnten nicht erkannt werden. Ebenso unerwartet ist der Vergleich mit der Typologie nach Kapella et al. (2011). Obwohl alle Offiziere einen tertiären Bildungsabschluss besitzen, wird nur im geringen Ausmaß die Problematik der Vereinbarkeit oder der Work-Life-Balance angesprochen. Jeder der befragten Offiziere ist gewünscht Vater geworden, zum Teil besteht ein weiterer Kinderwunsch. Die Mehrheit der Offiziere nutzt qualitativ hochwertig die zur Verfügung stehende Zeit mit ihren Kindern. Vielfach geschieht das auf Kosten ihrer eigenen Freizeitgestaltung. Ebenso scheut sich die Masse der Befragten nicht davor, weiblich konnotierte Aufgaben zu übernehmen, obwohl eindeutig der Hang zu typisch männlichen Aktivitäten besteht.

9 Typologie subjektiver Work-Life-Balance

Der Umgang mit den dienstlichen Anforderungen hat eine große Bedeutung für die Gestaltung des privaten und familiären Alltags. Im Zuge der Interpretationen des vorangegangenen Kapitels wurde deutlich, dass militärische Führungskräfte mit unterschiedlichen beruflichen Herausforderungen und Problemlagen konfrontiert sind. Das verlangt von den Offizieren vielfach die Entwicklung spezifischer Bewältigungsstrategien. Vor allem die erwarteten Mobilitätsanforderungen sowie die private und berufliche Prioritätensetzung lassen verschiedene Muster erkennen. Auf dieser Grundlage können drei Idealtypen abgeleitet werden, die sich hinsichtlich der Vergleichsdimensionen *„Herausforderungen der Mobilität für die Paarbeziehung“*, *„Familienplanung und Familienleben“* sowie *„Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft“* unterscheiden. Im nun folgenden neunten Kapitel werden diese drei Gruppen vorgestellt. Die abgeleiteten Typen werden bezeichnet als der Arbeitszentrierte, der Balancier und der Aussteiger. Der Balancier lässt sich in zwei weitere Untergruppen unterteilen. Die Idealtypen sind hierbei eine gedankliche Zuspitzung gemeinsamer Charakteristika, die sich in der vorgestellten Form nicht in der Realität finden lassen. Jeder Typus steht in diesem Kontext für ein bestimmtes Set von Herausforderungen bei der Herstellung einer Work-Life-Balance.

Die *„Herausforderungen der Mobilität für die Paarbeziehung“* werden vor allem durch den Umgang mit den positiven und negativen Auswirkungen des Dienstes und der Verantwortung sowie durch die Bereitschaft zur Mobilität bestimmt. Die Analyse des empirischen Materials hat aufgezeigt, dass diesbezüglich zwischen den herausgearbeiteten Typen einige Unterschiede bestehen. Vor diesem Hintergrund wurde beispielsweise der Frage nachgegangen, ob und wie die Identifikation mit der Aufgabe oder die Bereitschaft zur Mobilität die Paarbeziehung beeinflusst. Ebenso stellte sich die Frage, welche Aspekte sich positiv oder negativ auf die Beziehung auswirken können. Als ein wesentliches Unterscheidungskriterium stellte sich hier die Planbarkeit, die Frequenz und die Dauer von Abwesenheiten heraus. So hat sich gezeigt, dass vor allem jene Befragten über geringe private Konflikte berichten, deren Mobilitätsanforderungen überschaubar und vorhersehbar sind.

Die zweite Vergleichsdimension, *„Familienplanung und Familienleben“*, wurde unter dem Gesichtspunkt betrachtet, inwieweit die militärischen Erfordernisse am Beginn einer Beziehung mit den Erwartungen der Partnerin ausgehandelt werden. Ebenso wurde der Frage nachgegangen, inwieweit der Auslandseinsatz und die Identifikation mit den

beruflichen Anforderungen den Kinderwunsch und den Wert von Kindern beeinflussen. Diese Fragen konnten nicht unabhängig von der oben genannten Vergleichsdimension beantwortet werden, da die Familienplanung unter anderem auch von den positiven und negativen Auswirkungen des Dienstes beeinträchtigt wird. Als wesentliches Unterscheidungskriterium zwischen den Typen konnte hier der Zeitpunkt der Realisierung des Kinderwunsches identifiziert werden. Beispielsweise setzen der Arbeitszentrierte und der Aussteiger mehrheitlich die Familienplanung erst nach dem Abschluss der Ausbildung oder der Beendigung eines Auslandseinsatzes um. Diese Handlungsweise konnte beim Balancierender weitgehend nicht beobachtet werden.

Die *„Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft“* wurden unter dem Blickwinkel betrachtet, welche Bedeutung die dienstliche Inanspruchnahme auf die Praxis der Vaterschaft haben kann. Als hauptsächliches Unterscheidungskriterium zwischen den Gruppen wurde hier die individuelle Verfügbarkeit der Ressource Zeit erkannt. So wurde beispielsweise danach gefragt, wie häufig ein Akteur im familiären Alltag präsent ist und wie die vorhandene Zeit mit den Kindern genutzt wird.

Die erarbeiteten Typen werden im anschließenden Kapitel entlang der oben beschriebenen Vergleichsdimensionen beschrieben. Am Ende jedes Unterkapitels werden die jeweiligen Charakteristika der Work-Life-Balance dargestellt. Ebenso soll durch das Anführen von besonders aussagekräftigen Textsequenzen die Verknüpfung zum Ausgangsmaterial hergestellt und der jeweilige Typus so gut wie möglich charakterisiert werden.

9.1 Der Arbeitszentrierten

„... ich habe mir gar nicht überlegt, ob es eine Alternative gibt ...“²⁵⁸

9.1.1 Herausforderungen der Mobilität für die Paarbeziehung

„... dann gleich die nächste Beziehungsprüfung ...“²⁵⁹

Diesem Typus lassen sich vier Befragte zuordnen (Bernd, Conrad, Gerald, Jürgen). Mobilität und Flexibilität nehmen bei dieser Gruppe einen hohen Stellenwert ein. Der dienstliche Alltag ist durch eine hohe Frequenz von Abwesenheiten gekennzeichnet, die meist eine lange Dauer aufweisen und teilweise nicht vorhersehbar sind. Vor allem in den ersten Jahren nach der Ausbildung werden die beruflichen Anforderungen alternativlos akzeptiert. Auslandseinsätze spielen hierbei eine bedeutende Rolle. Diese werden als ein wesentlicher Bestandteil der eigenen Karriere und der Bedürfnisbefriedigung angesehen. Die hohe Identifikation mit den Zielen der Organisation sowie die ausgeprägte Arbeitszentrierung werden durch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben, die vielfach mit einer erhöhten Bereitschaft zur Mobilität einhergeht, verstärkt. Ebenso sind Angehörige dieser Gruppe mehrheitlich ständig erreichbar und nutzen nur im unbedingt notwendigen Ausmaß flexible Arbeitszeitmodelle oder Urlaube. Dabei ist die Bereitschaft, die individuelle, private und soziale Zeit für berufliche Aufgaben zu verwenden sowie aus eigener Motivation Mehrarbeit zu leisten, hoch. Für die Paarbeziehung bedeutet diese Handlungsweise, dass die Partnerin bei der Lösung von familiären Problemen meist nicht auf die Hilfe des Mannes zurückgreifen kann. Eine Änderung dieser Umstände wird nur in den seltensten Fällen aus freien Stücken angestrebt. In diesem Kontext lässt sich bei der Mehrheit der Befragten eine weitgehende Unterordnung der Beziehung unter die militärischen Anforderungen beobachten.

Die Handlungslogik verweist bei diesem Typus auf ein ausgeprägtes Karrieredenken mit einer sehr starken dienstlichen Zentrierung. Das soziale Umfeld soll sich dabei den militärischen Anforderungen unterordnen. Pointiert dargestellt kann die militärische Aufgabenerfüllung als „Hobby“ dieses Typus bezeichnet werden, wobei weniger materielle Gründe im Vordergrund stehen als vielmehr ideelle Werte und persönliches Interesse. Dabei überrascht es nicht weiter, dass die Intention zum Verlassen der Armee sehr gering ausgeprägt ist. Vereinbarkeitsprobleme zwischen dem Berufs- und Privatleben

²⁵⁸ Conrad, Seite 3, Zeile 127.

²⁵⁹ Conrad, Seite 2, Zeile 98.

werden von diesen Befragten nicht genannt. Damit unterscheidet sich dieser Typus stark von den Forschungsergebnissen von Pickering (2006) innerhalb der kanadischen Armee. Hier wurde diese Problematik als Hauptgrund zum Verlassen der Armee identifiziert.

Eine zusätzliche Herausforderung für die Paarbeziehung stellen öffentliche oder militärinterne Diskussionen – beispielsweise über den Zustand der Armee – dar, die bis in die familiäre Interaktion reichen können. Vor allem Debatten über die mangelnde Ausrüstung, die ausbleibenden Übungen oder das fehlende Ansehen in der Bevölkerung wirken sich negativ auf die Beziehungsqualität aus. Die Paarbeziehung wird bei diesem Typus auch durch das Ausleben der habituellen Sekundärtugenden belastet. Häufig stehen die traditionell-konservativen Einstellungen im Widerspruch mit den partizipativen Vorstellungen der Partnerin oder des weiteren sozialen Umfelds. Hierbei wird sich selbst und dem Beruf häufig ein elitärer Charakter sowie eine moralische Überlegenheit gegenüber der Zivilbevölkerung zugeschrieben.

Ausgedehnt auf die Gesamtdynamik des Feldes stellt die Partnerin oder der zivile Freundeskreis die Schnittstelle zwischen der zivilen und der militärischen Welt dar. Vielfach ist dieser Grenzbereich besonders konfliktbehaftet. Dabei überrascht es nicht weiter, dass bei diesen Offizieren ein ziviler Freundeskreis nur sehr selten existiert. Als Hauptursache können die häufigen Abwesenheiten, das Unverständnis des sozialen Umfelds für die hohe dienstliche Zentrierung sowie die geringe Verfügbarkeit im privaten Bereich genannt werden. Als Konsequenz daraus wird der Freundeskreis größtenteils durch den Kameradenkreis ersetzt.

Die Strukturiertheit des militärischen Feldes wird vom Arbeitszentrierten als eine essenzielle Grundlage des Zusammenlebens wahrgenommen. Die eigene Handlungsenergie wird aus dem System Militär gewonnen und wieder in dieses investiert. In diesem Kontext trägt diese Gruppe am stärksten zur Reproduktion von systemimmanenten militärischen Handlungsweisen bei. Kontrastierend dazu kann die Unstrukturiertheit des familiären Alltagslebens als eine Belastung wahrgenommen werden. Im Zusammenspiel mit anderen Akteuren und Systemen können diese Handlungsweisen eine Segmentation der Lebens- und Handlungsstränge zwischen der Partnerin und dem Offizier bewirken. Die Frau eines britischen Offiziers merkt dazu an: „*they live a separate life from what we have here*“ (Dandecker et al. 2006: 38-6).

Nichtsdestotrotz können die militärischen Anforderungen auch mit positiven Auswirkungen auf die Beziehungsqualität in Verbindung gebracht werden. Die

Mobilitätsanforderungen führen, aus der Sicht der Offiziere, die diesem Typus zugeordnet wurden, unter anderem zu einer Belebung der Beziehung und zur Vermeidung von Routinen. Interessanterweise kann bei den Angehörigen dieser Gruppe ein erhöhtes Konfliktpotenzial bei einer zu hohen als auch zu niedrigen Frequenz von Abwesenheiten beobachtet werden. Treten Konflikte bei einer zu hohen Häufigkeit auf, gehen diese mehrheitlich von der Partnerin aus. Kontrastierend dazu lässt sich dieselbe Beobachtung bei einer zu beständigen Anwesenheit des Partners erkennen.

9.1.2 Familienplanung und Familienleben

„Die Kinderplanung war definitiv abhängig vom Auslandseinsatz.“²⁶⁰

Die Familienplanung und das Familienleben dieses Typus werden besonders durch die Erwerbszentrierung und die hohen Mobilitätsanforderungen bestimmt. Hauptsächlich in den ersten Jahren der Berufsbiografie stehen diese Ansprüche im Vordergrund. Dabei ist es vielfach das Ziel der Befragten, die diesem Typus zugeordnet wurden, solange wie möglich für das Militär zeitlich und räumlich verfügbar zu sein. Familiäre Bindungen können hier ein Hindernis darstellen. Einige Befragte erwähnen in den Interviews, dass die Wünsche der Partnerin nach einer frühen Realisierung des Kinderwunsches zugunsten der militärischen Anforderungen abgelehnt werden. In diesen Familien ist es dann auch so, dass Kinder erst nach abgeschlossener Ausbildung und einer erfolgreichen Bewährung im Dienst geboren wurden. Ebenso ist eine gefestigte Partnerschaft eine Grundvoraussetzung für die Familiengründung.

In diesem Kontext wird die Partnerin bereits zu Beginn der Partnerschaft auf die berufsspezifischen Eigenheiten hingewiesen. Dahinter verbirgt sich eine Logik, die bereits Heilfort (2008) in Studien zur deutschen Bundeswehr oder Dandecker et al. (2006) beim britischen Militär identifizierte. Die Partnerin soll sich bewusst für ein Leben mit dem Soldaten und dem Militär entscheiden. Diese Handlungsweise soll zukünftige Konflikte bereits am Beginn einer Beziehung vermeiden. Die Frau eines britischen Soldaten formuliert es treffend: *„if you marry a soldier you marry their job“* (Dandecker et al. 2006: 38-8). Divergieren die Erwartungen und Vorstellungen der zukünftigen Partnerin zu sehr mit den eigenen, wird eine Trennung in Aussicht gestellt oder vollzogen.

²⁶⁰ Bernd, Seite 7, Zeile 302.

Eine Familiengründung wird bei den Arbeitszentrierten auch von der Verfügbarkeit von ökonomischen Ressourcen bestimmt. Vor allem der höhere Verdienst im Auslandseinsatz dient hier zur Schaffung der finanziellen Grundlagen. Großteils wird daher der erste Einsatz vor der Geburt des ersten Kindes absolviert. Der Zeitpunkt und die Dauer der Entsendung werden in Aushandlungsprozessen mit der Partnerin bestimmt. Kommt es dabei zu keiner Einigung mit der Partnerin, wird der Einsatz auch ohne ihre volle Zustimmung geleistet. In diesem Kontext hat eine Auslandsentsendung vielfach eine aufschiebende Wirkung bei der Umsetzung des Kinderwunsches. Dies trifft vor allem dann zu, wenn der Auslandseinsatz an eine Verwendung in einer Kaderpräsenzeinheit gekoppelt ist. Kontrastierend dazu wirken die Vorhersehbarkeit des Einsatzes und das damit in Verbindung stehende höhere Einkommen des Offiziers konflikt- und stressminimierend.

Die Verfügbarkeit eines Eigenheims ist eine weitere Grundlage für die Familiengründung. Hierbei wird einem Haus in einer ländlichen Gegend mit Kindergarten oder Volksschule der Vorzug gegenüber einer Wohnung in einer Stadt gegeben. In unmittelbarer Nähe des eigenen Wohnortes leben mehrheitlich die Eltern der Partnerin. Diese Strategie lässt sich mit der hohen Bereitschaft dieser Gruppe zur Mobilität erklären: Während der Abwesenheiten des Offiziers leisten die Eltern einen wesentlichen Beitrag bei der Kindererziehung, unterstützen im familiären Alltag und können das Gefühl des „Im-Stich-gelassen-werden“ der Partnerin minimieren.

Die Kindererziehung der Partnerin wird von den Arbeitszentrierten großteils als eine Selbstverständlichkeit – im Sinne von „Dienen für das familiäre System“ – angesehen. Die Popularität des Bildes vom „neuen“ Vater, der permanent für die Familie verfügbar ist, steht hier am stärksten im Widerspruch mit der tatsächlichen Alltagspraxis. Dieses Handlungsmuster ist äußerst konfliktbehaftet und führt nicht selten zu Gedanken der Trennung.

Der Wert von Kindern ist bei diesen Befragten mehrheitlich zweck- und zukunftsgebunden (siehe dazu auch Kapitel 5.2.2). Auffällig ist hier, dass Kinder nicht nur zur Reproduktion des eigenen Selbst und der Familie dienen, sondern auch der staatlichen Gesamtbevölkerung. Die Reproduktion wird dabei vielfach als eine zu erfüllende Pflicht wahrgenommen. In diesem Sinne scheinen die habituellen militärischen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster oder die ideelle Verbundenheit zum Staat auch die Motivation der Reproduktion zu bestimmen.

9.1.3 Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft

„... ich bin verantwortlich für das Geldverdienen ...“²⁶¹

Als wesentlichste Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft können die häufigen Abwesenheiten und die besonderen Belastungen aufgrund des Übernehmens von Führungsverantwortung genannt werden. Hier kollidieren die beruflichen Anforderungen häufig mit den Bedürfnissen der Familie. Das geschieht vor allem dann, wenn der Offizier mit besonders zeitintensiven Verwendungen – als Kompaniekommandant oder Ähnlichem – betraut ist. Die Praxis der Vaterschaft ist bei diesem Typus weniger auf das Zusammenleben im Alltag ausgerichtet als vielmehr auf die Zukunft der Kinder. Der Gegenwartsbezug zu den Kindern wird in den wenigen Stunden nach Dienst, im Urlaub und an den Wochenenden hergestellt. Der Vater agiert hierbei vornehmlich als Spielkamerad und Respektperson. Daneben kann es vorkommen, dass eingelernte militärische Interaktionsstile und ausbildungsmethodische Handlungsweisen in die Kindererziehung übertragen werden. Im Vordergrund stehen in diesem Kontext hauptsächlich männlich konnotierte sportliche Aktivitäten, aber auch gemeinsame Reparaturen, Hausaufgabenhilfe oder das „Grenzen setzen“.

Die gemeinsamen Vater-Kind-Aktivitäten erfolgen interessanterweise unter teilweisen bewussten Ausschluss der Mutter. Durch diese Handlungsweise sollen unterschiedliche Ansichten in der Kindererziehung umgangen und Konflikte vermieden werden. Die geringe verfügbare Zeit wird dabei qualitativ hochwertig genutzt, wobei kein Unterschied im Umgang mit den Geschlechtern der Kinder zu erkennen ist. Die Praxis der Vaterschaft hat, oft gegen deren Willen, den Charakter der Nichtalltäglichkeit. Viele Väter wünschen sich mehr Zeit mit den Kindern, können diese aber aufgrund der dienstlichen Anforderungen nicht umsetzen. Dabei verzichten sie häufig auf eigene Interessen der Freizeitgestaltung, um die verbleibende Zeit für die Kinder nutzen zu können.

Der Arbeitszentrierte lebt eine komplementäre Elternschaft, in der der Vater als Ernährer agiert und sich die Mutter vorrangig um die Kindererziehung kümmert. In den ersten Lebensjahren der Kinder wird die Kinderbetreuung völlig in die Hand der Mutter gelegt, obwohl die Bereitschaft, berufliche Mehrarbeit zu leisten, sowie die Neigung Auslandseinsätze zu absolvieren, zumindest temporär sinkt. Ohne die Mutter, die während der Abwesenheiten die Rolle der Alleinerzieherin übernehmen muss, wäre eine

²⁶¹ Gerald, Seite 12, Zeile 488.

konsequente Umsetzung der Handlungsweisen dieses Typus nicht möglich. In diesem Sinne konkurrieren die beiden Lebensbereiche, abgesehen vom Zeitproblem, nur wenig miteinander. Ebenso werden Herausforderungen der Vereinbarkeit von dieser Gruppe nicht wahrgenommen. Die entwickelten Handlungsmuster zielen vielmehr darauf ab, den Status quo zu erhalten. Das bedeutet jedoch nicht, dass der Arbeitszentrierte ohne die Mutter in der Kindererziehung überfordert wäre. Als Lösungsstrategie haben sich vielmehr gemeinsam ausgehandelte innerfamiliäre Rituale etabliert, die es diesem Typus erleichtern sollen, nach langen Abwesenheiten in den familiären Alltag einzusteigen. Parallel dazu stellen die selbstständige Mithilfe im Haushalt, bei der Vermögensverwaltung oder der Freizeitgestaltung keine Seltenheit dar und werden teilweise auch von ihm dominiert.²⁶²

Die Möglichkeiten der Inanspruchnahme einer Karenz oder eines „Papamonats“ werden von den Arbeitszentrierten nicht in Anspruch genommen. Die übertragene Führungsverantwortung, die hohe Bereitschaft zur Mobilität sowie die traditionell-konservativen Vorstellungen würden dieser Handlungsweise widersprechen. Darüber hinaus kann davon ausgegangen werden, dass sich Angehörige dieser Gruppe ähnlich gelagerte traditionelle Partnerinnen wählen.

9.1.4 Charakteristika der Work-Life-Balance

Aus der Analyse des Interviewmaterials wurde deutlich, dass die Lebensführung dieses Typus vor allem durch seine Karriere- und Leistungsorientierung gekennzeichnet ist. Alle Angehörigen dieser Gruppe befinden sich in Kommandantenpositionen, die mit einer hohen persönlichen Bereitschaft zur Mobilität verbunden werden. Herausforderungen für die Paarbeziehung, das Familienleben oder für die Vaterschaft ergeben sich hauptsächlich aus dieser dienstlichen Zentrierung und dem damit verbundenen Zeitmangel.

Die dienstlichen Aufgaben und Anforderungen nehmen bei den Offizieren, die diesem Typus zugeordnet wurden, einen höheren Stellenwert ein als die privaten. Die Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen (vgl. Pickering 2006), die Führungsverantwortung oder die militärisch geprägten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster (vgl. Hagen 2012) werden großteils alternativlos hingenommen. Die Ursachen dafür sind hierbei weniger organisationale Rahmenbedingungen, sondern vielmehr die hohe Identifikation mit der

²⁶² Werden die genannten Handlungsmuster mit der Typologie von Matzner (2004) verglichen, finden sich hier vor allem traditionelle Ernährer, die jedoch teilweise einen modernen Charakter aufweisen können.

Aufgabe. Die Berufsausübung erfolgt aufgrund von ideellen Werten und aus eigener Motivation. Dabei überrascht es nicht weiter, dass der Wechsel zwischen dem beruflichen und privaten Bereich (vgl. Clark 2000) von den Angehörigen dieser Gruppe als besonders konflikträchtig bezeichnet wird. Vor allem das private Umfeld hat oftmals kein Verständnis für das hohe dienstliche Engagement oder die nicht vorhersehbaren Abwesenheiten.

Beim arbeitszentrierten Typus wirken hauptsächlich Handlungsweisen der beruflichen Domäne in das private Umfeld, aber nicht umgekehrt.²⁶³ Dieser Typus hat aufgrund seiner dienstlichen Position einen individuellen Einfluss auf die Nutzung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben. Jedoch werden diese nur sehr selten in Anspruch genommen. Der Arbeitszentrierte ist 24 Stunden am Tag, sieben Tage in der Woche Offizier und ist aus eigenem Antrieb nicht bereit an diesem Umstand etwas zu ändern. Diesen Führungskräften ist es klar, dass sie sich mit der Übernahme einer Führungsrolle *„von nun an dauernd und bewusst als Führer verhalten müssen“* (Klein 2011: 71).

Gesellschaftspolitische Barrieren, wie fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen, werden von dieser Gruppe nicht angesprochen (siehe dazu Kapitel 5.2.1). Das kann zum einen durch die hohe Einbindung der (Schwieger-) Eltern in die Kindererziehung, zum anderen durch die traditionelle Rollenverteilung erklärt werden. Probleme ergeben sich vielfach dann, wenn die (Schwieger-) Eltern oder die Partnerin die berufliche Zentrierung nicht mehr mittragen. Das geschieht bei diesem Typus eher selten, da vielfach die Partnerinnen selbst aus Offiziersfamilien oder aus Familien mit traditionellem ländlichen Hintergrund stammen.

Das Militär ist der Mittelpunkt des Lebens und stellt für diese Gruppe von Offizieren alle Grundlagen der persönlichen Bedürfnisbefriedigung bereit. Die Identität und Persönlichkeit wird mehr durch die Offiziers- als durch die Vaterrolle bestimmt. Im privaten Bereich nehmen die Partnerin, trotz aller damit verbundener Konflikte und die Eltern eine unterstützende Rolle ein. Sie machen das permanente „Leben in der Lage“ für die Angehörigen dieses Typus erst möglich.

²⁶³ Clark (2000) und Spatz (2014) sprechen hier von einer asymmetrischen Durchlässigkeit der Grenzen zwischen den beiden Domänen.

9.2 Der Balancierer

*„... ich muss mich im Beruf nicht in hunderttausend Richtungen entwickeln ...“*²⁶⁴

9.2.1 Herausforderungen der Mobilität für die Paarbeziehung

*„... das kann man sich einteilen und das weiß man früh genug ...“*²⁶⁵

Dieser Typus unterteilt sich in zwei Gruppen, was den Umgang mit den Mobilitätsanforderungen betrifft. Bei der ersten Gruppe (Erich, Fritz, Ingo, Ludwig, Michael) nehmen diese einen geringen Stellenwert nehmen. Hingegen wird die zweite Gruppe mit vielen Abwesenheiten konfrontiert (Alex, Daniel). Bei beiden Gruppen ist der dienstliche Alltag durch eine hohe (technische) Spezialisierung sowie durch weitgehend planbare Abwesenheiten gekennzeichnet. Kontrastierend zum vorhergegangenen Typus ist bei der Aufgabenerfüllung des Balancierers das Führungsprinzip von Befehl und Gehorsam nicht derart ausgeprägt. Das erklärt sich weitgehend durch die vergleichsweise hohe (technische) Profession aller Untergebenen. Dabei können Offiziere dieses Typus auf ein Team zurückgreifen, das über eine ähnlich hohe Profession, wie sie selbst verfügt. Damit einhergehend herrscht im beruflichen Alltag eine kollegialere Führungskultur mit flacheren Hierarchien.

Die Koordinierung des beruflichen und privaten Handlungsstranges wird bei den Mitgliedern dieser Gruppe durch die vorhersehbaren Abwesenheiten erleichtert. Teilweise sind Dienstenteilungen oder Auslandsentsendungen über Monate hinweg im Voraus bekannt. Darüber hinaus achten die Angehörigen dieser Gruppen darauf, dass anfallende familiäre Verpflichtungen und Abläufe nicht mit den dienstlichen kollidieren. In diesem Kontext werden, in Abstimmung mit den Vorgesetzten, flexible Arbeitszeitmodelle gezielt genutzt, um die nicht erbrachte Arbeitszeit an „familienschwachen“ Tagen zu kompensieren. Das setzt eine hohe rationale Organisation der Ressource Zeit voraus.

Im Unterschied zum Arbeitszentrierten binden die Balancierer ihre Partnerinnen häufiger in das militärische Feld ein. Begünstigt wird dieses Muster dadurch, dass Offiziere dieses Typus ihre Partnerinnen meist schon in der Ausbildungsphase kennenlernen. In diesem Kontext ist die Partnerin vielfach mit dem angehenden Offizier in das militärische System „hineingewachsen“ und kann sich in diesem bewegen und

²⁶⁴ Ingo, Seite 8, Zeile 334.

²⁶⁵ Ingo, Seite 8, Zeile 317.

anpassen. Demzufolge scheint sie den militärischen Dienst um einiges deutlicher zu akzeptieren, was eine höhere Partnerschaftszufriedenheit zur Folge haben kann.

Im Gegensatz zum arbeitszentrierten Typus fällt bei Offizieren, die dem Balancierertypus zugeordnet wurden auf, dass ihr Karrieredenken weniger ausgeprägt zu sein scheint. Das zeigt sich unter anderem in der geringen Bereitschaft, Laufbahnkurse zu besuchen. Diese werden von der Mehrheit dieser Gruppe als notwendiges Übel wahrgenommen. Ebenso werden längere Abwesenheiten, soweit wie möglich, mit partnerschaftlichen Bedürfnissen abgestimmt. In diesem Sinne zeichnet sich die Paarbeziehung dieses Typus durch ein „Geben und Nehmen“ aus.

Die Erwerbsmotivation ist beim Balancierertypus weitgehend durch die hohe Attraktivität der dienstlichen Handlung bestimmt. Jedoch stehen weniger ideelle Werte als vielmehr materielle Gründe im Vordergrund. Das zeigt sich beispielsweise darin, dass das Nicht-Ausbezahlen von Überstunden von diesen Führungskräften als besonders demotivierend angesehen wird. Dieses Muster konnte bei den Arbeitszentrierten nicht beobachtet werden. In diesem Kontext lässt sich bei den Angehörigen dieser Gruppe eine erhöhte Bereitschaft zum Verlassen der Armee erkennen. Dabei wird die höhere Bezahlung im zivilen Umfeld von den Balancierern als besonders attraktiv betrachtet. Jedoch wird ein Wechsel in die zivile Erwerbswelt wegen der Vorzüge des militärischen Systems (Bsp. sicherer Arbeitsplatz, Möglichkeiten der Sportausübung) oder einer befürchteten Trennung von der Familie, durch den neuen Beruf, großteils abgelehnt.

