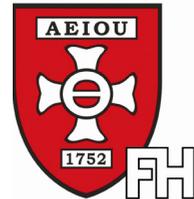

Im Spannungsfeld zwischen
Beruf und Privatleben



Armis et Litteris Band 36

Im Spannungsfeld zwischen Beruf und Privatleben:

Die Work-Life-Balance in Österreich und
bei Offizieren des Bundesheeres

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	6
Work-Life-Balance in Österreich.....	10
Anmerkungen, Danksagungen.....	11
1 Einleitung: Fragestellungen und Inhalte	13
2 Ausgangspunkte der Betrachtung des Vereinbarkeitsproblems	15
2.1 Der Genderaspekt.....	15
2.2 Auswirkungen und Betroffenheit: Zeitknappheit, Belastung, Armut.....	21
3 Familienpolitik.....	25
3.1 Die gegenwärtige Situation.....	25
3.2 Maßnahmen, um die Mehrfachbelastung zu verringern ...	30
4 Vereinbarkeit aus Sicht der Betroffenen.....	33
4.1 Stress durch Mehrfachbelastung und deren Konsequenzen für das psychische Wohlbefinden.....	34
4.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit.....	38
5 Vereinbarkeit aus Perspektive der politikgestaltenden Personen.....	42
5.1 Zeit, Stress, Depressionen und Geschlechterrollen.....	45
5.2 Kinderbetreuung und Arbeitskultur.....	48
6 Führungskräfte und Work-Life-Balance: eine doppelte Herausforderung.....	51
6.1 Theoretische Vorbemerkungen und Begriffsdefinitionen....	51
6.2 Die Work-Life-Balance von Führungskräften.....	54
6.3 Work-Life-Balance als Aufgabe von Führungskräften.....	66

7 Berufsspezifika und Work-Life-Balance: der Beruf „Soldat(in)“.....	69
8 Zusammenfassung und Fazit	73
Literaturverzeichnis.....	76
Appendix I: Beschreibung der herangezogenen Daten	86
Appendix II: Zusätzliche Abbildungen und Tabellen	91
Im Spannungsfeld zwischen Beruf und Privatleben.	99
Vorwort.....	100
1 Einleitung.....	102
1.1 Hintergrund und Relevanz der Forschung	103
1.2 Forschungslücke und Forschungsfragen	107
1.3 Aufbau und Ziel der vorliegenden Arbeit	109
2 Stand der Forschung.....	112
2.1 Besonderheiten des Soldatenberufs – eine Einführung..	112
2.2 Herausforderungen von Mobilität für die Familie	116
2.3 Vaterschaft – Praxis und Konzepte.....	122
2.4 Das akteursorientierte Work-Life-Balance-Modell von Spatz	126
3 Methode	133
3.1 Erhebung.....	134
3.1.1 Zugang zum Forschungsfeld.....	136
3.1.2 Überblick über das Sample	137
3.2 Auswertung der Daten	140
3.2.1 Themenanalyse	140
3.2.2 Systemanalyse	141
3.2.3 Vom Einzelfall zum Typus	144

4 Ergebnisse.....	146
4.1 Herausforderungen des Dienstes für die Paarbeziehung	146
4.2 Familienplanung und Familienleben	153
4.3 Praxis der Vaterschaft	158
5 Typologie subjektiver Work-Life-Balance	166
5.1 Der Arbeitszentrierte.....	169
5.2 Der Balancierere.....	173
5.3 Der Aussteiger	178
6 Zusammenfassung	184
7 Desiderata	193
Anhang	199
Anwendung der Methode.....	199
Die Themenanalyse	199
Interpretationsschritte der Systemanalyse.....	202
Abstrakt.....	219
Abstract.....	221
Literaturverzeichnis	223

Vorwort

Der Fachhochschul-Bachelorstudiengang Militärische Führung (FH-BaStg MilFü) an der Theresianischen Militärakademie veranstaltet jährlich zumindest zwei wissenschaftliche Symposien. Das internationale Militär Akademische Forum (iMAF) und Theresianische Militärakademische Forum (TherMAF), vormals Herbstsymposium, dienen unter anderem dazu, Ergebnisse der angewandten Forschungs- und Entwicklungstätigkeit des Lehr- und Forschungspersonals in den wissenschaftlichen Diskurs einzubringen.

Im Rahmen des Herbstsymposiums 2015 erfolgte durch Dr.ⁱⁿ Caroline Berghammer, Dr. Bernhard Riederer und damals noch Hauptmann Mag. (FH) Gottfried Reiter eine Einführung in die Thematik „Militärische Führungskräfte und Work-Life-Balance - Entscheidungen zwischen Militär und Privatleben“.

Die demographischen Rahmenbedingungen und die gesellschaftlichen Entwicklungen erfordern, dass sich das Österreichische Bundesheer dieser Thematik annimmt. Damit kann die Personaloffensive des Österreichischen Bundesheeres, im Wettbewerb um die Gewinnung der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber für die Offiziersausbildung, unterstützt werden.

Diese Ausgabe unserer Publikation „Armis et Litteris“ besteht aus zwei Teilen und behandelt das Thema Work-Life-Balance. Der erste Teil wurde von Dr. Bernhard Riederer verfasst,

unterstützt durch Dr.ⁱⁿ Caroline Berghammer, Desiree Krivanek, MA und Lena Seewann, MA. Die Autoren beziehen sich einerseits auf die Erkenntnisse des EU-Projektes „**Changing families and sustainable societies: Policy contexts and diversity over the life course and across generations**“ (Seventh Framework Programme; grant no. 320116), an dem das Institut für Demografie der Österreichischen Akademie der Wissenschaften beteiligt ist. Andererseits beziehen Sie sich auf die Ergebnisse des Forschungsprojektes „Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien“, eine Forschungskooperation der Universität Wien mit der Stadt Wien. Mit ihren Ausführungen stellen sie die wissenschaftlich generierten Rahmenbedingungen für den Hauptteil dar. Den Hauptteil bildet die Zusammenfassung der Forschungsergebnisse der an der Universität Wien verfassten Dissertation mit dem Titel, „Offiziere im Spannungsfeld zwischen Beruf und Privatleben“. Eine qualitative Analyse der Work-Life-Balance von unter 45-jährigen Führungskräften des Bundesheeres“, von nunmehr Hauptmann Mag. (FH) Dr. Gottfried Reiter. Mit diesem Beitrag will der FH-BaStg MilFü die Thematik der Work-Life-Balance von militärischen Führungskräften in Österreich in den wissenschaftlichen Diskurs einbringen. Diese Berufsgruppe hat aufgrund der zunehmenden hohen beruflichen (Mobilitäts-) Anforderungen mit Schwierigkeiten in Bezug auf die Work-Life-Ausbildungsbeginn an der Theresianischen Militärakademie dahingehend sensibilisiert werden.

Möglicherweise lassen sich dadurch die Personalabgänge kurz nach Absolvierung der Ausbildung im Berufsvollzug reduzieren.

Abschließend möchte ich mich bei den Autorinnen und Autoren der beiden Beiträge sowie bei den mitwirkenden Angehörigen der Theresianischen Militärakademie für ihren Einsatz, bei der Erstellung der vorliegenden Ausgabe unserer Publikation „Armis et Litteris“, herzlich bedanken.

Michael Moser

Bernhard Riederer^{1,2}

Work-Life-Balance in Österreich: eine Bestandsaufnahme

Unter Mitarbeit von Caroline Berghammer^{1,2}, Desiree Krivanek¹ und Lena Seewann²

¹ Wittgenstein Centre for Demography and Global Human Capital (IIASA, VID/ÖAW, WU), Vienna Institute of Demography/Österreichische Akademie der Wissenschaften

² Institut für Soziologie, Universität Wien

Kontaktadresse:

Bernhard Riederer

Wittgenstein Centre for Demography and Global Human Capital (IIASA, VID/ÖAW, WU), Vienna Institute of Demography/Österreichische Akademie der Wissenschaften

Welthandelsplatz 2 / Ebene 2

1020 Wien

E-Mail: Bernhard.Riederer@oeaw.ac.at

Anmerkungen/Danksagungen:

Dieser Text wurde mit Unterstützung von Caroline Berghammer, Desiree Krivanek und Lena Seewann (alphabetische Reihung) erstellt. Caroline Berghammer führte Auswertungen anhand des Österreichischen Mikrozensus (Kapitel 6), Desiree Krivanek anhand des Materials der österreichischen *FamiliesAndSocieties* Fokusgruppe (Kapitel 5) und Lena Seewann Teile der Analysen mit den Daten der *Sozialwissenschaftlichen Grundlagenforschung für Wien* (Kapitel 4) durch. Sie alle haben zudem Teile des Textes kommentiert.

Finanziert wurde die vorliegende Arbeit zum Teil aus den Mitteln zweier Forschungsprojekte, dem EU-Projekt *FamiliesAndSocieties* (FP7-SSH-2012-1, Grant agreement no: 320116), an dem das Institut für Demografie der Österreichischen Akademie der Wissenschaften beteiligt ist, sowie der *Sozialwissenschaftlichen Grundlagenforschung für Wien II*, einer Forschungs Kooperation der Universität Wien mit der Stadt Wien.

Der Autor dankt zudem Roland Verwiebe und Tobias Troger (Universität Wien), Dimiter Philipov, Monika Mynarska und Ina Jaschinski (VID/ÖAW), Johannes Gielge, Rainer Hauswirth und Clemens Horak (Stadt Wien) sowie Gert Feistritzer (IFES). Sie alle haben beim Entwurf der Erhebungsinstrumente und der Erhebung der Daten, auf denen weite Teile des vorliegenden

Textes basieren, eine wesentliche Rolle gespielt. Dank gebührt auch Ulrike Zartler, die wesentliche Teile einer früheren Fassung des vorliegenden Beitrags sorgfältig gelesen und kommentiert hat.

1 Einleitung: Fragestellungen und Inhalte

Die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben ist gerade auch in Österreich ein relevantes und aktuelles Thema. Familie und Beruf stellen für den Großteil der Menschen die beiden zentralen Lebensbereiche dar. Mit dem Berufsleben verbundene Lebensstile und Risiken—wie Armut, Stress, Burnout—stoßen genauso auf gesellschaftliches Interesse wie niedrige Geburten- und hohe Scheidungsraten. Wenn es um die Zukunft der Familie oder die Zukunft des Berufslebens geht, spielt zudem der eine Bereich in der Regel für Entwicklungen im jeweils anderen eine entscheidende Rolle.

Die öffentliche Debatte zum Thema Vereinbarkeit dominieren meist politische Maßnahmen. Kontrovers diskutiert wurden in den letzten Jahren etwa eine Ausdehnung der Kindergartenpflicht und mögliche Veränderungen beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes, sodass es nur in vollem Ausmaß bezogen werden kann, wenn auch Väter eine gewisse Zeitspanne zuhause verbringen. Beides könnte Müttern die Berufstätigkeit erleichtern. Vor allem letzteres war im Vorfeld des im März 2017 in Österreich eingeführten neuen Kindergeldkontos aber Gegenstand heftiger Debatten. Die Frauen- und die Familienministerin waren sich diesbezüglich uneins, die Kommentare in den Medien unterschieden sich jedoch nur in Nuancen. „So geht das nicht“, meinte Conrad Seidl im Standard. „Männer zwingen zu wollen, in Karenz zu gehen“, so Gudula

Walterskirchen in der Presse, kann „nur jemandem einfallen, der an völligem Realitätsverlust leidet.“ Karl Ettinger diagnostizierte im selben Medium bereits ein paar Tage zuvor eine „Treibjagd“ auf Mütter, die ihre Kinder nicht schon als Baby an Fremde zur Betreuung abgeben wollen. Die zum Teil deftige Wortwahl spricht für sich. Die Einbindung der Väter in die Familienarbeit ist in Österreich seit jeher strittig. In kaum einem anderen europäischen Land wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie so stark über die Einschränkung der weiblichen Berufstätigkeit (Mütter in Teilzeitbeschäftigung) hergestellt wie hierzulande.

Betrachtet man die wissenschaftliche Literatur, so nehmen politische Maßnahmen zwar eine wichtige Rolle ein, sie bleiben jedoch nur einer von vielen Faktoren, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beeinflussen. Wesentliche Aspekte sind u.a. gesellschaftlich dominierende Geschlechterrollenleitbilder, die in einer Partnerschaft tatsächlich gelebten Geschlechterrollen oder die Faktoren Zeit und Geld. Zudem gibt es Familien, für die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spezielle Bedeutung erhält.

Der vorliegende Artikel befasst sich mit dem Thema der Vereinbarkeit aus unterschiedlichen Perspektiven. Die Kapitel 2 und 3 des vorliegenden Beitrags thematisieren Ergebnisse der Forschung zur Work-Life-Balance in Österreich sowie den gegenwärtigen Stand der Familienpolitik. Besprochen werden dabei sowohl die häufig auftretenden Probleme und die zumeist

davon betroffenen Bevölkerungsgruppen als auch Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Kapitel 4 und 5 präsentieren dann neuere Befunde zu diesen beiden Themenbereichen. Dabei wird zunächst anhand einer repräsentativen Studie für Wien auf die Lage der Betroffenen eingegangen, bevor die Ergebnisse einer Fokusgruppendifkussion mit politikgestaltenden ExpertInnen zusammengefasst werden. Die nachfolgenden Kapitel konzentrieren sich dann auf zwei spezifische Gruppen, die im Kontext des vorliegenden Bandes von besonderem Interesse sind. Kapitel 6 widmet sich dem Thema Führungskräfte und deren Work-Life-Balance, Kapitel 7 abschließend dem Beruf „Soldat/in“. Damit wird die Grundlage für den zweiten Teil der vorliegenden Publikation über die Work-Life-Balance bei Offizieren des Österreichischen Bundesheeres bereitet. Für Führungskräfte ist das Thema Work-Family-Balance von besonderer Relevanz, da sie von der Vereinbarkeitsproblematik zweifach betroffen sind: Zum einen ist gerade für sie selbst Vereinbarkeit oft nur schwierig herzustellen. Zum anderen sind sie mit den Ansprüchen ihrer MitarbeiterInnen konfrontiert, da sie für deren Work-Family-Balance oft entscheidend sind. Das Thema Führung ist im militärischen Kontext ohnehin essentiell, Besonderheiten für die Work-Life-Balance ergeben sich für Angehörige des Militärs aber auch durch Spezifika des Berufs.

Im Gegensatz zu anderen Textteilen beruht dieser Abschnitt rein auf internationalen Quellen, da es in Österreich nach wie vor an Forschungsarbeiten zur Vereinbarkeitsthematik im Bereich des Militärs mangelt.

2 Ausgangspunkte der Betrachtung des Vereinbarkeitsproblems

2.1 Der Genderaspekt

Das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich vor allem für Mütter. Das hat *erstens* normative Gründe. Das traditionelle Geschlechterrollenbild verortet die Frau in der Sphäre des Heims, während der Mann für Außerhäusliches zuständig ist. Daher liegt es häufig an den Frauen, ihre Berufstätigkeit *zusätzlich* zur Mutterrolle wahrzunehmen. *Zweitens* ist das tatsächliche Verhalten der Paare relevant. Bis heute stellt sich das Vereinbarkeitsproblem in erster Linie für Frauen, da Hausarbeit und Kinderbetreuung in der Regel sehr ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind (siehe z.B. Knudsen/Wærness 2008). Frauen erledigen häufig auch dann einen größeren Anteil, wenn sie in vergleichbarem Ausmaß berufstätig sind wie ihr Partner. Selbst bei der ansteigenden Anzahl an Paaren, die zumindest am Beginn der Partnerschaft

eine ausgeglichene Aufteilung praktizieren, kommt es zumeist mit der Geburt eines Kindes zu einer „Retraditionalisierung“ der gelebten Geschlechterrollen (Grunow et al. 2012). *Drittens* spielen gesellschaftliche Strukturen, wie sie auch durch den Wohlfahrtsstaat vorgegeben werden, eine Rolle.

In Österreich dominierte in der Nachkriegszeit lange das männliche Ernährer- bzw. Alleinverdienermodell, in dem die Hausfrau die Familienarbeit (inklusive der Kinderbetreuung und -erziehung) übernimmt und der Mann das zum Leben notwendige Einkommen generiert (Ostner/Lewis 1995). Bis heute ist das männliche Alleinverdienermodell zumindest in bestimmten Lebensabschnitten noch weit verbreitet. Ein großer Teil der österreichischen Mütter entscheidet sich für eine mehrere Jahre andauernde Babypause mit anschließender Teilzeitarbeit (Berghammer 2014; Pfau-Effinger 2000; Steiber/Haas 2010). Die Teilzeitbeschäftigung von Frauen stieg ab Mitte der 1980er Jahre deutlich an. Im Jahr 2014 wies Österreich die zweithöchste Teilzeitrates in Europa (nach den Niederlanden) aus (Eurostat 2016a). Etwa vier von fünf in Teilzeit beschäftigten Müttern mit Kindern unter 15 Jahren führen Betreuungspflichten als Ursache für ihre Teilzeittätigkeit an (Baierl/Kapella 2014; Verwiebe et al. 2014a, b).

Die weibliche Erwerbstätigkeit wird häufig vom Alter der Kinder, dem Besuch des Kindergartens und der Schule abhängig

gemacht. Eine Erwerbstätigkeit in Vollzeit kommt oft erst nach der Pflichtschulzeit der Kinder infrage. Viele Frauen verbleiben aber auch länger in Teilzeitbeschäftigung (Steiber et al. 2016). Das Ergebnis dieses Musters ist das Vorherrschen eines modifizierten Ernährermodells, in dem die Väter Vollzeit und die Mütter Teilzeit beschäftigt sind. Vom Wohlfahrtsstaat eingeräumte Möglichkeiten längerer Karenzzeiten stimmen mit der im internationalen Vergleich relativ geringen Akzeptanz der Berufstätigkeit von Müttern überein (Panova/Buber 2016).¹ Dabei ist berufliche Tätigkeit für die heutzutage meist sehr gut ausgebildeten Frauen oft ein Teil ihrer Identität und Ausdruck von Selbstverwirklichung.²

Im Diskurs der politischen Parteien existieren diesbezüglich nach wie vor grundsätzliche, weltanschauliche Divergenzen. Während die ÖVP traditionell Familie mit Ehe verknüpft, beinhaltet das Konzept der SPÖ bereits länger die Akzeptanz der Vielfalt

¹ Im *Generations and Gender Survey* 2013 stimmten in Österreich rund 42 Prozent der befragten Personen im Alter bis 45 Jahren zu, dass ein Vorschulkind leidet, wenn seine Mutter arbeitet. Werte von über 50 Prozent ergaben sich nur in Osteuropa, während Norwegen etwa 11 Prozent auswies (Panova/Buber 2016). Laut Daten des *International Social Survey Programmes* aus demselben Jahr (eigene Berechnungen) waren in Österreich 2013 rund 58 Prozent der Befragten (15-93 Jahre) der Ansicht, dass Kinder unter der Berufstätigkeit der Mutter leiden. In Schweden oder Island waren es lediglich 15 bzw. 13 Prozent.

² Frauen, die direkt aus dem Mutterschutz oder nach kurzen Karenzzeiten zurück in den Beruf gehen, berichten auch vor allem Motive der Persönlichkeitsentfaltung, daneben Motive des Karrierefortschritts und der sozialen Integration im Arbeitsumfeld (Kroismayr 2003).

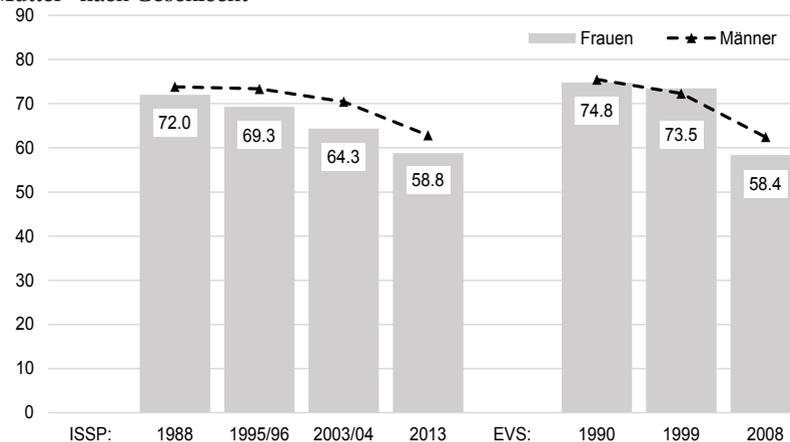
existierender Familienformen und die Förderung der weiblichen Erwerbstätigkeit (Rosenberger/Schallert 2000). Zwar möchte die ÖVP die Frauen entlasten, allerdings wird dabei nicht die partnerschaftliche Rolle des Mannes betont (im Gegensatz zur SPÖ und v.a. den Grünen). Zudem wird die Wahlfreiheit der Eltern bei der Gestaltung ihres Lebens als Wert hervorgehoben. Die grundsätzlich dem traditionellen Familienmodell zugeneigte FPÖ spricht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kaum an, betont eher die Relevanz der Eltern für das Kind (Tazi-Preve 2009).

Die Abbildungen 1 und A.1 (im Appendix) zeigen anhand der Daten des *International Social Survey Programmes* und der *European Value Study*, dass sich die Ansichten der ÖsterreicherInnen zur weiblichen Berufstätigkeit in den letzten 25 Jahren durchaus verändert haben.³ Zwar genießt die Ansicht, dass kleine Kinder unter der Berufstätigkeit der Mutter leiden, nach wie vor hohe Zustimmung, doch ist diese über die Jahrzehnte deutlich zurückgegangen (Abb. 1). Im Gegenzug sind heute mehr Menschen als noch Ende der 1980er Jahre der Ansicht, dass berufstätige Mütter eine genauso warme Beziehung zu Kindern aufbauen können wie nicht berufstätige Mütter (Abb. A.1). Relativierend muss bezüglich der Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern zudem angemerkt werden, dass in Österreich auch vier von fünf Befragten bis 45 Jahre meinen, dass Kinder oft leiden, weil ihre

³ Da die Fragen in den beiden Studien leicht voneinander abweichen, werden die Ergebnisse getrennt voneinander dargestellt. Für Details siehe die Anmerkungen im Appendix.

Väter sich zu stark auf die Arbeit konzentrieren (Panova/Buber 2016).⁴ Umgekehrt sind Kinder für die Partnerschaftszufriedenheit und das Wohlbefinden der Väter von Bedeutung – wirken sich bei Männern in der Regel positiver aus als bei Frauen (Riederer 2005, 2013).

Abbildung 1 Zustimmung zu „Kleinkinder leiden unter Berufstätigkeit der Mutter“ nach Geschlecht



Anm.: Durchschnittliche Zustimmung auf einer Skala von 0 bis 100. Die Skala wurde vorab transformiert um unterschiedliche Skalen vergleichbar zu machen. In der Abbildung werden die Erhebungsjahre angeführt. Quelle: ISSP 1988, 1994, 2002 und 2012; EVS 1990, 1999 und 2008; eigene Berechnungen.

⁴ Zum Vergleich: Ähnlich hohe Werte finden sich in Ungarn (77%) oder Polen (73%), während in Norwegen nur vier von zehn Befragten dieser Ansicht sind (Panova/Buber 2016).

2.2 Auswirkungen und Betroffenheit: Zeitknappheit, Belastung, Armut

Anforderungen in Beruf, Familie und Haushalt erzeugen häufig das Gefühl der Zeitknappheit. Ein konkreter Konflikt zwischen Beruf und Familie entsteht z.B., wenn zeitgleich zur Geburtstagsfeier des Kindes eine Besprechung im Büro stattfindet. Der Faktor „Zeit“ spielt aber in vielfacher Hinsicht eine Rolle: Tatsächlich verbringen Eltern heutzutage im Durchschnitt mehr Zeit mit ihren Kindern als noch vor 20 Jahren (Berghammer 2013). Die gestiegenen Ansprüche an die Elternschaft führen aber zu einem Gefühl von Zeitknappheit, der durch eine Vielzahl an zu koordinierenden Terminen oft noch verstärkt wird (Arbeit, Schule, Freizeitaktivitäten bei Vereinen etc.). Sowohl Eltern als auch Kinder würden gerne mehr Zeit miteinander verbringen (Zartler 2010). Zeit, die für den Beruf aufgewendet wird, fehlt für die Familie (und umgekehrt). Sind mehrere Tätigkeiten zu organisieren und wird ein hoher zeitlicher Aufwand betrieben, bedeutet das zudem häufig Stress und Belastung. Sowohl der Aufwand für Berufsarbeit als auch jener für Hausarbeit und Kinderbetreuung wirken sich auf das psychische Wohlbefinden aus (Mikula et al. 2008).

