

„Väter im Spannungsfeld von Familie und Beruf“

– Studie im Rahmen einer Diplomarbeit – Zusammenfassung der Ergebnisse

1. Hintergrund und Fragestellung der Arbeit

Die Rolle des Vaters ist im Wandel begriffen. Neben der Aufgabe, die Familie zu ernähren, rückt heute eine emotionale Komponente von Vaterschaft in den Mittelpunkt. Von einem „guten Vater“ wird u.a. erwartet, dass er fürsorglich und liebevoll mit seinen Kindern umgeht, sich Zeit für sie nimmt und sich für ihre Erziehung mit verantwortlich fühlt. Die meisten Väter haben diesen Anspruch auch an sich selbst und *wünschen* sich, mehr Zeit mit ihrer Familie zu verbringen. So stellt es viele nicht mehr zufrieden, spät abends von der Arbeit nach Hause zu kommen und ihr(e) Kind(er) nur noch schlafend vorzufinden. Derzeit vollzieht sich ein Wertewandel vom traditionellen Familienernährer zum „aktiven Vater“, der sich jedoch noch nicht im tatsächlichen Verhalten widerspiegelt. So belegen Statistiken, dass nach wie vor Frauen die Hauptverantwortung für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder auch auf Kosten ihrer beruflichen Karriere übernehmen, wohingegen Väter ihr berufliches Engagement kaum zugunsten der Familie einschränken. Derzeit nutzen lediglich 5%¹ der Väter ihren Anspruch auf Elternzeit, nur 3% arbeiten in Teilzeit. Demgegenüber beläuft sich die Teilzeitquote bei Frauen auf 45% (bei einem Kind) bzw. 60% (bei zwei oder mehr Kindern). So bleiben Väter in ihrer Beteiligung an der Familienarbeit sowohl hinter den Erwartungen ihrer Umwelt, als auch hinter ihren eigenen Ansprüchen zurück.

Mit der vorliegenden Arbeit wurde untersucht, warum eine solche Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit der Vaterrolle besteht. Ausgehend von dem wissenschaftlichen Befund, dass auch Väter einen Konflikt zwischen familiären und beruflichen Verpflichtungen erfahren, wird der Frage nachgegangen, welche Einflussfaktoren einige Väter daran hindern, ihr berufliches Engagement zu reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben, und andere wiederum dazu bewegt, berufliche Kompromisse einzugehen. Hierzu wurden zwei Gruppen von Vätern hinsichtlich ihrer Lebenssituation, Motivation und Einstellungen miteinander verglichen: Zum einen Väter, die ihre Berufstätigkeit nach dem Übergang zur Vaterschaft unverändert fortgesetzt oder intensiviert haben (im Folgenden „traditionelle“ Väter genannt), zum anderen solche, die ihr Erwerbsverhalten nach der Geburt mindestens eines ihrer Kinder den familiären Bedürfnissen angepasst haben (im Folgenden „neue“ oder „aktive“ Väter genannt). Die Fragestellung der Arbeit lautet somit:

Welche Faktoren beeinflussen das Erwerbsverhalten von Vätern?

2. Untersuchungsmethoden

Die Untersuchung der Einflussfaktoren erfolgte anhand der folgenden Methoden in der angegebenen Reihenfolge:

1. Analyse der einschlägigen Forschungsliteratur
2. Ableitung eines Interviewleitfadens und Durchführung von zehn Telefoninterviews mit Vertretern beider Vätergruppen
3. Ableitung eines Fragebogens aus den Ergebnissen der vorab geführten Interviews, anschließende Durchführung einer Online-Befragung
4. Statistische Auswertung der Daten

¹ Laut aktueller Statistik hat sich seit der Elterngeldreform am 01.01.2007 der Anteil von Vätern in Elternzeit auf 8,5% erhöht.

3. Untersuchte Einflussfaktoren

Es folgt ein zusammenfassender Überblick über die Faktoren, deren Einfluss auf das Erwerbsverhalten von Vätern im Rahmen der Arbeit überprüft wurde. Diejenigen Aspekte, deren Einfluss statistisch nachgewiesen werden konnte, sind fett markiert.