Von den Mitgliedern dieses Typus werden die ausbleibenden Übungstätigkeiten besonders kritisch betrachtet. Hierbei steht weniger der Verlust von Führungskompetenz im Mittelpunkt als der Erhalt des spezialisierten Fachwissens. Ebenso wird das fehlende Ansehen des Bundesheeres in der Bevölkerung sowie die geringe Leistungsorientierung des Dienst- und Besoldungssystems als eine Belastung wahrgenommen. Demzufolge wurde in den Interviews auch häufiger klare Kritik an der Politik, den Reformbestrebungen oder der oberen militärischen Führung ausgesprochen.

Enge soziale zivile Beziehungen stellen für den Balancierertypus keine Seltenheit dar. Dabei fällt es auf, dass diese Offiziere enge Kontakte zu ihren Jugendfreunden aufrechterhalten können. Demzufolge scheinen die planbaren Abwesenheiten, die Organisation von gemeinsamen Ritualen mit den Freunden, wie beispielsweise monatliche Abendessen, zu begünstigen. Darüber hinaus stellt auch die Übernahme von militärisch geprägten Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmustern keine wesentliche Herausforderung dar.

Der häufigere Kontakt mit „zivilen“ Freunden sowie die vergleichsweise höhere Ähnlichkeit in der Berufsausübung scheint kompatibler mit den zivilen Erwartungen und Kommunikationsstilen zu sein. Dennoch ist auch hier der militärische Kameradenkreis im privaten Umfeld präsent.

9.2.2 Familienplanung und Familienleben

„... *Wenn es planbar ist, kann sich die Familie drauf einstellen* ...“²⁶⁶

Bei Offizieren, die dem Typus des Balancierers zugeordnet werden konnten, ergeben sich durch den Dienst im Militär geringere Herausforderungen für die Familienplanung und das Familienleben. Dabei lassen sich nur wenige Nachteile durch die Mobilitätsbelastungen und den Zeitmangel erkennen. Begünstigt wird das vielfach durch die Spezifität ihrer Berufssparte, die meist nur an einem Standort in Österreich gebunden ist. In diesem Zusammenhang liegt der Wohnort auch in unmittelbarer Nähe zum Dienstort, sodass ein Wochenendpendeln eine Ausnahme darstellt. In diesem Kontext weist das Familienleben eine hohe Konstanz auf, die stress- und konfliktminimierend wirkt. Sind dennoch Abwesenheiten notwendig, sind diese weitgehend vorhersehbar und werden im Vorfeld mit der Familie abgestimmt. Das kann auch bedeuten, dass Angehörige dieser Gruppen erst verhältnismäßig spät vorgesehene Laufbahnkurse besuchen oder auch karriereförderliche Lehrgänge (Bsp. Generalstabslehrgang) verweigern.

Im Gegensatz zu den Arbeitszentrierten setzen die Balancierer den Kinderwunsch noch während oder unmittelbar nach der Ausbildung um. Auch hier werden am Beginn der Beziehung die militärischen Erfordernisse mit den Erwartungen der Partnerin ausgehandelt. Bei der Interpretation der Interviews fällt auf, dass der Balancier seine Partnerin um einige Jahre früher, meist während der Ausbildung, kennenlernt. In manchen Fällen ist es sogar die Jugendliebe. Das scheint das Ausleben der eigenen Wertvorstellungen, Interaktionsstile und Handlungsmuster sowie jener der Partnerin, zu begünstigen. Konflikte, deren Ursache im Zusammenhang mit den militärischen Anforderungen stehen, werden von den Offizieren dieses Typus nur selten genannt. Begünstigt wird das weitgehend durch die planbaren Abwesenheiten, die berufliche Kollegialität sowie das Selbst- und Zeitmanagement im Beruf. Das wirkt sich wiederum

²⁶⁶ Karl, Seite 11, Zeile 540.

positiv auf die eigene Freizeitgestaltung und die Präsenz im familiären Alltag aus. So ist eine Mitgliedschaft in Fußballklubs, Elternvereinen o. ä. bei diesen Offizieren keine Seltenheit. Ebenso überrascht es nicht weiter, dass Vereinbarkeitsschwierigkeiten nur in äußerst geringem Ausmaß angesprochen werden.

Die Realisierung des Kinderwunsches wird auch bei dieser Gruppe von militärischen Führungskräften durch die Verfügbarkeit von ökonomischen Ressourcen beeinflusst. Im Unterschied zu den Arbeitszentrierten nimmt jedoch der Auslandseinsatz bei der Masse der Balancierern keinen hohen Stellenwert ein. Nur jene Offiziere, die mit höheren Mobilitätsanforderungen konfrontiert sind, nutzen gezielt Entsendungen, um finanzielle Rücklagen für die Familie zu schaffen. Wird ein Einsatz absolviert, erfolgt dieser hauptsächlich vor der Geburt des ersten Kindes oder noch während der Ausbildung der Partnerin. Die möglichen dadurch entstehenden Herausforderungen für den familiären Alltag werden durch die Hilfe der (Schwieger-) Eltern bewältigt. Auf diese wird unter anderem auch dann zurückgegriffen, wenn die Partnerin berufstätig ist. Das kommt bei dieser Gruppe um einiges häufiger vor als bei den Arbeitszentrierten.

Kinder werden bei den Balancierern hauptsächlich mit funktionalen und emotionalen Aspekten verbunden. Im Gegensatz zum Arbeitszentrierten dienen diese vornehmlich der Reproduktion des eigenen Selbst und der Familie. Eine Realisierung des Kinderwunsches als eine „Frage des Überlebens des Volkes“ lässt sich hier nicht erkennen.

9.2.3 Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft

„... ich will in der Familie prägend mitwirken ...“²⁶⁷

Die Praxis der Vaterschaft ist beim Balancierern durch wenige Herausforderungen gekennzeichnet. Vor allem die vorhersehbaren Abwesenheiten, die über Monate hinweg bekannten Dienstenteilungen und die geringen Karrierebestrebungen, erlauben es diesem Typus weitgehend prägend in der Kindererziehung mitzuwirken. Die Vaterschaft hat hier den Charakter einer Alltäglichkeit, auch wenn diese durch berufliche Abwesenheiten immer wieder unterbrochen wird. Im Allgemeinen können die Offiziere, die diesem Typus zugeordnet wurden, als eine Kombination aus modernem Ernährer und ganzheitlichem Vater angesehen werden, der auch auf private Interessen nicht verzichten muss (vgl.

²⁶⁷ Karl, Seite 10, Seite 493.

Matzner 2004, Kapitel 5.2.2). Dabei werden lukrative Stellenangebote – auch im zivilen Bereich – abgelehnt und Karrierenachteile bewusst in Kauf genommen, um den familiären Verpflichtungen nachzukommen. Das geschieht hauptsächlich dann, wenn mit einem neuen Arbeitsplatz ein Umzug oder häufige Abwesenheiten assoziiert werden. Diesen Offizieren ist es wichtig, dass die Kinder nicht aus bestehenden sozialen Gefügen herausgerissen werden. Ebenso hat die Interpretation des Interviewmaterials gezeigt, dass die Befragten dieser Gruppe eine hohe emotionelle Bindung zu den Kindern anstreben und als Vater „zum Anfassen“ wahrgenommen werden wollen.

Der Gegenwartsbezug zu den Kindern wird durch die gezielte Nutzung von Angeboten, welche die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben begünstigen sollen, hergestellt. Dabei ist der Balancierer bestrebt, die partnerschaftlichen, familiären und beruflichen Handlungsstränge zu koordinieren und auszugleichen. Nichtsdestotrotz haben auch Angehörige dieser Gruppe keine Karenz in Anspruch genommen.

Die Balancierer leben eine Mischung zwischen komplementärer und geteilter Elternschaft. Die komplementäre Elternschaft wird hauptsächlich in den ersten Lebensjahren nach der Geburt des Kindes gelebt. Hierbei fungieren die Väter als „Hilfskraft“ für die Mütter. Nach dem beruflichen Wiedereintritt der Partnerin erfolgt weitgehend ein Wechsel zur geteilten Elternschaft, wobei sich die geschlechtsspezifischen Funktionszuweisungen weitgehend auflösen können. Die selbstständige Versorgung der Kinder, das Wäschewaschen, Windelwechseln oder das zu Bett Bringen der Kinder kann ohne Schwierigkeiten durch den Mann erledigt werden. Das bedeutet, dass beide Partner, neben dem Beruf, den familiären Alltag ohne größere Herausforderungen organisieren können. Treten dennoch Probleme innerhalb der Kindererziehung auf, werden diese partnerschaftlich ausgehandelt, wobei nicht selten Ratgeberliteratur oder die Meinung von Freunden hinzugezogen wird.

Die zur Verfügung stehende Zeit mit den Kindern wird von der Familie qualitativ hochwertig genutzt. Jedoch beschränkt sich diese nicht nur auf den Urlaub, auf die Wochenenden oder auf Kosten der eigenen Interessen der Freizeitgestaltung. Hierbei fungiert der Vater als Spielkamerad oder als Respektsperson, der jedoch danach strebt, eine dauerhafte Vertrauensbasis zu den Kindern aufzubauen. Der Kommunikationsstil kann dabei je nach Situation autoritär bis egalitär sein.

9.2.4 Charakteristika der Work-Life-Balance

Aus der Interpretation der Interviews wurde deutlich, dass die Lebensführung dieses Typus vor allem durch die hohe dienstliche Planbarkeit, die geringe Karriereorientierung sowie durch das Selbst- und Zeitmanagement in der Aufgabenerfüllung in einem spezialisierten (technischen) Beruf bestimmt wird. Die Handlungsmuster verweisen darauf, dass die Balancierer, in Zusammenarbeit mit der Partnerin, einen Ausgleich zwischen der beruflichen und privaten Domäne herzustellen versuchen. Die Herausforderungen der Partnerschaft, des Familienlebens oder der Vaterschaft werden dabei durch gemeinsam ausgehandelte Strategien organisiert.

Die beruflichen Anforderungen sind bei dieser Gruppe von Offizieren weitgehend vorhersehbar oder werden bewusst vermieden. Dabei kann vielfach auf ein (technisch) spezialisiertes Team zurückgegriffen werden, in dem weitgehend ein kollegiales Führungsverhalten herrscht. Darüber hinaus sind die beruflichen Anforderungen über weite Strecken vergleichbar mit einem zivilen Beruf. In diesem Kontext können die militärisch geprägten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster (vgl. Hagen 2012) eher an die zivilen Erwartungen angepasst sein. Dabei überrascht es nicht weiter, dass von diesen Offizieren der Wechsel zwischen dem beruflichen und privaten Bereich (vgl. Clark 2000) als wenig konfliktanfällig bezeichnet wird.

Beim Balancierer wirken berufliche oder familiäre Handlungsweisen in die jeweilige andere Domäne, wobei ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den beiden Sphären herrscht.²⁶⁸ Begünstigt wird diese Handlungsweise vor allem durch die gezielte Nutzung von Angeboten, welche die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben begünstigen sollen. Dennoch kann auch hier der zivile Freundeskreis zunehmend an Bedeutung verlieren. Jedoch nicht in dem Ausmaß, wie es beim arbeitszentrierten Typus beobachtet werden konnte. Vor allem durch gemeinsame Rituale, wie monatliche Treffen, soll der Kontakt zu Jugendfreunden aufrechterhalten werden. Ebenso engagiert sich der Balancierer häufiger in Vereinen und integriert sich in das Gemeinschaftsleben. Nichtsdestotrotz ist auch hier der Kameradenkreis ein wesentlicher Teil des Freundeskreises.

Gesellschaftspolitische Barrieren in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben werden von Angehörigen dieser Gruppe nur geringfügig angesprochen

²⁶⁸ Clark (2000) und Spatz (2014) sprechen hier von einer hohen Flexibilität und Durchlässigkeit der Grenzen zwischen den beiden Domänen (siehe Kapitel 3.3.2 und 3.3.3).

(siehe dazu auch Kapitel 5.2.1). Das kann großteils durch die erhöhte Einbindung der Eltern in die Kindererziehung und durch die Handlungsweisen der Partnerin als kooperative Akteurin erklärt werden. Im beruflichen Bereich wirken vor allem die Vorgesetzten und Mitarbeiter unterstützend. Diese kompensieren rasch und unbürokratisch unvorhersehbare familiäre Abwesenheiten. Desgleichen begünstigt die ausgeprägte Selbstständigkeit in der Berufsausübung das balancieren zwischen den beiden Bereichen.

9.3 Der Aussteiger

„... es wird Zeit zum Wechseln ...“²⁶⁹

9.3.1 Herausforderungen der Mobilität für die Paarbeziehung

„... viel unterwegs ... wenig Rücksichtnahme ... Work-Life-Balance verloren ..“²⁷⁰

Der Aussteiger ist ein interessanter Typus, da er eine Art „Zwischengruppe“ zwischen dem Arbeitszentrierten und Balancierern darstellt. Dieser Typus wird nur von zwei Befragten (Karl und Harald) repräsentiert. In den ersten fünf bis zehn Jahren seiner Berufsbiografie ist er mit hohen Mobilitätsanforderungen konfrontiert, die er auch mitträgt, aber diesen Umstand zugunsten der Paarbeziehung und der Familie zu verändert versucht. In diesem Lebensabschnitt ähneln seine Handlungsweisen jenen der Arbeitszentrierten. Nach einem erfolgten Wechseln auf einen weniger belastenden Arbeitsplatz lassen sich hingegen weitgehend dieselben Handlungsmuster wie bei den Balancierern erkennen.

Ähnlich wie beim arbeitszentrierten Typus, nehmen beim Aussteiger hauptsächlich zu Beginn der beruflichen Laufbahn die Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen einen wesentlichen Stellenwert ein. Der dienstliche Alltag ist durch viele Abwesenheiten gekennzeichnet, die meist eine lange Dauer aufweisen und teilweise nicht vorhersehbar sind. Im Unterschied zu den Arbeitszentrierten reflektieren die Aussteiger häufiger ihre dienstliche Zentrierung und Karriereambitionen, sodass sie sich im weiteren Berufsverlauf auf einen weniger belastenden Arbeitsplatz, auch im zivilen Bereich, versetzen lassen wollen.

In diesem Zusammenhang wird ein Dienststellenwechsel oder ein zukünftiger Ausstieg aus dem Militär über mehrere Jahre hinweg – zugunsten der Paarbeziehung und Familie –

²⁶⁹ Harald, Seite 7, Zeile 277.

²⁷⁰ Harald, Seite 6, Zeile 251-259.

vorbereitet. Zum einem werden die finanziellen Ressourcen für die Familiengründung geschaffen, zum anderen wird die zu erfüllende Pflicht, „Dienst für das System“ zu leisten, wahrgenommen. Vor allem Auslandseinsätze und häufige Abwesenheiten prägen diese Lebensphase. Dabei überrascht es nicht weiter, dass sich in den ersten Berufsjahren eine hohe Identifikation mit den Zielen der Organisation sowie eine ausgeprägte Arbeitszentrierung beobachten lässt. Hierbei fällt, im Vergleich zum arbeitszentrierten oder balancierenden Typus, die erhöhte Bereitschaft zur vermehrten Übernahme von Zusatzfunktionen und zu (beruflichen) Weiterbildungen (beispielsweise die Absolvierung eines Studiums) auf.

Die Interpretation der Interviews hat gezeigt, dass in diesem Lebensabschnitt das Konfliktpotenzial innerhalb der Paarbeziehung vergleichbar ist mit jenem der Arbeitszentrierten. Jedoch versuchen die Offiziere, die dem Aussteiger zugeordnet wurden, diese Situation zu ändern. Dabei ist es das Ziel, die Domänen der Familie und des Berufs weitgehend zu trennen, was ihnen nicht immer gelingt. Vor allem die permanente Erreichbarkeit wirkt hierbei besonders belastend für die Paarbeziehung. Nach einem Dienstortswechsel lassen sich weitgehend dieselben Handlungsweisen wie beim Balancierender erkennen, wodurch die Konflikte in der Paarbeziehung geringer ausfallen.

Eine Besonderheit des Aussteigers ist es, dass er versucht, in der Nähe seines ursprünglichen Heimatortes Dienst zu versehen. Dabei werden besonders belastende berufliche „Zwischenstationen“ bewusst in Kauf genommen, um in weiterer Folge mit seiner Familie in seinen Herkunftswohnort umzusiedeln. Dabei lässt sich eine hohe Einbindung in das weitere soziale Umfeld und in das Gemeinschaftsleben des Wohnortes erkennen. Diese Handlungsweise konnte bei den beiden anderen Typen nicht beobachtet werden. Diese leben mehrheitlich in der Nähe des Heimatortes der Partnerin.

Zusammenfassend lassen sich beim Aussteiger in den ersten Jahren seiner Berufsbiografie dieselben Handlungsweisen und Probleme wie beim Arbeitszentrierten erkennen. Jedoch dient dieses arbeitsintensive Engagement als Voraussetzung für eine Versetzung auf einen weniger belastenden Dienstposten oder auch zum Wechsel in die zivile Erwerbswelt. Danach gelten vielfach ähnliche Handlungsweisen wie beim Balancierender. Ziel ist die finanzielle Unabhängigkeit, um für die Partnerin und Kinder verfügbar zu sein. Dabei wird, solange die finanzielle Absicherung der Familie gegeben ist, mehrheitlich bewusst auf eine Karriere verzichtet. Harald beschreibt diese

Handlungsweise folgendermaßen: „... den Spagat zu finden zwischen Karriere und Geldgier und gleichzeitig aber das in Einklang mit der Familie bringen.“²⁷¹

9.3.2 Familienplanung und Familienleben

„... dass ich die Entscheidung ihr überlass ...“²⁷²

Die Familienplanung und das Familienleben werden von diesen Offizieren vor allem in den ersten Jahren der Berufsbiografie sehr stark von den Mobilitätsanforderungen bestimmt. Kontrastierend zu den Arbeitszentrierten ist jedoch die Fokussierung auf den Dienst zeitlich begrenzt, sodass in weiterer Folge – meist nach einem Dienstortswechsel oder dem Verlassen der Armee – die Priorität hauptsächlich auf dem familiären Alltag liegt.

Nach der abgeschlossenen Ausbildung sieht sich dieser Typus, im Unterschied zum Arbeitszentrierten, permanent zwischen den Domänen der Arbeits- und Familienwelt hin und her gerissen. Diese Handlungsweise ergibt sich weniger aus den Erwartungen und Forderungen der Partnerin oder des weiteren sozialen Umfelds, sondern vielmehr aus eigener Motivation heraus. Besonders belastend wirken sich hierbei eine hohe Frequenz von Abwesenheiten, viele Überstunden sowie die geringe Rücksichtnahme auf private Bedürfnisse auf die Familie aus. Die Interpretation der Interviews legt die Annahme nahe, dass die hohe Fokussierung auf den Dienst in den ersten Jahren der Berufslaufbahn vielmehr ein Mittel zum Zweck ist, um sich in weiterer Folge auf weniger belastende Arbeitsplätze versetzen zu lassen, die eine hohe Vereinbarkeit von Familie und Beruf begünstigen. Für die Gesamtdynamik des Feldes bedeutet diese Handlungsweise in den ersten Jahren nach der Ausbildung eine Unterordnung der Familie, die von der Partnerin weitgehend mitgetragen wird. Sobald jedoch die erforderlichen Rahmenbedingungen für einen Arbeitsplatzwechsel oder einen Ausstieg aus dem militärischen System geschaffen wurden, wird dieser vollzogen. Im folgenden Lebensabschnitt nimmt dann die Familie einen wesentlichen Stellenwert ein.

Die Realisierung des Kinderwunsches wird auch bei diesen Befragten von den verfügbaren ökonomischen Ressourcen abhängig gemacht. Der Beruf dient hierbei nicht nur der persönlichen Befriedigung, sondern vor allem zum Erhalt der Familie. Ähnlich wie

²⁷¹ Harald, Seite 4, Zeile 175-177.

²⁷² Harald, Seite 2, Zeile 58.

bei den Vertretern der arbeitszentrierten Gruppe soll der Auslandseinsatz das „*Startkapital für den weiteren Zukunftsplan*“²⁷³ darstellen. In diesem Sinne hat auch beim Aussteiger der Auslandseinsatz eine aufschiebende Wirkung bei der Familiengründung. Interessanterweise wird der Zeitpunkt für die Umsetzung eines weiteren Kinderwunsches mehrheitlich der Partnerin überlassen, damit diese ihre zukünftigen beruflichen und privaten Handlungsstränge koordinieren kann. Ähnlich wie beim Balancierer wird auch vom Aussteiger die Inanspruchnahme einer Karenz zumindest in Erwägung gezogen. Dennoch werden Pflegefreistellungen oder kurzfristige Urlaube sehr häufig genutzt, um die Partnerin im familiären Alltag zu unterstützen. Kontrastierend dazu werden Vereinbarkeitsschwierigkeiten von Angehörigen der Aussteiger-Gruppe häufiger angesprochen (siehe Kapitel 5.2.1). Dabei nimmt auch bei dieser Gruppe von Offizieren die Unterstützung der (Schwieger-) Eltern einen hohen Stellenwert ein.

Der Wert von Kindern ist bei den Befragten, die dem Aussteiger zugeordnet wurden, vor allem emotional begründet. Die Reproduktion des eigenen Selbst oder der Gesamtbevölkerung kann bei diesen militärischen Führungskräften nicht beobachtet werden. Bei der gewünschten Anzahl der Kinder lassen sich keine Unterschiede in den Handlungsweisen zu den Arbeitszentrierten oder Balancierern erkennen.

9.3.3 Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft

„... *wir sind gleichberechtigte Partner.*“²⁷⁴

Der Aussteiger sieht sich großteils mit geringen Herausforderungen bei der Praxis der Vaterschaft konfrontiert. Nachdem am Beginn der Berufsbiografie die hohen Mobilitätsanforderungen mehrheitlich eine aufschiebende Wirkung bei der Realisierung des Kinderwunsches haben, erfolgt eine Umsetzung erst dann, wenn ein Auslandseinsatz absolviert ist oder ein Arbeitsplatz mit weniger Abwesenheiten vorhanden ist.

Nach einem erfolgten Dienstortswechsel ähneln sich die väterlichen Handlungsweisen mit jenen des Balancierers. Durch die folgenden wenigen und planbaren Abwesenheiten sowie durch die zumindest temporär geringer ausgeprägten Karrierebestrebungen kann dieser Typus prägend in der Kindererziehung mitwirken. Hierbei werden die Betreuungszeiten der Kinder mit den Erwartungen und Wünschen der Partnerin

²⁷³ Harald, Seite 3, Zeile 94-95.

²⁷⁴ Harald, Seite 10, Zeile 398.

organisiert. Vergleichbares lässt sich auch bei der Umsetzung von weiteren Kinderwünschen, den eigenen Karrierebestrebungen oder jenen der Partnerin erkennen.

Die Vaterschaft wird, ähnlich wie bei den Balancierern, mehr reflektiert und ist vor allem gegenwarts- und zukunftsbezogen. Das zeigt sich unter anderem darin, dass lukrative Stellenangebote im zivilen und militärischen Bereich zugunsten der familiären Verpflichtungen nicht angenommen werden. Vor allem die schlechten Erfahrungen in den ersten fünf bis zehn Jahren der Berufsbiografie mit der Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben können dieses Handlungsmuster erklären. Die Interpretation der Interviews legt jedoch den Schluss nahe, dass die Familienzentriertheit einen temporären Charakter aufweist, sodass mit dem steigenden Alter der Kinder eine Gleichwertigkeit der beiden Domänen erwartet werden kann.

Die Praxis der Vaterschaft ist durch eine weitgehende Gleichberechtigung der Partner in der Kindererziehung gekennzeichnet. Dennoch übernimmt in den ersten Lebensjahren der Kinder, die Frau den Hauptteil der Erziehung. Ist der Vater verfügbar, lässt sich überwiegend keine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung erkennen. Im Umgang mit den Kindern fühlen sich die Männer kompetent und sicher, wenngleich sich die Handlungsweisen von jenen der Partnerin unterscheiden. Diskussionen entstehen vor allem aufgrund der unterschiedlichen Kommunikationsstile mit den Kindern. Diese ergeben sich meist durch die Übernahme von militärisch geprägten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmustern. Desgleichen können diese auf einen autoritären Erziehungsstil mit milder Strenge verweisen. Nichtsdestotrotz wird seitens der Partnerinnen das selbstständige Ausüben der väterlichen Praxis nicht behindert. Darüber hinaus wird, aus der Sicht der Offiziere, die zur Verfügung stehende Zeit mit den Kindern qualitativ hochwertig genutzt. Dabei müssen die Kinder die gemeinsame Zeit mit dem Vater nicht einfordern.

Eine Karenz wird auch von dieser Gruppe nicht in Anspruch genommen, obwohl eine grundlegende Bereitschaft dazu bestehen würde. Als Hauptgrund für die Nicht-Inanspruchnahme werden die erwarteten Einkommensverluste genannt. Auffallend ist beim Aussteiger die erhöhte Bereitschaft, die Kinderbetreuung an Tagesmütter oder an Verwandte zu delegieren. Vielfach hängt diese Handlungslogik mit einem vergleichbar rascheren Berufseinstieg der Mutter zusammen.

9.3.4 Charakteristika der Work-Life-Balance

Durch die Analyse des empirischen Materials wurde deutlich, dass die Lebensführung des Aussteigers vor allem durch seine hohen Abwesenheiten in den ersten Jahren nach der Ausbildung gekennzeichnet ist. Die Bereitschaft zur Mobilität erfolgt dabei weniger aus Eigenmotivation – wie es hauptsächlich beim Arbeitszentrierten beobachtet werden konnte –, sondern ist vielmehr ein Mittel zum Zweck. Die Logik dieser Lebensführung beruht darauf, am Beginn der Berufsbiografie über das erforderliche Maß hinaus dem „System zu dienen“, um in weiterer Folge auf einen Arbeitsplatz zu wechseln, der mit weniger belastenden Aufgaben verbunden wird.

Herausforderungen für die Paarbeziehung oder das Familienleben ergeben sich hauptsächlich aus dieser dienstlichen Zentrierung und dem damit verbundenen Zeitmangel. Die Vaterschaft wird zu diesem Zeitpunkt nicht beeinflusst, da mehrheitlich die Realisierung des Kinderwunsches nach der intensiven Berufsphase erfolgt. Nach einem Arbeitsplatzwechsel, der auch im zivilen Bereich liegen kann, ist der berufliche Alltag durch eine hohe Planbarkeit, geringe Abwesenheiten sowie durch eine temporär weniger ausgeprägte Karriereorientierung bestimmt. Die Handlungsweisen dieser Lebensführung beruhen darauf, in Absprache mit der Partnerin, zwischen der beruflichen und privaten Domäne zu balancieren. Herausforderungen der Paarbeziehung, des Familienlebens oder der Vaterschaft werden, ähnlich wie beim Balancierender, vor allem durch gemeinsame Organisation des Alltages mit der Partnerin bewältigt.

Im Unterschied zum Arbeitszentrierten werden die hohen Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen (vgl. Pickering 2006), die Führungsverantwortung die militärisch geprägten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster (vgl. Hagen 2012) in den ersten fünf bis zehn Jahren der Berufsbiografie nicht alternativlos hingenommen. Der Beruf wird hier weniger von ideellen als von materiellen Werten bestimmt. Der Wechsel zwischen der beruflichen und privaten Domäne (vgl. Clark 2000) kann in diesem Lebensabschnitt besonders konfliktträchtig sein, wenngleich die Partnerin die temporäre Erwerbszentriertheit mitträgt. Erst nach erfolgter Versetzung werden die Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen weitgehend vorhersehbar oder überhaupt vermieden. Ähnlich wie beim Balancierender kann ab dieser Lebensphase auf ein spezialisiertes Team zurückgegriffen werden, in dem weitgehend ein kollegiales Führungsverhalten herrscht. Auch hier erlaubt die Spezifität des beruflichen Bereichs die Vergleichbarkeit mit einem

zivilen Beruf. Dabei überrascht es nicht weiter, dass der Wechsel zwischen der beruflichen und privaten Sphäre als wenig konfliktanfällig bezeichnet werden kann.