Der Faktor „Zeit“ ist zudem im Sinne des Lebensverlaufs relevant. In der sogenannten „Rush Hour“ des Lebens, in der Familiengründung und wichtige berufliche Entscheidungen mehr oder minder zur selben Zeit anstehen, sind der Stress und

dessen Auswirkungen vermutlich am größten. Die Reduktion des Engagements in einem Bereich (Beruf oder Familie) ist dann eine Strategie um Probleme durch Zeitknappheit und Mehrfachbelastung zu verringern. Wenn sie dem traditionellen Rollenbild folgen, reduzieren Frauen das Ausmaß ihrer Berufsarbeit und verzichten oftmals auf Karrieremöglichkeiten.⁵ Mittlerweile nehmen Frauen mit Karriereaspiration aber auch Kinderlosigkeit als eine zentrale Strategie war (Fritsch 2016).⁶ Eine weitere Strategie zur Lösung des Vereinbarkeitsdilemmas stellt Zeitmanagement dar (Bailyn 1977). Zum einen können Geburten- und Karriereplanung so gestaltet werden, dass die größten Herausforderungen nicht in beiden Bereichen zur selben Zeit auftreten. Zum anderen könnten temporäre Trennlinien zwischen Berufsarbeit und Familie gezogen werden. Ein Elternteil sollte dann jeweils zu einer bestimmten Zeit für Beruf oder Familie verantwortlich sein. Dies verlangt freilich, dass beide Elternteile gleichberechtigt zusammenarbeiten, sich

⁵ So können Frauen das Berufsfeld wechseln. In einer Studie von Fritsch (2014) mit in der Wissenschaft tätigen Frauen wird etwa berichtet, dass ein Ausstieg aus der universitären Wissenschaft erfolgte, wenn die Frauen ein zu großes Übergreifen der Arbeitswelt in das private Leben und damit verbundenen Stress empfanden.

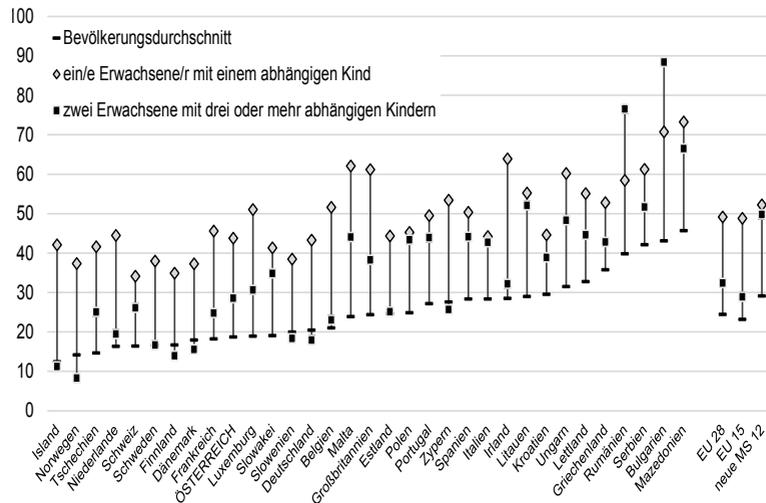
⁶ Von Akademikerinnen, die erfolgreich in der Wissenschaft tätig sind, werden Familie und Beruf zum Teil als sich gegenseitig ausschließend wahrgenommen (Fritsch 2016). Die Schwierigkeiten berufliche Karriere und Familie unter einen Hut zu bringen, haben mitunter vermutlich auch dafür gesorgt, dass die Kinderlosigkeit unter den hochgebildeten Frauen, die zwischen 1956 und 1960 geboren wurden, in Österreich bei rund 30 Prozent liegt (Beaujouan et al. 2016; Prskawetz et al. 2008; Sobotka 2011).

koordinieren und abwechseln. Das setzt wiederum beinahe voraus, dass die Eltern in einem gemeinsamen Haushalt oder zumindest in räumlicher Nähe zueinander leben.

Für alleinerziehende Eltern – in der Regel handelt es sich um Mütter – ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie meist noch schwieriger. Ihnen stehen weniger Strategien als Paarhaushalten zur Verfügung. Alleinerzieherinnen leiden daher besonders unter Zeit-, aber auch Geldmangel (Zartler/Beham 2011). Sie gehören in besonderem Ausmaß zu den armutsgefährdeten Gruppen (Troger/Anibas 2011). Können Familie und (ausreichende) Berufstätigkeit nicht erfolgreich vereinbart werden, fehlt es oft am Geld.

Der vielversprechendste Weg der Armutsfalle zu entkommen würde eine Ausdehnung der Erwerbsarbeit darstellen. Alleinerziehende können die Intensität ihrer Erwerbstätigkeit jedoch aufgrund von Betreuungspflichten häufig nicht steigern. Aus- oder Weiterbildung werden durch die Zeitknappheit ebenfalls schwierig. Der Wohlfahrtsstaat greift zwar über seine Sozial- und Familienpolitik ein. Dies reicht jedoch nicht immer aus.

Abbildung 2 Von Armut oder Ausgrenzung gefährdete Haushalte in Europa (in %)



Anm.: Dargestellt wird der Durchschnitt der Rate der Betroffenheit der Haushalte von Armut oder sozialer Ausgrenzung in den Jahren 2013 bis 2015 (2013 und 2014, falls Daten für 2015 nicht vorhanden waren).
Quelle: Eurostat (2016b); Daten der EU-SILC Erhebung; eigene Darstellung.

Dass nicht nur in Österreich vor allem Alleinerziehende von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffen sind, verdeutlicht Abbildung 2. Im Jahr 2015 waren in Österreich rund 43 Prozent der Haushalte mit einer erwachsenen Person und Kindern von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht, während es in der Gesamtbevölkerung gerade 18 Prozent waren (Eurostat 2016b).

Auch größere Familien (zwei Erwachsene mit mehr als zwei Kindern) wiesen ein gegenüber dem Durchschnitt höheres Armutsrisiko auf, das in Österreich mit rund 27 Prozent aber deutlich unter jenem der Alleinerziehenden lag. Während das erhöhte Risiko von Alleinerziehenden in den letzten zehn Jahren in etwa konstant blieb, stieg jenes der größeren Familien nach der Wirtschafts- und Finanzkrise etwas an (siehe Tab. A.1 im Anhang).

3 Familienpolitik

3.1 Die gegenwärtige Situation

Österreich wird in der Literatur den *konservativen Wohlfahrtsstaaten* zugeordnet (Esping-Andersen 1990, 1999; Mau/Verwiebe 2009). Diese unterstützen in der Regel Familien generell, gehen kaum gezielt auf den Bedarf einzelner Familienformen mit spezifischen Bedürfnissen ein (Ferrarini 2006; Korpi 2000; Oláh et al. 2014). Zudem dominieren zumeist finanzielle Leistungen gegenüber Sachleistungen. In Österreich werden bereits seit 1955 Zahlungen pro Kind unabhängig vom Wohlstand der Eltern geleistet.⁷ Finanzielle Transfers wirken oft *familisierend*, da sie die (finanzielle)

⁷ Begründet wird das häufig mit dem Argument, dass jedes Kind gleich viel wert ist.

Abhängigkeit von der Familie erhöhen, die weiterhin die Hauptlast der Betreuung erbringt. *Defamilisierend* wirkende Maßnahmen hingegen entlasten die Familie direkt, entziehen dieser ein Stück weit Aufgaben, verringern dadurch aber die Abhängigkeit der Frau von der Familie. So erhöht die Bereitstellung von Kinderbetreuung die Unabhängigkeit der Mutter, indem sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit die weibliche Erwerbstätigkeit erleichtert. Mit den in den letzten zehn Jahren beschlossenen Reformen wurden in Österreich zunehmend defamilisierende mit familisierenden Maßnahmen kombiniert (Blum et al. 2014; Blum 2015; Kreimer 2011). Gerade die Kinderbetreuungssituation hat sich in Österreich in den letzten Jahren deutlich verbessert (Dörfler et al. 2014).

Die drei klassischen Säulen der Familienpolitik bilden *finanzielle Transfers*, *Betreuungszeiten* wie Mutterschutz und Karenz (Familienzeit) sowie *institutionelle Kinderbetreuung*. Erbracht werden diese Leistungen sowohl durch den Bund als auch durch die Länder. Auf Bundesebene sind vor allem direkte *Transfers* wie die Familienbeihilfe und das Kinderbetreuungsgeld von Bedeutung, die beide nicht an Kriterien der Bedürftigkeit gebunden sind. Daneben existiert eine Reihe steuerlicher Erleichterungen wie die Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten, der Alleinverdiener- sowie Alleinerzieherabsetzbetrag. Die Bundesländer übernehmen – vielfach erst nach Bedarfsprüfung – etwaige Kosten für Kinderbetreuung oder Schule (z.B. Schulbus) oder gewähren

Ermäßigungen (z.B. Familienpässe) (vgl. Buchebner-Ferstl et al. 2014). Manche dieser Maßnahmen fördern Familien generell (z.B. Familienbeihilfe, Alleinverdienerabsetzbetrag) und setzen keine defamilisierenden Anreize, während andere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern (z.B. Zuschüsse zu und Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten).

Beim Kinderbetreuungsgeld haben Eltern die Wahl zwischen zwei grundsätzlichen Varianten (siehe www.help.gv.at). Das *einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld* kann von einem Elternteil bis zu 12, von beiden insgesamt bis zu 14 Monate bezogen werden und wird in einer Höhe von 80 Prozent der Letzteinkünfte oder maximal 2.000 Euro pro Monat ausbezahlt. Dies entspricht einer defamilisierenden Gestaltung, die die weibliche Erwerbstätigkeit fördert. Zur Wahl steht allerdings ebenso das *pauschale Kinderbetreuungsgeld*, das bis zu 36 Monate (maximal 30 von einem Elternteil) ausbezahlt wird.⁸ Gerade längere Karenzzeiten von über einem Jahr wirken sich auf die Karriere und das zukünftige Einkommen der Mütter oft negativ aus. Bei längerem Bezug müssen Eltern (meist Mütter) zudem arbeitsrechtliche Konsequenzen beachten, da das Rückkehrrecht in den bisherigen Job und der Kündigungsschutz mit dem zweiten Geburtstag des Kindes enden (Arbeiterkammer Steiermark 2016).

⁸ Es liegt je nach Bezugsvariante zwischen 336 Euro (30+6 Monate) und 1.000 Euro pro Monat (12+2 Monate).

Obwohl die Zeit, die Väter für ihre Kinder aufwenden, in den letzten Jahren zunahm (Berghammer 2013), ist der Anteil der Väter, die Familienzeit in Anspruch nehmen, in Österreich nach wie vor sehr gering. Nur rund vier Prozent aller BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld zwischen 2008 und 2014 waren Männer (Steiber et al. 2016). Aus diesem Grund wird mit der nächsten Reform, die im März 2017 in Kraft treten soll, ein zusätzlicher Anreiz für Väter geschaffen: für eine annähernd gleiche Aufteilung der Betreuungszeit (max. 60:40) soll es einen Partnerschaftsbonus von 500 Euro pro Elternteil geben (Arbeiterkammer 2016; BMFJ 2016). Auf die Privatwirtschaft ausgedehnt soll auch die Möglichkeit der Väterfrühkarenz („Papamonat“) werden. Möglichst alle Väter sollten sich in Zukunft innerhalb der ersten drei Monate nach der Geburt für maximal vier Wochen vom Arbeitgeber freistellen lassen können (unbezahlt, jedoch sind 700 Euro Lohnersatz vorgesehen). Die beiden Varianten des einkommensabhängigen und pauschalen Kinderbetreuungsgeldes werden weiterhin bestehen bleiben. Allerdings ändert sich die pauschale Variante insofern, dass ein bestimmter Betrag bereitgestellt wird (Kinderbetreuungsgeldkonto), über dessen Aufteilung die Eltern frei entscheiden können. Möglich wird damit eine flexibel wählbare Bezugsdauer zwischen 12 und 28 Monaten für eine Person bzw. 15 und 35 Monaten für beide Eltern (BMFJ 2016).⁹

⁹ Dieser Betrag liegt bei knapp unter 15.450 (ein Elternteil) bzw. 16.450 Euro (beide Eltern).

Gerade bei der *Kinderbetreuung* der Kleinst- und Kleinkinder im Alter von bis zu drei Jahren existieren in Österreich regional nach wie vor große Unterschiede (Blum 2015). Zentrale Kriterien sind Verfügbarkeit und Erreichbarkeit (Arbeitsplatz- bzw. Wohnungsnähe der Einrichtung), Möglichkeiten der Ganztagsbetreuung inklusive einer Versorgung der Kleinen mit einem Mittagessen oder Öffnungszeiten, sowohl täglich als auch in den Schulferien (Bucheberner-Ferstl et al. 2014). Wien sticht diesbezüglich in der Regel positiv hervor. Werden in Wien laut Kindertagesheimstatistik der Statistik Austria (2015) im Jahr 2013 rund 40 Prozent der Kinder unter drei Jahren betreut, sind es in den anderen Bundesländern zwischen zwölf und 31 Prozent (siehe Tab. A.2 im Anhang). Die Öffnungszeiten sind in Wien häufig großzügiger gestaltet (Auf- und Zusperrern vor 6 bzw. nach 19 Uhr). Und haben in Wien rund 90 Prozent der Betreuungsstätten mindestens zehn Stunden pro Tag geöffnet, sind es in den anderen Bundesländern zwischen 14 bis 37 Prozent. In Summe waren 2013 österreichweit jedoch nur 14 Prozent der Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren mit einer Vollzeitbeschäftigung der Eltern vereinbar (Arbeiterkammer 2015). Ein Problem ist selbst bei langen Öffnungszeiten und wenigen Schließtagen, dass häufig kein Mittagessen für die Kinder bereitgestellt wird, was wiederum Betreuung durch die Eltern oder andere notwendig macht. Selbst bei älteren Kindern zwischen drei und fünf Jahren, bei denen die Betreuungsquoten selbst hoch sind, ist Ganztagsbetreuung – in erster Linie, aber nicht ausschließlich in ländlichen Regionen –

häufig ein Problem, sodass laut Arbeiterkammer (2015) lediglich ein Drittel der Kinder im Kindergarten so betreut wird, dass für (beide) Eltern Vollzeiterwerbstätigkeit möglich ist.

3.2 Maßnahmen, um die Mehrfachbelastung zu verringern

Lothaller (2012) empfiehlt Maßnahmen auf mehreren Ebenen: jener der Individuen selbst, der Paarebene, im beruflichen Umfeld sowie der gesellschaftlichen Ebene. Im Gegensatz zur häufig angewandten Strategie die eigene Freizeit und Zeit zu zweit zu reduzieren, sollten etwa aktiv Freiräume und Regenerationsmöglichkeiten geschaffen werden. Innerhalb der Partnerschaft können zudem Zeitarrangements verhandelt werden. Bei ungleicher Aufteilung der verschiedenen Arbeiten ist wichtig, dass der Prozess des Zustandekommens als fair bewertet werden kann und dass die vom jeweils anderen erbrachten Leistungen Anerkennung finden. Dafür bedarf es allerdings an gegenseitigem Verständnis und der Fähigkeit, auch die Perspektive des jeweils anderen einnehmen zu können (Mikula et al. 2012). Angebote zur Beratung überforderter Eltern könnten hier unterstützend wirken; aber ebenso eine aktive Zeitpolitik, die über die Förderung von Zeitkompetenz hinausgeht, eine Umverteilung der Zeit ermöglicht und Zeit für Familie schafft (BMFSFJ 2012).

Im Berufsumfeld kommt es zum einen auf die Arbeitsgestaltung an. Unterschiedliche Arbeitsbedingungen haben jeweils Vor- und Nachteile (siehe dazu Dörfler 2004) und die Gestaltung bzw. Gestaltbarkeit der Arbeitszeiten deutliche Auswirkungen auf die erlebte Balance zwischen Berufs- und Familienleben (Anttila et al. 2015). Die OECD (2015) beklagt, dass es gerade in Österreich diesbezüglich an der Flexibilität der ArbeitgeberInnen fehlt. Zu beachten ist, dass die Möglichkeit einer Trennung von Berufs- und Familienleben aufrechterhalten werden kann, damit nicht noch mehr Druck entsteht, wenn die Arbeit am Abend oder am Wochenende zuhause nachgeholt werden muss. Auch Flexibilität muss gestaltet werden. Zum anderen ist die Akzeptanz, Rücksichtnahme und das Verständnis vonseiten der ArbeitgeberInnen, Vorgesetzten und MitarbeiterInnen wichtig, damit Angebote ohne Nachteile oder Reue genutzt werden können (Lothaller 2012).¹⁰

Auf gesellschaftlicher Ebene spielen Aspekte der Familien- und der Sozialpolitik eine Rolle (Finanzierbarkeit von Familie). Der aktuelle Länderbericht der OECD (2015) rät unter anderem dazu, Steueranreize zu verändern. Derzeit würden etwa der Alleinverdienerabsetzbetrag die Nicht-Erwerbstätigkeit und der relativ hohe Eingangssteuersatz die Teilzeitarbeit von Frauen

¹⁰ Männer sind ebenfalls mit vorgefertigten Geschlechterrollen konfrontiert. Auch die Politik zur Vaterschaft ist in Österreich von Ambivalenzen geprägt (Tazi-Preve 2009). Zudem unterstützen nicht alle Unternehmen Männer, die die Väterkarenz für mehr als zwei oder drei Monate in Anspruch nehmen möchten (Reidl/Holzinger 2014).

begünstigen (da bei Vollzeit häufig netto nicht viel mehr übrig bleibt). Darüber hinaus sollte der Anteil der Väter, die Karenz und Elternzeit in Anspruch nehmen, über finanzielle Anreize erhöht werden. Um langfristig mehr Raum für eine weibliche Karriere zu schaffen, müssten – parallel zur steigenden Erwerbspartizipation von Frauen – eine größere Mitarbeit der Männer bei Hausarbeit und Kinderbetreuung erfolgen. Breen und Cooke (2005) haben gezeigt, dass es sowohl größerer Anteile an ökonomisch unabhängigen Frauen bedarf, als auch größerer Anteile an Männern, die dazu bereit sind eine egalitäre Beziehung zu führen, um an der vorherrschenden geschlechterspezifischen Aufteilung der Arbeit etwas zu ändern. In einer Studie von Kroismayr (2010) sind es weibliche Aufsteigerinnen, die es schaffen, trotz einer Mutterschaft ihre Karriere fortzusetzen und die entsprechende Mithilfe ihres Partners zu bekommen. Sie können bestehende Normen wohl am ehesten durchbrechen.

Vor dem Hintergrund der soeben besprochenen Situation konzentrieren sich die folgenden beiden Kapitel auf aktuelle Befunde zu zwei Fragenkomplexen: (1) Welche Bevölkerungsgruppen berichten vermehrt von starken Problemen durch Mehrfachbelastung und fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Welche Konsequenzen hat Stress durch Mehrfachbelastung? (2) Welche Maßnahmen werden als besonders relevant erachtet um Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen? Dabei gehen wir diesen Fragen

zunächst aus der Perspektive der betroffenen Familien und danach aus jener der politikgestaltenden Gruppen der Gesellschaft nach (PolitikerInnen und VertreterInnen von familienbezogenen Nichtregierungsorganisationen).

4 Vereinbarkeit aus Sicht der Betroffenen

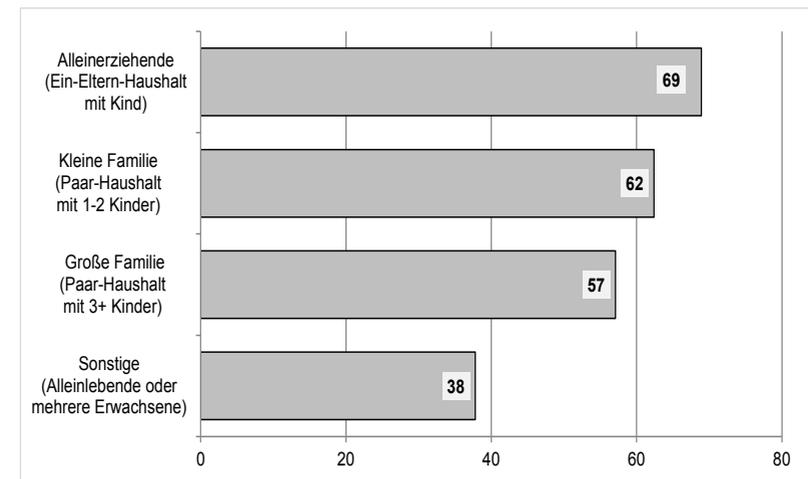
Um das Thema unter Berücksichtigung der von Vereinbarkeitsproblemen betroffenen Familien(formen) genauer zu behandeln, werden Daten der zweiten *Sozialwissenschaftlichen Grundlagenforschung für Wien* aus dem Jahr 2013 herangezogen (SOWI 2013). Für diese wurden im Rahmen des von Stadt Wien und Universität Wien durchgeführten Projekts „Lebensqualität in Wien im 21. Jahrhundert“ zwischen Herbst 2012 und Frühsommer 2013 rund 8.400 WienerInnen durch IFES interviewt. An anderer Stelle präsentierte Analysen der SOWI 2013 bestätigen für Wien einige der oben bereits anhand der Literatur festgestellten Befunde (vgl. Verwiebe et al. 2014a, b): (1) In Paarhaushalten erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. Zwar sind diese Aufgaben in ungefähr der Hälfte der Haushalte annähernd gleich aufgeteilt, doch übernimmt in nur sechs Prozent der Haushalte der Mann den Großteil dieser Arbeiten. (2) Das traditionelle Familienbild zeigt sich auch bei der Aufteilung von Erwerbsarbeit.

Bei Paaren mit Kindern sind Männer wesentlich häufiger Vollzeit erwerbstätig als Frauen. Zudem geben rund 76 Prozent der Frauen in Teilzeitarbeit an aufgrund von Betreuungsaufgaben nur Teilzeit erwerbstätig zu sein. (3) Ein-Eltern-Haushalte weisen deutlich erhöhte Armutsquoten auf. (4) Bei drei Viertel der Ein-Eltern-Haushalte handelt es sich um Mütter. In der Folge rücken allerdings der Stress durch Mehrfachbelastung, das Wohlbefinden der Eltern und Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Mittelpunkt des Interesses.

4.1 Stress durch Mehrfachbelastung und deren Konsequenzen für das psychische Wohlbefinden

Die Befragten der SOWI Studie wurden gebeten, den von ihnen empfundenen Stress aufgrund einer Mehrfachbelastung durch Beruf, Familie und Haushalt auf einer fünfstufigen Skala anzugeben (1 = gar nicht, 5 = sehr stark). Insgesamt berichten 43 Prozent der erwerbstätigen Personen von mittlerem bis sehr starken Stress durch Mehrfachbelastung (Werte 3 bis 5). Erwerbstätige Frauen empfinden dabei eher Stress durch Mehrfachbelastung als Männer (48 vs. 39 Prozent) und Eltern eher als kinderlose Personen (53 vs. 37 Prozent). Betrachtet man den Stress durch Mehrfachbelastung nach Familienform, so ergeben sich besonders eindeutige Unterschiede (siehe Abb. 3). Hervorzuheben ist, dass beinahe 70 Prozent der Ein-Eltern-Haushalte mittleren bis starken Stress aufgrund der Mehrfachbelastung empfinden.

Abbildung 3 Stress durch Mehrfachbelastung nach Familienform (in %)



Anm.: Als Kinder gelten Kinder unter 18 Jahren. Dargestellt werden jeweils die Anteile an Personen, die mittleren bis sehr starken Stress durch Mehrfachbelastung (Beruf, Familie, Haushalt) berichteten. Bezugsgruppe: ArbeitnehmerInnen, Selbstständige, Mithelfende im Familienbetrieb, StudentInnen (inkl. SchülerInnen, PraktikantInnen), Wehr- und Zivildienstler. N=2.507. Signifikanztest auf Unterschiede zwischen den Familienformen: $p < 0,001$.

Quelle: SOWI 2013; eigene Berechnungen.

Die Mehrfachbelastung hat Konsequenzen für das psychische Wohlbefinden. Der Stress durch Mehrfachbelastung zeigt signifikante Zusammenhänge mit einigen Indikatoren einer Depression (für Details siehe Tab. A.3 im Anhang). Je höher der Stress ist, desto anstrengender erscheinen sämtliche Tätigkeiten des alltäglichen Lebens, desto häufiger sind Personen traurig oder deprimiert und umso seltener kann das Leben genossen werden. Mit höherem Stress durch Mehrfachbelastung gehen zudem geringere Zufriedenheit mit der finanziellen Situation, Freizeitaktivitäten und der persönlichen Lebenssituation im Allgemeinen einher.

Dafür, dass sich die Mehrfachbelastung in anderen Aspekten des Wohlbefindens spiegelt, spricht ebenso, dass vor allem alleinerziehende Eltern häufiger als andere anführen, dass alles anstrengend ist und sie das Leben nur selten genießen können. Ein-Eltern-Haushalte kennzeichnet auch geringere Zufriedenheit mit ihrer finanziellen Situation. Letztere ist jedoch bei großen Familien mit drei und mehr Kindern ebenfalls unterdurchschnittlich ausgeprägt. Personen aus größeren Familien berichten zudem eine besonders geringe Zufriedenheit mit ihren Freizeitaktivitäten (siehe Tab. 1).

