



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Welche Aspekte spielen bei der Entscheidung zur
Berufstätigkeit von Müttern mit dem ersten Kind im Alter
zwischen null und drei Jahren eine Rolle?

Verfasserin

Stefanie Schimmerl

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, im September 2009

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

I. THEORETISCHER HINTERGRUND	4
1. Einleitung	4
2. Begriffsbestimmungen	7
3. Ökonomische Modelle zur Aufteilung der Erwerbs- und Hausarbeit	11
3.1. Die Neoklassische Ökonomik	12
3.1.1. Die „Neue Haushaltsökonomie“ nach Becker	13
3.1.2. Die Humankapitaltheorie nach Becker	16
3.1.3. Kritik an den Modellen von Becker	20
3.2. Spieltheoretische Haushaltsmodelle	22
3.2.1. Dynamisch-kooperatives Bargainig-Modell nach Ott	24
3.2.2. Kritik am Modell von Ott	26
4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	27
4.1. Gesetzliche Rahmenbedingungen	27
4.1.1. Mutterschutz	28
4.1.2. Karenz der Mutter	28
4.1.3. Vaterkarenz	29
4.1.4. Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater	30
4.1.5. Elternteilzeit	31
4.1.6. Kinderbetreuungsgeld vor dem 1. Jänner 2008	32
4.1.7. Kinderbetreuungsgeld seit dem 1. Jänner 2008	34
4.2. Betreuungsmöglichkeiten für Kinder im Alter zwischen null und drei Jahren	36
4.2.1. Großeltern	37
4.2.2. Kindergarten	38
4.2.3. Kinderkrippe	38
4.2.4. Kindergruppe	39
4.2.5. Tagesmütter und Tagesväter	39
4.2.6. Außerfamiliäre Kinderbetreuung und kindliche Entwicklung	40
4.3. Work-Life-Balance	44
4.3.1. Notwendigkeit für Work-Life-Balance	45
4.3.2. Verkürzung und Flexibilisierung der Arbeitszeit	46
4.3.3. Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen	52

4.3.4. Kritik an Maßnahmen der Work-Life-Balance.....	54
5. Der Übergang zur Erstelternschaft als kritisches Lebensereignis.....	58
5.1. Ein allgemeines Modell für die Analyse kritischer Lebensereignisse nach Filipp	58
5.2. Die Geburt des ersten Kindes als kritisches Lebensereignis.....	62
6. Ergebnisse aus bisherigen Untersuchungen	68
6.1. Zeitpunkt und Ausmaß des Wiedereinstiegs	68
6.2. Kinderbetreuungsplätze in Österreich.....	71
6.3. Evaluierung des Kinderbetreuungsgeldes	74
6.4. Berufliche Folgen der Inanspruchnahme der Karenzzeit.....	78
II. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG	82
7. Methodik	82
7.1. Forschungsdesign	82
7.2. Auswahlstrategie	83
7.2.1. Beschreibung der Stichprobe	84
7.3. Erhebungsverfahren	85
7.4. Aufbereitungsverfahren.....	86
7.5. Auswertungsverfahren	87
7.5.1. Qualitative Inhaltsanalyse.....	87
8. Darstellung der Ergebnisse	92
8.1. Wiedereinstieg.....	93
8.2. Motive	102
8.3. Kinderbetreuung.....	112
8.4. Kinderbetreuungsgeld	134
8.5. Unterstützung	141
8.6. Hausarbeit.....	155
8.7. Mutterrolle.....	158
8.8. Freizeit mit Kind	172
8.9. Ungerechtigkeit	174
8.10. Verbesserungsvorschläge	177
8.11. Zufriedenheit	186
8.12. Zusammenfassung der Ergebnisse	189

9. Diskussion der Ergebnisse	193
10. Literaturverzeichnis.....	203
11. Anhang	211
11.1. Beschreibung der Stichprobe	212
11.2. Interviewleitfaden.....	214
11.3. Kodierleitfaden.....	215
11.4. Zusammenfassung.....	223
11.5. Abstract	225
11.6. Lebenslauf.....	227

I. THEORETISCHER HINTERGRUND

1. Einleitung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein viel diskutiertes Thema, nicht nur in der Politik. Die stetig steigende Anzahl erwerbstätiger Frauen und die gleichzeitig sinkenden Geburtenzahlen lassen immer wieder Diskussionen um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufkommen. Dadurch soll erreicht werden, dass die Entscheidung für Frauen nicht mehr Kinder oder Karriere heißt, sondern eine Vereinbarkeit möglich wird, die es den Frauen ermöglicht ihre Wünsche und Vorstellungen aus beiden Lebensbereichen hinreichend nachzukommen und in ihrem Lebensplan zu integrieren. Der Aktualität dieses Themas soll anhand eines erst kürzlich veröffentlichten Zeitungsartikels Ausdruck verliehen werden.

„Österreichs Frauen kommentieren die konservative Familienpolitik, indem sie keine Kinder mehr gebären. Länder wie Dänemark leben eine Lösung vor. [...] 'Gerade die Politik, die von der ausgedrückten Werthaltung her der Familie und den Kindern einen höheren Stellenwert einräumen will, führt zu bedrohlich sinkenden Kinderzahlen', weiß Gerda Neyer, eine aus Österreich stammende Wissenschaftlerin im Rostocker Zentrum zur Erforschung des demografischen Wandels des Max-Planck-Instituts, um die Ursachen Bescheid, 'umgekehrt sind in den Ländern, in denen Kinderbetreuungseinrichtungen flächendeckend angeboten und die berufliche Gleichberechtigung der Frauen forciert wurden, die Geburtenraten wieder gestiegen.'

In den vergangenen 30 Jahren ist die Geburtenrate in allen europäischen Ländern deutlich gesunken. Aber die Unterschiede sind enorm. In Österreich bringt die Durchschnittsfrau heute nur noch 1,35 Kinder zur Welt (1960 waren es noch 2,7), auch in Deutschland, Italien und Spanien sind es ähnlich wenig, während Schweden, Dänemark, Norwegen, Finnland, Irland sowie Frankreich mit einer Fertilitätsrate zwischen 1,71 und 1,89 inzwischen wieder zu den Ländern mit relativ hohen Kinderzahlen in Europa gehören. Eine durchschnittliche Kinderzahl von 2,1 wäre nötig, um die Bevölkerungszahl und

–struktur aufrechtzuerhalten. Nur die Zuwanderung hält derzeit unser Sozialsystem noch aufrecht. Ohne Migranten gäbe es längst zu wenig Steuer- und Beitragszahler. Und noch weniger Kinder: Frauen, die in Österreich geboren sind, bekommen mit statistischen 1,2 Kindern so wenig Nachwuchs wie nirgendwo sonst in Europa.

An Geldzuwendungen liegt es nicht: Mit 3,1 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) wird in Österreich im Vergleich zum OECD-Durchschnitt von 2,4 Prozent relativ viel Geld für Familienleistungen ausgegeben. Doch finanzielle Zuwendungen gibt es vor allem dann, wenn die Mütter zuhause bleiben. Und das wollen die Frauen nicht mehr. Wenn berufliche Weiterentwicklung und Kinder unvereinbar sind, entscheiden sie sich immer häufiger für den Beruf. [...] Gerda Neyer hat erhoben, dass gebildete Frauen in Österreich beim Gebärstreik besonders konsequent sind: Ab dem Maturaniveau bleiben 23 Prozent der österreichischen Frauen überhaupt kinderlos, während sich etwa in Schweden nur 15 Prozent der Frauen mit Matura ganz gegen eigene Kinder entscheiden. Von den Akademikerinnen bleibt sogar rund ein Drittel ohne Nachwuchs.“ (Langbein, 2009, S.10)

Langbein (2009) betont in seinem Artikel in diesem Zusammenhang vor allem die Notwendigkeit des Ausbaus der Kinderbetreuungseinrichtungen in Österreich.

„In etlichen europäischen Ländern wurde unter dem Eindruck der schrumpfenden Kinderzahl die Familienpolitik überdacht. In Dänemark, Schweden oder Frankreich etwa sanken die Geburtenraten ähnlich wie bei uns. Dann hat die Politik die Voraussetzungen geändert: Vor allem gut ausgebaute und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungseinrichtungen schon ab dem ersten Lebensjahr brachten die Wende. [...] Zum Vergleich: In Österreich sind 6,6 Prozent der Ein- bis Dreijährigen in Betreuungseinrichtungen, im dänischen 'childcare service' sind es 62 Prozent, und während in Dänemarks Kinderkrippen auf drei Kinder eine Pädagogin kommt, muss in Österreich im Bundesdurchschnitt eine meist obendrein schlechtbezahlte Kindergärtnerin neun Kleinkinder betreuen. Dafür gibt der dänische Staat auch mit 1,2 Prozent des BIP viermal mehr für Kinderkrippen und –gärten aus als Österreich.

Noch 1990 war in Dänemark die Geburtenrate ähnlich niedrig wie bei uns. Die Reform hat das verändert: Neben der Karenz für die Mutter kann der Elternurlaub von 32 Wochen wahlweise von der Mutter oder vom Vater konsumiert werden, das Einkommen wird in dieser Zeit fast zu 100 Prozent ersetzt. Und schon ab dem Alter von sieben Monaten wird für alle Kleinkinder ein Betreuungsplatz angeboten und damit der Wiedereinstieg der Mütter in den Beruf gezielt gefördert. [...] Der Erfolg gibt dem System recht: nicht nur die erwähnten zwei Drittel der Ein- bis Dreijährigen in Kinderkrippen sind ein überzeugendes Indiz. Ein ebenso hoher Anteil der jungen Mütter ist wieder voll berufstätig. Und es gibt in Dänemark statistisch pro Frau wieder 1,9 Kinder.

Österreich bleibt, was die 'Nettoreproduktionsrate' betrifft, mit Ländern wie Italien (1,35), Deutschland (1,37), Portugal (1,31) und Spanien (1,4) im Schlussfeld Europas. „Alle diese Länder haben eine konservative Familienpolitik“, analysiert Gerda Neyer, 'alle diese Länder stellen darauf ab, dass Frauen im Falle von Kindern ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und sich überwiegend der Kinderbetreuung und der Familie widmen.'

Österreichs junge Mütter haben da auch gar keine Wahl. Daran ändert auch das Gratiskindergartenjahr, das nun ab Herbst für die Fünfjährigen gelten soll, gar nichts. Denn Kinderbetreuung für voll berufstätige Mütter gibt es nach wie vor nur für eine kleine Minderheit. Das Österreichische Institut für Familienforschung hat 2007 erhoben, welche Betreuungseinrichtungen tatsächlich eine volle Berufstätigkeit der Eltern erlauben – also zumindest acht Stunden am Tag den Kindern offenstehen. Bei den Ein- bis Dreijährigen gibt es etwa in Niederösterreich, Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg gerade einmal für drei Prozent ein ausreichendes Betreuungsangebot, in Wien sind es auch nur 21 Prozent. Und auch die Drei- bis Fünfjährigen müssen mehrheitlich zu Mittag abgeholt und bekocht werden. In Niederösterreich werden nicht mehr als elf Prozent der Kindergärten ganztägig betrieben, in Tirol nur sechs Prozent, in Wien immerhin 77 Prozent. Kärnten, Burgenland und Salzburg liegen mit rund einem Drittel Ganztagesplätzen im erbärmlichen Österreich-Schnitt.“ (Langbein, 2009, S.10)

2. Begriffsbestimmungen

Hier werden einige Begriffe, die im Laufe dieser Arbeit mehrmals vorkommen definiert und beschrieben.

Alleinerziehender:

„ein Elternteil, der tatsächlich allein für sein Kind sorgt; unabhängig davon, wem das Personensorgerecht (elterliche Sorge) zusteht. Nach heutiger sozialwissenschaftlicher Definition repräsentieren die Alleinerziehenden eine Lebensform, für die der Begriff Eineltern-Familie gebildet wurde (eine Familie, in der ein Elternteil mit einem oder mehreren Kindern zusammenlebt) und die in Europa angesichts der deutlichen Zunahme Alleinerziehender (überwiegend allein erziehender Mütter) in den letzten Jahrzehnten eine Familienform mit wachsender Bedeutung und spezifischen gesellschaftspolitischen Herausforderungen (Kinderbetreuungseinrichtungen; Sicherung des Betreuungsmehraufwands Alleinerziehender) darstellt.“ (Brockhaus Universallexikon, 2003)

Arbeit:

„[althochdeutsch ar(a)beit »Mühe«, »Plage«],
bewusstes, zielgerichtetes Handeln des Menschen zum Zweck der Existenzsicherung wie der Befriedigung von Einzelbedürfnissen; zugleich wesentliches Moment der Daseinserfüllung.
Die betriebswirtschaftlich orientierte Definition unterscheidet zwischen dem Elementarfaktor der ausführenden Arbeit und der dispositiven Arbeit (planende und leitende Tätigkeiten). Steuerrechtlich relevant ist v. a. die Unterscheidung von selbständiger Arbeit (Tätigkeit in eigener Verantwortung und auf eigene Rechnung) und unselbständiger Arbeit (Tätigkeit auf Anweisung eines Arbeitgebers, das heißt auf fremde Rechnung). Die Arbeitskapazität einer Bevölkerung wird besonders durch Altersaufbau, Gesundheit und Ausbildungsstand, die Arbeitsproduktivität (Leistung je Arbeitsstunde) durch optimale Kombination mit den übrigen Produktionsfaktoren bestimmt.“ (Brockhaus Universallexikon, 2003).

Arbeitgeber:

„natürliche oder juristische Person, die einen anderen als Arbeitnehmer beschäftigt.“ (Brockhaus Universallexikon, 2003)

Arbeitnehmer:

„jeder, der sich einem anderen (Arbeitgeber) gegen Entgelt (Lohn, Gehalt) zur Leistung von Diensten verpflichtet hat. Nach Art des Arbeitsbereichs zählen die Arbeitnehmer zum öffentlichen Dienst oder zur privaten Wirtschaft. Man unterscheidet Angestellte und Arbeiter, dazu kommen Volontäre, Praktikanten, Auszubildende. Nicht zu den Arbeitnehmern zählen Beamte, Selbständige, mithelfende Familienangehörige.“ (Brockhaus Universallexikon, 2003)

Beruf:

„[zu mittelhochdeutsch berouf »Leumund«, seit Luther in der heutigen Bedeutung, zunächst als »Berufung«, dann auch für »Stand« und »Amt«], innerhalb einer bestimmten gesellschaftlichen Organisationsform von Arbeit ein Muster spezialisierter Tätigkeiten, das zum Zwecke der (materiellen) Bedürfnisbefriedigung von Menschen übernommen wird (objektiver beziehungsweise äußerer Beruf). Zugleich meint Beruf die auf Ausbildung beziehungsweise auf spezielle Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen gegründete, auf Dauer angelegte, sinnerfüllte innere Bindung einer Person an einen Funktionsausschnitt aus der arbeitsteilig strukturierten Gesellschaft (subjektiver beziehungsweise innerer Beruf). Objektiver und subjektiver Beruf sind aufeinander bezogen. Ursachen für sich ändernde Auffassungen vom Beruf sind v. a. der Wandel traditioneller Wertorientierungen (z.B. abnehmende religiöse Bindungen) und die mit der wirtschaftlich-technische Entwicklung verbundenen tief greifenden Veränderungen der Berufsinhalte und Berufsstrukturen; heute v. a. gekennzeichnet durch die stetig wachsende Zahl neuer Erwerbsbiografien mit Berufswechseln, permanenter beruflicher Fortbildung und nicht selten auch Phasen der Arbeitslosigkeit als »Regelfällen«.

Im Gegensatz zu der im Bewusstsein der Menschen nach wie vor auf Dauer angelegten Berufsbearbeitung, die mit vergleichsweise hoher persönlicher Identifikation verbunden ist und Lebenssinn vermitteln kann, handelt es sich bei einem **Job** um eine eher kurzfristige Erwerbstätigkeit, die in der Regel direkt auf den Verdienst abzielt. Immer mehr Menschen üben heute zumindest zeitweilig, oftmals als Teilzeitkräfte und in sozialrechtlich ungeschützten – so genannten prekären – Arbeitsverhältnissen, einen oder mehrere Jobs aus.“ (Brockhaus Universallexikon, 2003)

Erwerbstätige:

„Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen (auch Soldaten), selbständig ein Gewerbe betreiben oder einen freien Beruf ausüben. Nach der Stellung im Beruf ergibt sich die Unterscheidung der Erwerbstätigen in Selbständige, mithelfende Familienangehörige und abhängige Beschäftigte (Angestellte, Arbeiter, Beamte, Auszubildende).“ (Brockhaus Universallexikon, 2003).

Familie:

„[lateinisch familia »Hausstand«],

Recht: a) als Großfamilie der Kreis der durch Ehe und Verwandtschaft miteinander verbundenen Personen, hat z.B. bei der gesetzlichen Erbfolge Bedeutung; b) im engeren Sinn die Ehegatten und deren Kinder (nicht die Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft).

Sozialgeschichte, Soziologie: soziale Gruppe, die in der heutigen Industriegesellschaft in der Regel aus den Eltern und ihren (unselbständigen) Kindern besteht (Kernfamilie oder Kleinfamilie). Im allgemeinen Sprachgebrauch wird oft auch die Verwandtschaft als Familie bezeichnet; zur besseren Abgrenzung des Begriffes ist in der Familiensoziologie deshalb der gemeinsame Haushalt für eine Familie konstitutiv. Beschränkt sich die Familie allein auf die Ehepartner, spricht man von Gattenfamilie, fehlt ein Elternteil, von unvollständiger Familie oder Eineltern-Familie, leben über die Kernfamilie hinaus noch andere (verwandte) Personen im Haushalt, von erweiterter Familie. Die Familienformen sind abhängig von der jeweiligen Wirtschafts- und Sozialstruktur. Neben der Regelung der Geschlechtsbeziehung ist heute die primäre Sozialisation der Kinder die wichtigste soziale Funktion der modernen Familie. In früheren Gesellschaften hatte die Familie dagegen zusätzlich häufig Kult-, Gerichts-, Schutzfunktionen (auch Altersversorgung durch hohe Kinderzahl) und wirtschaftliche Funktionen. Die heute in westlichen Industriegesellschaften (zunehmend) verbreitete Form der partnerschaftlichen Familie setzte sich – besonders im Zusammenhang mit der wachsenden Berufstätigkeit der Frauen – seit Beginn der 1960er-Jahre durch und ist mit neuen Auffassungen über Familie und die Formen des Familienlebens verbunden. So hat besonders die häufig kritisierte Eigenschaft der Familie, die entscheidende »Reproduktionsagentur« bestehender Klassen- und Schichtunterschiede, überkommener Autoritätsstrukturen sowie traditioneller Geschlechterrollenstereotype zu sein, in den vergangenen Jahrzehnten an Bedeutung eingebüßt. Deutlich zugenommen haben in den letzten Jahren die Zahl der nicht ehelichen Lebensgemeinschaften (auch mit Kindern) und der

so genannten Patchwork-Familien sowie der allein erziehenden Mütter und Väter.“
(Brockhaus Universallexikon, 2003)

Geringfügige Beschäftigung:

Geringfügige Beschäftigung ist definiert als regelmäßige Beschäftigung (Dienstverhältnis für einen Monat oder für unbestimmte Zeit) bei der man nicht mehr als 357,74 € (Stand: 1.1.2009) im Monat verdient oder bei der man bei fallweiser Beschäftigung (Dienstverhältnis kürzer als ein Monat) nicht mehr als durchschnittlich 27,47 € pro Arbeitstag verdient. (Arbeiterkammer, 2009)

Karenzzeit:

„[zu lateinisch carere »entbehren«], Wartezeit, Sperrfrist.“

Mutterschutz:

„Maßnahmen zum Schutz der in einem Arbeitsverhältnis stehenden Frauen (einschließlich Heimarbeiterinnen, Hausangestellte und Teilzeitbeschäftigte) während der Schwangerschaft und nach der Entbindung vor Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz, vor Kündigung und finanziellen Nachteilen. In Österreich enthält das Mutterschutzgesetz von 1979 Kündigungs- sowie Nacht-, Feiertags- und Mehrarbeitsverbote. Für maximal drei Jahre besteht Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld.“ (Brockhaus Universallexikon, 2003)

Teilzeitbeschäftigung:

Teilzeitbeschäftigung liegt dann vor, wenn die Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder die im Kollektivvertrag festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet. Ausmaß und Lage der Arbeitszeit in der Teilzeitbeschäftigung wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart. (Wirtschaftskammer Österreich, 2009)

Vollzeitbeschäftigung:

In Österreich gilt eine gesetzliche Normalarbeitszeit von acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Oftmals sieht der Kollektivvertrag von Betrieben aber eine geringere Wochenstundenanzahl vor (z.B. 38,5 Stunden). Alles, was über dieses Stundenausmaß hinausgeht, wird Mehrstunden (nach Überschreiten der kollektivvertraglich festgesetzten

Arbeitszeitgrenzen) oder Überstunden (nach Überschreiten der gesetzlich festgelegten Arbeitszeitgrenzen) genannt. (Bundeskanzleramt, 2009)

Wochenbettdepression, Postpartum-Depression:

„depressive Störung nach der Geburt eines Kindes, die mit Ängstlichkeit, Traurigkeit und Weinen ohne erkennbaren Grund verbunden ist. Weitere Symptome sind allgemeines Desinteresse, Panikattacken, Selbstmordgedanken, Müdigkeit, Reizbarkeit, Konzentrations- und Schlafstörungen, Schuldgefühle verbunden mit dem Gefühl, den Aufgaben als Mutter nicht gewachsen zu sein, sowie ambivalente Gefühle zwischen Liebe und Ablehnung dem Baby gegenüber. Die Störung kann innerhalb von einem Jahr nach der Geburt auftreten. Zu den Ursachen gehören soziale, psychische und körperliche Faktoren, bei letzteren v. a. die hormonellen Veränderungen. Viele Mütter, die eine (unerwartete) Kaiserschnittgeburt erlebt haben, sind sehr enttäuscht darüber, dass sie ihr Kind nicht auf natürliche Art zur Welt bringen konnten. Auch diese Auseinandersetzung kann die Entstehung einer Depression begünstigen. Die Wochenbettdepression ist vollständig heilbar. Sie kann mit einem Antidepressivum und begleitender Psychotherapie behandelt werden.“ (Der Brockhaus Psychologie, 2009, S. 690)

Work-Life-Balance:

„Ausgewogenheit zwischen Arbeit (Karriere, Verantwortung für die Firma usw.) und Freizeit (Freunde, Familie, Freizeitbeschäftigungen usw.). Immer mehr Beschäftigte fordern mehr Zeit für Privates, z.B. in Form von Teilzeitbeschäftigung, eines Sabbatjahres oder einer Babypause. Arbeits- und Organisationspsychologen fordern, dass sich Organisationen an diese veränderten Bedürfnisse anpassen, wenn sie qualifizierte, spezialisierte und motivierte Mitarbeiter brauchen und konkurrenzfähig bleiben wollen.“ (Der Brockhaus Psychologie, 2009, S. 692)

3. Ökonomische Modelle zur Aufteilung der Erwerbs- und Hausarbeit

Zu Beginn soll hier gleich darauf aufmerksam gemacht werden, dass ökonomische Theorien und Modelle von sehr einfachen und abstrakten Annahmen ausgehen, die es erleichtern, die komplexeren zugrunde liegenden Entscheidungen der Menschen zu verstehen. Eine Theorie kann und soll nie eine exakte Beschreibung der zugrunde liegenden Realität sein, sondern sie

soll lediglich helfen, diese durch Abstraktionen und einfache Modelle besser beschreibbar und nachvollziehbar zu machen (Blau, F.D., Ferber, M.A., & Winkler, A.E., 2006).

3.1. Die Neoklassische Ökonomik

Die neoklassische Ökonomik war lange Zeit die vorherrschende Lehrmeinung im Bereich der Wirtschaftslehre und hat sich hauptsächlich mit dem Verhalten des „homo oeconomicus“ beschäftigt, der immer versucht, sein eigenes Wohlbefinden zu maximieren. Die neoklassische Ökonomik beschäftigt sich mit dem Treffen von Entscheidungen bei begrenzten, knappen Ressourcen. Hierbei ist das Prinzip der Opportunitätskosten¹ von entscheidender Bedeutung. Der „homo oeconomicus“ ist bestrebt, seine knappen Ressourcen so einzusetzen, dass sein Nutzen bzw. sein Wohlbefinden maximiert wird. Die Ökonomen dieser Richtung gehen davon aus, dass die Menschen rational handeln und über all ihre realisierbaren Möglichkeiten und die Bedingungen, unter denen diese erreichbar sind, Bescheid wissen. Nur wenn sie diese Informationen besitzen, ist es ihnen möglich, die verschiedenen Alternativen gegeneinander abzuwägen und jene zu wählen, die den größten Nutzen bringt (Blau, et al., 2006).

Blau et al. (2006) bemerken, dass erst Gary Becker und Jacob Mincer die Familie und den Haushalt als wichtigen ökonomischen Faktor betrachtet haben. Diese beiden Autoren gehen allerdings davon aus, dass eine mehrköpfige Familie eine unteilbare Einheit mit denselben Bedürfnissen und Zielen ist, in der die erwachsenen Mitglieder rationale Entscheidungen treffen, die in einem maximierten Nutzen oder erhöhten Wohlbefinden der gesamten Familie resultieren. Mit dem Modell von Gary Becker, das hier noch genauer beschrieben wird, wurde anfangs die Aufteilung der Arbeit innerhalb der Familie untersucht. Später wurden seine Modelle auch genutzt, um die steigende Anzahl erwerbstätiger Frauen, die steigenden Scheidungsraten und die abnehmenden Fertilitätsraten zu erklären (Blau et al., 2006).

Die Modelle, die hier vorgestellt werden, werden deshalb beschrieben, da diese Modelle nach Kuiper (2008) von Regierungen und internationalen Institutionen wie der Weltbank noch immer als Grundlage der Wirtschaftspolitik angewendet werden, obwohl sie schon häufig und

¹ Nicht real entstandene Kosten, die sich durch eine entgangene Nutzungsmöglichkeit knapper Ressourcen, z.B. einem entgangenen Gewinn oder einer entgangenen Zahlung aufgrund einer alternativen Verwendung ergeben. (Schneck, 2003, S. 742)

auch heftig, vor allem im Rahmen der feministischen Ökonomik, kritisiert und diskutiert wurden.

3.1.1. Die „Neue Haushaltsökonomie“ nach Becker

Anhand dieses Modells, das Becker in den 1960er Jahren entwickelte, versucht er die Arbeitsteilung, auch im Haushalt, zwischen Männern und Frauen zu erklären, ebenso wie die unterschiedliche Entlohnung von Männern und Frauen. Diese Theorie wird hier dargestellt, da Kuiper (2008) darauf aufmerksam macht, dass die Weltbank noch heute dieses mikroökonomische Modell als Grundlage zur Konzeptionalisierung des ökonomischen Verhaltens von Haushalten verwendet.

Becker (1993b) sieht den Haushalt als eine kleine Fabrik, die „Investitionsgüter, Rohstoffe und Arbeit zur Reinigung, Ernährung, Fortpflanzung und zur anderweitigen Produktion nützlicher Güter“ kombiniert (Becker, 1993b, S. 101).

Bei seinen Arbeiten über die Familie geht Becker (1996) von der Annahme aus, dass Männer und Frauen versuchen, ihre Wohlfahrt im Sinne eines Kosten-Nutzen-Vergleiches zu erhöhen, wenn sie beschließen zu heiraten, Kinder zu bekommen oder sich scheiden zu lassen. Wie innerhalb der Familie die Zeit zwischen dem zu Hause und dem Arbeitsmarkt am effizientesten aufgeteilt werden kann, um den Nutzen und das Wohlbefinden aller zu maximieren, ist hier eine zentrale Frage.

Becker (1993a) versucht diese Problemstellung mit Hilfe der komparativen Vorteile zu erklären. Der komparative Vorteil beschreibt nach Blau et al. (2006) das Verhältnis des Wertes der Zeit, die zu Hause verbracht wird, zu dem Wert der Zeit, die auf dem Arbeitsmarkt verbracht wird. Dieses Verhältnis muss für ein Individuum im Haushalt immer größer sein, als für alle anderen Haushaltsmitglieder.

Eine Hauptaussage in der Theorie von Becker besagt: wenn alle Mitglieder eines effizienten Haushaltes unterschiedliche komparative Vorteile haben, dann wird nicht mehr als ein Mitglied seine Zeit auf beide Bereiche, nämlich den Arbeitsmarkt und den Haushalt, verteilen. Jeder, der einen größeren komparativen Vorteil am Arbeitsmarkt hat als dieses Mitglied, wird

sich vollkommen auf dem Arbeitsmarkt spezialisieren und jeder, der einen größeren relativen Vorteil im Haushalt hat, wird sich ganz auf diesen spezialisieren (Becker, 1993a).

Diese Annahme beruht aber darauf, dass die Mitglieder eines Haushaltes unterschiedliche komparative Vorteile haben. Es kann aber nun auch sein, dass einige Mitglieder denselben komparativen Vorteil haben. Trotzdem würde nach Becker (1993a) immer nur maximal ein Mitglied eines effizienten Haushaltes seine Zeit auf beide Bereiche aufteilen.

Becker (1993a) geht davon aus, dass die komparativen Vorteile, also die unterschiedlichen Werte der Zeit der einzelnen Haushaltsmitglieder im Haushalt oder auf dem Arbeitsmarkt und die daraus resultierende unterschiedliche Aufteilung der Arbeit zwischen ihnen, teils durch biologische Unterschiede, teils durch unterschiedliche Erfahrungen und teils durch unterschiedliche Investitionen in das Humankapital bedingt sind. In einem effizienten Haushalt, in dem ein Mann und eine Frau zusammenleben, müsste sich also nach Becker die Frau aufgrund der biologischen Gegebenheiten auf das Gebären der Kinder und andere Haushaltstätigkeiten spezialisieren, da durch diese ihre Zeit im Haushalt mehr wert ist. Die Zeit des Mannes und seine Ressourcen sind auf dem Arbeitsmarkt wertvoller, da dieser beim Großziehen der Kinder, im Vergleich zur Frau, keinen Vorteil hat. Becker (1993a) betont aber, dass es in einem effizienten Haushalt auch dann zu einer Spezialisierung und Zeitaufteilung der Mitglieder auf die beiden Bereiche Haushalt und Arbeitsmarkt kommen würde, wenn alle Haushaltsmitglieder biologisch identisch wären. Für optimale Entscheidungen der Personen in einem Mehrpersonenhaushalt müssen die unterschiedlichen Fähigkeiten der Haushaltsmitglieder miteinbezogen werden. Beckers Theorie der komparativen Vorteile impliziert, dass die Ressourcen der einzelnen Haushaltsmitglieder auf die verschiedenen Aktivitäten gemäß ihren komparativen Fähigkeiten verteilt werden. Weiters geht er davon aus, dass alle Haushaltsmitglieder freiwillig und gerne ihre Zeit und andere Ressourcen in einer solchen Weise aufteilen, die den Ertrag des Haushaltes vergrößert.

Diese Annahme, dass alle Haushaltsmitglieder immer darauf bedacht sind, den gesamten Familiennutzen zu erhöhen, erklärt er damit, dass es ein altruistisches Familienoberhaupt gibt, das immer alle Ressourcen und Aufgaben gerecht verteilt. Altruistisch bedeutet bei Becker, dass die Nutzenfunktion einer Person abhängig ist vom Wohlbefinden der anderen Personen im Haushalt. Die einzige Möglichkeit, sich als Einzelner besser zu stellen, ist daher, den

gesamten Nutzen des Haushaltes, also den Nutzen des Altruisten zu vergrößern, da mit dem Nutzen des Altruisten auch der eigene Nutzen steigt oder fällt (Becker, 1993a).

Becker (1993a) betont in seiner Theorie immer wieder, dass die komparativen Vorteile und die sich daraus ergebende Aufteilung der Arbeit zwischen dem Arbeitsmarkt und dem Haushalt zwar teilweise auf unterschiedliche Gewinne durch spezialisierte Investitionen zurückzuführen ist, dass es aber auch an den wesentlichen Unterschieden zwischen den Geschlechtern liegt.

“Women not only have a heavy biological commitment to the production and feeding of children, but they also are biologically committed to the care of children in other, more subtle ways. Moreover, women have been willing to spend much time and energy caring for children because they want their heavy biological investment in production to be worthwhile. [...] Men have been less biologically committed to the care of children and have spent their time and energy on food, clothing, protection, and other market activities.” (Becker, 1993a, S. 37-38.)

Becker (1996) beruft sich dabei auf die Tatsache, dass sich in der Vergangenheit, in fast allen Gesellschaften, die verheirateten Frauen auf die Kinderbetreuung und bestimmte landwirtschaftliche Tätigkeiten spezialisiert haben, während die Männer meistens mit Kriegs- und Tauschgeschäften zu tun hatten, um seine Aussagen zu unterlegen.

„Die Erklärung hierfür ist, wie eigentlich außer Frage stehen sollte, eine Kombination aus biologischen Unterschieden zwischen Mann und Frau einerseits – insbesondere Unterschieden ihrer angeborenen Fähigkeiten, Kinder zu gebären und aufzuziehen – sowie rechtlichen und anderen Diskriminierungen von Frauen auf dem Markt andererseits, teilweise bedingt durch kulturspezifische Konditionierung.“ (Becker, 1996, S. 35)

In seiner Theorie geht Becker (1993a) also immer von verheirateten Frauen aus, die sich auf das Kinderkriegen und andere häusliche Aktivitäten spezialisiert haben und deshalb einen langfristigen „Vertrag“ von deren Männern fordern, damit sie gegen das Verlassenwerden und andere Widrigkeiten geschützt sind. Nach Becker (1993a) führt diese Spezialisierung auf die

verschiedenen Aufgaben, sowie die Aufteilung der Arbeit zwischen Männern und Frauen, zu einer Abhängigkeit vom jeweils anderen. Frauen verlassen sich traditionellerweise auf ihre Männer, wenn es um Nahrung, Unterbringung und Schutz geht. Männer hingegen vertrauen auf ihre Frauen in den Bereichen des Kindergebärens und -aufziehens und der Instandhaltung des Heims.

3.1.2. Die Humankapitaltheorie nach Becker

Der schnelle Anstieg der Zahl der Frauen, die am Erwerbsleben teilnehmen, war eine der wesentlichsten wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen in den letzten Jahren. Das Interesse an diesem Trend ist deshalb so groß, weil er der Veränderung der Genderrollen zugrunde liegt und weil er in einem Großteil der Welt aufgetreten ist. Auch in der neoklassischen Ökonomik hat man versucht, dieses Phänomen zu beschreiben. (Blau et al., 2006).