In den ersten fünf bis zehn Jahren nach der Ausbildung wirken hauptsächlich Handlungsweisen der beruflichen Domäne in das private Umfeld, aber nicht umgekehrt.²⁷⁵ Dabei hat der Aussteiger nur sehr geringfügigen individuellen Einfluss auf die Nutzung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben. Erst mit dem Arbeitsplatzwechsel besteht ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den beiden Domänen. Begünstigt wird dieses Muster durch den individuellen Einfluss auf die Nutzung von Angeboten, welche die Vereinbarkeit fördern sollen.

Als Belastung werden in den ersten Jahren der Berufsbiografie hauptsächlich die Vorgesetzten erkannt. Diese haben eine hohe Erwartungshaltung an den jungen Mitarbeiter und fordern eine verstärkte Arbeitsintensität. Vor allem Führungskräfte der Kaderpräsenzeinheiten werden mit diesen Anforderungen konfrontiert. Darüber hinaus fällt bei diesem Typus die gänzlich fehlende Kritik am militärischen System auf. Während der Arbeitszentrierte oder der Balancierere die fehlenden Überstunden, Übungen oder die mangelnde politische Vertretung anprangert, lässt sich beim Aussteiger nichts dergleichen beobachten. Ebenso hat dieser Typus in den ersten Berufsjahren eine hohe Neigung, zusätzliche Aufgaben zu akzeptieren. Dabei überrascht es wenig, dass in dieser Lebensphase innerhalb der Partnerschaft und der Familie ein erhöhtes Konfliktrisiko vorherrscht. Diese Dilemmata sollen durch eine Versetzung oder durch ein Wechseln in die zivile Erwerbswelt bewältigt werden. Gesellschaftspolitische Barrieren oder Probleme in Bezug auf die Vereinbarkeit werden auch von dieser Gruppe nur geringfügig angesprochen. Auch hier kann die hohe Einbindung der Eltern und teilweise des Freundeskreises in die Kindererziehung als Erklärung dienen.

Kontrastierend dazu wird vor allem in den ersten fünf bis zehn Jahren der Berufsbiografie die hohe Kameradschaft innerhalb der militärischen Einheit als Unterstützung angesehen. Nach erfolgtem Arbeitsplatzwechsel werden die Selbstständigkeit in der Berufsausübung sowie die gezielte Nutzung der Zeitkarte als Erleichterung genannt. Parallel dazu wirken sich die geringen planbaren Abwesenheiten

²⁷⁵ Clark (2000) und Spatz (2014) sprechen hier von einer asymmetrischen Durchlässigkeit der Grenzen zwischen den beiden Domänen.

sowie die Hilfe der Partnerin, Eltern und Freunde positiv auf die Herstellung einer Balance aus.

10 Zusammenfassung, Diskussion und Desiderata

Ziel dieser Arbeit war es, Bewältigungsstrategien zur Herstellung der Work-Life-Balance von in Partnerschaft lebenden Offizieren mit Kindern unter 15 Jahren zu identifizieren. Der Fokus des Forschungsinteresses lag dabei auf der Untersuchung der Schnittstelle zwischen dem privaten und dem beruflichen Lebensbereich. Im Einzelnen wurde danach gefragt, wie auf der Akteursebene mit unterschiedlichen Belastungen umgegangen wird und wie sich diese auf die Paarbeziehung, die Familienplanung sowie auf die Praxis der Vaterschaft auswirken können.

Zu diesem Zwecke wurde auf die Besonderheiten des Soldatenberufs sowie der militärischen Organisation eingegangen (Kapitel 2). Dabei wurden, unter Verwendung von militärsoziologischer Literatur, die vorherrschenden Handlungsvoraussetzungen, Strukturen und Prozesse im militärischen Feld beschrieben. In diesem Kontext erfolgte eine Auseinandersetzung mit dem Habitusbegriff nach Bourdieu (2015, 1982, 1979). Darüber hinaus wurden organisationstheoretische Überlegungen zur „Großorganisation“ Militär angestellt (vgl. Ortmann et al. 2013; Elbe/Richter 2012; Ortmann 2010; Kühl 2011; Preisendörfer 2008; Kieser 2006). Vor allem die Nutzenlegitimierung und die organisierte Gewaltanwendung machen die Organisation Militär weitgehend einzigartig. Im Speziellen wurde diskutiert, dass sich die Besonderheit des Offiziersberufs aus der Nichtalltäglichkeit seiner Handlungen ergibt, die den „planbaren“ Tod oder die Verstümmelung implizieren können. Darüber hinaus wurden Handlungsweisen beschrieben, die mehrheitlich im militärischen Feld vorherrschen (vgl. Hagen 2012). Beispielsweise basieren diese großteils auf traditionellen Werten, die im Widerspruch zu den partizipativen Werten der zivilen Gesellschaft und der Partnerin stehen können. Parallel dazu haben „Männlichkeitskonstruktionen“ (Meuser/Scholz 2012: 23), wie Autorität, Führungsanspruch, Macht oder emotionelle Distanz einen hohen Stellenwert. Ähnliches gilt für das Prinzip von Befehl und Gehorsam. Diese dienstlichen Ansprüche können im Gegensatz zu den familiären Forderungen nach Nähe oder Einfühlungsvermögen stehen (vgl. Hagen 2012; Scholz 2012; Apelt 2005; Kliche 2004).

Darauf aufbauend (Kapitel 3) erfolgte eine theoretische Auseinandersetzung mit drei verschiedenen Work-Life-Balance Modellen. Im Konkreten wurden der Bochumer Ansatz

zu beruflich relevanten Lebenskonzepten (vgl. Collatz/Gudat 2011), die Border Theory (vgl. Clark 2000) sowie das akteursorientierte Modell nach Maren Spatz (2014) diskutiert. Vor allem Spatz (2014) versucht, mit ihrem Modell die verschiedenen Ansätze der jüngeren Work-Life-Balance-Forschung zu bündeln. Dabei wird die Herstellung einer Work-Life-Balance in einem subjekt- und handlungstheoretischen Bezugsrahmen betrachtet. Anhand dieses Modells werden, vom Akteur ausgehend, die Zusammenhänge der beruflichen und privaten Lebensbereiche mit dem Konzept der sogenannten Grenzgänger (vgl. Spatz 2014; Clark 2000) argumentiert (siehe Kapitel 3.3.2 und 3.3.3). Hierbei wird die Trennlinie der beiden Sphären (Arbeit/Privatleben) als Grenze bezeichnet (vgl. Spatz 2014; Clark 2000). Als Grenzgänger werden jene Individuen bezeichnet, die zwischen den beiden Domänen wechseln müssen (vgl. Spatz 2014; Clark 2000). Das Überschreiten dieser Grenze bezeichnet Clark (2000) als Grenzgang, der von den Grenzwächtern beeinflusst werden kann. Diese können dem Individuum den Wechsel zwischen den beiden Domänen erleichtern oder erschweren (vgl. Spatz 2014; Clark 2000). Im privaten Bereich kann das die Partnerin oder das soziale Umfeld, im beruflichen beispielsweise die Vorgesetzten sein. Darüber hinaus schenkt dieses Modell relevanten Kontexteinflüssen (beispielsweise der Gesellschaft oder der Organisation) Aufmerksamkeit. Ein wesentlicher Vorteil dieses Modells ist die bereits erfolgte Anwendung von Spatz (2014) bei der Erforschung der Work-Life-Balance von zivilen Führungskräften.

Für die vorliegende Studie erfolgte eine Anlehnung an das akteursorientierte Modell (vgl. Spatz 2014), wobei die soziale und berufliche Dimension des Bochumer Ansatzes (vgl. Collatz/Gudat 2011) integriert wurde. Vor allem die wahrgenommene Führungsverantwortung gegenüber Untergebenen sowie der Umgang mit den beruflichen Anforderungen sollten in den Fokus gerückt werden. Hierbei wurde die Annahme vertreten, dass sich diese Herausforderungen auf die private Alltagswelt auswirken können. Ebenso wurde der Versuch unternommen, die militärisch geprägten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster (vgl. Hagen 2012) bei der Erklärung der Belastungen des Dienstes für die Familie, die Partnerschaft und die Praxis der Vaterschaft zu berücksichtigen.

Kapitel 4 befasste sich mit den Herausforderungen der Mobilität für die Familie. In diesem Kontext liegen verschiedene und zum Teil kontroverse Forschungsergebnisse vor. Zum Beispiel argumentiert Zartler (2010), dass Abwesenheiten die Beziehungsqualität

fördern können. Kontrastierend dazu diskutiert Näser (2010) hauptsächlich die negativen Auswirkungen der Mobilität auf die Partnerschaft. Vor allem die Häufigkeit der Abwesenheiten, deren Dauer und geringe Planbarkeit wirken sich negativ auf das private Umfeld aus (vgl. Schneider et al. 2009, 2001; Karney/Crown 2007a, 2007b; Huffman et al. 2008; Booth et al. 2007a, 2007b). Darüber hinaus argumentiert Näser (2010) auch, dass der private Bereich von militärischen Führungskräften durch die Übernahme von berufsspezifischen Handlungsweisen – Effektivität, Funktionalität, Gehorsam, Pünktlichkeit oder der „Befehlston“ – beeinträchtigt wird und zu Problemen mit den Familienmitgliedern führen kann. Eine Trennung der beiden Bereiche ist oft nur schwer möglich. Hierbei können unterschiedliche Zielvorstellungen in den jeweiligen Bereichen zu Konflikten führen. Trotz dieser Herausforderungen überrascht bei Offizieren die hohe Anzahl von Ehen mit Kindern (vgl. Seiffert/Heß 2013; Näser 2010; Booth et al. 2007a, 2007b).

Die Vereinbarkeit des beruflichen und privaten Bereichs ist auch bei Männern ein viel diskutiertes Thema (Kapitel 5). Beispielsweise verweisen diverse Studien (vgl. Fuhrmanns et al. 2012; Kapella et al. 2011; Matzner 2004) auf den Wunsch der Männer, sich aktiv an der Kindererziehung zu beteiligen. Kontrastierend dazu werden sie jedoch teilweise durch innerfamiliäre oder betriebliche Praktiken daran gehindert. Hierbei stellen flexible Arbeitszeiten nur eine Möglichkeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben dar. In diesem Kontext wird auch die Rolle der Partnerin oder der Vorgesetzten diskutiert. Diese können durch ihr Handeln die Vereinbarkeit (Beruf/Privatbereich) unterstützen oder erschweren (vgl. Lee et al. 2011; Guillaume/Pochic 2009; Gumbinger/Bambey 2009: 195f; Halrynjo 2009; Westman et al. 2009).

Im Kapitel 6 wurden die bisherigen Ausführungen zusammengefasst und erörtert. Der darauffolgende Abschnitt befasste sich mit dem methodischen Vorgehen (Kapitel 7). Zur Erhebung der Daten wurde das problemzentrierte Interview nach Witzel (2000) verwendet. Insgesamt wurden dreizehn Offiziere im Zeitraum von April bis Dezember 2014 aus unterschiedlichen Waffengattungen und Aufgabenbereichen befragt. Die Heterogenität des Untersuchungsfeldes sollte dadurch berücksichtigt werden. Zum Zeitpunkt der Erhebung lebten alle bis auf zwei Offiziere in einer Ehe. Ebenso hatten drei Interviewpartner ein Kind, die anderen Befragten des Samples haben zwei oder mehr Kinder. Auffällig war bei allen interviewten militärischen Führungskräften die hohe Skepsis gegenüber externen Forschungen. Daher wurde eine sehr offene Forschungspraxis angestrebt, sodass alle

Akteure über die allgemeine Thematik der Arbeit Bescheid wussten. Zur Auswertung der Interviews wurde die Themenanalyse (vgl. Froschauer/Lueger 2003) verwendet. Die daraus entstandenen Kategorien wurden durch die Systemanalyse (vgl. Froschauer/Lueger 2003) analytisch erweitert (siehe Abbildung 15 im Methodenteil).

Im nun folgenden Kapitel 8 wurden die empirischen Ergebnisse dargestellt. Die Grundlage für die Gliederung des Kapitels bilden die entwickelten Kategorien. Dabei wurden die einzelnen Kapitelbezeichnungen durch besonders aussagekräftige Zitate des empirischen Materials ersetzt, um den jeweiligen Abschnitt so treffend wie möglich zu beschreiben. In diesem Kapitel wurde gezeigt, dass die Befragten teilweise unterschiedliche Sichtweisen und Strategien in Umgang mit den Herausforderungen der Mobilität für die Paarbeziehung, die Familienplanung, das Familienleben sowie die Praxis der Vaterschaft entwickeln. Bereits an dieser Stelle wurde erkannt, dass der Umgang mit den dienstlichen Anforderungen eine große Bedeutung für die Gestaltung des privaten und familiären Alltags hat.

Die Ergebnisse der Interpretationen aus Kapitel 8 bildeten die Grundlage für eine Typenbildung (vgl. Kelle/Kluge 2010), die in Kapitel 9 entwickelt wurde. Schlussendlich konnten drei Gruppen identifiziert werden: der Arbeitszentrierte, der Balancierere sowie der Aussteiger. Der Balancierere unterteilt sich in zwei weitere Untergruppen. Bei der Analyse des empirischen Materials wurde deutlich, dass sich die Gruppen vor allem aufgrund der unterschiedlichen Mobilitätsanforderungen, der Führungsverantwortung sowie durch die Übernahme von militärisch geprägten Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmustern unterscheiden. Die Kombinationen dieser Charakteristika beeinflussen je nach Gruppe den Wechsel zwischen der beruflichen und privaten Domäne (vgl. Spatz 2014; Clark 2000).

Die Beschreibung der Typen erfolgte entlang der Kategorien *„Herausforderungen der Mobilität für die Paarbeziehung“*, *„Familienplanung und Familienleben“* sowie *„Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft“* (siehe Kapitel 7, Abbildung 15). Hier stellte sich die Planbarkeit, die Frequenz und die Dauer von Abwesenheiten als ein wesentliches Unterscheidungskriterium heraus. Ähnliches konnte bei der individuell empfundenen Verantwortung gegenüber den dienstlichen Aufgaben beobachtet werden. Die Familienplanung und das Familienleben werden von diesen genannten Aspekten in hohem Maß beeinträchtigt.

Die Realisierung des Kinderwunsches erfolgt, je nach Typus, noch während der Ausbildung oder erst nach der Absolvierung eines Auslandseinsatzes.²⁷⁶ Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft ergeben sich hauptsächlich durch die geringe Präsenz im familiären Alltag. Vor allem der Arbeitszentrierte klagt über zu wenig Zeit mit seinen Kindern. Die geringe zur Verfügung stehende Zeit wird hierbei qualitativ hochwertig genutzt, wobei es vorkommen kann, dass die Mutter gezielt aus den Vater-Kind-Aktivitäten ausgeschlossen wird. Diese Strategie hat vielfach zu Ziel, Konflikte mit der Partnerin in Hinblick auf die unterschiedlichen Erziehungsmethoden zu vermeiden. Dieses Muster lässt sich bei den Befragten, die dem Balancierers zugeordnet wurden, nicht beobachten. Beim Aussteiger lassen sich in den ersten fünf bis zehn Jahren der Berufsbiografie dieselben Handlungsweisen wie beim Arbeitszentrierten erkennen, danach ähneln sie jenen des Balancierers. Darüber hinaus ergab sich aus dem empirischen Material, welches der vorliegenden Dissertation zugrunde liegt, dass sich die Befragten für ihre persönliche ideale Familiengröße weitgehend an ihrer eigenen Geschwisterzahl orientieren.

Eine Besonderheit dieser Studie ist es, dass die Mehrheit der Offiziere der zukünftigen Partnerin, in einer frühen Phase der Beziehung, die speziellen beruflichen Anforderungen offengelegt hat. Die Befragten verfolgen damit das Ziel, dass sich die Partnerin bewusst für ein Leben mit dem Militär entscheiden soll. In diesem Zusammenhang sollen langfristig Konflikte im Kontext mit der Berufsausübung vermeiden werden. Dieses Muster lässt sich bei zivilen Führungskräften nicht beobachten (vgl. Morgenroth/Schindler 2012; Bano 2011; Emslie/Hunt 2009; Kassner/Rüling 2005).

Die vorliegende Arbeit hat auch gezeigt, dass der Auslandseinsatz aus der Sicht der befragten militärischen Führungskräfte keine große zu bewältigende Herausforderung für die Partnerschaften und das Familienleben darstellt. Dennoch wird die Dauer von sechs Monaten mehrheitlich als zu lange angesehen. Als gewünschter Zeitraum werden drei Monate genannt.

Ebenso lässt sich bei allen Typen eine hohe Motivation der Berufsausübung erkennen. Dabei stehen vor allem bei den Arbeitszentrierten ideelle Werte und persönliches Interesse

²⁷⁶ Trotz dieser Herausforderungen gründen die hier befragten Offiziere im Vergleich zu zivilen Führungskräften (vgl. Kassner/Rüling 2005) durchschnittlich fünf Jahre früher eine Familie. Soldaten der US-amerikanischen Streitkräfte realisieren zwei bis drei Jahre früher den Kinderwunsch als die Zivilbevölkerung (vgl. Blaisure et al. 2015).

im Vordergrund. Teilweise sehen sich die befragten Offiziere sogar in einer elitären Position gegenüber zivilen Berufen. Ähnliche Handlungsweisen wurden bereits in Studien zu anderen Armeen, der Polizei, der Berufsfeuerwehr oder Ärzten diskutiert (vgl. Morgenroth/Schindler 2012; Bano 2011; Desmond 2010; Hoff et al. 2005; Müller-Franke 2005).

Auffällig ist auch die hohe Neigung von Offizieren ein Eigenheim zu besitzen. Dieses befindet sich mehrheitlich in der Nähe des Heimatortes der Eltern der Partnerin. Das könnte auch erklären, warum Vereinbarkeitsprobleme zwischen Familie und Beruf (fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen) von allen Typen nur in überraschend geringem Ausmaß angesprochen werden. Vor allem die hohe Einbindung der (Schwieger-) Eltern in die Kindererziehung kann hier als Begründung dienen. Im Gegensatz dazu greifen zivilen Führungskräften nur in geringem Ausmaß auf die Unterstützung der Großeltern der Kinder zurück (vgl. Spatz 2014; Kapella et al. 2011; Vetter/Reuter 2008; Kassner/Rüling 2005; Müller-Franke 2005). Jedoch wird von den befragten Offizieren die Koordinierung zwischen den Interessen des Erwerbslebens und des zivilen Freundeskreises (Vereinstätigkeiten, soziale Kontakte zu Freunden usw.) als eine größere Herausforderung angesehen.

10.1 Beantwortung der Forschungsfragen

Aufbauend auf die vorangegangenen Kapitel sollen im folgenden Abschnitt die Forschungsfragen beantwortet werden. Hierbei wird eine Verknüpfung zum aktuellen Stand der Forschung hergestellt und die wesentlichsten Unterschiede zu den Ergebnissen dieser Arbeit diskutiert. Forschungsleitend wurde der Frage nachgegangen, welche Bewältigungsstrategien Offiziere zur Herstellung der Work-Life-Balance entwickeln und wie das soziale Umfeld durch das militärische System beeinflusst wird. Im Speziellen sollten folgende Fragen beantwortet werden:

1. Wie bewältigen und reflektieren Offiziere beruflich bedingte Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen (Auslandseinsätze, Übungen, Lehrgänge usw.)?
2. Welche Charakteristika weisen die Planung und Realisierung des Kinderwunsches bei Offizieren auf?
3. Welche Bedeutung hat der militärische Dienst aus der Sicht der Offiziere für die Praxis der Vaterschaft?

4. Welche beruflichen und privaten Rahmenbedingungen begünstigen bzw. hemmen eine mögliche Work-Life-Balance?

Diese vier Fragen werden im Folgenden für die drei Typen, die im Kapitel 9 herausgearbeitet wurden, noch einmal zusammenfassend diskutiert.

10.1.1 Der Arbeitszentrierte

Die Befragten, die dem ersten Typus zugeordnet wurden, zeichnen sich durch ihre hohe Bereitschaft zur Mobilität und Flexibilität aus. Die teilweise sehr geringe Planbarkeit, die lange Dauer sowie die hohe Frequenz von Abwesenheiten werden von ihnen alternativlos hingenommen. Die ausgeprägte Identifikation mit der Aufgabe, die mehrheitlich mit einer Kommandantenverantwortung verbunden ist, verstärkt diese Handlungsweise. Die Arbeitszentrierten haben eine hohe Bereitschaft, die individuelle und private Zeit für berufliche Aufgaben zu opfern sowie aus eigener Motivation heraus Mehrarbeit zu leisten. Dabei erfolgt eine weitgehende Unterordnung der Familie unter die militärischen Anforderungen. Diese Fokussierung auf die berufliche Aufgabenstellung ist auch aus anderen Studien zu zivilen Führungskräften bekannt (vgl. Spatz 2014; Morgenroth/Schindler 2012; Desmond 2010; Guillaume/Pochic 2009; Booth et al. 2007a; Hoff et al. 2005).²⁷⁷ Bei den Befragten, die dem arbeitszentrierten Typus zugeordnet wurden, werden die vielen Abwesenheiten auch als eine Belebung der Beziehung angesehen. Ähnliche Erkenntnisse sind auch in Arbeiten zur Situation von zivilen Führungskräften herausgearbeitet worden (vgl. Rüger et al. 2011; Zartler 2010; Schier/Jurczyk 2007).

Bei den Befragten dieses Typus erfolgt oftmals eine Übernahme von militärisch geprägten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmustern in die private Interaktion. Diese Handlungsweise stellt vielfach eine Herausforderung für die Paarbeziehung und das soziale Umfeld dar. Vor allem die traditionelle und konservative Weltanschauung kann hier im Widerspruch mit den partizipativen Vorstellungen des zivilen Umfelds stehen. Ähnliche

²⁷⁷ Ähnliche Befunde wurden in Studien zu anderen Armeen (vgl. Näser 2010; Tomforde 2010), zur Berufsfeuerwehr (vgl. Morgenroth/Schindler 2012; Desmond 2010; Haski-Leventhal/McLeigh 2009), der Polizei (vgl. Bano 2011; Müller-Franke 2005), zu Topmanagern (vgl. Müller 2014) oder Ärzten (vgl. Hoff et al. 2005) herausgearbeitet.

Befunde wurden bereits in Studien zu anderen Armeen mit ähnlicher Fragestellung diskutiert (vgl. Seiffert/Heß 2013; Dandecker et al. 2006).

Die Angehörigen der arbeitszentrierten Gruppe verwenden die geringe zur Verfügung stehende private Zeit hauptsächlich für die Familie. Auf die eigene Freizeitgestaltung oder die Interaktion mit anderen sozialen Gruppen wird hierbei bewusst verzichtet.²⁷⁸ Dabei überrascht es nicht weiter, dass bei dieser Gruppe mehrheitlich der zivile Freundeskreis durch den Kameradenkreis ersetzt wurde. Häufig stoßen die vielen Abwesenheiten bei den Freunden auf Unverständnis, sodass sich dieser Typus vorzugsweise mit jenen Akteuren umgibt, die seine Handlungsweisen verstehen.

Die Realisierung des Kinderwunsches erfolgt bei den Arbeitszentrierten großteils nach abgeschlossener Ausbildung, nach der Bewährung im Dienst und der Absolvierung eines Auslandseinsatzes. Dieser wird mehrheitlich als zu erfüllende Pflicht wahrgenommen. Ebenso dient er zur Schaffung von finanziellen Ressourcen für die Familiengründung (z. B.: Hausbau oder der Kauf einer Eigentumswohnung). Die beruflichen Herausforderungen haben bei dieser Gruppe von Offizieren eine aufschiebende Wirkung bei der Umsetzung des Kinderwunsches, denen sich die Partnerin weitgehend unterordnen soll. Dabei überrascht es, dass im Unterschied zu karriereorientierten Männern der zivilen Bevölkerung (vgl. Bürgisser 2011: 88), die Arbeitszentrierten etwa fünf Jahre früher eine Familie gründen.

In den ersten Lebensjahren der Kinder trägt die Partnerin die Hauptlast der Erziehungsarbeit. Eine Karenz wird von Vertretern dieser Gruppe nicht in Anspruch genommen. Damit unterscheiden sich die Handlungsweisen der Befragten dieses Typus nicht wesentlich von jenen der Polizei (vgl. Bano 2011; Müller-Franke 2005), der deutschen Bundeswehr (vgl. Seiffert/Heß 2013) oder von Top-Managern (vgl. Guillaume/Pochic 2009). Die Kinder dienen dabei vornehmlich der Reproduktion des eigenen Selbst, was auf einen Zukunftsbezug hinweist (siehe dazu Kapitel 8.2.2). Interessanterweise konnte Matzner (2004) dieselben Erkenntnisse bei traditionell geprägten Milieus, wie beispielsweise Landwirten, erarbeiten.

Die Praxis der Vaterschaft wird mehrheitlich durch die dienstliche Zentrierung und die hohen Mobilitätsanforderungen bestimmt. Dabei überrascht es nicht weiter, dass der Vater

²⁷⁸ Vergleichbare Erkenntnisse liegen zur Situation der deutschen Bundeswehr (vgl. Seiffert/Heß 2013) oder der kanadischen Armee (vgl. Pickering 2006) vor.

im familiären Alltag selten präsent ist. Dieser Typus lebt, ähnlich wie andere traditionell oder konservativ geprägte Berufsgruppen (vgl. Bano 2011; Guillaume/Pochic 2009; Müller-Franke 2005; Matzner 2004), eine komplementäre Elternschaft, in der der Vater als Ernährer agiert und sich die Mutter vorrangig um die Kindererziehung kümmert. In diesem Zusammenhang konkurrieren die beiden Lebensbereiche für den Arbeitszentrierten nur wenig miteinander, sodass die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von diesen Befragten nicht angesprochen werden. Die entwickelten Handlungsmuster zielen vielmehr darauf ab, den Status quo zu erhalten. Ähnliche Forschungsergebnisse wurden auch in Studien zur Situation von zivilen Führungskräften diskutiert (vgl. Müller 2014; Emslie/Hunt 2009; Schier/Szymenderski 2009; Liebold 2003).

Die gering zur Verfügung stehende Zeit mit den Kindern wird, aus der Sicht der Offiziere, qualitativ hochwertig genutzt.²⁷⁹ Dabei wird, zugunsten der Vaterschaft, weitgehend auf die eigenen Interessen der Freizeitgestaltung verzichtet. In diesem Kontext klagen die Offiziere dieses Typus über permanenten Zeitmangel. Jedoch wollen sie, aus eigener Motivation heraus, diesen Umstand nicht ändern. Interessanterweise berichten diese Führungskräfte, dass sie vorzugsweise Aktivitäten mit den Kindern unternehmen, die unter bewusstem Ausschluss der Mutter erfolgen. Diese Strategie hat vielfach zum Ziel, mögliche Konflikte im Hinblick auf die teilweise unterschiedlichen Erziehungsmethoden (bspw. Übernahme von militärischen Handlungsweisen in die Familie) zu vermeiden.

Bei den Arbeitszentrierten wirken hauptsächlich Handlungsweisen der beruflichen Domäne in das private Umfeld, aber nicht umgekehrt.²⁸⁰ Das zeigt sich unter anderem in der Übernahme von militärischen geprägten Handlungsmustern in die private Interaktion, aber auch im Unverständnis der Partnerin und des zivilen Freundeskreises für die dienstliche Zentrierung. Im beruflichen Bereich wird vor allem das fehlende Geld für Übungstätigkeiten wiederholt als eine Belastung angesprochen. Wenig überraschend ist, dass gesellschaftspolitische Barrieren, wie fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen, von den Angehörigen der arbeitszentrierten Gruppe nicht genannt werden. Erklärt werden kann das mit der weitgehenden Kinderbetreuung durch die Partnerin. Damit unterscheiden sich

²⁷⁹ Ähnliche Handlungsweisen lassen sich bei männlichen Polizeibeamten (vgl. Bano 2011; Müller-Franke 2005) oder Führungskräften im Einzelhandel (vgl. Schier/Szymenderski 2009) beobachten.

²⁸⁰ Clark (2000) und Spatz (2014) sprechen hier von einer asymmetrischen Durchlässigkeit der Grenzen zwischen den beiden Domänen.

diese Offiziere besonders von zivilen Führungskräften (vgl. Spatz 2014; Kapella et al. 2011; Vetter/Reuter 2008; Kassner/Rüling 2005; Müller-Franke 2005) oder Angehörigen anderer Armeen (vgl. Seiffert/Heß 2013; Näser 2010; Huffman et al. 2008; Booth et al. 2007b; Karney/Crown 2007a).