Tabelle 1 Ausgewählte Indikatoren des Wohlbefindens nach Familienform

Angaben in %		Alleinerziehende (Ein-Eltern-Haushalt mit Kind)	Kleine Familie (Paar-Haushalt mit 1-2 Kinder)	Große Familie (Paar-Haushalt mit 3+ Kinder)	Sonstige Haushalte
alles anstrengend empfunden (manchmal – oft)	***	44	33	28	26
deprimiert oder niedergeschlagen (manchmal – immer)		23	19	19	17
das Leben genossen (nie – manchmal)		37	32	30	30
Zufrieden mit finanzieller Situation (mittel – gar nicht zufrieden)	***	44	33	40	29
Zufrieden mit Freizeitaktivitäten (mittel – gar nicht zufrieden)	***	23	26	32	20
Zufrieden mit Lebenssituation insgesamt (mittel – gar nicht zufrieden)	***	18	11	17	13

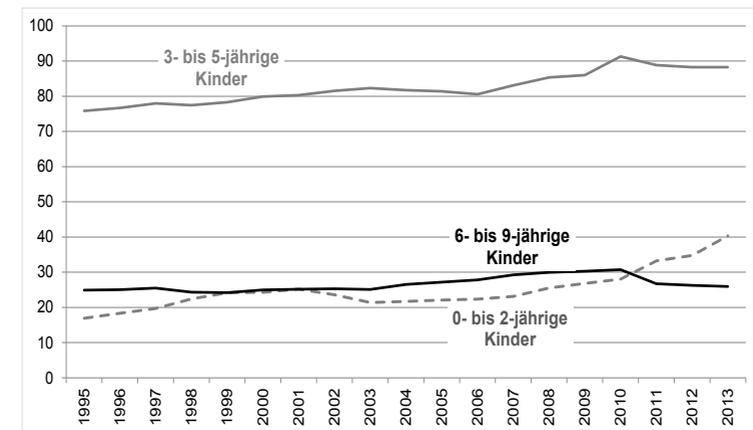
Anm.: Als Kinder gelten Kinder unter 18 Jahren. Bezugsgruppe: ArbeitnehmerInnen, Selbstständige, Mithelfende im Familienbetrieb, StudentInnen (inkl. SchülerInnen, PraktikantInnen), Wehr- und Zivildienstler. N zwischen 2.645 (das Leben genossen) und 5.226 (finanzielle Situation). Signifikanztests auf Unterschiede zwischen den Gruppen: *** p < 0,001.

Quelle: SOWI 2013; eigene Berechnungen.

4.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit

Die ExpertInnen der OECD (2015) fordern nicht zuletzt das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen zu erhöhen und Schließtage der Betreuungseinrichtungen zu reduzieren. Wie oben jedoch bereits erwähnt wurde, ist die Nutzung von Betreuungseinrichtungen in Wien im Vergleich zu anderen österreichischen Bundesländern hoch. Abbildung 4 zeigt, dass sich diesbezüglich vor allem in den letzten zehn Jahren sehr viel getan hat. Dem Ausbau der Kinderbetreuung – zunächst bei den Kindern zwischen drei und fünf Jahren und dann auch bei den Jüngeren – entsprechend wird das Angebot an Betreuungseinrichtungen in Wien grundsätzlich gut bewertet. Rund 69 Prozent der Befragten sind mit dem Angebot an Krippen und Kindergärten zufrieden (vergaben die Note 1 oder 2 auf einer fünfstufigen Zufriedenheitsskala).

Abbildung 4 Entwicklung der Kinderbetreuungsquoten in Wien, 1995-2013



Anm.: Die Zahlen geben den Anteil der Kinder in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung insgesamt wieder (in Prozent). Andere Formen der Betreuung (z.B. Tageseltern) werden nicht berücksichtigt.

Quelle: Statistik Austria (2015); eigene Darstellung.

Mit der pädagogischen Qualität der Krippe oder des Kindergartens, in der/dem ihr Kind betreut wird, sind 57 Prozent der Eltern sehr zufrieden. Die Zufriedenheit mit der Anzahl von Kindern pro Betreuungsperson liegt etwas darunter (45 Prozent sehr zufrieden). Die Suche nach einem Kinderbetreuungsplatz hingegen könnte als kritischer Punkt gesehen werden. Beinahe 29 Prozent der Eltern von Kindern unter fünf Jahren empfanden die Suche als sehr schwierig.¹¹

¹¹ Die Eltern wurden auch befragt, aus welchem Grund ein Kindergarten oder eine

Kinderbetreuung soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Tatsächlich ist die Erwerbstätigkeit der Eltern höher und der berichtete Stress durch Mehrfachbelastung geringer, wenn Kinderbetreuung genutzt wird.¹² Eltern von Kindern unter 15 Jahren und Personen unter 40 Jahren, die potentiell zukünftige Eltern darstellen, wurden gefragt, ob folgende Maßnahmen helfen würden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern:

- flexiblere Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen (besser angepasst an die Arbeitszeiten der Eltern);
- ein verbindlicher Anspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz;
- eine Betreuung der Kinder auch in Kindergartenferien;
- der Ausbau des Angebots von Ganztagesplätzen in Kinderkrippen und Kindergärten;
- ein Ausbau eines Netzes von Anlaufstellen für Notfälle in der Kinderbetreuung (z.B. bei Krankheit der Eltern);
- flexiblere Arbeitszeiten.

Schule gewählt wurden. Das Hauptmotiv ist bei jungen Kindern die Nähe zum Wohnort (58 Prozent bei Kindern unter fünf Jahren). Mit zunehmendem Alter der Kinder ist es dann das inhaltliche Angebot der Einrichtung. Andere Motive wie die Nähe zum Arbeitsplatz oder die Nachmittagsbetreuung spielen kaum eine Rolle.¹² Die Nutzung externer Kinderbetreuung hängt sowohl bei Paaren als auch bei Alleinerziehenden positiv mit der Erwerbsintensität der Eltern zusammen. Bei den Paar-Haushalten mit Kindern zwischen 6 und 14 Jahren zeigt sich z.B., dass in 42 Prozent der Paare, die externe Nachmittagsbetreuung nutzen, beide Vollzeit berufstätig sind. Das trifft jedoch nur auf 28 Prozent jener zu, die *keine* Nachmittagsbetreuung in Anspruch nehmen. Bei Eltern von Kindern unter 6 Jahren sind es 15 bzw. 12 Prozent.

Sämtliche Maßnahmen sollen den Eltern das Zeitmanagement erleichtern und werden von mindestens 50 Prozent der Befragten als sehr hilfreich angesehen (siehe Tab. 2). Die größte Zustimmung erhalten flexiblere Arbeitszeiten der Eltern¹³ und eine erweiterte Öffnung der Betreuungseinrichtungen in Ferienzeiten. Frauen schätzen die genannten Maßnahmen dabei durchwegs als hilfreicher ein als Männer. Signifikante Unterschiede gibt es dabei vor allem bei flexibleren Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen, dem Ausbau von Ganztagesplätzen und flexibleren Arbeitszeiten. Bei letzteren meinen rund 63 Prozent der Frauen, aber „nur“ 52 Prozent der Männer, dass sie sehr hilfreich sein würden.

In Bezug auf das Erwerbsausmaß ist festzuhalten, dass Personen in Vollzeitbeschäftigung im Vergleich zu Personen, die Teilzeit, geringfügig oder nicht erwerbstätig sind, mit Ausnahme von flexibleren Arbeitszeiten alle Maßnahmen als relevanter einschätzen. Besonders deutlich wird dies beim Ausbau der Ganztagesbetreuung, den mehr als zwei Drittel der Vollzeit erwerbstätigen Frauen als sehr hilfreich ansehen, und der Betreuung in Ferienzeiten.

¹³ Flexibilisierung kann allerdings auch zur Entgrenzung von Beruf und Familie beitragen und dadurch die Mehrfachbelastung erhöhen. Bei der Flexibilisierung kommt es auf die konkrete Umsetzung an.

Tabelle 2 Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (in %)

	Flexiblere Öffnungs- zeiten	Anspruch Betreu- ungsplatz	Betreuung auch in Ferien	Ausbau von Ganz- tageplätzen	Anlauf- stellen für Notfälle	Flexiblere Arbeitszei- ten
% würde sehr helfen	%	%	%	%	%	%
Geschlecht	*			*	(*)	*
Weiblich	55	58	61	59	58	63
Männlich	47	51	52	48	48	52
Erwerbsausmaß						
<i>Frauen:</i>	*		(*)	***	(*)	
Vollzeit	58	65	72	67	62	65
Nicht-Vollzeit	54	55	57	56	56	62
<i>Männer:</i>	*		(*)	***	(*)	
Vollzeit	51	58	56	58	52	50
Nicht-Vollzeit	39	40	44	29	41	56
Familienform		***	*	*	(*)	
Alleinerziehende	52	55	56	56	60	59
Kleine Familie	56	63	64	61	54	59
Große Familie	57	53	47	53	58	62
Sonstige Haus- halte	40	38	48	43	46	54
Gesamt	51	55	57	54	53	58

Anm.: Die Fallzahlen entsprechen den Angaben zu „flexibleren Arbeitszeiten“; die Fallzahlen bei den Antworten zu anderen Maßnahmen weichen allerdings nur geringfügig davon ab. Bezugsgruppe: Eltern mit Kindern bis 14 Jahre oder Personen unter 40 Jahre (potentiell zukünftige Eltern). N=712. Als Alleinerziehende werden Ein-Eltern-Haushalte mit Kind(ern) erfasst. Kleine bzw. große Familien beziehen sich auf Paar-Haushalte mit maximal zwei bzw. drei oder mehr Kindern. Signifikanztests auf Unterschiede zwischen den jeweiligen Gruppen: (*) p < 0,10; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001.

Quelle: SOWI 2013; eigene Berechnungen.

Hinsichtlich der *Familienformen* ließen sich besonders deutliche Unterschiede beim Wunsch nach einem festen Anspruch auf Betreuungsplätze feststellen. Kleine Familien (Paare mit 1-2 Kindern) beurteilen diese Maßnahme als besonders hilfreich. Sie befürworten zudem überdurchschnittlich stark einen Ausbau der Betreuung während der Ferien und von Ganztagesplätzen allgemein. Für Ein-Eltern-Haushalte erscheinen alle vorgeschlagenen Maßnahmen sehr hilfreich, am wichtigsten erscheinen jedoch Anlaufstellen für Notfälle und flexiblere Arbeitszeiten. Ähnliches gilt für große Familien mit mehr als zwei Kindern.

5 Vereinbarkeit aus Perspektive der politikgestaltenden Personen

Im Rahmen des Projekts *FamiliesAndSocieties* wurden zwischen November 2014 und Juni 2015 mehrere Fokusgruppen zur Zukunft der Familie mit ExpertInnen aus der Politik bzw. politiknahen Bereichen durchgeführt; je eine Fokusgruppe in Wien, Bern, Madrid, Stockholm, Brüssel und Warschau. An diesen Gruppendiskussionen nahmen jeweils zwischen sechs und neun ExpertInnen teil (z.B. ParlamentarierInnen, InteressensvertreterInnen von NGOs aus dem Familienbereich). Aus den Ergebnissen der in Wien durchgeführten Fokusgruppendiskussion geht klar hervor, dass die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben als essentiell für das Wohlbefinden der Familien angesehen wird. Mangelnde Vereinbarkeit kann zu multidimensionalen Problemlagen beitragen (z.B. finanzielle Schwierigkeiten, fehlende soziale Einbettung und Stabilität). Die Diskutierenden meinten zudem, dass Vereinbarkeitsprobleme zwar alle Familienformen betreffen, doch Alleinerziehende und Familien mit größerer Kinderzahl besonders betroffen wären. Vor allem aber wurden folgende vier Aspekte hervorgehoben: Zeitknappheit bzw. Stress, Geschlechterrollen, Kinderbetreuung und Arbeitskultur. In der Folge werden die Befunde der Wiener Fokusgruppe zusammengefasst. Um die Anonymität der DiskutantInnen zu gewährleisten, wird bei Zitaten lediglich gekennzeichnet, ob Aussagen von PolitikerInnen oder VertreterInnen einer NGO stammen.

5.1 Zeit, Stress, Depressionen und Geschlechterrollen

Berufsleben und Familienleben erscheinen in der Diskussion wie Antagonisten. Während Eltern einer Erwerbsarbeit nachgehen, um die Familie finanziell zu versorgen, bleibt wenig Zeit für das Familienleben. Umgekehrt ermöglicht keine oder eine geringe berufliche Tätigkeit zwar ausreichend Zeit für das Familienleben, allerdings wird der finanzielle Bedarf in den meisten Fällen nur schwer gedeckt. Das Schlagwort Zeit wurde in der Wiener Fokusgruppe immer wieder ausdrücklich erwähnt und als wesentliche Problematik in Bezug auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben gesehen. Die Zeitnot und der daraus resultierende Stress können finanzielle, soziale, psychische oder gesundheitliche Folgen haben. Eine wesentliche Aufgabe von PolitikerInnen sei daher eine Vereinbarkeitspolitik, die einerseits ein berufliches Leben, andererseits ausreichend Zeit für das Familienleben ermöglicht. Zeit für das Familienleben bedeutet nicht Zeit in Haushalt oder Pflege von Familienmitgliedern zu investieren, sondern Freizeit mit den Kindern zu haben und genießen zu können. Denn weniger Stress, so der Tenor der Diskussion, ist nicht nur für das Wohlbefinden der Eltern, sondern auch für jenes der Kinder wichtig.

„Es gibt verschiedenste Stresssituationen, denen Eltern ausgesetzt sind – speziell diese Gruppen, die man da zusammenfasst unter ‚Rush-hour des Lebens‘, die 30 bis 40jährigen, die Kinder haben, die Eltern

pflegen, die zu wenig Zeit für die Kinder, für die Eltern haben, weil's im Beruf vielleicht total erfolgreich sind.“ (Politik)

„Und wenn jetzt Burnout zunimmt und Depressionen zunehmen, dann hat das natürlich Auswirkungen auf die Familien.“ (NGO)

Auf bestehende Geschlechterrollenvorstellungen Bezug nehmend betonen die Diskutierenden die Ambivalenzen weiblicher Berufstätigkeit. Zwar könne Erwerbsarbeit positive Auswirkungen auf die Lebenssituation einer Frau haben (finanzielle Stabilität, Unabhängigkeit vom Partner, Selbstständigkeit), allerdings sind die meisten Frauen gleichzeitig für das Familienleben zuständig. Die Konsequenz einer Vollzeitstelle ist für viele Frauen eine doppelte Belastung, da neben der beruflichen Tätigkeit ebenso der Haushalt sowie die Betreuung von Kindern und anderen Familienmitgliedern erledigt werden müssen.

Diskutiert wurden zudem Konsequenzen einer geringen Erwerbstätigkeit für spätere Pensionszahlungen. Wenn den Müttern die Möglichkeit gegeben werden soll bei ihren Kindern zuhause zu bleiben, müsse der Staat bereit sein, auch später über finanzielle Transfers und Sachleistungen negative Folgen auszugleichen. Andere betonen, dass sich Probleme bereits vor der Pension ergeben können und die Politik hier gefordert ist.

„Wenn's dann zu Trennungen kommt und die traditionellen Werte werden so gelebt, dann kommt's wirklich zu starken Problemen. Wir

haben dann Frauen, die sind völlig aus dem Erwerbsleben heraus, sind in ihrer Karriere nicht fortgeschritten, haben überhaupt keine Selbstständigkeit mehr bewahrt. Und es fehlen die Netzwerke und die ganzen Umgebungen, die dann eben a positiv auf die Familie wirken. (...) Und das ist nicht erst in der Pension sichtbar, es ist sofort – nach der Trennung wird das sichtbar. Und da kommen dann die Probleme (andere stimmen zu), mit Auswirkungen in alle Bereiche, die kulturellen Bereiche, die sozialen Bereiche und a in den Gesundheitsbereich, der da ganz stark mitreinspielt – durch Überbelastung, Stressfaktoren, die da ganz viele Frauen noch mehr in eine Haltung versetzen, wo sie sich nicht mehr bewegen können.“ (NGO)

Gleichstellungspolitik scheint für die Diskutierenden ein Schlüssel zu einer weniger unausgeglichene Verteilung der Aufgaben zwischen den Geschlechtern zu sein:

„(...) wenn man jetzt sagt „Ja, die Väter sollen die Verantwortung wahrnehmen und auch in Karenz gehen“, und man schaut, welche Maßnahmen man da kreieren kann. Aber dann hat man a Familie, da verdient der Mann dreimal so viel wie die Frau oder doppelt so viel oder es ist dann vielleicht auch nur 500 Euro mehr. Aber man kann die jungen Familien doch nicht zu unwirtschaftlichen Entscheidungen zwingen. (...) Wenn man dort schaut, dass es gleicher wird, wär das aus meiner Sicht a Maßnahme, die ganz einen entscheidenden Einfluss hätt.“ (NGO)

Tatsächlich zeigt sich bei den ersten Punkten eine deutliche Übereinstimmung zwischen der Literatur, den von den

Diskutierenden angesprochenen Inhalten und den Befunden anhand der SOWI-Daten. Mehrfachbelastung führt zu Stress und geringerem psychischen Wohlbefinden. Betroffen sind dadurch vor allem die Frauen. Interessant ist, dass zwar die Vorteile der Berufstätigkeit für die Frau gesehen werden, aber dennoch betont wird, dass die Politik dafür sorgen muss, dass die Frau weiterhin die Möglichkeit hat bei ihren Kindern zuhause zu bleiben, wenn sie das möchte.

5.2 Kinderbetreuung und Arbeitskultur

Vielfältigere Angebote an Kinderbetreuung sowie eine familienfreundlichere Gestaltung der Berufsarbeit werden als notwendig angesehen, um das Vereinbarkeitsproblem von Familien- und Berufsleben lösen zu können. Zu kurze und unflexible Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsangeboten verhinderten in vielen Fällen eine Vollzeitbeschäftigung der Eltern und somit eine finanzielle Verbesserung.

„Flexible Formen der Kinderbetreuung massiv zu forcieren, also net nur jetzt die institutionelle Kinderbetreuung, sondern zum Beispiel auch die Ergänzung durch Tagesmütter und Leihomas.“ (Politik)

Doch nicht nur die Öffnungszeiten, sondern vor allem die mangelnden Betreuungseinrichtungen für Kinder in späteren Lebensphasen werden kritisiert. Betreuung für ältere Kinder

könnte deren schulische Leistung verbessern und allgemein zu einem höheren kindlichen Wohlbefinden führen.

„(...) das Bewusstsein dafür schaffen, dass das Thema Betreuung net nach dem dritten Lebensjahr erledigt ist. Betreuung brauch ich, wenn sie in der Volksschul san. (...) Kinder brauchen Betreuung, wenn sie in der Unterstufe san. Aber es wird politisch so a bissal vermittelt, Betreuung ist ein Thema für die Kleinstkindphase.“ (NGO)¹⁴

In der Fokusgruppe wurde zudem der Begriff der Arbeitskultur mehrmals angesprochen. Unter Arbeitskultur wird das Norm- und Wertesystem der ArbeitgeberInnen verstanden. Kritisiert wurde die oft familienunfreundliche Arbeitssituation. Vor allem seien flexiblere Arbeitszeiten und eine Umverteilung von Arbeitszeit notwendig, um eine familienorientierte Arbeitswelt zu schaffen.

„Dass es anerkannt ist, Phasen im Erwerbsleben, wenn das grad mit der Familiengründung zusammenfällt, dass hier beide Elternteile reduzieren können und sollen.“ (NGO)

¹⁴ Verbesserungen der Vereinbarkeitspolitik sowie des Betreuungs- und Bildungssystems sind nach Ansicht der Diskutierenden auch deshalb von großer Relevanz, da dadurch der „Kreislauf der Reproduktion von Armut und sozialer Exklusion“ in den Herkunftsfamilien durchbrochen werden soll.

„Und ich denke, noch ergänzend, es geht halt um das kulturelle Rundherum. Das ist so: Ich hab Freunde in Amerika, die sagen, wenn sie am Nachmittag eine Sportveranstaltung haben von ihren Kindern, ist das völlig akzeptiert, in der Arbeit, dort hinzugehen. Bei uns kann man sich was anhören.“ (NGO)

Die Diskutierenden betonen, dass vor allem eine „familienorientierte Arbeitswelt“ fehle. Es mangle in konkreten Situationen vielfach an Akzeptanz und Verständnis für Personen, die die Familie als wichtiger als ihre Karriere erachten. Das betrifft die ganze Gesellschaft: Frauen wie Männer, ArbeitskollegInnen und ArbeitgeberInnen. Flexible Arbeitszeiten wurden bereits von den Befragten der SOWI Studie als besonders relevant angesehen. Doch die Forderungen, die in der Gruppendiskussion von den die Politik mitgestaltenden Personen geäußert werden, gehen weit darüber hinaus und deuten die Notwendigkeit eines kulturellen Wandels an. Bei der Flexibilisierung der Kinderbetreuung scheinen sich die Ansichten der Diskutierenden weitgehend mit jenen der Betroffenen zu decken. Interessant ist diesbezüglich jedoch, dass betont wird, dass die Betreuung der Kinder nicht mit dem Eintreten der Schulpflicht endet. Ältere Kinder müssen (nach der Schule) ebenfalls versorgt werden.¹⁵

¹⁵ Abbildung 4 zeigt, dass die Betreuungsquoten der Sechs- bis Neunjährigen im Gegensatz zu jenen der jüngeren Kinder in den letzten Jahren nicht angestiegen sind. Allerdings wird die Nachmittagsbetreuung an Schulen von dieser Statistik nicht erfasst.

6 Führungskräfte und Work-Life-Balance: eine doppelte Herausforderung

Der vorliegende Text bot bisher einen Überblick zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich, in dem es jedoch an Befunden zu Führungskräften oder dem Militärwesen weitgehend mangelte. Tatsächlich gibt es diesbezüglich in Österreich nur wenige Arbeiten. Dieser und der kommende Abschnitt sollen erste Einblicke ermöglichen.

6.1 Theoretische Vorbemerkungen und Begriffsdefinitionen

Eine der bekanntesten theoretischen Ansätze ist jener der *Konflikte zwischen den Bereichen Beruf und Familie* (z.B. Greenhaus/Beutell 1985). Diese Konflikte können einerseits von der Familie ausgehen (family-to-work) und andererseits vom Beruf (work-to-family). Zudem werden drei Arten unterschieden: zeitbasierte, belastungsbasierte und verhaltensbasierte Konflikte. Ein klassisches Beispiel für einen zeitbasierten Konflikt wäre die Besprechung im Büro nach 17:00 Uhr, obwohl die Kinder um diese Uhrzeit von der Betreuungsstätte abzuholen sind.

Ein verhaltensbasierter Konflikt könnte sich z.B. ergeben, wenn ein(e) Kommandant(in) zuhause ebenfalls Befehle gibt.

Bei belastungsbasierten Konflikten wirken sich Belastungen aus einem Bereich jeweils negativ auf den anderen aus. Dass Belastungen und Stimmungslagen von einem Bereich in den anderen hineingetragen werden, ist auch Gegenstand der *Spillover-Perspektive* (z.B. Schulz et al. 2004). Spillover können allerdings nicht nur negativ, sondern auch positiv sein. Erfolg im Beruf kann zuhause für Freude sorgen, Entspannung zuhause fit für den Beruf machen. Ohnehin wird in der Literatur in den letzten zehn Jahren vermehrt darauf eingegangen, dass es nicht nur Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt, sondern auch *positive Aspekte* zu beobachten sind (z.B. Frone 2003; Greenhaus/Powell 2006). Beispielsweise können Fähigkeiten, die in einem Bereich entwickelt wurden, im anderen nutzbar sein.

Ein weiterer theoretischer Ansatz fokussiert zudem *Anforderungen*, die in den beiden Bereichen entstehen, sowie die zur Bewältigung dieser zur Verfügung stehenden *Ressourcen* (z.B. Voydanoff 2004; 2005). Ressourcen wären etwa die Unterstützung durch Führungskräfte und/oder den/die Partner/in sowie Arbeitszeit-Flexibilität. Zu den Anforderungen zählen lange Arbeitszeiten, berufliche Reisen oder eine hohe Kinderzahl.

Je nach theoretischem Ansatz kann die *Work-Life-Balance* oder *Work-Family-Balance* anders definiert werden. Sich in Balance zu befinden, kann etwa bedeuten Arbeit und Familie gleichermaßen gerecht werden zu können. In diesem Fall reichen die Ressourcen aus, um mit den Anforderungen zurechtzukommen. Balance kann aber auch dadurch gekennzeichnet sein, dass kaum Konflikte zwischen den beiden Bereichen existieren und es daher zu keinen allzu großen Belastungen kommt.