Einflussfaktor	Erläuterungen und Hypothesen
1. Demografische Rahmenbedingungen	Es wurde untersucht, ob demografische Faktoren einen Einfluss auf die Entscheidung des Vaters haben, sich zugunsten der Familie beruflich einzuschränken. Erhoben wurden dabei u.a. die Anzahl der Kinder, das Alter des Vaters, der Bildungsstand beider Elternteile sowie regionale Einflüsse.
2. Erwerbssituation beider Elternteile	Der Einfluss der Erwerbssituation beider Elternteile wurde überprüft, indem Daten zur beruflichen Position, Branchenzugehörigkeit, Unternehmensgröße, zum Erwerbsstatus und zum Einkommensverhältnis beider Elternteile erhoben wurden.
3. Unterstützung am Arbeitsplatz	Eine Ausgangshypothese bestand darin, dass sich die Unterstützung, die ein Vater an seinem Arbeitsplatz erfährt, positiv auf seine Entscheidung auswirkt, berufliche Kompromisse zugunsten der Familie einzugehen. Der Fokus lag dabei auf der Unterstützung durch Vorgesetzte, Kollegen und betriebliche Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
4. Kosten der beruflichen Einschränkung	Es wurde vermutet, dass sich Väter, die mit beruflichen Kompromissen Karrierenachteile und ein Arbeitsplatzrisiko verbinden, eher „traditionell“ verhalten als solche, die die Kosten beruflicher Einschränkung tendenziell niedriger einstufen.
5. Kommunikation in der Partnerschaft	Es wurde davon ausgegangen, dass ein offener Umgang mit Fragen der Vereinbarkeit und ein aktiver Aushandlungsprozess der Arbeitsteilung mit der Partnerin, eine nicht-traditionelle Aufgabenteilung begünstigt.
6. Betreuungsmotivation beider Elternteile	Es wurde angenommen, dass die Motivation eines Vaters bzw. sein Wunsch, sich aktiv an der Betreuung und Erziehung seiner Kinder zu beteiligen, mit darüber entscheidet, ob er sich beruflich für die Familie einschränkt. Umgekehrt wurde vermutet, dass ein stark ausgeprägter Betreuungswunsch der Mutter eine traditionelle Aufgabenteilung begünstigt.
7. Traditionelle Geschlechterrolle des Vaters	Ferner wurde untersucht, ob Väter mit nicht-traditionellen Rollenvorstellungen ihr Erwerbsverhalten für die Familie eher einschränken als Männer mit traditionellen Auffassungen.