Bei den militärischen Führungskräften dieser Gruppe stellen die (Schwieger-) Eltern und die Partnerin eine wesentliche Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben dar. Durch ihre Handlungsweisen ermöglichen sie dem Offizier erst das Leben mit der Mobilität. Im beruflichen Bereich stellt die Strukturiertheit des militärischen Feldes für die Arbeitszentrierten eine essenzielle Grundlage der Bedürfnisbefriedigung dar. Die eigene Handlungsenergie wird hierzu aus dem System Militär gewonnen und wieder in dieses investiert.²⁸¹

10.1.2 Der Balancierer

Der zweite Typus, der in Kapitel 9 identifiziert wurde, ist der Balancierer. Dieser lässt sich in zwei Gruppen unterteilen. Die erste Gruppe zeigt eine geringe, die zweite eine hohe Bereitschaft zur Mobilität. Beide Gruppen weisen eine ausgeprägte Identifikation mit der dienstlichen Aufgabe auf. Hier finden sich mehrheitlich Angehörige spezialisierter (meist technischer) Waffengattungen. Bei den Offizieren dieses Typus ist der dienstliche Alltag durch eine weitgehende selbstständige Organisation von Abläufen gekennzeichnet. Das bedeutet, dass die Erfüllung der beruflichen Anforderungen in Eigenverantwortung gemanagt werden. Das erleichtert ihnen, in Kombination mit der Vorhersehbarkeit von Abwesenheiten, die Koordinierung zwischen dem sozialen Umfeld und dem Beruf. Dabei sind Dienstenteilungen oder Auslandsentsendungen im Voraus über Monate hinweg bekannt. Mit Blick auf die internationale Forschungsliteratur zu zivilen Führungskräften, zeigt sich, dass aufgrund dieser Rahmenbedingungen die Organisation des privaten Alltags begünstigt wird (vgl. Spatz 2014; Morgenroth/Schindler 2012; Bano 2011; Desmond 2010; Franke-Müller 2005; Kassner/Rüling 2005).

²⁸¹ Wird diese Gruppe mit der Typologie von Spatz (2014) zu zivilen Führungskräften (siehe Kapitel 3.3.3, Abbildung 7) verglichen, können die Arbeitszentrierten am ehesten als eine Mischform zwischen Gruppe 1 und 2 beschrieben werden. Der wesentlichste Unterschied lässt sich in Bezug auf die Nutzung von Maßnahmen, welche die Vereinbarkeit der beruflichen und privaten Sphäre fördern sollen (Karenz, Pflegefreistellungen, Zeitkonto, „Papamonat“ usw.), erkennen: die arbeitszentrierten Offiziere können diese Angebote nutzen, gebraucht sie aber nur in Ausnahmefällen (siehe Tabelle 6 im Anhang).

Die Mobilitätsanforderungen werden in enger Abstimmung mit den persönlichen Interessen, mit der Partnerin und der Familie bewältigt. Dabei berichten die Befragten, die den Balancierern zugeordnet wurden, über geringe Konflikte in der Partnerschaft oder mit dem sozialen Umfeld. Hier wird die Annahme vertreten, dass die Partnerinnen aufgrund der oben genannten Rahmenbedingung den militärischen Dienst mehr akzeptieren als dies bei den Arbeitszentrierten der Fall ist. Ähnliche Befunde wurden in Studien zur Beziehungsstabilität innerhalb der US-Army diskutiert. Auch dort wurde eine hohe Partnerschaftszufriedenheit mit der Akzeptanz des militärischen Dienstes argumentiert (vgl. Booth et al. 2007a; Karney/Crown 2007a, 2007b). Im Gegensatz zur arbeitszentrierten Gruppe pflegen die Balancierern einen sehr engen Kontakt zu ihren zivilen Freundeskreisen. Begünstigt wird diese Handlungsweise vor allem durch die Vorhersehbarkeit von Abwesenheiten. Nichtsdestotrotz ist auch hier der Kameradenkreis ein wesentlicher Bestandteil des sozialen Umfelds.

Die Planung und Realisierung des Kinderwunsches erfolgt bei den Balancierern nach oder während der Ausbildungsphase. Die befragten Offiziere, die diesem Typus zugeordnet wurden, sehen hierbei den Vorteil, dass während der Ausbildung sämtliche dienstliche Abwesenheiten und Herausforderungen über Monate hinweg bekannt sind. Diese hohe Planbarkeit ist, aus der Sicht der militärischen Führungskräfte, nach der Beendigung der Ausbildung nicht mehr gegeben. Ebenso hat der Auslandseinsatz bei diesen Offizieren nur in wenigen Fällen eine aufschiebende Wirkung. Dennoch kann es vorkommen, dass eine Entsendung vor der Geburt des ersten Kindes erfolgt. Jedoch werden die Einsätze, soweit wie möglich, mit den Bedürfnissen der Partnerin abgestimmt. Diese Koordination des partnerschaftlichen Alltagslebens reduziert häufig den familiären Stress und wirkt besonders konfliktminimierend. Ähnliche Ergebnisse konnten Huffmann et al. (2008) in Studien zur US-Army und Pickering (2006) zum kanadischen Militär herausarbeiten.

In den ersten Lebensjahren des Kindes trägt bei den Balancierern die Partnerin die Hauptlast der Erziehungsarbeit. Auch von Vertretern dieser Gruppe wird eine Karenz nicht in Anspruch genommen, obwohl eine grundlegende Bereitschaft dazu bestehen würde. Nichtsdestotrotz sind die Befragten, die dieser Gruppe zugeordnet wurden, häufig im familiären Alltag präsent. In diesem Kontext wird großteils auch eine geteilte Elternschaft angestrebt.

Die oben genannten Rahmenbedingungen erleichtern auch die Praxis der Vaterschaft. Dabei kann es vorkommen, dass bei einer Kollision der beruflichen und privaten Erwartungen, Karrierenachteile zugunsten der Vaterschaft in Kauf genommen werden. Diese Befunde sind vergleichbar mit den Ergebnissen zur Situation von Vätern in der deutschen Bundeswehr (vgl. Näser 2010). Anders als bei den Arbeitszentrierten dienen Kinder bei den Balancierern nicht nur der Reproduktion des eigenen Selbst, sondern werden auch mit emotionalen Aspekten verbunden (siehe dazu Kapitel 8.2.2).

Offiziere, die der Gruppe der Balancierer angehören, übernehmen großteils Aufgaben im Haushalt. Das Wäschewaschen, Putzen oder Zubereiten von Mahlzeiten stellt für sie keine Seltenheit dar. Vergleichbare Ergebnisse konnten Kapella et al. (2011) in ihrer Studie zum Belastungsempfinden und zur Involviertheit junger Männer bei der Kinderbetreuung erarbeiten (siehe Kapitel 5.2.2).²⁸² Die weitgehend gleichberechtigte Aufgabenverteilung mit der Partnerin scheint sich dabei positiv auf die Kindererziehung auszuwirken. Hier herrschen, im Gegensatz zu den Arbeitszentrierten, nur geringfügige Diskrepanzen, sodass die Partnerin nicht aus den geplanten Vater-Kind-Aktivitäten ausgeschlossen wird. Die zur Verfügung stehende Zeit mit den Kindern wird auch von diesen militärischen Führungskräften intensiv genutzt, jedoch nicht auf Kosten der eigenen Freizeitgestaltung.

Bei den Balancierern wird die Herstellung einer Work-Life-Balance durch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Anforderungen der beruflichen und privaten Domäne erleichtert. Eine Ausweitung eines Lebensbereichs in den anderen findet großteils nicht statt.²⁸³ Begünstigt wird das durch die weitgehend selbstständige Organisation des beruflichen Alltages, die planbaren und teilweise geringen Abwesenheiten sowie durch den individuellen Einfluss auf die Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle. Diese werden, wenn es die beruflichen Anforderungen zulassen, so oft wie möglich genutzt. Einen wesentlichen Beitrag zur befriedigenden Organisation des Alltagslebens leisten auch die Vorgesetzten, Mitarbeiter, die Partnerin und die (Schwieger-) Eltern. Ähnliche Ergebnisse werden in einer Vielzahl von anderen Studien zur Situation von zivilen und militärischen

²⁸² Kapella et al. (2011) bezeichnen diesen Typus als den „Mutigen“. Das alleinige Zubereiten von Mahlzeiten für die Kinder oder die Pflege im Krankheitsfall stellen für diese Väter kein Problem dar. Ebenso erfolgt eine weitgehend gleichberechtigte Aufgabenverteilung mit der Partnerin.

²⁸³ Spatz (2014) verweist hier auf eine hohe Durchlässigkeit und Flexibilität der Grenzen zwischen dem beruflichen und privaten Bereich (siehe Kapitel 3.3.3).

Führungskräften diskutiert (vgl. Negrusa et al. 2014; Spatz 2014; Seiffert/Heß 2013; Morgenroth/Schindler 2012; Kaiser et al. 2010; Näser 2010).

Auch hier überrascht es, dass gesellschaftspolitische Barrieren, wie fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen, nur selten angesprochen werden. Damit unterscheidet sich auch diese Gruppe von Offizieren von zivilen Führungskräften (vgl. Spatz 2014; Kapella et al. 2011; Vetter/Reuter 2008; Kassner/Rüling 2005; Müller-Franke 2005) oder Angehörigen anderer Armeen (vgl. Seiffert/Heß 2013; Näser 2010; Huffman et al. 2008; Booth et al. 2007b; Karney/Crown 2007a). Als eine Herausforderung für die Work-Life-Balance wird vor allem die als schlecht empfundene politische Vertretung des Militärs genannt. Diese Wahrnehmung kann bis in die familiäre Interaktion wirken und zu Konflikten mit der Partnerin führen.

10.1.3 Der Aussteiger

Die Befragten in der dritten identifizierten Gruppe (die Aussteiger) zeichnen sich durch die hohe Bereitschaft zur Mobilität in den ersten fünf bis zehn Jahren ihrer Berufsbiografie aus. Hier lassen sich weitgehende Parallelen zu den Arbeitszentrierten erkennen. In diesem Lebensabschnitt sind die Aussteiger mit vielen Abwesenheiten konfrontiert, die kaum vorhersehbar sind. Jedoch werden die Mobilitätsanforderungen von ihnen mehr reflektiert, sodass diese nur temporär akzeptiert werden. Die Befragten haben vielfach das Ziel, sich im weiteren Berufsverlauf zugunsten der Familie, auf einen weniger belastenden Arbeitsplatz versetzen zu lassen oder in die zivile Erwerbswelt zu wechseln. Ähnliches konnte Pickering (2006) in einer Studie zur Work-Life-Balance innerhalb der kanadischen Armee erkennen: Jeder zweite Angehörige ist bereit die Armee zu verlassen, um mehr Zeit in die Familie und das Privatleben investieren zu können (vgl. Pickering 2006: 13). Karrierenachteile werden hierbei bewusst in Kauf genommen. Diese Befunde sind auch vergleichbar mit Ergebnissen zur Situation von Polizisten in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen (vgl. Müller-Franke 2005). Dort kann ebenfalls ein zunehmender – wenn auch nur in geringfügigem Ausmaß – Karriereverzicht zugunsten der Familie erkannt werden. Kassner und Rüling (2005: 251f) bezeichnen diese Handlungsweise als familienzentriertes Arrangement, wodurch die Konflikte in der Partnerschaft geringer ausfallen können.

Nach etwa fünf bis zehn Jahren versuchen die Offiziere, die dem Aussteiger zugeordnet werden können, auf einen weniger belastenden Arbeitsplatz zu wechseln. Dabei kann es

vorkommen, dass die neuen Aufgabenbereiche zusätzliche akademische Qualifikationen oder andere Spezialisierungen erfordern. Das kann bedeuten, dass diese Führungskräfte, neben den Herausforderungen des militärischen Alltages, ein Studium absolvieren. Die Aussteiger schaffen sich dadurch auch die Möglichkeit in die zivile Erwerbswelt wechseln zu können.²⁸⁴

Nach einem erfolgten Umstieg auf einen weniger belastenden Dienstposten nimmt bei diesen Befragten der Privatbereich einen großen Stellenwert ein. Dabei fällt die hohe Einbindung der Aussteiger in das weitere soziale Umfeld und in das Gemeinschaftsleben des Wohnortes auf. Begünstigt wird diese Handlungsweise dadurch, dass diese Offiziere mit ihren Familien meist in der Nähe oder in ihrem Herkunftsort wohnen. Vergleichbare Befunde diskutierten Kassner und Rüling (2005) bei Paaren, die ein familienzentriertes Lebensmodell miteinander vereinbart haben.²⁸⁵

Vergleichbar mit den beiden anderen Typen, stellt auch bei dieser Gruppe vielfach der bessere Verdienst im Auslandseinsatz die finanzielle Basis für die Familiengründung dar. In diesem Kontext haben die beruflichen (Mobilitäts-) Anforderungen auch hier eine aufschiebende Wirkung. Der tatsächliche Zeitpunkt der Realisierung des Kinderwunsches korrespondiert beim Aussteiger großteils mit der Errichtung eines Eigenheims und der Versetzung auf einen weniger belastenden Dienstposten.

Nach dem Arbeitsplatzwechsel haben diese Befragten generell mehr Zeit für die Familie, was die gleichberechtigte Übernahme von Aufgaben im Haushalt und bei der Betreuung der Kinder unterstützt. In diesem Kontext werden Kinder von den Offizieren vor allem mit hohen emotionalen Aspekten in Verbindung gebracht.²⁸⁶ Ebenso erfährt die Inanspruchnahme einer Karenz, im Vergleich zu den beiden anderen Typen, eine höhere Akzeptanz, obwohl sie auch hier von niemandem in Anspruch genommen wurde.

Die Praxis der Vaterschaft wird bei den Aussteigern nach dem angestrebten Arbeitsplatzwechsel durch die häufige Präsenz im familiären Alltag begünstigt. Dabei

²⁸⁴ Diese Handlungsweise wurde bereits in anderen Studien zu Ausscheidungsgründen aus der Armee diskutiert. Beispielsweise verlassen Marineoffiziersanwärter der deutschen Bundeswehr das Militär, weil sie Aussichten auf einen zivilen Arbeitsplatz haben (vgl. Sender 2009).

²⁸⁵ Angehörige dieses Arrangement leben noch an ihrem Herkunftsort und arbeiten vorwiegend „als Beamte im öffentlichen Dienst und haben gute Chancen, ihre Wünsche umzusetzen, ohne berufliche Risiken einzugehen“ (Kassner/Rüling 2005: 251).

²⁸⁶ Matzner (2004: 391) rechnet Väter mit diesen Handlungsweisen überwiegend dem liberalen-intellektuellen Milieu zu. Hier finden sich mehrheitlich Qualifizierte, leitende Angestellte, Beamte, Freiberufler und Studierende mit einer hohen Formalbildung.

berichten die Befragten über eine weitgehende gleichrangige Aufgabenverteilung mit der Partnerin, sodass nur geringfügige Diskrepanzen in der Kindererziehung auftreten. Ebenso schließen die Aussteiger die Partnerin nicht bewusst aus den Vater-Kind-Aktivitäten aus. Auch diese militärischen Führungskräfte nutzen die zur Verfügung stehende Zeit intensiv mit den Kindern. Unter anderem können hier die schlechten Erfahrungen mit der Vereinbarkeit zwischen dem Erwerbs- und Privatleben in den ersten fünf bis zehn Jahre der Berufsbiografie als Erklärung dienen. Im Allgemeinen entsprechen die Aussteiger am ehesten den Vorstellungen der „neuen Väter“ (vgl. Schmitt 2011; Schier/Jurczyk 2007).²⁸⁷ Dennoch zeigen die Aussteiger interessanterweise eine erhöhte Bereitschaft, die Kinderbetreuung an Tagesmütter oder an Verwandte zu delegieren. Vielfach hängt diese Handlungsweise mit einem vergleichbar rascheren Berufseinstieg der Mutter zusammen, wobei diese ebenfalls meist einen akademischen Abschluss besitzt. Vergleichbare Befunde konnten Kassner und Rüling (2005: 251f) bei Paaren herausarbeiten, bei denen das Familienleben im Mittelpunkt steht und beide über einen akademischen Abschluss verfügen.

In den ersten fünf bis zehn Jahren der Berufslaufbahn wirken bei den Aussteigern hauptsächlich Handlungsweisen der beruflichen Domäne in das private Umfeld, aber nicht umgekehrt.²⁸⁸ Die hohen beruflichen Erwartungen seitens der Vorgesetzten und die Mobilitätsanforderungen werden in dieser Lebensphase als eine Herausforderung für die Work-Life-Balance und Paarbeziehung wahrgenommen. Dabei haben die Aussteiger nur sehr geringfügigen Einfluss auf die Nutzung von Maßnahmen, welche die Vereinbarkeit des beruflichen und privaten Bereichs erleichtern sollen. Erst nach dem Wechsel auf einen weniger belastenden Arbeitsplatz herrscht ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der beruflichen und privaten Domäne, wobei eine Ausweitung eines Lebensbereiches in den anderen großteils nicht stattfindet.²⁸⁹ Begünstigt wird diese Handlungsweise durch den individuellen Einfluss auf die Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle. Diese werden nach dem erfolgten Arbeitsplatzwechsel häufig genutzt. Darüber hinaus fördern hier die

²⁸⁷ Ähnliche Ergebnisse hat Näser (2010: 74f) zur Situation von Vätern in der deutschen Bundeswehr diskutiert. Auch dort wurde von jenen Soldaten am ehesten das Bild des „neuen Vaters“ realisiert, die unter anderem über Vereinbarkeitsschwierigkeiten klagten.

²⁸⁸ Spatz (2014) und Clark (2000) sprechen hier von einer asymmetrischen Durchlässigkeit der Grenzen zwischen den beiden Domänen.

²⁸⁹ Spatz (2014) verweist hier auf eine hohe Durchlässigkeit und Flexibilität der Grenzen zwischen dem beruflichen und privaten Bereich (siehe Kapitel 3.3.3).

Vorgesetzten und Mitarbeiter die Vereinbarkeit der beiden Bereiche. Im privaten Umfeld werden die (Schwieger-) Eltern und die Partnerin als eine wesentliche Stütze bei der Herstellung einer Work-Life-Balance wahrgenommen.²⁹⁰ Vor allem in den ersten fünf bis zehn Jahren der Berufsbiografie des Offiziers wirken sich deren Handlungsweisen weitgehend hilfreich auf den Umgang mit den beruflichen Herausforderungen aus.²⁹¹

Vergleichbar mit den Ergebnissen der beiden anderen Typen, werden auch von den Aussteigern gesellschaftspolitische Barrieren bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben nur sehr geringfügig angesprochen. Damit unterscheidet sich auch diese Gruppe von militärischen Führungskräften von zivilen (vgl. Spatz 2014; Kapella et al. 2011; Vetter/Reuter 2008; Kassner/Rüling 2005; Müller-Franke 2005) oder Angehörigen anderer Armeen (vgl. Seiffert/Heß 2013; Näser 2010; Huffman et al. 2008; Booth et al. 2007b; Karney/Crown 2007a).

10.2 Desiderata

Aufbauend auf die Erkenntnisse dieser Studien lassen eine Reihe von Fragen und Themen nennen, die bei der zukünftigen Erforschung von Soldaten (Offiziere, Unteroffiziere, Chargen, Rekruten) Berücksichtigung finden können. Bei der Untersuchung der Work-Life-Balance von Soldaten könnten, stärker als bisher, nicht nur die Wahrnehmungen der beruflichen Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen auf den privaten Alltag beleuchtet werden, sondern auch die Bedürfnisse, Motivationen und Beweggründe bei der Herstellung einer Work-Life-Balance. In der vorliegenden Studie stehen viele Offiziere flexiblen Arbeitszeitmodellen oder einer Karenz kritisch gegenüber, da diese aus ihrer Sicht die Aufgabenerfüllung im Militär behindern. Das wirft die Frage auf, warum diese Angebote von Teilen der Offiziere nicht in Anspruch genommen werden. Stehen diese Handlungsweisen im Widerspruch mit der vorherrschenden Unternehmenskultur? Ebenso wäre in diesem Zusammenhang die Beantwortung folgender Fragestellungen interessant: Ist die Inanspruchnahme einer Karenz mit Karrierenachteilen verbunden? Inwieweit unterstützen Vorgesetzte die Inanspruchnahme von Maßnahmen zur

²⁹⁰ Auf ähnliche Befunde verweisen eine Vielzahl anderer Studien zur Situation von zivilen und militärischen Führungskräften (vgl. Negrusa et al. 2014; Spatz 2014; Seiffert/Heß 2013; Morgenroth/Schindler 2012; Kaiser et al. 2010; Näser 2010).

²⁹¹ Die Aussteiger verweisen auf hohe Ähnlichkeit zur Gruppe 3 der Typologie von Maren Spatz (2014).

besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben? Müssen diese neu diskutiert werden?

Ein wichtiger Befund der vorliegenden Dissertation ist, dass viele Offiziere die Anerkennung ihres Berufs als wichtigen Aspekt ihrer Arbeit sehen. Fehlendes Geld oder der wahrgenommene Mangel an Ansehen in der Bevölkerung wird hier als besonders belastend empfunden. Ebenso kritisiert die Mehrheit der Befragten das starre Dienst- und Besoldungsrecht. Aus deren Sicht wäre eine leistungsorientierte Bezahlung und Dienstgradsystematik notwendig. Dennoch lässt sich bei den befragten Offizieren eine hohe Motivation zum Dienst im Militär erkennen, obwohl manche Führungskräfte Tendenzen zum Verlassen der Armee zeigen. Anknüpfend daran wäre zu untersuchen, warum die befragten Offiziere diese Absichten äußern. Ebenso liegen keine Forschungsergebnisse zur Lebenssituation von Offizieren vor, die in die Privatwirtschaft gewechselt sind. Aus welchen Gründen wechseln Berufsoffiziere in die zivile Erwerbswelt? Wie wurde der Umstieg erlebt? Welche Herausforderungen ergeben sich dadurch? Welche Unterschiede lassen sich in der zivilen und militärischen Unternehmenskultur erkennen? In diesem Kontext wären auch die Gründe der durchwegs sinkenden Rekrutierungszahlen von Kaderanwärtern zu hinterfragen. Stehen diese in Verbindung mit der Unternehmenskultur oder medialen Berichterstattung? Wäre hier nicht eine Forschung zielführend, die sich mit den gesellschaftspolitischen Konsequenzen dieser Entwicklung befasst?

Die zukünftige Work-Life-Balance-Forschung, die Mitglieder des Militärs und deren Familienangehörige untersucht, sollte sich stärker mit der Biografie der Akteure und mit ihren Partnerinnen auseinandersetzen. Im Zuge der vorliegenden Arbeit wurde herausgearbeitet, dass Offiziere, die aus besonders traditionell-konservativen Milieus stammen, eher zur Arbeitszentrierung und zur Mobilität neigen. Damit verknüpft liegen keine Forschungsergebnisse vor, welche die Lebenssituation der Partnerinnen beleuchten. Hier wird auch die Annahme vertreten, dass Partnerinnen aus Familien mit traditionell-konservativen Rollenverteilungen eher die Herausforderungen des Militärs akzeptieren und mittragen. Es wäre interessant zu hinterfragen, aus welchen Milieus die Partnerinnen von Offizieren stammen. Nach welchen Gesichtspunkten erfolgt die Partnerwahl bei militärischen Führungskräften? Möglicherweise könnte dabei eine gezielte Habitusforschung, wie sie Lange-Vester und Teiwes-Kügler (2008) vorschlagen, aufschlussreiche Ergebnisse liefern (vgl. Bourdieu 1982).

Weitgehend unbekannt ist auch, warum Beziehungen von Offizieren scheitern. In der vorliegenden Arbeit wurde aus der Sicht der Offiziere gezeigt, dass die geringe Planbarkeit von Abwesenheiten eine Herausforderung für die Paarbeziehung und die Familie darstellen kann. Die Organisation des privaten Alltags wird dadurch erschwert. Zum jetzigen Stand der Forschung gibt es keine bekannten Studien, die sich im Konkreten mit Scheidungen von österreichischen Soldaten auseinandersetzen. Im Allgemeinen wäre zu prüfen, welche Gründe zur Trennung führen. Damit verknüpft liegen keine Ergebnisse vor, die die Zeitgestaltung aus der Sicht der Kinder und der Eltern nach einer Trennung beleuchten. Wie organisieren Väter die beruflichen Mobilitätsanforderungen nach einer Trennung mit den Besuchszeiten der Kinder? Wie erleben Offiziere eine Scheidung und welche Auswirkung hat diese auf den Dienst? Wie erleben die Partnerinnen der Offiziere eine Trennung? Welche Gründe oder Handlungsweisen führten schlussendlich zur Scheidung? Diese und ähnliche Fragen sollten im Rahmen von zukünftigen Forschungen thematisiert werden.

Ein weiteres wichtiges Forschungsfeld könnte das weitläufigere soziale Umfeld von Offizieren in den Fokus rücken. In der vorliegenden Arbeit wurde aufgezeigt, dass alle bis auf zwei Befragte in die Nähe der Eltern der Partnerin umzogen. Dabei wurden nicht selten längere Wegstrecken zum Dienstort in Kauf genommen. Ebenso zeigte sich bei hochmobilen Offizieren, dass im Laufe ihrer Karriere der zivile Freundeskreis an Relevanz verliert. Dieser wurde mehrheitlich durch den Kameradenkreis ersetzt. Zum jetzigen Zeitpunkt gibt es nahezu keine Forschungsarbeiten, welche die sozialen Netzwerke von Offizieren beleuchten. In Untersuchungen, die sich diesem Themen widmen, könnten zum Beispiel folgende Fragen ins Zentrum gestellt werden: Wie halten militärische Führungskräfte (zivile) soziale Netzwerke aufrecht? Wie setzen sich diese zusammensetzen? Wie und in welchem Ausmaß erfolgt eine Integration von Offizieren in das soziale Umfeld nach einem Umzug?

Die hier vorgestellte Studie hat gezeigt, dass die befragten Offiziere die Familienplanung und deren Realisierung mit den dienstlichen Anforderungen zeitlich zu koordinieren versuchen. Mehrheitlich wird vor der Familiengründung ein Auslandseinsatz absolviert, wobei dieser aus der Sicht der Befragten nur eine geringfügige Belastung für die Paarbeziehung darstellt. Gleichzeitig ist die Bereitschaft zur Absolvierung eines Auslandseinsatzes bei Familienvätern in den ersten Lebensjahren der Kinder gering

ausgeprägt. Wie die Partnerin den Alltag während des Einsatzes des Mannes organisiert, ist in Österreich weitgehend unbekannt.

Hinsichtlich der Praxis der Vaterschaft wurde in der vorliegenden Dissertation argumentiert, dass die zur Verfügung stehende Zeit mit den Kindern, aus der Sicht der Offiziere, qualitativ hochwertig genutzt wird. Die Offiziere sehen sich durchwegs als aktive Väter, für die das Zubereiten von Mahlzeiten für die Kinder, das Wäschewaschen oder Putzen kein Problem darstellt. Inwieweit das von den Partnerinnen bestätigt werden kann, wäre zu hinterfragen. Ebenso hat die Mehrheit der Offiziere die militärisch geprägten Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster in die Kindererziehung transferiert. Hier wäre ein Vergleich mit zivilen Führungskräften unter Umständen besonders interessant. Wie und in welchem Umfang werden militärische Handlungsweisen bei der Kindererziehung angewandt? Wie erleben Kinder den häufig abwesenden Vater? Welche Auswirkungen hat ein Auslandseinsatz auf den Schulerfolg der Kinder? Welche Unterschiede zeigen sich bei der Praxis der Vaterschaft zwischen militärischen und zivilen Führungskräften?

Aufgrund der hohen Aktualität des Themas könnten auch die Belastungen durch den seit 2015 laufenden Assistenzeinsatz zur Bewältigung der Migrationsbewegungen behandelt werden. Dieser stellt für die Soldaten und Familien eine enorme Herausforderung dar. Es wäre interessant zu erarbeiten, wie sich die Beziehungsqualität, die Praxis der Vaterschaft oder die Herstellung der Work-Life-Balance unter diesen speziellen Rahmenbedingungen verändert. Welche Handlungsweisen entwickeln Soldaten, um mit den Belastungen umzugehen? Wie erleben militärische Führungskräfte und Grundwehrdiener, parallel zum Assistenzeinsatz, den militärischen Alltag und die Ausbildung in den Garnisonen? Wie stellt sich die Zusammenarbeit mit den zivilen Behörden dar und welche Unterschiede ergeben sich im Hinblick auf die Problemlösungen?