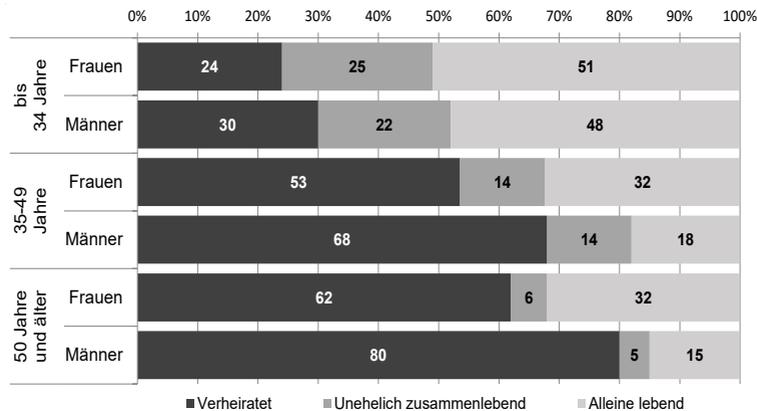
Im vorliegenden Kapitel werden in der Folge Ressourcen und Anforderungen betrachtet: Familiensituation, Arbeitszeit und Flexibilität. Danach wird kurz auf die empfundene Mehrfachbelastung durch Beruf und Familie eingegangen, auf Konflikte des Familienlebens mit dem Beruf sowie Konflikte des Berufslebens mit der Familie.

6.2 Die Work-Life-Balance von Führungskräften

Um die Work-Life-Balance von Führungskräften in Österreich zu beleuchten, wird der Österreichische Mikrozensus des Jahres 2010 herangezogen. Führungskräfte wurden unter Heranziehung der *International Standard Classification of Occupations* (ISCO-08) definiert. Zu den Führungskräften zählen u.a.

DirektorInnen, HauptgeschäftsführerInnen, Produktions- und OperationsleiterInnen sowie sonstige Bereichs- oder BetriebsleiterInnen (in Summe sieben Prozent der Stichprobe).

Abbildung 5 Die familiäre Situation von Führungskräften nach Geschlecht

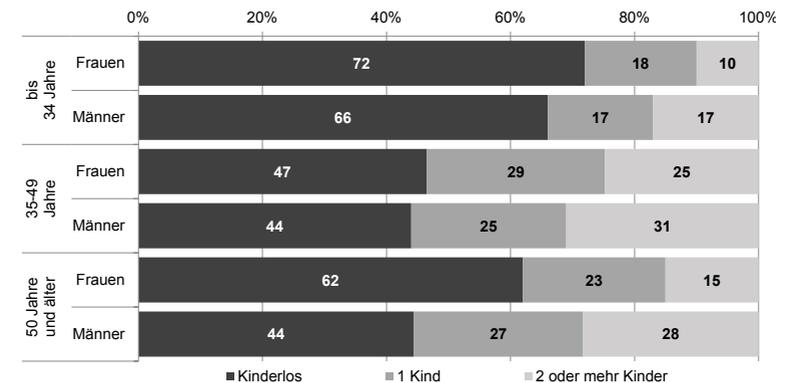


Anm.: N=6.118. Quelle: Mikrozensus 2010; eigene Darstellung.

Die familiäre Situation von Führungskräften: In der Altersgruppe der Personen unter 34 Jahren lebt jeweils die Hälfte der männlichen wie weiblichen Führungskräfte alleine. Bei den älteren Befragten hingegen ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den

Geschlechtern. Während jeweils rund 32 Prozent der 35- bis 49jährigen bzw. ab 50jährigen weiblichen Führungskräfte alleine leben, sind es bei den männlichen Führungskräften lediglich 18 bzw. 15 Prozent. Weibliche Führungskräfte leben also häufiger alleine als männliche Führungskräfte. Etwa die Hälfte der Führungskräfte im Alter von 35 bis 39 Jahren hat Kinder. Weibliche Führungskräfte bekommen erst spät Kinder und bleiben häufig kinderlos.

Abbildung 6 Elternschaft bei Führungskräften nach Geschlecht



Anm.: N=6.118. Quelle: Mikrozensus 2010; eigene Berechnungen.

Die Arbeitszeiten von Führungskräften: Führungskräfte haben deutlich längere Arbeitszeiten als Nicht-Führungskräfte (Tab. 3). Das zeigt sich vor allem bei den Frauen, da weibliche Führungskräfte häufiger Vollzeit beschäftigt sind als Frauen ohne Führungsposition (81 vs. 53 Prozent). Beinahe die Hälfte der männlichen und ein Drittel der weiblichen Führungskräfte leisten bezahlte Überstunden. Bei den Nicht-Führungskräften trifft dies nur auf ein Viertel der Männer und 14 Prozent der Frauen zu. Positiv aus Sicht der Führungskräfte ist, dass sie eher als Nicht-Führungskräfte die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Nur jeweils sieben Prozent haben keinen Einfluss auf Arbeitsbeginn bzw. -ende oder können sich nicht ganze Arbeitstage frei nehmen ohne (vorab) um Urlaub ansuchen zu müssen. Für 71 bzw. 84 Prozent ist dies normalerweise möglich, für 21 bzw. neun Prozent zumindest in Ausnahmefällen. Am geringsten sind die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Baugewerbe, am größten im Handel und im verarbeitenden Gewerbe (Warenherstellung).

Tabelle 3 Ausmaß der Arbeitszeit bei Führungskräften und Nicht-Führungskräften im Vergleich (in %)

	Führungskräfte		Keine Führungskräfte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beschäftigungsausmaß				
Vollzeit	81	96	53	91
Teilzeit	19	5	47	9
Überstunden				
keine bezahlten Überstunden	68	55	86	76
1 bis 5	14	14	8	11
6 bis 10	8	15	4	8
11 und mehr	9	16	2	5

Anm.: N=88.287. Quelle: Mikrozensus 2010; eigene Berechnungen.

Tabelle 4 Arbeitszeitflexibilität bei Führungskräften und Nicht-Führungskräften im Vergleich (in %)

	Arbeitsbeginn/-ende selbst bestimmen			Ganze Tage freinehmen		
	normalerweise möglich	in Ausnahmefällen möglich	nicht möglich	normalerweise möglich	in Ausnahmefällen möglich	nicht möglich
Führungskräfte	71	21	7	84	9	7
Keine Führungskräfte	53	30	17	75	14	11

Im Spannungsfeld zwischen
Beruf und Privatleben

	Arbeitsbeginn/-ende selbst bestimmen			Ganze Tage freinehmen		
	normalerweise möglich	in Ausnahmefällen möglich	nicht möglich	normalerweise möglich	in Ausnahmefällen möglich	nicht möglich
Ausgewählte Branchen						
Herstellung von Waren	76	19	5	86	7	7
Baugewerbe	56	28	16	77	10	13
Handel	78	17	5	85	8	7
Gastgewerbe	70	30	-	81	15	4

Anm.: N=88.287. „Ganze Tage freinehmen“ bezieht sich auf freie Tage aus familiären Gründen ohne Urlaub zu nehmen.

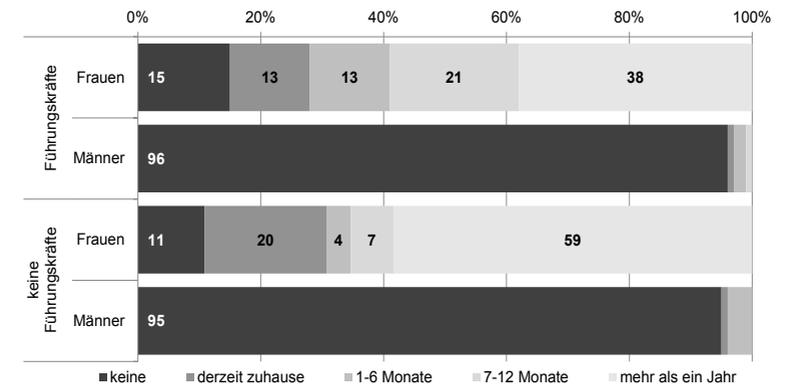
Quelle: Mikrozensus 2010; eigene Berechnungen.

Erwerbsunterbrechung nach der Geburt: Abbildung 7 zeigt die Erwerbsunterbrechung nach der Geburt des jüngsten Kindes. Auf den ersten Blick ist dabei zu erkennen, dass Männer nach wie vor kaum ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und bei den Kindern zuhause bleiben. Während sich Männer in Führungspositionen nicht von jenen ohne Führungsposition unterscheiden, ist das bei den Frauen anders. So unterbrechen 15 Prozent der

Im Spannungsfeld zwischen
Beruf und Privatleben

weiblichen Führungskräfte ihre Erwerbsarbeit nicht, im Vergleich zu 11 Prozent bei Frauen, die sich nicht in Führungspositionen befinden. Umgekehrt bleiben beinahe sechs von zehn Frauen ohne Führungsposition mehr als ein Jahr zuhause, während es weniger als vier von zehn Frauen in Führungspositionen tun.

Abbildung 7 Erwerbsunterbrechungen nach der Geburt des jüngsten Kindes



Anm.: N=88.287. Quelle: Mikrozensus 2010; eigene Berechnungen.

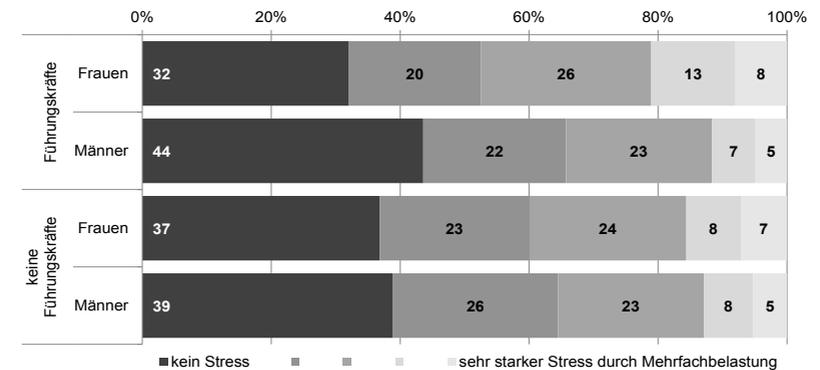
Um etwas zu von Führungskräften wahrgenommenen Belastungen sagen zu können, werden erneut Daten der *Sozialwissenschaftlichen Grundlagenforschung für Wien* herangezogen. Die Hälfte der 8.400

Befragten wurde zu diversen Stressfaktoren befragt, erwerbstätige, in Partnerschaft lebende Personen mit Kindern unter 15 Jahren auch zu Konflikten zwischen Beruf und Familie.¹⁶

Stress durch Mehrfachbelastungen: Rund 39 Prozent der Männer und 37 Prozent der Frauen ohne Führungsaufgaben empfinden keinen Stress durch Mehrfachbelastungen (Beruf, Familie, Haushalt). Unter den männlichen Führungskräften berichten sogar 44 Prozent, keinen Stress aufgrund von Mehrfachbelastungen wahrzunehmen. Ganz anders sieht es jedoch bei den weiblichen Führungskräften aus. Nur 32 Prozent der weiblichen Führungskräfte empfinden keinen Stress durch Mehrfachbelastungen. Hingegen kommt es bei 21 Prozent der weiblichen Führungskräfte zu starkem Stress durch Mehrfachbelastungen. Unter den weiblichen Führungskräften mit Kindern sind 27 Prozent stark von Stress durch Mehrfachbelastungen betroffen.¹⁷

¹⁶ Die Erfassung von Führungskräften erfolgt hier anders als im Mikrozensus. Selbständige, in freien Berufen, der Landwirtschaft oder im Familienbetrieb tätige Personen wurden aus den Betrachtungen ausgeschlossen. Unter den ArbeiterInnen wurden VorarbeiterInnen und MeisterInnen als Führungskräfte angesehen, unter den Angestellten jene mit Leitungsfunktion (z.B. Abteilungsleiter/in) oder umfassenden Führungsaufgaben (z.B. Direktor/in, Geschäftsführer/in, Vorstand) und unter den Bediensteten im öffentlichen Dienst jene im gehobenen oder höheren Dienst.
¹⁷ Den Befragten stand für ihre Antworten eine Skala von 1 (kein Stress) bis 5 (sehr starker Stress) zur Verfügung. „Stark“ bedeutet, dass Werte von 4 oder 5 angegeben wurden.

Abbildung 8 Stress durch Mehrfachbelastung unter Führungskräften und Nicht-Führungskräften (in %)



Anm.: N=2.693. Die Frage lautete „Wie sehr sind Sie Stress durch Mehrfachbelastungen (Beruf, Familie, Haushalt) ausgesetzt?“ Im Gegensatz zu Nicht-Führungskräften ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern bei Führungskräften statistisch hochsignifikant ($p < 0,001$).

Quelle: SOWI 2013; eigene Berechnungen.

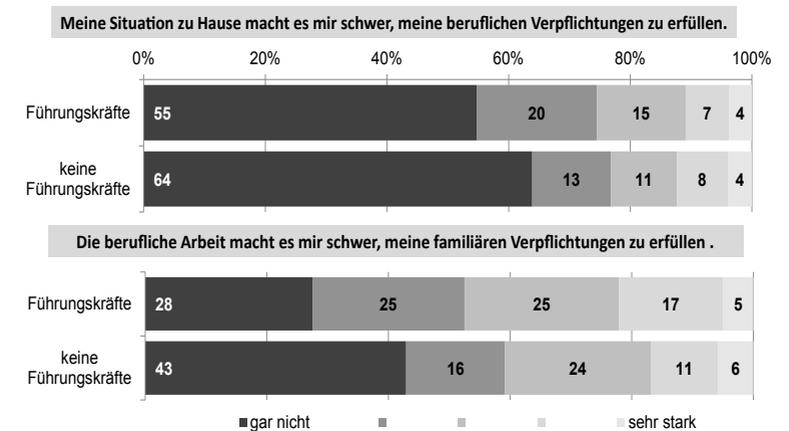
Konflikte zwischen Beruf und Familie: Der „Family-to-Work-Conflict“ wurde über die Zustimmung zur Aussage „Meine Situation zu Hause macht es mir schwer, meine beruflichen Verpflichtungen zu erfüllen“ ermittelt.¹⁸ Während rund 64 Prozent der Nicht-Führungskräfte keinen von der Familie ausgehenden Konflikt mit dem Berufsleben empfinden, sind es bei den Führungskräften nur **55 Prozent**.

¹⁸ Antworten konnten auf einer Skala von 1 (sehr) bis 5 (gar nicht) gegeben werden. Für die Erläuterung im Text wurden die Werte 1 und 2 unter der Bezeichnung „stark“ zusammengefasst. Wurde der Wert 5 angegeben, wird davon ausgegangen, dass kein Konflikt vorliegt.

Der „Family-to-Work-Conflict“ wurde über die Zustimmung zur Aussage, „Die berufliche Arbeit macht es mir schwer, meine familiären Verpflichtungen zu erfüllen“ ermittelt.¹⁹ Hier ist der Unterschied zwischen Führungskräften und Nicht-Führungskräften noch größer. Rund 43 Prozent der Nicht-Führungskräfte empfinden keinen vom Beruf ausgehenden Konflikt mit dem Familienleben. Bei den Führungskräften sind es lediglich 28 Prozent. Rund 22 Prozent der Führungskräfte empfinden zudem einen starken vom Beruf ausgehenden Konflikt mit dem Familienleben.

¹⁹ Siehe die Fußnote oben.

Abbildung 9 Konflikte zwischen Beruf und Familie bei Führungskräften und Nicht-Führungskräften (in %)



Anm.: Konflikte zwischen Beruf und Familie bei berufstätigen Personen in Partnerschaft mit Kindern im Alter von bis zu 14 Jahren (N=720). In beiden Fällen kommt es zu zumindest tendenziell signifikanten Unterschieden zwischen Führungskräften und Nicht-Führungskräften (Situation zu Hause: $p < 0,06$; berufliche Arbeit: $p < 0,001$).

Quelle: SOWI 2013; eigene Berechnungen.

Diese Betrachtungen zeigen, dass gerade Führungskräfte von Konflikten zwischen Beruf und Familie betroffen sind. Kommen wir damit von der Work-Life-Balance der Führungskräfte zur Work-Life-Balance als Aufgabe von Führungskräften.

6.3 Work-Life-Balance als Aufgabe von Führungskräften

Die existierende Forschung zeigt eindeutig die Relevanz von Führungskräften für deren MitarbeiterInnen auf: Unterstützung durch Vorgesetzte kann dazu beitragen, Konflikten zwischen Beruf und Familie vorzubeugen, bestehende Konflikte zu verringern und den Umgang mit bestehenden Konflikten zu erleichtern (z.B. Greenhaus et al. 2012; Kossek et al. 2011; Lapierre/Allen 2006). So sind Vorgesetzte etwa von besonderer Bedeutung dafür, ob Möglichkeiten einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung oder Karenzzeiten überhaupt in Anspruch genommen werden; insbesondere bei Männern (z.B. Breugh/Frye 2008; Reidl/Holzinger 2014).

Tatsächlich wird die Balance von Beruf und Familie immer mehr zur Aufgabe von Führungskräften. Sie ist mittlerweile wichtiges Kriterium im „Wettbewerb um die besten Köpfe“ (größten Talente) zwischen internationalen Konzernen. In Zeiten, in denen viele Unternehmen auf Nachhaltigkeit und Qualität setzen, wird die Work-Life-Balance der MitarbeiterInnen für die Außendarstellung des Unternehmens relevant.²⁰

²⁰ Die im August 2015 in der New York Times und auf deren Homepage veröffentlichten Berichte über Amazon verdeutlichen eindrucksvoll, dass Klagen über fehlende Work-Life-Balance zu (weltweiter) negativer Publicity führen können. (In Österreich hat etwa der Standard darüber berichtet.)

Die Work-Family Balance der MitarbeiterInnen wird daher zunehmend zum Anspruch gegenüber dem Unternehmen. Um dies zu verdeutlichen, sollen dieses Kapitel abschließend noch einmal Befunde des Projekts *FamiliesAndSocieties* herangezogen werden. Zentrale Ergebnisse der in Österreich durchgeführten Fokusgruppe wurden oben bereits diskutiert. Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist den internationalen ExpertInnen zufolge gerade die *Arbeitskultur* von zentraler Bedeutung.

Einen relevanten Aspekt der Arbeitskultur stellen Arbeitszeiten dar. Es geht hier zum einen um Vorhersehbarkeit und Stabilität,²¹ zum anderen aber auch um Flexibilität.²² Thematisiert wurden von den ExpertInnen zudem die zunehmend hohen Anforderungen an ArbeitnehmerInnen und deren negative Konsequenzen auf die psychische Gesundheit (Stichwort „Burn-Out-Syndrom“). Einen weiteren in den Gruppendiskussionen identifizierten Faktor stellt die Einstellung der ArbeitgeberInnen bzw. Führungskräfte dar.

²¹ Um dies anhand eines Beispiels zu verdeutlichen: „*Sichere, also stabile Arbeit, wo man weiß, dass man morgen arbeiten kann, den Dienstplan kennt und nicht Arbeit, bei der man angerufen und sogleich angefordert wird, denn dann hängt das ganze Leben davon ab (...)* Das ist eine sehr negative Entwicklung, die wir in den letzten Jahren beobachten konnten.“ (Ausschnitt aus der Gruppendiskussion in Stockholm)

²² So wurde auch angesprochen, dass jene Optionen, die neue Technologien bieten, stärker genutzt werden sollen, um größere Flexibilität zu ermöglichen: „*Wir denken immer noch, dass Produktivität etwas mit der Anzahl an im Büro verbrachten Stunden zu tun hat, obwohl wir alle über die technologischen Mittel verfügen, die Flexibilität bei größerer Effizienz erlauben.*“ (Ausschnitt aus der Gruppendiskussion in Madrid)

Diesbezüglich wird zumeist verlangt, dass die Bedürfnisse von Familien stärker anerkannt werden: *„Die Arbeit sollte so gestaltet werden, dass Kinder nicht aufgrund des Berufs ihrer Eltern marginalisiert werden“* (Ausschnitt aus der Gruppendiskussion in Bern).

Daran schließt sich ein letzter wesentlicher Befund der Fokusgruppendiskussionen nahtlos an. Die Politik-ExpertInnen fordern nämlich durchwegs Bewusstseinsbildung bei den UnternehmerInnen bzw. Führungskräften. Wie es in der Fokusgruppe in Madrid ausgedrückt wurde: *„Wir benötigen soziales Investment, das positive Wirkungen auf die Gesellschaft hat. (...) Wenn sich ArbeiterInnen glücklicher fühlen, arbeiten sie auch effizienter und sind dem Unternehmen gegenüber loyaler.“* Unternehmen bzw. Führungskräfte sollten erkennen, dass es sich lohnt in das Wohlbefinden ihrer MitarbeiterInnen zu investieren, deren Work-Life-Balance zu fördern.²³ In an die Fokusgruppen anknüpfenden Online-Befragungen nahm die Bewusstseinsbildung bei ArbeitgeberInnen und Führungskräften unter zehn politischen Maßnahmen, die für die Zukunft besonders relevant sein werden, bei den ExpertInnen (N=175) Platz 3 und den Familien (N=1.343) sogar Platz 1 ein (Riederer et al. 2017). Es ist für Führungskräfte daher wesentlich, sich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei ihren MitarbeiterInnen zu beschäftigen.

²³ Den Aspekt der Bewusstseinsbildung betont noch einmal folgendes Zitat: *„Ich glaube, dass es notwendig ist, die ArbeitgeberInnen darüber zu informieren. Das ist es, was getan werden muss.“* (Ausschnitt aus der Gruppendiskussion in Warschau)

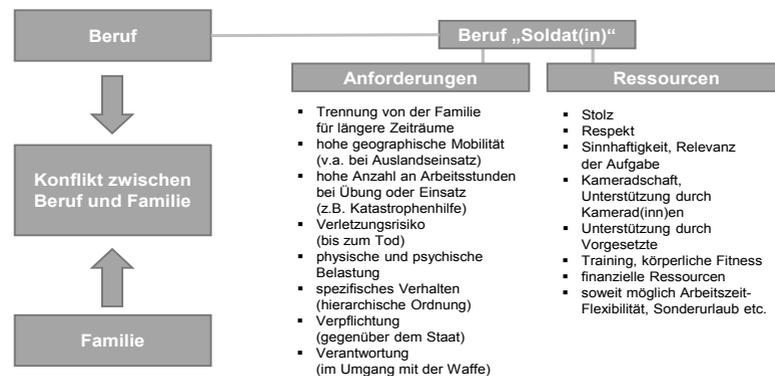
7 Berufsspezifika und Work-Life-Balance: der Beruf „Soldat(in)“

Wie oben bereits festgehalten wurde, kann ein Konflikt zwischen den Lebensbereichen des Berufs und der Familie in einem oder beiden Bereichen fußen: dem Beruf und/oder der Familie. Berufsspezifika beeinflussen in erster Linie, inwieweit solche Konflikte vom Beruf ausgehen (Greenhaus/Beutell 1985). Zu Vereinbarkeitsproblemen kommt es dann, wenn die einer Person zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht ausreichen, um Aufgaben und Ziele in beiden Bereichen zu erfüllen. Ein vom Beruf ausgelöster Konflikt tritt auf, wenn Anforderungen des Familienlebens aufgrund der beruflichen Verpflichtungen nicht mehr ausreichend oder nur noch unter größter Anstrengung bewältigt werden können und/oder die Trennung zwischen den Bereichen, zwischen Privatperson und Profession nicht klar gezogen werden kann (vgl. Clark 2000; Voydanoff 2005). Konflikte sind zudem im Allgemeinen umso häufiger, je unterschiedlicher die Kulturen in Berufs- und Familienleben sind (andere Ziele, Sprache, Normen angemessenen Verhaltens etc.).

Mit dem Beruf als SoldatIn sind neben allgemein für den Großteil der Berufe gültigen Anforderungen (z.B. Arbeitszeiten) auch spezifische festzustellen, die zumindest in dieser Kombination in keiner anderen Berufsgruppe auftreten (Bell/Schumm 2005; McFadyen et al. 2005): Dazu zählt neben der Aufgabe der

Landesverteidigung unter bewusst in Kauf genommener bzw. geplanter Gewaltanwendung vor allem die Anforderung längerer Abwesenheiten (Getrenntsein von der Familie) aufgrund von Übungen oder Einsätzen bei zeitgleich hohem Verletzungsrisiko (im Kampfeinsatz: Todesrisiko). Abbildung 10 führt einige wesentliche Anforderungen sowie Ressourcen des SoldatInnenberufs an. Letztere können Vereinbarkeitsprobleme lösen oder zumindest mindern.

Abbildung 10 Für Vereinbarkeitsprobleme relevante Aspekte des Berufs „Soldat(in)“



Quelle: eigene Darstellung basierend auf Bell/Schumm (2005), Greenhaus/Beutel (1985), Voydanoff (2005).