Die Humankapitalanalyse geht nach Becker (1996) von der Annahme aus, dass Personen unter rationaler Abwägung von Kosten und Nutzen über ihre Bildung, ihre Berufsausbildung und andere Verbesserungen ihrer Kenntnisse und Gesundheit entscheiden.

Blau et al. (2006) weisen darauf hin, dass einige Wirtschaftswissenschaftler, u. a. auch Becker, außerdem mit Hilfe der Humankapitaltheorie zu erklären versuchen, wie es zu den erheblichen Unterschieden in der Bezahlung und bei der Wahl der Berufsfelder von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt kommt. Die Humankapitaltheorie und die daraus abgeleiteten Investitionen in das Humankapital setzen die Ungleichheit der Löhne in Beziehung zu Unterschieden in der Begabung, der Herkunft, dem ererbten Vermögen und anderen Vermögenswerten (Becker, 1996).

Die Annahme über die Aufteilung der Zeit, die weiter oben im Rahmen der „Neuen Haushaltsökonomie“ getroffen wurde, bedingt laut Becker (1993a) eine genauso strenge Aufteilung der Investitionen. Denn jene Haushaltsmitglieder, die sich ganz auf den Arbeitsmarkt spezialisieren, haben einen großen Anreiz in das Marktkapital zu investieren, aber keinen Anreiz, dies für das Haushaltskapital zu tun. Das Gegenteilige gilt für die Mitglieder, die sich ganz auf den Haushalt spezialisieren. Becker (1993a) behauptet daher,

dass, wenn alle Mitglieder in einem Haushalt unterschiedliche komparative Vorteile haben, nicht mehr als ein Mitglied in beide Bereiche, also in das Markt- und das Haushaltskapital, investieren wird. Nur jene Mitglieder, die sich im Arbeitsmarktbereich spezialisieren, investieren ins Marktkapital und die Mitglieder, die sich im Haushaltssektor spezialisieren, investieren nur ins Haushaltskapital.

Die biologischen Unterschiede in den komparativen Vorteilen zwischen den Geschlechtern, die Becker (1993a) postuliert, erklären seiner Meinung nach nicht nur, warum es in einen Haushalt meistens beide Geschlechter gibt, da ja ein Haushalt mit nur einem Geschlecht nur ineffizient sein kann, sondern auch, warum Frauen typischerweise ihre Zeit mit dem Gebären und dem Aufziehen von Kindern und anderen Arbeiten im Haushalt zugebracht haben, während Männer ihre Zeit mit Geschäften auf dem Markt verbracht haben. Deshalb folgert Becker, dass Frauen hauptsächlich in das Humankapital investieren, das zu einer Vergrößerung der Haushaltseffizienz führt, und dass Männer hauptsächlich in das Marktkapital investieren, das die Markteffizienz vergrößert. Seiner Meinung nach führen diese spezialisierten Investitionen und die Aufteilung der Zeit, zusammen mit den biologischen Unterschieden in den komparativen Vorteilen dazu, dass sich verheiratete Männer auf den Markt spezialisieren und verheiratete Frauen auf den Haushalt (Becker, 1993a).

Becker (1996) meint, dass die Humankapitaltheorie auch eine Erklärung für die Unterschiede in den Einkommen zwischen Männern und Frauen bieten kann. In vielen Untersuchungen wurde gezeigt, dass die Beschäftigungsverhältnisse der Frauen einen weitaus größeren Teilzeitcharakter aufweisen, sowie durch Unterbrechungen gekennzeichnet sind, die darauf zurückzuführen sind, dass die meisten Frauen, zumindest für kurze Zeit, ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt ihrer Kinder unterbrechen. Laut Becker (1996) kann deshalb darauf geschlossen werden, dass Frauen weniger Anreize haben, in ihre Bildung und Ausbildung zu investieren. Diese Investitionen wären aber nötig, um die beruflichen Fertigkeiten der Frauen zu verbessern und so das Einkommen zu erhöhen. Becker (1996) macht in diesem Zusammenhang auch darauf aufmerksam, dass Frauen mit Kindern einen Anreiz haben, solchen Beschäftigungen nachzugehen, die mit der Kinderbetreuung vereinbar sind, z.B. eine Mitarbeit zu Hause im Familienunternehmen. Umgekehrt folgert er auch, dass Frauen, die einer solchen mit der Kinderbetreuung vereinbaren Tätigkeit nachgehen, einen Anreiz haben,

Kinder zu bekommen, da unter diesen Umständen die Kinder nicht soviel von ihrer Zeit beanspruchen.

In den letzten Jahren kam es aber zu einem Aufholprozess der Frauen im Bereich der Erwerbstätigkeit, da sich sowohl ihre Beschäftigungsaussichten als auch ihre relative Einkommensposition verbessert haben und sie dadurch mehr in ihr marktbezogenes Kapital investieren. Dies hat einerseits die Ausweitung des Dienstleistungssektors (in dem zum Großteil Frauen beschäftigt sind) und eine anhaltende wirtschaftliche Entwicklung zur Folge, andererseits aber auch den Rückgang der Familiengröße und den Anstieg der Scheidungsrate (Becker, 1996).

Nach Becker (1996) hängt die Senkung der Fertilität mit der abnehmenden Nachfrage nach Kindern zusammen. Die Nachfrage nach Kindern wird über die Nutzenmaximierung der Familie bestimmt, wobei der Nutzen von der Zahl der Kinder und einer Summe anderer Güter abhängt. Bei einer relativen Erhöhung des Preises von Kindern in der Familie verringert sich die gewünschte Kinderzahl. Erzeugung und Erziehung von Kindern erfordern einen erheblichen Zeitaufwand der Mütter. Er schließt daraus, dass eine Erhöhung des Wertes der Zeit der Mütter, die eben durch Investitionen in das Marktkapital bedingt wird, die Nachfrage nach Kindern sinken lässt.

Becker (1993a) versucht auch zu erklären, wie es nun, da es zu einem so großen Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit gekommen ist, sein kann, dass sich die Löhne zwischen Männern und Frauen noch immer in einem so großen Ausmaß unterscheiden. Ihm zufolge sind die Kinderbetreuung und andere Hausarbeiten ermüdende Tätigkeiten und dadurch wird für Frauen der Zugang zu Jobs beschränkt, die Reisen oder unübliche Arbeitszeiten beinhalten. Diese Effekte werden von Becker (1993a) in einem Modell der Verteilung der Energie auf verschiedene Tätigkeiten dargestellt. Er behauptet, dass Kinderbetreuung und Hausarbeit, verglichen mit Freizeit und der Zeit, die Männer mit Nicht-Markt-Aktivitäten verbringen, sehr viel mehr Energie von den Frauen erfordert und dass die Frauen somit weniger Energie für den Arbeitsmarkt übrig haben als Männer. Er verweist hier darauf, dass der Lohn von der „effektiven“ Zeitmenge abhängt, die sich sowohl aus dem Einsatz pro Stunde als auch aus der Anzahl der Stunden ergibt. Er meint also damit, dass bei Frauen, auch wenn sie genauso viele Stunden arbeiten wie Männer, die „effektive“ Zeitmenge geringer ist, da sie ja nicht mehr so viel Energie haben. Aus diesem Grund folgert Becker, dass Frauen niedrigere Löhne erhalten

und auch, dass Frauen deshalb ihre Investitionen in das Marktkapital reduzieren. Becker sieht also in der Verantwortlichkeit der Frau für den Haushalt den Grund für die Einkommensunterschiede und die Job-Segregation zwischen Männern und Frauen (Becker, 1993a).

Nach Becker (1993a) ist es offensichtlich, dass durch die Abnahme der Fertilität die Stundenlöhne von Frauen gestiegen sind, da sie nun mehr Energie und mehr Zeit haben, die sie in den Arbeitsmarkt investieren können, anstatt sie für die Versorgung ihrer Kinder aufzuwenden.

Becker (1993a) behauptet, dass die Zeit von Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebensaltern unterschiedlich viel wert ist. Die Zeit von Frauen ist z.B. weniger wert als die Zeit von jungen und älteren Männern. Sie ist aber wertvoller in den Jahren des Kindererziehens. Becker behauptet deshalb, dass Frauen erst dann wieder in den Arbeitsmarkt eintreten, wenn ihre Zeit im Haushalt weniger wert ist. Dies soll anhand dieser Abbildung veranschaulicht werden.

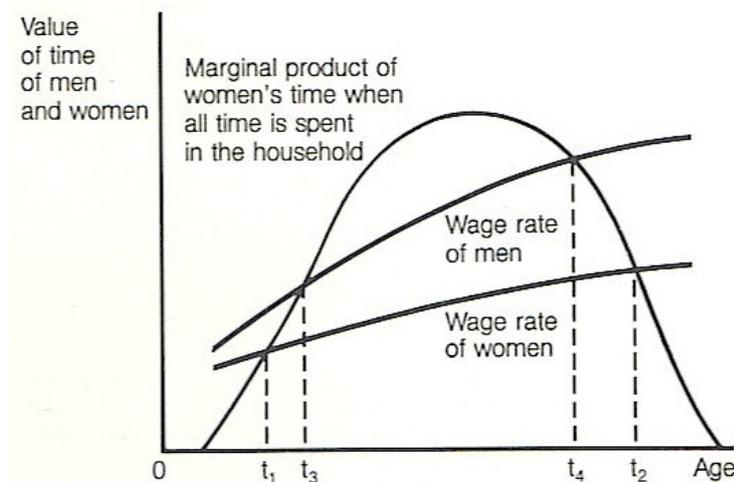


Abbildung 1: Variationen im Wert der Zeit von Männern und Frauen über deren Lebenszyklus (Becker, 1993a, S. 42)

Die Abbildung zeigt die typischen Alters-Lohnprofile von Männern und Frauen und ein Alters-Haushaltsprofil für Frauen, für den Fall, dass diese ihre ganze Zeit im Haushalt verbringen würden. Frauen sind, laut dieser Abbildung, vor dem Zeitpunkt t_1 und nach dem Zeitpunkt t_2 auf dem Arbeitsmarkt tätig, da in diesen Perioden ihre Löhne die Grenzprodukte²

² Das Grenzprodukt ist auf der Website des Gabler Wirtschaftslexikons definiert als „Zunahme der Produktion, wenn ein Faktor um eine Einheit variiert wird oder das Einsatzniveau um eine Einheit erhöht wird.“ (Gabler Wirtschaftslexikon, 2008)

der Haushalte übersteigen. In der Abbildung kann man erkennen, dass die Löhne der Frauen zu diesen Zeitpunkten niedriger sind als die der Männer. Zwischen diesen beiden Zeitpunkten t_1 und t_2 sind die Frauen nicht am Arbeitsmarkt, da ihre Zeit zu Hause mehr wert ist. Zwischen den Zeitpunkten t_3 und t_4 ist die Zeit der Frauen zu Hause mehr wert als die Zeit der Männer auf dem Arbeitsmarkt. Becker betont hier, dass der Durchschnittswert der Zeit über die gesamte Lebensspanne für Frauen nicht geringer ist als der der Männer, aber dass der Wert der Zeit der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, egal zu welchem Zeitpunkt, immer geringer ist als der der Männer (Becker, 1993a).

3.1.3. Kritik an den Modellen von Becker

Eine sehr allgemeine Kritik an diesen neoklassischen Modellen hängt damit zusammen, dass immer davon ausgegangen wird, dass es sich um verheiratete Frauen handelt, die Kinder haben und deren Pflicht es ist, die Kinder aufzuziehen und die damit verbundene Hausarbeit erledigen. Jede andere Arbeit wird in diesen Theorien als störend betrachtet und mit großen Verlusten der wirtschaftlichen und allgemeinen Wohlfahrt in Zusammenhang gebracht.

Von Feministinnen wurde an der Theorie von Becker immer wieder kritisiert, dass dieser den Frauen einen natürlichen, wesenhaften, biologischen relativen Vorteil in den Bereichen der Hausarbeit und der Kinderbetreuung und –erziehung zuschreibt. Diese „wissenschaftlichen“ Schlussfolgerungen im Rahmen der „Neuen Haushaltsökonomie“ versuchen, nach Pujol (1995), gar nicht erst bestimmte Gegebenheiten für Frauen und Mütter zu erklären oder zu verbessern, sondern sie bekräftigen sogar noch die bestehende geschlechtliche Arbeitsteilung in den Haushalten und der Gesellschaft. Außerdem unterstützen die Aussagen von Becker die zirkulären Erklärungsversuche der Humankapitaltheorie für die niedrigeren Löhne der Frauen. Da Frauen weniger verdienen, ist es nicht nur für sie selbst, sondern auch für die ganze Familie von Vorteil, wenn sie sich auf die Aufgaben der Reproduktion spezialisieren. Der komparative Vorteil der Frauen in der Kinderpflege, von dem Becker ausgeht, wird für die Rechtfertigung herangezogen, dass Frauen ihren Beitrag zum Humankapital ihrer Männer und Kinder leisten, aber auf Investitionen in ihr eigenes Arbeitsmarktkapital verzichten. Die niedrigeren Löhne auf dem Arbeitsmarkt resultieren nach Becker aber wiederum daraus, dass Frauen von Anfang an weniger in ihr Humankapital investieren (Pujol, 1995).

Nach Blau et al. (2006) richtet sich die Kritik aber auch auf die von Becker beschriebene Aufteilung der Hausarbeit. Nach Meinung der Autorinnen ist es auch dann sinnvoll, sich die Hausarbeit aufzuteilen, wenn eine Person einen komparativen Vorteil in diesem Bereich hat. Sie geben dafür auch eine Reihe von Gründen an. Zuerst bemerken sie, dass es unrealistisch ist, davon auszugehen, dass Frauen in allen Aufgaben, die der Haushalt beinhaltet, einen komparativen Vorteil haben. In dem oben beschriebenen Modell wird immer nur von einem Typ von zu Hause hergestellten Gütern oder Leistungen ausgegangen. Tatsache ist aber, dass es im Haushalt viele verschiedene Leistungen gibt, wie z.B. Putzen, Kinderbetreuung, Kochen, Einkaufen, Gartenarbeiten, Reparaturen usw. Es ist sehr wahrscheinlich, dass Männer bei einigen dieser Aufgaben einen komparativen Vorteil haben und deshalb wäre es effizienter, sich auch diese Aufgaben zu teilen. Die Autorinnen verweisen weiters darauf, dass es darauf ankommt, ob man eine Tätigkeit gerne macht oder nicht, und dass das auch in Zusammenhang steht mit der Zeit, die man damit verbringt. Bei einer Person, die sowieso Haushaltstätigkeiten gegenüber abgeneigt ist, wird sich diese Abneigung immer nur noch vergrößern, je länger sie diesen dann nachgehen muss. Ein weiterer Faktor, den Blau et al. (2006) erwähnen, ist die Freizeit, und dass diese umso weniger geschätzt wird, je mehr man davon hat, da man sich langweilt und sich nutzlos fühlt, wenn man mehr davon hat als erwünscht. Also kann eine Situation, in der die Frau einer Erwerbstätigkeit nachgeht und den Haushalt zu erledigen hat, nicht optimal sein, da sie dann viel weniger Freizeit hat als ihr Mann. Gleiches gilt natürlich auch umgekehrt. Die Autorinnen merken auch noch an, dass es Tätigkeiten gibt, die am besten zu zweit erledigt werden können und dass es Tätigkeiten gibt, an denen man mehr Spaß findet, wenn man sie nicht alleine machen muss.

Blau et al. (2006) kritisieren an dem Modell auch, dass es die Tatsache ignoriert, dass die komparativen Vorteile einer Person über den Lebenszyklus nicht gleich bleiben müssen. Der Wert der Zeit zu Hause gipfelt für Frauen in der Zeit, in der sie Kinder bekommen und in den ersten Lebensjahren ihrer Kinder, da so die Betreuung und Pflege gewährleistet wird. Diese Zeit wird aber dann, wenn die Kinder groß und unabhängig sind, weniger wert. Gleichzeitig ist es aber so, dass das Einkommen auf dem Arbeitsmarkt und Karrierechancen von der Arbeitserfahrung abhängig sind und natürlich sinken, wenn man nicht am Erwerbsleben teilnimmt. Wenn die Frauen jetzt für eine gewisse Zeit aus dem Arbeitsmarkt austreten, um für die Kinder da zu sein, dann ist es sehr wahrscheinlich, dass sie dafür einen hohen Preis bezahlen müssen, da sie ein niedrigeres Einkommen und schlechtere Karrierechancen haben, wenn sie wieder ins Erwerbsleben einsteigen. Deshalb kann es sein, dass es langfristig einen

Nachteil für die Familie bedeutet, wenn sich die Frauen aus dem Erwerbsleben zurückziehen, auch wenn kurzfristig das Wohlbefinden der Familie maximiert wird.

Unter den Feministinnen ist unbestritten, dass die neoklassischen Ansätze von Becker ein biologistisches und die Ungleichbehandlung von Frauen rechtfertigendes Modell darstellen. Dennoch werden die Bedeutung und die Nützlichkeit dieser neoklassischen Ansätze immer noch diskutiert. Maier (2000) verweist hier auf die schwedische Ökonomin Gustafsson, die die Meinung vertritt, dass die neoklassischen Modelle im Prinzip das richtige methodische Werkzeug sind, um wirtschaftliche Fragestellungen dieses Interessenbereichs zu untersuchen, dass allerdings von Feministinnen andere Fragen gestellt werden müssen, als Becker und andere „‘male-stream’-Ökonomen“ (Maier, 2000, in Braun & Stephan, 2000, S. 146) dies tun.

Blau et al. (2006) merken auch noch an, dass das neoklassische Modell der Familie der Struktur in einer Familie, anhand derer intern Entscheidungen getroffen werden, keine Beachtung schenkt. Das Modell geht davon aus, dass Familien effizient und reibungslos handeln, weil entweder alle Mitglieder die gleichen Präferenzen haben, oder weil die Entscheidungen von einem altruistischen Familienoberhaupt getroffen und von allen Mitgliedern akzeptiert werden. Bei dieser Betrachtung der Familie ist Macht nicht relevant. Deshalb wird im nächsten Kapitel ein Modell beschrieben, das genau auf diese Machtverhältnisse innerhalb der Familien eingeht.

3.2. Spieltheoretische Haushaltsmodelle

Kuiper (2008) beschreibt das Modell von Becker als „eindeutig biologisch-essentialistisch, da er Frauen aus biologischen Gründen auf Hausarbeit orientiert sieht und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nicht in Frage stellt, sondern stattdessen die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen für eine Bedrohung der Familie hält“ (Kuiper, 2008, in Becker & Kortendiek, 2008, S. 584). Sie kritisiert an dem Modell von Becker, genauso wie Blau et al. (2006), dass die geschlechtsinternen, familienhierarchischen Machtverhältnisse unberücksichtigt bleiben und nur der Gesamtnutzen des Haushaltes, nicht aber die individuellen Interessen der Familienmitglieder berücksichtigt werden und dass daraus, mit der Rechtfertigung der effizientesten Lösung, eben dieses traditionelle Bild der

Familie abgeleitet werden kann, in der der Mann der Hauptverdiener ist. Innerhalb ihrer Kritik verweist Kuiper (2008) auf die Arbeiten und Theorien von Notburga Ott, deren Ansätze eben Verhandlungsprozesse und die Möglichkeit der Ehescheidung miteinbeziehen. Ott (1992) berücksichtigt die feministische Kritik an den neoklassischen Modellen und kommt in ihren Arbeiten zu dem Schluss, dass die volle Spezialisierung der Frauen auf den Haushalt ihre Position auf dem Arbeitsmarkt und auch ihre Verhandlungsposition innerhalb der Familie schwächt und dass aufgrund der Möglichkeit einer Scheidung die Spezialisierung der Frauen auf den Haushalt nicht als rationales Verhalten erklärt werden kann.

Ott hat zu zeigen versucht, dass es im Rahmen der neoklassischen Grundannahmen möglich ist, Analysen zu entwickeln, die sich den Zielvorstellungen in der feministischen Ökonomik, über die Gleichheit und Effizienz der Frauen, annähern. Mit ihren Arbeiten im Rahmen der Spiel- und Verhandlungstheorie konnte sie zeigen, dass die Spezialisierung der Frauen auf Hausarbeit nicht, wie Becker annimmt, zu Effizienzgewinnen führt, sondern zu Verlusten (Maier, 2000, in Braun & Stephan, 2000).

Hier macht Hoppe (2002) darauf aufmerksam, dass bei diesen Modellen immer vom monetären Nutzen die Rede ist.

Ott (1992) ist der Meinung, dass man realistischerweise nicht davon ausgehen kann, dass sich alle Mitglieder in einem Haushalt immer von vorneherein in allen Entscheidungen einig sind. Vielmehr sollte man davon ausgehen, dass die Familienmitglieder miteinander verhandeln, um so zu einer Kompromisslösung zu gelangen, die die unterschiedlichen Interessen der Einzelnen enthält. Die Autorin folgert daher, dass das Ergebnis einer solchen Verhandlung nicht, wie von Becker postuliert wird, mit einer Nutzenfunktion über den gesamten Haushalt ausreichend beschrieben werden kann, sondern dass man sich von dieser gemeinsamen Nutzenfunktion lösen muss und dass spieltheoretische Verhandlungsmodelle besser geeignet sind, um die intrafamiliären Entscheidungen zu erklären. Um zu verdeutlichen, dass Konflikte innerhalb der Familie sehr wohl eine Rolle spielen, und dass diese auf keinen Fall vernachlässigt werden dürfen, bezieht sich Ott (1995) auf die steigenden Scheidungsraten.

Ott (1992) vertritt die Ansicht, dass sich für die Analyse und Beschreibung von Interaktionen der Familienmitglieder untereinander die Methoden der spieltheoretischen Ansätze am besten

eignen. Sie beschreibt Haushaltsentscheidungen mithilfe nicht-kooperativer und kooperativer Spiele.

Bei nicht-kooperativen Spielen wählen die Spieler ihre Strategien unabhängig voneinander. Jeder Spieler versucht so ein optimales Ergebnis für sich selbst zu erreichen. Je nachdem welche Strategien von den beiden Spielern gewählt werden, stellt sich ein bestimmtes Nutzenniveau für die einzelnen Personen ein. Es kann zu einem so genannten Nash-Gleichgewicht kommen. Dieses stellt sich dann ein, wenn beide Spieler bei einer jeweils stabilen Strategie des anderen keinen höheren Nutzen durch eine Änderung der Strategie erzielen können. Dieses Nash-Gleichgewicht ist also dadurch gekennzeichnet, dass sich alle Spieler optimal verhalten, bei gegebenen optimalen Strategien aller anderen Mitspieler (Hoppe, 2002).

3.2.1. Dynamisch-kooperatives Bargaining-Modell nach Ott

Bei kooperativen Spielen können die Spieler miteinander kommunizieren, Informationen austauschen und verbindliche Vereinbarungen treffen. Diese kooperativen Spiele sind nach Ott (1992) besser dazu geeignet, Einigungen innerhalb einer Familie zu beschreiben, als nicht-kooperative.

Ott (1992) beschreibt ein kooperatives Verhandlungsmodell mit einem Nash-Gleichgewicht. Als dynamisch bezeichnet man ein Spiel, sobald die Entscheidungen der Spieler nicht gleichzeitig getroffen werden und die Entscheidung eines Spielers von den vorausgegangenen Handlungen abhängt (Ott, 1992). Ihrer Meinung nach ist die Nash-Lösung eine angemessene Annahme für die Beschreibung der Verhandlungsergebnisse innerhalb einer Familie und deren Reaktionen auf Veränderungen in der Umwelt. Ausgegangen wird hierbei von einem Zweipersonenhaushalt mit einer gemeinsamen Ressourcenaufteilung, in dem die Frau im Haushalt tätig ist und der Mann einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Ott (1992) betont aber nun, dass aufgrund von Konflikten und Änderungen in den äußeren Bedingungen die Annahme einer gemeinsamen Nutzenfunktion für die gesamte Familie unrealistisch ist und geht von einem Haushalt aus, in dem jeder versucht, seinen eigenen Nutzen zu maximieren und in dem um die Einkommensverteilung innerhalb der Familie verhandelt wird.

Ott (1995) geht davon aus, dass die Verteilung der Haushaltsproduktion das Verhalten der Familienmitglieder beeinflusst. Sie geht davon aus, dass sich die einzelnen Personen frei entscheiden können, und dass deshalb die familieninterne Verteilung der Hausarbeit aus Verhandlungen zwischen den Mitgliedern resultiert. Keine der verhandelnden Personen würde einem Ergebnis zustimmen das schlechter ist als das, was er/sie erreichen könnte, wenn keine Einigung erzielt wird. Deshalb geht Ott (1995) davon aus, dass die Einigungslösung von den besten Alternativen der Mitglieder außerhalb der Familie abhängt.

Hoppe (2002) verweist hier aber darauf, dass im Verhandlungsmodell von Ott durchaus auch nicht-kooperatives Verhalten in Form der „Drohpunkte“ eingesetzt wird. Diese „Drohpunkte“ ergeben sich nach Ott (1992) daraus, dass im Falle einer Nicht-Einigung ein Spieler mehr zu verlieren hat als der andere und dieser deshalb bereit ist mehr Zugeständnisse zu machen. Deshalb kann der Spieler, der im Falle einer Nicht-Einigung nicht so viel zu verlieren hat, diese Nicht-Einigung als „Drohpunkt“ einsetzen, um eine Verteilung zu erzwingen, die für ihn von Vorteil ist. In dem Modell von Ott (1992) wird die Ehescheidung als dieser „Drohpunkt“ in den Verhandlungsstrategien angenommen. Diese Modelle werden deshalb auch „Divorce Threat Bargaining Models“ genannt.

Die Verhandlungsposition wird nach Ott (1992) von dem Nutzenniveau außerhalb der Familie, also bei Trennung, bestimmt. Dieses Nutzenniveau und damit die Verhandlungsposition hängen vom potentiellen Einkommen und von den Marktpreisen ab. Dies bedeutet bei der Annahme von vorhin (die Frau ist im Haushalt tätig und der Mann geht einer Erwerbstätigkeit nach), dass der Mann eine größere Verhandlungsmacht hat, da er bessere Chancen am Arbeitsmarkt hat. Die Drohpunkte sind in diesem Fall vom Einkommen bestimmt, das jeder der beiden, im Falle einer Trennung, auf dem Arbeitsmarkt erzielen würde. Ott (1992) geht davon aus, dass weder der Mann noch die Frau eine Situation innerhalb der Familie akzeptiert, in der er/sie schlechter gestellt ist, als wenn er/sie alleine wäre. Es gelten hier aber zwei Voraussetzungen. Zum einen ist das Nutzenniveau des Mannes und der Frau in einem gemeinsamen Haushalt größer als das Nutzenniveau in einem alleinigen Haushalt. Zum anderen wird davon ausgegangen, dass das Nutzenniveau des Mannes innerhalb eines gemeinsamen Haushalts größer ist, als das Nutzenniveau der Frau im Falle einer Trennung.

In dem Verhandlungsmodell nach Ott (1992) wird aber auch beschrieben, dass sich das individuelle Nutzenniveau von Mann und Frau bei gleich bleibendem gesamtfamiliärem Nutzenniveau aufgrund von externen Faktoren verschiebt. Nach Hoppe (2002) nimmt Ott an, dass die Preise für externalisierte Haushaltsgüter, wie z.B. Restaurantbesuche, steigen und dass deshalb die Hausarbeit der Frau wieder „wertvoller“ wird, da sie diese z.B. mit selber gekochtem Essen ersetzen kann. Dies hätte positive Auswirkungen auf die innerfamiliäre Verhandlungsposition der Frau. Lohn- und Gehaltsveränderungen haben einen weiteren Effekt auf die Verhandlungspositionen. Wenn z.B. der Lohn der Frauen auf dem Arbeitsmarkt sinkt, dann sinkt auch deren Verhandlungsmacht innerhalb der Familie, da sich das Nutzenniveau der Alternative verringert. Bei schlechten Bedingungen am Arbeitsmarkt für die Frauen wird es daher zu einer Spezialisierung im Haushalt kommen, da Frauen in diesem Fall mehr von einem gemeinsamen Haushalt profitieren als von einem Single-Haushalt. So kann es kurzfristig sein, dass eine Spezialisierung der Frau auf den Haushalt effektiv ist, dass dies aber auf jeden Fall langfristig die Alternativen der Frauen verschlechtert, da sich diese am häufigsten auf den Haushalt spezialisieren (Hoppe, 2002).

Nach Ott (1992) haben auch familieninterne Entscheidungen durch ihren Einfluss auf Lohn- und Gehaltsänderungen Auswirkungen auf die Drohpunkte. Sie geht davon aus, dass durch die Entscheidung für ein Kind der Gesamtnutzen der Familie steigt. Durch die Fürsorge für dieses Kind, die bei einem Großteil der Eltern von der Mutter übernommen wird, kann es sein, dass es für die Frauen zu einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit kommt oder, dass sie dieser nur mehr in einem geringeren Ausmaß nachgehen. Diese Unterbrechung bzw. das geringere Ausmaß der Erwerbstätigkeit führt dazu, dass der Drohpunkt der Mütter sinkt.

Hoppe (2002) betont hier, dass Ott zeigt, wie eine Spezialisierung der Frau auf den Haushalt langfristig ihre Position sowohl auf dem Arbeitsmarkt, als auch in der Familie, schwächt.

3.2.2. Kritik am Modell von Ott

Hoppe (2002) merkt bei diesen spieltheoretischen Modellen von Ott kritisch an, dass bestimmte Faktoren für die Bestimmung des Drohpunktes der Spieler nicht beachtet werden. Ihrer Meinung nach spielen Faktoren wie die Wahrscheinlichkeit einer neuen Partnerschaft, soziale Netzwerke und staatliche Unterstützung im Hinblick auf die Kinderbetreuung eine

wesentliche Rolle. Sie betont auch, dass gesellschaftliche Normen und Traditionen genauso zu berücksichtigen sind wie Emotionen in zwischenmenschlichen Beziehungen und Diskussionen. Außerdem können Entscheidungen auch aufgrund der Bedürftigkeit einer Person gefällt werden und nicht nach einer gerechten Verteilung. Nach Hoppe (2002) lässt Ott auch außer Acht, dass sich eine Nutzensteigerung für eine Person auch rein dadurch ergeben kann, dass nur eine andere Person diese wirklich erfährt. Das bedeutet, dass der Nutzen bei beiden steigt. Außerdem, meint Hoppe (2002), kann man nicht immer davon ausgehen, dass die Beendigung einer Partnerschaft immer als Drohung erlebt wird, sondern dass es durch die Auflösung einer solchen auch zu einer Nutzensteigerung kommen kann.

Nelson (1995) kritisiert an dem Modell von Ott auch, dass es nicht immer zu einem Nash-Gleichgewicht kommen muss. Ihrer Meinung, kann es auch sein, dass einer der Partner den anderen mit einer "Take it or leave it"-Situation („Nimm es an oder lass es bleiben“) konfrontiert. Genauso wie Hoppe (2002), kritisiert auch Nelson (1995), dass Ott in ihrem Modell Emotionen und dem Bedürfnis nach Zugehörigkeit keinen Platz einräumt.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Hier wird zuerst auf die verschiedenen familien- und sozialpolitischen Maßnahmen eingegangen, durch die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden soll. Danach werden Maßnahmen vorgestellt, die von Seiten der Unternehmen eingeführt werden können, um ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine Integration dieser beiden Lebensbereiche zu ermöglichen.

4.1. Gesetzliche Rahmenbedingungen

In diesem Abschnitt soll ein Überblick darüber gegeben werden, welche gesetzlichen Regelungen in Österreich gelten, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern und fördern sollen. Es wird hier nur auf jene Gesetze bzw. Teile aus Gesetzen eingegangen, von denen Mütter und Väter im Allgemeinen betroffen sind und jene, die Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie für berufstätige Eltern schaffen.

4.1.1. Mutterschutz

Im Mutterschutzgesetz (MschG) § 3 Abs. 1, 2, 3 und 4 ist festgelegt, dass eine werdende Mutter in den letzten acht Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden darf. Diese Frist von acht Wochen wird aufgrund eines ärztlichen Gutachtens berechnet. Falls die Geburt früher oder später als in diesem Gutachten angegeben erfolgt, dann verkürzt oder verlängert sich diese Frist um den entsprechenden Zeitraum. Eine Mutter darf auch über diese Achtwochenfrist hinaus nicht beschäftigt werden, wenn durch einen Arzt bestätigt wird, dass bei Fortdauern der Beschäftigung das Leben der Mutter oder des Kindes gefährdet ist. Werdende Mütter müssen, sobald sie selbst davon wissen, ihren Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft und den Geburtstermin informieren. In § 5 Abs. 1 des MschG ist auch eine Schutzfrist von acht Wochen für die Zeit nach der Entbindung geregelt. Bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten verlängert sich die Schutzfrist auf mindestens 12 Wochen.

4.1.2. Karenz der Mutter

Das Handbuch Familiensozialrecht (2004) verweist darauf, dass seit 1. Jänner 1990 die Karenz wahlweise der Mutter oder dem Vater zusteht. Die Karenz der Mutter ist im Mutterschutzgesetz (MschG) geregelt, die Karenz des Vaters im Väter-Karenzgesetz (VKG).

Primären Rechtsanspruch auf die Gewährung von Karenz hat die Mutter. Der Arbeitnehmerin muss eine Karenz bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes eingeräumt werden, wenn sie mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt. Die Karenz der Mutter beginnt im Anschluss an die Schutzfrist, oder aber auch erst nach der Beendigung der Karenz des Vaters. Ein Teil der Karenz muss immer mindestens drei Monate betragen. Die Karenz endet grundsätzlich mit dem Ablauf der beanspruchten Dauer oder mit Beginn einer Schutzfrist bei einer neuerlichen Schwangerschaft. Die Karenz dauert daher maximal bis zum zweiten Geburtstag des Kindes (§ 15 Abs. 1, 1a und 2 im MschG).

Das MschG definiert mit § 15 Abs. 3, dass die Arbeitnehmerin den Beginn und die Dauer der Karenz dem Arbeitgeber spätestens bis zum Ende der Schutzfrist melden muss. Sie kann aber

auch noch spätestens drei Monate vor Ende der Karenz bekannt geben, dass, und wie lange, sie ihre Karenz verlängert.

Die §§ 10 und 12 des MschG beinhalten, dass während der Zeit des Kündigungs- und Entlassungsschutzes sowohl eine Kündigung, als auch eine Entlassung nur nach Vorliegen der Zustimmung eines Gerichts ausgesprochen werden darf. Der Kündigungsschutz der Mutter beginnt mit der Mitteilung der Schwangerschaft und endet vier Monate nach der Geburt des Kindes (§ 10 Abs. 1 im MschG). Falls die Mutter jedoch Karenz in Anspruch nimmt, endet der Kündigungsschutz vier Wochen nach Beendigung der Karenz (§ 15 Abs. 4 im MschG).