Anhang

Tabelle 6 Charakteristika des Arbeitszentrierten

<i>Herausforderungen für die Paarbeziehung</i>	
Bereitschaft zur Mobilität und Flexibilität	-Hoch -geringe Planbarkeit, lange Dauer und hohe Frequenz von Abwesenheiten.
Verantwortung	-Ausgeprägte Identifikation mit der Aufgabe, -Meist Kommandantenverantwortung, -Hohe Frustration und Demotivation aufgrund von fehlenden Ressourcen.
Negative Auswirkungen des Dienstes	-häufige Übernahme von militärisch geprägten Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmustern, -schlechte dienstliche Rahmenbedingungen wirken in die familiäre Interaktion, -Freundeskreis wurde durch den Kameradenkreis ersetzt, -hohes Konfliktpotenzial in der Partnerschaft
Positive Auswirkungen des Dienstes	-Partnerschaftliche Routine wird vermieden, -eigene Selbstverwirklichung und Bedürfnisbefriedigung.
<i>Familie und Familienplanung</i>	
Zeitpunkt der Realisierung des Kinderwunsches	-nach abgeschlossener Ausbildung, -nach Bewährung im Dienst, -nach Absolvierung des Auslandseinsatzes.
Auslandseinsatz	-Schaffung finanzieller Ressourcen, -Aufschub des Kinderwunsches, -auch ohne Absprachen mit der Partnerin.
Wert von Kindern	-zweck- und zukunftsverbunden, -Reproduktion des eigenen Selbst und der Gesamtbevölkerung.
<i>Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft</i>	
Gatekeeperprozesse	-teilweiser Ausschluss der Mutter aus den Vater-Kind-Aktivitäten, -Diskrepanzen aufgrund unterschiedlicher Erziehungsmethoden.
Qualitätszeit	-intensive Nutzung der zur Verfügung stehenden Zeit auf Kosten der eigenen Freizeitgestaltung, -permanenter Zeitmangel, der oft nicht den eigenen Bedürfnissen entspricht, -geringe Präsenz im familiären Alltag.
<i>Charakteristika der Work-Life-Balance</i>	
Grenzeigenschaften	-Asymmetrische Durchlässigkeit.
Grenzwächtergruppe	-Vor allem private Grenzwächter (Partnerin, Freundeskreis) als Einschränkung.
Hemmende Bedingungen	-Schwierigkeiten der Vereinbarkeit werden nicht genannt, -permanente Zeitnot, -schlecht wahrgenommene dienstliche Rahmenbedingung.
Nutzung flexibler Modelle	-äußerst geringfügig
Fördernde Bedingungen	-der militärische Dienst, -die Partnerin, -die (Schwieger-) Eltern

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 7 Charakteristika des Balancierers

<i>Herausforderungen für die Paarbeziehung</i>	
Bereitschaft zur Mobilität und Flexibilität	Je nach Untergruppe -geringe bis hohe Motivation zur Mobilität -hohe Planbarkeit, geringe Dauer und Frequenz.
Verantwortung	-Ausgeprägte Identifikation mit der Aufgabe, -Meist hohe (technische) Profession, -Hohe Frustration und Demotivation aufgrund von fehlender politischer Vertretung oder Ansehen in der Bevölkerung.
Negative Auswirkungen des Dienstes	-Demotivationsaspekte wirken in die familiäre Interaktion, Jedoch: -angepasste Übernahme von militärisch geprägten Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmustern, -Freundeskreis hat nur teilweise den Kameradenkreis ersetzt.
Positive Auswirkungen des Dienstes	-Partnerschaftliche Routine wird vermieden, -Vereinbarkeit zwischen der eigenen Selbstverwirklichung und jener der Partnerin, -Partnerin in das militärische System hineingewachsen, -geringes Konfliktpotenzial.
<i>Familie und Familienplanung</i>	
Zeitpunkt der Realisierung des Kinderwunsches	-teilweise während der Ausbildung, -weitere Umsetzung des Kinderwunsches nach Absolvierung des Auslandseinsatzes.
Auslandseinsatz	-Schaffung finanzieller Ressourcen, -in enger Absprache mit der Partnerin.
Wert von Kindern	-zweck- und zukunftsverbunden mit emotionalen Aspekten, -Reproduktion des eigenen Selbst.
<i>Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft</i>	
Gatekeeperprozesse	-kein Ausschluss der Mutter aus den Vater-Kind-Aktivitäten, -nur geringfügige Diskrepanzen aufgrund unterschiedlicher Erziehungsmethoden.
Qualitätszeit	-intensive Nutzung der zur Verfügung stehenden Zeit, jedoch nicht auf Kosten der eigenen Freizeitgestaltung, -geringer Zeitmangel, -hohe Präsenz im familiären Alltag.
<i>Charakteristika der Work-Life-Balance</i>	
Grenzeigenschaften	-hohe Flexibilität und Durchlässigkeit.
Grenzwächtergruppe	-private (Partnerin, Freundeskreis) und berufliche Grenzwächter als Unterstützung.
Hemmende Bedingungen	-Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit werden nur geringfügig genannt,
Nutzung flexibler Modelle	-sehr hoch
Fördernde Bedingungen	-hohes Selbst- und Zeitmanagement im Dienst, -die Vorgesetzten, -die Partnerin, -der Freundeskreis, -die (Schwieger-)Eltern

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 8 Charakteristika des Aussteigers

<i>Herausforderungen für die Paarbeziehung</i>	
Bereitschaft zur Mobilität und Flexibilität	-hohe Motivation zur Mobilität in den ersten fünf bis zehn Jahren der Berufsbiografie, -geringe Planbarkeit, hohe Dauer und Frequenz am Beginn der Laufbahn, danach vergleichbare Muster wie beim Balancier.
Verantwortung	-Ausgeprägte Identifikation mit der Aufgabe, -Frustrations- und Demotivationsaspekte werden nicht genannt.
Negative Auswirkungen des Dienstes	-hohe Übernahme von militärisch geprägten Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmustern in den ersten fünf bis zehn Jahren, -Freundeskreis wird nur teilweise durch den Kameradenkreis ersetzt.
Positive Auswirkungen des Dienstes	-Partnerschaftliche Routine wird weitgehend vermieden, -Partnerin meist in das militärische System hineingewachsen, -eigene Selbstverwirklichung.
<i>Familie und Familienplanung</i>	
Zeitpunkt der Realisierung des Kinderwunsches	-überwiegend nach der Versetzung auf einen weniger belastenden Dienstposten, -weitere Umsetzung des Kinderwunsches nach Absolvierung des Auslandseinsatzes bzw. je nach Wunsch der Partnerin.
Auslandseinsatz	-Schaffung finanzieller Ressourcen, -wenn möglich in enger Absprache mit der Partnerin.
Wert von Kindern	-vorwiegend emotional.
<i>Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft</i>	
Gatekeeperprozesse	-kein Ausschluss der Mutter aus den Vater-Kind-Aktivitäten, -nur geringfügige Diskrepanzen aufgrund unterschiedlicher Erziehungsmethoden, -festgelegte Rituale erleichtern dem Mann vor allem in der mobilen Phase den Einstieg in familiäre Abläufe.
Qualitätszeit	-intensive Nutzung der zur Verfügung stehenden Zeit, -geringer Zeitmangel nach Versetzung, -wenn möglich hohe Präsenz im familiären Alltag.
<i>Charakteristika der Work-Life-Balance</i>	
Grenzeigenschaften	-asymetrische Durchlässigkeit in den ersten fünf bis zehn Jahren, -hohe Flexibilität und Durchlässigkeit nach Dienstortswechsel.
Grenzwächtergruppe	-berufliche Grenzwächter wirken in den ersten fünf bis zehn Jahren belastend, -private (Partnerin, Freundeskreis) und berufliche Grenzwächter als Unterstützung nach Dienstortswechsel.
Hemmende Bedingungen	-Schwierigkeiten der Vereinbarkeit häufiger genannt, -Zeitnot in der mobilen Phase.
Nutzung flexibler Modelle	-gering in der mobilen Phase, -sehr hoch nach dem Dienstortswechsel.
Fördernde Bedingungen	-Selbst- und Zeitmanagement im Dienst, -die Vorgesetzten, -die Partnerin, -der Freundeskreis, -die (Schwieger-) Eltern.

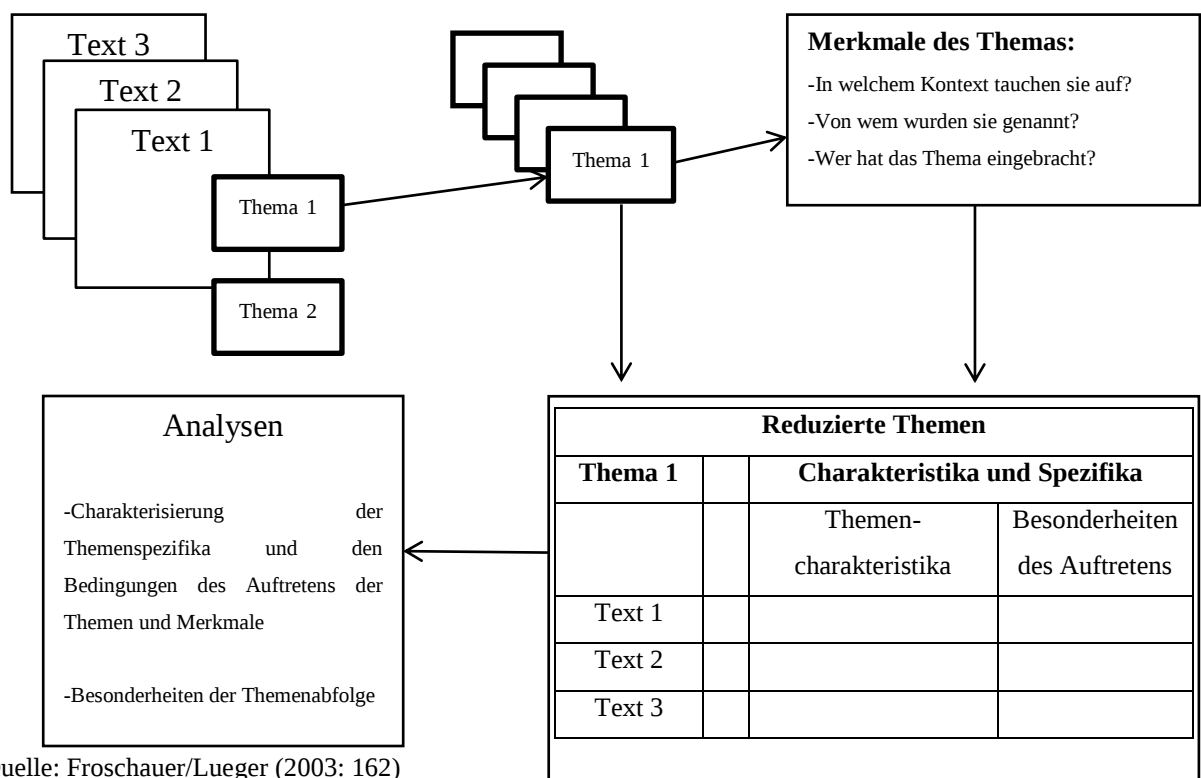
Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 9 Alte und neue Wertvorstellungen

Traditionelle Werte	Neue Wertvorstellungen
Disziplin	Selbstbestimmung
Gehorsam	Partizipation
Hierarchie	Team
Leistung	Bedürfnisorientierung
Karriere	Persönlichkeitsentfaltung
Effizienz	Kreativität
Macht	Kompromissfähigkeit
Zentralisierung	Dezentralisierung

Quelle: Florian (1996: 17)

Abbildung 17 Themenanalyse nach Froschauer/Lueger 2003



Quelle: Froschauer/Lueger (2003: 162)

Tabelle 10 Auswerteschema der Systemanalyse

S/Z Nr.	Paraphrase	Äußerungskontext		Wirkungskontext	
		Textrahmen	Lebenswelt	Interaktionseffekte	Systemeffekte
<i>Zeile, Satz, Nummer im Interview</i>	<i>-Spontane Kurzfassung des Textes, -offensichtliches Thema, -manifester Gehalt</i>	<i>-Rolle des Textproduzenten, -Bedeutung und mögliche Einflüsse der Interviewsituation</i>	<i>-Kontext der Aussagen, -strukturelle Rahmenbedingungen des Handlungsfelds, -Woran orientiert sich die Mitteilung inhaltlich? -Warum wurde diese Mitteilungsform gewählt? -Wo könnten diese Aussagen auftauchen?</i>	<i>-Annahme, dass Kontextbedingungen der vorhergehenden Stufe die Sicht- und Handlungsweisen der Akteure bestimmen, -Dynamik des Handlungskontextes auf die Handlungsweisen? -In welche Situation versetzt sich die interviewte Person?</i>	<i>-Auswirkungen der dynamischen Struktur auf das Zusammenspiel mit anderen Akteuren und Subsystemen</i>

Quelle: Froschauer/Lueger (2003: 155).

Unterteilung der Offiziere

Der Truppenoffizier

Der Truppenoffizier ist jener Offizier, der ein Kommando über eine Truppe zur Erfüllung von Aufgaben hat. Hauptaufgabe des Truppenoffiziers ist das militärische Führen seiner ihm unterstellten Soldaten und das Herstellen und Aufrechterhalten der soldatischen Ordnung. Menschenführung, geistige, körperliche und charakterliche Eignung haben besonderen Stellenwert (vgl. BMLV 2005b; BMLV 2005c).

Der Stabsoffizier

Stabsoffiziere sind Angehörige eines Stabes. Der Stab ist eine organisatorisch zusammengefasste Personengruppe, die als Führungs- und Entscheidungshilfe für den Kommandanten dient. Ab dem kleinen Verband (Bataillon) aufwärts wird ein Stab zur Unterstützung des Kommandanten gebildet. Stabsmitglieder führen keine Truppen, sondern haben Beratungspflicht gegenüber den Kommandanten (vgl. BMLV 2011: 25). Im 18. Jahrhundert war die Beförderung in den Stabsoffiziersrang mit einem starken finanziellen Sprung und einem höheren sozialen Prestige verbunden (vgl. Rogg 2006: 445).

Der Generalstabsoffizier

Der Generalstabsoffizier ist Angehöriger der höchsten „Kaste“ des Offizierskorps. Alle Berufsoffiziere haben die Pflicht, sich der alle drei Jahre stattfindenden Auswahl zum Generalstabslehrgang zu unterziehen. Im Zuge eines mehrstufigen und mehrwöchigen Auswahlverfahrens werden aus den Berufsoffizieren geeignete Personen selektiert. In der folgenden dreijährigen Ausbildung wird eine Elite von Offizieren sozialisiert und gebildet, die sowohl in Stäben als auch als Kommandanten im In- und Ausland eingesetzt werden (vgl. Florian 1996: 115).

Militärische Begriffe

Aufgrund der spezifischen Tätigkeiten und Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres (ÖBH) sowie des speziellen militärischen Sprachgebrauchs bedarf es einheitlicher Begriffsbestimmungen und Definitionen, sodass der Leser aus dem nicht militärischen Bereich der Dissertation folgen kann.

Bataillon

Verband, der aus bis zu vier Kompanien besteht.

Befehle

„Alle von Vorgesetzten gegenüber Untergebenen getroffenen Anordnungen (Gebote und Verbote) zu einem bestimmten Verhalten“ (ADV 2008: 6).

Dienst

„Alle Verrichtungen, die der Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des Bundesheeres dienen, einschließlich der Maßnahmen, welche die notwendigen Voraussetzungen für diese Aufgabenerfüllung bilden“ (ADV 2008: 5).

Dienstgrade

„Das Rangverhältnis der Soldaten des Bundesheeres untereinander ist durch Dienstgrade geregelt. Diese erleichtern die Einordnung des einzelnen Soldaten in die militärische Hierarchie. Im Österreichischen Bundesheer sind zu diesem Zweck 21 verschiedene Dienstgrade eingeführt, die sich in vier Gruppen untergliedern: In Rekruten, Chargen, Unteroffiziere und Offiziere“ (BMLVS 2012)

Rekruten stellen die unterste Stufe der Dienstgradhierarchie dar und setzen sich mit Masse aus Grundwehrdiener zusammen. Grundwehrdiener können durch besondere Leistungen den ersten Chargendienstgrad, Gefreiter, erreichen. Je nach Dienstjahren und Kursleistungen folgen die Chargendienstgrade Korporal und Zugsführer. Die nächsthöhere Dienstgradklasse stellen die Unteroffiziere dar. Sie gliedern sich hierarchisch in die Dienstgrade Wachtmeister, Oberwachtmeister, Stabswachtmeister, Oberstabswachtmeister, Offizierstellvertreter und Vizeleutnant. Auch hier gelten als Beförderungsrichtlinien unter anderem das Dienstalder, Kursleistungen und damit verbunden die Postenbesetzung. Die höchste Klasse bilden die Offiziersdienstgrade. Sie setzen sich aus den Dienstgraden Fähnrich (Bezeichnung für Militäarakademiker an der Militäarakademie), Leutnant, Oberleutnant, Hauptmann, Major, Oberstleutnant, Oberst, Brigadier, Generalmajor, Generalleutnant und General zusammen. Die Dienstgrade Generalmajor, Generalleutnant und General können nur von Offizieren mit Generalstabslehrgang erreicht werden.

Disziplinarbefugnis

Befugnis des Kommandanten einer Einheit bei disziplinären Verfehlungen seiner Untergebenen Disziplinarstrafen auszusprechen. In diesem Fall ist der Kommandant Kläger und Richter zugleich.

Drill

„Ist ein in der Ausbildung angewandtes Leistungstraining in der Form der häufigen Wiederholungen mit dem Zweck, im Kampf automatisches Handeln bei immer wiederkehrenden Tätigkeiten und Sicherheit bei der Wahl zwischen mehreren Möglichkeiten zu erreichen“ (BMLV 2005: 183).

Einheit

„Kompanien, Batterien, Fliegerstaffeln und gleichwertige Organisationseinrichtungen“ (ADV 2008: 6).

Einheitskommandant

„Der Kommandant einer Einheit oder ein diesem gleichgestellter Kommandant“ (ADV 2008: 6).

Einsatz

„Dienst (a) zur unmittelbaren Gewährleistung der Unabhängigkeit nach außen sowie der Unverletzlichkeit und Einheit des Bundesgebietes mit militärischen Mitteln, (b) im Rahmen von Assistenzeinsätzen oder Auslandseinsätzen, jeweils einschließlich der Bereitstellung und des Anmarsches zu einem solchen Dienst, und (c) bei voller Bereitschaft“ (ADV 2008: 5).

Garnison

„Die Gesamtheit der in einem Garnisonsort ständig untergebrachten Teile des Bundesheeres“ (ADV 2008: 6).

Garnisonsort

„Der durch besondere Vorschriften bestimmte territoriale Bereich, in dem Teile des Bundesheeres ständig untergebracht sind“ (ADV 2008: 6).

Gefecht

„Ist die Gesamtheit aller räumlichen und zeitlichen zusammenhängenden Kampfhandlungen und wird grundsätzlich als Kampf der verbundenen Waffen geführt“ (BMLV 2005: 71).

Gefechtsbild

„Ist die Gesamtheit der Erscheinungsformen eines möglichen oder gegebenen Einsatzes meist militärischer Kräfte und Mittel zum Zwecke von Kampfhandlungen, abgeleitet von den Führungs- und Einsatzgrundsätzen sowie der Organisation der betreffenden Kräfte“ (BMLV 2005: 72).

Gefechtstechnik

„Ist ein standardisiertes, drillmäßiges erlerntes Verfahren zur Einsatzoptimierung militärischer Mittel, die auf der Führungsebene Trupp, Gruppe, Teileinheit und teilweise Einheit aufgrund einfacher Wahlkriterien reaktionsschnell zur Anwendung gelangen“ (BMLV 2005: 74).

Gruppe

Ist das kleinste Organisationselement, das in der Lage ist, einen Auftrag unter allen Gefechts- und Umfeldbedingungen durchzuführen. Sie besteht in der Regel aus acht Soldaten, wobei im Normfall ein Unteroffizier das Kommando über die Gruppe hat (vgl. BMLV 2005d: 17).

Kompanie

Ist eine Einheit, die in der Regel aus bis zu vier Zügen, einer Versorgungsgruppe und einer Kommandogruppe, besteht.

Ranghöherer

„Ein Soldat, der im Verhältnis zu anderen Soldaten einen höheren Dienstgrad führt; bei gleichem Dienstgrad der im Dienstgrad Ältere, bei gleichem Dienstgradalter der an Lebensjahren Ältere“ (ADV 2008: 6).

Soldat

Soldat ist ein Sammelbegriff für Männer und Frauen, die Dienst mit der Waffe leisten und damit Wehrpflichtige, Zeit- und Berufssoldaten und im weitesten Sinne auch gewerbsmäßige Söldner einschließt (vgl. Rogg 2006: 437). Im ÖBH ist der Begriff des Soldaten in der Allgemeinen Dienstvorschrift (ADV) (2008: 5) definiert als *„jeder Angehörige des Präsenzstandes des Bundesheeres (§ 1 des Wehrgesetzes 1990).“* Das Wehrgesetz 1990 § 1 legt fest, welche Personen zum Präsenzstand zählen:

„Dem Präsenzstand gehören an: (1) Personen, die zum Präsenzdienst oder zum Ausbildungsdienst einberufen sind, vom Beginn des Tages, für den sie einberufen worden sind, bis zum Ablauf des Tages, mit dem sie entlassen werden, und (2) Personen, die dem Bundesheer auf Grund eines Dienstverhältnisses angehören als (a) Militärpersonen des Dienststandes, (b) Berufsoffiziere des Dienststandes, (c) Beamte und Vertragsbedienstete, die zur Ausübung einer Unteroffiziersfunktion herangezogen werden, für die Dauer dieser Heranziehung und (d) Militärpiloten auf Zeit. Diese Personen sind Soldaten und leisten Wehrdienst. Sie werden in die Gruppen Offiziere, Unteroffiziere, Chargen und Rekruten gegliedert.“

Soldatenfamilie

„Unter Soldatenfamilie wird im allgemeinen der Familientypus verstanden, der neben den allgemeinen Gruppenmerkmalen von Familien – Mann, Frau und Kinder/abhängige Angehörige, denen zum Leben und Wohnen gemeinsame Ressourcen zu Verfügung stehen – als Besonderheit die spezielle Einbindung des Mannes in das Militär aufweist...“ (Meyer 2006: 552). Obwohl mittlerweile auch die Möglichkeit besteht, dass Frauen Militärdienst leisten, wird im Zuge dieser Abhandlung nur auf den Mann im Militär Rücksicht genommen, da der Fokus der Studie auf die Work-Life-Balance von männlichen Offizieren liegt.

Vorgesetzter

„Wem aufgrund besonderer Anordnung (Gesetze, Verordnungen, Organisationsvorschriften, Dienstanweisungen und Befehle) das Recht der Befehlsgebung gegenüber jenen Soldaten zusteht, die auf Grund dieser Anordnung an seine Befehle gebunden sind (Untergebene)“ (ADV 2008: 6).

Waffengattung

„Ist die Bezeichnung für die Einordnung einer Truppe nach der Eigenart ihrer Verwendung sowie ihres Hauptgerätes“ (BMLV 2005: 167).

Zug

Besteht in der Regel aus vier Gruppen und einem Zugskommando. Die Stärke variiert in Abhängigkeit der Waffengattung zwischen 20 und 40 Soldaten.

Abstrakt

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Work-Life-Balance von in Partnerschaft lebenden Offizieren mit Kindern unter 15 Jahren. Dabei finden die hohen Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen sowie die spezifischen Denk- und Handlungsdispositionen des militärischen Feldes und deren Auswirkungen auf das Familienleben, das soziale Umfeld und die Praxis der Vaterschaft besondere Berücksichtigung.

Zu dieser Thematik verweist die internationale Forschung auf unterschiedliche Forschungsergebnisse. Mobilität und Flexibilität können sowohl die Beziehung fördern als auch verschlechtern. Interessanterweise sind Partnerschaften von Offizieren verhältnismäßig stabil und es finden sich in fast jeden zweiten Haushalt zwei Kinder.

Mittels 13 problemzentrierter Interviews mit Offizieren, sowie in Anlehnung an das akteursorientierte Work-Life-Balance-Modell von Spatz (2014) wird versucht, zur Erklärung der Variationen der bisherigen Forschung beizutragen. Zur Auswertung werden die Themen- und die Systemanalyse nach Froschauer/Lueger (2003) angewendet. Die Typenbildung erfolgte nach Kelle/Kluge (2010).

Aufbauend auf die Ergebnisse lassen sich drei Typen identifizieren: der Arbeitszentrierte, der Aussteiger und der Balancier. Der Balancier unterteilt sich in zwei weitere Gruppen. Je nach Typus zeigen sich positive als auch negative Auswirkungen des Militärdienstes auf die Work-Life-Balance, die Familienplanung sowie auf die Praxis der Vaterschaft. Inwieweit sich Mobilität positiv auf die Balance auswirkt, hängt im hohen Maße vom jeweiligen Typus, der Planbarkeit, der Dauer und der Frequenz von Abwesenheiten ab. Daneben erfolgt eine ausgeprägte Übernahme von militärischen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsdispositionen in die familiäre Interaktion, was je nach Anpassungsleistung der Partnerin oder anderer Grenzwächter (Clark 2000) konfliktfördernd wirken kann.

Schlagworte: Work-Life-Balance, Militär, Mobilität, Paarbeziehung, Familienplanung, Praxis der Vaterschaft.

Abstract

This thesis deals with the work-life-balance of officers that live in a relationship with children up to the age of 15 years. The army demands of its officers a high flexibility and mobility as well as a specific thinking and acting in the course of the military surrounding – all of which has a tremendous influence on the officers' and their families' social lives. The acting as an officer and father is in the focus of the present research.

International research has come up with various kinds of results concerning this very matter. Mobility and flexibility can on the one hand have a positive influence on the relationship, but they can also have negative ones. Relationships of officers are quite stable and there are two children in every second household – statistics show.

The author conducted 13 problem-centered interviews with officers in accordance with the work-life model of Spatz (2014) in order to add new information to the variations of the already existing research. For the evaluation, the topic and system analysis of Froschauer/Lueger (2003) was applied. The forming of types was conducted by the method of Kelle/Kluge (2010).

According to the results, three types are to be distinguished: the work-centered type, the balanced type and the break-out type. The balanced type is divided in two subtypes. Depending on the type, there are positive as well as negative implications of the military duty on the work-life-balance, family planning and fatherhood. The positive influence of mobility on the balance depends on the type, the possibility to plan, the duration and frequencies of the absence. Furthermore, there is a distinctive taking-over of military perception, thinking structures and acting dispositions into the family's interactions. This might trigger conflicts if the partner or other Border-keepers (Clark 2000) do not have a high adaptability.

Keywords: Work-Life-Balance, military, mobility, family relationship, family planning, fatherhood.

Literaturverzeichnis

- Abel, Frank; Abel, Jeannette, 2009: Zwischen neuem Vaterbild und Wirklichkeit. Die Ausgestaltung der Vaterschaft bei jungen Vätern. Ergebnisse einer qualitativen Studie. In: Jurczyk, Karin; Lange, Andreas (Hg), Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen! Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, S. 231-249.
- Abele, Andrea E., 2005: Ziele, Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung. Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E mit Akademikerinnen und Akademikern. In: Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie (2005) 49 (N.F.) 4, S. 176-186.
- Abels, Heinz; König, Alexandra, 2010: Sozialisation. Soziologische Antworten auf die Frage wie wir werden, was wir sind, wie gesellschaftliche Ordnung möglich ist und wie Theorien der Gesellschaft und der Identität ineinander spielen. Wiesbaden: VS Verlag.
- Abels, Heinz, 2009: Einführung in die Soziologie. Band 1: Der Blick auf die Gesellschaft, 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Adams, Barbara D.; Hall, Courtney D.T.; Thomson, Michael H., 2009: Military individual readiness, État de préparation militaire de l'individu. Defence Research and Development Canada Toronto North York, Ontario, Canada, M3M 3B9, March 2009.
- Agwi, Martina; Festl, Eva; Guger, Alois; Knitter, Käthe, 2011: Verteilungseffekte der österreichischen Familienförderung und deren Rolle in der neuen Sozialstaatsarchitektur. In: Kreimer, Magareta; Sturm, Richard; Dumjovits, Rudolf (Hg.), Paradigmenwechsel in der Familienpolitik. Wiesbaden: VS Verlag, S. 165-184.
- Allgemeine Dienstvorschrift für das Bundesheer, 2008: Verordnung der Bundesregierung über die Allgemeinen Dienstvorschriften für das Bundesheer (ADV), BGBl. Nr. 43/1979, in der Fassung der Verordnungen BGBl. II Nr. 7/1998 und 134/2001.
- Apelt, Maja, 2012: Das Militär als Organisation. In: Apelt, Maja; Tacke, Veronika (Hg), Handbuch Organisationstypen. Wiesbaden: Springer VS Verlag, S. 133-148.
- Apelt, Maja, 2012a: Militärische Sozialisation. In: Leonhard, Nina; Werkner, Ines-Jacqueline (Hg), Militärsoziologie – Eine Einführung. 2., aktualisierte und ergänzte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, S. 428-446.
- Apelt, Maja, 2009: Militärische Sozialisation. Unter <http://www2.hsu-hh.de/wbox0148/apelt-militaerische-sozialisation.pdf> am 18. 11. 14.
- Apelt, Maja, 2006: Militärische Sozialisation. In: Gareis, Sven Bernhard; Klein, Paul (Hg), Handbuch Militär und Sozialwissenschaften. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 26-39.
- Apelt, Maja, 2005: Militär, Kameradschaft und Familie. In: Kümmel, Gerhard (Hg), Diener zweier Herren. Soldaten zwischen Bundeswehr und Familie. Frankfurt am Main: Europäischer Verlag der Wissenschaften, S. 149-168.
- Apelt, Maja; Dittmer, Cordula; Mangold, Anne, 2003: Die Geschlechterordnung des Militärs, in: Uniforschung, 13, S. 22-29.
- Apelt, Maja, 2002: Die Integration der Frauen in die Bundeswehr ist abgeschlossen. Soziale Welt, 2002, S. 325-343.