Ein zeitbasierter Konflikt tritt auch im militärischen Kontext dann auf, wenn Dienstzeiten für Abwesenheit sorgen und die Erfüllung familiärer Verpflichtungen verhindern (zu wenig Zeit für die Familie). Ein belastungsbasierter Konflikt kann etwa auftreten, wenn Müdigkeit und Stress dazu beitragen, dass zuhause über dienstliche anstatt familiäre Aufgaben nachgedacht wird bzw. eine Person aufgrund eines dienstlichen Problems besonders gereizt und unzugänglich für Familienangehörige ist. Beide Arten von Konflikten unterscheiden sich im militärischen und zivilen Bereich grundsätzlich nicht. Allerdings bedeuten vor allem Einsätze, die zu einer Trennung von der Familie und den Kindern führen, für die SoldatInnen selbst sowie für ihre Angehörigen besonderen Stress (Drummet et al. 2003; Milgram/Bar 1993; Wadsworth/Southwell 2011).²⁴ Bereits kürzere Phasen der Trennung erzeugen Probleme die Intimität in Beziehungen zu Partner/in und Kindern aufrecht zu erhalten (Drummet et al. 2003). Neben der Einsamkeit kann z.B. auch das Gefühl mit Problemen alleine gelassen zu werden zu negativen Gefühlen dem Militär und dem Partner gegenüber beitragen. Längere Auslandseinsätze führen möglicherweise zu Entfremdung und emotionaler Unsicherheit (Harris 2012).

Verhaltensbasierte Konflikte bezeichnen schlussendlich ein „Fehlverhalten“ in einem Bereich, das aus Verhaltensnormen des anderen Bereiches resultiert. Gerade das Militär kennzeichnet eine

²⁴ Im Besonderen alleinerziehende Mütter kennzeichnet ein hohes Maß an Trennungsangst (Kelly et al. 1994). Aber auch für die PartnerInnen der abwesenden SoldatInnen ist es schwierig (Harris 2012; Milgram/Bar 1993).

Kultur, die sich von der im Privatleben gültigen üblicherweise deutlich unterscheidet, und in der explizit bestimmte Werte vermittelt und hochgehalten werden (Harris 2012). Zugleich ist das Verhalten weitgehend automatisiert und die berufliche Identifikation in der Regel hoch. Dazu tragen das Treuegelöbnis, der militärische Drill, das Zusammenleben in einer Kaserne, die spezielle Berufskleidung (Uniform) etc. bei. Das wiederum kann durchaus verhaltensbasierte Konflikte provozieren. Zu einem solchen kann es nicht nur im oben bereits angeführten Beispiel von KommandantInnen kommen, die zuhause Befehle geben, sondern etwa auch dann, wenn im Privaten automatisierte Routinen angewandt werden und nicht genügend auf den Partner/die Partnerin eingegangen wird, nicht genügend Emotionalität in den zwischenmenschlichen Beziehungen zum Ausdruck kommt.

Ansonsten treffen viele der oben angeführten Befunde zur Vereinbarkeit im Allgemeinen ebenso auf das Militär und den SoldatInnenberuf zu. Auch im militärischen Kontext ist etwa die Unterstützung durch Führungskräfte äußerst relevant für das Wohlbefinden der Untergebenen (z.B. Dupré/Day 2007). Wenn Verständnis für die Bedürfnisse der Familie deklariert und bezeugt wird, kann in der Familie umgekehrt ein höheres Verständnis für die Bedürfnisse und Anforderungen des Militärs erreicht werden (McFadyen et al. 2005). Familiäre Ressourcen sind für die Konstitution der SoldatInnen wichtig und dürfen (daher) nicht vernachlässigt werden. Die Familien stehen zumeist hinter den

SoldatInnen und sind stolz auf das, was sie für ihr Land leisten (Harris 2012). Das bewirkt durchaus zusätzliche Motivation und stärkt die Moral der SoldatInnen (Rosen et al. 1989). Wadsworth und Southwell (2011) sehen es daher als eine wesentliche Aufgabe des Militärs der Zukunft an, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und sich auch um die Angehörigen zu kümmern, deren Leben durch den Militärdienst ihrer Liebsten einschneidend verändert wird.

8 Zusammenfassung und Fazit

Der vorliegende Aufsatz beschäftigte sich mit dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein kurzer Überblick über die Literatur legte zunächst wesentliche Erkenntnisse der bisherigen Forschung zu Vereinbarkeit in Österreich dar. Anhand der Daten verschiedener Bevölkerungsumfragen wurde dann die Betroffenheit durch Mehrfachbelastung und Ansichten der Betroffenen zu möglichen politischen Maßnahmen dargestellt. Fokusgruppen mit Personen, die Familienpolitik in der Praxis mitgestalten, sollten das Bild ergänzen. Schlussendlich befasste sich der Aufsatz mit der Vereinbarkeit bei Führungskräften und den Besonderheiten des SoldatInnenberufs.

Kurz zusammengefasst kann festgehalten werden, dass nach wie vor in erster Linie Frauen und Alleinerziehende von negativen Auswirkungen einer Mehrfachbelastung durch Familie und Beruf

betroffen sind. Der durch Mehrfachbelastung ausgelöste Stress hat wiederum negative Konsequenzen für das Wohlbefinden. Politische Maßnahmen, die Eltern das Zeitmanagement erleichtern, werden von den (potentiell) Betroffenen begrüßt. Ein Ausbau und die Flexibilisierung von Kinderbetreuung erscheinen ebenso wesentlich wie eine Veränderung der Arbeitskultur. Führungskräfte stehen vor der Herausforderung, diese so zu gestalten, dass Vereinbarkeit ermöglicht wird. Da gerade Führungskräfte selbst häufiger von Konflikten zwischen Beruf und Familie betroffen sind, ist Work-Life-Balance für sie eine doppelte Herausforderung. SoldatInnen und deren Angehörige sind neben allgemeinen Risiken für Vereinbarkeitsprobleme einigen besonderen ausgesetzt, die sich durch spezifische Anforderungen wie etwa Auslandseinsätze oder antrainierten Verhaltensweisen ergeben.

Aus den allgemeinen Resultaten lassen sich darüber hinaus Themen ablesen, die für das Militär als Arbeitgeber in der Zukunft wichtig sein werden. Sowohl die Forschung als auch die politikgestaltenden Personen verwiesen etwa auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in unserer Gesellschaft und die Folgen für die Berufstätigkeit von Müttern. Wie im zivilen Bereich werden Möglichkeiten einer stärkeren Beteiligung der Männer (z.B. bei der Karenz) ebenso im militärischen Kontext Thema sein. Unterschiede in der Einschätzung der Relevanz bestimmter politischer Maßnahmen verweisen zudem auf die

nach Familienform unterschiedlichen Bedürfnisstrukturen.²⁵ Die SoldatInnen und ihre Angehörigen sind nicht notwendigerweise eine homogene Gruppe. Flexibilität erscheint daher als Notwendigkeit, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglichst vielen ermöglichen zu können.

Schlussendlich muss an dieser Stelle noch einmal betont werden, dass der Großteil des vorliegenden Aufsatzes auf Arbeiten und Daten aus bzw. zu Österreich beruhte. Ziel war es einen Überblick über die Thematik der Work-Life-Balance in Österreich zu geben. Die in Kapitel 7 zitierten Arbeiten bezogen sich jedoch durchgehend *nicht* auf Österreich. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei SoldatInnen des Österreichischen Bundesheeres existiert bisher kaum Forschung (für eine Ausnahme siehe Just 2012). Gerade deshalb ist die im zweiten Teil der vorliegenden Publikation berichtete Arbeit von Gottfried Reiter zur Work-Life-Balance von in Partnerschaften lebenden Offizieren mit Kindern unter 15 Jahren als äußerst relevant anzusehen.

²⁵ So war die Einrichtung von Anlaufstellen für Notfälle vor allem für Alleinerziehende und größere Familien relevant, während kleinere Paarfamilien (mit maximal zwei Kindern) die Betreuung in Ferien stärker betonten.

Literaturverzeichnis

- Anttila, Timo; Oinas, Tomi; Tammelin, Mia; Nätti, Jouko, 2015: Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe. *European Sociological Review*, 31. Jg., Nr. 6, S. 713-724.
- Arbeiterkammer, 2015: Kinderbetreuung und Elementarbildung: Die Entwicklung in den letzten 10 Jahren. Sozial- und Wirtschaftsstatistik aktuell 1. Verfügbar unter: https://media.arbeiterkammer.at/wien/SWSAktuell_2015_1.pdf.
- Arbeiterkammer Steiermark, 2016: Kinderbetreuungsgeld: Alles neu im März 2017. Verfügbar unter https://stmk.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/kinderbetreuungsgeld/Kinderbetreuungsgeld__Alles_neu_macht_der_Maerz_2017.html.
- Baierl, Andreas; Kapella, Olaf, 2014: Trend zur Teilzeit. Bestandsaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie. Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF), Working Paper 81. Verfügbar unter: http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working_Paper/wp_81_trend_zur_teilzeit.pdf.
- Bailyn, Lotte, 1977: *Accommodation of work to family: An analysis of couples with two careers*. No 905-77., Massachusetts Institute of Technology (MIT), Working Paper 905-77. Verfügbar unter: <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/1922/SWP-0905-02815410.pdf>.
- Beaujouan, Eva; Brzozowska, Zuzanna; Zeman, Kryštof, 2016: The limited effect of increasing educational attainment on childlessness trends in twentieth-century Europe, women born 1916-65. *Population Studies*, 70. Jg., Nr. 3, S. 275-291.
- Bell, David Bruce; Schumm, Walter R., 2005: Balancing work and family demands in the military: What happens when your employer tells you to go to war. In: Halpern, Diane F.; Murphy, Susan Elaine (Hg.), *From work-family balance to work-family interaction: changing the metaphor*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, S. 83-97.
- Berghammer, Caroline, 2014: The return of the male breadwinner model? Educational effects on parents' work arrangements in Austria, 1980-2009. *Work, Employment and Society*, 28. Jg., Nr. 4, S. 611-632.
- Berghammer, Caroline, 2013: Keine Zeit für Kinder? Veränderungen in der Kinderbetreuungszeit von Eltern in Deutschland und Österreich. *Zeitschrift für Soziologie*, 42. Jg., Nr. 1, S. 52-73.
- BMFJ, 2016: „Karmasin & Heinisch-Hosek: „Kindergeldkonto kommt ab 1.3.2017“. Bundesministerium für Familien und Jugend. Verfügbar unter <https://www.bmfj.gv.at/ministerin/Aktuelles/Themen/Kindergeld-Konto-Neu.html>.
- Blum, Sonja, 2015: Ausbau der Kinderbetreuung in Österreich: Regionale Unterschiede und politisches Lernen. *SWS-Rundschau*, 55. Jg., Nr. 2, S. 191-210.
- Blum, Sonja; Formankova, Lenka; Dobrotić, Ivana, 2014: Family policies in 'hybrid' welfare states after the crisis: Pathways between policy expansion and retrenchment. *Social Policy & Administration*, 48 Jg., Nr. 4, S. 468-491.
- BMFSFJ, 2012: Achter Familienbericht - Zeit für Familie - Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Verfügbar unter www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=186954.html.
- Breaugh, James A.; Frye, N. Kathleen, 2008: Work-family conflict: The importance of family-friendly employment practices and family-supportive supervisors. *Journal of Business and Psychology*, 22. Jg., Nr. 4, S. 345-353.
- Breen, Richard; Cooke, Lynne Prince, 2005: The persistence of the gendered division of domestic labour. *European Sociological Review*, 21. Jg., Nr. 1, S. 43-57.

Buchebner-Ferstl, Sabine; Kaindl, Markus; Schipfer, Rudolf; Tazi-Preve, Mariam I., 2014: Familien- und kinderfreundliches Österreich? Erfahrungen aus dem beruflichen, privaten und öffentlichen Raum. Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF), Forschungsbericht Nr. 13/2014. Verfügbar unter: www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Forschungsbericht/fb_13_familienfreundliches_oesterreich.pdf.

Clark, Sue Campbell, 2000: Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53. Jg., Nr. 6, S. 747-770.

Dörfler, Sonja, 2004: Die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Wien. Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF), Working Paper 36. Verfügbar unter: www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working_Paper/wp_36_arbeitsbedingungen1.pdf.

Dörfler, Sonja; Blum, Sonja; Kaindl, Markus, 2014: Europäische Kinderbetreuungskulturen im Vergleich: Jüngste Entwicklungen in der vorschulischen Betreuung in Deutschland, Frankreich, Österreich und Schweden. Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF), Working Paper 82. Verfügbar unter: http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working_Paper/wp_82_kinderbetreuungskulturen.pdf.

Drummet, Amy Reinkober; Coleman, Marilyn; Cable, Susan, 2003: Military families under stress: implications for family life education. *Family Relations*, 52. Jg., Nr. 3, S. 279-287.

Dupré, 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. Jg., Nr. 2, S. 185-201.

Esping-Andersen, Gøsta, 1999: *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.

Esping-Andersen, Gøsta, 1990: *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Eurostat, 2016a: Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age. Verfügbar unter: ec.europa.eu/eurostat/product?mode=view&code=lf-sa_eppga.

Eurostat, 2016b: People at risk of poverty or social exclusion. Verfügbar unter: ec.europa.eu/eurostat/product?code=ilc_peps03&language=en&mode=view.

Ferrarini, Tommy, 2006: *Families, states and labour markets: Institutions, causes and consequences of family policy in post-war welfare states*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Fritsch, Nina, 2014: Warum Wissenschaftlerinnen die Universität verlassen. Eine biografische Fallanalyse zu Ausstiegsgründen aus dem österreichischen Universitätssystem. *SWS-Rundschau*, 54. Jg., Nr. 2, S. 159-180.

Fritsch, Nina, 2016: Geschlecht in universitären Kontexten: Eine qualitative Studie über Wissenschaftlerinnen in Österreich. *Swiss Journal of Sociology*, 42. Jg., Nr. 1, S. 60-84.

Frone, Michael R., 2003: Work-family balance. In: Quick, James C.; Tetrick, Lois E. (Hg.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association, S. 143-162.

Greenhaus, Jeffrey H.; Beutell, Nicholas J., 1985: Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10. Jg., S. 76-88.

Greenhaus, Jeffrey H.; Powell, Gary N., 2006: When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31. Jg., S. 72-92.

Greenhaus, Jeffrey H.; Ziegert, Jonathan C.; Allen, Tammy D., 2012: When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80. Jg., Nr. 2, S. 266-275.

- Grunow, Daniela; Schulz, Florian; Blossfeld, Hans-Peter, 2012: What determines change in the division of housework over the course of marriage? *International Sociology*, 27. Jg., Nr. 3, S. 289-307.
- Harris, Jesse, 2012: Veterans, soldiers, and military families. In: Healy, Lynne M.; Link, Rosemary J. (Hg.), *Handbook of international social work: human rights, development, and the global profession*. Oxford: Oxford University Press, S. 254-259.
- 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 internationale Sicherheitsaufgaben. Unveröffentlichte Dissertation, Sigmund Freud Privatuniversität Wien.
- Kelly, Michelle L.; Herzog-Simmer, Penny A.; Harris, Marci A., 1994: Effects of military-induced separation on the parenting stress and family functioning of deploying mothers. *Military Psychology*, 6. Jg., Nr. 2, S. 125-138.
- Knudsen, Knud; Wærness, Kari, 2008: National context and spouses' housework in 34 countries. *European Sociological Review*, 24. Jg., Nr. 1, S. 97-113.
- Korpi, Walter, 2000: Faces of inequality: Gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states. *Social Politics*, 7. Jg., Nr. 2, S. 127-191.
- Kossek, Ellen E.; Pichler, Shaun; Bodner, Todd; Hammer, Leslie B., 2011: Workplace social support and work-family conflict: a meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64. Jg., Nr. 2, S. 289-313.
- Kreimer, Margareta, 2011: Familienpolitische Maßnahmen in Österreich: Paradigmenwechsel auf halbem Weg. In: Kreimer, Margareta; Sturn, Richard; Dujmovits, Rudolf (Hg.), *Paradigmenwechsel in der Familienpolitik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 83-110.

- Kroismayr, Sigrid, 2003: Zwischen Beruf und Familie: Berufstätige Mütter von Kleinstkindern und der Stellenwert der Erwerbsarbeit. *SWS-Rundschau*, 43. Jg., Nr. 2, S. 277-294.
- Kroismayr, Sigrid, 2010: Vereinbarkeitsstrategien von Akademikerinnen in der intensiven Familienphase. *SWS-Rundschau*, 50. Jg., Nr. 4, S. 434-454.
- Lapierre, Laurent M.; Allen, Tammy D., 2006: Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11. Jg., Nr. 2, S. 169-181.
- Lothaller, Harald, 2012: Die Balance zwischen Lebensbereichen und die besondere Bedeutung der Familienarbeit in der „rush hour des Lebens“. Duisburg, Köln: WiKu-Verlag.
- Mau, Steffen; Verwiebe, Roland, 2009: *Die Sozialstruktur Europas*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- McFadyen, Jennifer M.; Kerpelman, Jennifer L.; Adler-Baeder, Francesca 2005: Examining the impact of workplace supports: work-family fit and satisfaction in the U.S. military. *Family Relations*, 54. Jg., Nr. 1, S. 131-144.
- Mikula, Gerold; Riederer, Bernhard; Bodi, Otto, 2012: Perceived justice in the division of domestic labor: actor and partner effects. *Personal Relationships*, 19. Jg., Nr. 4, S. 680-695.
- Mikula, Gerold; Riederer, Bernhard; Bodi, Otto, 2008: Women's professional and familial work loads, relationship satisfaction and well-being: the mediating role of subjective work loads and perceived justice of the division of family work. In: Fontaine, Anne Marie; Matias, Marisa (Hg.), *Work, family and personal dynamics: international perspectives*. Porto: Legis/LivPsic, S. 65-78.

- Milgram, Norman A.; Bar, Karine, 1993: Stress on wives due to husbands' hazardous duty or absence. *Military Psychology*, 5. Jg., Nr. 1, S. 21-39.
- Mynarska, Monika; Riederer, Bernhard; Jaschinski, Ina; Krivanek, Desiree; Neyer, Gerda; Oláh, Livia Sz., 2015: Vulnerability of families with children: Major risks, future challenges and policy recommendations. *FamiliesAndSocieties*, Working Paper 49. Verfügbar unter: <http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2015/11/WP49MynarskaEtAl2015.pdf>.
- OECD, 2015: OECD Economic Surveys: Austria 2015. Paris: OECD Publishing.
- Oláh, Livia Sz.; Richter, Rudolf; Kotowska, Irena E., 2014: The new roles of men and women and implications for families and societies. *FamiliesAndSocieties*, Working Paper 11. Verfügbar unter: <http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2014/12/WP11OlahEtAl2014.pdf>.
- Ostner, Ilona; Lewis, Jane, 1995: Gender and European social policy. In: Leibfried, Stephan; Pierson, Paul (Hg.), *European social policy: between fragmentation and integration*. Washington, DC: The Brookings Institution, S. 159-193.
- Pfau-Effinger, Birgit, 2000: *Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa: Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs*. Opladen: Leske + Budrich.
- Prskawetz, Alexia; Sobotka, Tomáš; Buber, Isabella; Engelhardt, Henriette; Gisser, Richard, 2008: Austria: persistent low fertility since the mid-1980s. *Demographic Research*, 19. Jg., Nr. 12, S. 293-360.
- Reidl, Sybille; Holzinger, Florian, 2014: Väterkarenz aus Unternehmenssicht. Joanneum Research, Policies Working Paper 77. Verfügbar unter: https://www.sparklings-science.at/_Resources/Persistent/7d8fc881d12b6843b6e0f3ae9243591c1ef1844b/WP77_Vaeterkarenz_aus_Unternehmenssicht.pdf.

- Riederer, Bernhard; Rengs, Bernhard; Philipov, Dimiter, 2017: Vulnerability of families with children: experts' opinions about the future and what families think about it. *FamiliesAndSocieties*, Working Paper. Verfügbar unter: http://www.familiesandsocieties.eu/?page_id=131.
- Riederer, Bernhard, 2013: *Kinder: Lust oder Last? Effekte von Kindern auf das persönliche Wohlbefinden der Eltern*. Unveröffentlichte Dissertation, Karl-Franzens-Universität Graz.
- Riederer, Bernhard, 2005: Tradition, Investitionsgut oder Herzessache? Der Wunsch nach Kindern zwischen Ideal und Realität. In: Schulz, Wolfgang; Haller, Max; Grausgruber, Alfred (Hg.), *Österreich zur Jahrhundertwende: Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986 – 2004*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 367-400.
- Rosen, Leora N.; Moghadam, Linda Z.; Vaitkus, Mark A., 1989: The military family's influence on soldiers' personal morale: a path analytic model. *Military Psychology*, 1. Jg., Nr. 4, S. 201-213.
- Rosenberger, Sieglinde; Schallert, Daniela, 2000: Politik mit Familie – Familienpolitik. *SWS-Rundschau*, 40. Jg., Nr. 3, S. 249-261.
- Schulz, Marc S.; Cowan, Philip A.; Cowan, Carolyn P.; Brennan, Robert T., 2004: Coming home upset: Gender, marital satisfaction, and the daily spillover of workday experience into couple interactions. *Journal of Family Psychology*, 18. Jg., Nr. 1, S. 250-263.
- Sobotka, Tomáš, 2011: Fertility in Austria, Germany, and Switzerland: Is there a common pattern? *Comparative Population Studies/Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 36. Jg., Nr. 2-3, S. 263-304.

- Statistik Austria, 2015: Kindertagesheimstatistik. Verfügbar unter: www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/kindertagesheime_kinderbetreuung/index.html
- Steiber, Nadia; Berghammer, Caroline; Haas, Barbara, 2016: Contextualizing the education effect on women's employment: A cross-national comparative analysis. *Journal of Marriage and Family*, 78. Jg., S. 246-261.
- Steiber, Nadja; Haas, Barbara, 2010: Begrenzte Wahl: Gelegenheitsstrukturen und Erwerbsmuster in Paarhaushalten im europäischen Vergleich. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 62. Jg., Nr. 2, S. 247-276.
- Tazi-Preve, Mariam I., 2009: Politik zu Vaterschaft. *SWS-Rundschau*, 49. Jg., Nr. 4, S. 491-511.
- Troger, Tobias; Anibas, Gisela, 2011: Aufwachsen in deprivierten Lebenslagen. Struktur- und Trendanalysen zu den Determinanten von Armut bei Familien mit Kindern. In: Verwiebe, Roland (Hg.), *Armut in Österreich*. Wien: Braumüller, S. 104-124.
- Verwiebe, Roland; Riederer, Bernhard; Troger, Tobias, 2014a: Lebensqualität in Wien im 21. Jahrhundert: Endbericht an die Stadt Wien (unter Mitarbeit von Lena Seewann). Universität Wien, Forschungsbericht. Verfügbar unter www.wien.gv.at/stadtentwicklung/studien/pdf/b008404.pdf.
- Verwiebe, Roland; Troger, Tobias; Riederer, Bernhard, 2014b: Lebensqualität in Wien 1995-2013. *Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung II*. Wien: Stadt Wien, MA 18. Verfügbar unter: www.wien.gv.at/stadtentwicklung/studien/pdf/b008411.pdf.
- Voydanoff, Patricia, 2004: The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66. Jg., S. 398-412.

- Voydanoff, Patricia, 2005: Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance. A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67. Jg., 822-836.
- Wadsworth, Shelley MacDermid; Southwell, Kenona 2011: Military families: extreme work and extreme 'work-family'. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 638 Jg., Nr. 1, S. 163-183.
- Wernhart, Georg; Kinn, Michael, 2015: Auskommen mit dem Einkommen: Auswirkungen von familienrelevanten Transfers und Steuererleichterungen auf die Einkommenssituation von Familien in Österreich. Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF), Working Paper 84. Verfügbar unter: www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working_Paper/wp_84_auskommen_mit_dem_Einkommen.pdf.
- Zartler, Ulrike, 2010: Keine Zeit für die Familie: Zeitgestaltung aus Sicht von Kindern und ihren Eltern. *SWS-Rundschau*, 50. Jg., Nr. 4, S. 463-473.
- Zartler, Ulrike; Beham, Martina, 2011: Alleinerziehen: Alltägliche Herausforderungen im Umgang mit knappen Ressourcen. *SWS-Rundschau*, 51. Jg., Nr. 4, S. 383-403.

Kommentare aus Tageszeitungen:

- Ettinger, Karl: „Neue Treibjagd auf Mütter und der Tussifaktor der SPÖ.“ *Die Presse*, 23.07.2015.
- Walterskirchen, Gudula: „Väterkarenz: Es mangelt nicht am Willen, sondern an der Möglichkeit.“ *Die Presse*, 27.07.2015.
- Seidl, Conrad: „Verpfuschte Familienförderung.“ *Der Standard*, 23.07.2015.

Appendix I: Beschreibung der herangezogenen Daten

Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung II (SOWI 2013)

Als wesentliche Datenquelle dient die Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung II, eine Studie die im Zuge einer Forschungskoooperation der Stadt Wien (Magistratsabteilung 18) und der Universität Wien (Institut für Soziologie) entstand. Zwischen Oktober 2012 und Juli 2013 wurden in Wien vom Umfrageinstitut IFES 8.400 telefonische Interviews durchgeführt. Bei der Stichprobenziehung kam ein Verfahren zum Einsatz, bei dem unter Einbeziehung von Handynummern zufällig Telefonnummern generiert wurden. Die Interviews wurden vorwiegend in deutscher Sprache, 300 Interviews in der Muttersprache von Zuwanderinnen und Zuwanderern aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien geführt. Die Stichprobe ist repräsentativ für die Wiener Bevölkerung ab 15 Jahren (für weitere Informationen siehe Verwiebe et al. 2014a, b).