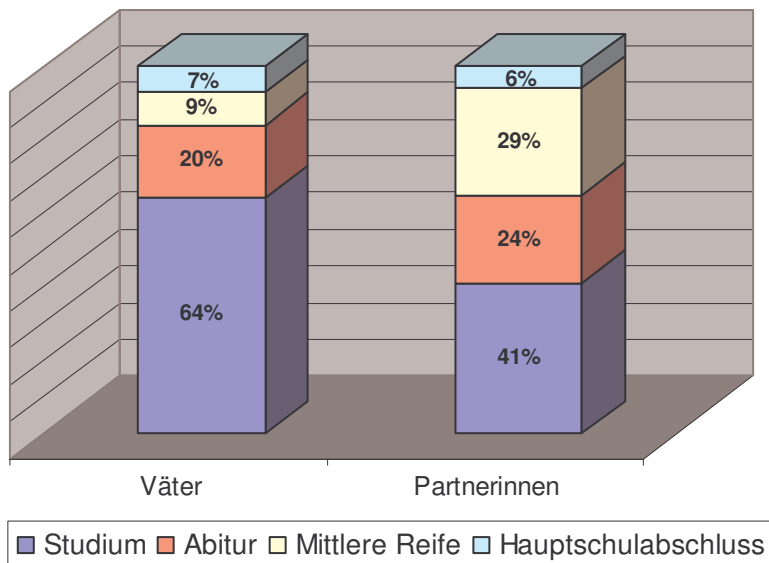
8. Konzepte von Vaterschaft (Rolle des Ernährers, Rolle des Erziehers, Bereitschaft zum Karriereverzicht)	Auch der Einfluss der Vorstellung, die ein Mann von seiner Rolle als Vater hat, wurde untersucht. Hierbei wurde vermutet, dass sich Väter, die sich primär mit der Rolle des Familienernährers identifizieren, mit geringerer Wahrscheinlichkeit beruflich einschränken werden als solche, bei denen die Identifikation mit der Rolle des Erziehenden dominiert. Außerdem wurde die Hypothese aufgestellt, dass die Bereitschaft zum Karriereverzicht von Bedeutung für das gewählte Lebensmodell ist.
9. Karriereorientierung im Vergleich zur Partnerin	Darüber hinaus wurde erwartet, dass ein Mann v.a. dann berufliche Zugeständnisse macht, wenn er eine Partnerin hat, die ebenfalls berufliche Ambitionen verfolgt.
10a Väterliche Kompetenzen – Selbsteinschätzung	Als weiterer möglicher Einflussfaktor wurde das Zutrauen in die eigenen väterlichen Kompetenzen untersucht. Dabei wurde angenommen, dass Väter, die sich als kompetent im Umgang mit ihren Kindern erleben, mit höherer Wahrscheinlichkeit berufliche Kompromisse eingehen also solche, die sich die Übernahme einer aktiven Vaterrolle nicht zutrauen.
10b Väterliche Kompetenzen – Einschätzung der Partnerin	Ferner wurde der Frage nachgegangen, ob es eine Rolle spielt, wie die Mutter des Kindes die Kompetenzen des Vaters einschätzt. Es wurde vermutet, dass ihr Zutrauen in seine Fähigkeiten sowie ihre positive Reaktion auf seine Beteiligung an der Erziehung und Pflege des Kindes das väterliche Engagement auch dann begünstigt, wenn damit berufliche Kompromisse verbunden sind.
11a Rollenmodelle im Bekanntenkreis	Weiterhin wurde die Hypothese aufgestellt, dass Väter sich dann stärker im familiären Bereich engagieren, wenn sie Kontakt zu anderen Männern haben, die aktive Vaterschaft leben. Dieser Zusammenhang wurde aufgrund der Vorbildfunktion und der vorhandenen Möglichkeit zum Austausch mit Gleichgesinnten gesehen.
11b Erfahrungen in der Herkunftsfamilie	Schließlich wurde angenommen, dass sich Rollenmodelle in der Herkunftsfamilie (eigene Eltern) auf das Erwerbsverhalten von Vätern auswirken. Dabei wurde u.a. untersucht, ob sich Männer, die als Kind gern mehr Zeit mit ihrem eigenen Vater verbracht hätten, heute verstärkt um ihre Kinder kümmern, auch wenn hiermit berufliche Einschränkungen verbunden sind.

4. Teilnehmerstruktur

4.1 Demografische Daten

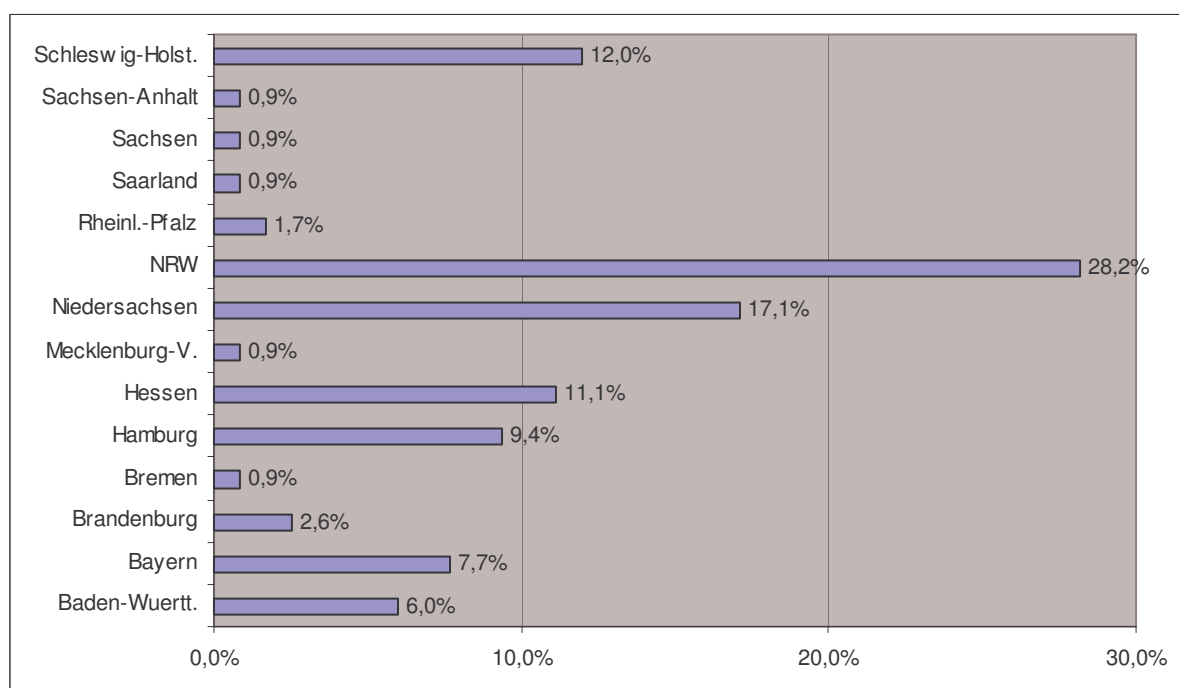
Es nahmen 128 Väter an der Online-Befragung teil. Sie waren zum Zeitpunkt der Umfrage zwischen 23 und 66 Jahre alt und wiesen ein durchschnittliches Alter von 39 Jahren auf. Die Mehrheit der Befragten lebte in einer Partnerschaft (120 Personen). Die meisten Männer waren Vater von ein bis zwei Kindern (114 Personen), die übrigen Teilnehmer hatten zumeist drei, in Einzelfällen auch vier oder sechs Kinder.