4.1.3. Vaterkarenz

Laut dem § 2 des Väter-Karenzgesetz (VKG) im Handbuch Familiensozialrecht (2004) besteht der Anspruch des Vaters auf Karenz unabhängig davon, ob die Mutter einen Anspruch auf Karenz hat oder durch Erwerbstätigkeit an der Betreuung des Kindes gehindert ist. Allerdings kann der Vater seine Karenz nicht für den Zeitraum in Anspruch nehmen, in dem die Mutter die Karenz in Anspruch nimmt. Die Eltern können somit frei entscheiden, wer wann und wie lange die Karenz in Anspruch nimmt. Ein Teil der Karenz muss jedoch mindestens drei Monate betragen.

Im § 2 Abs. 1, 2, und 3 des VKG ist festgelegt, dass dem Arbeitnehmer eine Karenz bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes gewährt werden muss, wenn er mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt und die Mutter nicht zur selben Zeit in Karenz ist oder die Mutter keinen Anspruch auf Karenz hat. Die Väterkarenz beginnt frühestens mit dem Ablauf des Mutterschutzes oder am Tag nachdem die Mutter ihre Karenz beendet hat. Die Karenz des Vaters endet grundsätzlich mit Ablauf der beanspruchten Dauer. Eine laufende Karenz des Vaters wird allerdings bei Eintreten einer neuerlichen Schutzfrist bei einer erneuten Schwangerschaft der Mutter nicht beendet. Die Karenz des Vaters dauert maximal bis zum zweiten Geburtstag des Kindes (§ 2 des VKG im Handbuch Familiensozialrecht, 2004).

Nimmt der Arbeitnehmer seine Karenz zum ehestmöglichen Zeitpunkt in Anspruch, also gleich nach dem Mutterschutz, hat er spätestens acht Wochen nach der Geburt den Beginn und die Dauer seiner Karenz seinem Arbeitgeber anzukündigen. Er kann auch noch spätestens

drei Monate vor Ende dieser Karenz bekannt geben, dass er diese und wie lange er diese verlängert (§ 2 Abs. 5 des VKG).

Im VKG wird in § 7 Abs. 1 geregelt, dass während der Zeit des Kündigungsschutzes sowohl eine Entlassung als auch eine Kündigung nur nach Vorliegen der Zustimmung des Gerichts erfolgen darf. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz des Vaters beginnt mit der Bekanntgabe seiner Karenz. Frühestens beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Monate vor Antritt der Karenz, aber nicht vor der Geburt des Kindes und endet vier Wochen nach dem Ende der Karenz.

4.1.4. Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater

Sowohl in § 15a Abs. 1 und 2 im MschG, als auch in § 3 Abs. 1 und 2 im VKG ist festgelegt, dass die Karenz zweimal zwischen den beiden Elternteilen geteilt werden kann. Jeder Karenzteil muss jedoch mindestens drei Monate betragen und die Karenzteile müssen unmittelbar aufeinander folgen. Beim erstmaligen Wechsel der Betreuungspersonen dürfen sich die Karenzzeiten beider Elternteile allerdings um einen Monat überschneiden. Dieser Monat verkürzt die mögliche Höchstdauer der Karenz.

Im MschG wird mit § 15b und im VKG wird mit § 4 den Eltern die Möglichkeit eingeräumt, mit ihren Arbeitgebern zu vereinbaren, dass jeder Elternteil drei Monate seiner Karenz für einen späteren Zeitpunkt aufschiebt. Dies muss grundsätzlich bis zum Ablauf des siebten Geburtstages des Kindes ermöglicht werden. Falls beide Elternteile von dieser aufgeschobenen Karenz Gebrauch machen, dürfen sie diese nicht gleichzeitig in Anspruch nehmen.

§ 15e Abs. 1 und 2 des MschG und auch § 7b Abs. 1 und 2 des VKG definieren, dass neben dem karenzierten Beschäftigungsverhältnis eine geringfügige Beschäftigung der Elternteile sowohl beim selben, als auch bei einem anderen Arbeitgeber eingegangen werden kann. Das Entgelt für diese Beschäftigung darf aber die Summe von € 14.600 (in den Jahren 2002 bis 2008) oder € 16.200 (seit Jänner 2008) nicht überschreiten. Weiters kann der Elternteil, der in Karenz ist, für 13 Wochen pro Kalenderjahr diese Geringfügigkeitsgrenze während der

Karenz überschreiten. Dies ist aber nur in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber, zu dem das karenzierte Arbeitsverhältnis besteht, möglich.

4.1.5. Elternteilzeit

Sowohl § 15h im MschG als auch § 8 im VKG regeln den Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung für jeden Elternteil. Im MschG definiert § 15h Abs. 1, dass die Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum siebten Geburtstag des Kindes oder bis zu einem späteren Schuleintritt des Kindes dauern darf. Der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit besteht dann, wenn das Arbeitsverhältnis in diesem Betrieb zum Zeitpunkt des Antritts der Elternteilzeit drei Jahre ohne Unterbrechung gedauert hat. Außerdem muss dieser Betrieb mehr als 20 Angestellte haben. Im VKG ist dies in § 8 Abs. 1 beschrieben. Weiters besteht der Rechtsanspruch nur, wenn man in einem gemeinsamen Haushalt mit dem Kind lebt, und es darf keine Inanspruchnahme von Karenz durch einen Elternteil gleichzeitig mit einer Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteils bestehen (§ 15j Abs. 1 im MschG und § 8b Abs. 1 im VKG).

§ 15j Abs. 3, 4, 5 und 6 des MschG und § 8b Abs. 3, 4, 5 und 6 des VKG legen fest, dass Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren sind. Die Elternteilzeit beginnt frühestens im Anschluss an die Schutzfrist, kann aber auch später begonnen werden. In diesem Fall ist die Inanspruchnahme drei Monate vor dem gewünschten Antrittstermin der Elternteilzeit bekannt zu geben. Die schriftliche Mitteilung der Inanspruchnahme der Elternteilzeit muss den Beginn, die Dauer (mindestens drei Monate), das Ausmaß (Anzahl der Stunden pro Woche) und die Lage der Teilzeitbeschäftigung (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Bezeichnung der Arbeitstage) enthalten. Sowohl der Elternteil als auch der Arbeitgeber können nur eine einmalige Änderung der Teilzeit und eine vorzeitige Beendigung verlangen.

Im Handbuch Familiensozialrecht (2004) wird darauf aufmerksam gemacht, dass ein Elternteil, der diese Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wahrnimmt, das Recht auf Rückkehr zur bisherigen Arbeitszeit hat. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung, der im MschG durch § 15n Abs. 1 und 2 und im VKG durch § 8f Abs. 1 und 2 geregelt ist, beginnt mit der Bekanntgabe, dass man die Elternteilzeit in Anspruch

nehmen möchte. Dieser endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch vier Wochen nach Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung aus Anlass einer Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden.

4.1.6. Kinderbetreuungsgeld vor dem 1. Jänner 2008

Mit 1.1.2002 ist das Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG) in Kraft getreten. Durch die Schaffung des Kinderbetreuungsgeldes (KBG) wird die Betreuungsleistung der Eltern anerkannt und zumindest teilweise monetär erstattet. Das KBG wird unabhängig von einer vor der Geburt eines Kindes ausgeübten Erwerbstätigkeit ausbezahlt. Mit dem KBG soll eine größere Wahlfreiheit im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen werden. Die Zuverdienstgrenze für den das KBG beziehenden Elternteil liegt bei € 14.600 jährlich. Dadurch soll während der intensiven Betreuungsphase ein Aufrechterhalten des Kontakts mit dem Arbeitgeber oder eine zeitlich reduzierte Beschäftigung und damit der Wiedereinstieg ins Berufsleben bzw. die weiter bestehende Beschäftigung erleichtert werden. Mit dem Bezug des KBG ist auch eine sozialrechtliche Absicherung verbunden, die die Kranken- und Pensionsversicherung umfasst. Dabei zählen die ersten 18 Monate der Kindererziehung als pensionsbegründende Beitragszeiten, der Rest, bis maximal zum 4. Geburtstag des Kindes, zählt als Ersatzzeiten³ (Handbuch Familiensozialrecht, 2004).

Durch § 2 des KBGG im Handbuch Familiensozialrecht (2004) sind die Anspruchsvoraussetzungen geregelt. Anspruch auf KBG nach vorherigem Antrag hat ein Elternteil für sein Kind, unabhängig von einer früheren Erwerbstätigkeit, wenn für dieses Kind Anspruch auf Familienbeihilfe⁴ besteht, und der Elternteil mit diesem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt und der KBG beziehende Elternteil die Zuverdienstgrenze von € 14.600 nicht überschreitet (§ 2 Abs. 1, 2 und 3 des KBGG, im Handbuch Familiensozialrecht, 2004). § 4 Abs. 1 des KBGG im Handbuch Familiensozialrecht (2004) besagt, dass der Bezug des KBG frühestens mit dem Tag der Geburt beginnt. § 2 Abs. 4 und 5 des KBGG (Handbuch Familiensozialrecht, 2004) definieren, dass für ein Kind das KBG

³ Ersatzzeiten sind solche Zeiten, für die ein Beitrag grundsätzlich nicht entrichtet wurde, die aber trotzdem als Versicherungsmonate gelten. (Bundeskanzleramt Österreich)

⁴ Kinder unter 18 Jahren bekommen die Familienbeihilfe automatisch. Ältere Kinder in einer Schul- oder Berufsausbildung erhalten die Familienbeihilfe bis zum 26., unter Umständen auch bis zum 27. Lebensjahr (Arbeiterkammer).

nicht durch beide Elternteile gleichzeitig bezogen werden kann. Im Zweifelsfall hat das Vorrecht auf das KBG jener Elternteil, der zum überwiegenden Teil für die Betreuung zuständig ist.

In § 2 Abs. 3 des KBGG im Handbuch Familiensozialrecht (2004) ist eine Zuverdienstgrenze von € 14.600 festgelegt, um einen Anspruch auf KBG zu haben. Wird die Zuverdienstgrenze überschritten, dann ist das KBG für das gesamte Jahr zurückzubezahlen. Auf den Anspruch auf KBG kann auch für einen bestimmten Zeitraum verzichtet werden. Der Anspruchszeitraum verkürzt sich dann um den Zeitraum des Verzichts. Der Verzicht ist nur für ganze Kalendermonate möglich und kann nicht widerrufen werden (§ 2 des KBGG im Handbuch Familiensozialrecht, 2004).

Im KBGG im Familienhandbuch für Sozialrecht (2004) ist in § 8 Abs. 1 definiert, dass der Gesamtbetrag der Einkünfte aus Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit besteht, die in den Monaten erhalten werden, in denen KBG beansprucht wird. Sonstige Bezüge⁵ im Sinne des Einkommensteuergesetzes werden hier nicht miteinbezogen. Der so ermittelte Betrag wird um 30% erhöht und dann auf einen Jahresbetrag umgerechnet. Besteht der Anspruch für mehr als die Hälfte des Kalendermonats so wird das KBG ausbezahlt. Andernfalls fällt dieser Monat aus dem Anspruchszeitraum heraus. Das Arbeitslosengeld und Notstandshilfe zählen zum Einkommen aus unselbständiger Arbeit und der dadurch ermittelte Betrag wird um 15% erhöht.

§ 5 Abs. 1, 2, 3 und 4 des KBGG im Handbuch Familiensozialrecht (2004) bestimmt eine Höchstanspruchsdauer bis zur Vollendung des 36. Lebensmonats des Kindes. Wenn nur ein Elternteil das KBG in Anspruch nimmt, wird dies längstens bis zur Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes ausbezahlt. Wenn beide Elternteile das KBG beziehen, dann verlängert sich die Dauer des Anspruchs um den Zeitraum, den der zweite Elternteil beansprucht hat. Die Eltern können sich im Bezug des KBG zweimal abwechseln, wobei jeder Teil mindestens drei Monate betragen muss.

Das KBG beträgt € 14,53 täglich (§ 3 Abs. 1 des KBGG im Handbuch Familiensozialrecht, 2004). § 7 Abs. 1 und 2 des KBGG (Handbuch Familiensozialrecht, 2004) regelt, dass dieser Betrag bis zum 21. Lebensmonat des Kindes ausbezahlt wird. Erst beim Nachweis der zehn

⁵ Nach Marek (2008) fallen unter „sonstige Bezüge“ sämtliche Zahlungen, die nicht zum laufenden Arbeitslohn gehören (z.B. Urlaubszuschuss, Weihnachtsgeld, 15. Monatsbezug, Abfertigungen, einmalige Prämien, u. Ä.)

vorgeschriebenen Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen wird das KBG längstens bis zum 36. Lebensmonat in dieser Höhe gewährt. Werden die erforderlichen Untersuchungen nicht nachgewiesen, verringert sich das KBG ab dem 21. Lebensmonat des Kindes auf € 7, 27 täglich. Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das KBG für das zweite und jedes weitere Kind um 50 % (€ 7,27) des Betrags (§ 3a Abs. 1 im KBGG im Handbuch Familiensozialrecht, 2004).

Im KBGG besteht die Möglichkeit einen Zuschuss zum KBG zu beantragen. § 9 des KBGG im Handbuch Familiensozialrecht (2004) regelt den Anspruch auf diesen Zuschuss, der € 6,06 täglich beträgt (§ 10 des KBGG im Handbuch Familiensozialrecht, 2004). Diesen haben alleinstehende, verheiratete oder in einer Lebensgemeinschaft lebende Elternteile mit geringem Einkommen. Der Zuschuss wird dann gewährt, wenn der Partner kein Einkommen hat oder der Gesamtbetrag der Einkünfte nicht mehr als € 7.200 beträgt. Der Zuschuss gebührt nur, wenn der das KBG beziehende Elternteil nicht mehr als € 5.200 pro Jahr an Einkünften erzielt. Zur Rückzahlung des Zuschusses zum KBG ist man allerdings verpflichtet.

4.1.7. Kinderbetreuungsgeld seit dem 1. Jänner 2008

Mit 1. Jänner 2008 wurden wesentliche Bestimmungen des KBG geändert. Seit diesem Datum besteht die Möglichkeit, zwischen drei verschiedenen Modellen des KBG-Bezugs wählen zu können. Außerdem kam es zu einer Erhöhung der Zuverdienstgrenze und zu einer neuen Regelung bei Überschreitung dieser Grenze, sodass es nicht mehr zu einem gänzlichen Verlust des KBG kommt, sondern zu einer Verringerung. Außerdem ist seit diesem Zeitpunkt neu, dass man den Verzicht auf KBG widerrufen kann (Marek, 2008).

Im Folgenden wird nur auf die Änderungen eingegangen, die sich mit dem 1. Jänner 2008 ergeben haben und mit den Regelungen, die davon betroffen sind. Alle anderen Regeln und Bedingungen im KBGG sind gleich geblieben und werden hier nicht noch einmal erwähnt.

Seit 1. Jänner 2008 hat laut § 2 Abs. 1 des KBGG jeder Elternteil Anspruch auf KBG, wenn Anspruch auf Familienbeihilfe besteht, der Anspruchsberechtigte mit dem Kind, für das KBG bezogen wird, in einem gemeinsamen Haushalt lebt, der Mittelpunkt der Lebensinteressen in Österreich ist und der Anspruchsberechtigte einen Gesamtbetrag der Einkünfte von € 16.200 nicht überschreitet.

Marek (2008) beschreibt eine weitere neue Regelung in den verschiedenen Varianten der Bezugsdauer des KBG. Seit 1. Jänner 2008 besteht die Möglichkeit, zwischen drei Varianten des KBG zu wählen.

- Die Langvariante: Hier kann das KBG bis zur Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Bei einer Aufteilung des Bezugs zwischen den Elternteilen wird die Anspruchsdauer um den Zeitraum verlängert, in dem der andere Elternteil das KBG bezogen hat, längstens aber um sechs Monate. Die Höhe des KBG bei dieser Variante beträgt € 14,53 täglich (ca. € 436 im Monat).
- Die Mittelvariante: Das KBG kann bis zur Vollendung des 20. Lebensmonats bezogen werden und es kommt zu einer Verlängerung der Bezugsdauer bei Aufteilung des Bezugs um längstens vier Monate. Das KBG für dieses Modell beträgt € 20,80 täglich (ca. € 624 monatlich).
- Die Kurzvariante: Hier sind ein Bezug des KBG bis zum vollendeten 15. Lebensmonat des Kindes und eine Verlängerung bei Aufteilung des Bezugs um längstens drei Monate beinhaltet. Die Höhe des KBG beträgt für diese Variante € 26,60 täglich (ca. € 798 im Monat).

Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das tägliche KBG um 50% des Betrags für das zweite und jedes weitere Kind (§ 31 Abs. 1 im KBGG).

Nach Marek (2008) hängt somit die Wahl des Modells davon ab, wann der KBG beziehende Elternteil wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen will und wie hoch dann das Einkommen ist. Es kann nicht von einer Variante zur anderen gewechselt werden, es sei denn, das Kind wurde vor dem 1. Jänner 2008 geboren. In diesem Fall konnte man ab dem 1. Jänner 2008 entweder auf die Mittel- oder Kurzvariante umsteigen.

Die neue Zuverdienstgrenze seit 1. Jänner 2008 beträgt € 16.200. Die Zuverdienstgrenze ist für alle drei Varianten gleich hoch. Allerdings kam es ab Jänner 2008 zu einer neuen Regelung bezüglich der Überschreitung dieser Grenze. Seither besagt § 8a des KBGG, dass es bei einer Überschreitung der Zuverdienstgrenze nicht mehr zu einem vollständigen Verlust des KBG für dieses Kalenderjahr kommt, sondern zu einer Kürzung um den über der Grenze liegenden Betrag. Ist der Überschreibungsbetrag allerdings höher als das für dieses Kalenderjahr gebührende KBG, dann erfolgt laut Marek (2008) in diesem Kalenderjahr keine Auszahlung des KBG mehr.

Nach Marek (2008) kann wie schon im neuen KBGG vor 2008 auch in der neuen Regelung auf das KBG verzichtet werden. Allerdings ist im KBGG seit 2008 die Möglichkeit gegeben, den Verzicht zu widerrufen. § 2 Abs. 5 des KBGG definiert, dass ein Widerruf nur für ganze Kalendermonate und für maximal sechs Monate rückwirkend möglich ist. Marek (2008) schlägt hier vor, dass bei Unsicherheit der zukünftigen Einkünfte zunächst eine Verzichtserklärung abgegeben werden sollte, die dann, falls nötig, im Nachhinein widerrufen werden kann.

Finanzschwache Personen haben die Möglichkeit, einen Zuschuss zum KBG zu beantragen. Der Zuschuss ist für jede Variante des KBG gleich hoch und beträgt weiterhin € 6,06 täglich (ca. € 181,80 im Monat). Die Zuverdienstgrenze für diesen Zuschuss beträgt seit Jänner 2008 für Alleinstehende € 16.200 und für in einer Ehe oder Lebensgemeinschaft lebende Personen € 12.200. (Marek, 2008).

4.2. Betreuungsmöglichkeiten für Kinder im Alter zwischen null und drei Jahren

Kaindl & Dörfler (2007) weisen darauf hin, dass den Müttern eine gute, dem Alter des Kindes entsprechende Form der Kinderbetreuung sehr wichtig ist. Die Form der Kinderbetreuung muss dabei einerseits auf die Bedürfnisse der Kinder abgestimmt sein, andererseits auch den Vorstellungen der Eltern entsprechen und muss sich zusätzlich auch mit den Gegebenheiten in der Arbeitswelt vereinbaren lassen. Die Anforderungen an die Kinderbetreuung sind dementsprechend je nach Kind, Ansprüchen der Eltern und Arbeitssituation sehr unterschiedlich und müssen zufrieden stellend erfüllt sein, damit die Bereitschaft der Mütter gegeben ist, nach der Geburt eines Kindes wieder ins Berufsleben zurückzukehren.

Im Folgenden werden die verschiedenen außerhäuslichen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder im Alter von null bis drei Jahren dargestellt, wenn diese aufgrund einer Berufstätigkeit beider Elternteile nicht von diesen selbst übernommen werden kann.

4.2.1. Großeltern

Sommer-Himmel (2001) geht davon aus, dass Großeltern in unserer Gesellschaft eine selbstverständlich genutzte Betreuungsform in Familien mit kleinen Kindern sind. Auch in der Untersuchung von Kaindl & Dörfler (2007) hat sich gezeigt, dass die Großeltern bei der Kinderbetreuung, insbesondere von Kindern im Alter zwischen null und drei Jahren, eine wichtige Rolle spielen. Die Großeltern werden deshalb oft genutzt, da die Möglichkeit zu einer außerhäuslichen Betreuung manchmal gar nicht erst gegeben ist. Als positiv wird bei der Betreuung der Kinder durch die Omas und Opas erlebt, dass die Kinder von ihnen schon vertrauten Personen betreut werden und dass dies somit die beste Alternative zur Selbstbetreuung ist. Außerdem sind die Großeltern eine kostengünstige Alternative zu anderen Betreuungsformen.

Hank & Buber (2009) haben in ihrer Untersuchung zur großelterlichen Kinderbetreuung in Europa gezeigt, dass Großmütter in allen untersuchten Ländern, darunter auch Österreich, mehr Anteile der Kinderbetreuung übernehmen als Großväter. In Bezug auf das Ausmaß konnte gezeigt werden, dass es in Österreich häufiger zu einer regelmäßigen (wöchentlich oder öfter) als zu einer nur gelegentlichen Betreuung der Kinder durch die Großeltern kommt. Im Europavergleich liegt Österreich damit im Durchschnitt. Die Ergebnisse von Vandell, McCartney, Owen, Booth & Clarke-Stewart, (2003) zeigen, dass die Großeltern zur Kinderbetreuung vor allem dann in Anspruch genommen werden, wenn die Mütter Vollzeit erwerbstätig sind oder wenn diese unregelmäßige und unübliche Arbeitszeiten haben. Sommer-Himmel (2001) macht darauf aufmerksam, dass sich die Betreuungszeiten durch die Großeltern flexibel an den Arbeitszeiten der berufstätigen Mütter orientieren können. Die Betreuungszeiten der Großeltern decken auch häufig Zeiten zwischen dem Schließen der Kinderbetreuungseinrichtungen und dem Nachhausekommen der Eltern ab. Insbesondere alleinerziehende Mütter werden durch ganztägige Betreuung der Kinder durch die Großeltern unterstützt.

In ihrer Untersuchung, in der sie Interviews mit Großeltern geführt hat, die die Betreuungspersonen für ihre Enkelkinder sind, konnte Sommer-Himmel (2001) zeigen, dass Enkelkinder für einen großen Teil der Großeltern eine besondere Rolle einnehmen. Dies beinhaltet neben der persönlichen Beziehung auch eine materielle Unterstützung. Sie betont, dass die Großeltern-Enkelkind-Beziehung von beiden Seiten aus frei gestaltet werden kann.

Dies führt dazu, dass die Beziehung den Bedürfnissen und Wünschen beider Partner entspricht und sie deshalb sowohl von den Großeltern als auch den Enkelkindern in hohem Maße als befriedigend erlebt wird.

4.2.2. Kindergarten

Auf der Website des Bundeskanzleramts (2009) wird darauf aufmerksam gemacht, dass die Regelungen der Rahmenbedingungen in den einzelnen Bundesländern verschieden sind und sich infolgedessen die Kosten und Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen, je nach Bundesland, unterscheiden können. In manchen Bundesländern ist ein kostenloser Kindergartenbesuch möglich. Grundsätzlich werden Kinder erst ab einem Alter von drei Jahren im Kindergarten aufgenommen. Es gibt aber auch Kindergärten, bei denen schon eine Aufnahme in einem früheren Lebensalter der Kinder möglich ist.

Grundsätzlich haben Eltern, die sich für diese Form der Kinderbetreuung entscheiden, die Wahl zwischen öffentlichen und privaten Kindergärten.

Für die Inanspruchnahme öffentlicher Kindergärten muss eine Anmeldung der Kinder am Gemeindeamt bzw. Magistrat oder im Kindergarten selbst erfolgen. Die Eltern haben die Möglichkeit, ihre Kinder jedes Jahr im Jänner und Februar für einen Kindergartenplatz im September des gleichen Jahres anzumelden. Die Eltern können hier auch Wünsche bezüglich des Standortes angeben. Auch unter dem Jahr ist eine Anmeldung möglich, wenn ein Kindergartenplatz benötigt wird. Die Kosten der öffentlichen Kinderbetreuung unterscheiden sich je nach Bundesland und können in einigen Städten und Gemeinden nach Einkommen der Eltern sozial gestaffelt sein. Für die Anmeldung eines Kindes in einem privaten Kindergarten muss man sich direkt an den Kindergarten oder die jeweilige Trägerorganisation wenden (Bundeskanzleramt, 2009).

4.2.3. Kinderkrippe

Auf der Website des Bundeskanzleramts (2009) wird die Betreuungsform in Kinderkrippen als Betreuung beschrieben, die für Kinder bis zu einem Alter von drei Jahren geeignet ist.

Demzufolge ist die Betreuung auf die Bedürfnisse von Babys und Kleinkindern abgestimmt. In einer Kinderkrippe werden die Kinder in kleinen Gruppen betreut. Bei dieser Betreuungsform wird eine enge Zusammenarbeit mit den Eltern vorausgesetzt. Die Gebühren für die Kinderkrippen sind abhängig vom Träger der Krippe, vom Einkommen der Eltern und von der Stundenzahl, die das Kind in der Krippe verbringt.

4.2.4. Kindergruppe

Diese Form der Betreuung stellt eine Alternative zu den institutionalisierten Kinderbetreuungseinrichtungen dar. Kindergruppen werden durch Elterninitiativen gegründet und basieren auf der wesentlichen Mitarbeit der Eltern. Die Kinder werden auch hier in kleinen Gruppen betreut. Die Gruppengröße variiert je nach Alter der Kinder zwischen sechs und 15 Kindern. Dadurch soll sichergestellt werden, dass von den Betreuern und Betreuerinnen auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder eingegangen werden kann (Bundeskanzleramt, 2009).

Auf der Website des Bundeskanzleramts(2009) wird betont, dass für die Gewährleistung dieser Form der Betreuung die Elternmitarbeit eine Grundvoraussetzung ist und diese sowohl bei der Organisation als auch bei pädagogischen und bei praktischen Aufgaben, wie z.B. Reparaturen oder Kochen, vorausgesetzt und verlangt wird. Die Finanzierung erfolgt durch die Beiträge der Eltern und öffentliche Förderungen.

4.2.5. Tagesmütter und Tagesväter

Laut Website der Arbeiterkammer (2006) werden Kinder regelmäßig und gegen Bezahlung von Tagesmüttern und Tagesvätern in deren Wohnung betreut. Für Tagesmütter und Tagesväter gibt es gesetzliche Rahmenbedingungen, die vorschreiben, dass sie maximal fünf Kinder gleichzeitig, inklusive ihrer eigenen, bis zum vollendeten 12. Lebensjahr betreuen dürfen.

Dadurch, dass die Betreuung im Familienverband stattfindet, ist es Tagesmüttern und Tagesvätern möglich, individuell auf die von ihnen betreuten Kinder einzugehen. Die

Betreuungszeiten sind bei dieser Form der Kinderbetreuung meist flexibler als bei anderen institutionellen Betreuungseinrichtungen. Tagesmütter und Tagesväter betreuen die Kinder in ihrem eigenen Familienalltag. Sie kochen selbst und müssen für Spiel- und Bewegungsmöglichkeiten sorgen (Bundeskanzleramt, 2009).

Tagesmütter und Tagesväter benötigen nach Angaben des Bundeskanzleramts (2009) eine Pflegestellenbewilligung der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde. In den meisten Bundesländern sind sie dazu verpflichtet, eine pädagogische Ausbildung vorzuweisen. Es wird weiters darauf hingewiesen, dass ständige Weiterbildungen erwartet werden. Tagesmütter und Tagesväter können ihre Tätigkeit im Rahmen eines Trägervereins ausführen oder dieser freiberuflich nachgehen (Arbeiterkammer, 2006)

Für all diese verschiedenen Betreuungsformen gibt es laut Bundeskanzleramt (2009) die Möglichkeit, eine Kinderbetreuungsbeihilfe zu beantragen, wenn die Eltern für die Kosten des gewünschten Kinderbetreuungsplatz nicht aufkommen können. Eine Kinderbetreuungsbeihilfe erhalten jene Personen, die einen Betreuungsplatz für ihre Kinder benötigen, weil sie entweder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen, oder weil sie an arbeitsmarktpolitisch relevanten Maßnahmen, wie z.B. Kursen, teilnehmen. Außerdem wird die Kinderbetreuungsbeihilfe dann ausbezahlt, wenn sich für die Eltern Änderungen der Arbeitszeiten ergeben und somit eine Änderung der Betreuungsform notwendig wird, oder wenn die bisher in Anspruch genommene Betreuungsmöglichkeit ausfällt. Voraussetzung für diese Kinderbetreuungsbeihilfe ist ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind, das unter 15 Jahren sein muss. Weiters darf ein alleinstehender Elternteil ein monatliches Bruttoeinkommen von € 2.000, ein Ehepaar oder eine Lebensgemeinschaft ein gemeinsames Bruttoeinkommen von € 2.912, nicht überschreiten.

4.2.6. Außerfamiliäre Kinderbetreuung und kindliche Entwicklung

Nach Lamb & Ahnert (2003) muss die kindliche Entwicklung vor dem Hintergrund vielfältiger Betreuungsvarianten und –kombinationen untersucht werden, um erklären zu können, welche Folgen dabei für die Kinder prinzipiell anders sind als bei ausschließlicher Betreuung durch die Eltern. Die Geschichte zeigt, dass schon immer, in allen Kulturen, auch andere Personen als die Mutter für die Betreuung der Kinder zuständig waren. Dornes (2008)

betont, dass die nichtelterliche Betreuung von Kindern historisch und weltweit betrachtet eher die Regel als die Ausnahme ist.

„Komplexe Betreuungsarrangements, die die Betreuung des Kindes durch die Eltern unterstützen und erweitern, gehören deshalb zu den geschichtlich ältesten Sozialisationsbedingungen von Kindern und nicht – wie fälschlicherweise behauptet – die ausschließlich mütterliche Betreuung“ (Lamb & Ahnert, 2003, S. 528)

Lamb & Ahnert (2003) gehen davon aus, dass die historische Überbewertung der mütterlichen Betreuung dazu geführt hat, dass die Formen der außerhäuslichen Betreuung, wie z.B. Tagesmütter oder Kinderkrippen, mit den Charakteristiken mütterlicher Betreuung verglichen werden und so deren Qualität bestimmt wird, ohne die Bedeutung dieser anderen Betreuungsformen für das Kind entwicklungspsychologisch zu bestimmen.

Früherfahrungen können bedeutsame Effekte auf die spätere Entwicklung haben. Dies beinhaltet natürlich auch Betreuungserfahrungen mit anderen Personen als den Eltern, denn auch diese können potentielle Entwicklungsrisiken enthalten, wenn sie den Bedürfnissen der Kinder nicht entsprechen. Dazu muss aber im Vorhinein festgestellt werden, welche Aspekte einer außerfamiliären Betreuung in welcher Weise überhaupt einen Einfluss auf die Entwicklung haben und auf welche Kinder dies zutrifft (Lamb & Ahnert, 2003).

Häufig beschäftigen sich Untersuchungen mit der Frage, ob frühe und extensive außerhäusliche Betreuung von Kindern vermehrt zu unsicherer Bindung an die Eltern führt. Die Entwicklung einer unsicheren Mutter-Kind-Bindung wird als problematisch für die Entwicklung des Selbstwertes und die weitere soziale Entwicklung des Kindes gesehen. Nach Dornes (2008) besteht weitgehende Einigkeit darüber, dass die Bindungsqualität nicht beeinträchtigt wird, wenn das Kind bei Eintritt in eine öffentliche Betreuung drei Jahre oder älter ist. Uneinig ist man sich bei der mütterlichen Vollzeitberufstätigkeit und der damit in Zusammenhang stehenden außerhäuslichen Betreuung der Kinder in den ersten beiden Lebensjahren. Neueste Untersuchungen zu diesem Thema zeigen nach Dornes (2008), dass die Qualität und Sensitivität der Mutter-Kind-Beziehung im ersten Lebensjahr die spätere Bindungsqualität stark prägt und dass nichtelterliche Betreuung nur wenig Einfluss darauf hat. Außerhäusliche Betreuung beeinträchtigt also die Bindungsqualität nur dann, wenn diese

schon vorbelastet ist. Lamb & Ahnert (2003) verweisen in diesem Zusammenhang auf eine 1994 durchgeführte Untersuchung National Institute of Child Health and Human Development (NICHD) Early Child Care Network. Diese konnte anhand einer Stichprobe von über 1.000 Kleinkindern zeigen, dass die mütterliche Sensitivität alleine die dominierende Einflussgröße auf die Bindungssicherheit ist, unabhängig davon, ob das Kind ausschließlich zu Hause oder in einer Tagesbetreuung, egal welcher Art (Vater, Tagesmutter, Kinderkrippe, usw.) und egal ab welchem Alter, betreut wurde. Die Kombination einer insensitiven Betreuung, sowohl zu Hause als auch in der Tagesbetreuung, geht allerdings häufiger mit unsicheren Mutter-Kind-Bindungen einher. Dornes (2008) erwähnt hier aber auch eine Studie, die zeigt, dass schlechte nichtelterliche Betreuung mit einem Betreuer-Kind-Verhältnis von 1:17 sehr wohl die Mutter-Kind-Beziehung beeinträchtigen kann. Deshalb betont er hier die Wichtigkeit der Festlegung von Qualitätsstandards in Bezug auf die Kinderbetreuungseinrichtungen. Bei Kindern zwischen null und zwei Jahren wird ein Betreuer-Kind-Verhältnis von 1:3 empfohlen.

Weiters kann es nach Lamb & Ahnert (2003) zu Adaptionproblemen bei Kleinkindern in der öffentlichen Tagesbetreuung kommen. Untersuchungen dazu konnten zeigen, dass diese Adaptionprobleme der Kinder deutlich geringer sind, wenn eine langsame Eingewöhnung des Kindes erfolgt und es eine sichere Mutter-Kind-Bindung gibt. Diese Eingewöhnung wird durch eine stundenweise Betreuung in der jeweiligen Einrichtung erreicht, bei der das Kind von der Mutter begleitet wird.

Nach Lamb & Ahnert (2003) wird Ungehorsam von Kindern oft auf die frühzeitige außerhäusliche Kinderbetreuung zurückgeführt. Eine NICHD Child Care Network Studie aus dem Jahr 1998 (in Lamb & Ahnert, 2003) stellt aber familiäre Faktoren als die wichtigsten Prädiktoren für die Entwicklung von Verhaltensproblemen fest und fand kaum Belege dafür, dass Krippenkinder weniger regelorientiert sind als zu Hause betreute Kinder. Eine Untersuchung von Belsky, Owen & Kelly (2001, in Lamb & Ahnert, 2003) hat gezeigt, dass exorbitante Aufenthaltszeiten, die über lange Zeiträume bestehen, aggressive Verhaltensweisen der Kinder begünstigen können. Lamb & Ahnert (2003) machen hier darauf aufmerksam, dass negative Verhaltensweisen seitens des Kindes auftreten können, wenn die Mütter von außerhäuslich betreuten Kindern nach der Betreuung nicht sensitiv auf die Stresssignale und das Quengeln der Kinder reagieren.