Im vorliegenden Text wurde die SOWI Studie herangezogen, um der Frage nach den vor allem von der Mehrfachbelastung betroffenen Gruppen und den Konsequenzen für das psychische Wohlbefinden nachzugehen. Dazu zählte unter anderem auch die Analyse von Konflikten zwischen Beruf und Familie bei Führungskräften. Darüber hinaus erlaubten die Daten eine generelle

Einschätzung der Beurteilung der Kinderbetreuungseinrichtungen in Wien durch die Eltern. Nicht zuletzt wurde auch abgefragt, welche Maßnahmen die Betroffenen als sinnvoll erachten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Zukunft zu erleichtern. Bestimmte Auswertungen sind aus mehreren Gründen auf kleinere Substichproben beschränkt (je nach Analyse zwischen 700 und 6.000 Personen). Fragen zur Mehrfachbelastung durch Beruf und Familie können etwa nur erwerbstätigen Personen gestellt werden. Eine weitere Einschränkung ergab sich wiederum dadurch, dass nur Eltern von Kindern unter 15 Jahren und Personen unter 40 Jahren, die potentiell zukünftige Eltern darstellen, nach Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie befragt wurden.

FamiliesAndSocieties (FamSoc)

Das Projekt *FamiliesAndSocieties* wird im 7. EU-Rahmenprogramm durchgeführt und von ForscherInnen der Universität Stockholm koordiniert. An diesem Projekt arbeiten 25 Forschungsinstitutionen in 15 europäischen Ländern und drei internationale Organisationen zusammen. Das Vienna Institute of Demography beschäftigt sich u.a. mit der Zukunft der Familie(n) in Europa. Ziel des Projekts ist es Informationen über gegenwärtige und zukünftige Herausforderungen für die Familienpolitik zu gewinnen. Zu diesem Zweck wurden zwischen November 2014 und Juni 2015 in sechs europäischen Städten Fokusgruppendifkussionen mit Vertreterinnen und Vertretern von Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen durchgeführt. Diese diskutierten

rund 90 Minuten lang über Themen wie von Armut bzw. sozialer Exklusion bedrohte Familienformen oder politische Maßnahmen, die für ein hohes Wohlbefinden aller Familien notwendig sind. Im Rahmen dieser Diskussionen wurde immer wieder auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Bezug genommen (für weitere Informationen zu fünf der sechs Fokusgruppen siehe Mynarska et al. 2015).

Ausgewählte Befunde der Analyse aller sechs Fokusgruppen wurden für Kapitel 6 zur Rolle von Führungskräften bei der Vereinbarkeit berichtet. Zuvor wurden die Inhalte der *in Wien* im November 2014 durchgeführten *Diskussion* zur Gewinnung weiterer Perspektiven zur Vereinbarkeitsthematik in Kapitel 5 herangezogen. In Wien nahmen sechs Expertinnen und drei Experten an der Gruppendiskussion teil. Dazu zählten z.B. Familiensprecherinnen und -sprecher von Parlamentsparteien sowie Präsidentinnen und Präsidenten bzw. Generalsekretärinnen und Generalsekretäre diverser NGOs aus dem Familienbereich. Die Gruppendiskussion wurde mit Diktiergeräten aufgenommen, transkribiert und anschließend analysiert. Die Namen der TeilnehmerInnen, ihr Geschlecht, die Organisation, für die sie tätig sind, oder die Zuordnung zu einer politischen Einstellung im Sinne des Links-Rechts-Kontinuums wurden in den Analysen nicht genannt, um die Anonymität der Beteiligten gewährleisten zu können. Gekennzeichnet wurde lediglich, ob Aussagen von PolitikerInnen oder VertreterInnen einer NGO stammen. Die Ansicht der PolitikerInnen oder der VertreterInnen von NGOs

aus dem Familienbereich ist gerade deshalb so relevant, da es dabei um die Überzeugungen der handelnden Akteurinnen und Akteure geht. Diese nehmen bei der Entwicklung der Familienpolitik, der Einführung und Umsetzung spezifischer Maßnahmen eine wesentliche Rolle ein.

Weitere Quellen: Mikrozensus, EVS und ISSP

Der Österreichische Mikrozensus des Jahres 2010 wurde herangezogen, um die Situation von Führungskräften in Österreich zu beschreiben (Kapitel 6). Der Mikrozensus wird vierteljährlich von der Statistik Austria mit einem Prozent der österreichischen Haushalte durchgeführt. Es besteht Antwortpflicht. Im Jahr 2010 wurden Zusatzfragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestellt (Stichprobengröße: 88.287 Beschäftigte, darunter 6.118 Führungskräfte).

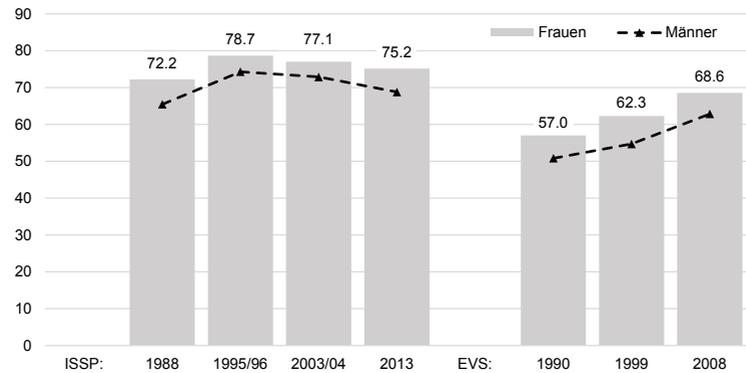
Um in Kapitel 2 die Entwicklung der Einstellung gegenüber weiblicher Berufstätigkeit festzuhalten, wurden Daten der *European Values Study* (EVS) und des *International Social Survey Programme* (ISSP) verwendet. Beide stellen international durchgeführte Wertestudien dar (für weitere Informationen siehe <http://www.europeanvaluesstudy.eu/> bzw. www.issp.org/).

Herangezogen wurden in der Analyse die österreichischen Daten des EVS 1990, 1999 und 2008 sowie des ISSP 1988, 1994, 2002 und 2012. In jedem Jahr wurden zumindest an die 1.000 Personen befragt. In allen Erhebungen wurde die Zustimmung zu den Statements „Ein Kleinkind wird wahrscheinlich darunter leiden, wenn die Mutter berufstätig ist“ und „Eine berufstätige Mutter kann ihrem Kind genauso viel Wärme und Sicherheit geben wie eine Mutter, die nicht arbeitet“ abgefragt. Da im EVS 1990 und 2008 vierstufige Antwortskalen zur Verfügung standen, in allen anderen Erhebungen jedoch fünfstufige, mussten die Skalen transformiert werden, um die Ergebnisse vergleichbar zu machen (Werte von 0-33,3-66,7-100 bei vierstufiger und 0-25-50-75-100 bei fünfstufiger Skala).

Appendix II: Zusätzliche Abbildungen und Tabellen

Die hier präsentierten Tabellen und Abbildungen dienen der Kontextualisierung bzw. als Beleg für im Text nur kurz angesprochene Sachverhalte.

Abbildung A.1 Zustimmung zu „Berufstätige Mütter können Kindern genauso viel Wärme und Sicherheit geben wie nicht arbeitende Mütter“ nach Geschlecht



Anm.: Durchschnittliche Zustimmung auf einer Skala von 0 bis 100. Die Skala wurde vorab transformiert um unterschiedliche Skalen vergleichbar zu machen. In der Abbildung werden die Erhebungsjahre angeführt.

Quelle: ISSP 1988, 1994, 2002 und 2012; EVS 1990, 1999 und 2008; eigene Berechnungen.

Tabelle A.1: Armutsquoten in Österreich 2005, 2010 und 2015 nach Haushaltstyp

Auswahl an Haushaltstypen	2005	2010	2015
1 Erwachsene(r) unter 65 Jahren	29	33	32
1 Erwachsene(r) mit abhängigen Kindern	45	40	43
2 Erwachsene, beide unter 65 Jahren	17	20	16
2 Erwachsene mit 1 abhängigen Kind	12	12	13
2 Erwachsene mit 2 abhängigen Kindern	15	12	14
2 Erwachsene mit mehr als 2 abhängigen Kindern	22	34	27
3 oder mehr Erwachsene	11	8	10
3 oder mehr Erwachsene mit abhängigen Kindern	12	17	18
Bevölkerung insgesamt (alle Haushalte)	17	19	18

Anm.: Die Tabelle bildet jeweils den Prozentanteil dieser Haushalte ab, die gefährdet waren von Armut oder sozialer Ausgrenzung betroffen zu sein. Für Details siehe ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:At_risk_of_poverty_or_social_exclusion_%28AROE%29.

Quelle: Eurostat (2016b).

Tabelle A.2: Kinderbetreuungsquoten in den Bundesländern, 1995 und 2013

Betreuungsquoten nach Bundesland	0- bis 2-jährige Kinder		3- bis 5-jährige Kinder		6- bis 9-jährige Kinder	
	1995	2013	1995	2013	1995	2013
Burgenland	6	31	88	99	2	12
Kärnten	1	19	52	86	6	20
Niederösterreich	3	22	81	96	2	16
Oberösterreich	2	13	71	93	6	20
Salzburg	2	18	68	90	6	11
Steiermark	1	12	62	85	3	6
Tirol	1	22	64	92	2	9
Vorarlberg	< 1	21	64	94	1	16
Wien	17	40	76	88	25	26
Österreich	5	23	71	91	7	17

Anm.: Die Zahlen geben den Anteil der Kinder in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung insgesamt wieder (in Prozent). Andere Formen der Betreuung (z.B. Tageseltern) werden nicht berücksichtigt.

Quelle: Statistik Austria (2015).

Tabelle A.3: Welche Folgen hat schwere Vereinbarkeit?

Lesbeispiel: Korrelationen geben an, wie stark der Zusammenhang zwischen den Angaben bei zwei Fragen ist. Für Werte über Null bedeutet das z.B.: Je stärker eine Person von Mehrfachbelastung betroffen ist, *desto öfter* hat sie sich in der letzten Woche deprimiert oder niedergeschlagen gefühlt. Je höher der Wert der Korrelation, desto stärker ist dieser Zusammenhang. Korrelationen mit einem Wert *unter Null* geben einen negativen Zusammenhang an. Das heißt etwa: Je stärker eine Person von Mehrfachbelastung betroffen ist, *desto seltener* hat sie sich in der letzten Woche glücklich gefühlt.

Pearson-Korrelation (zweiseitig) **Stress durch Mehrfachbelastungen** (Beruf, Familie, Haushalt) (1=gar nicht, 5=sehr stark)

Wie oft traf in der letzten Woche das folgende auf Sie zu?

(1= nie, 5 = immer)	Korrelation
...deprimiert oder niedergeschlagen gewesen	0,20**
...das Gefühl gehabt, dass alles, was Sie getan haben, anstrengend ist	0,28**
...unruhig geschlafen	0,18**
...sich glücklich gefühlt	-0,14**
...sich einsam gefühlt	0,11**
...das Leben genossen	-0,18**
...sich traurig gefühlt	0,18**
...sich zu nichts aufraffen können	0,12**

Im Spannungsfeld zwischen
Beruf und Privatleben

Im Spannungsfeld zwischen
Beruf und Privatleben

Pearson-Korrelation (zweiseitig) **Stress durch Mehrfachbelastungen** (Beruf,
Familie, Haushalt) (1=gar nicht, 5=sehr stark)

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Lebensbereichen?

(1= sehr zufrieden, 5 = gar nicht zufrieden)

Ihrer hauptsächlichen Tätigkeit? (Beruf, Schule, Haushalt etc.)	0,12**
der finanziellen Situation Ihres Haushaltes?	0,20**
Ihren Kultur-Aktivitäten?	0,18**
Ihren Freizeitaktivitäten insgesamt?	0,22**
Ihrer familiären Situation?	0,11**
Ihren Sozialkontakten?	0,16**
Ihrer Lebenssituation insgesamt gesehen?	0,22**

Bezugsgruppe: ArbeitnehmerInnen, Selbstständige, Mithelfende im Familienbetrieb, StudentInnen (inkl. SchülerInnen, PraktikantInnen), Wehr- und Zivildienstler. N liegt je nach Korrelation zwischen 3.544 und 3.263. **p<0,01.

Quelle: SOWI 2013; eigene Berechnungen.

Im Spannungsfeld zwischen
Beruf und Privatleben

Im Spannungsfeld zwischen
Beruf und Privatleben

Im Spannungsfeld zwischen Beruf und Privatleben.

Eine qualitative Analyse der Work-Life-Balance von unter 45-jährigen Führungskräften des Bundesheeres verfasst von

Mag. (FH) Dr. phil. Gottfried Reiter

Vorwort

Die vorliegende Studie ist ein Auszug aus meiner Dissertation, die an der Universität Wien eingereicht wurde. Leider kann die gesamte Dissertation aus Platzgründen nicht in dieser Sonderpublikation abgebildet werden, sodass sich die folgenden Ausführungen nur auf die wesentlichen Erkenntnisse beschränken.

Die Arbeit befasst sich mit den Charakteristika der Work-Life-Balance von in Partnerschaften lebenden Offizieren mit Kindern unter 15 Jahren. Mein ursprünglicher Gedanke, mich hauptsächlich auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fokussieren, erwies sich hierbei 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, als Angehöriger des Bundesheeres, mit einigen Schwierigkeiten verbunden.

In diesem Zusammenhang sei 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.

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

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 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: In der Forschung werden 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 die Partnerin diskutiert. Es setzt sich daher gesellschafts- und militärpolitisch zunehmend die Bereitschaft durch, Soldaten mehr Unterstützungen und Hilfeleistungen anzubieten, um besondere Belastungen besser abzufedern, die militärische Leistungsbereitschaft aufrechtzuerhalten sowie den Kadernsoldaten langfristig an die Organisation binden zu können (vgl. Feldhaus/Schlegel 2013; Dorbritz/Naderi 2012; Zartler 2010; Schneider et al. 2009, 2001; Huffman et al. 2008; Booth et al. 2007a, 2007b; Karney/Crown 2007a, 2007b).

1.1 Hintergrund und Relevanz der Forschung

Das gesamte militärische Feld ist durch die Vorbereitung auf die Nichtalltäglichkeit kommender Einsätze sowie durch Auswirkungen vergangener Einsätze gezeichnet. Die daraus resultierenden Strukturen können hierbei als Mechanismus zur

Bildung einer feldspezifischen Kultur – der Militärkultur – wirken. Diese 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 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. Anders als in zivilen Berufen werden diese per Gesetz und Gelöbnis zu bestimmten Werteinstellungen verpflichtet. *„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). Der Soldat, insbesondere der Offizier, steht daher aufgrund seiner übertragenen Aufgaben in einem besonderen Treueverhältnis zum Staat (vgl. Frank/Trauner 2012; Maringer 2008; Kieser 2006; Leonhard/Biehl 2005).

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

Im Zuge der weiteren Abhandlung liegt daher 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 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.

In den letzten Jahrzehnten stieg durch internationale militärische Kooperationen die Mobilität der Soldaten erheblich. Innerhalb der Europäischen Union (EU) gewannen die Schlagworte „pooling“ und „sharing“ von militärischen Mitteln und Ressourcen an Bedeutung. Die Zusammenarbeit mit ausländischen Militärs 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).² Darüber hinaus haben internationale Studien

² 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; Reinkober-Drummet 2003).

ergeben, dass Soldatenfamilien³ viermal öfter siedeln als „Nicht-Soldatenfamilien“. 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 den privaten Alltages aus (vgl. Heilfort 2008; Reinkorber-Drummet 2003).

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).

³ 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. Wagenblaus 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.“

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 zum jetzigen Stand der Forschung keine wissenschaftliche soziologische Abhandlung, die sich mit der Work-Life-Balance aus der Sicht von Offizieren des Bundesheeres sowie mit deren Lebensumständen im Zusammenhang mit dem Militär beschäftigt. Mit der vorliegenden Arbeit wird der Versuch unternommen, den aktuellen Stand der Forschung 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 zur Situation innerhalb der US-Army: „*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).“

Das hier bearbeitete Forschungsthema ist von hoher Aktualität, da der Soldatenberuf durch den Assistenzeinsatz im Rahmen der Migrationsbewegung sowie durch gezielte Werbemaßnahmen wieder ins öffentliche Interesse gerückt ist. In diesem Zusammenhang ist der Umgang mit den Soldaten eine wichtige Beurteilungsgröße. Gefährdungspotenziale, Risiken und Herausforderungen müssen für die Soldaten und für deren Familien beurteilt werden, um weiterhin die nötigen Mannstärken für Einsätze aufbringen zu können und den Soldaten langfristig an die Organisation zu binden. Die vorliegende Studie versucht – in sieben Kapiteln – diesen Punkten ausreichend Beachtung zu schenken und die Forschungsfragen zu beantworten.

Forschungsleitend soll 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 bearbeitet 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

Die Studie gliedert sich in sieben Abschnitte. Im Unterkapitel 2.1 werden die Besonderheiten des Offiziersberufs beleuchtet. 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. In diesem Kontext wird davon ausgegangen, dass Offiziere in besonderem Maße militärisch sozialisierte habituelle Gesinnungs- und Handlungsdispositionen in den privaten Bereich übernehmen (vgl. Hagen 2012, 2010; Scholz 2012; Apelt 2005; Kliche 2004; Wong et al. 2003; Bourdieu 1979). Die Unterkapitel 2.2 und 2.3 beschäftigen sich mit den Herausforderungen der beruflich bedingten Mobilität für die Planung und Realisierung des Kinderwunsches (Kapitel 2.2) sowie die Praxis der Vaterschaft (Kapitel 2.3). 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 (vgl. Lück 2014; Lester et al. 2013; Bürgisser 2011; Zerle/Kork 2009; Hofäcker 2007; Huinik/Schröder 2003). Im anschließenden Abschnitt (Kapitel 2.4) wird ein akteursorientiertes Work-Life-Balance-Modell von Maren Spatz (2014) vorgestellt. Da die Fragestellung auf die Erforschung der Handlungs- und Prozessorientierung bei der Herstellung einer Work-Life-Balance von Individuen abzielt, scheint die Anwendung dieses Modells sinnvoll. Ihr eigenes akteursorientiertes Modell anwendend, erforschte Spatz (2014) 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.

Das folgende Kapitel 3 erläutert die methodische Vorgehensweise. 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.

Im Kapitel 4 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 der Versuch unternommen, eine Typologie subjektiver Work-Life-Balance zu erstellen (Kapitel 5). Schlussendlich kristallisierten sich drei Typen heraus: der Arbeitszentrierte, der Balancierere und der Aussteiger.

Im sechsten Kapitel werden die wesentlichen Punkte der Arbeit zusammengefasst, während Kapitel 7 eine Reihe von Fragen und Themen aufwirft, die bei der zukünftigen Erforschung von männlichen und weiblichen Soldaten (Offiziere, Unteroffiziere, Chargen, Rekruten) Berücksichtigung finden sollen.

2 Stand der Forschung

Im folgenden Kapitel wird auf den aktuellen Stand der Forschung eingegangen. Dabei wird im Unterkapitel 2.1 auf die Besonderheiten des Soldatenberufs sowie auf den Habitus des Offiziers eingegangen. Ziel der folgenden Beschreibung ist es, eine Abgrenzung zu zivilen Berufen herzustellen sowie die Besonderheiten des militärischen Feldes herauszuarbeiten. Im Mittelpunkt des Unterkapitels 2.2 stehen die möglichen Auswirkungen von Mobilitätsanforderungen auf die Paarbeziehung und die Familienplanung. Als Konsequenz daraus können Konflikte entstehen und die Ehezufriedenheit negativ beeinflusst werden. Im folgenden Abschnitt 2.3 wird auf die Vaterschaft von berufstätigen Männern eingegangen. Im anschließenden Unterkapitel 2.4 soll der Gegenstandsbereich der Work-Life-Balance-Forschung unter Berücksichtigung von Mobilität dargestellt werden. Zu diesem Zwecke werden zentrale Annahmen eines akteursorientierten Modells von Maren Spatz (2014) präsentiert.

2.1 Besonderheiten des Soldatenberufs – eine Einführung

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. Beispielsweise 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. Auch lässt sich effektives Handeln, im Sinne einer ökonomischen Produktion von Dienstleistungen, nur im Einsatzfall ablesen. Das kann zur Folge haben, dass das Militär einer permanenten Legitimation der Gesellschaft gegenübersteht. Erst die Anwendung von organisierter Gewalt oder die Hilfeleistung nach Elementarereignissen rechtfertigt gesellschaftlich die Existenz dieser Großorganisation. In zivilen Organisationen finden sich solche Charakteristika nicht. Dabei überrascht es nicht weiter, dass die Mitglieder des Militärs einer eigenen Handlungslogik folgen, um die spezifischen Aufgabenstellungen bewältigen zu können (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. Der Habitus selbst erzeugt Formen des Handelns und des Urteilens auf Basis von Erfahrungen sowie praktischen Erinnerungen. Der Habitus

wirkt dabei unterbewusst und vorreflexiv in seinem Verständnis zum sozialen Feld. Neben den bewussten und rational kalkulierten Handlungsprinzipien tritt er 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 Systeme (re) produziert. Geprägt wird er nicht nur durch die soziale Position des Akteurs im sozialen Feld, sondern auch von den Praxisformen im jeweiligen Feld (vgl. Bourdieu 1979; Hagen 2012).⁴

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 Felds inkorporieren (vgl. Bourdieu 1979: 139).

⁴ 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).

Über die militärische Sozialisation erfolgt die Ausbildung eines Berufshabitus, in dem die Gruppe der Offiziere einen maßgeblichen Einfluss auf die Gestaltung der Spielregeln im sozialen Feld Militär einnimmt. Die Vermittlung des Offiziersbildes wird dabei frühzeitig an den militärinternen Ausbildungsstätten herangebildet. Dieses Bild, 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 einzunehmen, unabhängig davon, welcher sozialen Herkunft sie entstammen. 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).⁵

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 (vgl. Hagen 2012).⁶

⁵ 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. Hysterisis-Effekt.

⁶ Sport dient nicht nur zur Erzeugung eines Eigenmacht- sowie Selbstwertgefühls, sondern ist auch Ausdruck eines edlen Berufsstandes und zentraler Bestandteil der

Vor allem Berufsoffiziere mit Karriereperspektiven zeigen eine besonders hohe Identifikation mit den Praxisformen des soldatischen Habitus und sehen sich selbst in einer moralischen Vorbildfunktion und als Wertelite (vgl. Hagen 2014; Micewski 2013; Elbe/Richter 2012; Stadler 2002; Kernic 2001; 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).

2.2 Herausforderungen von Mobilität für die Familie

Im Mittelpunkt dieses Abschnittes steht der Einfluss der Mobilität auf die Familienplanung und Paarbeziehungen. Die Bezugnahme symbolischen Selbstinszenierung, die für die Vermittlung konservativer Werte wie Selbstentbehung, Individualismus und Tüchtigkeit stehen kann (vgl. Hagen 2012).

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. Abwesenheiten können hier als Chance zur Steigerung von individueller Autonomie oder als Minimierung von Alltagsproblemen wahrgenommen werden (vgl. Lee et al. 2011; Zartler 2010; Schneider et al. 2009; 2001; Mayrhofer et al. 2008; Limmer 2005; Schneider 2005a).

Auslandseinsätze stellen für Familien und die Partnerschaft 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).

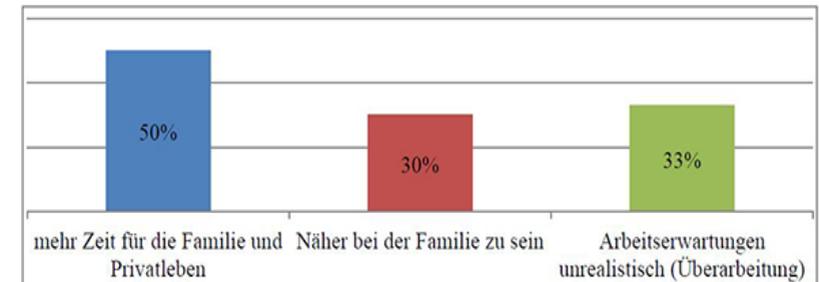
Das kann negative Auswirkungen auf die Motivation und Einsatzbereitschaft des Soldaten haben (vgl. Hoge et al. 2006).

Zusätzlich dazu können die Forderungen nach Mobilität und Flexibilität 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 soziale Umfeld eines Akteurs oder einer Organisation auswirken (vgl. Dupre/Day 2007; Capon et al. 2007). In diesem Kontext hat unter anderem die kanadische Armee erkannt, dass die hohe Abnutzung der Soldaten in den ersten Jahren ihres Dienstes Auswirkungen auf die Einsatzbereitschaft hat. 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.”

Darüber hinaus würde jeder zweite Angehörige der kanadischen Armee 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.

Abbildung 1 Hauptgründe zum Verlassen der Armee



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

Befunde einer zweijährigen Longitudinalstudie unter in Deutschland stationierten Aktivsoldaten der US-Armee 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. Negrusa et al. 2014; Booth et al. 2007a; Karney/Crown 2007a; Pickering 2006: 13ff).