Höchster Bildungsabschluss (Teilnehmer und ihre Partnerinnen)



Verteilung auf Bundesländer

Die Mehrzahl der Befragten lebt in Westdeutschland (111 Personen); dagegen nahmen lediglich sechs Väter aus den neuen Bundesländern teil. Ferner kamen vier Teilnehmer aus benachbarten europäischen Ländern (nicht in Grafik enthalten).

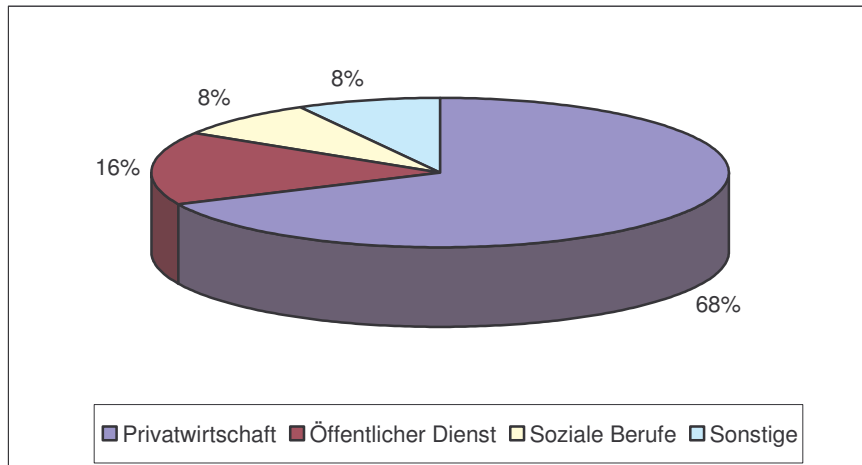


4.2 Erwerbssituation

Auch die Erwerbssituation der Väter fand als wichtige Rahmenbedingung Berücksichtigung. Dabei bezogen sich die Angaben der Teilnehmer bei den „neuen“ Vätern auf ihre Situation zum Zeitpunkt ihrer beruflichen Einschränkung, die „traditionellen“ Väter bezogen sich dagegen auf ihre Situation bis zur Geburt des ersten Kindes:

Sektor

Weit über die Hälfte der Teilnehmer waren zum Zeitpunkt der beruflichen Einschränkung im privatwirtschaftlichen Sektor beschäftigt, die übrigen Befragten arbeiteten im öffentlichen Dienst, in sozialen Berufen oder in sonstigen Bereichen.



Erwerbsstatus

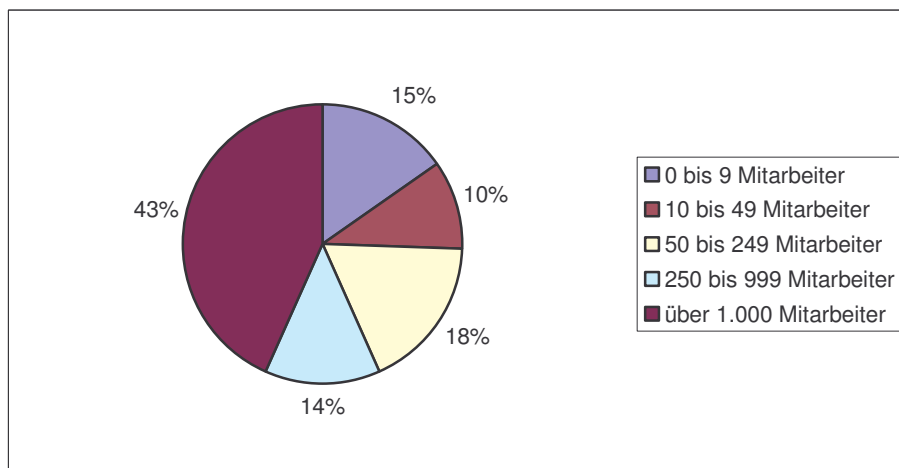
Die Stichprobe setzte sich überwiegend aus Angestellten zusammen (85%). Es nahmen jedoch auch Beamte (5%) und selbstständig Tätige (10%) teil.