Ahnert, Rickert & Lamb (2000) haben Beobachtungen zu Weinen und Quengeln bei außerhäuslich betreuten und hausbetreuten Kleinkindern gemacht. Dabei haben sie festgestellt, dass Weinen eher vereinzelt auftritt und es keine Unterschiede zwischen den Kindern gibt. Quengeln hingegen trat bei Krippenkindern selten während der Tagesbetreuung auf, jedoch häufig nachdem sie von ihren Müttern abgeholt wurden. Die Autoren vermuten, dass dies darauf zurückzuführen ist, dass sich die Kinder so die ungeteilte Aufmerksamkeit der Mütter sichern. In der Studie konnten keine Beobachtungen dazu gemacht werden, dass außerhäuslich betreute Kinder im Gegensatz zu hausbetreuten Kindern generell gestresster und übellauniger waren. Sie konnten aber zeigen, dass die Menge an Interaktionen im Zuge der Kinderbetreuung für Mütter, die ihr Kind außerhäuslich betreuen und die, die es zu Hause betreuen, gleich ist. Die Mütter, die ihre Kinder in eine Krippe bringen, kümmern sich in der Zeit vor und nach der außerfamiliären Kinderbetreuung intensiver um die Kinder (Ahnert, Rickert & Lamb, 2000).

Obwohl in einigen Studien gezeigt werden konnte, dass sich Kinder, die zu Hause und Kinder, die in einer Krippe betreut werden, in ihren kognitiven Leistungsfähigkeiten nicht unterscheiden, so konnten andere Untersuchungen, u. a. eine im Jahr 2000 durchgeführte NICHD Early Child Care Network-Studie zeigen, dass es einen Zusammenhang gibt zwischen kognitiven Zuwächsen im Kleinkindalter und einer positiven Betreuer-Kind-Beziehung (Lamb & Ahnert, 2003).

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass kaum Entwicklungsaspekte gefunden wurden, in denen sich außerhäuslich und zu Hause betreute Kinder im Alter zwischen null und drei Jahren unterscheiden. Es steht jedoch nach Lamb & Ahnert (2003) außer Frage, dass eine außerhäusliche Betreuung, wenn diese in Anspruch genommen wird, mit familiärer Betreuung ausbalanciert sein muss. Die verbleibende Zeit berufstätiger Eltern mit dem Kind ist sehr wichtig. Auch Jurczyk (2004) kommt aufgrund ihrer Untersuchung von Kindern mit berufstätigen Eltern zu dem Schluss, dass die Eltern eine Balance finden müssen, wenn sie die Betreuung ihrer Kinder zum Teil außerhalb der Familie regeln. Kindern geht es nicht um eine ständige Anwesenheit ihrer Eltern, sondern mehr um ein ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz. Das bedeutet, dass die Eltern ein Verhältnis zwischen Erwerbstätigkeit und Familie schaffen müssen, das bei ihren Kindern zu Zufriedenheit führt. Sie konnte auch zeigen, dass die Menge der miteinander verbrachten Zeit kein eindeutiger Prädiktor für das Wohlbefinden der Kinder ist. Die Kinder wünschen sich nicht einfach mehr Zeit mit ihren

Eltern, sondern qualitativ gute Zeit. Ein Wunsch, der sich aber in ihrer Untersuchung von bei fast allen Kindern gezeigt hat, ist, mehr Zeit mit ihren Vätern verbringen zu wollen (Jurczyk, 2004).

4.3. Work-Life-Balance

Work-Life-Balance ist ein Begriff, der aus unterschiedlichen Perspektiven und in Hinblick auf die unterschiedlichsten Aspekte betrachtet werden kann. Hier wird er vor allem im Zuge der Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beleuchtet und wie Unternehmen ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei dieser Vereinbarkeit unterstützen können. Es wird hier somit mehr eine Work-Family-Balance beschrieben, also Maßnahmen, die es berufstätigen Müttern, aber natürlich auch berufstätigen Vätern ermöglichen, die beiden Bereiche Arbeit und Familie unter einen Hut zu bringen.

Nach Kaiser, Ringlstetter & Stolz (2009) werden Maßnahmen zur Work-Life-Balance immer dann notwendig, wenn sich die unterschiedlichen Rollen, die ein Individuum in der Gesellschaft innehat, gegenseitig ausschließen und es infolgedessen zu Interrollenkonflikten kommt. Diese treten immer dann auf, wenn die Erfüllung der einen Rolle durch die Erfüllung der anderen Rolle erschwert wird. So kann es beispielsweise hier der Fall sein, dass die Rolle des hochflexiblen Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin in Konflikt mit der Rolle eines sorgenden, Betreuungspflichten übernehmenden Elternteils steht. Kaiser et al. (2009) betonen aber, dass die Einführung von Work-Life-Balance-Maßnahmen nur dann sinnvoll ist, wenn sie den unterschiedlichen Bedürfnissen einer Person, je nach Phase in deren Lebenszyklus entsprechen. Denn es werden sowohl unterschiedliche Maßnahmen nach der Geburt eines Kindes notwendig als danach bei der Versorgung eines Kleinkindes oder wenn es zum Schuleintritt des Kindes kommt. Kaiser et al. (2009) unterscheiden hier zwei verschiedene Arten von Maßnahmen zur Work-Life-Balance. Einerseits die kompensatorischen Maßnahmen, die versuchen bereits bestehenden Rollenkonflikten entgegenzuwirken, wie z.B. durch Stressmanagement. Auf der anderen Seite gibt es die echten Strategien der Work-Life-Balance, die versuchen den Konflikt zu lösen, indem z.B. Arbeitszeiten reduziert oder flexibilisiert werden. Unternehmen sollten immer genau bestimmen für welche ihrer Beschäftigten welche Maßnahmen zu welcher Phase in ihrem Leben angebracht sind, um ihnen tatsächlich eine Balance zwischen den Bereichen zu ermöglichen (Kaiser et al., 2009).

4.3.1. Notwendigkeit für Work-Life-Balance

Nach Wiese (2004, in Schnelle, Brandstätter-Morawietz & Moser, 2009) streben immer mehr Frauen und Männer eine Karriere an und bleiben dann eben sowohl als Mütter als auch als Väter immer häufiger berufstätig oder werden aufgrund der steigenden Scheidungsraten auch häufiger zu berufstätigen Alleinerziehenden. Diese vermehrt an sie gestellten Ansprüche aus den beiden Bereichen Beruf und Familie bringen die Herausforderung mit sich, dass sie den Anliegen aus beiden Bereichen nachkommen. Nach Jürgens (2005a) ist dies auch dadurch bedingt, dass Frauen immer längere Ausbildungen machen und infolgedessen immer später Kinder bekommen und somit die Familien- und die Karrierephase zeitlich zusammenfallen.

Nach Henninger, Wimauer & Spura (2007) ist genau diese Unvereinbarkeit von Kindern mit einer Karriere der Grund für die sinkenden Geburtenraten. Viele Frauen sehen sich nicht in der Lage diese beiden Wünsche erfolgreich zu vereinen und entscheiden sich deshalb immer häufiger gegen Kinder. Aber auch die Frauen, die sich entscheiden Kinder zu bekommen, definieren ihre Rolle nach Jürgens (2005a) zunehmend durch eine Erwerbstätigkeit und richten ihre Lebensplanung deshalb sowohl auf die Familie als auch den Beruf aus. Auch Rost (2004) hebt die steigende Frauen- und Müttererwerbstätigkeit hervor und meint, dass das in der Vergangenheit übliche Drei-Phasen-Modell mit Berufstätigkeit, Familienphase und Wiedereinstieg zunehmend durch das Modell der gleichzeitigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie abgelöst wird. Dies stellt neue Anforderungen an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Frauen. Dies gilt aber aufgrund des sich abzeichnenden Wandels in der Geschlechterrolle nicht nur für Frauen, sondern auch für die Männer, die sich entsprechend stärker ins Familienleben integrieren und an Erziehungsaufgaben beteiligen wollen (Rost, 2004).

Nach Erler (2005) sind die Maßnahmen der Organisationen zum Beitrag zu einer Work-Life-Balance eine Reaktion auf die verschiedenen und neuen Bedürfnisse der modernen Belegschaft. Die Unternehmen sind bemüht die individuellen Potenziale aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erkennen und zu fördern, um erfolgreich und konkurrenzfähig zu bleiben. Für berufstätige Mütter und Väter handelt es sich hierbei vor allem um Fragen der Kinderbetreuung und der Arbeitszeitgestaltung. Die Instrumente, die hierfür eingesetzt werden, unterscheidet Erler (2005) in zwei Kategorien. Die externen Entlastungsangebote, wie Kinderbetreuung oder Putzdienste einerseits, den internen Kulturwandel, der neue

Arbeitszeitmodelle, flexible Arbeitsformen, Telearbeit, Stressmanagement usw. beinhaltet, andererseits.

Rost (2004) betont in dem Zusammenhang mit einer Herstellung einer Balance zwischen Familien- und Berufsleben, dass familienpolitische Maßnahmen hier alleine nicht ausreichen, sondern dass auch von Seiten der Unternehmen ergänzende Maßnahmen gesetzt werden müssen, um den Bedürfnissen von Familien gerecht zu werden. All diese Maßnahmen, die von Unternehmen zu einer gelingenden Work-Life-Balance eingesetzt werden können, verhindern nach Rost (2004) zum einen, dass Frauen aus dem Erwerbsleben aussteigen, zum anderen stellen sie einen Versuch dar der Dequalifizierung von Frauen während der Berufspause entgegenzuwirken und zu einer Bewahrung ihres Wissens und ihrer Fähigkeiten beizutragen.

4.3.2. Verkürzung und Flexibilisierung der Arbeitszeit

Ein wesentlicher Punkt, der es für berufstätige Elternteile erleichtert beiden Bereichen, also Beruf und Familie, gerecht zu werden, sind Änderungen in Hinblick auf die Arbeitszeiten, die einerseits eine Kürzung der Arbeitszeit beinhalten können, ohne aber gleichzeitig von einer Karriere ausgeschlossen zu sein oder aber eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten andererseits, die es Eltern ermöglicht diese ein bisschen individueller und je nach Bedarf zu gestalten. Jürgens (2005a) behauptet, dass die eigentlichen Gründe für die Einführung von flexibleren Arbeitszeiten ökonomische sind, da das Unternehmen so die Möglichkeit hat, abhängig von der Saison oder Produktzyklen, eine Mehrarbeit der Beschäftigten zu fordern, die dann in produktionschwachen Phasen wieder ausgeglichen wird. Die bessere Balance zwischen den Lebensbereichen, die dadurch ermöglicht werden kann, ist ein Nebeneffekt.

Teilzeit

Teilzeit bedeutet eine Verkürzung der normalen Wochen- bzw. Monatsarbeitszeit um einen bestimmten Prozentsatz der Vollzeitbeschäftigung. Eine weit verbreitete Form von Teilzeitarbeit ist die Halbtagsarbeit am Vormittag. Tatsächlich kann aber die Arbeitszeit in Teilzeit in den unterschiedlichsten Formen gestaltet sein. Dabei ist bei der Gestaltung der

Arbeitszeit sowohl die Lage und Verteilung dieser als auch der Arbeitsumfang zu berücksichtigen. Andere Formen, die häufig Verwendung finden sind Schicht- und Blockmodelle (Rost, 2004).

Rost (2004) erkennt die Aktualität und den Vorteil von Teilzeitstellen für Eltern vor allem darin, dass es durch die gesetzlichen Regelungen der Elternteilzeit möglich ist, dass beide Elternteile diese gleichzeitig in Anspruch nehmen. Auf diese Weise könnte dies dazu beitragen, dass sich nach der Geburt eines Kindes beide Elternteile für eine Kürzung ihrer Arbeitszeit entscheiden und somit keiner von ihnen auf die Berufstätigkeit verzichten muss. Er findet diese Variante auch deshalb sinnvoll, da es auch im weiteren Lebensverlauf der Eltern immer wieder Phasen geben wird, in denen die Kinder mehr Betreuung fordern und ihnen mehr Zeit gewidmet werden muss und dass dies eben nicht nur auf die Kleinkindphase beschränkt ist. Deshalb ist das Teilzeitmodell auch auf lange Sicht gesehen sowohl für Mütter als auch für Väter eine attraktive Gelegenheit um sowohl am Familienleben als auch am Erwerbsleben entsprechend teilzuhaben (Rost, 2004).

Nach Jürgens (2005a) wäre ein weiterer Vorteil der verpflichtenden Arbeitszeitkürzung für alle darin zu sehen, dass aufgrund der Tatsache, dass diese dann von allen in Anspruch genommen werden muss, Väter nicht mehr als Sonderfälle gelten, wenn sie diese in Anspruch nehmen wollen. Außerdem wird ein zusätzlicher regelmäßiger freier Tag von den Beschäftigten als positiv erlebt. Einen Nachteil aufgrund dieser Verkürzung der Arbeitszeit beschreibt Jürgens (2005a) vor allem für Beschäftigte der unteren Einkommensschicht und Alleinerzieher und Alleinerzieherinnen.

Wochenend- und Schichtarbeit wird von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen unterschiedlich bewertet. Auf der einen Seite lassen sich diese Formen gut mit den in unserer Gesellschaft vorliegenden Kinderbetreuungszeiten abgleichen. Außerdem können durch gegengleiche Schichten der Elternteile die strukturellen Defizite der Kinderbetreuung durch sich selbst ausgeglichen werden. Auf der anderen Seite hat dies allerdings den Nachteil, dass es mit hohem Organisationsaufwand und Belastungen einhergeht und so die gemeinsame Zeit in der Familie stark reduziert wird (Jürgens, 2005a).

Außerdem verweist Jürgens (2005a) darauf, dass in der Arbeitswelt nach wie vor nur eine erwerbslebenslange Vollzeitbeschäftigung als normatives Leitbild gilt und somit die

Voraussetzung gelungener, sozial abgesicherter Erwerbsverläufe darstellt. Familienbedingte Unterbrechungen der Tätigkeit oder Reduzierung der Arbeitszeit führen noch immer zu erheblichen Nachteilen in Bezug auf Qualifizierung, Beschäftigungssicherheit, beruflichen Aufstieg und Einkommen. Deshalb müsste sich auch hier etwas ändern, um eben auch die Beschäftigung in Teilzeit zu einem Leitbild erfolgreicher Erwerbsverläufe zu machen, damit dies nicht automatisch mit einem Karriere-Aus einhergeht (Jürgens, 2005a).

Job-Sharing

Eine spezielle Variante der Teilzeit ist das Job-Sharing, bei der eine Vollzeitstelle auf zwei oder auch mehr Teilzeitstellen aufgeteilt wird. Die Aufteilung einer Stelle kann nach Rost (2004) sowohl nach zeitlichen Gesichtspunkten als auch nach funktionalen Gesichtspunkten, wie bei der Trennung nach Aufgabenbereichen und Tätigkeitsfeldern erfolgen. Der Vorteil einer funktionalen Teilung des Arbeitsplatzes ergibt sich nach Rost (2004) daraus, dass der Stellenumfang auf mehr als 100%, also mehr als die eigentliche Vollzeitbeschäftigung ausgedehnt werden kann und es infolgedessen möglich wird den Arbeitsplatz auch bei langen täglichen Betriebszeiten ständig besetzt zu halten. Für die Beschäftigten, die sich eine Stelle teilen und einen gemeinsamen Arbeitsvertrag erhalten, bedeutet dies ein hohes Maß an zeitlicher Autonomie, Koordination und enger Zusammenarbeit, aber gleichzeitig auch eine hohe Eigenverantwortlichkeit (Rost, 2004).

Gleitzeit

Die klassische Gleitzeit bietet nach Rost (2004) sowohl zeitliche Bewegungsfreiheiten für den Arbeitsbeginn, die Pausen und auch das Arbeitsende. Innerhalb dieser Zeiten gibt es aber fixe Kernzeiten, in denen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anwesend sein müssen. Die jeweiligen Zeitpunkte bzw. Lage und Dauer der Kernarbeitszeit sind betriebsintern geregelt und können unterschiedlich gestaltet sein. Das Modell der Gleitzeit bietet insbesondere für Eltern mit kleinen Kindern, die sich ja meist nicht an Zeitvorgaben halten, die Möglichkeit eines größeren zeitlichen Spielraums. Nach Jürgens (2005a) reduziert sich der alltägliche Zeitstress für Eltern besonders dadurch, dass Anfang und Ende der Arbeitszeiten auf die

Kinderbetreuungszeiten abgestimmt und zeitliche Verzögerungen beim Hinbringen und Abholen kompensiert werden können.

Arbeitszeitkonten

Je flexibler die Gleitzeitregelungen gehandhabt werden, umso wichtiger wird nach Rost (2004) eine Erfassung der Arbeitszeit durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen selbst. Basierend auf dieser Erfassung kann das Unternehmen den Personaleinsatz planen, aber auch die Beschäftigten die zeitliche Koordination in ihrem Team. Für die Arbeitszeiterfassung wurden Arbeitszeitkonten eingerichtet, die in der Regel monatlich geführt werden. Das bedeutet dass hier sowohl Plus- als auch Minusstunden in einem monatlichen Abrechnungsmodus aufgezeigt werden. Die gesammelten Plusstunden werden je nach Vereinbarung mit den Vorgesetzten abgegolten. Als besonders familienfreundlich gilt es nach Rost (2004), wenn den Beschäftigten kein Plus-Limit vorgegeben wird. Diese Methode ist aber nicht nur für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Vorteil, sondern auch für die Unternehmen selbst, da die in nachfragestarken Zeiten angesammelten Mehrstunden in Zeiten mit geringerer Nachfrage durch Freizeiten ausgeglichen werden können und infolgedessen für das Unternehmen keine Überstundenzuschläge anfallen. Allerdings ergibt sich für Minusstunden, im Gegensatz zu den Plusstunden, die Notwendigkeit eine Grenze festzusetzen, die das Minimum an Stunden festlegt, die geleistet werden sollen, da somit eine Überschuldung vermieden werden kann (Rost, 2004).

Als Nachteil dieser Arbeitszeitkonten sieht Jürgens (2005a), dass Unternehmen von ihren Beschäftigten teilweise eine konstante Erbringung von Mehrarbeit verlangen, um so weniger Beschäftigte einstellen zu müssen. Dies hat zur Folge, dass die Zeitguthaben häufig nur begrenzt oder gar nicht durch Freizeit erstattet werden und dies für das Familienleben wiederum nicht von Vorteil ist. Nach Erler (2005) kann dies dazu führen, dass das Leben der Menschen so nicht mehr planbar ist und die Beschäftigten sich hinsichtlich der Forderungen ihrer Vorgesetzten nicht mehr abgrenzen können. Klenner & Pfahl (2005) merken hier aber auch kritisch an, dass es für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Kinder haben und sich um deren Versorgung kümmern schon von Anfang an schwierig ist sich einen solchen Zeitpolster, der dann später aufgebraucht werden kann, zu erarbeiten.

Damit es zu einem sinnvollen Einsatz von Zeitkonten kommt hält Jürgens (2005a) es für notwendig, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei Lage, Dauer und Verteilungszeiten mitbestimmen dürfen. Nichtsdestotrotz ist es für berufstätige Personen mit Kindern besonders wichtig, dass sie verlässliche Arbeitszeiten haben, da sich für diese ein wesentlicher Organisationssaufwand aufgrund der Öffnungszeiten und Freizeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen ergibt und sie daher mehr Planungssicherheit benötigen (Jürgens, 2005a).

Sabbaticals

Rost (2004) beschreibt diese als eine Spezialform von Arbeitszeitkonten, bei der die Stundenabrechnung nicht monatlich, sondern über ein ganzes Jahr hinweg durchgeführt wird. Dadurch haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einen größeren Einfluss auf die Lage der arbeitsfreien Phasen. Ein Sabbatical ist nach Rost (2004) ein geplanter Langzeiturlaub, der als längerer Freizeitblock den gesetzlichen Jahresurlaub überschreitet. Dabei unterscheidet Rost (2004) zwei Formen. Bei der ersten Variante kann ein Sabbatical durch das längere Ansammeln von Plusstunden im Rahmen eines Zeitkontos in Anspruch genommen werden. Die zweite Form zeichnet sich durch die vertraglich geregelte Möglichkeit aus, ein Sabbatical mittels der Reduzierung des Gehalts bei fortlaufender Zahlung einzufügen. Das bedeutet, dass z.B. eine Mitarbeiterin auf ein Monatsgehalt verzichtet und sie somit ihren Freizeitanspruch um ein Monat erhöht. Ihr Gehalt, das sie trotzdem regelmäßig jeden Monat bezieht, ist aber um den Anteil dieses einen Monatsgehalts geringer. Bei der Inanspruchnahme von Sabbaticals ist es allerdings von besonderer Bedeutung, dass diese arbeitsfreien Zeiten weit im Voraus bekannt gegeben werden, damit es dem Unternehmen ermöglicht wird Vertretungslösungen zu finden. Deshalb bietet diese Möglichkeit keine spontane, am Bedarfsfall orientierte Flexibilität, sondern ist eher dazu geeignet um vorhersehbaren Phasen mit erhöhter familiärer Belastung oder intensivem Betreuungsbedarf entgegenzukommen (Rost, 2004).

Nach Klenner & Pfahl (2005) werden diese Sabbaticals von Eltern gerne genutzt, um z.B. die Ferienschlusszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen zu überbrücken. Aber auch um Phasen, in denen die Kinder mehr Aufmerksamkeit brauchen, wie z.B. beim Übergang in die

Schule abzudecken oder einfach um die sonst zu kurz kommende Familienzeit im Alltag auszugleichen, indem sie sich einen Monat frei nehmen.

Vertrauensarbeitszeit

Jürgens (2005a) beschreibt eine weitere Spezialform von Arbeitszeitkonten. Bei dieser Variante wird ganz auf die Erfassung der Arbeitszeit verzichtet und stattdessen werden Leistungsstandards und Zielvereinbarungen mit den Beschäftigten abgemacht. Vertrauensarbeitszeit bietet für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit ihre Arbeitszeit besser auf private Anforderungen und Interessen abzustimmen und Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit ganz individuell zu gestalten.

Telearbeit

Nach Rost (2004) versteht man unter Telearbeit die informations- und kommunikationstechnologisch basierte Tätigkeit außerhalb der üblichen Büroräume. Dabei werden drei Varianten unterschieden. Die Teleheimarbeit, bei der die Arbeitsleistung ganz von zu Hause aus erbracht wird; die alternierende Telearbeit, bei der die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einem festgelegten zeitlichen Rahmen abwechselnd zu Hause bzw. außerhalb des Unternehmens, sowie an einem betrieblichen Arbeitsplatz ihre Arbeit erledigen; und zuletzt die Satelliten- und Nachbarschaftsbüros, bei denen es sich um eine Zweigstelle des Unternehmens in Wohnortnähe der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen handelt, von denen aus die Telearbeit verrichtet wird oder aber um ein von Telearbeitern und Telearbeiterinnen verschiedener Unternehmen gemeinsam genutzte Büroräume.

Rost (2004) betont hier aber, dass darüber ob und inwiefern Telearbeit einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie leistet, Uneinigkeit herrscht. Voraussetzung für ein Gelingen ist seiner Meinung nach die Kooperation aller Familienmitglieder. Dies ist aber gerade dann besonders schwer zu realisieren, wenn Kleinkinder im Haushalt sind.

4.3.3. Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen

Ein weiterer wesentlicher Aspekt in dem die Unternehmen die Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen können ist die Kinderbetreuung. Wie bereits erwähnt, gibt es zu wenige und vor allem zu wenig qualitativ gute Kinderbetreuungsplätze, insbesondere für Kinder unter drei Jahren. Auch die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen sind meist gar nicht oder nur durch Ergänzung von privat organisierter Betreuung mit den Arbeitszeiten der Eltern vereinbar. Dies gilt sowohl für die täglichen Öffnungszeiten, als auch für die Schließzeiten in den Ferien. Aber auch hier können Unternehmen eine Reihe von Maßnahmen anbieten, die die Betreuung der Kinder absichern und somit für die Eltern eine bessere Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche ermöglichen.

Jürgens (2005a) betont nämlich, dass es zurzeit in Österreich zur Teilzeitarbeit zumindest eines Elternteils keine Alternative gibt, da aufgrund der bestehenden Betreuungssituation eine Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile oder von Alleinerziehenden nur dann ermöglicht wird, wenn die Großeltern oder andere private Personen die Betreuung übernehmen. Es gibt zu wenige Betreuungsplätze und bei denen, die in Anspruch genommen werden können, handelt es sich um klassische Halbtagsbetreuung, wie sie auch dann später in der Schule gegeben ist. Diese Rahmenbedingungen zeigen deutlich, dass alles darauf ausgerichtet, dass zumindest ein Elternteil nur Teilzeit arbeitet, wobei selbst dies manchmal durch lange Anfahrtswege oder die Lage der Arbeitszeiten nicht ermöglicht wird (Jürgens, 2005a).

Einrichtung von Betriebskindergärten

Da die Einrichtung von Betriebskindergärten für die Unternehmen mit hohen finanziellen Investitionen verbunden sind, müssen nach Rost (2004) eine Reihe von Fragen abgeklärt werden, wie die Struktur der Beschäftigten und die regionale Infrastruktur. Bei der Entscheidung eines Unternehmens für einen Betriebskindergarten ergeben sich für die Eltern Vorteile dadurch, dass kein zusätzlicher Weg anfällt, dass es weniger organisatorischen Aufwand und somit weniger Stress bedeutet, dass die Möglichkeit besteht die Pausen mit den Kindern gemeinsam zu verbringen und dass in Krisensituationen schnell und flexibel gehandelt werden kann. Nachteile können sich daraus ergeben, dass es für die Eltern zu einer Vermischung von Privat- und Berufsleben kommt und infolgedessen zu einer zu engen

Bindung an das Unternehmen. Für das Unternehmen ergeben sich Vorteile z.B. durch die Bindung von qualifizierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, der Wahrscheinlichkeit, dass Elternteile nach der Geburt früher wieder einsteigen, weniger Fehlzeiten und damit Kosteneinsparung und eine bessere Leistungsfähigkeit der Eltern aufgrund der Entlastung (Rost, 2004).

Förderung von Eltern-Initiativen zur Kinderbetreuung

Eine andere Möglichkeit die Unternehmen haben, um berufstätige Eltern bei der Vereinbarkeit im Hinblick auf die Kinderbetreuung zu unterstützen, ist die Gründung von privaten Eltern-Initiativen zur Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten. Eine Eltern-Initiative kann als gemeinnützig anerkannter Verein staatlich-öffentliche Förderungen beanspruchen (Rost, 2004).

Belegrechte, Familienservice, Sponsoring

Rost (2004) gibt auch an, dass Unternehmen Belegrechte in Kinderbetreuungseinrichtungen kaufen können und so Kinderbetreuungsplätze für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sichern. Unter einem Familienservice versteht man nach Rost (2004) das Angebot von Unternehmen von Kontakt-, Beratungs- und Vermittlungsstellen, an die sich die berufstätigen Eltern mit Fragen der Kinderbetreuung wenden können. Das Auszahlen finanzieller Zuschüsse seitens des Unternehmens, die für die Kinderbetreuung der Kinder der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgewendet werden, nennt man Sponsoring. Dazu gehören die Übernahme der Elternbeiträge zur Kinderbetreuung, die Mehrkosten für außergewöhnliche Betreuung z.B. bei Dienstreisen und Kosten einer Ersatzbetreuung in Notfällen (Rost, 2004).

Freistellung, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsregelungen

Nach Rost (2004) werden mit den Eltern oftmals Freistellungszeiten vereinbart, die über den gesetzlichen Rahmen hinausgehen. Diese Regelungen beziehen sich meist auf unbezahlte Freistellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, damit diesen die Möglichkeit geboten wird

besondere familiäre Aufgaben wahrzunehmen. Der Umfang der Freistellungszeiten kann ganz verschieden sein. Eine Freistellung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen für kürzere Zeitabschnitte ist vor allem bei plötzlicher Erkrankung des Kindes oder Ausfall der Kinderbetreuung von Vorteil.

Auch in Bezug auf die Form des Arbeitsverhältnisses sowie des Wiedereinstiegs kann die Firma ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegenkommen. Rost (2004) behauptet, dass nicht nur eine Regelungen bezüglich des Arbeitsverhältnisses sinnvoll ist, sondern auch der Wiedereinstieg vertraglich geregelt sein sollte. Dazu zählen seiner Meinung aber nicht nur eine Arbeitsplatzgarantie, sondern auch Maßnahmen zur Requalifizierung und die Regelung von Einarbeitungszeiten und dergleichen. Auch Kontakthalteangebote während Freistellungszeiten können als äußerst sinnvolle Maßnahme eingesetzt werden (Rost, 2004).

Rost (2004) betont, dass all diese Maßnahmen, sei es nun eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten oder Unterstützung im Hinblick auf die Kinderbetreuung, zu einer besseren Vereinbarkeit für berufstätige Elternteile beitragen, da diesen dadurch die Möglichkeit geboten wird flexibel auf die Wünsche und Bedürfnisse der Kinder zu reagieren, ohne gleich ihren Job zu verlieren. Aber auch aus Sicht der Unternehmen lassen sich nach Rost (2004) einige Vorteile dieser Maßnahmen erkennen. Es kommt zu einer Effizienz- und Produktivitätssteigerung z.B. durch optimale Ausnutzung von Betriebszeiten und Reduktion von Fehlzeiten, die einem Unternehmen sehr teuer kommen. Aber es führt auch zu Steigerung der Motivation, Arbeitszufriedenheit und Loyalität seitens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Gleichzeitig erhält das Unternehmen durch familienfreundliche Maßnahmen ein gutes Image und wird für hochqualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen attraktiver (Rost, 2004).

4.3.4. Kritik an Maßnahmen der Work-Life-Balance

Jurczyk (2005) ist der Ansicht, dass es durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu einer Entgrenzung der Zeit im Allgemeinen kommt. Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit müssen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihren Alltag und ihren Lebenslauf zunehmend selbst aktiv zeitlich strukturieren. Um sich allerdings auf dem jetzigen Arbeitsmarkt bewähren zu können, müssen Arbeitskräfte stets verfügbar, zeitlich hoch

flexibel und schnell handeln können. Dadurch kommt es zweifellos zu einem Übergreifen des Arbeitsbereichs auf das Privatleben. Die Lebensbereiche können deshalb nicht mehr klar voneinander getrennt werden und private Zeiten und Arbeitszeiten vermischen sich zusehends. Man wird nach Jurczyk und Voß (2001, in Jurczyk, 2005) sein eigener Zeitmanager und teilt sich dabei die Zeit aber nicht selbstbestimmt ein, sondern nach den Vorgaben einer ökonomischen Rationalität und organisiert sein Leben betriebsförmig. Wenn zu dieser zeitlichen, auch eine örtliche Entgrenzung der Arbeit hinzukommt, indem z.B. die Privatwohnung gleichzeitig als Arbeitsplatz genutzt wird, so fließen nach Jurczyk (2005) immer mehr unterschiedliche Aspekte aus den beiden Lebensbereichen ineinander über. Diese beiden Formen der Entgrenzung machen es notwendig Maßnahmen zu ergreifen, die eine undifferenzierte Vermischung der Bereiche vermeiden.

Jurczyk (2005) betont im Zusammenhang mit den Ansprüchen an eine Flexibilisierung der Arbeitskräfte, dass gerade Personen, die die tägliche Versorgung eines Kindes innehaben, den Standards die an sie gestellt werden, gar nicht entsprechen können. Dem Leitbild der flexiblen Arbeitskraft können Mütter z.B. gar nicht entsprechen, da die andauernd geforderte Mobilität und Einsatzfähigkeit nicht mit einer Betreuung ihrer Kinder vereinbar ist. Dies gilt vor allem unter den gegebenen Bedingungen, dass ein struktureller Mangel an öffentlicher Kinderbetreuung herrscht. Nach Jurczyk (2005) ist es deshalb von äußerster Wichtigkeit die Grenzlinie, an der die wünschenswerte Flexibilität in Überforderung umschlägt im Auge zu behalten. Nur wenn die Flexibilität unter den jeweils bestehenden Rahmenbedingungen gefordert wird, kann es zu angemessenen und Balance herstellenden Maßnahmen kommen. Jurczyk (2005) ist der Meinung, dass sich erst in Zukunft zeigen wird, ob durch die Auflösung der Strukturen eine bessere Balance gelingt, oder ob die Flexibilisierung zu einer Überforderung der Individuen und Familien führt.

Auch Jürgens (2005a) weist auf den großen Widerspruch zwischen den Anforderungen der Flexibilität der Arbeitskräfte und den starren Strukturen der Kinderbetreuung hin. Während die Kinderbetreuung auf regelmäßige Halbtagsbetreuung ausgerichtet ist müssen die Eltern flexibel sein und auch länger arbeiten, was bedeutet dass Unterstützung in den Abendstunden und auch am Nachmittag, also ganz allgemein eine Ausdehnung der Betreuungszeiten notwendig werden. Jürgens (2005a) betont hier, dass es dabei nicht auf eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung hinauslaufen soll, sondern dass es um eine gezielte Reduktion des

Synchronisationsstress für die Eltern geht, da die Kinderbetreuungseinrichtungen dann genauso flexibel eingesetzt werden können, wie man es von ihnen als Arbeitskräfte erwartet.

Die „Janusköpfigkeit“ flexibler Arbeitszeiten wie sie Jürgens (2002, in Jurczyk, 2005, S. 117) beschreibt bleibt bestehen, da sie einerseits zu realer Entlastung führen kann, wenn sie sich mit den Zeiten für Kinderbetreuung und anderen öffentlichen Zeiten abstimmen lassen. Andererseits kann der erhebliche Organisationsaufwand auch zu Überlastung führen.

Klenner & Pfahl (2005) machen weiters darauf aufmerksam, dass auch dort, wo der Gesamtumfang der Arbeit den Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit sprengt, eine Vereinbarkeit erschwert wird. Viele Beschäftigte haben oft gar nicht die Chance ihre angesammelten Mehrstunden in Freizeit auszugleichen. In diesem Fall führt die Entgrenzung der Arbeitszeit zu einem Übergreifen der beruflichen Arbeit auf ihr Privatleben mit Auswirkungen auf die Betreuung der Kinder.