- Applewhite, Larry W.; Mays, Robert A., 1996: Parent-Child Separation: A Comparison of Maternally and Paternally Separated Children in Military Families. In: Child and Adolescent Social Work Journal, Volume 13, Number 1, February 1996.
- Arkin, William; Dobrofsky, Lynne R., 1978: Military socialization and masculinity. Journal of Social Issues 34.1, S. 151-168. Unter http://www.readcube.com/articles/10.1111%2Fj.1540-4560.1978.tb02546.x?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referrer=onlinelibrary.wiley.com&purchase_site_license=LICENSE_DENIED am 10. 10. 15.
- Ashby, Jayne, 2003: Geographic mobility, family, and maternal variables as related to the psychosocial adjustment of military children. Military medicine, 2003, 168. Jg. Unter https://reachmilitaryfamilies.umn.edu/sites/default/files/upload_material/Finkle,%20L.%202003.pdf am 13. 12. 15.
- Axer-Dämmer, Gerda, 2011: Wenn die Staatsbürger in Uniform töten müssen: Bleibt das zivile Leitbild der Bundeswehr auf der Strecke? Unter http://library.fes.de/pdf-files/ipg/ipg-2011-1/2011-1_08_axer-daemmer.pdf am 18. 11. 14.
- Balbo, Nicoletta; Mills, Melinda, 2011: The influence of the family network on the realisation of fertility intentions. In: Vienna Yearbook of Population Research 2011 (vol.9), pp. 179-206. Unter http://scholar.google.at/scholar_url?hl=de&q=http://www.unav.edu/matrimonioyfamilia/b/uploads/30183_Balbo-Mills_VYPR2011_Family.pdf&sa=X&scisig=AAGBfm2msIdCwEKB0b62yf4Usu86Uvpqmw&oi=scholar&ei=ufy0U7HRMYvUPNnjgcAJ&ved=0CB0QgAMoADAA am 03. 07. 14.
- Balog, Andreas, 2001: Neue Entwicklungen in der soziologischen Theorie. Stuttgart: Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft.
- Bano, Bushara, 2011: Job stress among police personnel. *IPEDR*, 2011, 4. Jg., S. 290-3. Unter <http://www.ipedr.com/vol4/56-F10027.pdf> am 17. 02. 16.
- Barnet, Rosalind C.; Gareis, Karen C., 2006: Role theory perspectives on work and family. In: Pitt-Catsoupes; Kossek, E. E.; Sweet, S. A. (Hg), The work and family handbook. Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches. Mahwah, New York: Lawrence Erlbaum, pp. 209-221.
- Baumgartner, Diana; Kassner, Karsten; Maihofer, Andrea; Wehner, Nina, 2012: Warum werden manche Männer Väter, andere nicht? In: Walter, Heinz; Eickhorst, Andreas (Hg), Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 415-443.
- Beck, Teresa; Schlichte, Klaus, 2008: Natur und Zivilisation im Habitus des Kriegers. Unter http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/18368/ssoar-2008-beck_et_al-natur_und_zivilisation_im_habitus.pdf?sequence=1 am 23. 02. 16.
- Becker, Oliver Arránz, 2008: Was hält Partnerschaften zusammen? Psychologische und soziologische Erklärungsansätze zum Erfolg von Paarbeziehungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, Albrecht; Küpper, Willi; Ortmann, Günther, 1988: Revisionen der Rationalität. In: Mikropolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 89-113.
- Becker, Gary Stanley; Vanberg, Monika; Vanberg, Viktor J, 1982: Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens. Tübingen: Mohr.

- Beham, Martina; Zartler, Ulrike, 2010: Eltern und Kinder: Ansprüche, Anforderungen und Ambivalenzen in betreuungsintensiven Lebensphasen. In: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (Hg), Fünfter Österreichischer Familienbericht 1999-2009. Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert. Band I, S. 363-402. Unter https://www.soz.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/inst_sociologie/Personen/Institutsmitglieder/Zartler/Beham_Zartler_2010_Eltern_und_Kinder.pdf am 14. 01. 16.
- Beham, Martina; Zartler, Ulrike, 2006: Retraditionalisierung und ihre Folgen – Väter und Scheidungsrisiko. In: Werneck, Harald; Beham, Martina; Palz, Doris (Hg), Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 37-51.
- Biehl, Heiko, 2006: Kampfmoral und Einsatzmotivation. In: Gareis, Sven Bernhard; Klein, Paul (Hg), Handbuch Militär und Sozialwissenschaften, 2. Aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, S. 294-302.
- Biehl, Heiko, 2005: Kampfmoral und Einsatzmotivation. In: Leonhard, Nina; Werkner, Ines-Jacqueline (Hg), Militärsoziologie – Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 268-286.
- Biehl, Heiko, Keller, Jörg; Tomförde, Maren, 2005: „Den eigentlichen Einsatz fährt meine Frau zu Hause...“: Belastungen von Bundeswehr-Soldaten und ihren Familien während des Auslandseinsatzes. In: Kümmel, Gerhard (Hg), Diener zweier Herren. Soldaten zwischen Bundeswehr und Familie. Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag, S. 79-108.
- Blaisure, K. R.; Saathoff-Wells, T.; Pereira, A.; Wadsworth, S. M.; Dombro, A. L., 2015: Serving Military Families: Theories, Research, and Application. Routledge.
- Bloom, Nick; Kretschmer Tobias; Van Reenan, John, 2009: Work-life balance, management practices and productivity. International differences in the business practices and productivity of firms. University of Chicago Press, pp. 15-54. Unter <http://www.nber.org/chapters/c0441.pdf> am 01. 02. 16.
- Blumer, Herbert, 2013: Symbolischer Interaktionismus. Aufsätze zu einer Wissenschaft der Interpretation. Berlin: Suhrkamp.
- BMfFSJ, 2005: Work-Life-Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analysen der volkswirtschaftlichen Effekte – Zusammenfassung der Ergebnisse. Unter www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaagxqg&download=1 am 19. 02. 14.
- BMLVS, 2012: <http://www.bmlv.gv.at/abzeichen/dienstgrade.shtml> am 10. 07. 13.
- BMLV, 2011: Dienstvorschrift für das Bundesheer. Zur Erprobung. Stabsdienst im kleinen Verband. Wien.
- BMLV, 2008: Wehrpolitische Information. Analysen und Statistiken. Bearbeitungsstand 2008. Wien.
- BMLV, 2005: Dienstvorschrift für das Bundesheer. Führungsbegriffe. Wien.
- BMLV, 2005b: Dienstvorschrift für das Bundesheer. Die Jägerkompanie. Wien.
- BMLV, 2005c: Dienstvorschrift für das Bundesheer. Das Jägerbataillon. Wien.
- BMLV, 2005d: Dienstvorschrift für das Bundesheer. Die Jägergruppe. Wien.
- BMLV, 1989: Dienstbehelf für das Bundesheer. Gefechtsnahe Ausbildung. Wien.
- Bohnen, Alfred, 1984: Handlung, Lebenswelt und System in der soziologischen Theoriebildung: Zur Kritik der Theorie des kommunikativen Handelns von Jürgen Habermas. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 13, Heft 3, Juli 1984, S. 191-203.

- Boll, Christina; Beblo Miriam, 2013: Das Paar – eine Interessenseinheit? Empirische Evidenz zu partnerschaftlichen Aushandlungsprozessen. Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI). Oktober 2013. Unter <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10298.pdf> am 26. 11. 14.
- Booth, Bradford; Segal, Mady; Bell, Bruce, 2007a: What we know about Army families. Well-Being within Army Families. pp. 68-86. Unter www.army.mil_fmwrp_documents_research_WhatWeKnow2007 am 04. 10. 12.
- Booth, Bradford; Segal, Mady; Bell, Bruce, 2007b: What we know about Army families. Deployments-Separation and Reunion among Active Component (AC) Soldiers and their Families. pp. 28-47. Unter www.army.mil_fmwrp_documents_research_WhatWeKnow2007 am 04. 10. 12.
- Pierre Bourdieu, 2015: Die verborgenen Mechanismen der Macht (Erstausgabe 1992). Schriften zu Politik & Kultur 1. Hamburg: VSA Verlag.
- Bourdieu, Pierre, 2013: Die männliche Herrschaft. 2. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Bourdieu, Pierre, 2011: Der Tote packt den Lebenden. Neuauflage der Schriften zu Politik & Kultur 2. Hamburg: VSAVerlag.
- Bourdieu, Pierre, 1982: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Bourdieu, Pierre, 1979: Entwurf einer Theorie der Praxis. 3. Auflage 2012. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Bruckmüller, Ernst, 2002: Zwischen "glänzenden Elend" und höchsten Prestige. Der Beruf des Offiziers – eine sozialgeschichtliche Perspektive unter besonderer Berücksichtigung der k.(u.)k. Armee. In: Armis et Litteris. Militärwissenschaftliche Schriftenreihe der FH-Studiengänge Militärische Führung. Band 11/2002, S. 13-42.
- Brüderl, Josef., 2004: Meta-Analyse in der Soziologie: Bilanz der deutschen Scheidungsforschung oder „statistischer Fruchtsalat“?/Meta-Analysis in Sociology: Review of German Research on Divorce or "Statistical Fruit Salad"?. Zeitschrift für Soziologie, 33(1), S. 84-86. Unter <http://www.zfs-online.org/ojs/index.php/zfs/article/viewFile/1156/693> am 15. 02. 16.
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2004: Bevölkerung: Fakten – Trends – Ursachen – Erwartungen - Die wichtigsten Fragen. Sonderheft der Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung. Wiesbaden.
- BundesmitarbeiterInnenbefragung, 2011: Bundesergebnisse. Durchführung Erhebung und Auswertung: Statistik Austria. Unter www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=47021 am 24. 02. 14.
- Burkart, Günter, 2014: Paarbeziehung und Familie als vertragsförmige Institutionen?. In: Familie im Fokus der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 71-91.
- Burkart, Günter, 2005: Die Familie in der Systemtheorie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Burrell, Lolita M.; Adams, Gary A.; Durand, Doris; Castro, Carl Andrew, 2006: The Impact of Military Lifestyle Demands on Well-Being, Army, and Family Outcomes. Unter <http://afs.sagepub.com/cgi/content/abstract/33/1/43> am 04. 10. 12.
- Burrell, Lolita; Durand, Doris Briley; Fortado, Jennifer, 2003: Military Community Integration and their Effect on Well-Being and Retention. Unter <http://afs.sagepub.com/cgi/content/abstract/30/1/7> am 05. 10. 12.

- Bürgisser, Margret, 2011: Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch für Männer. Herausforderungen, Probleme, Lösungsansätze. Bern: hep Verlag.
- Cabrera, N.; Tamis-LeMonda, C. S.; Bradley, R. H.; Hofferth, S.; Lamb, M. E., 2000: Fatherhood in the twenty-first century. *Child development*, 71(1), pp. 127-136. Unter <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.651.8859&rep=rep1&type=pdf> am 15. 02. 16.
- Cadigan, John, 2000: Family status of enlisted personnel. Unter https://scholar.google.at/scholar?q=related:5IpiutRAFdkJ:scholar.google.com/&hl=de&as_sdt=0,5 am 23. 12. 15.
- Capon, John; Chernyshenko, Oleksandr S.; Stark, Stephen, 2007: Applicability of civilian retention theory in the New Zealand military. *New Zealand Journal of Psychology* 36.1, 50. Unter http://www.psychology.org.nz/wp-content/uploads/36-1_Capon-Chernyshenko-Stark_pg50.pdf am 11. 01. 16.
- Chandler, Cregg L., 2011: Addressing the issues of family separation: A marriage survival guide for military couples. Regent University.
- Chandra, Anita, 2010: Children on the homefront: The experience of children from military families. *Pediatrics*, 2010, 125. Jg., Nr. 1, pp. 16-25. Unter https://scholar.google.at/scholar?start=10&q=related:4bInz85Sha8J:scholar.google.com/&hl=de&as_sdt=0,5 am 01. 11. 15.
- Chandra, A.; Martinez, G. M.; Mosher, W. D.; Abma, J. C.; Jones, J., 2005: Fertility, family planning, and reproductive health of US women: data from the 2002 National Survey of Family Growth. *Vital and health statistics. Series 23, Data from the National Survey of Family Growth*, (25), pp. 1-160.
- Clark, Campbell Sue, 2000: Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. Unter <http://hum.sagepub.com/content/53/6/747> am 30. 01. 15.
- Clark, A. M.; Thornley, B.; Tomlinson, L.; Galletley, C.; Norman, R. J., 1998: Weight loss in obese infertile women results in improvement in reproductive outcome for all forms of fertility treatment. *Human Reproduction*, 13(6), pp. 1502-1505. Unter <http://humrep.oxfordjournals.org/content/13/6/1502.full.pdf> am 15. 02. 16.
- Clever, Molly; Segal, David R., 2013: The demographics of military children and families. *The Future of Children* 23.2 (2013): 13-39. Unter http://www.cstsforum.org/assets/media/documents/CleverM_DeomogrpahicsMilChildrenFams_FutureOfChildren_2013.pdf am 05. 02. 16.
- Collatz, Annelen; Gudat, Karin, 2011: Work-Life-Balance. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Collmer, Sabine, 2005: Soldat, Familie und Mobilität: Neue Trends zur Lösung widersprüchlicher Anforderungen. In: Kümmel, Gerhard (Hg), *Diener zweier Herren. Soldaten zwischen Bundeswehr und Familie*. Frankfurt am Main: Europäischer Verlag der Wissenschaften, S. 53-78.
- Creech, Suzannah K.; Hadley, Wendy; Borsari, Brian, 2014: The impact of military deployment and reintegration on children and parenting: A systematic review. *Professional Psychology: Research and Practice* 45.6 (2014): 452. unter <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4383395/> am 08. 02. 16.
- Dandeker, Christopher; French, Claire; Birtles, Catherine, Wessely, S., 2006: Deployment Experiences of British Army Wives Before, During and After Deployment: Satisfaction with Military Life and Use of

- Support Network. In: Human Dimensions in Military Operations – Military Leaders' Strategies for Addressing Stress and Psychological Support, pp. 28-1 – 38-20. Unter <ftp://ftp.rta.nato.int/Pupfulltext/RTO/MP/RTO-MP-HFM-134/MP-HFM-134-38.pdf> am 05. 10. 14.
- Deeg, Jürgen; Weibler, Jürgen, 2008: Die Integration von Individuum und Organisation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Desmond; Matthew, 2010: Making Firefighters Deployable. Qual Sociol (2011) 34, pp. 59–77. Unter http://scholar.harvard.edu/files/mdesmond/files/pdf_0_0_1.pdf am 17. 02. 16.
- Diaz-Bone, Rainer, 1997: Ego-zentrierte Netzwerkanalyse und familiäre Beziehungssysteme. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Diefenbach, Heike, 2009: Die Theorie der Rationalen Wahl oder „Rational Choice“-Theorie (RCT). In: Soziologische Paradigmen nach Talcott Parsons. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 239-290.
- Dienel, Christiane, 2002: Familienpolitik. Eine praxisorientierte Gesamtdarstellung der Handlungsfelder und Probleme. München: Juventa.
- Dillkofer, Heidelore; Meyer, Georg-Maria; Schneider, Siegfried, 1986: Soziale Probleme von Soldatenfamilien der Bundeswehr. Studien zur Sozialwissenschaft. Band 64, Düsseldorf: Westdeutscher Verlag.
- Dingwerth, Klaus; Kerwer, Dieter; Nölke, Andreas, 2009: Die organisierte Welt. Internationale Beziehungen und Organisationsforschung, Baden-Baden.
- Dinter, Elmar, 1982: Held oder Feigling. Die körperlichen und seelischen Belastungen des Soldaten im Krieg. Herford/Bonn: Verlag E. S. Mittler & Sohn GmbH.
- Dorbitz, Jürgen; Naderi, Robert, 2012: Stabilität bilokaler Paarbeziehungen – Rahmenbedingungen und Entwicklungspfade. Eine Analyse der ersten und zweiten Welle von pairfam. Comparative Population Studies. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaften., Jg. 37, 3-4, S. 393-428. (Erstveröffentlichung 07. 03. 2013).
- Dörfler-Dierken, Angelika; Kümmel, Gerhard, 2010: Soldat-Sein heute: Eine Einleitung. In: Dörfler-Dierken, Angelika; Kümmel, Gerhard (Hg.), Identität, Selbstverständnis, Berufsbild. Implikationen der neuen Einsatzrealität für die Bundeswehr. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 7-18.
- Drummet, Amy Reinkober; Coleman, Marilyn; Cable, 2003: Susan. Military families under stress: Implications for family life education. Family Relations, 52. Jg., Nr. 3, pp. 279-287.
- Dujmovits, Rudolf, 2011: Familienpolitische Positionen: Fragmente eines Paradigmenwechsels. In: Kreimer, Magareta; Sturm, Richard; Dujmovits, Rudolf (Hg.), Paradigmenwechsel in der Familienpolitik. Wiesbaden: VS Verlag, S. 55-82.
- Dupre, Kathryn E.; Day, Arla L., 2007: The effects of supportive management and job quality on the turnover intentions and health of military personnel. Human Resource Management 46.2: 185. Unter https://www.researchgate.net/profile/Arla_Day/publication/211385366_The_effects_of_supportive_management_and_job_quality_on_the_turnover_intentions_and_health_of_military_personnel/links/00b7d518cefa3be1b5000000.pdf am 29. 01. 16.

- Ebner, Georg; Kallen, Martin; Keller, Jörg, 2009: Soldatisches Identitätsprofil und psychosoziale Implikation. Psychosoziale Betreuung von Soldaten in Auslandsmissionen Teil 2. In: BMLVS (Hg), Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie, 8/2009. Wien.
- Ebner, Isabel, 2007: Soldatinnen. Das Militär als Spiegel der Gesellschaft. Saarbrücken. VDM Verlag Dr. Müller
- Edelmann, Franz, 2007: Der Einsatz erfordert denkende Soldaten. Über die Ausbildung des Soldaten im 21. Jahrhundert. In: Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Hg), Österreichische Militärische Zeitung (ÖMZ), 5/2007. Wien: Verlagspostamt, S. 549-558.
- Elbe, Martin, 2004: Der Offizier – Ethos, Habitus, Berufsverständnis. In: Gareis, Sven Bernhard; Klein, Paul (Hg), Handbuch Militär und Sozialwissenschaften. 2. aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, S. 459-472.
- Elbe, Martin; Richter, Gregor, 2012: Militär: Institution und Organisation. In: Leonhard, Nina; Werkner, Ines-Jacqueline (Hg), Militärsoziologie – Eine Einführung. 2., aktualisierte und ergänzte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, S. 244-263.
- Emslie, Carol; Hunt, Kate, 2009: Live to Work or Work to Live? A Qualitative Study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-life. Gender, Work & Organization 16.1, pp. 151-172. Unter https://www.researchgate.net/profile/Kate_Hunt2/publication/229731307_Live_to_Work_or_Work_to_Live_A_Qualitative_Study_of_Gender_and_Worklife_Balance_among_Men_and_Women_in_Midlife/link/s/546f528e0cf2d67fc0310c8e.pdf am 09. 12. 15.
- Esposito-Smythers, C.; Wolff, J.; Lemmon, K. M.; Bodzy, M.; Swenson, R. R.; Spirito, A., 2011: Military youth and the deployment cycle: emotional health consequences and recommendations for intervention. Journal of Family Psychology, 25(4), 497. Unter <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3156864/> am 15. 02. 16.
- Esser, Hartmut, 1990: „Habits“, „Frames“ und „Rational Choice“: Die Reichweite von Theorien der rationalen Wahl (am Beispiel der Erklärung des Befragtenverhaltens). Zeitschrift für Soziologie, S. 231-247. Unter <http://www.zfs-online.org/index.php/zfs/article/viewFile/2728/2265> am 20. 12. 15.
- Feldhaus, Michael; Schlegel, Monika, 2013: Berufsbezogene zirkuläre Mobilität und Partnerschaftszufriedenheit. Comparative Population Studies. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaften, Jg. 38, 2, S. 315-340. (Erstveröffentlichung 25. 06. 2013 2013).
- Fitzner, Kristin; Klaus, Daniela; Kopp, Johannes; Nauck, Bernhard; Seidel, Jan; Steinbach, Anja; Suckow, Jana, 2007: Die Instrumente zur Erfassung der „Value of Children“ und der „intergenerationalen Beziehungen“ der 1. und 2. Welle des PAIRFAM Minipanel. TU Chemnitz, April 2007. Unter http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/36898/ssoar-2007-fitzner_et_al-Die_Instrumente_zur_Erfassung_der.pdf?sequence=1 am 11. 12. 14.
- Flick, Uwe, 2011: Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 4. Auflage. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Florian, Heinz, 1996: Anforderungen an den Generalstabsoffizier. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, New York, Paris, Wien: Lang.
- Frank, Johann; Pucher, Johann, 2012: Österreichische Sicherheits- und Verteidigungspolitik unter geänderten Rahmenbedingungen – Chancen zur Profilschärfung des Bundesheeres. In: Bundesministerium für

- Landesverteidigung und Sport (Hg), Österreichische Militärische Zeitung (ÖMZ), 5/2012. Wien: Verlagspostamt, S. 552-567.
- Frank, Erich; Trauner, Karl-Reinhart, 2012: Vom Eid zum Treuegelöbnis. Eine juristisch, soziologische und ethische Betrachtung mit hoher Aktualität. In: Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Hg), Österreichische Militärische Zeitung (ÖMZ), 2/2012. Wien: Verlagspostamt, S. 156-167.
- Froschauer, Ulrike; Lueger, Manfred, 2003: Das qualitative Interview. Wien: Facultas.
- Fuhrmans, Franziska; von der Lippe, Holger; Fuhrer, Urs, 2012: Subjektive Vaterschaftskonzepte. Eine empirische Studie zu Vätern und ihren Partnerinnen. In: Walter, Heinz; Eickhorst, Andreas (Hg), Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 299-324.
- Gareis, Sven Bernhard; Haltinger, Karl; Klein, Paul, 2006: Strukturprinzipien und Organisationsmerkmale von Streitkräften. In: Gareis, Sven Bernhard; Klein, Paul (Hg), Handbuch Militär und Sozialwissenschaften. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 14-25.
- Gell, Harald, 2011: Führungskräfteauswahl. Optimierung der Führungskräfteauswahl für Einsatzorganisationen (First Responder) durch neue Methodiken mit besonderer Berücksichtigung der Auswahl beim Militär. Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Psychotherapiewissenschaft an der Sigmund Freud Privatuniversität Wien. September 2010. Wien.
- Gerlach, Irene, 2013: Familie und staatliches Handeln: Ideologie und politische Praxis in Deutschland. Springer-Verlag.
- Gernsheim-Beck, Elisabeth, 2009: Ferngemeinschaften. Familien in einer sich globalisierenden Welt. In: Burkart, Günter (Hg), Zukunft der Familie. Prognosen und Szenarien. Sonderheft 6 der Zeitschrift für Familienforschung. Opladen und Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Geserick, Christine; Dörfler, Sonja; Kaindl, Markus, 2013: Sind Einzelkinder anders? GGS-Daten für Österreich, Frankreich, Norwegen und Russland. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Working Paper, Nr. 79 | 2013, April 2013. Unter http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working_Paper/wp_79_einzelkinder.pdf am 31. 05. 14.
- Gesterkamp, Thomas, 2010: Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budich.
- Gesterkamp, Thomas, 2007: Väter zwischen Laptop und Wickeltisch. In: Mühling, Tanja; Rost, Harald (Hg), Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budich, S. 97-113.
- Giddens, Anthony, 1999: Soziologie. 2. überarbeitete Auflage. Graz-Wien: Nausner & Nausner.
- Gille, Martina, 2009: Familien- und Lebensmodelle junger Männer. In: Jurczyk, Karin; Lange, Andreas (Hg.), Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege-Neue Chance. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, S. 97-117.
- Gimbel, Cynthia; Booth, Alan, 1994: Why does military combat experience adversely affect Marital Relations? In: Journal of Marriage and Family, Vol. 56, No. 3 (Aug., 1994), pp. 691-703. Unter <http://www.jstor.org/stable/352879> am 28. 11. 11.
- Gloger, Tanja Christine, 2007: Arbeitszufriedenheit im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Europa. Inaugural – Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Philosophie am Department

- Psychologie der Ludwig-Maximilians-Universität München. Unter edoc.ub.uni-muenchen.de/8011/1/Gloger_Tanja.pdf am 29. 01. 15.
- Goffman, Erwin, 1973: *Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Gottschall, Karin; Voß, Günter, o. J: *Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zur Einleitung*. Unter www.arbeitundleben.de (pdf) am 06. 02. 13.
- Götz, Irene; Lemberger, Barbara; Lehnert, Katrin; Schondelmayer, Sanna, 2010: *Mobilitäten in gegenwärtigen Arbeitsgesellschaften. Eine Einführung*. In: Götz, Irene; Lemberger, Barbara; Lehnert, Katrin; Schondelmayer, Sanna (Hg), *Mobilität und Mobilisierung. Arbeit im sozioökonomischen, politischen und kulturellen Wandel*. Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH, S. 9-26.
- Greenhaus, Jeffrey H.; Beutell, Nicholas J., 2013: *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. Source: *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1 (Jan., 1985), pp. 76-88. Unter http://scholar.google.at/scholar_url?hl=de&q=http://www.researchgate.net/publication/259309989_Sources_of_Conflict_between_Work_and_Family_Roles/file/3deec52af2b2f1e335.pdf&sa=X&scisig=AAGBfm3KGGMMfN_Aiw0ZfUqQhbwUrQ8r_QA&oi=scholar&ei=8fB2VNz1IKPjywOvzIDIDA&ved=0CB0QgAMoADAA am 27. 11. 14.
- Greenhaus, Jeffrey H; Collins, Karen M.; Shaw, Jason D., 2002: *The relation between work-family balance and quality of life*. In: *Journal of Vocational Behaviour* 63 (2003), pp. 510-531. Unter www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/GreenhausCollinsShaw2003.pdf am 20. 02. 14.
- Greenhaus, Jeffrey H; Beutell Nicholas J, 1985: *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. In: *The Academy of Management Review* 10, 1, pp. 76-88. Unter <http://www.jstor.org/stable/258214?seq=2> am 18. 07. 13.
- Guest, David E., 2002: *Perspectives on the Study of Work-Life-Balance*. *Social Science Information* 2002; 41; 255. Unter <http://ssi.sagepub.com/cgi/content/abstract/41/2/255> am 20. 02. 14.
- Guillaume, Cécile; Pochic, Sophie, 2009: *What would you sacrifice? Access to top management and the work-life balance*. *Gender, Work & Organization* 16.1, pp. 14-36. Unter <https://www.homeworkmarket.com/sites/default/files/q4/30/07/guillane091.pdf> am 15. 12. 15.
- Gumbinger, Walter; Bambey, Andrea, 2009: *Zwischen „traditionellen“ und „neuen“ Vätern. Zur Vielgestaltigkeit eines Wandlungsprozesses*. In: Jurczyk, Karin; Lange, Andreas (Hg), *Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege-neue Chancen!* Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 195-216.
- Hagen, Ulrich vom, 2012: *Homo militaris. Perspektiven einer kritischen Militärsoziologie*. Bielefeld: Transkript Verlag.
- Hagen, Ulrich vom; Tomforde, Maren, 2012: *Militärische Kultur*. In: Leonhard, Nina; Werkner, Ines-Jacqueline (Hg), *Militärsoziologie-Eine Einführung*. 2. Aktualisierte und ergänzte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, S. 284-313.
- Hagen, Ulrich vom, 2005: *Zivil-militärische Beziehungen*. In: Leonhard, Nina; Werkner, Ines-Jacqueline (Hg), *Militärsoziologie-Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Halrynjo, Sigtona, 2009: *Men's Work-life Conflict: Career, Care and Self-realization: Patterns of Privileges and Dilemmas*. *Gender, Work & Organization* 16.1, pp. 98-125. Unter https://www.researchgate.net/profile/Sigtona_Halrynjo/publication/228787398_Men's_worklife_conflict

- Career care and self-realization Patterns of privileges and dilemmas/links/5564334508ae86c06b696a93.pdf am 11. 11. 15.
- Hank, Karsten; Kreyenfeld, Michaela, 2003: A Multilevel Analysis of Child Care and Women's Fertility Decisions in Western Germany. In: Journal of Marriage and Family, Col. 65, No. 3 (Aug., 2003), pp. 584-596. Unter http://www.demogr.mpg.de/publications%5Cfiles%5C1337_1386247266_1_PDF.pdf am 03. 07. 14.
- Handrieder, Tine, 2009: Die Weltgesundheitsorganisation unter Wettbewerbsdruck. Unter <https://epub.ub.uni-muenchen.de/14839/1/14839.pdf> am 20. 12. 15.
- Haski-Leventhal, Debbie; McLeigh, Jill D., 2009: Firefighters volunteering beyond their duty: an essential asset in rural communities. Journal of Rural and Community Development 4.2 (2009), pp. 80-92. Unter https://www.researchgate.net/profile/Jill_Mcleigh/publication/228515825_Firefighters_Volunteering_Beyond_Their_Duty_An_Essential_Asset_in_Rural_Communities/links/0deec53c3c799c9193000000.pdf am 16. 02. 16.
- Häußling, Roger; Lipp, Wolfgang, 2010: Institutionen. In: Kopp, Johannes; Schäfers, Bernhard (Hg), Grundbegriffe der Soziologie. 10. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 114-116.
- Heilfort, Vera, 2008: Auswirkungen des Soldatenberufs auf die Familie von Zeit- und Berufssoldaten der Bundeswehr. Diplomarbeit. Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege. Hochschule Ravensburg-Weingarten. Langengau.
- Hessel, Gunther, 2011: Die Fundamente der Führung. In: Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Hg), Österreichische Militärische Zeitung (ÖMZ), 6/2011. Wien: Verlagspostamt, S. 671-681.
- Hettler, Bill, 1980: Wellness promotion on a University Campus. Journal of Health Promotion and Maintenance, 3, pp. 77-95.
- Heuring, Monika; Petzold, Hilarion G., o. J: Rollentheorien, Rollenkonflikte, Identität, Attributionen – Integrative und differentielle Perspektiven zur Bedeutung sozialpsychologischer Konzepte für die Praxis der Supervision. Unter www.donau-uni.ac.at/imperia/content/studium/umwelt_medizin/psymed/artikel/rollenth_1.pdf am 13. 02. 14.
- Hill, Paul; Kopp, Johannes, 2013: Familiensoziologie. Grundlagen und theoretische Perspektiven. 5. Auflage, Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Hill, Paul; Kopp, Johannes, 2008: Theorien der Familiensoziologie. In: Schneider, Norbert F (Hg), Lehrbuch Moderne Familiensoziologie. Oplanden & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich, S. 65-78.
- Hill, Paul; Kopp, Johannes, 2006: Theoretische Perspektiven der Familiensoziologie. In: Dies., Familiensoziologie. Grundlagen und theoretische Perspektiven. 4., überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag, S. 63 – 146.
- Hildebrandt, Eckart, 2004: Balance von Arbeit und Leben – Neue Zumutung oder Chance für mehr Lebensqualität. In: Arbeit, Heft 4, Jg 13 (2004), S. 339-353.
- Hitzler, Roland, 2005: Ulrich Beck. In: Kaesler, Dirk (Hg), Aktuelle Theorien der Soziologie. Von Shmuel N. Eisenstadt bis zur Postmoderne, München: Verlag C.H. Beck, S. 267-285.
- Hochschild, Arlie Russell, 2006: Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH.