Position

In einer Führungsposition arbeiteten 41% der Teilnehmer, die Mehrheit (59%) hatte keine Führungsverantwortung.

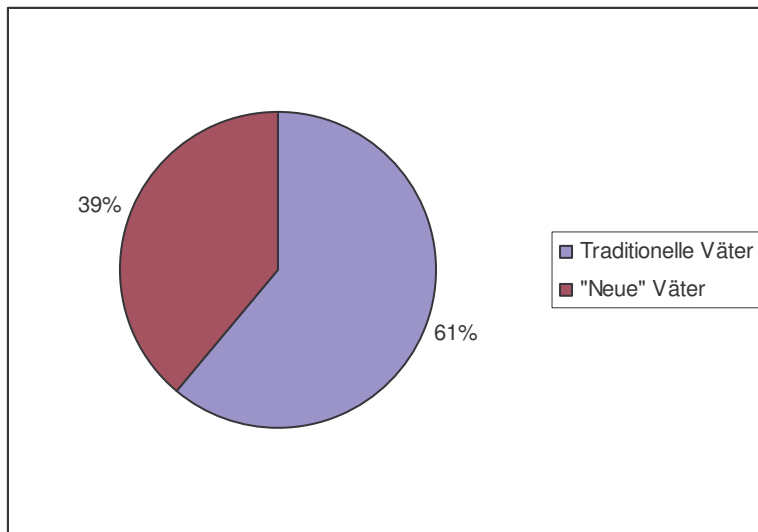
Unternehmensgröße

Die Väter waren zum Zeitpunkt der Befragung in kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen tätig. Dabei waren Beschäftigte großer Unternehmen in der vorliegenden Studie überrepräsentiert, wie die folgende Grafik verdeutlicht:



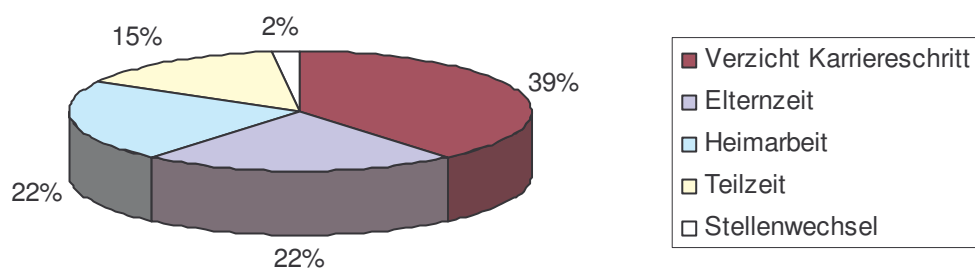
4.3 Verteilung auf die Vätergruppen

Von den 128 Befragten ließen sich 78 der Gruppe der „traditionellen“ Väter und 50 der Gruppe der „neuen“ Väter zuordnen, was der folgenden prozentualen Verteilung entspricht:



4.4 Art der eingegangenen beruflichen Kompromisse

Von den 50 Teilnehmern in der Gruppe der „neuen“ bzw. „aktiven“ Väter haben 39% schon einmal zugunsten der Familie auf einen Karriereschritt verzichtet oder eine Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung ausgeschlagen. Ihren Anspruch auf Elternzeit nahmen 22% der Väter wahr. Im Durchschnitt unterbrachen sie ihre Erwerbstätigkeit für 12,5 Monate, wobei die Dauer der Elternzeit zwischen einem Monat und drei Jahren variierte. Weitere 22% dieser Gruppe nutzten regelmäßig, d.h. mindestens ein Mal wöchentlich, einen Heimarbeitsplatz. Lediglich 15% der Befragten wechselten auf eine Teilzeitstelle. Dabei reduzierten sie ihre wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 44 auf 25 Stunden, was einer prozentualen Einschränkung von 43% entspricht. Abgesehen von den vorab definierten Einschränkungsformen, gaben zwei Prozent der Väter unter der Kategorie „Sonstige“ an, ihre Stelle für die Familie gewechselt zu haben. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die beschriebene Verteilung grafisch.