Eine weitere Kritikerin von Work-Life-Balance-Maßnahmen ist Arlie Hochschild. Sie führte im Zeitraum von 1990 bis 1993 Interviews mit 130 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eines amerikanischen Unternehmens, das Programme zur Work-Life-Balance in ihrer Unternehmensstrategie implementiert hat. Nach Jürgens (2005b) kommt Hochschild aufgrund ihrer Ergebnisse zu dem Schluss, dass es infolge der erweiterten Spielräume in der Arbeitsorganisation für die Beschäftigten zusammen mit einer Unternehmenskultur, die ihnen Anerkennung und Wertschätzung vermittelt, dazu kommt, dass sie sich von selbst an das Unternehmen binden und sich der Bereich der Arbeit so immer weiter ausdehnt und dies auf Kosten der Familie und des Privatlebens geht. Nach Oechsle (2002) zeigt Hochschild eine Werteververschiebung zwischen der Erwerbsarbeit und dem Privatleben in den USA auf. Dies führt dazu, dass sich die Eltern am Arbeitsplatz, der mit Dingen des Privatlebens ausgestattet ist, wohler fühlen als zu Hause bei ihren Familien. So kommt es dazu, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entgegen ihren Wünschen nach mehr Zeit für die Familie, sich doch dafür entscheiden ihre Arbeitszeiten noch weiter auszudehnen.

Der Großteil der Elternteile die Hochschild (2002) befragt hatte, nutzten nur jene Programme, die es ihnen ermöglichten ihrer Arbeit ohne Störungen durch Familienangelegenheiten nachzugehen. Die Maßnahmen, die eine Arbeitszeitverkürzung möglich machten und somit mehr Freizeit bzw. Zeit für die Familie beinhalteten, wurden nur sehr selten in Anspruch

genommen. Hochschild (2002) zeigte, dass viele Frauen eine Verkürzung der Arbeitszeit nicht beanspruchten, da sie das Gefühl hatten sich beweisen zu müssen. In Bezug auf die Teilzeitbeschäftigung konnte Hochschild (2002) in diesem Unternehmen erkennen, dass es vor allem für jene Chefs und Vorgesetzten ein Problem war sich mit der Teilzeitbeschäftigung der Mütter anzufreunden, da sie die Leistung an der Zeit gemessen hatten, die sie im Unternehmen verbrachten. Eine Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung wurde in diesem Unternehmen mit einem Verzicht auf berufliche Ambitionen gleichgesetzt und bedeutete für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das Karriere-Aus.

Hochschild (2002) gab an, dass sie überrascht war, wie sich die Einstellungen in Hinblick auf den Bereich der Arbeit und der Familie der Mütter verschoben haben. Diese empfinden ihr zu Hause als einen Ort, wo nur noch mehr Arbeit wartet und sie sich sowohl ihren Kindern als auch ihren Partnern widmen müssen. Zum Großteil sind sie dort auch noch für den Haushalt und die Hausarbeit zuständig. Die Arbeit hingegen erleben sie als einen Ort, wo sie sich entspannen können und sie gerne ihre Zeit verbringen.

Erler (2005) ist aber überzeugt davon, dass diese Einschätzung der Work-Life-Balance von Hochschild eine grobe Unterschätzung der Möglichkeiten und Notwendigkeiten, die sich in diesem Bereich ergeben haben, ist. Erler (2005) ist sich sicher, dass ohne Veränderungen im Bereich der Arbeitszeitkultur der Durchbruch von Frauen nach ganz oben nicht gelingen wird. Die große Fluktuation von hochqualifizierten, erfolgreichen Frauen aus der Chefetage nach der Geburt ihrer Kinder ist immer noch ein häufig auftretendes Phänomen. Diesem kann nur entgegengewirkt werden, indem man den Aufstieg auch aus Teilzeit heraus ermöglicht und eine kontrollierte Zeitverwendung auch im oberen Führungskräftebereich akzeptabel macht.

Erler (2005) betont, dass es wichtig ist, dass die erwachsenen Berufstätigen lernen zwischen den Bedürfnissen des Bereichs Familie und den Anforderungen aus der Arbeitswelt hin- und herschalten und dabei für sich stimmige Grenzlinien zu finden. Diese Verbindung von Arbeit und Privatleben bietet neben dem Ausbau qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungsplätze die größte Chance Karriere und Familie unter einen Hut zu bringen und dies für Männer, wie für Frauen. So kann es nach Erler (2005) durchaus gelingen, dass beide Elternteile mehrerer Kinder voll erwerbstätig sind, sofern die Entlastungsangebote attraktiv, verlässlich und bezahlbar sind. Auf der anderen Seite können aber auch Familien mit Kindern durchaus gelegentlichen

Stress, Überstunden, Abwesenheiten von Elternteilen, Reisen mit Kindern und kurzfristig organisierte Betreuungsarrangements erfolgreich bewältigen (Erlor, 2005).

5. Der Übergang zur Erstelternschaft als kritisches Lebensereignis

Der Übergang zur Erstelternschaft stellt ein kritisches Lebensereignis dar, dessen Bewältigung für eine weitere positive Entwicklung im Erwachsenenalter notwendig ist. Zuerst wird hier ein allgemeines Modell kritischer Lebensereignisse und deren bestimmende Merkmale beschrieben. Danach wird genauer auf die Anforderungen eingegangen, die für Eltern, insbesondere für Mütter, mit der Geburt des ersten Kindes verbunden sind.

5.1. Ein allgemeines Modell für die Analyse kritischer Lebensereignisse nach Filipp

„Jeder individuelle Lebenslauf ist gekennzeichnet durch eine kaum übersehbare Fülle von Ereignissen, die mehr oder minder abrupt und unvorhergesehen eintreten, die mehr oder minder gravierend in alltägliche Handlungsvollzüge eingreifen, die mehr oder minder dramatisch verlaufen und der Person Umorientierung in ihrem Handeln und Denken, in ihren Überzeugungen und Verpflichtungen abverlangen.“ (Filipp, 1995, S.3)

Nach Filipp (1995) wird bei der Betrachtung von kritischen Lebensereignissen aus der entwicklungspsychologischen Perspektive ausdrücklich betont, dass die Konfrontation mit diesen nicht zwingend eine krankmachende Wirkung haben muss, sondern dass die Auseinandersetzung mit kritischen Lebensereignissen eine wichtige Voraussetzung für entwicklungsmäßige Veränderungen, insbesondere im Erwachsenenalter, ist. Die mit den kritischen Lebensereignissen einhergehenden Anpassungsprozesse werden sowohl in Zusammenhang mit den entwicklungsmäßigen Voraussetzungen der Person als auch in ihrem lebensgeschichtlichen sowie sozio- und biokulturellen Kontext betrachtet. Die Bedeutung der Auseinandersetzung mit kritischen Lebensereignissen wird in der entwicklungspsychologischen Betrachtungsweise nicht nur innerhalb des individuellen Lebenslaufs, sondern auch immer in Hinblick auf die jeweilige Generation und verschiedene

Altersgruppen interpretiert. Filipp (1995) beschreibt eine sich daraus ergebende Klassifikation von Lebensereignissen in normative und non-normative Ereignisse. Lebensereignisse, die aufgrund sozialer und/oder biologischer Bedingungen an ein bestimmtes Lebensalter geknüpft sind, werden normative oder altersnormierte Ereignisse genannt. Non-normative Ereignisse werden weitgehend unabhängig vom kalendarischen Alter erlebt, wie z.B. Miterleben eines Überfalls. Bei diesem Konzept der normativen Entwicklungskrisen verweist Gloger-Tippelt (1988) auf das Modell von Erikson (1968). Die zentrale Annahme der Theorie von Erikson (1968, in Gloger-Tippelt, 1988) ist, dass Menschen zu bestimmten Zeiten in ihrer Entwicklung mit Anforderungen physischer und sozialer Art konfrontiert werden und dass deren Bewältigung oder Nicht-Bewältigung darüber entscheidet, ob die weitere Entwicklung einen günstigen oder ungünstigen Verlauf nimmt. In seinem Modell nennt er die hier relevante Phase „Generativität versus Stagnation“ (1968, in Gloger-Tippelt, 1988).

Im Modell von Filipp (1995) werden die Auseinandersetzung mit einem Lebensereignis und die darauffolgenden Adaptions- und Bewältigungsprozesse immer als wechselseitige Beziehung betrachtet. Daraus ergibt sich, dass der aktive Umgang der Person mit diesen Ereignissen immer miteinbezogen wird. Kritische Lebensereignisse sind nach Filipp (1995) dadurch gekennzeichnet, dass sie ein Ungleichgewicht im Passungsgefüge zwischen Person und Umwelt, das bis zum jeweiligen Zeitpunkt aufgebaut wurde, darstellt. Jedes Person-Umwelt-System ist durch ein bestimmtes Maß an interner Kongruenz gekennzeichnet, welches der Person ein anpassungsfähiges Funktionieren in ihrer jeweiligen Umwelt ermöglicht. Ein kritisches Lebensereignis ist also nach Filipp (1995) dann gegeben, wenn diese Übereinstimmung zwischen Person und Umwelt nicht mehr gewährleistet ist und somit eine Neuorganisation des Person-Umwelt-Gefüges notwendig wird. Daraus wird ersichtlich, dass das entstandene Ungleichgewicht sowohl durch die Person, wie z.B. durch Verlust religiöser Überzeugungen, als auch durch die Umwelt, wie z.B. durch Verlust eines Angehörigen ausgelöst werden kann. Nach Filipp (1995) erklärt die Tatsache, dass solche qualitativ-strukturellen Veränderungen in der Person-Umwelt-Beziehung notwendig werden, um ein neues Gleichgewicht herzustellen, da die Flexibilität des Verhaltenssystems der Person nicht ausreicht, diese Ereignisse als kritisch. Diese Lebensereignisse stellen eine Unterbrechung gewohnter Handlungsabläufe dar und erfordern eine Änderung in den bisherigen Verhaltensmustern und werden deshalb prinzipiell als stressreich wahrgenommen. Dies erfolgt in vielen Fällen unabhängig davon, ob es sich dabei um ein nach allgemeinen Bewertungen positives Ereignis, wie z.B. einer Heirat oder negatives Ereignis, wie z.B. bei

Verlust des Arbeitsplatzes handelt. In diesem von Filipp (1995) beschriebenen Prozess werden sowohl die Lebensereignisse als auch die Person selbst als aktive Kräfte angesehen. Demzufolge könnte eine Person im Anpassungsprozess an ein Lebensereignis, um ihre eignen Verhaltensweisen nicht ändern zu müssen, einfach ihre soziale Umwelt neu arrangieren, um auch so wieder ein Gleichgewicht in ihrem Person-Umwelt-System herzustellen.

Eine weitere wesentliche Voraussetzung, die nach Filipp (1995) gegeben sein muss, um von einem kritischen Lebensereignis sprechen zu können, ist, dass das Ungleichgewicht in der Person-Umwelt-Beziehung für die Person unmittelbar erlebbar sein muss und dieses Erleben von affektiven Reaktionen begleitet wird. Gerade die Tatsache der emotionalen Nicht-Gleichgültigkeit lässt kritische Lebensereignisse, im Gegensatz zu den sonstigen Erfahrungen und Ereignissen im Lebenslauf, als prägnant und herausragend erscheinen (Filipp, 1995).

Bei der Auseinandersetzung und der Bewältigung von kritischen Lebensereignissen spielen viele Faktoren eine wichtige Rolle. Filipp (1995) beschreibt in ihrem Modell sechs Faktoren, die die Auseinandersetzung und somit den Grad des Bewältigungserfolges bestimmen. Zuerst beschreibt sie Antezedenzmerkmale. Dazu gehören vorauslaufende Bedingungen, wie die individuelle Lebensgeschichte und die Art und Qualität bisheriger Bewältigungen kritischer Ereignisse. Personenmerkmale beschreiben die körperliche und psychische Ausstattung einer Person zu einem bestimmten Zeitpunkt, die eine Rolle für die Auseinandersetzung mit kritischen Lebensereignissen spielt. Weiters sind nach Filipp (1995) Kontextmerkmale von besonderer Bedeutung. Als solche gelten Eigenschaften der gegenständlichen und sozialen Umwelt, in der die Person lebt und die ihre Lebensumgebung darstellt. Ereignismerkmale sind Merkmale kritischer Lebensereignisse, die zu einer differenzierten Darstellung und Klassifikation herangezogen werden können, wie die weiter oben bereits erwähnte Einteilung in normative und non-normative Ereignisse. Unter Prozessmerkmalen werden die verschiedenen Formen der Auseinandersetzung mit und Bewältigung von einem Lebensereignis auf den unterschiedlichen Ebenen des Verhaltenssystems der Person verstanden. Als letztes werden im Modell von Filipp (1995) Konsequenzmerkmale beschrieben. Dies sind Folgen der Auseinandersetzung mit und Bewältigung eines Lebensereignisses, die sowohl in der Person, als auch in deren Lebenssituation sichtbar werden.

Vorauslaufende Bedingungen der Konfrontation und Auseinandersetzung mit einem Ereignis, wie sie im Modell von Filipp (1995) beschrieben wurden, spielen vor allem bei normativen Ereignissen eine wichtige Rolle. Da diese Lebensereignisse aufgrund ihrer sozialen und biologischen Normierung regelhaft vorgegeben sind, kann davon ausgegangen werden, dass diese bei fast allen Mitgliedern eines sozialen Systems auftreten. Dies macht diese Ereignisse vorhersehbar. Deshalb zielt oft viel soziale Unterstützung darauf ab, Personen auf den Eintritt dieser normativen Lebenskrisen vorzubereiten und diese vorwegnehmend zu bewältigen. Ein Beispiel dafür wären Kurse für werdende Mütter (Filipp, 1995).

Wie oben bereits erwähnt ist die Berücksichtigung der Rolle der Person in der Auseinandersetzung mit und Bewältigung von kritischen Ereignissen nach Filipp (1995) unerlässlich. Diese erlaubt nämlich vorherzusagen, wie der Eintritt eines Ereignisses bewertet wird und wie die spezifischen Eigenschaften des Ereignisses wahrgenommen werden. Dies ist deshalb von Bedeutung, da erst die individuellen Prozesse der Wahrnehmung dazu führen, dass diese Ereignisse als für die Person kritisch, belastend, bedeutend, erfreulich, herausfordernd usw. erscheinen und erst diese schreiben einer Situation die Qualität eines Stressors zu. Für Filipp (1995) ist ausschlaggebend, dass die spezifische Eigenart der Lebensereignisse und dadurch auch die darauffolgenden Reaktionen der Person durch die Formen der subjektiven Wahrnehmung und Bewertung der Person bestimmt werden. Gleichzeitig kann aber aufgrund der Berücksichtigung von Personenmerkmalen eine Vorhersage darüber getroffen werden, ob und mit welcher Wahrscheinlichkeit sich eine Person mit Ereignissen einer spezifischen Qualität auseinandersetzen müssen wird. Dies gilt für demografische Merkmale einer Person genauso wie für Merkmale ihres Verhaltens und Wertesystems (Filipp, 1995).

Filipp (1995) betont jedoch, dass die Merkmale des soziologischen und ökologischen Situationskontextes, innerhalb dessen sich die Auseinandersetzung mit den Lebensereignissen abspielt genauso wie die Persönlichkeitsmerkmale die Wahrnehmung und Einschätzung von Lebensereignissen mitbestimmen können. Die Umgebungsbedingungen können aber wiederum auch Ressourcen bei der Bewältigung von Lebensereignissen darstellen und sie können natürlich auch ihrerseits als Bedingungen für den Eintritt bzw. Nicht-Eintritt bestimmter Ereignisse angesehen werden. Nach Filipp (1995) sind die Einbindung in ein soziales Netz und das damit einhergehende Ausmaß an Unterstützung mitunter die wichtigsten Kontextmerkmale, da diese bei der Bewältigung von kritischen Lebensereignissen

eine wesentliche Ressource darstellen. Die Berücksichtigung des Situationskontextes erlaubt bessere Vorhersagen darüber, mit welcher Wahrscheinlichkeit Ereignisse eintreten werden, welche Bewältigungsstrategien eingesetzt werden und welche Auswirkungen die Ereignisse nach sich ziehen.

Nach Filipp (1995) werden die verschiedenen Wege, auf denen man sich mit Lebensereignissen auseinandersetzen bzw. diese bewältigen kann unter dem Begriff Coping zusammengefasst. Es gibt viele verschiedene Definitionen von Coping und den damit einhergehenden Formen der Bewältigung. Ganz allgemein wird Coping als ein Sammelbegriff für all jene Reaktionen verstanden, die bei der Auseinandersetzung mit einer möglicherweise bedrohlichen oder belastenden Situation auftreten (Silver & Wortman, 1980, in Filipp, 1995). Gemeinsamkeiten der verschiedenen Coping-Ansätze zeigen sich auch darin, dass Bewältigungsprozesse auf allen Ebenen vermutet werden. D.h. Coping-Strategien beinhalten sowohl beobachtbares Verhalten und instrumentelles Handeln als auch kognitive Prozesse (z.B. Bedeutungszuschreibung) und emotionale und physiologische Reaktionen (z.B. Wut und Trauer). Eine weitere Übereinstimmung der vielen Ansätze zeigt sich darin, dass die Auseinandersetzung mit und Bewältigung von kritischen Ereignissen als prozessuales Geschehen mit unterschiedlicher zeitlicher Dauer angesehen werden (Filipp, 1995).

5.2. Die Geburt des ersten Kindes als kritisches Lebensereignis

LeMasters hat sich 1957 als einer der Ersten mit dem krisenhaften Erleben des Übergangs zur Erstelternschaft auseinandergesetzt. Er hat eine Untersuchung dazu durchgeführt, ob das Hinzufügen eines Mitglieds zu einem sozialen System, wie es bei der Geburt eines Kindes in eine Familie der Fall ist, nicht genauso zu einer Krise führen kann, wie dies bereits für den Verlust eines Mitgliedes gezeigt wurde, da dies ja ebenso eine Neuorganisation des Systems bedingt und die Auswirkungen ja genauso schwerwiegend sein könnten. Eine solche Krise führt ihm zufolge zu einer Reorganisation der Familie als soziales System, da neue Rollen zugeteilt werden müssen, die Positionen innerhalb des Systems getauscht und verschoben werden, Werthaltungen umorientiert werden und Bedürfnisse auf anderen Wegen befriedigt werden müssen als auf den bisherigen (LeMasters, 1957).

Auf Grundlage von Interviews mit 46 Paaren, die ihr erstes Kind bekommen hatten, konnte LeMasters (1957) zeigen, dass der Großteil der Elternpaare die Geburt des Kindes als "extensive" (erhebliche) oder "severe" (heftige) Krise erlebten. Er betont hier, dass der Grund dafür nicht darin lag, dass die Paare eigentlich keine Kinder wollten, da mit Ausnahme von drei Paaren bei allen Kinder geplant oder erwünscht waren. LeMasters (1957) führt als Grund dafür an, dass der Großteil der Eltern, die die Geburt als Krise erlebt haben, eine verklärte, idealisierte Vorstellung von der Elternschaft hatten, die der Wirklichkeit gar nicht entsprach und auf die sie auch niemand ausreichend vorbereitet hat.

'Since babies do not usually appear to married couples completely by surprise, it might be argued that this event is not really a crisis - "well adjusted" couples should be "prepared for it." The answer seems to be that children and parenthood have been so romanticized in our society that most middle class couples are caught unprepared, even though they have planned and waited for this event for years. The fact that parenthood is "normal" does not eliminate crisis. Death is also "normal" but continues to be a crisis event for most families.' (LeMasters, 1957, S. 355).

Die Mütter in der Untersuchung von LeMasters (1957) gaben an, dass sie aufgrund der Anpassung an das Kind unter chronischer Müdigkeit und Erschöpfung litten, dass sie das Gefühl hatten, stark an zu Hause gebunden zu sein und dass dadurch ihre Sozialkontakte zu kurz kamen, dass sie die Bestätigung in der Arbeit und ihr eigenes Einkommen aufgegeben haben, dass sie mehr waschen und bügeln müssen und Schuldgefühle haben, da sie keine „bessere“ Mutter sind. Auch die Väter haben einige dieser Faktoren genannt und noch weitere wie z.B. eingeschränkter sexueller Kontakt zu ihrer Frau, ökonomischer Druck aufgrund der Arbeitslosigkeit der Frau und den zusätzlichen Ausgaben für das Kind, die Beeinträchtigungen im sozialen Leben und generelle Unzufriedenheit mit der Elternrolle (LeMasters, 1957).

Auch Reichle (1999) geht wie LeMasters (1957) davon aus, dass „freudige Ereignisse“ auch weniger freudige Aspekte haben können. Dabei muss es aber nicht gleich zu so dramatischen Auswirkungen wie zu einer Wochenbettdepression kommen. Die Geburt des ersten Kindes stellt nach Reichle (1999) eine krisenhafte Phase im Leben der Eltern dar und sieht die Krise

als Wendepunkt, an dem es für die Betroffenen unklar ist, ob sich die Entwicklung zum Positiven oder Negativen wenden wird.

Miller & Sollie (1980) haben eine Längsschnittstudie zum Übergang zur Elternschaft durchgeführt, als Antwort auf ihre Kritik an der Studie von LeMasters, die retrospektiv nach den Belastungen beim Übergang zur Erstelternschaft gefragt hat. Die beiden Autoren haben anhand von 109 Paaren die Veränderungen in der Belastung im Zeitraum von der Schwangerschaft bis hin zum achten Lebensmonat des Kindes untersucht. Sie konnten in ihrer Untersuchung zeigen, dass sowohl neue Mütter als auch neue Väter höhere Werte für die persönliche Belastung nach der Geburt aufweisen. Die Veränderungen im Belastungserleben deuten nach Miller & Sollie (1980) darauf hin, dass diese am signifikantesten sind, je älter das Kind ist und dass kurz nach der Geburt, in den ersten fünf bis sechs Wochen, die Belastung gering ist.

Miller & Sollie (1980) weisen darauf hin, dass man trotz Vorbereitung auf die Elternschaft durch Lesen, Teilnahme an Kursen oder Erfahrungen in der Kinderbetreuung nie die tatsächlichen andauernden und unmittelbaren Bedürfnisse von Kleinkindern simulieren kann. Deshalb gehen sie davon aus, dass die tatsächlichen, unermesslichen Forderungen, die eine Elternschaft mit sich bringt, immer zu Stress und Belastung führen, aber eben in unterschiedlichem Ausmaß. Deshalb sind für sie der Umgang mit und die Bewältigung von diesen Belastungen von besonderem Interesse. Die Autoren unterscheiden hier Ressourcen innerhalb der Familie wie Anpassungsfähigkeit und Integration und Ressourcen zur Stärkung der Organisation und Funktionsfähigkeit der Familie, wie soziale Unterstützung und Unterstützung durch die Gemeinschaft. Die Adaptionsfähigkeit an die neue Lebenssituation ist eine der Hauptstrategien, die Eltern einsetzen, um mit den Belastungen umzugehen, die daraus resultieren, dass das Leben mit Kind ungerregelt und unvorhersagbar wird. Andere Bewältigungsstrategien, die die Eltern anwenden, zielen auf das Stärken von individuellen Reaktionen auf das Belastungserleben ab und beinhalten, sich in Geduld zu üben und organisierter und flexibler zu werden. Die Einbindung und Vernetzung der Familie ist eine weitere wichtige Ressource, insbesondere in der Form, dass die Elternschaft als eine gemeinsame Verantwortung beider Partner angesehen wird. Ein anderes Beispiel für die Vernetzung ist, dass die Eltern versuchen, die Aktivitäten, denen sie vor der Geburt des Kindes gemeinsam nachgegangen sind, auch danach wieder gemeinsam nachzugehen, da dies den Eindruck von Kontinuität vermittelt und die Wichtigkeit der Ehemann-Ehefrau-

Beziehung betont und sich positiv auf die Anpassung an die neue Lebenssituation auswirkt (Miller & Sollie, 1980).

Eine weitere wichtige Form der Unterstützung, auf die von Miller & Sollie (1980) immer wieder eingegangen wird, ist die soziale Unterstützung durch Freunde und Nachbarn, die in Form von Ratschlägen, Informationen und Betreuungstätigkeiten angeboten wird und die für die Eltern sehr entlastend sein kann. Besonders die Unterstützung bei der Kinderbetreuung stellt einen wichtigen Aspekt dar, da eine wichtige Ressource für die Eltern darin besteht, dass man Zeit ohne das Kind verbringen kann und das sowohl am Tag als auch in der Nacht. Viele Eltern verlassen sich deshalb während des Übergangs zur Elternschaft sowohl auf die erweiterte Familie als auch auf Freunde. Diese persönliche Ressource zukunftsorientiert zu denken, beinhaltet vor allem Wissen darüber, dass die Kinder mit zunehmendem Alter eigenständiger werden, dass man mit ihnen etwas „anfangen“ kann und dass das Leben mit Kind wieder vorhersagbarer wird und die Eltern somit wieder mehr persönlichen Freiraum gewinnen (Miller & Sollie, 1980).

Aufgrund ihrer Untersuchung merken Miller & Sollie (1980) an, dass Kurse für Eltern meist nur auf eine Vorbereitung auf die Geburt und die Zeit davor abzielen. Die Autoren sind sich aber sicher, dass Eltern nach der Geburt ihres Kindes einen größeren Bedarf an Information und Unterstützung haben als in der Zeit vor der Geburt. Deshalb wäre es wichtig, wie schon LeMasters (1957) vorschlägt, die Eltern besser auf die Elternschaft vorzubereiten und Kurse anzubieten, in denen die Eltern auf die Zeit nach der Geburt, mit dem Kind vorbereitet werden und wo sie die notwendigen Informationen und Unterstützung erhalten.

Brüderl (1988) konnte in einer 1982 durchgeführten Längsschnittuntersuchung von jungen Müttern und Vätern im Gegensatz zu den Ergebnissen von Miller & Sollie (1980) zeigen, dass die ersten Lebenswochen des Kindes von den Eltern als besonders stressreich erlebt werden. Diese Belastung durch das Kind wird aber verstärkt von den Müttern wahrgenommen, die meist isoliert in ihrer Kleinfamilie das Kind versorgen. Die Mütter müssen sich, vor allem wenn sie stillen, ganz dem Lebensrhythmus des Kindes anpassen. Diese Umstellung und Aufgabe des eigenen Lebensrhythmus führt zu einem veränderten Tag- und Nachtrhythmus und deshalb meist zu großem Schlafmangel. Die Väter sind durch die Belastung nach Brüderl (1988) deshalb nicht so sehr betroffen, da sie weiterhin ihrer Berufstätigkeit nachgehen und sich ihr Tagesablauf nicht so schnell und schwerwiegend ändert. Viele der Frauen in dieser

Untersuchung zweifelten in der ersten Zeit der Elternschaft an ihren Fähigkeiten als Mutter und waren aufgrund ihrer ambivalenten Gefühle dem Kind gegenüber irritiert. Die ambivalenten Gefühle zeigten sich von Liebe und Zuneigung bis hin zu zeitweise erlebtem Zorn. Drei Monate nach der Geburt wurde die Belastung durch das Kind von den Müttern und Vätern ähnlich gering wahrgenommen.

Diese Ergebnisse von Brüderl (1988) stehen im Gegensatz zu denen von Miller & Sollie (1980) beschriebenen Ergebnissen, dass die ersten Wochen nach der Geburt des Kindes als nicht sehr belastend werden. Hobbs (1968) verweist in diesem Zusammenhang auf das Phänomen des 'Baby-Honeymoon' (Hobbs, 1968, S. 414) das von Feldman (in einem persönlichen Gespräch mit Hobbs, 1968) beschrieben wurde. Dieses besagt, dass in den ersten vier bis sechs Wochen nach der Geburt ein Hochgefühl aufkommt und diese Zeit durch Stolz und Freude charakterisiert ist. Erst nach dieser Zeit des 'Baby-Honeymoon' wird nach Feldman (in einem persönlichen Gespräch mit Hobbs, 1968) die Elternschaft als kritisches Ereignis erlebt. Nach Hobbs (1968) deuten die Untersuchungen von Miller & Sollie (1980) darauf hin, dass Schwierigkeiten und Belastungen mit zunehmendem Alter des Kindes häufiger und schwerwiegender wahrgenommen werden. In der Untersuchung von Brüderl (1988) zeigte sich dieses Phänomen genau umgekehrt.

Für Brüderl (1988) sind auch die externen Belastungsfaktoren von besonderer Bedeutung, da diese eine wichtige Rolle für einen gelungenen Anpassungsprozess an die Elternschaft spielen. Eltern benötigen bei diesem Übergang verstärkt Unterstützung. Ungünstige Rahmenbedingungen, wie z.B. familienfeindliche Wohnbedingungen, zu wenig Grünflächen und Kinderspielplätze, unzureichend für Kinderwagen geeignete öffentliche Verkehrsmittel usw. können eine kaum zumutbare Umgebung für die Mütter schaffen, in der ihnen keine gelungene Anpassung ermöglicht wird.

Auch Reichle (1999) macht darauf aufmerksam, dass durch die Geburt eines Kindes der bisherige Alltag der Eltern innerhalb kürzester Zeit auf den Kopf gestellt wird, da sie nun ein vollständig von ihnen abhängiges Kind zu versorgen haben. Die Eltern müssen nun eine neue Aufgabenverteilung regeln und sich viele neue Fähigkeiten im Umgang mit dem Kind aneignen. Die Eltern haben Reichle (1999) zufolge zumindest theoretisch eine Vielzahl von möglichen Lebensplänen zur Auswahl und dies erfordert Entscheidungen und Verhandlungen. Wenn nun die Versorgung und Betreuung zumindest teilweise von den Eltern selbst

übernommen wird, dann müssen diese die dafür benötigte Zeit und Energie aus anderen Lebensbereichen abziehen. Die gesamte zur Verfügung stehende Zeit muss also neu eingeteilt und verteilt werden. Dabei konnte Reichle in einer 1996 durchgeführten Untersuchung zeigen, dass sehr häufig die Mütter ihre Erwerbstätigkeit oder Ausbildung aufgeben oder deren Ausmaß zumindest einschränken. Die dadurch gewonnenen Zeit- und Kräfteressourcen reichen aber meistens für die Versorgung eines Kindes nicht aus, da diese ja im Gegensatz zu einer Erwerbstätigkeit nicht zeitlich begrenzt ist. Deshalb ziehen die Mütter auch aus anderen Bereichen als der Berufstätigkeit Zeit und Energie ab und dies führt zu Auswirkungen auf den Freizeit- und Partnerschaftsbereich der Eltern. Die Zeitgewinnung der Väter geht nach Reichle (1999) häufig zu Lasten des übernommenen Haushaltsanteils des Vaters, da diese ihre Erwerbstätigkeit meist nicht einschränken oder aufgeben. Dieser nicht mehr erledigte Haushaltsanteil muss aber dann wiederum von der Mutter übernommen werden. Dieses Zurückfallen in die klassischen Rollenbilder, dass der Vater die Rolle des Familienernährers einnimmt, und die Mutter für Haushalt und Kinderbetreuung zuständig ist, wird in der Elternschaftsforschung Traditionalisierungseffekt genannt und ist einer der best replizierten Befunde in diesem Forschungsbereich. Dieser Effekt tritt auch dann auf, wenn Verteilung der Haushaltsaufgaben vorher gerecht zwischen den Partnern verteilt war (Reichle, 1999).

Aufgrund dieser Neuverteilung, die durch die hinzukommende Aufgabe der Kinderversorgung notwendig wird, kommt es zu einer Einschränkung bei der Erfüllung von Bedürfnissen, die vorher erfüllt werden konnten. Nach Reichle (1999) sind die Folgen die Eltern daraus ziehen, dass sie deshalb weniger schlafen, weniger ausgehen, ihre Hobbys einschränken und ihre sexuellen Kontakte reduzieren. Infolgedessen engagieren sich die Mütter weniger sozial und politisch und stellen ihre Bedürfnisse, die sie vorher durch ihre Berufstätigkeit erfüllt haben, wie finanzielle Unabhängigkeit, Anerkennung von beruflichen Leistungen und soziale Kontakte, zurück. Reichle (1994, in Reichle, 1999) betont in diesem Zusammenhang aber auch, dass nun Bedürfnisse befriedigt werden können, die zuvor nicht erfüllt werden konnten, wie z.B. Freude am Kind zu erleben und den Elternstatus zu erwerben, der einem Ansehen in der Gesellschaft einbringt. Da die Kinderbetreuung und vor allem die Versorgung eines Kleinkindes eine sehr anspruchsvolle Aufgabe ist, die mit vielen Einschränkungen einhergeht, hängt es von der Bewältigung und der Bewertung dieser Veränderungen ab, ob damit positive oder negative Gefühle in Zusammenhang gebracht werden und wie die Eltern darauf reagieren und daraus resultierend, ob sie zufrieden oder unzufrieden mit ihrer Partnerschaft sind (Reichle, 1999).

Reichle (1999) weist hier darauf hin, dass es aber natürlich auch noch andere Bedingungen gibt, die die Bewältigung dieser Situation erschweren oder erleichtern. Zu den erschwerenden Ausgangsbedingungen werden vor allem eine ungeplante Schwangerschaft, eine kurze Partnerschaftsdauer, ein niedriges Lebensalter, ein niedriger Sozialstatus und auch eine schon vor der Geburt niedrige Partnerschaftszufriedenheit gezählt (Reichle, 1994, in Reichle, 1999). Die Autorin erwähnt auch belastende Faktoren, die erst nach der Geburt des Kindes auftreten, die in verschiedenen Untersuchungen nachgewiesen wurden. Unter diese Belastungen fallen gleichzeitig mit der Geburt auftretende andere Lebensereignisse, eine umfangreiche Erwerbstätigkeit der Mutter in Kombination mit geringer Partnerunterstützung, knappe soziale und materielle Ressourcen, wenig Entlastung, wenig soziale Unterstützung und ein als zu gering empfundenes Einkommen. Weiters wirken sich auch Erwartungsverletzungen negativ aus, wenn beispielsweise die erfahrenen Einschränkungen die wahrgenommenen Gewinne überwiegen, das Kind als schwierig erlebt wird und die Aufgabenverteilung nicht den eigenen Vorstellungen und Werten entspricht (Reichle, 1999).

Nach Reichle (1999) weisen diese Ergebnisse darauf hin, dass der Übergang zur Elternschaft eine kritische Phase im Erwachsenenalter darstellt, deren ungünstige Bewältigung Trennung oder zumindest eine niedrige Partnerschaftszufriedenheit zur Folge haben kann. Sie betont aber auch noch, dass dies kein Minderheitenproblem ist, sondern dass rund die Hälfte aller Eltern davon betroffen ist.

6. Ergebnisse aus bisherigen Untersuchungen

Hier werden einige ausgewählte Ergebnisse aus bisherigen Untersuchungen dargestellt, die zu den bereits beschriebenen und den für die vorliegende Untersuchung interessanten Themenbereiche durchgeführt wurden.