- Hofäcker, Dirk, 2007: Väter im internationalen Vergleich. In: Mühling, Tanja; Rost, Harald (Hg), Väter im Blickpunkt. Perspektive der Familienforschung. Oplanden & Farmington Hills: Babara Budich Verlag, S. 161-204.
- Hoff, Ernst-H., 2006: Alte und neue Formen der Lebensgestaltung. Segmentation, Integration und Entgrenzung von Berufs- und Privatleben. Beitrag zu: Karin Jurczyk und Mechthild Oechsle (Hg) „Das Private neu denken“. Unter www.ewi-psy.fu-berlin.de/.../alte_neue_formen_lebensgestaltung.pdf. am 07. 02. 13.
- Hoff, Ernst-H; Grote, Stefanie; Dettmer, Susanne; Hohner, Hans-Uwe; Olos, Luiza, 2005: Work-Life-Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. In: Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie (2005) 49 (N.F.23) 4, S. 196-207.
- Hoffman, Lois Wladis; Thornton, Arland, Manis, Jean Denby, 1978: The alue of Children to Parents in the United States. In: Journal of Population, Vol. 1(2) Summer 1978. Unter http://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/43479/11111_2004_article_bf01277597.pdf?sequence=1 am 11. 07. 14.
- Hoge, Charles W.; Castro, Carl A.; Eaton, Karen, 2006: Impact of Combat Duty in Iraq and Afghanistan on Family Functioning: Findings from the Walter Reed Army Institute of Research Land Combat Study. <http://ftp.rta.int/public/publicFullText/RTO/MP/RTO-MP-HFM-134//MP-HFM-134-05.pdf>. am 04. 10. 12.
- Hözl, Thomas, 2013: Die körperliche Leistungsfähigkeit des Soldaten – Fit für den Einsatz. In: BMVLS (Hg), Truppendienst, Zeitschrift für Ausbildung, Führung und Einsatz, 2/2013, S. 104-111.
- Hopf, Wulf, 1991: Regelmäßigkeiten und Typen. Das Durchschnittshandeln in Max Webers Methodologie. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 20, Heft 2, April 1991, S. 124-137. Unter <http://www.zfs-online.org/index.php/zfs/article/viewFile/2759/2296> am 28. 11. 14.
- Huebner, Angela J.; Mancini, Jay A., 2005: Adjustments among adolescents in military families when a parent is deployed. Final Report to the Military Family Research Institute and Department of Defense Quality of Life Office, 2005, pp. 1-50.
- Huffman, Ann H.; Culbertson, Satoris S.; Castro, Carl A., 2008: Family-Friendly Environments and U.S. Army Soldiers Performance and Work Outcomes. In: Military Psychology, 20, 2008, pp. 253-270.
- Huinink, Johannes; Schröder, Torsten, 2011: Das Timing der Familiengründung. Unter http://www.pairfam.de/fileadmin/user_upload/redakteur/Projekte/Antrag_Huinink_Schroeder_Timing.pdf am 11. 07. 14.
- Huinink, Johannes, Konietzka, Dirk, 2007: Familiensoziologie. Eine Einführung. Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH.
- Jahresbericht, 2012: Deutscher Bundestag 17. Wahlperiode. Zugeleitet mit Schreiben des Wehrbeauftragten vom 24. Januar 2012 gemäß § 2 Absatz 1 des Gesetzes über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages. Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten Jahresbericht 2011 (53. Bericht). Unter <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/084/1708400.pdf> am 08. 02. 16.
- Johnson, Harry M., 1970: Strukturell-Funktionale Theorie der Familien-und Verwandtschaftssysteme. In: Soziologie der Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 32-48.

- Jürgens, Kerstin, 2005: Kein Ende von Arbeitszeit und Familie. In: Mischau, Anina; Oechsle, Mechtild (Hg), Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance? Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 5, S. 34-52.
- Junge, Matthias, 2005: In: Kaesler, Dirk (Hg), Von Shmuel N. Eisenstadt bis zur Postmoderne, München: Verlag C.H. Beck, S. 64-80.
- Jurczyk, Karin; Lange, Andreas, 2009: Vom „ewigen Praktikanten“ zum „reflexiven Vater?“ Eine Einführung in aktuelle Debatten um Väter. In: Jurczyk, Karin; Lange, Andreas (Hg), Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen! Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 15-45.
- Jurczyk, Karin, 2004: Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt. In: Linne, Gudrun (Hg), Flexible Arbeitszeit und soziale Sicherheit. Arbeitspapier 97. Hans Böckler Stiftung. Unter www.boeckler.de (pdf) am 06. 02. 13.
- Just, Otto, 2012: Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Militärpersonen des Österreichischen Bundesheeres (ÖBH) zur langfristigen Erhaltung der Einsatzbereitschaft des ÖBH für nationale und international Sicherheitsaufgaben. Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Psychotherapiewissenschaft an der Sigmund Freud Privatuniversität Wien. Oktober 2012.
- Kaiser, Stephan; Ringlstetter, Max; Reindl, Cornelia U.; Stolz, Martin Lothar, 2010: Die Wirkung von Work-Life-Balance Initiativen auf das Mitarbeitercommitment: Eine empirische Untersuchung in der Unternehmensberatungsbranche. In: Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 24, Iss. 3, pp. 231-265. Unter http://dx.doi.org/10.1688/1862-0000_ZfP_2010_03_Kaiser am 24. 02. 14.
- Kapella, Olaf; Rille-Pfeiffer, Christiane; Baierl, Andreas; Schmidt, Eva-Maria, 2011: Die Vereinbarkeitsfrage aus der Sicht der Männer – Studienergebnisse im Detail. In: Kapelle, Olaf; Rille-Pfeiffer, Christiane (Hg), Papa geht arbeiten. Vereinbarkeit aus der Sicht der Männer. Oplanden & Farmington Hills: Babara Budich Verlag, S. 85-190.
- Kapella, Olaf; Rille-Pfeiffer, Christiane; Baierl, Andreas, 2011: Klassisch, zögerlich oder mutig? – Eine Vätertypologie zur Vereinbarkeit. In: Kapelle, Olaf; Rille-Pfeiffer, Christiane (Hg), Papa geht arbeiten. Vereinbarkeit aus der Sicht der Männer. Oplanden & Farmington Hills: Babara Budich Verlag, S. 201-210.
- Karney, Benjamin R., Crown, John S., 2007a: Does Deployment Keep Military Marriages Together or Break Them Apart? Evidence from Afghanistan and Iraq. Unter www.netbooks-services.de/MediaFiles/Texts/3/9781441970633_Exzerpt_001.pdf. am 04. 10. 12.
- Karney, Benjamin R., Crown, John S., 2007b: Families under Stress: An assessment of Data, Theory and Research on Marriage and Divorce in the Military. Santa Monica. Unter www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?AD=ADA465553 am 04. 10. 12.
- Karney, Benjamin R., Loughran, David S., Pollard, Michael S., 2012: Comparing Marital Status and Divorce Status in Civilian and Military Populations. In: Journal of Family Issues. Published online 4 April 2012. Unter <http://jfi.sagepub.com/content/early/2012/04/01/0192513X12439690> am 04. 10. 12.
- Kassner, Karsten; Rüling, Annelie, 2005: „Nicht nur am Samstag gehört Papa mir!“ Väter in egalitären Arrangements von Arbeit und Leben. In: Tölke, Angelika; Hank, Karsten (Hg), Männer – Das

- „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung. Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 4. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 235-264.
- Kastner, Michael, 2004: Die Zukunft der Work-Life-Balance. Kröning: Asanger.
- Kaufmann, F. X., Herlth, A., Quitmann, J., Simm, R., & Strohmeier, K. P., 1982: Familienentwicklung: generatives Verhalten im familialen Kontext. Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 8(4). Unter pdf. von uni-bielefeld.de am 21. 12. 15.
- Keim, Sylvia, 2011: Social Network and Family Formation Processes. Young Adult's Decision Making About Parenthood. Wiesbaden: VS Research.
- Kelle, Udo; Kluge, Susann, 2010: Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. 2., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Keller, Jörg, 2012: Führung und Führer im Militär. In: Nina, Leonhard; Werkner, Ines-Jacqueline (Hg.), Militärsoziologie – Eine Einführung. 2. Aktualisierte und ergänzte Auflage. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 475-493.
- Kelty, Ryan.; Kleykamp, Meredith; Segal, David R., 2010: The military and the transition to adulthood. The Future of Children 20.1 (2010): 181-207. Unter <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ883085.pdf> am 08. 02. 16.
- Kernic, Franz, 2001: Sozialwissenschaften und Militär. Eine kritische Analyse. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag GmbH.
- Kersting, Jens; Grau, Ina, 2003: Paarkonflikt und Trennung. Sozialpsychologie der Partnerschaft. Springer Berlin Heidelberg, S. 429-456.
- Kieser, Alfred, 2006: Max Webers Analyse der Bürokratie. In: Kieser, Alfred; Ebers, Mark (Hg), Organisationstheorien. 6. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer, S. 63-92.
- Klaus, Daniela, 2007: Werte von Kindern und Eltern: Befunde der Zusatzbefragung des Pairfam-Minipanel. TU Chemnitz. November 2007. Unter http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/36907/ssoar-2007-klaus-Werte_von_Kindern_und_Eltern.pdf?sequence=1 am 11. 07. 14.
- Klein, Paul, 2004: Unteroffizier als Führer, Ausbilder und Erzieher sowie als Fachleute in Technik und Verwaltung. In: Gareis, Sven Bernhard; Klein, Paul (Hg), Handbuch Militär und Sozialwissenschaften. 2. aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, S. 473-481.
- Kliche Thomas, 2004: Militärische Sozialisation. Unter www.friedenspsychologie.de/pub/krieg-und-frieden/28_26_militaerische_sozialisation.pdf am 17. 02. 14.
- Knobloch, Leanne K.; Theiss, Jennifer A., 2012: Experiences of US military couples during the post-deployment transition Applying the relational turbulence model. Journal of Social and Personal Relationships, 2012, 29. Jg., Nr. 4, pp. 423-450. Unter https://www.researchgate.net/profile/Jennifer_Theiss/publication/258189570_Experiences_of_U.S._military_couples_during_the_post-deployment_transition_Applying_the_relational_turbulence_model/links/54e3b3280cf282dbed6d4a91.pdf am 25. 02. 16.
- Kohn, Susanne; Breisig, Thomas, 1999: Teilzeitarbeit für Führungskräfte? Erkenntnisse aus einer Fallstudie. In: Arbeit, Heft 2, Jg.8 (1999), S. 162-178. Unter

- http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Teilzeitarbeit_fuer_Fuehrungskraefte_arbeit.pdf am 18. 11. 14.
- Kopp, Johannes; Bernhard Schäfers, 2010: Grundbegriff der Soziologie, 10. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- KPE, 2013: Kräfte für internationale Operationen – Kaderpräsenzeinheiten (KIOP-KPE). Unter <https://www.help-gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/14/Seite.140119.html> am 14. 04. 14.
- Kränzl-Nagl, Renate; Beham, Martina; Zartler, Ulrike; Fuchs, Michael; Riepl, Barbara, 2006: PISA & Patchwork-Kindheit. Zeit für Kinder und Schulerfolg. Ergebnisse einer Elternbefragung. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.
- Kreimer, Margareta, 2011: Familienpolitische Maßnahmen in Österreich: Paradigmenwechsel auf halben Weg. In: Kreimer, Margareta; Sturm, Richard; Dujmovits, Rudolf (Hg.), Paradigmenwechsel in der Familienpolitik. Wiesbaden: VS Verlag, S. 83-110.
- Krüger, Kerstin; Kiefer, Michael; Feld, Claudia; Diwersy, Matthias; An, Li, 2008: Die Work-Life-Balance von aktiven Vätern. In: Vedder, Günther, Reuter, Julia (Hg), Die Vielfalt der Work-Life-Balance, München und Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 1-78.
- Kühl, Stefan, 2011: Organisationen. Eine sehr kurze Einführung. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kühn, Thomas, 2005: Die Bedeutung von Familiengründung und Biografiegestaltung junger Männer. In: Tölke, Angelika; Hank, Karsten (Hg.), Männer – das „vernachlässigte Geschlecht in der Familienforschung. Zeitschrift für Familienforschung, ZfF, Sonderheft 4, Wiesbaden: VS Verlag, S. 127-151.
- Kühn, Thomas, 2004: Berufsbiografie und Familiengründung. Biografiegestaltung junger Erwachsener nach Abschluss der Berufsausbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Küpper, Willi; Felsch, Anke, 2013: Organisation, Macht und Ökonomie: Mikropolitik und die Konstitution organisationaler Handlungssysteme. Springer-Verlag, 2013.
- Kümmel, Gerhard, 2006: Frauen im Militär. In: Gareis, Sven Bernhard; Klein, Paul (Hg), Handbuch Militär und Sozialwissenschaften. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 51-60.
- Lamb, Michael E., 2004: The role of the father in child development. John Wiley & Sons. Unter https://www.researchgate.net/profile/Michael_Lamb/publication/31670039_The_Role_of_the_Father_in_Child_Development_M._R._Lamb/links/00b4952399d43485f1000000.pdf am 15. 02. 16.
- Lamb, Michael E., 2000: The history of research on father involvement: An overview. Marriage & Family Review 29.2-3 (2000), pp. 23-42.
- Lampic, C.; Svanberg, A. S.; Karlström, P.; Tydén, T., 2006: Fertility awareness, intentions concerning childbearing, and attitudes towards parenthood among female and male academics. Human Reproduction, 21(2), pp. 558-564. Unter <http://humrep.oxfordjournals.org/content/21/2/558.full> am 15. 02. 16.
- Lamnek, Siegfried, 1995: Qualitative Sozialforschung. Methoden und Techniken. Band 2. 3., korrigierte Auflage. Weinheim: Psychologie Verlags Union, S. 74-77.
- Lamprecht, Markus; Stamm, Hanspeter, 1994a: Die soziale Ordnung der Freizeit, Zürich: Seismo, S. 29-40.

- Lamprecht, Markus; Stamm Hanspeter, 1994: Der Freizeitbegriff. Unter soziologie.soz.uni-linz.ac.at/sozthe/freitours/skriptum/Freizeitbegriff.doc am 20. 02. 14.
- Lange, Andreas; Zerle, Claudia; Alt, Christian, 2007: Väter und ihre Kinder: zwei Sichtweisen auf eine Familie. In: Jurczyk, Karin; Lange, Andreas (Hg), Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen! Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 270-288.
- Lange, Manfred, o. J: Rollenbild und Selbstverständnis des deutschen Soldaten. Unter www.bmlv.gv.at/pdf_pool/publikationen/lange.pdf. am 31. 01. 13.
- Lange-Vester, Andrea; Teiwes-Kügler, Christel, 2008: Das Konzept der Habitushermeneutik in der Milieuforschung. In: Lenger, Alexander; Schneickert, Christian; Schumacher, Florian (Hg) Pierre Bourdieus Konzeption des Habitus. Grundlagen, Zugänge, Forschungsperspektiven. Wiesbaden: Springer VS, S. 149-174.
- Lecker, Margot; Schmölzer, Renate, o. J: Ein traditioneller Beruf in der Moderne – Motivanalyse zur Berufsentscheidung „Soldat“. In: Armis et Litteris. Militärwissenschaftliche Schriftenreihe der FH-Studiengänge Militärische Führung. Band 22.
- Lee, M. D.; Kossek, E. E.; Hall, D. T.; Litrico, J. B., 2011: Entangled strands: A process perspective on the evolution of careers in the context of personal, family, work, and community life. human relations, 0018726711424622. Unter http://ellenkossek.hrlr.msu.edu/documents/Entangled_Strands_.pdf am 01. 12. 15.
- Lenger, Alexander; Schneickert, Christian; Schumacher, Florian, 2013: Pierre Bourdieus Konzeption des Habitus. Grundlagen, Zugänge, Forschungsperspektiven. Wiesbaden: Springer VS.
- Lenz, Karl, 2009: Auflösungsphase von Zweierbeziehungen. Soziologie der Zweierbeziehung: Eine Einführung, S. 159-186.
- Lenz, Karl; Böhnisch, Lothar, 1997: Zugänge zu Familien – ein Grundlagentext. In: Böhnisch, Lothar und Lenz, Karl (Hg.), Familien. Eine interdisziplinäre Einführung. Weinheim/München: Juventa, S. 9-63.
- Leonhard, Nina, 2015: Militär und Krieg in der postheroischen Gesellschaft: Implikationen einer aktuellen Krisendiagnose der zivil-militärischen Beziehungen. In: Leonhard, Nina/Franke, Jürgen (Hg), Militär und Gewalt: Sozialwissenschaftliche und ethische Perspektiven. Berlin: Duncker & Humblot, S. 137-161.
- Leonhard, Nina; Biehl, Heiko, 2012: Beruf: Soldat. In: Nina, Leonhard; Werkner, Ines-Jacqueline (Hg), Militärsoziologie – Eine Einführung. 2. Aktualisierte und ergänzte Auflage. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 393-427.
- Leonhard, Nina, 2010: Über den Sinn, Soldat zu sein: Soldatische Berufsbilder zwischen Vergangenheit und Zukunft. In: Wrochem, Oliver von/Koch, Peter (Hg), Gedenkstätten des NS-Unrechts und Bundeswehr. Bestandsaufnahme und Perspektive. Paderborn: Schöningh, S. 107-122.
- Leonhard, Nina; Biehl, Heiko, 2005: Soldat: Beruf oder Berufung? In: Nina, Leonhard; Werkner, Ines-Jacqueline (Hg), Militärsoziologie – Eine Einführung. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 242-264.
- Leonhard, Nina; Kümmel, Gerhard, 2004: Tod, Militär und Gesellschaft. Ein Beitrag zur Soziologie des Todes. In: Berliner Debatte Initial, 15 (5/6) 2004, S. 132-144.
- Lester, P.; Stein, J. A.; Saltzman, W.; Woodward, K.; MacDermid, S. W.; Milburn, N.; Beardslee, W., 2013: Psychological health of military children: Longitudinal evaluation of a family-centered prevention program to enhance family resilience. Military medicine, 178(8), S. 838-845.

- Léveillé, Luc; Villeneuve, Martin; Izzo, Rhena, 2000: Military unit effectiveness and readiness: A theoretical framework and a practical application, 36. IAMPS Split, Croatia, 2000. Unter www.iamps.org/IAMPS_Split_2000_Leveille.pdf am 04. 06. 13.
- Liebold, R, 2003: Work-Life-Balance-Eine Herausforderung. Zwischen Beharrlichkeit und Zugeständnissen: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus männlicher Perspektive. In: "working father" Männer zwischen Familie und Beruf. Psychologische, soziologische, ökonomische, kommunikationswissenschaftliche und weitere Aspekte. Dokumentation zur Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Interdisziplinäre Familienforschung (ÖIGIF). Universität Wien, 13. Bis 14. November 2003, S. 52-56.
- Limmer, Ruth, 2005: Berufsmobilität und Familie in Deutschland. In: Zeitschrift für Familienforschung, 17. Jahrg., Heft 2/2005, S. 8-26.
- Linke, Christine, 2010: Medien im Alltag von Paaren. Eine Studie zur Mediatisierung der Kommunikation in Paarbeziehungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lietaer, Bernhard, o. J: Jenseits der Effizienz–Das Fenster der Vitalität. Unter http://www.freisl.com/veroeffentlichungen/Systematisches_Management.pdf am 20. 12. 15.
- Lois, Daniel, 2013: Zur Erklärung von sozialer Ansteckung beim Übergang zur Elternschaft. In: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie September 2013, Volume 65, Issue 3, S. 397-422. Unter <http://link.springer.com/article/10.1007/s11577-013-0213-x> am 19. 05. 14.
- Lueger, Manfred, 2010: Interpretative Sozialforschung: Die Methoden. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Lück, Detlev, 2014: Editorial zum Themenheft „Familienwerte und Familiennormen. Welchen Einfluss hat Kultur auf familiales und generatives Verhalten?“ Unter pdf. von comparativepopulationstudies.de am 20. 12. 15.
- Lundquist, Jennifer; Zhun, Xu, 2014: Reinstitutionalizing families: Life course policy and marriage in the military. Journal of Marriage and Family 76.5 (2014), pp. 1063-1081. Unter https://www.researchgate.net/profile/Jennifer_Lundquist/publication/263073945_REINSTITUTIONALIZING_FAMILIES_LIFE_COURSE_POLICY_AND_MARRIAGE_IN_THE_MILITARY/links/02e7e53bad95891d8d000000.pdf am 08. 02. 16.
- Lüschen, Günther; Lupri, Eugen, 2013: Soziologie der Familie. Springer-Verlag, 2013.
- MacLean, Alair; Elder, Glen H. Jr., 2007: Military service in the life course. Sociology 33.1 (2007): 175. Unter <http://www.annualreviews.org/eprint/mckMWXQqSS2PHD8wpUNh/full/10.1146/annurev.soc.33.040406.131710> am 08. 02. 16.
- Maringer, Walter, 2008: Berufsbild und Identität des Soldaten im sozialen Wandel. Europäische Hochschulschriften, Bd./Vol. 428. Frankfurt am Main: Internationaler Verlag der Wissenschaften.
- Marsiglio, William; Amato, P.; Day, R. D.; Lamb, M. E., 2000: Scholarship on fatherhood in the 1990s and beyond. Journal of marriage and family, 62(4), pp. 1173-1191. Unter <http://users.clas.ufl.edu/marsig/published%20papers/marsiglio%20amato%20lamb%20day%20fatherhood%20review%20jmf.pdf> am 15. 02. 16.

- Marsiglio, William; Cohan, Mark, 2000: Contextualizing father involvement and paternal influence: Sociological and qualitative themes. *Marriage & Family Review* 29.2-3 (2000), pp. 75-95.
- Marten, Carina; Ostner, Ilona, 2009: Individualisierte Familiengründung? Männliche Entscheidungen für Kinder im Paarkontext. In: Jurczyk, Karin; Lange, Andreas (Hg.), *Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege-Neue Chance*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, S. 141-172.
- Matzner, Michael, 2012: Männliches Vorbild, Bezugsperson, Autorität und Erzieher. Zur Bedeutung männlicher Lehrkräfte für die Entwicklung und Bildung von Jungen. In: Walter, Heinz; Eickhorst, Andreas (Hg), *Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis*. Gießen: Psychosozialverlag, S. 189-216.
- Matzner, Michael, 2004: Vaterschaft aus der Sicht von Vätern. Subjektive Vaterschaftskonzepte und die soziale Praxis der Vaterschaft. *Forschung Soziologie* 201. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Mayrhofer, W.; Meyer, M.; Schiffinger, M.; Schmidt, A., 2008: The influence of family responsibilities, career fields and gender on career success: An empirical study. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), pp. 292-323. Unter https://www.researchgate.net/profile/Michael_Meyer/publication/241439487_The_influence_of_family_responsibilities_career_fields_and_gender_on_career_success_An_empirical_study/links/00b7d533142d49f252000000.pdf am 15. 10. 15.
- Meiers, Franz-Josef, 2012: Aufbau, Umbau, Abbau: Die Neuausrichtung der Bundeswehr. In: Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Hg), *Österreichische Militärische Zeitung (ÖMZ)*, 3/2012. Wien: Verlagspostamt, S. 286-295.
- Meuser, Michael; Scholz, Sylka, 2012: Herausgeforderte Männlichkeit. Männlichkeitskonstruktionen im Wandel von Erwerbsarbeit und Familie. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meyer, Georg-Maria, 2006: Soldatenfamilien. In: Gareis, Sven Bernhard; Klein, Paul (Hg), *Handbuch Militär und Sozialwissenschaften*. 2. aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, S. 551-562.
- Meyer, Georg-Maria; Schneider, Siegfried, 1989: Die belastete Soldatenfamilie. SOWI-Arbeitspapier Nr. 24. München.
- Meyer, Georg-Maria, 1989a: Mein Vater ist Soldat-Zur Integrationsproblematik aus der Sicht von Jugendlichen aus Soldatenfamilien. SOWI-Arbeitspapier Nr. 17. München.
- Meyer, Georg-Maria, 1989b: Alltagserfahrungen von Jugendlichen aus Soldatenfamilien der Bundeswehr. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Berichte, Heft 50. München.
- Micewski, Edwin, 2013: Werte und Militär – Werte im Militär. In: Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Hg), *Österreichische Militärische Zeitung (ÖMZ)*. Wien: Verlagspostamt, S. 270-281.
- Michalk, Silke; Nieder, Peter, 2007: Erfolgsfaktor Work-Life-Balance. Unter www.wiley-vch.de/books/sample/3527502734_c01.pdf am 19. 02. 14.
- Moers, Alexandra, 2012: On the Search for Dynamik Equilibrium: Väter zwischen Karriere und Familie. Inaugural – Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Philosophie am Department Psychologie der Ludwig-Maximilians-Universität München. Unter edoc.ub.uni-muenchen.de/15348 am 29. 01. 15.