Interessanterweise sind die Beziehungen von Soldaten trotz Auslandseinsätze, Übungen und Dienstreisen im Vergleich zur Zivilbevölkerung überraschend stabil.

Ein Phänomen, das sich beispielsweise in den USA, Großbritannien, Kanada, Deutschland und Österreich beobachten lässt. Die Masse berichtet von positiven Auswirkungen des Getrenntseins auf die Partnerschaft. Ebenso werden beispielsweise Auslandsentsendungen für die Schaffung von finanziellen Ressourcen für die Familiengründung absolviert (vgl. Seiffert/Heß 2013; Karney et al. 2012; Huffman et al. 2008; Booth et al. 2007a, 2007b; Karney/Crown 2007a, 2007b).

Kontrastierend dazu lässt sich mit dem Steigen der Auslandsentsendungen und Kasernenschließungen eine stark erhöhte Scheidungszahl innerhalb der Bundeswehr erkennen. Die Stabilität bzw. Instabilität einer Beziehung dürfte demzufolge im engen Zusammenhang mit dem jeweiligen Standort und den dienstlichen Rahmenbedingungen stehen. 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 führen können.

Neben den Forderungen nach Mobilität und Flexibilität kann auch die persönliche Dienstauffassung die Vereinbarkeit der beruflichen und privaten Domänen erschweren. 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. Lundquist/Zhun 2014; Lester et al. 2013; Näser 2010: 64ff; Westman et al. 2009; Heilford 2008; Tomforde 2006). Beispielsweise 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).

2.3 Vaterschaft – Praxis und Konzepte

Jahrzehntelang 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. Dabei haben sich die Anforderungen an die Vaterschaft in den letzten Jahrzehnten geändert. 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. 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; 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).⁷

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).

⁷ 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).

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 dieser Offiziere mit den Daten der verheirateten Zivilbevölkerung mit Kindern verglichen, zeigt sich eine seltenere Kinderlosigkeit bei Offiziersfamilien.⁸ Die verhältnismäßig hohe Eherate, kombiniert mit einer hohen Kinderzahl bei Offiziersfamilien, kann auf spezielle Handlungsweisen im familiären Alltag hindeuten, die Auswirkungen auf die Praxis der Vaterschaft haben können.

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. Flexible Arbeitszeiten werden nur von knapp einem Drittel genutzt (vgl. Kapella et al. 2011: 117). Tazi-Preve (2009: 65f) führt die geringe Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeiten auf die männliche Wahrnehmung der Familie zurück.

⁸ Genau Zahlenangaben über Familienstand und Kinderzahlen von Offizieren sind beim Autor erhältlich.

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 vielfach 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 2009; Gesterkamp 2007: 102f).⁹ Teilweise lässt sich sogar eine Erhöhung der Arbeitszeit erkennen (vgl. Kapella et al. 2011: 121).¹⁰

⁹ 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).

¹⁰ Kapella et al. (2011: 114ff) betrachteten die männlichen Wochenarbeitszeit und die geschlechterspezifische Rollenverteilung innerhalb von Partnerschaften 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.

Darüber hinaus können betriebliche Rahmenbedingungen oder die Unternehmenskultur ein höheres Engagement der väterlichen Beteiligung verhindern. Beispielsweise befinden sich in den höheren betrieblichen Hierarchieebenen zurzeit jene Akteure, die großteils von traditionellen Wertvorstellungen geprägt sind und diese auf die „jungen“ Mitarbeiter übertragen. So kann eine Reduktion der Arbeitszeit zugunsten der Familienbetreuung 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). Auf diesem Weg werden vielfach althergebrachte Handlungslogiken und Denkmuster reproduziert (vgl. Fuhrmanns et al. 2012; Kapella et al. 2012; Bürgisser 2011; Gesterkamp 2010: 73ff; Halrynjo 2009; Beham/Zartler 2006; Kassner/Rüling 2005; Matzner 2004).

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

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. 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 Zusammennwirken der beiden Bereiche und die Art der Regulation von Arbeit und Privatleben. Für Michalk/Nieder (2007: 19) bedeutet der Begriff „Work“ „alle Tätigkeiten, Rahmenbedingungen, Rollen, Funktionen und strukturellen Gegebenheiten, die in Beziehung zur Arbeit, zum Beruf und zu allem, was damit in Verbindung gebracht wird“. 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).¹¹

Kontrastierend dazu kann „Life“ im Sinne von Freizeit oder

¹¹ 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).

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).

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. Dies kann weitreichende Auswirkungen auf die Lebensführung der Beschäftigten, ihren Alltag und ihre Biografie haben (vgl. Rüger et al. 2011; Zartler 2010; Schneider et al. 2009; Zerle/Kork 2009; Hochäcker 2007; Hochschild 2006; Schneider 2005b).

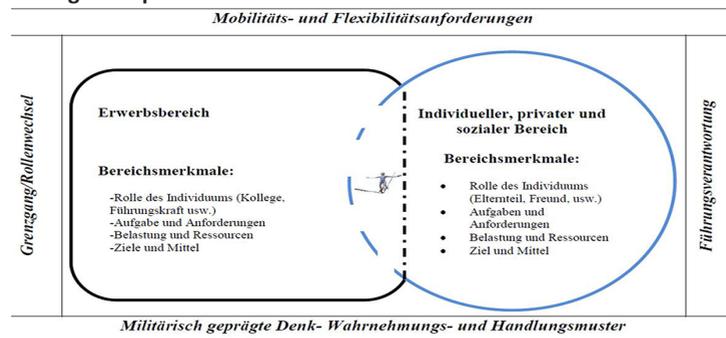
Zur Untersuchung der Herstellungsleistungen und Bewältigungsstrategien wird in dieser Studie auf das akteursorientierte, individuelle Work-Life-Balance-Modell von Spatz (2014) zurückgegriffen. Dieses berücksichtigt die räumliche, soziale und zeitliche Perspektive, damit der dynamische Prozess bei der Herstellung einer Balance erfasst werden kann. Im Rahmen dessen sollen die subjektiven Wahrnehmungen als Ausgangspunkt der Betrachtungen dienen, um Zusammenhänge erklären zu können. Darüber hinaus untersuchte Maren Spatz mit diesem Modell junge Führungskräfte beim Wechsel zwischen verschiedenen Lebensbereichen.¹² Nachdem das für diese Arbeit verwendete Sample aus jungen Führungskräften des militärischen Bereichs besteht, scheint eine Anlehnung an Spatz (2014) legitim.

Zur Analyse der Work-Life-Balance von Offizieren scheinen jedoch einige Adaptionen notwendig zu sein. Zur Erklärung von möglichen spezifischen Handlungsmustern soll die Wahrnehmung der individuell empfundenen Verantwortung gegenüber Unterstellten mit eingearbeitet werden. Dabei wird die Annahme vertreten, dass jeder militärische Bereich (Kampftruppe, Unterstützungstruppe) eine eigene Männlichkeitsnorm als Teil seiner Organisationskultur entwickelt (vgl. Scholz 2012; Apelt et al. 2003), die sich unter anderem auf die gelebte Verantwortung gegenüber Unterstellten – im Allgemeinen auch auf die grundlegende Dienstauffassung – niederschlagen kann. Ähnliches wird in Hinblick auf die

¹² Spatz (2014) und Clark (2000) bezeichnen diese Individuen als Grenzgänger.

Übernahme von militärisch geprägten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmustern in den privaten Bereich vermutet. Wobei davon ausgegangen wird, dass eine hohe Identifikation mit den beruflichen Anforderungen besonders konfliktfördernd im privaten Bereich sein kann. Das betrifft vor allem den Wechsel (Grenzgang) zwischen dem beruflichen und privaten Bereich. Parallel dazu sollen die Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen berücksichtigt werden. Hier liegt die Vermutung nahe, dass jene Offiziere, die eine ausgeprägte Identifikation mit den Zielen der Organisation aufweisen, auch eine höhere Bereitschaft zur Mobilität zeigen. Daraus abgeleitet wird der Versuch unternommen, mögliche Auswirkungen der oben genannten Herausforderungen auf die Planung und Realisierung des Kinderwunsches sowie auf die Praxis der Vaterschaft zu erfassen. Die folgende Abbildung fasst die theoretischen Überlegungen zusammen.

Abbildung 2 Adaptiertes Work-Life-Balance-Modell



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

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 der Partnerin stehen können (vgl. Hagen 2012; Näser 2010; Dandecker et al. 2006). Diese Wertvorstellungen implizieren die permanente Verfügbarkeit zur Aufgabenerfüllung im Militär. Die Mobilität – als eine „Uranforderung“ des militärischen Dienstes – kann dabei in Konkurrenz mit der Forderung der Familie nach Konstanz und Verfügbarkeit stehen. Diese beiden „greedy institutions“⁴³ (vgl. Segal 1986) verlangen vom Individuum ein permanentes „switchen“ zwischen den Rollen des Offiziers und des Familienvaters (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).

Aufbauend auf die Erkenntnisse des Standes der Forschung, wird nun in dieser Studie der Versuch unternommen, die Lebenssituation von männlichen, in Partnerschaft lebenden Offizieren mit Kindern

¹³ Als „greedy institutions“ werden Institutionen bezeichnet, die von ihren Mitgliedern eine ungeteilte auf sie gerichtete Loyalität begehren. In der hier vorliegenden Studie ist das zum einen die Familie und zum anderen das Militär. Treten diese beiden Institutionen in Konflikt, kann für den Akteur ein Spannungsverhältnis entstehen, welches nur gelöst werden kann, wenn beispielsweise eine Institution verlassen wird.

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?

3 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 3.1). Die Auswertung des empirischen Materials (Kapitel 3.2) erfolgte anhand der Themenanalyse (Kapitel 3.2.1). Die dadurch entstandenen Kategorien wurden unter Anwendung der Systemanalysen (Froschauer/Lueger 2003) analytisch angereichert (Kapitel 3.2.2). Die Typenbildung (Kapitel 3.2.3) erfolgte in Anlehnung an Kelle/Kluge (2010). Im Anhang wird die Anwendung der Methoden beispielhaft dargestellt.

3.1 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 (PZI) 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.¹⁴ 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.¹⁵ Schließlich (3) die Prozessorientierung

¹⁴ 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).

¹⁵ 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

im Forschungsprozess und im Gegenstandsverständnis. Diese beziehen sich vor allem auf die Vorinterpretationen¹⁶ (vgl. Flick 2011; Witzel 2000; Lamnek 1995).

Das PZI bedient sich 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 in weiterer Folge transkribiert. 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 (vgl. Flick 2011; Witzel 2000; Lamnek 1995).

Die Gestaltung des Gesprächs erfolgt durch erzählungsgenerierende

Narration im Mittelpunkt stehen bzw. unterstützendes Nachfragen hilfreich sein. D. h., die Methoden sollen am Gegenstand entwickelt bzw. modifiziert werden (vgl. Witzel 2000).

¹⁶ 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. Witzel 2000).

Kommunikationsstrategien (Gesprächseinstieg, allgemeine Sondierung und Ad-hoc-Fragen) und durch verständnisgenerierende Strategien der Zurückspiegelung, Verständnisfragen und Konfrontationen.

3.1.1 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 oder einer fremden Person ablehnen würden, da diese ihre Ansichten und Handlungsweisen nicht verstehen würden.

Ebenso wurde seitens der Interviewpartner mit Nachdruck auf die Anonymisierung hingewiesen. So wurde der erste Interviewpartner mit Alex, der zweite mit Bernd usw. codiert.

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.

3.1.2 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. Die Anzahl der Interviews ergibt sich aus dem Umstand, dass mit den letzten Interviews keine wesentlichen neuen Erkenntnisse mehr generiert werden konnten.

Es wurde daher davon ausgegangen, mit dem bereits vorhandenen Interviewmaterial die möglichen Facetten einer Work-Life-Balance beschreiben zu können. 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,¹⁷
- (2) Sie sollen in einer festen Partnerschaft mit Kindern unter 15 Jahren leben,¹⁸
- (3) Sie sollen ein möglichst breites Spektrum an unterschiedlichen Formen der Belastung abdecken (Spezialeinsatzkräfte, Kaderpräsenzeinheiten udgl.).¹⁹

¹⁷ 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.

¹⁸ 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.

¹⁹ Nicht alle Truppenkörper oder Dienststellen im ÖBH sind im gleichen Maße belastet. Es wurde daher davon ausgegangen, dass unterschiedliche Belastungen variierende Bewältigungsstrategien erfordern.

Tabelle 1 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

3.2 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.²⁰

3.2.1 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).

²⁰ Ein Beispiel für die Anwendung der Methode findet sich im Anhang.

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 im Anhang).

3.2.2 Systemanalyse

Als analytische Erweiterung zu den themenanalytischen Kategorien wurde die Systemanalyse nach Froschauer/Lueger (2003) verwendet (siehe Tabelle 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).²¹

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, die im Anhang dargestellt werden (vgl. Froschauer/Lueger 2003: 148ff):

Die Interpretation widmet sich durchgängigen Handlungsmustern, die für jedes Feld gelten. Die Muster sind Prozessstrukturen, die permanent erzeugt werden müssen und umgekehrt den Prozess

²¹ 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).

auch steuern.

Dazu sollen Besonderheiten sozialer Kollektive berücksichtigt werden.²² 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).

Mit der Erstellung des Auswertschemas 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

²² 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 Weltansichten 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).

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).

3.2.3 Vom Einzelfall zum Typus

Mit der Themenanalyse ging die Fallkontrastierung einher. Ähnlichkeiten und Unterschiede, sowohl in der thematischen Aussage als auch 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 Categorieschemas, 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 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 ausdifferenzieren (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.²³

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 Verbindungen 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*“ (Kelle/Kluge 2010: 84). Eine Typologie ist daher das Ergebnis eines Gruppierungsprozesses, bei

²³ „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).

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).

4 Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden nun die empirischen Ergebnisse dargestellt. Die Grundlage für die Gliederung des Kapitels bilden die entwickelten Kategorien der Themenanalyse (siehe Abbildung im Anhang), die durch die Systemanalyse analytisch erweitert wurden. Das Unterkapitel 4.1 befasst sich mit den Herausforderungen des Militärs für die Paarbeziehung, während der Abschnitt 4.2 die Familienplanung und das Familienleben in den Fokus rückt. Im Anschluss daran werden die Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft (Kapitel 4.3) dargestellt.

4.1 Herausforderungen des Dienstes für die Paarbeziehung

Durch die Analyse des empirischen Materials 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. In diesem Zusammenhang fällt auch die geringe Nutzung der Karenz auf. Beispielsweise berichten Alex und Conrad zu diesem Thema Folgendes:

Alex: „Na. Nie. Aus zwei Gründen. Der erste Grund ist, 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.“²⁴

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.“²⁵

Diese beiden Textsequenzen verdeutlichen, wie sehr sich

²⁴ Alex, Seite 16, Zeile 676-688.

²⁵ Conrad, Seite 15, Zeile 652-660.

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 der berufsorientierten Lebensphase 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 Bedürfnisbefriedigung und Aufstiegsperspektive sowie die traditionelle Unternehmenskultur, die permanente Verfügbarkeit am Arbeitsplatz voraussetzt, sein.

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 Frustration aus und wirken bis in die familiäre Interaktion, sodass Konflikte mit der Partnerin folgen können. Teilweise verleitet dies 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.

Fritz: „Ich muss ganz offen und ehrlich sagen, aufgrund der ganzen

Umfeldbedingungen, die wir jetzt haben, stelle ich mir schon sehr häufig die Frage, ob das jetzt so weitergeht oder ob ich mich auch in der Privatwirtschaft sehe, in naher Zukunft ... ich sehe 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 Hacken macht ... ich 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.“²⁶

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.

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 ich, sagt ma heute, verloren hab ... 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 ich ständig mit dem Fuß wippe, unruhig bin, und und aggressiver, also schneller auf hundert.“²⁷

²⁶ Fritz, auszugsweise von Zeile 120-437.

²⁷ Harald, Seite 6-7, Zeile 251-276.

Kontrastierend dazu werden Auslandseinsätze, planbare Abwesenheiten oder Versetzungen wenig bis gar nicht problematisch wahrgenommen.

In vielen Fällen werden die planbaren Abwesenheiten sogar als eine Belebung der Beziehung gesehen, 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.

Darüber hinaus klagte ein Großteil der befragten Offiziere über den teilweisen 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.

Eine weitere Herausforderung des militärischen Dienstes betrifft

vor allem den Alltag der Partnerin. So kann ein Umzug der Partnerin in den Dienort des Mannes 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 Abgrenzung vom bestehenden sozialen Umfeld verursachen. Häufig ist für die Frau der erste soziale Anschluss die Partnerin eines anderen Offiziers, die ebenfalls umziehen musste. Die Annahme scheint plausibel, dass in diesen Fällen auch das soziale Umfeld der Partnerin eine homogene Zusammensetzung aufweist.

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. So berichten Gerald Folgendes:

Gerald: „Natürlich prägt eben der Beruf und man ist einfach direkter ... und man will einfach auf den Punkt kommen ... und das fordert man auch zuhause ein. Und mit dieser Sache kann die Partnerin nicht so gut leben. Gibt Kommentare, du bist ned beim Bundesbeer, 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.*²⁸

Interessant sind auch die speziellen Bewältigungsstrategien, die Offiziere zu entwickeln scheinen, um langfristig eine Beziehung aufrechterhalten zu können. Im Wesentlichen lassen sich drei Strategien erkennen. 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).

*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.“*²⁹

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

²⁸ Gerald, Seite 8-9, Zeile 334-353.

²⁹ Bernd, Seite 2, Zeile 50-60.

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.³⁰

4.2 Familienplanung und Familienleben

Die Umsetzung des Kinderwunsches wird bei Offizieren vor allem durch berufliche Rahmenbedingungen beeinflusst. Hier konnten die Forderungen nach Mobilität und Flexibilität, die eigene Selbstverwirklichung, die Wahrnehmung von Führungsverantwortung sowie der Abschluss der Ausbildung durchwegs als Herausforderungen erkannt werden. Vor allem die Absolvierung eines Auslandseinsatzes hat bei der Mehrheit der Offiziere eine aufschiebende Wirkung bei der Realisierung des Kinderwunsches.

Bernd: „Der Auslandseinsatz hat unsere Kinderplanung nach hinten verschoben, weil wir den Kinderwunsch ... bald nach der Ausmusterung,

³⁰ 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).

*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.*³¹

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. 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.“*³²

Im privaten Bereich wird eine feste Partnerschaft, die Nähe zu den Großeltern sowie der Besitz eines Eigenheims angestrebt.

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

³¹ Bernd, Seite 2, Zeile 84-89.

³² Bernd, Seite 3, Zeile 136-140.

*(Anm.: das konkrete Sprechen über gemeinsame Kinder) ... wobei wir das aktiv nicht mehr vermieden haben (Anm.: gemeint ist das Verhüten).*³³

Das Paar begann erst seriös über die Kinderplanung zu sprechen, als sie einen gemeinsamen Haushalt gründeten und erwarteten, dass die Abwesenheiten geringer werden.

Über das gesamte Sample hinweg fällt hierbei besonders der Wunsch nach einem Haus in einer ländlichen Gegend auf. Diese Beobachtung konnten in einer älteren Studie auch Dillkofer et al. (1986: 124) 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. Beispielsweise konnte Spatz (2014) diese Handlungsweise nur bei einer der 17 befragten Führungskräfte erkennen (vgl. Spatz 2014).

Die Auswertung der Daten lässt den Schluss zu, dass der Wert von Kindern bei Offizieren als emotional bis funktional

³³ Erich, Seite 5, Zeile 179-186.

bezeichnet werden kann, der sowohl einen Gegenwarts- als auch Zukunftsbezug aufweist.³⁴

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. Ebenso dient der eigene Nachwuchs zum Erhalt der Familienlinie. Die Realisierung der tatsächlichen Kinderanzahl orientiert sich weitgehend an der eigenen Geschwisterzahl. Hierbei fällt durchwegs die hohe rationale Planung auf, die als Übernahme von militärisch geprägten Denk-, Handlungs- und Wahrnehmungsmustern gedeutet werden kann. Die Grenzen zwischen Erwerbs- und Privatbereich verschwimmen vielfach.

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).

³⁴ 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. Hoffman et al. 1978: 92).

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.“³⁵

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. 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 könnte 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

³⁵ Daniel, Seite 5, Zeile 201-212.

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)

In Summe gesehen kann bei allen hier befragten Offizieren nur eine geringe Vereinbarkeitsproblematik erkannt werden. Vor allem das Handeln der Partnerin und der Großeltern wirkt sich positiv auf eine mögliche Balance aus. Nichtsdestotrotz 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 vom Großteil der Befragten in enger Abstimmung mit der Familie absolviert.

4.3 Praxis der Vaterschaft

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.

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 ...“³⁶

Anhand dieser Textsequenz lässt sich auch bei Bernd eine Prioritätenverschiebung in den privaten Bereich erkennen, obwohl

³⁶ Bernd, Seite 3, Zeile 108-121.

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 Handlungsweise ein mögliches Hindernis bei zukünftigen Aufgaben darstellen, vor allem dann, wenn lange Trennungen von der Familie erwartet werden.

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 zeigt sich wiederholt eine hohe Abneigung gegenüber einer Karenz, deren Ursache nicht nur in den finanziellen Einbußen zu finden ist (siehe dazu auch die Zitate in Kapitel 4.1). Teilweise kann die Inanspruchnahme der Karenz auch im Widerspruch mit der militärischen Männlichkeitskonstruktion und der persönlichen

Selbstverwirklichung stehen.

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.“⁶⁷

Interessant ist die Beobachtung, dass Jürgens 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.³⁸ Für die Praxis der Vaterschaft kann diese Handlungsweise auf eine geringe

³⁷ Jürgen, Seite 6-7, Zeile 225-270.

³⁸ Sylka Scholz (2012) postulierte in diesem Kontext, dass sich Soldaten des Sanitätsdienstes oft mit dem Vorwurf auseinandersetzen müssen, keine echten Soldaten zu sein.

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 von ihm als eine „*der größten Schwachsinnigkeiten, die ich jemals bei der Armee gesehen habe*“³⁹ bezeichnet. Als einer der wenigen Befragten verwendet Jürgen die Zeitkarte, um länger in der Normalität und Strukturiertheit der Arbeitswelt verbleiben zu können. In dieselbe Kerbe schlägt Conrad:

*Conrad: „Karenz war bei uns nie ein Thema, das wir uns das aufteilen ... Also ich könnte mir schon eine gewisse Zeit vorstellen (Anm.: gemeint ist, eine Karenz zu beanspruchen), aber sechs Monate, glaube ich, ich weiß nicht, ob das meins wäre.“*⁴⁰

Die Haupterziehungsarbeit leistet, über alle Befragten

³⁹ Jürgen, Seite 15, Zeile 604-605.

⁴⁰ Conrad, Seite 15, Zeile 552-665.

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.

Bei der Mehrheit der Befragten zeigt sich, dass die zur Verfügung stehende Zeit mit den Kindern qualitativ hochwertig verbracht wird. 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, aufgrund der Mobilitätsanforderungen, 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.

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...*⁴¹

Nicht selten wird 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 bei diesen Vätern 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.

⁴¹ Conrad, Seite 11-12, Zeile 515-538.

In diesem Sinne kann auch hier von einem hohen Zukunftsbezug ausgegangen 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.“*⁴²

In Summe gesehen zeigt sich bei den befragten Vätern ein Überhang an traditionellen und modernen Erziehern. In Einzelfällen zeigen sich Handlungsweisen des ganzheitlichen Vaters (vgl. Matzner 2004).⁴³ Auffallend ist auch, dass die Problematik der Vereinbarkeit oder der Work-Life-Balance nur sehr geringfügig oder gar nicht angesprochen wird. Jeder der befragten Offiziere ist gewünscht Vater geworden, zum Teil besteht ein weiterer Kinderwunsch. Ebenso scheut sich die Masse der Befragten nicht davor, weiblich konnotierte Aufgaben zu übernehmen, obwohl eindeutig der Hang zu typisch männlichen Aktivitäten besteht.

⁴² Fritz, Seite 7, Zeile 256-266.

⁴³ Siehe dazu im Detail die Ausführungen von Matzner (2004: 339ff) zur Typologie des traditionellen, modernen, ganzheitlichen und familienzentrierten Vaters.

5 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 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 des Dienstes für die Paarbeziehung*“, „*Familienplanung und Familienleben*“ sowie „*Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft*“ unterscheiden. Im nun folgenden Kapitel werden diese drei Gruppen vorgestellt. Die abgeleiteten Typen werden bezeichnet als der Arbeitszentrierte, der Balancierere und der Aussteiger. Der Balancierere 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 des Dienstes für die Paarbeziehung*“ werden vor allem durch den Umgang mit den positiven und negativen Auswirkungen 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 Balancierer weitgehend nicht beobachtet werden.