5. Ergebnisse

5.1 Statistisch relevante Einflussfaktoren – Übersicht

Die erhobenen Daten wurden mit Hilfe unterschiedlicher statistischer Verfahren ausgewertet. Dabei wurden sämtliche vermutete Einflussfaktoren (s. Punkt 3) auf ihre statistische Relevanz für das Erwerbsverhalten des Vaters untersucht.

Über alle Auswertungsverfahren hinweg bestätigten sich die folgenden Einflussfaktoren entsprechend der zuvor aufgestellten Hypothesen (s. Punkt 3):

- Betreuungsmotivation des Vaters
- Betreuungsmotivation der Mutter
- Konzepte von Vaterschaft: Rolle des Erziehers
- Konzepte von Vaterschaft: Bereitschaft zum Karriereverzicht

Bemerkenswert ist, dass sich somit der Bereich der Motivation und Einstellungen als bedeutendste Determinante herauskristallisiert.

Darüber hinaus konnte auch ein signifikanter Einfluss der folgenden Faktoren in die erwartete Richtung (s. Punkt 3) nachgewiesen werden:

- Kommunikation in der Partnerschaft
- Väterliche Kompetenzen – Selbsteinschätzung
- Rollenmodelle im Bekanntenkreis
- Demografische Rahmenbedingungen: Bildungsstand der Mutter

Es überrascht, dass die demografischen Rahmenbedingungen sowie die Erwerbssituation, die in der vorliegenden Studie ausführlich untersucht wurden, nur einen geringen Stellenwert einnehmen. Insbesondere der Einfluss, den das Gehaltsgefälle zwischen den Partnern auf eine solche Entscheidung ausüben kann, zeigte hier keine nennenswerten Auswirkungen. Dies könnte einerseits daran liegen, dass der Begriff der „beruflichen Einschränkung“ in der vorliegenden Befragung sehr weit gefasst ist und mit Auswirkungen unterschiedlicher Tragweite verbunden ist. So erscheint es plausibel, dass sich der Wechsel des Vaters auf eine Teilzeitstelle oder seine zeitweilige Unterbrechung der Erwerbsarbeit in finanzieller Hinsicht stärker auf die Familie auswirken kann als dessen einmaliger Verzicht auf eine Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung.

Bei einer abschließenden Betrachtung der Ergebnisse fällt zunächst die Vielfalt der unterschiedlichen Einflussvariablen auf. Dies zeigt, wie komplex die Zusammenhänge in der Realität sind. Darüber hinaus zeigt sich, dass sich in erster Linie individuelle Motivationen und kulturell geprägte Rollenkonzepte auf die gewählte Arbeitsteilung ausgewirkt haben. Insbesondere der letztgenannte Punkt verdeutlicht, welchen Einfluss die Gesellschaft und das von ihr getragene Wertesystem auch auf individuelle Entscheidungen ausübt.

5.2 Erläuterungen der Ergebnisse

Dieser Abschnitt richtet sich an diejenigen Leser/innen, die sich für weitere Details interessieren. Die dargestellten Ergebnisse werden anbei durch Erläuterungen und Erklärungsversuche vertieft.

Betreuungsmotivation des Vaters

Die Motivation des Vaters, eine aktivere Rolle bei der Betreuung seines Kindes bzw. seiner Kinder zu übernehmen, nimmt in dieser Studie einen bedeutenden Stellenwert ein. Erst wenn Männer aktivere Väter sein *wollen*, wirken sich weitere Einflussfaktoren unterstützend oder hemmend auf ihr Verhalten aus. Diese Zusammenhänge erlauben jedoch nicht den Rückschluss, dass Väter, die nach der Geburt ihres Kindes unverändert weiterarbeiten, nicht trotzdem gerne aktiver am Familienleben teilnehmen würden.