6.1. Zeitpunkt und Ausmaß des Wiedereinstiegs

Kaindl & Dörfler haben in den Jahren 2005 und 2006 eine Studie zur Erwerbspartizipation von Müttern mit Kindern im Vorschulalter in Österreich durchgeführt. Dabei wurde in

qualitativen Interviews sowohl das Erwerbsverhalten von 66 Müttern als auch deren Motive und Wünsche zu den Themen Erwerbsausmaß und Kinderbetreuungsmöglichkeiten erfasst.

Kaindl & Dörfler (2007) konnten zeigen, dass selbständig erwerbstätige Mütter meist innerhalb eines halben Jahres wieder ins Berufsleben zurückkehren, während hingegen unselbständig beschäftigte Mütter deutlich länger zu Hause bleiben. In ihrer Untersuchung zeigte sich, dass viele Mütter ab dem 18. Lebensmonat des Kindes wieder ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen. Eher wenige Mütter sind stark berufsorientiert und haben aus Karrieregründen ihren Wiedereinstieg innerhalb des ersten Lebensjahres ihrer Kinder vollzogen. Die Mütter, die nach eineinhalb Jahren wieder arbeiten gehen, geben nach Kaindl & Dörfler (2007) neben einer Karriereorientierung auch den Wunsch nach Abwechslung zu Haushalt und Kinderbetreuung an.

Kaindl & Dörfler (2007) beschreiben auch eine starke Rückkehrwelle der Mütter an ihren Arbeitsplatz mit dem zweiten Geburtstag der Kinder. Dieser Wiedereinstieg erfolgt meistens weniger freiwillig, da mit diesem Zeitpunkt ja der Kündigungsschutz aufgehoben ist. Viele Mütter würden sich in diesem Zusammenhang einen längeren Kündigungsschutz wünschen, zumindest bis zum Auslaufen des KBGs. Auch eine bessere Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder in diesem Alter wäre aus Sicht der Mütter hilfreich. Die Rückkehr der Mütter, die nach zweieinhalb bzw. drei Jahren erfolgt, wird wieder stärker freiwillig erlebt. Die Hauptgründe für die Wahl dieses Zeitpunktes liegen vor allem darin, dass die Kinder ab diesem Alter als reif für eine institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung gehalten werden bzw. eine solche erst ab diesem Alter der Kinder als sinnvoll erachtet wird. Vielen Müttern ist zu dieser Zeit aber eine eingeschränkte Erwerbstätigkeit besonders wichtig (Kaindl & Dörfler, 2007).

Einige Mütter, die sehr stark familienorientiert sind, entscheiden sich nach Kaindl & Dörfler (2007) dafür, auch nach dem dritten Geburtstag des Kindes noch zu Hause zu bleiben und planen eine eventuelle Rückkehr ins Erwerbsleben, wenn ihre Kinder die Schule besuchen.

In Hinblick auf die Motive für ihre Rückkehr an den Arbeitsplatz konnten Kaindl & Dörfler (2007) zeigen, dass viele Frauen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten, die sie sich im Laufe der Zeit und durch Ausbildungen angeeignet haben, wieder anwenden wollen. Nur bei wenigen steht die finanzielle Notwendigkeit im Vordergrund. Allerdings denken schon einige Mütter

bei der Planung der Dauer der beruflichen Unterbrechung an die Versicherungsjahre für die Pension. Die Beweggründe, die für Mütter, die nicht wieder bzw. nicht so bald wieder einsteigen, im Vordergrund stehen, sind vor allem die Bedürfnisse des Kindes und der Wunsch das Kind selbst zu betreuen (Kaindl & Dörfler, 2007).

Einige Mütter machen nach Kaindl & Dörfler (2007) auch von der Möglichkeit Gebrauch in der Karenzzeit einer eingeschränkten Erwerbstätigkeit nachzugehen. Dies geschieht vor allem aufgrund des Wunsches einer Dequalifizierung entgegenzuwirken und dem Bedürfnis nach Abwechslung zu Haushalt und Kinder. Gegen eine Berufstätigkeit neben dem KBG-Bezug spricht nach Angaben der Mütter in dieser Untersuchung vor allem das Fehlen geeigneter Kinderbetreuungsplätze und dass es für die Mütter in diesem Zeitraum einfach nicht notwendig ist einer geringfügigen Beschäftigung nachzugehen.

In Bezug auf das Ausmaß beim Wiedereinstieg konnten Kaindl & Dörfler (2007) zeigen, dass der Großteil der Mütter eine Teilzeitbeschäftigung vorzieht. Eine Vollzeitstelle wird nur von den wenigsten Müttern angestrebt. Auch entscheiden sich viele Mütter dafür zu Hause zu bleiben, falls sie keine geeignete Teilzeitstelle finden. Die Mütter begründen diese Ablehnung von Vollzeiterwerbstätigkeit nach Kaindl & Dörfler (2007) vor allem damit, dass sie sich trotz ihrer Berufstätigkeit noch immer selbst um ihre Kinder kümmern möchten. Erst, wenn die Kinder in die Schule kommen erhöhen viele Mütter ihr Stundenausmaß auf das einer Vollzeitstelle.

Nach Kaindl & Dörfler (2007) ist die Freiwilligkeit der Teilzeitarbeit aber zu hinterfragen, da vielen Müttern aufgrund der Rahmenbedingungen, die in Zusammenhang mit der Kinderbetreuungssituation in Österreich gegeben sind, auch gar keine Beschäftigung über dieses Ausmaß hinaus ermöglicht wird. Dabei spielen nach Kaindl & Dörfler (2007) vor allem die Öffnungszeiten der Einrichtungen eine wesentliche Rolle, aber auch große Preissprünge zwischen Halb- und Ganztagsbetreuung, sowie ein zu teures und qualitativ schlecht bewertetes Mittagessen. Daraus folgt, dass das Kosten-Nutzen-Verhältnis am Nachmittag für einige Mütter zu schlecht wird. Kaindl & Dörfler (2007) betonen aber in diesem Zusammenhang auch die Rolle der gesellschaftlichen Erwartungshaltungen gegenüber der Berufstätigkeit von Müttern. Einerseits wird diese von Müttern mit Kindern ab einem Alter von drei Jahren erwartet, nichtsdestotrotz wird eine ganztägige Betreuung der Kinder durch Dritte abgelehnt. Daraus ziehen Kaindl & Dörfler (2007) den Schluss, dass eine

Teilzeitbeschäftigung für Frauen sowohl durch die strukturellen Rahmenbedingungen als auch durch die Gesellschaft vorgegeben ist.

6.2. Kinderbetreuungsplätze in Österreich

Fuchs (2006) schafft mit seiner Studie einen Überblick über die Nachfrage nach außerfamiliären Betreuungsplätzen für Kinder bzw. Jugendliche unter 15 Jahren. Die Ergebnisse aus seiner Untersuchung, die hier dargestellt werden, beziehen sich aber aufgrund des vorliegenden Schwerpunkts vorwiegend auf die Betreuungsplätze für unter Dreijährige. Je nach Alter der Kinder unterscheidet Fuchs (2006) Kinderkrippen, Spiel- und Kindergruppen und Kindergärten für Null- bis Sechsjährige. Altersübergreifende Betreuung wird von Tagesmüttern und Tagesvätern angeboten.

Das Angebot an institutionellen Betreuungsplätzen ist in der Kindertagesheimstatistik, die laufend durch die Statistik Austria geführt wird, festgehalten. Fuchs (2006) hat anhand der Daten der Kindertagesheimstatistik vom Jahr 2003 gezeigt, dass in ganz Österreich 25.800 unter Dreijährige, das sind 11%, eine außerfamiliäre Kinderbetreuung in Anspruch genommen haben. Für alle Kinder und Jugendlichen unter 15 Jahren insgesamt zeigte sich, dass der Großteil der Kinder (83,8%), die eine Betreuungseinrichtung in Anspruch nehmen, zwischen drei und fünf Jahren, also im Vorschulalter ist. Eine außerfamiliäre Betreuung von Kindern unter drei Jahren ist demnach in Österreich selten (Fuchs, 2006).

Fuchs (2006) konnte in diesem Zusammenhang auch zeigen, dass bei der Betreuung der unter Dreijährigen fast jeder zweite Betreuungsplatz in Wien ist. Mit 23,9% weist Wien die höchste Betreuungsquote der Null- bis Zweijährigen auf. Danach kommen Kärnten mit 11,8%, Burgenland mit 11,3%. Den niedrigsten Betreuungsdaten für Kinder dieses Alters weisen Niederösterreich (7,5%), Steiermark (6%) und Oberösterreich (5,6%) auf. Bei der Aufschlüsselung der Betreuung nach Betreuungsform zeigte Fuchs (2006), dass für die unter Dreijährigen die Krippen mit einem Anteil von 45,3% die am häufigsten genutzte Betreuungsform darstellen. 22,7% der Kinder werden hingegen in Kindergärten und 18% von Tageseltern betreut. In Spiel- und Kindergruppen sind nur 4,6% zur Betreuung untergebracht.

Im Jahr 2005 waren 12% aller außerhäuslich betreuten Kinder unter drei Jahren, das sind rund 28.000 Kleinkinder. Insgesamt konnte sowohl anhand der Statistik Austria Daten zur Kindertagesheimstatistik als auch der Mikrozensusdaten ein Zuwachs der institutionellen Betreuung von Kindern zwischen null und drei Jahren seit dem Jahr 1995 aufgezeigt werden. Die Betreuungsquote für dieses Alter der Kinder stieg von 4,6% auf 9,2%. Damit zeigt sich nach Fuchs (2006) deutlich, dass trotz gesunkener Kinderzahlen die Inanspruchnahme von Kinderbetreuungseinrichtungen in dieser Altersgruppe deutlich angestiegen ist.

Nach Angaben der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2001, in Fuchs, 2006) liegt Österreich bei der institutionellen Kinderbetreuung der unter Dreijährigen mit 4% (das war der Anteil im Jahr 1998) im unteren Drittel. In Dänemark, Schweden, der Slowakischen Republik und Norwegen lagen die Betreuungsquoten damals schon bei weit über 40%. In England, Belgien und Frankreich bei rund 30%. Selbst mit einer Betreuungsquote von 12% im Jahr 2005 liegt Österreich weit unter dem Barcelona-Ziel der EU, das bis 2010 eine Betreuungsquote von 33% für die unter Dreijährigen vorsieht (Fuchs, 2006).

Die Untersuchung der Anzahl der Betreuungsplätze allein reicht nach Fuchs (2006) nicht aus, um die Betreuungssituation von Kindern in Österreich hinreichend darzustellen. Seiner Meinung nach geht es neben der rein quantitativen Bereitstellung von Betreuungsplätzen auch um die Qualität und in diesem Sinne um eine Flexibilität und eine Anpassung der Betreuungseinrichtungen an die Bedürfnisse berufstätiger Eltern, aber auch der Kinder. Wesentliche Kriterien für eine Erreichung dieser Flexibilität sind die Öffnungszeiten, aber auch die Kosten und eine kindgerechte Qualität der Betreuung (Fuchs, 2006).

Anhand der Daten des Mikrozensus 2002 konnte Fuchs (2006) zeigen, dass der Beginn der Betreuung beim Großteil der Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren zwischen acht und zehn Uhr gegeben ist. Die Kindertagesheimstatistik vom Jahr 2004 zeigt nach Fuchs (2006), dass der Großteil der Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren zwischen 17 und 18 Uhr schließt. Im Vergleich zu den Kindergärten schneiden die Kinderkrippen aber als Kinderbetreuungseinrichtungen, die für mehr als zehn Stunden pro Tag zur Verfügung stehen, mit 77% zu 26% gut ab. Außerdem werden 96% der Krippen, aber nur 76% der Kindergärten ohne Schließung zu Mittag geführt. Laut Mikrozensus 2002 (in Fuchs, 2006) besucht der Großteil (66%) der drei- bis fünfjährigen Kinder nur vormittags einen

Kindergarten. Unter Dreijährige hingegen bleiben mit 44% vermehrt am Vormittag und auch über Mittag und nehmen ihre Kinderbetreuungseinrichtung häufig nur tageweise in Anspruch.

Nach Fuchs (2006) wurde von der Arbeiterkammer Wien ein Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) entworfen. Damit kann aufgrund der Erfüllung oder eben Nicht-Erfüllung bestimmter Kriterien bestimmt werden, ob es sich um eine Kinderbetreuungseinrichtung handelt, die den Eltern eine Erwerbstätigkeit ermöglicht. Die Kriterien setzen sich aus Öffnungszeiten von mindestens 40 Stunden pro Woche und täglich mindestens acht Stunden zusammen. Zusätzlich muss eine Betreuung bis 17 Uhr an zumindest vier Tagen und ein tägliches Mittagessen gegeben sein. Nach Überprüfung aller institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen mit dem VIF zeigte sich nach Fuchs (2006), dass nur 38% die Kriterien erfüllen. Die Kinderkrippen erfüllen mit 83% noch am ehesten die Bedürfnisse berufstätiger Eltern. Bei den Kindergärten sind es nur mehr 30%. Dies zeigt nach Fuchs (2006) deutlich, dass bei den Kindergärten, die als einzige Betreuungsform mehr oder weniger flächendeckend in ganz Österreich gegeben sind, die qualitativen Eigenschaften ungenügend sind. Auch die Schließzeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen in den Ferien müssen hier betrachtet werden. Im Durchschnitt kommen die Kinderbetreuungseinrichtungen in Österreich auf 35 Schließtage pro Jahr, wobei die meisten in den Sommermonaten anfallen (bis zu 21 Tagen). Auch hier weisen Kinderkrippen die wenigsten Schließtage auf, mit durchschnittlich 13 Tagen. Kindergärten kommen hingegen auf 42 (Fuchs, 2006).

Fuchs (2006) kommt aufgrund der Statistik Austria Daten von 2003 zu dem erschreckenden Ergebnis, dass derzeit über 50.000 Kinder unter drei Jahren und über 5.000 Kinder zwischen drei und fünf Jahren trotz der Berufstätigkeit beider Elternteile weder einen institutionellen, noch einen nicht-institutionellen Betreuungsplatz haben. Das bedeutet, dass der Großteil der Kinder unter drei Jahren mit einer erwerbstätigen Mutter nicht außerhäuslich betreut werden kann und dass nicht alle Kinder, deren Eltern sich eine institutionelle Betreuung wünschen würden, die Möglichkeit haben, in einer solchen untergebracht zu sein. Auf Basis einer Hochrechnung auf das Jahr 2013 verweist Fuchs (2006) darauf, dass bis zu diesem Zeitpunkt bei den unter Dreijährigen um 3.300 Betreuungsplätze mehr benötigt werden und bei den Drei- bis Fünfjährigen 6.200 zusätzliche Plätze von Nöten wären.

Im September 2002 wurde nach Fuchs (2006) im Zuge des Mikrozensus ein Sonderprogramm über „Haushaltsführung, Kinderbetreuung und Pflegeleistungen“ durchgeführt. Hier wurde

nach der Zufriedenheit der Eltern mit der aktuellen Betreuungssituation ihrer Kinder gefragt, genauso wie nach Gründen der Nicht-Inanspruchnahme und nach Änderungswünschen und nach Platzbedarf. Fuchs (2006) konnte zeigen, dass die eingeschränkten Öffnungszeiten der Einrichtungen den Hauptkritikpunkt darstellen. Diese Kritik bezieht sich in erster Linie auf die Schließzeiten in den Ferien, aber es besteht auch der dringende Wunsch nach längeren Öffnungszeiten während des Tages. Vor allem alleinerziehende und erwerbstätige Mütter üben sehr häufig Kritik an den Öffnungszeiten. Eine längere Nachmittagsbetreuung wünschen sich vor allem Eltern von unter Dreijährigen. Bei den unter Dreijährigen wurden sowohl die Kosten als auch die Qualität der Betreuung an sich oft und stark kritisiert. Als Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme wurde nach Fuchs (2006) von vielen Eltern angegeben, dass diese Form der außerfamiliären Betreuung nicht nötig sei. Außerdem wurden die unzumutbare Entfernung und der finanzielle Aspekt häufig genannt. Von zu teuren Kinderbetreuungseinrichtungen sind vor allem Alleinerziehende betroffen.

Nach Einbeziehung dieser Ergebnisse ergibt sich nach Fuchs (2006) gerade für die unter Dreijährigen der Wunsch nach einem zusätzlichen Angebot für 17.500 Kinder. Die Betreuungsquote würde mit Schaffung dieser Plätze somit auf 16,1% steigen. Fuchs (2006) macht hier deutlich, dass in Bezug auf die Betreuungsquote das Defizit bei den 232.300 Kleinkindern zwischen null und zwei Jahren am größten ist. Bei den unter Dreijährigen steht somit ein Bedarf nach einer Grundversorgung im Vordergrund. Darüber hinaus wünschen sich die Eltern mehr Ganztagsplätze in den Kinderkrippen, Kindergärten und bei den Tageseltern.

6.3. Evaluierung des Kinderbetreuungsgeldes

Das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF) führte im Auftrag des Bundesministeriums für Soziale Sicherheit und Generationen (BMSG) im Zeitraum zwischen November 2001, also vor Einführung des KBGs, und März 2006 eine begleitende Evaluierung zur Einführung des KBGs durch. Anhand dieser Evaluierung wurde die Effektivität, sowie die Effizienz der Maßnahme KBG untersucht (Dörfler, Kapella & Rillepfeiffer, 2007).

In Hinblick auf den Erwerbsstatus haben im März 2006 mit 42% Angestellte die größte Gruppe der KBG-Bezieher und -Bezieherinnen ausgemacht. Danach kommen mit einem Anteil von jeweils 17% Hausfrauen und Hausmänner, sowie Arbeiter und Arbeiterinnen. Nur jeweils 2% der Mütter und Väter, die KBG bezogen haben, waren selbständig erwerbstätig oder Landwirte und Landwirtinnen.

Seit Einführung des KBGs haben die Mütter und Väter aufgrund der Zuverdienstgrenze die Möglichkeit, etwas zum Bezug des KBGs dazuzuverdienen, solange dieser Verdienst die Grenze von € 14.500 jährlich (im Jahr 2006) nicht überschreitet. Dörfler, Kapella & Rille-Pfeiffer (2007) konnten aber zeigen, dass inklusive der geringfügigen Beschäftigten insgesamt nicht einmal ein Viertel (24%) der Mütter neben dem Bezug des KBGs erwerbstätig war. Hingegen war nicht ganz die Hälfte (46%) der Männer die KBG zu diesem Zeitpunkt bezogen haben, neben dem KBG-Bezug erwerbstätig. Dörfler et al. (2007) machen aber hier darauf aufmerksam, dass die Väter generell nur einen kleinen Teil (3%) aller KBG-Bezieher und -Bezieherinnen ausmachen.

Bei den Plänen hinsichtlich der Organisation der Kinderbetreuung konnten Dörfler et al. (2007) zeigen, dass der Großteil (88%) der KBG-Bezieher und -Bezieherinnen keine Kinderbetreuung durch Dritte in Anspruch nehmen will. Nur für einen ganz kleinen Anteil der Mütter und Väter (3%), die KBG im März 2006 bezogen haben, war eine Betreuung durch Dritte geplant.

Nach Dörfler et al. (2007) ist die Inanspruchnahme der Karenz in Österreich fast ausschließlich Frauensache, obwohl bereits seit Anfang der 90er Jahre die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Karenz durch die Väter gegeben ist. Ein Ziel der Einführung des KBGs und der Bedingung, dass der zweite Elternteil den Bezug übernehmen muss, um das KBG sechs Monate länger zu erhalten, war eine höhere Beteiligung der Väter an der Karenz zu erreichen. Im Jänner 2006 haben sich 3,3% der Väter am Bezug des KBGs beteiligt; im Jahr 1991 waren es nur 0,6%. Diese 3,3% der Väter haben also einen Teil des KBG-Bezugs übernommen. Dörfler et al. (2007) betonen in diesem Zusammenhang aber, dass sich daraus keine Schlussfolgerungen darüber ziehen lassen, ob diese Männer tatsächlich in Karenz sind und sich verstärkt der Kinderbetreuung widmen. Die Autoren konnten auch noch zeigen, dass mehr als die Hälfte (54,3%) der Väter im dritten Lebensjahr des Kindes einen Teil des KBG-Bezugs übernimmt. Ungefähr ein Viertel der Väter (27,7%) beteiligt sich im zweiten und 18%

im ersten Lebensjahr des Kindes am Bezug des KBGs. Hier zeigt sich, dass vor allem jene Väter das KBG in Anspruch nehmen, die nicht von einer Zustimmung zur Erwerbsunterbrechung bzw. -einschränkung ihrer Arbeitgeber abhängig sind, also Landwirte, Studenten, Selbständige und Arbeitslose (Dörfler et al., 2007).

In Telefoninterviews, die im Zuge dieser Evaluierungsstudie durchgeführt wurden, wurden 1200 KBG-Bezieher und -Bezieherinnen – einige bezogen zu diesem Zeitpunkt noch KBG, andere hatten den Bezug damals schon abgeschlossen – zu bestimmten Themen des KBG befragt. Auch männliche Bezieher des KBGs wurden befragt. Diese machten aber mit 69 Vätern nur einen sehr kleinen Anteil der Stichprobe aus.

Kapella & Rille-Pfeiffer (2007) konnten so zeigen, dass der Großteil der KBG-Bezieher und -Bezieherinnen dieses für zweieinhalb Jahre bezieht. Die volle Bezugsdauer, die bei Aufteilung zwischen den Elternteilen drei Jahre beträgt, nutzen nur 13%. Daraus kann schlussgefolgert werden, dass die Mehrheit den Bezug des KBGs alleine, ohne Beteiligung des anderen Elternteils, in Anspruch nimmt. Weiters zeigt sich hier, dass das KBG vor allem von Frauen alleine für zweieinhalb Jahre bezogen wird, da diese 81% ausmachen. Nur 9% der Mütter teilen sich den Bezug mit ihrem Partner, der in den meisten Fällen das KBG für sechs Monate für sich beansprucht. Kapella & Rille-Pfeiffer (2007) betonen aber hier, dass sehr viel mehr Mütter und Väter eine Beteiligung durch den anderen Elternteil planen, dies im Nachhinein aber nicht umsetzen. Dies könnte darauf hindeuten, dass der tatsächliche Wechsel schwieriger zu verwirklichen ist, als sie annehmen und sie somit lieber ein halbes Jahr auf das KBG verzichten. In den Fällen, in denen zum Zeitpunkt der Erhebung die Männer den KBG-Bezug in Anspruch genommen haben, konnten Kapella & Rille-Pfeiffer (2007) zeigen, dass in den meisten Fällen trotzdem die Partnerin den größten Teil des KBGs bezieht bzw. bezogen hat.

Kapella & Rille-Pfeiffer (2007) sind in ihrer Erhebung auch der Frage nach der Erwerbstätigkeit der KBG-Bezieher und -Bezieherinnen nachgegangen, da die Einführung des KBGs für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auch speziell für eine Förderung des Berufslebens von Frauen sorgen soll. Hier zeigte sich, dass es sich bei Frauen, die während des KBG-Bezugs einer Erwerbstätigkeit nachgehen, vor allem um Akademikerinnen handelt, die ihr erstes Kind haben. Der Großteil der Mütter, die neben der Inanspruchnahme des KBGs eine Berufstätigkeit ausüben, tut dies in einer kontinuierlichen

Art und Weise bei ihrem alten Arbeitgeber und nicht immer wieder zwischendurch. 21% der Frauen sind dabei in einem Ausmaß von bis zu zehn Wochenstunden beschäftigt, 20% zwischen zehn und 20 Stunden. Auffällig bei den Ergebnissen von Kapella & Rille Pfeiffer (2007) ist vor allem, dass ein sehr großer Anteil (47%) der Frauen hierzu keine Angaben machen wollte.

Zum Zeitpunkt des Wiedereinstiegs der Mütter konnten Kapella & Rille-Pfeiffer (2007) zeigen, dass zwei Drittel der Mütter im ersten Lebensjahr ihres jüngsten Kindes in ihr Erwerbsleben zurückgekehrt sind. Die Gründe, die die Mütter, die neben dem Bezug des KBGs erwerbstätig waren (22%), angegeben haben, waren vor allem die finanzielle Notwendigkeit (61%), die persönliche Wichtigkeit der Berufstätigkeit (24%) und Entgegenwirken einer Dequalifizierung (14%). Gründe wie Kontakthalten, vom Arbeitgeber gebraucht zu werden, keine Einbußen bei der Karriere zu riskieren und Sozialkontakte aufrechtzuerhalten rangieren mit 5% eher auf den hinteren Plätzen und stellen nur für sehr wenige Mütter wichtige Gründe dar, wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren (Kapella & Rille-Pfeiffer, 2007).

Die Frauen, die keiner Erwerbstätigkeit während der Inanspruchnahme des KBGs nachgehen, waren somit immerhin 78%. Die Gründe, die für sie ausschlaggebend waren, um sich gegen eine Rückkehr während dieses Zeitraums zu entscheiden waren, dass sie sich selbst ganz der Betreuung des Kindes widmen wollen (70%), dass es so für die Entwicklung des Kindes besser sei (26%) und dass sie keine andere Betreuung für ihr Kind haben (21%). Gründe wie zu hohe Kosten der Kinderbetreuung, nicht passende Arbeitszeiten, zu weite Entfernung der Arbeitsstelle wurden nur sehr selten genannt (Kapella & Rille-Pfeiffer, 2007).

Kapella & Rille-Pfeiffer (2007) machen hier darauf aufmerksam, dass die Hälfte der Frauen, die nach Ende des KBG-Bezugs erwerbstätig sind, auch schon während des KBG-Bezugs einer bezahlten Arbeit nachgegangen sind und jetzt meist (74%) in einem Ausmaß von bis zu 25 Wochenstunden erwerbstätig sind. Davon sind die meisten (52%) zwischen elf und 20 Stunden beschäftigt. Von den Frauen hingegen, die seit Ende des KBGs keiner Erwerbstätigkeit mehr nachgehen, waren nur 10% während des KBG-Bezugs erwerbstätig. Kapella & Rille Pfeiffer (2007) schließen daraus, dass eine Erwerbstätigkeit während des KBG-Bezugs die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die Mütter nach Anschluss des KBG-Bezugs wieder in die Erwerbstätigkeit einsteigen.

Im Gegensatz zu diesen Ergebnissen konnten Kapella & Rille-Pfeiffer (2007) zeigen, dass der Großteil der Männer (67%) neben dem Bezug des KBGs erwerbstätig war. 82% sind einer kontinuierlichen Beschäftigung beim alten Arbeitgeber nachgegangen und nur 9% hin und wieder. Allerdings ist jeder zweite Vater bis zu 20 Wochenstunden beschäftigt und 28% in einem Ausmaß von 31 bis 40 Stunden. Die Gründe für bzw. gegen die Entscheidung zur Erwerbstätigkeit neben Bezug des KBGs sind ähnlich verteilt wie bei den Müttern.

In Bezug auf die Kinderbetreuung konnten Kapella & Rille-Pfeiffer (2007) zeigen, dass es in den ersten beiden Lebensjahren des Kindes zum größten Teil zu einer regelmäßigen Betreuung durch die Partner und die Partnerinnen selbst kommt. Auch die Großeltern werden sehr oft für die Kinderbetreuung in Anspruch genommen. Den Ergebnissen von Kapella & Rille-Pfeiffer (2007) zufolge spielen Tagesmütter bei den unter Vierjährigen kaum eine Rolle. Die institutionelle Kinderbetreuung in Form des Kindergartens kommt erst im dritten und vierten Lebensjahr für die Eltern in Frage. Die Gründe für eine Nicht-Inanspruchnahme von außerfamiliärer Kinderbetreuung sind vor allem, dass die Eltern die Kinderbetreuung selbst übernehmen wollten, dass sie der Meinung sind, dass eine Kinderbetreuung außerhalb der Familie in diesem Alter nicht gut für die Kinder ist, diese Form der Betreuung zu teuer ist und die Kinder dafür noch zu jung sind. Dass die Kinder aufgrund ihres niedrigen Alters nicht in einer Einrichtung genommen wurden, das Betreuungsangebot für Kleinkinder nicht geeignet ist, der Betreuungsplatz zu weit weg war oder keiner bekommen wurde oder die Betreuungszeiten zu unflexibel waren, wurde nur von wenigen Müttern und Vätern genannt. Die meisten KBG-Bezieher und -Bezieherinnen (71%) bewerteten auch die Tatsache, dass sie aufgrund des KBGs die Möglichkeit haben, die Kinderbetreuung für einen längeren Zeitraum selbst zu übernehmen, als sehr positiv. Genauso viele meinen auch, dass diese Regelung zu einer guten Vereinbarkeit von Mutterrolle und Berufstätigkeit beiträgt. Der Aussage, dass das KBG eine Erleichterung beim Wiedereintritt der Mütter ins Erwerbsleben darstellen soll, stimmt hingegen nur mehr jeder/jede Zweite zu.

6.4. Berufliche Folgen der Inanspruchnahme der Karenzzeit

Wiese (2005, 2007) hat zwei Untersuchungen zum Thema der beruflichen Folgen der Inanspruchnahme der Karenzzeit durchgeführt.

Durch den gesetzlich geregelten Kündigungsschutz bei Inanspruchnahme der Karenz gelingt nach Wiese (2007) zwar eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie, diese aber eher in einem Nacheinander der verschiedenen Phasen: Vollzeitberufstätigkeit, dann Auszeit und dann Wiedereinstieg. Wiese (2005, 2007) betont aber, dass es nur aufgrund der Tatsache, dass es diese gesetzliche Regelung gibt, die einem nach einer zweijährigen Auszeit einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Unternehmen zusagt, trotzdem noch lange nicht sein muss, dass es zu keinen tatsächlichen negativen Konsequenzen für die berufliche Laufbahn kommt. Bereits Hoff, Grote & Wahl (2002, in Wiese, 2005, 2007) haben für den deutschsprachigen Raum gezeigt, dass die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes sehr wohl negative Konsequenzen haben kann. Auch Teilzeitbeschäftigung, obwohl diese die Möglichkeit der gleichzeitigen Integration der beiden Bereiche Beruf und Familie bieten würde, stellte sich als Barriere für Aufstiegschancen und ein höheres Einkommen heraus.

In einer Untersuchung ist Wiese (2007) der Frage nachgegangen, wie erwerbstätige Frauen beurteilt werden, wenn sie die Karenz in Anspruch nehmen und wie sich die Länge dieser Auszeit und auch die Art des berufsbezogenen Engagements (z.B. durch Teilzeitbeschäftigung) in dieser Zeit auf die Fremdbeurteilung berufsbezogener Merkmale auswirken. Sie macht darauf aufmerksam, dass es aufgrund sozialer Urteilsprozesse zu Auswirkungen auf das berufsbezogene Fremdurteil kommen kann und dass diese Außenwahrnehmung im Arbeitskontext über das berufliche Fortkommen einer Person entscheiden kann. Wiese (2005, 2007) konzentriert sich in ihren Untersuchungen auf berufstätige Frauen, da diese ja noch immer sehr viel häufiger die Karenz in Anspruch nehmen als Männer.

Die Grundannahme von Wiese (2007) ist, dass eine berufstätige Frau, die eine mehrjährige Karenzzeit in Anspruch nimmt, hinsichtlich ihrer motivationalen und kompetenzbezogenen beruflichen Eigenschaften schlechter beurteilt wird als Mütter, die auf diese Auszeit verzichten oder die Option einer Teilzeitbeschäftigung wählen. In ihrer Untersuchung hat sie den Teilnehmern und Teilnehmerinnen die Beschreibung einer qualifizierten Frau, die vor wenigen Wochen ihr Kind bekommen hat, vorgelegt. Die Fallbeschreibungen variierten hinsichtlich Aussagen zur Länge⁶ der in Anspruch genommenen Karenzzeit bzw. ob auf diese

⁶ Hier soll darauf aufmerksam gemacht werden, dass Wiese (2007) in ihrer Untersuchung auch die Möglichkeit einer dreijährigen Auszeit vorgegeben hat, da Frauen in Deutschland die Möglichkeit haben die sog. „Elternzeit“ für drei Jahre in Anspruch zu nehmen.

Auszeit verzichtet wird oder ob die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen wird. Danach mussten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die sich aus Studenten, Studentinnen und berufstätigen Frauen und Männern zusammensetzten, die beschriebene Frau hinsichtlich verschiedener beruflicher Merkmale, wie beruflicher Ehrgeiz, Identifikation mit dem Unternehmen, Leistungsfähigkeit, Überforderung usw. einschätzen (Wiese, 2007).

Wie erwartet zeigte sich in der Untersuchung von Wiese (2007), dass Frauen, die eine zwei- oder dreijährige Karenz-/Elternzeit in Anspruch nehmen, in Bezug auf die beruflichen Attribute deutlich schlechter bewertet werden als die Frauen, die auf diese Auszeit verzichten. Mütter, die die Karenz nicht oder nur für ein Jahr in Anspruch nehmen, werden in Hinblick auf ihre beruflichen Eigenschaften positiver beurteilt. Aber auch erwerbstätige Frauen, die sich nach der Geburt für eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden, werden nicht signifikant schlechter bewertet als Frauen, die gleich Vollzeit wieder einsteigen. Auch hinsichtlich der verschiedenen Eigenschaften konnte Wiese (2007) einige Aussagen treffen. Sie zeigte, dass nicht die Leistungsfähigkeit der Mütter angezweifelt wird, wenn sie eine längere Karenzzeit wählen, sondern deren Motivation.

Insgesamt zeigt sich nach Wiese (2007) also, dass es einen gewissen Toleranzbereich von einem Jahr für die Auszeit gibt, in dem die Mütter hinsichtlich ihrer Motivation noch nicht schlechter eingeschätzt werden. Außerdem zeichnet sich ein Bild ab, bei dem sich längere berufliche Auszeiten nicht mit einer beruflichen ambitionierten Erwerbstätigen in Einklang bringen lassen. Das klassische Phasenmodell (Erwerbstätigkeit, Karenz, Wiedereinstieg) ist also den Aufstiegschancen nicht zuträglich, sondern sichert mehr den beruflichen Status Quo der Mütter (Wiese, 2007).

In einer weiteren Untersuchung ist Wiese (2005) der Frage nachgegangen, wie berufliche Risiken der Inanspruchnahme der Karenz von weiblichen Führungskräften aus Sicht von Personalfachleuten beurteilt werden. Auch hier ist ihre Grundannahme, dass weiblichen Führungskräften, die eine dreijährige Karenz-/Elternzeit in Anspruch nehmen, ein deutlich größeres Risiko für negative berufliche Folgen von Personalfachleuten zugeschrieben wird als Müttern, die ihre Berufstätigkeit nur ein Jahr lang unterbrechen. Außerdem hat Wiese (2005) hier auch einen Effekt in Zusammenhang mit den unterschiedlichen Branchen, also Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst, postuliert. Sie geht davon aus, dass das Risiko

negativer Konsequenzen für die Karriere in der Privatwirtschaft höher ist als im öffentlichen Dienst.