- Mohe, Michael; Dorniok, Daniel; Kaiser, Stephan, 2010: Auswirkungen von betrieblichen Work-Life-Balance Maßnahmen auf Unternehmen: Stand der empirischen Forschung. In: Zeitschrift für Management (ZfM) (2010) 5, S. 105-139. Unter www.researchgate.net/profile/Daniel_Dorniok/publication/225326140_Auswirkungen_von_betrieblichen_Work-Life-Balance_Ma%C3%9Fnahmen_auf_Unternehmen_Stand_der_empirischen_Forschung/file/5046351cc365d1ad19.pdf am 24. 02. 14.
- Morgenroth, Sissy; Schindler, Stephanie, 2012: Feuerwehralltag. Eine soziologische Untersuchung zur Lebensführung von Feuerwehrmännern im 24-Stunden-Wachalltag. München und Mehring: Rainer Hampp Verlag.
- Mühling, Tanja; Rupp, Marina, 2008: Familie. In: Handbuch Soziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 77-95.
- Mühling, Tanja, 2007: Wie verbringen Väter ihre Zeit? Männer zwischen „Zeitnot“ und Qualitätszeit. In: Mühling, Tanja; Rost, Harald (Hg), Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung. Oplanden & Farmington Hills: Barbara Budich, S. 115-160.
- Müller, Markus, 2014: Arbeitgeber Bundeswehr und die Personalgewinnung öffentlicher Arbeitgebers (S/W-Druck):" Die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber im Lichte der öffentlichen Gut Problematik "und die Personalbeschaffung im militärischen Kontext-Recruting, Arbeitgeberattraktivität & Work-Life-Balance. Epubli.
- Müller-Franke, Waltraud, 2005: Familienarbeit und Berufstätigkeit in der Polizei. In: Kümmel, Gerhard (Hg), Diener zweier Herren. Soldaten zwischen Bundeswehr und Familie. Frankfurt am Main: Europäischer Verlag der Wissenschaften, S. 33-52.
- Müller-Jentsch, Walther, 2003: Organisationssoziologie. Eine Einführung. Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH.
- Näser, Marion, 2010: „Leben in der Lage“. Soldatinnen und Soldaten im Spannungsfeld zwischen Familie und Dienst. In: Götz, Irene; Lemberger, Barbara; Lehnert, Katrin; Schondelmayer, Sanna (Hg), Mobilität und Mobilisierung. Arbeit im sozioökonomischen, politischen und kulturellen Wandel. Frankfurt am Main: Campus, S. 61-80.
- Nauck, Bernhard, 2007: Der individuelle und kollektive Nutzen von Kindern. In: Herausforderung Bevölkerung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 321-331.
- Negrusa, Sebastian; Negrusa, Brighita; Hosek, James, 2014: Gone to war: have deployments increased divorces?. Journal of Population Economics, 2014, 27. Jg., Nr. 2, pp. 473-496.
- Neuwirth, Norbert; Baierl, Andreas; Kaindl, Markus; Rille-Pfeiffer, Christiane; Wernhart, Georg, 2011: Der Kinderwunsch in Österreich. Umfang, Struktur und wesentliche Determinanten. Eine Analyse anhand des Generations and Gender Programme (GGP). Österreichisches Institut für Familienforschung Austrian Institute for Family Studies. Forschungsbericht Nr. 5. Unter <http://www.univie.ac.at/oif/typo3/fileadmin/OEIF/Forschungsbericht/FB5-Kinderwunsch.pdf> am 01. 07. 10.
- Niermann, Debora, 2011: „Ich muss die Familie ziehen, ich als Mann “: Geschlechter-und Familienbeziehungen von Männern mit osteuropäischem Migrationshintergrund in Deutschland.

- FZG/FGS–Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien, 2011, 17. Jg., Nr. 25. Unter <http://www.budrich-journals.de/index.php/fgs/article/viewFile/5604/4748> am 15. 02. 16.
- Oechsle, Mechtild; Mischau, Anina, 2005: Editorial. In: Mischau, Anina; Oechsle, Mechtild (Hg), Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance? Zeitschrift für Familienforschung. Sonderheft 5, S. 7-12.
- Ohm, Dieter, 2010: Soldatische Identität – normativ. In: Dörfler-Dierken, Angelika; Kümmel, Gerhard (Hg), Identität, Selbstverständnis, Berufsbild. Implikationen der neuen Einsatzrealität für die Bundeswehr. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 41-46.
- Onnen-Iseman, Corinna, 2005: Kinderlosigkeit als europäische Perspektive?. In: Generatives Verhalten und Generationenbeziehungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 131-149.
- Ortmann, Günther; Sydow, Jörg; Türk, Klaus, 2013: Theorien der Organisation: Die Rückkehr der Gesellschaft. Springer-Verlag.
- Ortmann, Günther, 2010: Zur Theorie der Unternehmung. Sozio-ökonomische Bausteine. In: Die Ökonomie der Organisation–die Organisation der Ökonomie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 225-304.
- Parson, Talcott; Jensen, Stefan, 1976: Grundzüge des Sozialsystems. In: Zur Theorie sozialer Systeme. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 161-274.
- Pavetic, Monika; Stein, Petra, 2011: Entscheidungsprozess zur Familiengründung in Partnerschaften. In: Zeitschrift für Familienforschung, 23. Jahrg., Heft 1, S. 5-23.
- Pedrina, Fernanda, 2012: Vaterschaft im Kontext postnataler familiärer Krisen. In: Walter, Heinz; Eickhorst, Andreas (Hg), Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 243-264.
- Petzold, Mathias, 2001: Familien heute. Sieben Typen des familialen Zusammenlebens. Unter <http://www.br-online.de/jugend/izi/text/petzold.pdf> am 19. 05. 14.
- Pickering, Donna, 2006: The relationship between work-life conflict/work-life balance and operational effectiveness in the Canadian Forces. Defence R&D Canada. Technical Report. December 2006. Unter www.dtic.mil/dtic/fulltext/u2/a473654.pdf am 06. 06. 13.
- Pincus, Lt Col Simon H., 2001: The Emotional Cycle of Deployment. PB 8-01-4/5/6, Army Medical Department Journal, 2001.
- Preisendörfer, Peter, 2011: Organisationssoziologie, Grundlagen, Theorien und Problemstellungen. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Prochaska, Johannes, 2006: Treu bis in den Tod aus der Sicht der Politik. Unter www.bmlv.gv.at/pdf_pool/publikationen/ms_19_4.pdf am 11. 02. 14.
- Prognos, 2005: Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftlicher Stabilität. Studie im Auftrag von einer gemeinsamen Initiative von Bundesministerien, des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. und verschiedenen Unternehmen. Prognos AG, Basel, Berlin, Bremen, Düsseldorf. Unter www.ihs.ac.at/pdf/soz/wlb_prognos.pdf am 24. 02. 14.
- Raml, Reinhard; Dawid, Evelyn; Feistritzer, Gert, 2011: 2. Österreichischer Männerbericht. Dem Nationalrat vorgelegt im Herbst 2011. Unter http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/III/III_00279/imfname_236879.pdf am 17. 02. 16.

- Rass, Eva, 2012: Sicherheit und Orientierung geben. Über die Bedeutung der Vater-Sohn-Beziehung in den ersten Lebensjahren. In: Walter, Heinz; Eickhorst, Andreas (Hg), Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 281-297.
- Rea, Jennifer Kristine, 2014: The Role of Social Networking Sites in the Lives of Military Spouses. Unter <http://repository.lib.ncsu.edu/ir/bitstream/1840.16/9630/1/etd.pdf> am 12. 12. 15.
- Reinkorber-Drummet, Amy; Coleman, Marilyn; Cable, Susan, 2003: Military Families under Stress: Implications for Family Life Education. In: Family Relations, Vol 52, No. 3 (Jul., 2003), pp. 279-287. Unter <http://www.jstor.org/stable/3700279> am 04. 10. 12.
- Resch, Marianne, 2003: Work-Life-Balance – neue Wege der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? Tagungsband der GFA Herbstkonferenz, 2003-piza.org.
- Rille-Pfeiffer, Christiane, 2012: Der Mann in der Dyade. Ein qualitativer Forschungsansatz „seines“ Kinderwunsches und Fertilitätsverhaltens. In: Walter, Heinz; Eickhorst, Andreas (Hg), Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 445-462.
- Rille-Pfeiffer, Christiane, 2009: „Kinder – jetzt, später oder nie?“. Generatives Verhalten und Kinderwunsch in Österreich, Schweden und Spanien auf Basis der Qualitative Comparative Analysis (QCR). Dissertation Soziologie. Wien.
- Riviere, L. A.; Merrill, J. C.; Thomas, J. L.; Wilk, J. E.; Bliese, P. D., 2012: Marital functioning in the army: Marital dissolution trends and correlates of marital dissolution intent among US soldiers following combat deployments. Handbook of counseling military couples, pp. 19-34.
- Rogg, Matthias, 2006: Der Soldatenberuf in historischer Perspektive. In: Gareis, Sven Bernhard; Klein, Paul (Hg), Handbuch Militär und Sozialwissenschaften. 2. aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, S. 436-448.
- Rohall, David E.; Wechsler Segal, Mady; Segal, David R., 1999: Examining the importance of organizational supports on family adjustment to army life in a period of increasing separation. In: Journal of Political and Military Sociology, Vol. 27 No. 1 (Summer), pp. 49-65. Unter <http://library.mpifg.de/Record/1559313862> am 10.10. 13.
- Rossier, Clementine; Bernardi, Laura, 2009: Social Interaction Effects on Fertility: Intentions and Behaviors. In: Eur J Population (2009) 25, pp. 467-485. Unter http://www.tara.tcd.ie/xmlui/bitstream/handle/2262/42467/PEER_stage2_10.1007%252Fs10680-009-9203-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y am 03. 07. 14.
- Rost, Harald, 2007: Der Kinderwunsch von Männern und ihr Alter beim Übergang zur Vaterschaft. In: Mühling, Tanja; Rost, Harald (Hg.), Väter im Blickpunkt, Perspektiven der Familienforschung. Barbara Budich: Opladen & Farmington Hills, S. 77-96.
- Rüdiger, Hugo W., 2009: Die Ausgewogenheit zwischen Arbeit und sozialem Leben: Work-Life-Balance, IMABE – Institut für medizinische Anthropologie und Bioethik, Band 16, Heft 1, S. 23-32.
- Rüger, Heiko; Feldhaus, Michael; Becker, Katharina S.; Schlegel, Monika, 2011: Zirkuläre berufsbezogene Mobilität in Deutschland: Vergleichende Analysen mit zwei repräsentativen Surveys zu Formen, Verbreitung und Relevanz im Kontext mit Partnerschafts- und Familienentwicklung. Comparative Population Studies. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Jg. 36, 1 (2011), S. 193-220.

- Ruiner, Caroline, 2010: Paare im Wandel. Eine qualitative Paneluntersuchung zur Dynamik von Paarbeziehungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Russell, Helen; O'Connell, Philip J.; McGinnity, Frances, 2009: The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization* 16.1 (2009), pp. 73-97. Unter <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/68001/1/529822857.pdf> am 01. 02. 16.
- Schertler, Walter, 1998: Unternehmensorganisation. Lehrbuch der Organisation und strategischen Unternehmensführung. 7., unwesentlich veränderte Auflage. München: Oldenburg Verlag.
- Schier, Michaela; Szymenderski, Peggy, 2009: Von der Vorgabe zur Aufgabe. Die Folgen der Entgrenzung von Erwerbsarbeit für Männlichkeit, Vaterschaft und Arbeitsteilung. In: Jurczyk, Karin; Lange, Andreas (Hg), Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen! Gütersloh: Verlag Bertelsmann, S. 250-269.
- Schier, Michaela; Jurczyk, Karin, 2007: „Familie als Herstellungsleistung“ in Zeiten der Entgrenzung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ). Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, 34/2007, S. 10-17.
- Schmidt, Eva-Maria, 2011: Vaterwerden, Vatersein und Väterlichkeit – theoretische Konzeptionen. In: Kapella, Olaf; Rille-Pfeiffer, Christiane (Hg), Papa geht arbeiten. Vereinbarkeit aus Sicht der Männer. Schriftenreihe des Österreichischen Instituts für Familienforschung (ÖIF), Band 23, Oplanden & Farmington Hills: Budrich UniPress Ltd, S. 47-81.
- Schmitt, Christian, 2005: Kinderlosigkeit bei Männern – Geschlechtsspezifische Determinanten ausbleibender Elternschaft. In: Tölke, Angelika; Hank, Karsten (Hg.), Männer – das „vernachlässigte Geschlecht in der Familienforschung. Zeitschrift für Familienforschung, ZfF, Sonderheft 4, Wiesbaden: VS Verlag, S. 18-43.
- Schneider, Norbert; Ruppenthal, Silvia; Lück, Detlev, 2009: Beruf, Mobilität und Familie. In Burkart Günter (Hg), Zukunft der Familie, Prognosen und Szenarien. Sonderheft 6, Zeitschrift für Familienforschung, Oplanden & Farmington Hills: Babara Budich, S. 111-136.
- Schneider, Norbert, 2005a: Leben an zwei Orten. Die Folgen beruflicher Mobilität für die Familie und Partnerschaft. In: Mischau, Anina; Oechsle, Mechtild (Hg), Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wird die Balance Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 5. Wiesbaden: VS Verlag, S. 110-126.
- Schneider, Norbert, 2005b: Einführung: Mobilität und Familie. Wie Globalisierung die Menschen bewegt. In: Zeitschrift für Familienforschung, 17. Jahrg., Heft 2/2005, S. 90-95.
- Schneider, Norbert; Hartmann, Kerstin; Limmer Ruth, 2001: Berufsmobilität und Lebensform. Sind berufliche Mobilitätsanforderungen in Zeiten der Globalisierung noch mit der Familie vereinbar? Verbundprojekt des Staatsinstituts für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb). Unter www.ifb.bayern.de (pdf) am 06. 02. 13.
- Schneider, Norbert F; Rost, Harald, 1999: Soziologische Aspekte des Übergangs zur Elternschaft. In: Reichle, Barbara (Hg), Übergang zur Elternschaft. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag, S. 19-35.
- Schneider, Werner, 1994: Streitende Liebe. Zur Soziologie familialer Konflikte. Oplanden: Leske + Budrich.
- Scholz, Sylka, 2012: Männlichkeitssoziologie. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Schreyögg, Georg, 2012: Umwelt und Organisation. Grundlagen der Organisation, Springer Verlag, S. 63-84.

- Schulyok, Bernhard, 2012: Die Führung des Zuges und der Gruppe. Truppendienst-Taschenbuch. Wien: Verlag AV Astoria Druckzentrum GmbH.
- Seiffert, Anja; Heß, Julius, 2013: Afghanistanrückkehrer. Der Einsatz, die Liebe, der Dienst und die Familie: Ausgewählte Ergebnisse der sozialwissenschaftlichen Langzeitbegleitung des 22. Kontingents ISAF. Forschungsbericht, Juni 2013, Veröffentlicht im Juli 2014. Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr.
- Seiffert, Anja, 2005: Soldat der Zukunft. Wirkungen und Folgen von Auslandseinsätzen auf das soldatische Selbstverständnis. In: Krech, Hans Dr. (Hg), Beiträge zur Friedensforschung und Sicherheitspolitik. Berlin: Verlag Dr. Köster.
- Seifert, Ruth, 1992: Frauen, Männer und Militär II. Vier Thesen zu Männlichkeit (in) der Armee. SOWIE Arbeitspapier Nr. 61. München 1992. Unter <http://www.mgfa-potsdam.de/html/einsatzunterstuetzung/downloads/ap061.pdf?PHPSESSID=92bb8> am 12. 12. 15.
- Seiler, Stefan, 2009: Organisationskultur und individuelle Verantwortungsübernahme – zur Schaffung eines stabilen Fundaments moralischen Handelns. In: Oliver Dengg (Hg), Unternehmenskultur und soziales Handeln, Erkenntnisse und Nutzen für militärische Organisationen, Band 2, Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie, 01/2009, S. 91-110.
- Sender, Wolfgang, 2009: Die Berufsbiografie von Marineoffizieren. Berufswahl, berufliche Erwartung und Evaluation der Offiziersausbildung an der Marineschule Mürwik – Ergebnisse der Befragung der Crews VII/2005 bis VII/2008. Forschungsbericht 87. Strausberg, September 2009.
- Smolka, Adelheid, 2005: Vom Paar zum Kind – oder doch nicht? Anmerkungen zur Frage des Kinderwunsches und seiner Realisierung. In: Zeitschrift für Familienforschung, 17. Jahrg., 1/2005, S. 41-45.
- Spatz, Maren, 2014: Work-Life-Balance. Junge Führungskräfte als Grenzgänger zwischen verschiedenen Lebensbereichen. Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft. Band 3. München und Mehring: Rainer Hampp Verlag.
- Stadler, Christian, 2002: Der Offizier zwischen Rechtsmacht und Gewaltakt. Zu den rechtsethischen Voraussetzungen militärischen Handelns. In: Armis et Litteris. Militärwissenschaftliche Schriftenreihe der FH-Studiengänge Militärische Führung. Band 11/2002, S. 43-66.
- Statistik Austria, 2013: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/scheidungen/ am 11. 11. 13.
- Storms, Melissa, 2014: Wives Left Behind: Factors that Impact Active Duty Wives' Psychological Well-being while Experiencing Deployment-Related Separation. Doktorarbeit. The Ohio State University. Unter https://scholar.google.at/scholar?start=10&q=related:1oQYz1Npk_8P3M:scholar.google.com/&hl=de&as_sdt=0,5 am 01. 12. 15.
- Strauss, Anselm; Corbin Juliet, 1996: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Sturges, Jane; Guest David, 2004: Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. In: Human Resource Management Journal, Vol 14, no 4, 2004, pp. 5-20. Unter www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/SturgesGuest2004.pdf am 20. 02. 14.

- Sturn, Richard, 2011: Familienpolitik zwischen Krise und Paradigmenwechsel, In: Kreimer, Magareta; Sturn, Richard; Dujmovits, Rudolf (Hg.), Paradigmenwechsel in der Familienpolitik. Wiesbaden: VS Verlag, S. 7-31.
- Süß, Stefan; Sayah, Shiva, 2011: Work-Life-Balance von Freelancern zwischen Realität und Idealvorstellung: Eine explorative Studie. In: Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), Vol. 25, Iss. 3, S. 247-268.
- Swiderek, T.; Bühler-Niederberger, D.; Heinzl, F.; Sünker, H.; Thole, W., 2006: Welten von Kindern—Alltag in institutionellen Räumen. In: Kinderwelten und institutionelle Arrangements. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 7-13.
- Taylor, Frederik; Roesler R., 2011: Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung. Paderborn: Salzwasser Verlag GmbH.
- Tazi-Preve, Miriam Irene, 2012: Väterpolitik in Österreich. Status quo und Wege für die Zukunft. In: Walter, Heinz; Eickhorst, Andreas (Hg), Das Väter-Handbuch, Theorie, Forschung, Praxis. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 147-165.
- Tazi-Preve, Miriam Irene, 2009: Die Vereinbarkeitslüge. Von der Unvereinbarkeit der Ansprüche von Staat, Familie und Arbeitswelt aus system- und geschlechtskritischer Sicht. In: Tazi-Preve, Miriam (Hg), Familienpolitik, Nationale und internationale Perspektiven, Oplanden & Farmington Hills: Babara Budich, S. 57-80.
- Tazie-Preve, Irene, 2003: Einstellung der ÖsterreicherInnen zu Familie, Familienpolitik und dem Geschlechterverhältnis. Forschungsergebnisse des „Population Policy Acceptance Survey (PPA)“. In: ÖZP, 32/4, S. 443-455.
- Theiss, Jennifer A.; Knobloch, Leanne K., 2014: Relational turbulence and the post-deployment transition self, partner, and relationship focused turbulence. Communication Research 41.1 (2014), pp. 27-51. Unter <http://www.jentheiss.net/resources/Theiss%20%26%20Knobloch%202014.pdf> am 15. 02. 16.
- Theuretsbacher, Wilhelm; Urrisk, Rolf M., 2005: Ich gelobe... Ein Heer zwischen politischen und militärischen Blöcken. Wien: Verlag A. F. Koska.
- Timm, Andreas, 2004: Diskussion theoretischer Ansätze zu Partnerwahl, Heirat und Familie. In: Partnerwahl-und Heiratsmuster in modernen Gesellschaften. Deutscher Universitätsverlag, S. 49-78.
- Tollefson, Thora, 2008: Supporting spouses during a military deployment. Family & community health, 2008, 31. Jg., Nr. 4, pp. 281-286. Unter http://journals.lww.com/familyandcommunityhealth/Abstract/2008/10000/Supporting_Spouses_During_a_Military_Deployment.5.aspx am 01. 12. 15.
- Tomforde, Maren, 2010: Neue Militärkultur(en). In: Apelt, Maja (Hg), Forschungsthema: Militär. Militärische Organisationen im Spannungsfeld von Krieg, Gesellschaft und soldatischen Subjekten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 193-219.
- Tomforde, Maren, 2006: Einsatzbedingte Trennung. Erfahrungen und Bewältigungsstrategien. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Forschungsbericht 78. Strausberg.
- Tough, S.; Benzie, K.; Fraser-Lee, N.; Newburn-Cook, C., 2007: Factors influencing childbearing decisions and knowledge of perinatal risks among Canadian men and women. Maternal and child health journal, 11(2), pp. 189-198.

- Trauner, Karl-Reinhart, 2010: Soldatische Berufsethik und militärische Führung. In: Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Hg), Österreichische Militärische Zeitung (ÖMZ). Wien: Verlagspostamt, S. 354-363.
- Vetter, Günther; Reuter, Julia, 2008: Die Vielfalt der Work-Life-Balance. Trierer Beiträge zum Diversity Management. Band 10. München und Mehring: Rainer Hampp Verlag.
- Von der Lippe, Holger; Furmanns, Franziska; Fuhrer Urs, 2012: Der Wunsch junger Männer nach einem eigenen Kind und seine Konsequenzen. In: Walter, Heinz; Eickhorst, Andreas (Hg), Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 463-490.
- Voß, Günter G., 2003: Entgrenzte Arbeit-Gestresste Familien. In: Zeitschrift für Familienforschung, 15. Jahrg., Heft 3/2003, S. 329-335.
- Wadsworth, Shelley MacDermid; Southwell, Kenona, 2010: Military Families: Extreme Work and Extreme 'Work-Family' Military Family Research Institute at Purdue University. Unter http://workplaceflexibility.org/images/uploads/program_papers/wadsworth_-_military_families.pdf am 01. 01. 16.
- Wagenblass, Sabine, 2006: Familien im Zentrum –Öffentliche Erziehung und Bildung zwischen Angebot und Nachfrage. Gutachten im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Unter http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-49C3AD34_271980BC/bst/Doku_Familie_finale.pdf am 19. 05. 14.
- Wagner, Michael; Weiß Bernd, 2005: Konflikte in Partnerschaften. Erste Befunde der Kölner Paarbefragung. Universität zu Köln, Juli 2005. Unter http://www.uni-koeln.de/wiso-fak/fisoz/Mitarbeiter/Weiss/docs/Konflikt_ZfF-18.pdf am 26. 11. 14.
- Wagner, Michael; Wolf, Christof, 2001: Altern, Familie und soziales Netzwerk. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 4. Jg., Nr. 4, S. 529-554.
- Wang, Hongyu; Amato Paul R., 2000: Predictors of divorce adjustment: Stressors, resources, and definitions. Journal of Marriage and Family 62.3, pp. 655-668.
- Warburg, Jens, 2010: Paradoxe Anforderungen an Soldaten im (Kriegs-)Einsatz. In: Dörfler-Dierken, Angelika; Kümmel, Gerhard (Hg), Identität, Selbstverständnis, Berufsbild. Implikationen der neuen Einsatzrealität für die Bundeswehr. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 57-76.
- Weber, Max, 1985: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie. In: Winkelmann, Johannes (Hg). Tübingen: Mohr.
- Weede, Erich, 2013: Konfliktforschung: Einführung und Überblick. Opladen: Springer-Verlag.
- Wehrgesetz 1990 – WG, ausgegeben am 19. Juni 1990, BGBl. Nr. 305/1990 in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 690/1992, 505/1994, 550/1994, 43/1995, 201/1996, 788/1996, BGBl. I Nr. 30/1998 und 121/1998 sowie der Kundmachung BGBl. Nr. 819/1994.
- Wendl, Peter, 2005: Herausforderung Fern-Beziehung? Partnerschaft auf Distanz von Soldaten und deren Partnern bei Auslandseinsätzen. In: Kümmel, Gerhard (Hg), Diener zweier Herren. Soldaten zwischen Bundeswehr und Familie. Frankfurt am Main: Europäischer Verlag der Wissenschaften, S. 123-148.
- Werp, Rüdiger, 1998: Theoretische Erklärungs-und Analyseansätze für Geschäftsbeziehungen. In: Aufbau von Geschäftsbeziehungen. Deutscher Universitätsverlag, S. 51-88.

- Westman, Mina; Brough, Paula; Kalliath, Thomas, 2009: Expert commentary on work–life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational Behavior* 30.5, pp. 587-595.
- Westphal, Richard J.; Woodward, Kirsten R., 2010: Family fitness. *Military Medicine*, 2010, 175. Jg., Nr. 8S, pp. 97-102. Unter <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a528391.pdf#page=102> am 01. 11. 15.
- Windzio, Michael, 2003: Theorien der Organisation: von der Managementlehre zur Systemtheorie und Organisationsökologie. In: *Organisation, Strukturwandel und Arbeitsmarktmobilität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 61-107.
- Wong, Leonard; Bliese, Paul; McGurk, Dennis, 2003: Military leadership: A context specific review *The Leadership Quarterly* 14 (2003), pp. 657–692. Unter http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1004&context=usarmyresearch&seiridir=1&referer=http%3A%2F%2Fscholar.google.at%2Fscholar%3Fstart%3D10%26q%3Dmilitary%2Bleadership%26hl%3Dde%26as_sdt%3D0%2C5#search=%22military%20leadership%22 am 18. 11. 14.
- Wood, Suzanne; Scarville, Jacquelyn; Gravin, Katharine S., 1995: Waiting wives: Separation and reunion among Army wives. *Armed Forces & Society*, 1995, 21. Jg., Nr. 2, pp. 217-236. Unter <http://afs.sagepub.com/content/21/2/217.abstract> am 02. 02. 16.
- Wunderer, Rolf, 2001: Führung und Zusammenarbeit. Eine unternehmerische Führungslehre. 4. Vollständig überarbeitete Auflage. Neuwied: Luchterhand Verlag.
- Würmseer, Grit, 2010: Von außen induzierter Wandel. In: *Auf dem Weg zu neuen Hochschultypen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 89-127.
- Yeung, W. J.; Sandberg, J. F.; Davis-Kean, P. E.; Hofferth, S. L., 2001: Children's time with fathers in intact families. *Journal of Marriage and Family*, 63(1), pp. 136-154. Unter https://www.researchgate.net/profile/Sandra_Hofferth/publication/227534242_Children's_Time_With_Fathers_in_Intact_Families/links/0c960529e39441fc10000000.pdf am 15. 02. 16.
- Zapotoczky, Klaus, 2011: Lebenswichtige Bildung der Heere und Soldaten. In: Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Hg), *Österreichische Militärische Zeitung (ÖMZ)*, 5/2011. Wien: Verlagspostamt, S. 560-571.
- Zartler, Ulrike, 2012: Die Kernfamilie als Ideal. Zur Konstruktion von Scheidung und Nachscheidungsfamilien. *Zeitschrift für Familienforschung*, 24 (1), S. 67-84.
- Zartler, Ulrike, 2010: Vielfalt und Dynamik von Partnerbeziehungen, in: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (Hg), *Fünfter Österreichischer Familienbericht*, Band 1, Wien, S. 325-361.
- Zartler, Ulrike, 2010a: Keine Zeit für die Familie - Zeitgestaltung aus Sicht von Kindern und ihren Eltern. *SWS-Rundschau*, 50 (4), S. 463-473. Unter https://www.soz.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/inst_sozilogie/Personen/Institutsmitglieder/Zartler/SWS_2010_4_Zartler.pdf am 14. 01. 16.
- Zerle, Claudia; Kork, Isabelle, 2009: Null Bock auf Familie!? Schwierige Wege junger Männer in die Vaterschaft. In: Jurczyk, Karin; Lange, Andreas (Hg.), *Vaterwerden und Vatersein heute, Neue Wege-Neue Chance*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, S. 121-140.

ZEW, 2013: Geburten und Kinderwünsche in Deutschland: Bestandsaufnahme, Einflussfaktoren und Datenquellen. Gutachten für die Prognos AG. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH. 29. April 2013. Unter <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/TeilstudieFertilitaet2013.pdf> am 03. 07. 14.