Ein Vergleich beider Vätergruppen zeigt, dass sich „traditionelle“ und „neue“ Väter in ihrem Betreuungswunsch deutlich unterscheiden. Sicherlich kann die geringere Motivation einiger Männer auf traditionelle Einstellungen zurückgeführt werden oder darauf, dass sie mit der bestehenden Situation einfach zufrieden sind. Es ist jedoch auch denkbar, dass die ursprünglich vorhandene Motivation vieler Väter nachgelassen hat, weil sie aufgrund zahlreicher Barrieren für sich keine Möglichkeit (mehr) sehen, aktive Vaterschaft tatsächlich zu leben. Dass die Motivation immer auch Ausdruck einer subjektiven Wahlfreiheit ist, wird durch gängige Motivationstheorien bestätigt.

Betreuungsmotivation der Partnerin

Auch der Betreuungswunsch der Mutter erweist sich in sämtlichen statistischen Analysen als bedeutende Einflussvariable, zeigt allerdings die entgegengesetzte Wirkung. Erhöht sich die Motivation der Mutter, ihr Kind selbst zu betreuen, verringert sich gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater diese Aufgabe übernimmt. Inhaltlich lassen sich diese Zusammenhänge wie folgt nachvollziehen: Macht die Mutter deutlich, dass *sie* sich primär um die Versorgung und Erziehung des Kindes kümmern will, wird der Vater keinen Anlass und vermutlich auch keine (finanzielle) Möglichkeit sehen, seinen Beruf für die Familie zurückzustellen. Das Ergebnis dieser Studie bestätigt somit den Einfluss der Partnerin auf die innerfamiliäre Aufgabenteilung.

Trotz dieses Befunds darf die Verantwortung für die aktive Beteiligung des Vaters keinesfalls allein der Mutter zugeschrieben werden. So ist es möglich, dass einigen Vätern die traditionelle Haltung ihrer Partnerin durchaus entgegen kommt, und sie sich deshalb nicht aktiv um eine verstärkte Partizipation bemühen. Trotz dieser Einschränkung ist festzuhalten, dass die Betreuungsmotivation *beider* Elternteile in dieser Studie maßgeblich zum väterlichen Erwerbsverhalten beigetragen hat.

Vaterschaftskonzepte

Einen weiteren wichtigen Einflussfaktor stellt in dieser Studie das Vaterschaftskonzept der Befragten dar. Es bildet ihr individuelles Rollenverständnis ab, d.h. die Vorstellung von ihren Aufgaben und Pflichten als Vater. Die Ergebnisse belegen, dass insbesondere dann, wenn sich Väter in hohem Maße in der erzieherischen Verantwortung sehen, berufliche Kompromisse begünstigt werden. Allerdings wird auch deutlich, dass sich der Großteil der Befragten, unabhängig von ihrer „Gruppenzugehörigkeit“, zunehmend mit Erziehungsaufgaben identifizieren.

Männer, die es als ihre Aufgabe ansehen, die eigene Berufskarriere zugunsten des Kindes bzw. der Familie zurückzustellen, haben ein Konzept von Vaterschaft, das die Bereitschaft zum Karriereverzicht einschließt. Ein Ergebnis dieser Arbeit ist, dass eine solche Auffassung aktive Vaterschaft begünstigt.

Die Identifikation mit der Ernährerrolle, die in dieser Studie keinen wesentlichen Einfluss zeigt, umfasst v.a. die Vorstellung des Vaters, seine Familie finanziell absichern zu müssen. Das Ernährerkonzept zielt somit in erster Linie auf die materielle Grundversorgung der Familie ab. Es ist bei „traditionellen“ und aktiven Vätern ähnlich stark ausgeprägt und wirkt

sich häufig noch immer hemmend auf das familiäre Engagement aus. Die Verfolgung einer beruflichen Karriere geht allerdings über diesen Fokus hinaus. Hierbei spielen v.a. persönliche Präferenzen und Ambitionen des Vaters eine Rolle. Die Befragungsergebnisse können vor diesem Hintergrund wie folgt gedeutet werden: Väter, die beruflichem Erfolg und finanziellem Wohlstand einen hohen Stellenwert beimessen, sind selten bereit, ihre Karriere zugunsten der Familie aufzugeben oder zu gefährden. Legen sie hingegen mehr Wert auf ein erfülltes Familienleben und betrachten Erfolg im Beruf als zweitrangig, räumen sie der Familie die erste Priorität ein.