Auch hier konnte Wiese (2005) zeigen, dass die Länge der Inanspruchnahme der Karenz einen signifikanten Effekt aufweist. Die Wahrscheinlichkeit negativer Folgen im Berufsleben ist für Mütter, die ihre Erwerbstätigkeit drei Jahre unterbrechen, sehr viel höher als bei einer einjährigen Auszeit. Der Effekt hinsichtlich der Branchen war nur marginal signifikant. Nach Wiese (2005) zeigte sich aber, dass sich die Bewertungen der Wahrscheinlichkeit negativer Konsequenzen der Inanspruchnahme der Karenzzeit für ein Jahr in Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst kaum unterschieden haben. Nach drei Jahren werden die Risiken für negative Folgen in Bezug auf die Karriere in der Privatwirtschaft deutlich größer eingeschätzt als im öffentlichen Dienst.

Wiese (2005) hat in dieser Untersuchung die befragten Personalfachleute auch gebeten, anzugeben, was sie berufstätigen werdenden Müttern raten würden, um diesen negativen Konsequenzen entgegenwirken zu können. Hier zeigt sich, dass es vor allem um eine rasche Rückkehr an den Arbeitsplatz geht. Auch die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung wurde oft erwähnt. Außerdem sollten sich die Frauen sehr bald um eine Kinderbetreuung kümmern und die Auszeit so kurz wie möglich halten. Auch die Notwendigkeit der Absprache und Planung mit den Vorgesetzten wird als notwendig erachtet, um die Risiken gering zu halten. Besondere Wert legen die Personalfachleute auch darauf, dass die Mütter in ihrer Auszeit Kontakt zum Unternehmen halten.

II. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG

7. Methodik

7.1. Forschungsdesign

Bei dieser Untersuchung handelt es sich um ein qualitatives Design.

Einzelfallanalyse

Für die hier vorliegende Fragestellung wurde eine Einzelfallanalyse als Untersuchungsplan gewählt. Bei der Einzelfallanalyse geht es nach Lamnek (1988, in Mayring, 2002) darum, den Menschen in seiner Individualität und seiner spezifischen Umwelt zu verstehen und zu beschreiben. Die Einzelfallanalyse hat nach Mayring (2002) besondere Bedeutung bei der Suche nach relevanten Einflussfaktoren und bei der Interpretation von Zusammenhängen. Flick (2007) betont, dass es bei einer Fallstudie um eine möglichst genaue Darstellung eines Einzelfalls bzw. wie in der hier vorliegenden Untersuchung einiger weniger Fälle geht. Dabei ist es von besonderer Wichtigkeit, genau zu definieren, was das entscheidende Problem ist, das einen bestimmten Fall zu einem für die vorliegende Untersuchung signifikanten, brauchbaren Fall macht. Denn bei der Fallanalyse geht es nicht nur darum, Aussagen über allein einen speziellen Fall zu treffen, sondern Fälle auszuwählen, die als besonders typisch für ein bestimmtes Problem gelten (Flick, 2007).

In der hier vorliegenden Untersuchung werden aber nicht nur die einzelnen Fälle, also die Interviews aller Mütter für sich, genau betrachtet, sondern auch die Ergebnisse aller, z. T. vergleichend einander gegenübergestellt, um aufzuzeigen, wo Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeiten in den einzelnen Geschichten der Mütter erkennbar sind. Hierfür schlägt Flick (2007) die Verbindung von mehreren Fallanalysen vor, die dann kontrastierend zueinander in Bezug gesetzt werden.

7.2. Auswahlstrategie

Für die Auswahlstrategie ist es von besonderer Bedeutung, genau zu definieren, aufgrund welcher Kriterien ein Fall als für die Fragestellung und somit für die Fallanalyse interessant gilt und ausgewählt wird.

Sampling nach vorab festgelegten Kriterien

In der vorliegenden Untersuchung wurde eine Vorab-Festlegung der Stichprobe gewählt. Bei dieser Art des Samplings werden nach Flick (2007) die Kriterien so festgelegt, dass die anhand dieser Kriterien ausgewählten Fälle und die daraus gewonnenen Ergebnisse Rückschlüsse auf die vorherrschenden Gegebenheiten in dieser Thematik erlauben. Das Sampling nach bestimmten, vorab festgelegten Kriterien steht für ein Vorgehen, bei dem aufgrund bereits vorhandener Forschungsergebnisse die Untersuchungstichprobe gezielt nach bestimmten Kriterien zusammengestellt wird (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2008).

Für die hier beschriebene Untersuchung eignet sich dieses Vorgehen also deshalb bei der Stichprobenauswahl, da diese Thematik schon öfter als Untersuchungsgrundlage gedient hat und schon einige Ergebnisse in diesem Bereich gewonnen wurden. Die Kriterien, die die Mütter für die Teilnahme an den Interviews erfüllen mussten, waren, dass sie ihr erstes und zur Zeit auch einziges Kind im Alter zwischen null und drei Jahren haben und einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Zusätzlich wurde noch die Einschränkung getroffen, dass die Mütter mit ihren Kindern in einer größeren Stadt leben müssen, damit sich in Bezug auf die Kinderbetreuung nicht schon Unterschiede alleine dadurch ergeben, dass manche Mütter aus ländlicheren Gebieten bestimmte Einrichtungen gar nicht in Anspruch nehmen können. Sonst wurden keine weiteren Kriterien festgelegt. Es wurden keine Einschränkungen in Bezug auf das Ausmaß der Berufstätigkeit der Mütter getroffen oder darüber, ob die Mütter in einer Partnerschaft leben oder Alleinerzieherinnen sind. Auch die Möglichkeit, dass die Mütter selbständig erwerbstätig sind, wurde nicht ausgeschlossen.

Bei der Bestimmung der Anzahl der Fälle spielt bei qualitativen Untersuchungen nach Flick (2007) vor allem die Entscheidung zwischen Breite oder Tiefe als Ziel der Auswahl eine bedeutende Rolle. Bei ersterem möchte man ein Feld so breit wie möglich erfassen und

möglichst viele möglichst verschiedenartige Fälle beschreiben. Bei letzterem geht es darum eine tiefgründige Analyse durchzuführen und bestimmte Ausschnitte eines Feldes genauer in die Tiefe hinein zu untersuchen und darzustellen.

In dieser Studie wurde dafür entschieden, weniger Fälle zu beschreiben und diese dafür in Hinblick auf bestimmte Themengebiete, die für die Beantwortung der Forschungsfrage von Interesse sind, sehr genau auszuarbeiten und darzustellen. Außerdem ergaben sich zusätzlich noch Einschränkungen aufgrund begrenzter Ressourcen, hier vor allem der Zeit und der Arbeitskraft. Insgesamt besteht die Stichprobe dieser Studie aus zwölf Müttern, die ihr erstes Kind zwischen null und drei Jahren haben und einer Erwerbstätigkeit, in welchem Ausmaß auch immer (geringfügig, Teilzeit oder Vollzeit), nachgehen.

Diese Frauen, die die Kriterien für die Aufnahme in die Stichprobe erfüllten, wurden auf unterschiedliche Weise für die freiwillige Teilnahme an den Interviews gewonnen. Ein Teil der Mütter wurde durch Mundpropaganda im Bekannten- und Verwandtenkreis zum Mitmachen überzeugt. Andere Mütter haben sich auf Anzeigen hin gemeldet, mit denen um die Mithilfe bei der Diplomarbeit gebeten wurde und die an verschiedensten Orten (Kinderärzte, Gynäkologen, Eltern-Foren, usw.) angebracht waren. Nur ganz wenige Mütter wurden von Müttern, mit denen das Interview bereits stattgefunden hatte, weitervermittelt. Mit den Müttern wurde dann, nach Abklärung aller offenen Fragen ihrerseits, ein Termin für die Durchführung des Interviews vereinbart. Alle zwölf Interviews wurden im Zeitraum zwischen 08.01.2009 und 04.02.2009 durchgeführt und fanden meist bei den Müttern zu Hause statt.

7.2.1. Beschreibung der Stichprobe

Die Mütter, die an dieser Untersuchung teilgenommen haben, sind zwischen 26 und 28 Jahre alt und leben in Wien oder in einer Stadt in Oberösterreich. Ihre Kinder waren zum Erhebungszeitpunkt zwischen neun Monaten und dreieinhalb Jahren alt.⁷ Die höchste abgeschlossene Bildung der Mütter ist sehr unterschiedlich und reicht vom dreijährigen HBLA-Abschluss, über die Matura, bis hin zum Universitätsabschluss. Da, wie bereits

⁷ Hier soll darauf aufmerksam gemacht werden, dass das Kriterium, dass die Kinder nicht älter als drei Jahre sein sollten, mit einer Mutter verletzt wurde, da ihr Kind zum Untersuchungszeitpunkt bereits dreieinhalb Jahre alt war. Bei allen anderen Müttern wurde das Höchstalter der Kinder aber eingehalten.

erwähnt, keine Kriterien hinsichtlich des Familienstands der Mütter und in Bezug auf eine selbständige bzw. unselbständige Berufstätigkeit der Mütter aufgestellt wurden, sind in der Stichprobe sowohl zwei Alleinerzieherinnen als auch zwei selbständig erwerbstätige Mütter vertreten. Die Mütter unterscheiden sich auch in Bezug auf den Zeitpunkt ihres Wiedereinstiegs, da einige bereits gleich nach dem Mutterschutz wieder eingestiegen, andere erst nach zweieinhalb Jahren wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind. Auch das Ausmaß des Wiedereinstiegs wurde von den Müttern ganz unterschiedlich gewählt und reicht von acht Stunden bis hin zu einer 40-Stunden-Woche. Für eine genauere, detaillierte Beschreibung und Auflistung der Mütter dieser Stichprobe soll die Stichprobenbeschreibung im Anhang dienen.

7.3. Erhebungsverfahren

In der qualitativen Forschung spielt nach Mayring (2002) der verbale Zugang, das Gespräch, eine besondere Rolle, da subjektive Bedeutungen hier von besonderer Wichtigkeit sind. Aus diesem Grund werden hier die Interviewpartnerinnen selbst als Expertinnen für ihre eigenen Bedeutungsgehalte angesehen.

Offene Leitfadeninterviews

In der vorliegenden Studie wurde mit offenen Leitfadeninterviews gearbeitet. Nach Przyborski & Wohlrab-Sahr (2008) sind offene Leitfadeninterviews in solchen Forschungskontexten angebracht, in denen eine relativ eng begrenzte Fragestellung untersucht wird. Bei dieser Form der Interviews ist darauf zu achten, dass man sich vom Allgemeinen zum Spezifischen bewegt und immer von der Perspektive der interviewten Person ausgeht. Am Anfang sollte daher bei dieser Form der Gesprächsführung ein auf Erzählung oder Beschreibung abzielender Stimulus vorgegeben werden, der die interviewte Person in die Lage versetzt, ihre Perspektive über das Thema darzustellen. Erst danach schließen die spezifischen Forschungsfragen des Interviewers bzw. der Interviewerin, die thematisch geordnet sein sollten, an. Diese Vorgehensweise ermöglicht es, dass Sachverhalte in ihrem situativen, sozialen, personalen und institutionellen Zusammenhang verstanden werden können (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2008).

Dieses Vorgehen entspricht nach Bortz & Döring (2006) einem halb- bzw. teilstandardisierten Interview, das sich dadurch auszeichnet, dass der Interviewer oder die Interviewerin einen Interviewleitfaden hat, der ihm oder ihr mehr oder weniger verbindlich die Art und die Inhalte des Gesprächs vorschreibt. Dieser Interviewleitfaden soll aber flexibel gehandhabt werden. Am Anfang der Erstellung eines Interviewleitfadens muss nach Mayring (2002) eine genaue Formulierung des Problems stehen. Daraus werden dann die zentralen Aspekte und interessierenden Themenbereiche für den Interviewleitfaden zusammengestellt.

Bei den für diese Untersuchung durchgeführten Interviews wurden die Mütter zuallererst gebeten, einfach zu erzählen, wie sich ihre Schwangerschaft auf ihren beruflichen Weg und ihre beruflichen Entscheidungen ausgewirkt hat. Danach wurden die Mütter nochmals dazu aufgefordert, einfach darüber zu erzählen, wie denn ein normaler Tagesablauf für sie mit ihren Kindern aussieht. Aus den Antworten auf diese beiden Erzählanreize konnte meist schon sehr viel Information gewonnen werden. Diese wurden aber dann noch mit Fragen ergänzt, die für die Forschungsfrage von Interesse waren und von den Müttern nicht oder nicht detailliert genug behandelt wurden. Diese spezifischen Fragen hatten z.B. den Bezug des KBGs, die Unterstützung durch den Partner oder mögliche Verbesserungswünsche zum Thema. Der Interviewleitfaden, so wie er für diese Befragungen verwendet wurde, ist im Anhang abgebildet.

7.4. Aufbereitungsverfahren

Alle Interviews wurden, nach Einholung des Einverständnisses der Mütter, auf Tonband aufgezeichnet, weil es nur so ermöglicht wurde, die verbalen, aufgezeichneten Daten in eine schriftliche Form zu übertragen und somit eine Auswertung durchzuführen.

Transkription in normales Schriftdeutsch

Für die vorliegende Untersuchung wurde zur Transkription der Interviews die Übertragung in normales Schriftdeutsch gewählt, um eine vollständige Textfassung des erhobenen Materials zu erreichen, die nach Mayring (2002) die Basis einer interpretativen Auswertung darstellt.

Bei der Übertragung in normales Schriftdeutsch wird der Dialekt bereinigt und Satzbaufehler ausgebessert. Diese Methode kommt vor allem dann zum Einsatz, wenn, wie bei der hier vorliegenden Untersuchung, das Hauptaugenmerk auf die inhaltlich-thematische Ebene des Materials gelegt wird (Mayring, 2002).

Wie diese Transkriptionen aussehen, kann man z. T. in Abbildung 2 sehen.

7.5. Auswertungsverfahren

In der qualitativen Forschung werden, wie von Bortz & Döring (2006) beschrieben, verbale bzw. nichtnumerische Daten interpretativ verarbeitet. Hier handelt es sich um verbale Daten, die im Zuge von Interviews gesammelt wurden. Unter Einsatz interpretativer Verfahren kann man die vielfältigen Auskünfte aus einem Gespräch, die zu einem Text transkribiert wurden, so gliedern und strukturieren, dass die wichtigsten Grundideen herausgearbeitet und dadurch die Gedanken und das Erleben der Befragten selbst für andere nachvollziehbar gemacht werden (Bortz & Döring, 2006).

7.5.1. Qualitative Inhaltsanalyse

Die hier gesammelten Interviews wurden mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Mayring (2002) erkennt den Vorteil der qualitativen Inhaltsanalyse darin, dass sie streng methodisch kontrolliert das Material Stück für Stück in einer bestimmten Reihenfolge analysiert und so intersubjektiv nachvollziehbar macht. Nach Mayring (1993, in Bortz & Döring, 2006) ist der entscheidende Aspekt dabei, ein ausgereiftes Kategoriensystem zu entwickeln, mit dessen Hilfe diejenigen Dimensionen definiert werden, die aus dem Material herausgefiltert werden sollen und die so eine zusammenfassende Interpretation und Darstellung des Materials ermöglichen.

Mayring (2000, in Mayring 2002) unterscheidet drei verschiedene Grundformen der qualitativen Inhaltsanalyse. Die Zusammenfassung, die darauf abzielt, das Material so zu reduzieren, dass nur die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben; die Explikation, die die Hauptaufgabe hat, zusätzliches Material zu unklaren Textstellen zu sammeln, um so das

Verständnis zu erweitern und Klarheit in die Textstellen zu bringen; und die Strukturierung, die es anstrebt, bestimmte Aspekte aus dem Material unter vorher definierten Kriterien herauszufiltern, um so einen überschaubaren Querschnitt durch das Material zu legen.

Strukturierende Inhaltsanalyse

Die qualitative Technik der Strukturierung zielt nach Mayring (2008) darauf ab, eine bestimmte Struktur aus dem Material herauszufiltern. Diese Struktur wird durch ein ausgearbeitetes Categoriesystem bestimmt. Alle Textteile, die dann einer Kategorie angehören, werden gezielt aus dem Material herausgefiltert. Mayring (2008) unterscheidet aber auch hier wieder vier verschiedene Formen der strukturierenden Inhaltsanalyse. Für die Auswertung der Interviews und zur Beantwortung der hier gestellten Forschungsfrage wurde die inhaltliche Strukturierung durchgeführt, da diese eine Zusammenfassung des Materials zu bestimmten Themen und Inhaltsbereichen ermöglicht.

Inhaltliche Strukturierung

Die inhaltliche Strukturierung nach Mayring (2008) versucht bestimmte Themen, Inhalte und Aspekte aus dem Material herauszufiltern und zusammenzufassen. Welche Inhalte aus dem Material gefiltert werden, wird durch die aus der Theorie entwickelten Kategorien und Unterkategorien definiert. Die Kategorien stellen die für die Forschungsfrage interessanten Dimensionen dar und diese werden wiederum weiter differenziert in Unterkategorien, die den verschiedenen Ausprägungen entsprechen. Nachdem alle Texte mit dem Categoriesystem bearbeitet wurden, wird das extrahierte Material zunächst pro Unterkategorie und dann pro Hauptkategorie zusammengefasst (Mayring, 2008).

Bei diesem Vorgehen ist es nach Mayring (2008) von besonderer Wichtigkeit, genau zu definieren, wann ein Textteil aus einem Interview unter eine Kategorie fällt und somit kodiert werden kann. Hierfür hat sich das Erstellen eines Kodierleitfadens bewährt, der den Vorgang des Kodierens auch für andere Auswertende nachvollziehbar machen soll. In diesem Kodierleitfaden sollen nach Mayring (2002) die Definitionen der Kategorien, Ankerbeispiele und Kodierregeln enthalten sein. Die Definitionen der Kategorien legen genau fest, welche

Textteile unter eine Kategorie fallen und somit kodiert werden dürfen. Ankerbeispiele sind Beispiele für die verschiedenen Kategorien, bei denen konkrete Textstellen angeführt werden, die diesen Kategorien angehören. Kodierregeln müssen dort aufgestellt werden, wo Abgrenzungsprobleme zwischen den Kategorien bestehen. Der Sinn der Kodierregeln ist es, eine eindeutige Zuordnung einer Textstelle zu einer Kategorie möglich zu machen. Der Kodierleitfaden, der im Zuge dieser Auswertung verwendet wurde, ist im Anhang abgebildet.

Die Kategorien und Subkategorien werden nach Bortz & Döring (2006) entweder induktiv aus dem Material gewonnen oder deduktiv aus der Theorie an das Material herangetragen. In der hier vorliegenden Studie wurden die Kategorien aus einer Mischform zwischen deduktivem und induktivem Vorgehen entwickelt. Aufgrund der theoretischen Auseinandersetzung mit dem Thema und aufgrund der Erstellung des Interviewleitfadens konnten einige Kategorien und sogar Subkategorien schon an das Material, also die transkribierten Interviews, herangetragen werden. Einige andere Kategorien wurden aber erst aus den Texten selbst abgeleitet. Die induktiv entwickelten Kategorien waren meist die Unterkategorien zu den bereits aus der Theorie abgeleiteten Hauptkategorien. Aber auch manche Hauptkategorien sind induktiv entstanden, weil die Mütter Themen angesprochen haben, die zwar für die Forschungsfrage interessante Ergebnisse beinhalteten, mit denen man aber nicht aufgrund einer Theorie oder aufgrund von Vorwissen bereits von vorneherein an die Interviews herangegangen ist. Im Kodierleitfaden (s. Anhang) sind alle jene Kategorien grau unterlegt, die induktiv aus dem Material heraus entwickelt wurden. Die anderen sind all jene, die bereits von Anfang an aufgrund von Vorwissen und bisherigen Untersuchungsergebnissen feststanden.

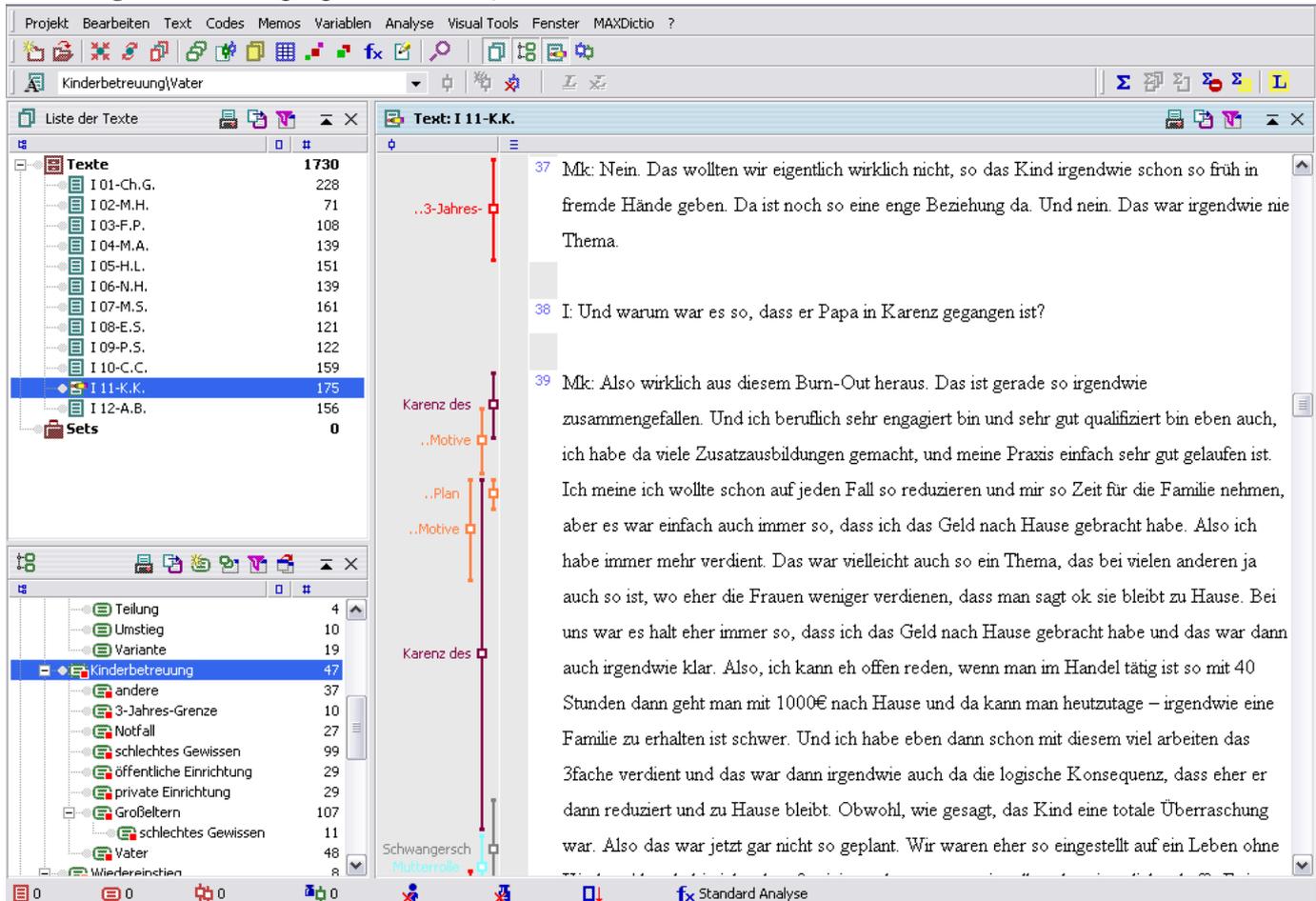
Nach dem Erstellen des vorläufigen Kategorierasters wurden die Kategorien und der Kodierleitfaden in einem ersten, teilweisen Materialdurchgang, in diesem Fall anhand von drei Interviews, erprobt und überarbeitet. Insgesamt wurde der Kodiervorgang über alle Interviews dreimal wiederholt, da sich bei den ersten beiden Durchgängen immer wieder neue Kategorien und Unterkategorien ergeben haben. Der Kodiervorgang selbst ist in dieser Untersuchung mit Hilfe des Computerprogramms MaxQDA erfolgt, das es ganz einfach macht, die Textteile der Interviews den verschiedenen Kategorien, die sich farblich unterscheiden, zuzuordnen.

Wie diese Kodierung, also die Zuordnung der Textteile zu den Kategorien erfolgt ist, und wie die Zusammenfassung zu inhaltlichen Themenblöcken ermöglicht wird, soll hier anhand von Beispielen verdeutlicht werden.

Anhand dieses Screenshots in Abbildung 2 soll auszugsweise anschaulich gemacht werden, wie die Zuordnung der Kategorien zu den einzelnen Textbestandteilen ermöglicht wird und wie diese dann konkret aussieht. Mithilfe des Computerprogramms ist es ganz einfach die ausgewählte Textstelle zu markieren und mit einem bestimmten Code zu versehen.

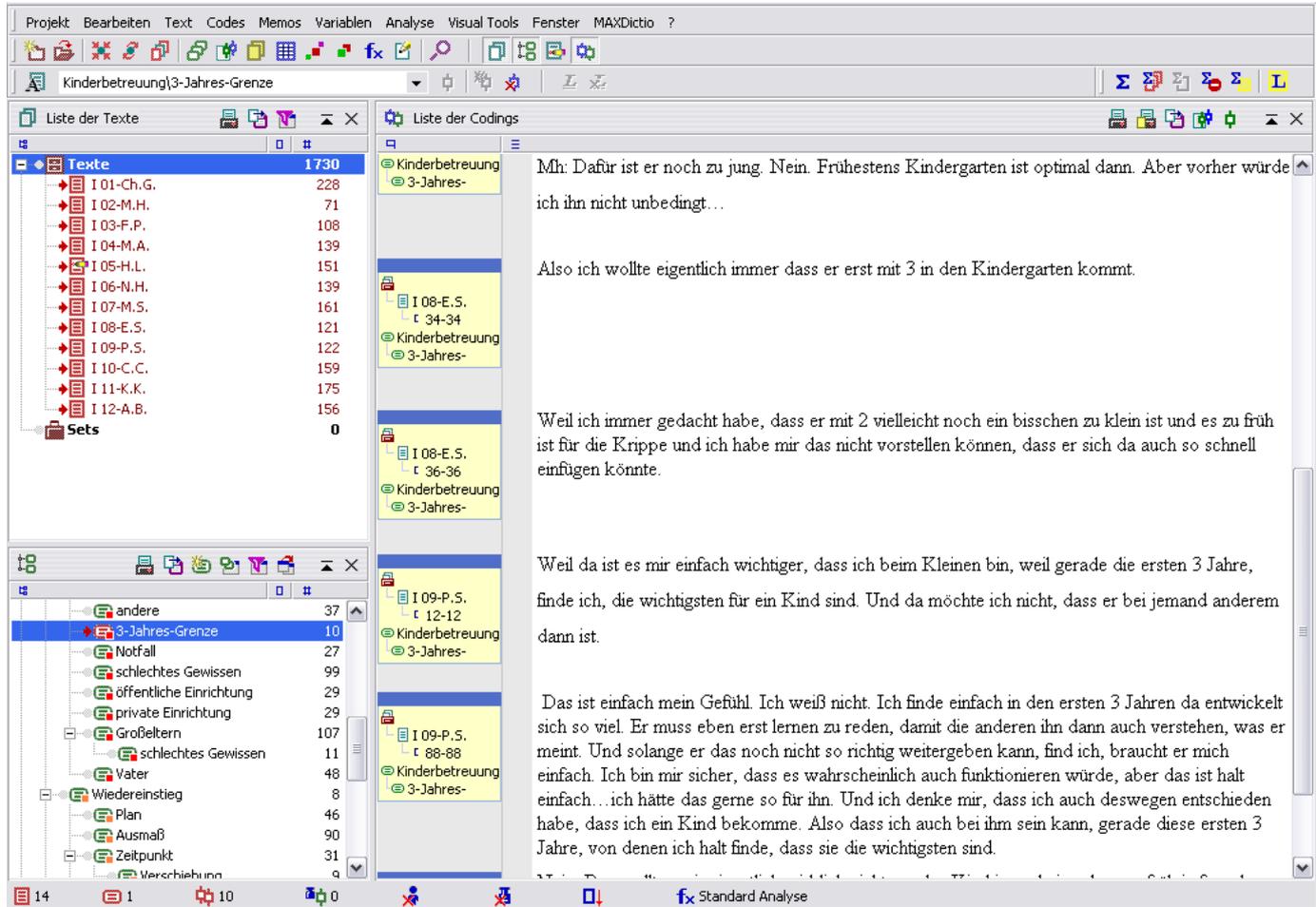
Hier wurde z.B. die Aussage der Mutter darüber, dass sie ihr Kind im jetzigen Alter noch nicht in eine außerfamiliäre Betreuung geben will, da die Beziehung noch so eng ist, mit dem Subcode „3-Jahres-Grenze“ der Kategorie „Kinderbetreuung“ versehen, da diese der Definition dieser Kategorie im Kodierleitfaden (s. Anhang) entspricht. Genauso wurde mit den Aussagen darüber, warum ihr Mann in Karenz gegangen ist und sie diejenige ist, die weiter ihrer Berufstätigkeit nachgeht, verfahren und diese aufgrund der inhaltlichen Übereinstimmung mit der Definition der Kategorie „Karenz des Vaters“ dieser zugeordnet. Gleichzeitig sind die Aussagen, die sich auf die Beweggründe beziehen, die dafür ausschlaggebend waren, dass sie ihre Berufstätigkeit nach der Geburt nicht aufgegeben hat, mit dem Code „Motive“ kodiert worden. Der Teil der Antwort der Mutter, der darauf Bezug nimmt, dass sie schon vor der Geburt geplant hat, ihr Erwerbstätigkeitsausmaß nach der Geburt zu reduzieren wurde der Unterkategorie „Plan“ der Kategorie „Wiedereinstieg“ zugeordnet, da sich diese auf Aussagen konzentriert, die Mütter darüber machen, wie sie vor der Geburt ihren Wiedereinstieg geplant hatten und ob sich Änderungen ergeben haben.

Abbildung 2: Kodiervorgang mittels MaxQDA



In Abbildung 3 wird gezeigt, wie es dann mit den einzelnen Textteilen aus allen Interviews, die einer Kategorie oder Unterkategorie zugeordnet wurden, ermöglicht wird, diese zusammenzufassen und darzustellen. Hier sind einige kodierte Textteile der Unterkategorie „3-Jahres-Grenze“ zu sehen. So ist es möglich, alle Textausschnitte von allen Müttern, die mit diesem Code versehen wurden, auf einen Blick zu sehen. Hier wird es wiederum durch das Computerprogramm sehr einfach, alle mit einem bestimmten Code versehenen Textstellen aus allen Interviews darzustellen und diese dann nach mehrmaligem Lesen inhaltlich nachvollziehbar zusammenzufassen.

Abbildung 3: Alle Textteile eines Codes im MaxQDA



Auf Basis dieser Auswertung können die Daten zu inhaltlichen Blöcken zusammengefasst werden, die zur Beantwortung der Forschungsfrage dienen sollen. Diese inhaltlichen Blöcke, die den Aspekten entsprechen sollen, die es den Müttern von Kindern im Alter von null bis drei Jahren ermöglichen, wieder einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, sind im nächsten Punkt „Darstellung der Ergebnisse“ genau beschrieben.

8. Darstellung der Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse vorgestellt, die mithilfe der oben beschriebenen Auswertung der Interviews gewonnen wurden. Die Darstellung erfolgt nach inhaltlichen Blöcken.

8.1. Wiedereinstieg

Hier wird gezeigt, warum sich die Mütter für den jeweils gewählten Zeitpunkt des Wiedereinstiegs entschieden haben. Auch Gründe für das jeweils gewählte Stundenausmaß werden hier angeführt. Beides sind entscheidende Faktoren, die es den Müttern von Kleinkindern überhaupt erst wieder möglich machen, ihrer Berufstätigkeit nachzugehen. Aber auch, ob sowohl der Zeitpunkt als auch das Ausmaß des tatsächlichen Wiedereinstiegs schon vor dem Mutterschutz so geplant waren, oder ob sich Änderungen im Plan des Wiedereinstiegs ergeben haben, wird hier beschrieben. Weiters wird darauf eingegangen, ob es aufgrund der Unterbrechung im Zuge des Mutterschutzes und der Einschränkung im Stundenausmaß aufgrund der Karenz zu beruflichen Veränderungen gekommen ist und ob diese gewollt oder ungewollt aufgetreten sind.

Für die meisten Mütter war es von Anfang an klar, dass sie früher oder später wieder ins Berufsleben zurückkehren werden. Der Großteil der Mütter hat sich, unabhängig davon ob danach tatsächlich so verwirklicht oder nicht, nach der Nachricht ihrer Schwangerschaft einen Plan zurechtgelegt, wie sich der Wiedereinstieg, zu welchem Zeitpunkt und in welchem Ausmaß, am besten realisieren ließe. Bei all den Entscheidungen, die sie treffen mussten, spielt vor allem der Aspekt der Zeit eine wichtige Rolle. Für sie ist es von großer Bedeutung, eine Lösung zu finden, mit der alle Beteiligten, also sie selbst, ihre Kinder, ihre Partner und ihre Arbeitgeber, zufrieden sind. Sie versuchen einen Weg zurück ins Berufsleben zu finden, der es ihnen erlaubt, noch genügend Zeit für ihre Kinder, für sich selbst und ihre Partnerschaft zu haben, der sich aber trotz allem finanziell lohnt und eine Tätigkeit beinhaltet, die ihren Qualifikationen entspricht und ihnen Spaß macht. Nur in den Zukunftsplänen zweier Mütter war eine Rückkehr ins Berufsleben nicht inkludiert. Eine Mutter hätte sich gewünscht, eine Ausbildung machen zu können, was aber aufgrund ihrer finanziellen Lage nicht möglich war. Die andere ist davon ausgegangen, dass aufgrund der Geburt ihres Kindes das Arbeitsleben nun für sie vorüber sei. Nur sehr wenige Mütter haben für sich überhaupt keinen Plan ausgearbeitet, wie und wann der Wiedereinstieg erfolgen sollte, obwohl es fest stand, dass er erfolgen wird. Eine Mutter hat den Wiedereinstieg verdrängt, da sie wusste, dass dieser mit einem beruflichen Abstieg verbunden ist. Die andere Mutter wollte abwarten, wie ihr Kind vom Charakter her sein würde, weil sie nicht abschätzen konnte, ob es ihr mit ihrem Kind möglich sein würde, einer Berufstätigkeit nachzugehen.