Die „*Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft*“ wurden unter dem Blickwinkel erarbeitet, 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 Typen werden in den anschließenden Unterkapiteln entlang der oben beschriebenen Vergleichsdimensionen beschrieben. Ebenso sollen im folgenden Abschnitt die Forschungsfragen beantwortet werden. Die vier aufgeworfenen Fragen werden dabei für die drei Typen zusammenfassend diskutiert.

5.1 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, wobei die vielen Abwesenheiten auch als eine Belebung der Beziehung angesehen werden.

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.

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.⁴⁴ 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 diesen 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.

⁴⁴ Vergleichbare Erkenntnisse liegen zur Situation der deutschen Bundeswehr (vgl. Seiffert/Heß 2013) oder der kanadischen Armee (vgl. Pickering 2006) vor.

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. 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 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.

Die gering zur Verfügung stehende Zeit mit den Kindern wird, aus der Sicht der Offiziere, qualitativ hochwertig genutzt.⁴⁵ 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.⁴⁶ 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.

⁴⁵ Ähnliche Handlungsweisen lassen sich bei männlichen Polizeibeamten (vgl. Bano 2011; Müller-Franke 2005) oder Führungskräften im Einzelhandel (vgl. Schier/Szymenderski 2009) beobachten.

⁴⁶ Clark (2000) und Spatz (2014) sprechen hier von einer asymmetrischen Durchlässigkeit der Grenzen zwischen den beiden Domänen.

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 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.

5.2 Der Balancierer

Der zweite Typus, der 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 hohe Identifikation mit der dienstlichen Aufgabe auf. Jedoch nicht in diesem Umfang wie es beim Arbeitszentrierten beobachtet werden konnte. Hier finden sich interessanterweise 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 Koordination zwischen dem sozialen Umfeld und dem Beruf. Dabei sind Diensterteilungen 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).

Die Mobilitätsanforderungen werden in enger Abstimmung mit den persönlichen Interessen, mit der Partnerin und der Familie bewältigt. Dabei berichten die Befragten, die den Balancierer 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. Im Gegensatz zur arbeitszentrierten Gruppe pflegen die Balancierer 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 dieser Gruppe nach oder teilweise während der Ausbildungsphase. Die befragten Offiziere 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.

In den ersten Lebensjahren des Kindes trägt 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 diese Befragten 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. Anders als bei den Arbeitszentrierten dienen Kinder bei den Balancierern nicht nur der Reproduktion des eigenen Selbst, sondern werden auch mit emotionalen Aspekten verbunden.

Hierbei übernehmen sich auch Aufgaben im Haushalt. Das Wäschewaschen, Putzen oder Zubereiten von Mahlzeiten stellt für sie keine Seltenheit dar.⁴⁷ 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.

⁴⁷ 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.

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.⁴⁸ 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.

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

⁴⁸ Spatz (2014) verweist hier auf eine hohe Durchlässigkeit und Flexibilität der Grenzen zwischen dem beruflichen und privaten Bereich.

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.

5. 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). Karriere Nachteile 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 Paarbeziehung geringer ausfallen können.⁴⁹

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 Alltags, ein Studium absolvieren. Die Aussteiger schaffen sich dadurch auch die Möglichkeit in die zivile Erwerbswelt wechseln zu können.⁵⁰

Nach einem erfolgten Umstieg auf einen weniger belastenden Dienstposten nimmt bei diesen Befragten der Privatbereich einen

⁴⁹ 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).

⁵⁰ 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).

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.

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.⁵¹ Ebenso erfährt die Inanspruchnahme einer Karenz, im Vergleich zu den beiden anderen Typen, eine höhere Akzeptanz,

⁵¹ 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.

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 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).⁵² 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.

In den ersten fünf bis zehn Jahren der Berufslaufbahn wirken bei den Aussteigern hauptsächlich Handlungsweisen der beruflichen

⁵² 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.

Domäne in das private Umfeld, aber nicht umgekehrt.⁵³ 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.⁵⁴ 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 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.⁵⁵

⁵³ Spatz (2014) und Clark (2000) sprechen hier von einer asymmetrischen Durchlässigkeit der Grenzen zwischen den beiden Domänen.

⁵⁴ Spatz (2014) verweist hier auf eine hohe Durchlässigkeit und Flexibilität der Grenzen zwischen dem beruflichen und privaten Bereich.

⁵⁵ 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).

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.⁵⁶

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).

⁵⁶ Die Aussteiger verweisen auf hohe Ähnlichkeit zur Gruppe 3 der Typologie von Maren Spatz (2014).

6 Zusammenfassung

Mit der vorliegenden Arbeit wurde der Versuch unternommen, die Lebenssituation von männlichen, in Partnerschaft lebenden Offizieren mit Kindern darzustellen. Dabei wurde forschungsleitend 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?

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde im Kapitel 2 auf den Stand der Forschung eingegangen.

Hierbei werden im Unterkapitel 2.1 die Besonderheiten des Soldatenberufs herausgearbeitet, wobei das Konzept des Habitus nach Bourdieu (1979) sowie der damit verbundene Lebensstil und die Sozialisation der Offiziere den theoretischen Hintergrund bildeten (vgl. Hagen 2012, 2010; Scholz 2012; Apelt 2005; Kliche 2004; Wong et al. 2003; Bourdieu 1979). Kapitel 2.2 und 2.3 beschäftigten sich mit den Herausforderungen der beruflich bedingten Mobilität für die Planung und Realisierung des Kinderwunsches sowie die Praxis der Vaterschaft. Diese Abschnitte gingen der Frage nach, inwieweit beruflich bedingte Anforderungen die Umsetzung des Kinderwunsches beeinflussen und wie sich häufige Abwesenheiten auf die Vaterschaft auswirken können (vgl. Lück 2014; Lester et al. 2013; Bürgisser 2011; Zerle/Kork 2009; Hofäcker 2007; Huinik/Schröder 2003). Im anschließenden Abschnitt (Kapitel 2.4) wurde ein akteursorientiertes Work-Life-Balance-Modell nach Maren Spatz (2014) vorgestellt. Zur Analyse der Work-Life-Balance von Offizieren wurden jedoch einige Adaptionen vorgenommen. Bei der Erklärung von spezifischen Handlungsmustern wurde die individuell empfundene Verantwortung gegenüber Unterstellten mit eingearbeitet. Dabei wurde die Annahme vertreten, dass jeder militärische Bereich (Kampftruppe, Unterstützungstruppe) eine eigene Männlichkeitsnorm als Teil seiner Organisationskultur entwickelt (vgl. Scholz 2012; Apelt et al. 2003), die sich unter anderem auf die Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber Unterstellten – im Allgemeinen auch auf die grundlegende Dienstauffassung – niederschlagen kann.

Ähnliches wurde in Hinblick auf die Übernahme von militärisch geprägten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmustern in den privaten Bereich vermutet. Ebenso wurden die Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen berücksichtigt. Hier wurde die Meinung vertreten, dass jene Offiziere, die eine ausgeprägte Identifikation mit den Zielen der Organisation aufweisen, auch eine höhere Bereitschaft zur Mobilität zeigen.

Im folgenden Abschnitt der Arbeit wurde die methodische Vorgehensweise erläutert (Kapitel 3). Bei der Erhebung wurden 13 problemzentrierte Interviews (PZI) nach Witzel (2000) durchgeführt, während für die Auswertung die Themenanalyse sowie die Systemanalyse nach Froschauer/Lueger (2003) herangezogen wurde. Die Erarbeitung der Typologie erfolgte nach Kelle/Kluge (2010).

In Kapitel 4 wurden die empirischen Ergebnisse in Hinblick auf die Herausforderungen des Dienstes auf die Paarbeziehung, die Familienplanung sowie auf die Praxis der Vaterschaft dargestellt. Die Ergebnisse der Interpretationen aus diesem Kapitel bildeten die Grundlage für eine Typenbildung (vgl. Kelle/Kluge 2010). Schlussendlich konnten drei Gruppen identifiziert werden: der Arbeitszentrierte, der Balancierender sowie der Aussteiger (Kapitel 5). Der Balancierender unterteilt sich in zwei weitere Untergruppen.

Die Beschreibung der Typen erfolgte entlang der Kategorien „Herausforderungen des Dienstes für die Paarbeziehung“, „Familienplanung und Familienleben“ sowie „Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft“.

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. 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).⁵⁷ Darüber hinaus kann das Konfliktpotenzial innerhalb der Paarbeziehung 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.

Ähnliche Befunde wurden bereits in Studien zu anderen Armeen

⁵⁷ 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.

mit ähnlicher Fragestellung diskutiert (vgl. Seiffert/Heß 2013; Dandecker et al. 2006).

Der zweite Typus wird als der Balancierender 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 für eine Veränderung 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 Balancierender 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.

Eine Besonderheit dieser Studie ist es, dass die Mehrheit der Offiziere über alle Typen hinweg 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 im Vordergrund. Teilweise sehen sich die befragten Offiziere sogar in einer elitären Position gegenüber zivilen Berufen.

Auffällig ist auch die hohe Neigung von Offizieren ein Eigenheim zu besitzen. Dieses befindet sich mehrheitlich in der Nähe des Heimortes der Eltern der Partnerin (andere Handlungsweisen zeigt nur der Aussteiger). 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 selten 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.

Resümierend wurde deutlich, dass sich die Gruppen vor allem aufgrund der unterschiedlichen Mobilitätsanforderungen, der Führungsverantwortung sowie durch den Grad der 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 und hat auch großen Einfluss auf die Gestaltung des privaten Alltags (vgl. Spatz 2014; Clark 2000). Damit konnten die Annahmen, die im Kapitel 2 aufgeworfen wurden, großteils bestätigt werden. Ebenso stellte sich heraus, dass die im eigenen adaptierten Work-Life-Balance-Modell angeführten Charakteristika, Einfluss auf die Herstellung einer Balance haben. Vor allem die Planbarkeit, die Frequenz und die Dauer von Abwesenheiten konnten als ein wesentliches Unterscheidungskriterium herausgearbeitet werden. Wobei sich keine Unterschiede zwischen den erlernten Waffengattungen der befragten Offiziere erkennen lassen.

Vielmehr ist der jeweilige Standort sowie der Truppenkörper ausschlaggebend für Art und Weise der Belastungen. Beispielsweise sind Offiziere, die Dienst bei der Kampftruppe oder in Kaderpräsenzeinheiten versehen, mit höheren Mobilitätsanforderungen und familiären Konflikten konfrontiert, als Offiziere mit spezialisierten Aufgabengebieten (Flugsicherer, Techniker o. ä.). 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.

7 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 besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben? Müssen diese neu diskutiert werden?

Ein wichtiger Befund der vorliegenden Studie 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? 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.

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 Dienort 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 zusammen? 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 Studie 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. 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? Wie verändert die Vaterschaft die Einstellung zum militärischen Dienst.

Aufgrund der hohen Aktualität des Themas könnten auch die Belastungen durch den seit 2015 laufenden Assistenzeneinsatz 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 Assistenzeneinsatz, den militärischen Alltag und die Ausbildung in den Garnisonen?

Anhang

Anwendung der Methode

Die Themenanalyse

Im ersten Schritt werden zusammengehörige Textstellen zu einem Thema identifiziert. Was ein Thema ist, hängt von der jeweiligen Forschungsfrage ab.⁵⁸ 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

⁵⁸ Das können spezifische Einstellungen, Handlungsweisen, Hierarchien udgl. sein (vgl. Froschauer/Lueger 2003).

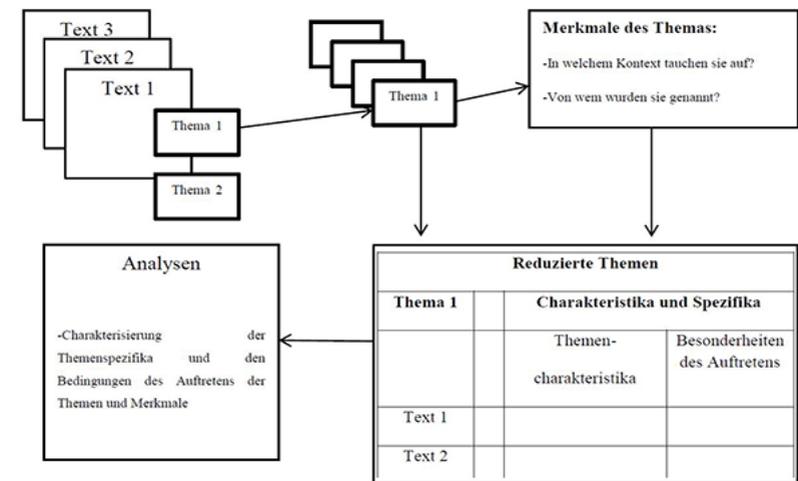
eines Themas und in welchem Zusammenhang erscheinen sie? In diesem zweiten Schritt werden die im ersten Schritt identifizierten Themen durch Herausarbeitung der wichtigsten Komponenten der Themendarstellung konkretisiert (periphere oder zentrale Merkmale eines Themas). Hier wird berücksichtigt, in welchem 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).

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

Abbildung 3 Themenanalyse nach Froschauer/Lueger 2003



Quelle: Froschauer/Lueger (2003: 162)

Interpretationsschritte der Systemanalyse

(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 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).

Tabelle 2 Auswerteschema der Systemanalyse

S/Z.Nr.	Paraphrase	Äußerungskontext		Wirkungskontext	
		Textrahmen	Lebenswelt	Interaktionseffekte	Systemeffekte
Zeile, Satz, Nummer im Interview	-Spontane Kurzfassung des Textes, -offensichtliches Thema, -manifeste Gehalt	-Rolle des Textproduzenten, -Bedeutung und mögliche Einflüsse der Interviewsituation	-Kontext der Aussagen, -strukturelle Rahmenbedingungen des Handlungsfelds, -Woran orientiert sich die Mitteilung inhaltlich? -Warum wurde diese Mitteilungsform gewählt? -Wo könnten diese Aussagen auftauchen?	-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?	-Auswirkungen der dynamischen Struktur auf das Zusammenspiel mit anderen Akteuren und Subsystemen
Quelle: Froschauer/Lueger (2003:155).					

Beispielhafte Anwendung der Methode

Als Basis für die empirischen Abschnitte dienten 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.“⁵⁹

⁵⁹ Bernd, Seite 6, Zeile 246-278.

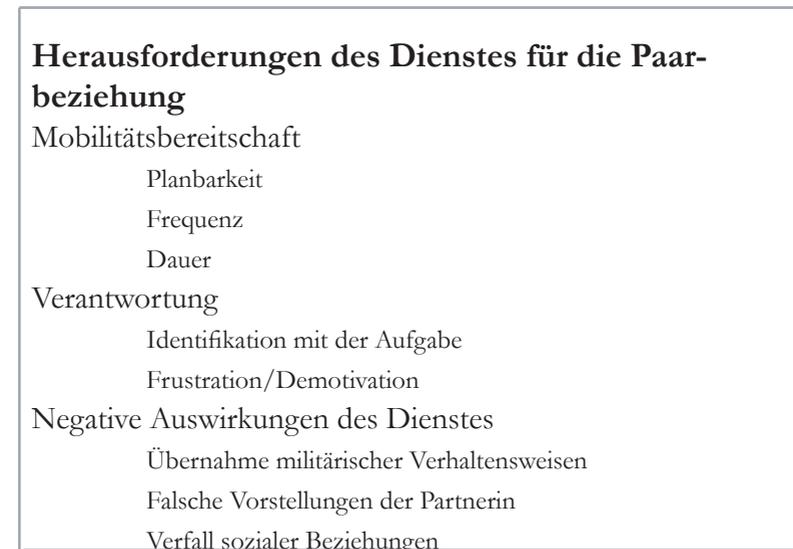
Tabelle 3 Beispielhafte Darstellung der Auswertung anhand der Themenanalyse

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. Führungsverantwortung	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.	<ul style="list-style-type: none"> -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. 	<ul style="list-style-type: none"> -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. 	<ul style="list-style-type: none"> -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 Partnerschaft“, 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 4 Kategorienschema



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

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).

Quelle: Eigene Darstellung

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.“⁶⁰

Tabelle 4 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

⁶⁰ Conrad, Seite 13, Zeile 598-608.

Conrad	-Soldaten mehr Kinder als eigene Kinder	-Textrahmen verweist auf ein hohes Vertrauen zwischen Interviewer und Befragten.	-vermutlich geringe bis gar keine Nutzung von möglichen WLB-Brücken.	-Mitübernahme aller militärischen Anforderungen Verhaltensweisen in familiäre Interaktion.	-Familie muss sich den militärischen Anforderungen unterordnen
13/					
590	-Streitgespräche wegen der divergierenden Prioritätensetzung bzw. hohen Identifikation mit dem Beruf	-Textrahmen könnte auch bewusst so gewählt sein, um die allgemeine Erwartung gegenüber dem Offiziersberuf zu unterstreichen (eher unwahrscheinlich).	-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.	-Denkstrukturen vermutlich rational, geradlinig, direkt und emotional eingeschränkt. -egoistisches Denken	-Befragter wird vermutlich zeit seines Lebens alles für das Unternehmen auf Kosten der Familie erfüllen. -hohe Mobilitätsanforderungen und Führungsverantwortung fördern die traditionelle Rollenverteilung.
-					
610			-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 Konfliktthätigkeit 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.	-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	-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 Fähigkeiten 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 (Frau) -Effizienzverlust -anderer Blickwinkel zur Freize 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 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).

Tabelle 5 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.
Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft	
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, -permanenten Zeitmangel, der oft nicht den eigenen Bedürfnissen entspricht, -geringe Präsenz im familiären Alltag.
Charakteristika der Work-Life-Balance	
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 6 Charakteristika des Balancierers

Herausforderungen für die Paarbeziehung

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 hinein gewachsen, -geringes Konfliktpotenzial.
Familie und Familienplanung	
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.
Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft	

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.
Charakteristika der Work-Life-Balance	
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 7 Charakteristika des Aussteigers

Herausforderungen für die Paarbeziehung	
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 Balancierier.
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.
Familie und Familienplanung	
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.
Herausforderungen für die Praxis der Vaterschaft	
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.
Charakteristika der Work-Life-Balance	

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.

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 Balancierere.

Der Balancierere 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, Partnerschaft, 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 jüngeren 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: Sozialisierung. 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; Wer-
kner, Ines-Jacqueline (Hg), *Militärsoziologie – Eine Einführung* 2., ak-
tualisierte 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](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 er-
weiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 26-39.
- Apelt, Maja, 2005: Militär, Kameradschaft und Familie. In: Kümmel, Ger-
hard (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 Ge-
schlechterordnung des Militärs, in: *Uniforschung*, 13, S. 22-29.
- Apelt, Maja, 2002: Die Integration der Frauen in die Bun-
deswehr ist abgeschlossen. *Soziale Welt*, 2002, S. 325-343.
- Applewhite, Larry W.; Mays, Robert A., 1996: Parent-Child Separation: A Com-
parison 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 mascu-
linity. *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&track-
ing_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referrer=online-li-
brary.wiley.com&purchase_site_license=LICENSE_DENIED](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=online-library.wiley.com&purchase_site_license=LICENSE_DENIED) am 10. 10. 15.
- Ashby, Jayne, 2003: Geographic mobility, family, and maternal variables as re-
lated to the psychosocial adjustment of military children. *Military medicine*,
2003, 168. Jg. Unter [https://reachmilitaryfamilies.umn.edu/sites/de-
fault/files/upload_material/Finkle,%20L.%202003.pdf](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/ipp/ipg-2011-1/2011-1_08_a_axer-daemmer.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/ipp/ipg-2011-1/2011-1_08_a_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_Fam-
ily.pdf&sa=X&scisig=AAAGBfm2msIdCwEKB0b62yf4U86Uvpgmw&oi=scho-
lar&ei=ufy0U7HRMYvUPNnjgcAJ&ved=0CB0QgAMoADAA](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=AAAGBfm2msIdCwEKB0b62yf4U86Uvpgmw&oi=scholar&ei=ufy0U7HRMYvUPNnjgcAJ&ved=0CB0QgAMoADAA) am 03. 07. 14.
- Balog, Andreas, 2001: *Neue Entwicklungen in der soziologi-
schen 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, meth-
ods, 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 Krie-
gers. Unter [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/18368/ssoar-
2008-beck_et_al-natur_und_zivilisation_im_habitus.pdf?sequence=1](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 zusam-
men? Psychologische und soziologische Erklärungsansätze zum Er-
folg von Partnerschaften. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, Albrecht; Küpper, Willi; Ortmann, Günther, 1988: Revisionen der Ratio-
nalität. 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_soziologie/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: Psychozial-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; Tomforde, 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.

BMFSJ, 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=aaaaaaaaaagxqg&download=1 am 19. 02. 14.

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/fmwrc_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/fmwrc_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_DeomographicsMilChildrenFams_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, Heidlore; 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, Kathyne 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 Midlife. 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/links/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).

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-Reinhard, 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.oifac.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: Mühlhng, 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: Asyl. 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?url=de&q=http://www.researchgate.net/publication/259309989_Sources_of_Conflict_between_Work_and_Family_Roles/file/3deec52af2b2f1e335.pdf&sa=X&scisig=AAGBfm3KGMMfN_Aiw0ZfUqQhbwUrQ8r_QA&coi=scholarlarr&ei=8fB2VNz1IKPjwOvzIDIDA&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.choixdecARRIERE.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 Selfrealization: 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.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*. Opladen & 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: Mühlhölzer, Tanja; Rost, Harald (Hg), Väter im Blickpunkt. Perspektive der Familienforschung. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budich Verlag, S. 161-204.

Hoff, Ernst-H., 2006: Alte und neue Formen der Lebensgestaltung. Segmentierung, 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 role 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//public-FullText/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, Mechthild (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 internationalen 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. Opladen & 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. Opladen & 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.net-books-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; Riling, 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: Unteroffiziersführer, 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_US_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-gvat/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 halbem 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.bmlvgv.at/pdf_pool/publikationen/lange.pdf am 31. 01. 13.
- Lange-Vester, Andrea; Teiwes-Kügler, Christel, 2008: Das Konzept der Habitus-hermeneutik in der Milieuforschung. In: Lenger, Alexander; Schneickert, Christian; Schumacher, Florian (Hg) *Pierre Bourdieu's 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 Bourdieu's 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/mckMWXQ-qSS2PHD8wpUNh/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.), Vater werden und Vater sein 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. Opladen & 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-Recruiting, 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-Isemann, 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, Ltc 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 https://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/ctd.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 (QCA). 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.mpi.fg.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, Mechthild (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 Degg (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.choixdecARRIERE.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.; Sünger, 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, Opladen & 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.jen-theiss.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.; Benzies, 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-Reinhard, 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/xbr/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=us-armyresearch&sei-redir=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_soziologie/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.

Impressum

Armis et Litteris

Militärwissenschaftliche Schriftenreihe des FH-Bachelorstudienganges
Militärische Führung

Medieninhaber, Herausgeber und Hersteller:

Republik Österreich Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport,
Roßauer Lände 1, 1090 Wien

Redaktion:

BMLVS, Theresianische Militärakademie
Studiengangsleitung, FH-BaStg Militärische Führung
Burgplatz 1, 2700 Wiener Neustadt
Tel. 050201-2029120
email: michael.moser@bmlvs.gv.at
web: www.miles.ac.at

Erscheinungsjahr:

2017

Layout und Satz:

Theresianische Militärakademie/Institut 1/Eisner Karoline

Druck:

Heeresdruckzentrum, Arsenal, 1031 Wien, Kelsenstraße 4
(BMLVS/HDrukZ)

Grundlegende Richtung:

Armis et Litteris ist eine Publikationsreihe des FH-Bachelorstudienganges Militärische Führung an der Theresianischen Militärakademie. Dem Grundsatz der Vielfalt der Lehrmeinungen verpflichtet, will Armis et Litteris ein Forum zur militärwissenschaftlichen Diskussion im Rahmen der Lehre und Forschung am FH-Bachelorstudienganges Militärische Führung bieten. Darüber hinaus werden vor allem die anwendungsbezogenen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten des Lehrkörpers präsentiert.

ISBN: 978-3-9503699-6-0

Armis et Litteris

Military Science Series of the
FH-Bachelor Programme Military Leadership

Media owner, publisher and producer:

Republic of Austria, Ministry of Defence and Sports
Roßauer Lände 1, 1090 Vienna

Editing:

Ministry of Defence and Sports, FH-Bachelor Programme Military Leadership
Burgplatz 1, 2700 Wiener Neustadt
Phone: +43 50201-2029120
E-Mail: michael.moser@bmlvs.gv.at
web: www.miles.ac.at

Year of publication:

2017

Layout and typeset:

Theresan Military Academy/Institute for Basic Officer Training/
Karoline Eisner

Print:

Military Printing Centre, Arsenal, 1031 Vienna, Kelsenstraße 4

Principles:

Armis et Litteris is a publication series of the FH Bachelor Programme Military Leadership at the Theresan Military Academy.

Armis et Litteris' principle is to provide a variety of scientific consensus to contribute to discussions in the field of military science within the frame of research and teaching of the FH-Bachelor Programme Military Leadership.

Moreover, Armis et Litteris presents application-oriented research and development projects of the faculty.

Im Spannungsfeld zwischen
Beruf und Privatleben

Im Spannungsfeld zwischen
Beruf und Privatleben