Einschätzung väterliche Kompetenzen

Angehörige der „traditionellen“ Vätergruppe hielten sich im Schnitt für weniger kompetent im Umgang mit ihren Kindern als aktive Väter. Der Glaube des Vaters an seine eigenen Fähigkeiten scheint somit ein ausschlaggebender Faktor für die Entscheidung zu sein, seine Berufstätigkeit zeitweise einzuschränken, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Dieses Ergebnis entspricht dem wissenschaftlichen Befund, dass sich Männer, die an ihre Rollenkompetenz glauben, intensiver und häufiger ihren Kindern widmen als solche, die an ihren elterlichen Fähigkeiten zweifeln. Das höhere Selbstvertrauen der „neuen“ Väter, das engagierte Vaterschaft offensichtlich begünstigt, ist wiederum mit hoher Wahrscheinlichkeit eine *Folge* ihres „aktiven“ Einsatzes im familiären Bereich.

Kommunikation in der Partnerschaft

Engagierte Väter und ihre Partnerinnen setzen sich im Rahmen dieser Studie deutlich offener mit Fragen der Vereinbarkeit und der Arbeitsteilung auseinander als traditionelle Väter und ihre Frauen. Eine offene Kommunikation in der Partnerschaft, die die aktive Aushandlung der Familienrollen einschließt, scheint demnach eine unkonventionelle Aufgabenteilung zu begünstigen. Denkbar ist, dass die konstruktive Auseinandersetzung der Eltern mit der Vereinbarkeitsproblematik und die klare Darlegung der eigenen Bedürfnisse zu Lösungen und Kompromissen führt, die den Interessen *beider* Partner entgegen kommt. Anstatt stillschweigend die herkömmliche Rollenteilung zu praktizieren, scheinen solche Paare eher dazu zu neigen, neue Wege zu beschreiten und sich z.B. die emotionale und finanzielle Verantwortung für die Familie zu teilen. Dieser aktive Aushandlungsprozess setzt allerdings eine grundsätzliche Aufgeschlossenheit und die Konfliktbereitschaft beider Partner voraus. Allerdings belegen die Auswertungsergebnisse, dass sich die Aufgeschlossenheit der Eltern nicht auf ihre Arbeitsteilung auswirken kann, wenn außerhalb der Familie ein System vorherrscht (z.B. im gesellschaftlichen Umfeld oder am Arbeitsplatz), das traditionellen Mustern verhaftet bleibt.

Rollenmodelle im Bekanntenkreis

Die Ergebnisse bestätigen, dass aktive Väter im persönlichen Umfeld der Befragten ihr Erwerbsverhalten zugunsten des familiären Engagements beeinflussen. Teilnehmer der „traditionellen“ Gruppe konnten sich seltener an solchen Vorbildern orientieren als aktive Väter. Die Bedeutung von Rollenmodellen erschließt sich v.a. im Hinblick auf den sich vollziehenden Wertewandel und die Tatsache, dass in einer individualisierten Gesellschaft keine universellen Leitbilder von Elternschaft mehr existieren. Wie die Ergebnisse nahe legen, scheinen sich Väter daher verstärkt an ihrem persönlichen Umfeld zu orientieren. Haben sie Freunde oder Bekannte, die aktive Vaterschaft vorleben und positiv über ihre Erfahrungen berichten, könnte sie dies ermutigen, ähnliche Prioritäten zu setzen. Ferner bieten solche Kontakte auch Austauschmöglichkeiten und Rückhalt in Form eines sozialen Netzes, das für Väter bislang kaum existiert.

Bildungsstand der Partnerin

Die Ergebnisse der Auswertung verweisen auf einen deutlich höheren Anteil von Akademikerinnen in der Gruppe der aktiven Väter als in der traditionellen Vätergruppe. Dieses Ergebnis ist vermutlich als Hinweis darauf zu sehen, dass v.a. hoch qualifizierte Frauen, die viel Zeit in ihre berufliche Ausbildung investiert haben, nicht mehr bereit sind, ihr Leben ausschließlich der Familie zu widmen. Wie ihre Partner haben auch sie berufliche Ambitionen, denen in einer gleichberechtigten Partnerschaft Rechnung getragen wird. Darüber hinaus zeigt sich auch eine etwas geringer ausgeprägte Betreuungsmotivation der Mütter, die zur Gruppe der „neuen“ Väter gehören. Besonders in Partnerschaften, in denen beide Elternteile hohe Qualifikationen und berufliche Ambitionen aufweisen, scheinen egalitäre Einstellungen und der Wunsch einer gleichmäßigen Verteilung der Verantwortlichkeiten zu dominieren.