„Und für mich war das eigentlich von Anfang an klar, dass ich nachher gleich wieder arbeiten gehe. Ja und ich habe mir halt dann alles während der Schwangerschaft überlegt, wie ich das am besten mache.“ (I 04, Abs. 07)

„Was ich nicht machen wollen würde, das wäre jetzt wirklich nach dem Mutterschutz 40 Stunden arbeiten zu gehen. Oder auch jetzt nicht. Das ist, denke ich mir, da bleibt... für sie würde das vielleicht noch gehen, weil da muss man halt sagen, dass man sich nach der Arbeitszeit voll mit dem Kind beschäftigt. Aber für dich als Frau bleibt dann null Zeit übrig. Und ich habe schon den Egoismus, dass ich sage, dass es für mich, für meinen Mann und für die Kleine passen muss. Es soll auch jeder von uns dreien noch ein bisschen ein eigenes Leben haben und eigene Interessen haben und dann auch Zeit für uns als Familie, aber auch jeder für sich selbst.“ (I 07, Abs. 49)

„Der [Plan] hat sich gewaltig verändert. Als ich erfahren habe, dass ich schwanger bin, habe ich mir gedacht: ‚Super, Arbeitsleben ist für mich gestrichen. Ich bin jetzt zu Hause und bin halt hauptberuflich Mutter.‘“ (I 05, Abs. 51)

„Und wie ich mir dann das danach vorgestellt habe – das habe ich ehrlich gesagt verdrängt, weil ich gewusst habe, dass ich diesen Job nicht mehr machen kann.“ (I 03, Abs. 33)

„Gar nichts. Ich habe mir gar nichts vorgestellt. Ich habe von Anfang an gesagt, dass ich nicht weiß, wie sie wird. Deswegen habe ich von Anfang an gesagt, dass ich keine Ahnung habe. Ich weiß auch jetzt noch nicht genau, wie es in zwei Wochen sein wird. Weil wenn sie einmal nur grantig ist und herumbrüllt, wenn sie in der Firma ist, dann weiß ich, dass ich nicht mehr mit ihr in die Firma gehen kann.“ (I 12, Abs. 63)

Zeitpunkt

In dieser Untersuchung ist nicht ganz die Hälfte der Mütter gleich nach Ende des Mutterschutzes wieder ihrer Erwerbstätigkeit nachgegangen. Die anderen Mütter haben den Wiedereinstieg innerhalb der ersten 13 Lebensmonate⁸ ihres Kindes vollzogen. Nur für sehr wenige Mütter war das Ende des KBG-Bezugs der ausschlaggebende Faktor für die Bestimmung des Zeitpunktes. Der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs wurde von den meisten Müttern wie vor der Geburt geplant umgesetzt. Nur eine Mutter hat den voraussichtlichen Zeitpunkt ihres Wiedereintritts in das Arbeitsleben um ein paar Monate nach hinten verschoben, da ihr Sohn länger als erwartet gestillt werden wollte. Bei manchen Müttern hat sich der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs sogar nach vorne verschoben, sodass sie früher als geplant wieder am Berufsleben teilgenommen haben.

„Habe dann nach dem Mutterschutz wieder angefangen, eben mit zehn Stunden.“ (I 07, Abs. 07)

„Nach zweieinhalb Jahren hört ja das Kinderbetreuungsgeld auf und ich habe dann nach zweieinhalb Jahren wieder zu arbeiten begonnen, weil da muss man ja, glaube ich, wieder anfangen. Ich glaube sogar schon früher ab zwei Jahren. Ja, ab zwei, aber man kann das ja verlängern. Ich habe da schriftlich einen Antrag gestellt, ob ich es ein halbes Jahr verlängern kann und das haben sie mir genehmigt.“ (I 03, Abs. 29)

„Ursprünglich wollte ich nach sechs Monaten wieder arbeiten, aber das ist natürlich nicht so leicht. Der L. hat sehr oft getrunken und es hat nach sechs Monaten einfach noch nicht gepasst. Aber nach neun Monaten hat es dann gut gepasst. Aber es war mir von Anfang an klar, dass ich das bald wieder machen möchte.“ (I 02, Abs. 19)

„...und somit haben sich die Pläne verschoben und mein Chef hat mich dann ganz verzweifelt angerufen und gesagt, dass es so nicht geht und dass er nicht

⁸ Dieser sehr frühe Wiedereinstieg der Mütter innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes ist sehr ungewöhnlich da, wie in vielen anderen Studien gezeigt wurde, der Wiedereintritt meist erst später erfolgt. Auch die Verschiebung des Zeitpunkts nach vorne ist eher eine Ausnahme. Hiermit soll aber darauf hingewiesen werden, dass sich diese Ergebnisse im Zuge einer zufällig ausgewählten Stichprobe zeigen und nicht absichtlich Mütter mit einem frühen Wiedereinstiegszeitpunkt ausgesucht wurden.

weiß, wie er das machen soll und dann bin ich gleich einmal, ungeplanter Weise, als die J. vier Monate alt war, ein paar Stunden wieder hineingegangen. Es war nicht so geplant, aber es hat sich dann so ergeben.“ (I 10, Abs. 11)

Ausmaß

Das Stundenausmaß, das die Mütter bei ihrem Wiedereinstieg gewählt haben, war vor allem abhängig von zwei Faktoren. Einerseits war ihnen besonders wichtig, dass sie trotz ihrer Berufstätigkeit noch genügend Zeit haben, die sie mit ihren Kindern gemeinsam verbringen können. Andererseits hat sich ihre Stundenanzahl aufgrund der Beschränkung durch die Zuverdienstgrenze für den Bezug des KBGs ergeben. Der Großteil der Mütter, der noch KBG erhält, arbeitet zwischen acht und 20 Stunden. Vielen dieser Mütter wäre es theoretisch möglich, mehr zu arbeiten und einige würden dies auch tun, wenn sie damit nicht die Zuverdienstgrenze überschreiten würden. Da für die meisten Mütter aber eine Vollzeitbeschäftigung wiederum auch nicht in Frage kommt, wollen sie auch nicht auf das KBG verzichten, zumal sich dies finanziell nicht rentieren würde. Bei einem Verzicht auf das KBG müssten sie ansonsten viel mehr Stunden arbeiten, um den Verlust des KBG zu kompensieren und dies würde wiederum auf Kosten der Zeit für ihre Kinder gehen. Deshalb entscheiden sich die meisten Mütter für eine Stundenanzahl, mit der sie innerhalb der Zuverdienstgrenze bleiben. Die meisten Mütter planen aber ihr Stundenausmaß zu erhöhen, sobald das KBG ausgelaufen ist und somit keine Beschränkungen mehr für ihre Einkommen bestehen. Aber auch diese Erhöhung des Stundenausmaßes ist bei keiner Mutter als eine Erhöhung auf eine Vollzeitbeschäftigung geplant. Die Mütter haben ab diesem Zeitpunkt vor, die Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen und diese so lange wie möglich beizubehalten.

„Ich habe vor der Schwangerschaft schon gewusst, dass ich mit dem Kinderbetreuungsgeld nur zehn Stunden arbeiten gehen kann. Habe aber auch gehofft, dass sich das gesetzlich bis dahin ändert, was nicht wirklich passiert ist und habe dann schon mit dem Gedanken geliebäugelt eventuell eine Zeit lang aufs Kinderbetreuungsgeld zu verzichten und einfach trotzdem mehr zu arbeiten. Nur bin ich eben draufgekommen, dass es sich mit 20 Stunden finanziell gar nicht auszahlt und 30 Stunden war mir dann zu viel.“ (I 07, Abs. 77)

„Ich habe immer soviel gearbeitet, dass ich diese Grenze nicht überschritten habe. Und jetzt arbeite ich 30 Stunden und volle Kanne.“ (I 01, Abs. 37)

„Aber vorerst möchte ich auf jeden Fall bis zum vierten Lebensjahr oder zumindest bis zum Schuleintritt nicht mehr als 30 bzw. 24 Stunden arbeiten. Das möchte ich nicht. Weil es ist mir schon, muss ich sagen, solange sie so klein sind – ich meine wie es dann im Kindergarten ist, das kann ich noch nicht sagen – aber jetzt ist mir schon der Nachmittag dann heilig bzw. der Freitag, der freie Tag. Das ist mir schon sehr heilig.“ (I 10, Abs. 33)

Die meisten Mütter lehnen eine Vollzeitbeschäftigung deshalb ab, da dies entweder immer noch mehr Arbeitsstunden bedeutet als vereinbart und sie das ihren Kindern nicht zumuten möchten bzw. dies auch (wie unter dem Punkt „Kinderbetreuung“ beschrieben) mit der jeweiligen Betreuungssituation gar nicht vereinbar wäre. Nur zwei Mütter gehen seit ihrem Wiedereinstieg wieder einer Vollzeitbeschäftigung nach. Eine Mutter musste dies tun, da sie ansonsten ihre leitende Position verloren hätte, die sie jedoch nicht aufgeben wollte. Ihr 40-Stunden-Job wird ihr allerdings dadurch erleichtert, dass ihre Arbeitszeiten nicht bis spät in den Abend reichen und meistens auch keine Überstunden nötig werden. Trotzdem ist sie die einzige Mutter, die sich wünschen würde, ihr Ausmaß reduzieren zu können, um mehr Zeit für ihren Sohn zu haben. Der anderen Mutter wird ihre Vollzeitbeschäftigung dadurch ermöglicht, dass der Vater des Kindes in Karenz ist und die Kinderbetreuung übernimmt. Sie ist im Gegenzug für die finanzielle Versorgung der Familie zuständig. Eine alleinerziehende Mutter ist auch in dem halben Jahr, in dem der Vater des Kindes die Karenz in Anspruch genommen hat, mit einem sehr großen Stundenausmaß in vielen schlecht bezahlten Jobs wieder ins Berufsleben eingestiegen, da es aufgrund ihrer finanziellen Situation nicht anders möglich war. Mittlerweile hat sie eine andere Tätigkeit gefunden, die ihr Spaß macht und bei der sie die Stundenanzahl reduzieren konnte.

„Aber ich habe nicht die 38 ½ Stunden gearbeitet, sondern viel mehr und das ist mit einem kleinen Kind einfach nicht möglich. Ich meine, man glaubt zwar, wenn man in Karenz geht, dass das schon irgendwie wieder gehen wird und dass man das halt macht, aber wenn das Kind dann da ist, dann schaut halt schon alles ein bisschen anders aus. Dann merkt man eben, dass er viel

Aufmerksamkeit braucht und es ist halt einfach schwierig, sage ich einmal.“
(I 09, Abs. 32)

„Und Stunden zu reduzieren kam deshalb nicht in Frage, weil es in der Position nicht möglich ist die Stunden zu reduzieren bzw. wäre es dann auch weniger Geld gewesen. Von daher haben halt viele Aspekte dafür gesprochen, dass das gleich ein Jahr und 40 Stunden sind.“ ... „Und ich sage auch immer, wenn ich einen echten 40-Stunden-Job hätte, nämlich so einen, bei dem ich auch erst einmal um 19 Uhr nach Hause komme, oder um 18 Uhr, weil der Chef Druck macht, weil das fertig werden muss, und es egal ist, wie lange ich sitze, dann wäre 40 Stunden mit Kind nicht möglich.“ ... „Am schönsten wären so, wie gesagt, so 20 Stunden. Weil da hat man dann mehr Zeit. Auch für den Haushalt und die Dinge zu Hause.“ (I 08, Abs. 07, Abs. 46 und Abs. 76)

„Ich glaube 50 bis 60 Stunden. Also echt viel. Wenig geschlafen. 50 Stunden werden es...“ ... „Ich habe ganz viel schwarzgearbeitet. Also es ist für mich nicht anders gegangen. Also es war lange auch Job suchen. Und Kellnern ist sich ausgegangen mit zwei Abenden frei und die zwei Abende habe ich gekellnert.“ (I 06, Abs. 15 und Abs. 76)

Die Mütter, denen es möglich war, v. a. die Selbständigen, haben einen Einstieg mit sehr wenigen Stunden gewählt und diese dann kontinuierlich bis zum jetzigen Ausmaß erhöht. Auch generell ist den meisten Müttern wichtig, mit wenigen Stunden wieder einzusteigen und diese Stunden so komprimiert wie möglich abzuarbeiten. Das bedeutet, dass die meisten Mütter so viele Stunden wie möglich an einem Tag arbeiten wollen. Dadurch wird es ihnen ermöglicht, die restliche Zeit ganz für ihre Kinder da zu sein. Einen weiteren Vorteil erkennen sie auch darin, dass die einzelnen Tage in der Woche nicht so zerrissen sind, da das weder für sie selbst und ihre Effizienz am Arbeitsplatz, noch für ihre Kinder und deren Betreuungssituation von Nutzen ist. Einige Mütter hätten ihren Wiedereinstieg nicht oder zumindest nicht so bald durchgeführt, wenn sie mit mehr Stunden wieder einsteigen hätten müssen.

„Ich meine ich wollte schon auf jeden Fall so reduzieren und mir so Zeit für die Familie nehmen...“ ... „Also jetzt arbeite ich eben so 40 Stunden und als

sie ganz klein war habe ich so vier Stunden am Tag gearbeitet und das eigentlich langsam gesteigert. Also es war nie so wirklich voll und wir haben das sehr genossen, besonders dieses erste Jahr, so Kleinfamilie und dass wir einfach viel zu dritt waren. Also das war schon sehr schön.“ (I 11, Abs. 39 und Abs. 15)

„Das war dann der Fall als er neun Monate war und dann habe ich wieder ganz geringfügig begonnen zu arbeiten mit vier Stunden in der Woche. Das hat mir auch gleich wieder wirklich Spaß gemacht und dann bin ich halt weitergegangen auf acht Stunden. Das mache ich auch jetzt, einen Tag.“ ...
„Wenn ich mit 20 Stunden wieder anfangen hätte müssen, dann hätte ich es nicht gemacht.“ (I 02, Abs. 7 und Abs. 27)

„Aber grundsätzlich die zwei Tage wollte ich. Also ich wollte nicht jetzt Montag, Dienstag, Mittwoch, Donnerstag, Freitag immer drei Stunden arbeiten, weil ich das sinnlos finde. Da bringe ich die L. dann in den Kindergarten jetzt im April und muss sie dann nach vier Stunden wieder abholen. Also das das bringt nichts, finde ich. Das zerreißt jeden Tag und man kann dann irgendwie gar nichts mehr machen. Also ich wollte einfach möglichst viel an zwei Tagen arbeiten.“ (I 03, Abs. 71)

Wechsel

Den meisten Müttern wurde es ermöglicht, nach der Geburt ihrer Kinder wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren und genau dieselbe Arbeit wie vorher, nur in einem geringeren Stundenausmaß, zu verrichten. Für einige andere Mütter hat sich allerdings aufgrund des Wiedereinstiegs eine wesentliche Änderung hinsichtlich ihrem Arbeitsplatz, ihrer Tätigkeit, ihrer Stellung im Unternehmen oder ihrem Arbeitgeber ergeben. Bei einigen kam es zu einer örtlichen Veränderung, da sie ihren Lebensmittelpunkt aufgrund der Geburt ihres Kindes an einen anderen Ort verlagert haben, als dort wo sie früher berufstätig waren. Nur eine Mutter musste nach der Geburt ihres Kindes den Arbeitgeber wechseln, da ihr früherer sie nur wieder Vollzeit eingestellt hätte. Vereinzelt war der Wiedereinstieg der Mütter auch mit einem beruflichen Abstieg verbunden. Den Frauen ist zwar bewusst, dass sie ihren früheren Job

nicht mehr machen können, da dieser nur mit mehr Stunden bzw. nur im Zuge einer Vollzeitbeschäftigung zu schaffen wäre, sind aber trotzdem verbittert und enttäuscht darüber, dass sie jetzt Arbeiten erledigen müssen, für die sie eigentlich überqualifiziert sind. Die Mütter wollen aber aus den oben bereits genannten Gründen nicht wieder Vollzeit arbeiten gehen oder aber ihre Stelle wurde bereits vergeben und es ist ihnen deshalb gar nicht mehr möglich, an ihren eigentlichen Arbeitsplatz zurückkehren. Für diese Mütter sind dies Gründe, ihr Stundenausmaß vorerst nicht weiter zu steigern, da sie ihrer jetzigen Tätigkeit, die ihnen keine Freude bereitet, nicht in einem größeren Ausmaß nachgehen möchten und sie überlegen deshalb, ob sie nicht überhaupt ganz aus dem Unternehmen aussteigen sollten.

„Es hat sich aber schlussendlich dann doch eine große Veränderung ergeben, weil ich an sich W-in bin und in W. eine gut gehende Praxis hatte mit drei Mitarbeitern und sicher eine 60-Stunden-Woche hatte und eigentlich dann durch das Kind auch eine räumliche Veränderung gekommen ist, dass wir nach OÖ gezogen sind und ich eigentlich wieder bei Null angefangen habe.“ (I 11, Abs. 07)

„Ich war früher woanders. Ja, als ich dort nachgefragt habe, ob ich praktisch neben der Karenz wieder ein paar Stunden machen kann, hat es geheißen, dass sie mich nicht mehr brauchen. Ich meine da hieß es sofort: ‚Nein.‘“ ... „Und dann habe ich eben im Nachbarort angefangen...“ (I 05, Abs. 29 und Abs. 31)

„Also jetzt bin ich eigentlich ein bisschen Mädchen für alles. Weil ich mir gedacht habe so für den Wiedereinstieg macht mir das nichts aus und ich kenne halt den Betrieb und kann überall mithelfen.“ ... „Ich sage mal so – es fällt einem nicht unbedingt leicht, weil es doch ein toller Job war, sage ich einmal, der mich sehr ausgefüllt hat und der mir recht Spaß gemacht hat. Aber ich habe nicht die 38 ½ Stunden gearbeitet, sondern viel mehr und das ist mit einem kleinen Kind einfach nicht möglich.“ ... „Andererseits ist es halt schwierig wenn man zwei Nachmittage arbeiten geht, dann ist es schon klar, dass man nicht diesen tollen Job haben kann wie vorher. Das ist mir schon klar.“ (I 09, Abs. 10, Abs. 32 und Abs. 110)

„Also in dieser Firma habe ich vorher normal gearbeitet. Dann habe ich ein neunmonatiges Trainee Programm gemacht, damit ich diesen Leitungsposten habe. Dann hast du den Leitungsposten und bist verantwortlich für die Niederlassung, für die Mitarbeiter und so und nachher kommst du zurück und arbeitest wieder ganz normal mit. Das ist natürlich irgendwo schwierig. [...] Weil in meinem Job habe ich ja die Ausbildung. Also das Maximum an Ausbildung habe ich gemacht.“ ... „So auf 30 Stunden oder 25 Stunden, das interessiert mich momentan nicht so. Also wenn dann wieder diesen Leitungsjob voll, oder halt so ein bisschen geringfügig, so wie jetzt.“ (I 03, Abs. 33 und Abs. 11)

„Nein. Also das wird gar nicht gehen, weil mein Job auf drei Personen aufgeteilt worden ist und ich eigentlich auch nicht nachbesetzt worden bin. Und es ist halt alles, sage ich jetzt, umarrangiert geworden in der Abteilung und – also den Job, den kann ich sowieso nicht wieder haben.“ ... „Wenn ich ehrlich bin, dann mache ich es, weil ich hoffe, dass ich wieder in dieselbe Abteilung zurückkomme. Und wenn sich jetzt ergeben sollte, dass es nichts wird, dann muss ich mir ehrlich gesagt überlegen, ob ich die Arbeit weiterhin mache. Weil, ich sage einmal, sie füllt mich nicht unbedingt aus und ich meine ich bin in der glücklichen Situation, dass ich es nicht machen muss.“ (I 09, Abs. 108 und Abs. 12)

Den Müttern, denen es möglich ist, trotz der geringen Stundenanzahl ihrer vorherigen Beschäftigung nachzugehen, haben sich dies dadurch erkämpft, dass sie schon sobald wie möglich alle Details bezüglich ihres frühen Wiedereinstiegs in geringem Stundenausmaß mit ihren Vorgesetzten vereinbart und besprochen haben. Sie haben selbst Modelle und Konzepte entworfen, wie dies funktionieren könnte. Damit der Wiedereinstieg so verläuft, wie sie es wollen, nehmen die Mütter auch große Belastungen in Kauf, wie z.B. dass sie teilweise im Mutterschutz noch oder schon wieder gearbeitet haben und dass sie jetzt alle Aufgaben, für die sie vorher 40 Stunden in der Woche Zeit hatten, nun in der Hälfte der Zeit erledigen müssen.

„Naja, ich habe es mir schon erkämpfen müssen.“ ... „Und ich habe eben mit meinem Chef ausverhandelt, dass ich schnell wieder komme, aber dass ich nicht irgendeinen Blödsinn machen will, sondern ich habe genaue Vorstellungen gehabt von dem, was ich machen will. Und das ist natürlich nicht hundertprozentig aufgegangen, weil einfach die zehn Stunden viel zu wenig sind. Aber trotzdem, ich mache etwas Interessantes, ich mache etwas, das mich interessiert. Ich habe nach wie vor meinen eigenen Bereich, ich habe meine eigenen Verfahren. Ich fahre vier bis fünf Mal im Jahr auf Dienstreise und halte meine internationalen Kontakte und von daher ist es, sagen wir, das Bestmögliche unter diesen Voraussetzungen.“ (I 07, Abs. 57 und Abs. 51)

„Ich habe mich mit ihm an einen Tisch gesetzt und Lösungen ausgearbeitet. Ich habe auch teilweise zu Hause gearbeitet. Ich habe auch im Mutterschutz gearbeitet, was ja absolut verboten ist. Ich habe mir Arbeit mit nach Hause genommen und habe das gemacht. Also ich bin als Hochschwangere zu Hause vor dem Laptop gesessen. Es hat mir nicht wehgetan. Wissen darf es niemand.“ ... „Und so haben wir versucht das mit ein paar Stunden zu überbrücken, am Anfang. Wobei ich natürlich sagen muss, diese paar Stunden, also zwölf bis 16 Stunden, die ich am Anfang gemacht habe pro Woche, da habe ich in dieser Zeit einfach alles erledigt, was ich normalerweise in 40 Stunden erledige. Also es war schon sehr stressig dann auch.“ (I 10, Abs. 57 und Abs. 11)

8.2. Motive

Ein grundlegender Aspekt, der bei der Entscheidung für eine Berufstätigkeit von Müttern mit Kindern unter drei Jahren eine wesentliche Rolle spielt, ist die Frage nach den Beweggründen und Motiven für diese Entscheidung. Hier spielen vor allem die Einstellungen und Werthaltungen der Mütter in Hinblick auf die Erwerbstätigkeit selbst und deren Bedeutung für sie eine Rolle, aber auch zukunftsorientierte finanzielle Aspekte können für die Entscheidung, wieder ins Berufsleben zurückzukehren, ausschlaggebend sein.

Finanzen

In dieser Untersuchung hat sich gezeigt, dass für die Hälfte der Mütter das finanzielle Motiv eine große Rolle bei der Entscheidung zum Wiedereinstieg gespielt hat. Bei den meisten dieser Mütter war die finanzielle Situation allerdings nur eine zusätzlich mitbestimmende Größe für den Zeitpunkt und das Ausmaß des Wiedereinstiegs. Das bedeutet, dass nicht nur der finanzielle Aspekt für die Entscheidung dieser Mütter ausschlaggebend war, sondern auch gleichzeitig andere Motive wirksam sind. Diese Mütter sind auf ihren Verdienst angewiesen und benötigen das Geld, da gerade große Ausgaben, wie z.B. ein Hausbau, anstehen oder sie aber auf ihren bisherigen Lebensstandard nicht verzichten wollen. Nur für die beiden alleinerziehenden Mütter war der finanzielle Aspekt der Hauptgrund für den Wiedereinstieg bzw. den frühen Zeitpunkt dafür. Eine der Mütter hätte sich gewünscht ein paar Monate länger zu Hause bei ihrem Kind bleiben zu können, was aufgrund ihrer finanziellen Situation nicht möglich war. Die andere musste aufgrund der finanziellen Notwendigkeit überhaupt wieder eine Arbeit aufnehmen, obwohl sie eigentlich bevorzugt einer Ausbildung nachgegangen wäre. Für die andere Hälfte der Mütter ist ihr Einkommen zwar ein brauchbarer Dazuverdienst, sie sind jedoch nicht von diesem Geld abhängig, da entweder ihr Partner ausreichend verdient, oder sie noch auf finanzielle Rücklagen aus vorhergegangenen Jahren zurückgreifen können. Einige geben zwar an, dass es ohne ihren Verdienst zwar sicher schwieriger wäre, dass es aber durchaus möglich wäre, ohne ihr zusätzliches Einkommen gut zu leben. Damit wäre für diese Mütter ein Wiedereinstieg bzw. ein so früher Wiedereinstieg nicht zwingend notwendig. Für einige dieser Mütter ist es aber beruhigend zu wissen, dass sie aufgrund ihrer privilegierten Situation nicht lange überlegen müssen, ob sie sich dies oder jenes leisten können. Wichtig ist für die Mütter auch, dass sie ihr eigenes Geld verdienen und sich vor niemandem rechtfertigen müssen, wenn sie es ausgeben.

„Also es war schon ... und wenn der finanzielle Druck nicht so groß gewesen wäre, dann wäre ich schon, weiß ich nicht, vielleicht acht Monate zu Hause geblieben.“ (I 01, Abs. 10)

„Ja, aber das viel und Vollzeit arbeiten war dann schon ein jetzt muss es irgendwo her.“ ... „Also es wäre auch gut und gerne möglich diese Zeit in einer tollen Ausbildung zu verbringen. Also das wäre schon auch drinnen für mich, aber es ist finanziell nicht möglich.“ (I 06, Abs. 145 und Abs. 178)

„Das Zweite ist der finanzielle Aspekt. Wir haben gerade in dieser Zeit als ich schwanger geworden bin, begonnen Haus zu bauen und das war einfach alles ausgelegt auf zwei Gehälter. Und diese Zeit mit Karenzgeld war einfach wirklich nur begrenzt möglich.“ (I 08, Abs. 07)

„Bei uns war es halt auch so leicht, da ich mir gedacht habe wenn es nicht geht, dann geht es eben nicht. Das ist auch egal. Ich meine egal – Geld kann man immer gut brauchen. Es ist schon ein Unterschied, ob man noch dazuverdient oder nicht. Aber es wäre jetzt nicht unbedingt notwendig. Zumindest einmal ein paar Jahre.“ (I 02, Abs. 58)

„Ich meine wie es bei uns ist, ich habe das Glück, dass mein Mann genug verdient, dass ich nicht aus einer Pflicht heraus wieder gehen muss. Sondern das ist rein meine eigene Einbildung.“ ... „Aber eher einfach das, dass es doch ein finanzieller Unterschied ist. Und man kann sich dann einfach andere Sachen leisten. Wenn wir jetzt unter der Woche in den Tierpark fahren wollen, dann fahren wir halt einfach. Und sonst ist es immer so eine Überlegung, sollen wir oder sollen wir nicht, weil einem der Tag teuer kommt. Von daher ist es einfach ein Unterschied. Weil man sich da finanziell auch freier bewegen kann.“ (I 05, Abs. 07 und Abs. 55)

„...dass es ein gutes Gefühl ist, wenn man sich irgendwie etwas kauft, was man absolut nicht braucht, was auch finanziell nicht wirklich drinnen ist, aber es ist mein Geld und ich muss niemandem Rechenschaft dafür ablegen. Und wie gesagt, ich kann mir weiterhin eine Putzfrau leisten und habe kein Problem, wenn der Babysitter einmal jede Woche kommt, weil solche Sachen einfach drinnen sind.“ (I 07, Abs. 51)

Bei den finanziellen Überlegungen spielt bei einigen Müttern auch die finanzielle Unabhängigkeit eine wichtige Rolle. Die Mütter wollen die ökonomische Selbständigkeit, die sie lange Zeit genossen haben, nicht aufgeben und finanziell von ihrem Partner abhängig sein. Auch wenn dies eher eine theoretische Vorstellung ist und einige mit ihrem derzeitigen

Beschäftigungsausmaß trotzdem finanziell von ihrem Partner abhängig sind und sich dessen auch bewusst sind, ist für sie die vernünftige vorausschauende Überlegung, ihr eigenes Geld und einen Job zu haben und somit im Falle einer Trennung auf niemanden angewiesen zu sein, von besonderer Wichtigkeit.

„Gut also die finanzielle Unabhängigkeit – so wahnsinnig viel verdient man ja mit zwölf Stunden jetzt nicht. Finanziell unabhängig in dem Sinn bin ich jetzt nicht. Das könnte ich nur dann sein, wenn ich wieder voll arbeiten würde. [...] Aber sicherlich, das spielt ja auch eine Rolle, wenn man den Eintritt in den Beruf verpasst und später kommt es dann womöglich irgendwann zu einer Trennung – das kann ja immer passieren, das weiß man ja nicht – und man bekommt dann keinen Job mehr. Also das ist ja der Albtraum schlechthin. Dann lebt man von der Sozialhilfe. Also Notstandshilfe und man ist mit einem kleinen Kind da. Das ist ja furchtbar. Also von daher, da spielt natürlich Vernunft eine Rolle.“ (I 03, Abs. 57)

„Erleichtern tut es die Entscheidung, dass ich finanziell unabhängig bin.“ (I 04, Abs. 56)

„Für mich ist eben wichtig die Unabhängigkeit, dass ich einfach weiß, dass wenn in meiner Beziehung etwas schief geht, dass ich dann einfach meine Sachen packe, mein Kind nehme und gehe.“ (I 07, Abs. 84)

Arbeitsplatzsicherung

Ein weiterer ausschlaggebender Faktor ist die Arbeitsplatzsicherung. Dieser spielte bei mehr als der Hälfte der Mütter eine Rolle bei ihrer Entscheidung. Die Mütter wollten sobald wie möglich oder sobald sie es für richtig hielten ins Erwerbsleben zurückkehren, um den Anschluss nicht zu verlieren. Sie wollten nicht, dass das Wissen und die Fertigkeiten verloren gehen und sehen dies gerade in der heutigen Zeit, in der die Entwicklungen so schnell voranschreiten, als besonders bedeutend. Obwohl oder gerade weil sie nicht Vollzeit arbeiten, wollen sie am Laufenden bleiben und sich immer bei ihren Vorgesetzten bemerkbar machen, damit es ihnen später wieder einmal möglich sein wird, ganz an ihren Arbeitsplatz

zurückzukehren. Einige Mütter haben es deshalb für vorteilhaft erachtet, sobald wie möglich wieder ihrer Berufstätigkeit nachzugehen, damit sich dadurch langfristig ihre zukünftigen Chancen nicht verschlechtern bzw. haben sie sich durch ihre baldige Rückkehr den Aufstieg bereits gesichert. Dieser Faktor der Arbeitsplatzsicherung scheint für die Mütter gerade bei der jetzigen unsicheren Wirtschaftslage ein besonders bedeutender Faktor zu sein. Obwohl die Mütter aufgrund dieser Überlegungen zwar mehr oder weniger langfristig vorausdenken, hat nur eine Mutter sehr zukunftsorientiert an die Durchrechnungszeiten ihrer Pension gedacht. Da sie sich später einmal nicht mit einer Mindestpension zufrieden geben will, war dies für sie ein weiterer Grund, bald wieder ins Berufsleben einzusteigen.

„Das Finanzielle war nicht der Hauptgrund. Sondern für mich war eher der Hauptgrund drinnen zu bleiben im Job und sich die Perspektiven langfristig nicht irgendwie zu verschlechtern.“ ... „Und wie gesagt, wichtig war natürlich auch, dass man im Job drinnen bleibt. Also bei uns ist es schon so, ich arbeite in der Telekommunikationsbranche [...] da geht die Technik so schnell, wenn du da einmal drei Jahre draußen bist, dann bist du als Jurist hinterher. Weil die Entwicklungen so schnell sind und ich sehe es einfach bei Arbeitskolleginnen von mir, die länger zu Hause bleiben und dann vielleicht zehn Stunden wiederkommen, die bekommen wirklich nur die Arbeit, die niemand machen will.“ (I 07, Abs. 75 und Abs. 51)

„Man bleibt zumindest am Laufenden und kann später dann wieder einmal voll einsteigen. [...] Weil es so viele Berufe gibt, bei denen ich mir denke, da ist man dann komplett weg vom Schuss. Und dann wieder einsteigen? Wie denn? Nimmt dich ja dann keiner mehr. [...] Deswegen möchte ich auch schauen, dass ich nebenher immer geringfügig arbeite, damit man einfach nicht ganz wegkommt von dem Ganzen. Vom Arbeitsprozess und dass man doch bei den Chefleuten irgendwie meldet: „Hallo da bin ich, vergesst mich nicht.“ [...] Weil man weiß eh derzeit wie es aussieht. Bei der Wirtschaftslage, wo dann doch sehr viele auch den Job verlieren. Wenn dann plötzlich der Partner auch keinen Job mehr hat, dann muss man. Da hat man dann gar nicht mehr die Wahl.“ (I 05, Abs. 11)

„Eben zwei Entscheidungen haben eine Rolle gespielt warum ich schon nach einem Jahr wieder arbeiten gegangen bin. Das eine war eben der Job, leitende Position, der sich dann nie wieder geboten hätte im öffentlichen Dienst, weil wenn eine Stelle besetzt ist, dann ist sie weg.“ ... „...weil es hat ja mehrere Aspekte, wenn man wieder früh in den Beruf einsteigt, nicht nur, dass man nicht so lange öffentliche Gelder konsumiert, sondern auch die Durchrechnungszeiten für die Pension einfach mehr da sind. Und das ist ja auch, ich denke ja auch an die Zukunft. Ich möchte ja auch irgendwann in Pension gehen und dann nicht nur mit einer Mindestpension. Zum anderen, dass halt auch das Wissen nicht verloren geht, wenn man eben nur ein Jahr geht. Weil wenn man sehr lange aussteigt aus dem Beruf, dann geht natürlich sehr vieles verloren und die Aufstiegschancen sind halt einfach geringer.“
(I 08, Abs. 54)

Bei allen Müttern waren aber noch weitere, für sie besonders wichtige Motive im Spiel. Einerseits können sie sich ein Leben ganz als Mutter und Hausfrau nicht vorstellen, andererseits spielt auch die Berufstätigkeit an sich eine wichtige Rolle. Die Erwerbstätigkeit selbst, die die meisten Mütter als erfüllend beschreiben und der sie gerne nachgehen, spielt hier eine entscheidende Rolle. Aber auch das soziale Umfeld, in dem dieser Tätigkeit nachgegangen wird, ist für die Mütter wichtig, da ihnen dieses Kontakt zu anderen Erwachsenen und somit Kommunikation auf einer anderen Art und Weise als mit einem Kleinkind ermöglicht. Die Mütter wollen somit den Bezug zur „normalen“ Erwachsenenwelt und ihrem Leben vor dem Kind mit all ihren Interessen und Ansprüchen an sich selbst nicht verlieren.

Nicht nur Mutter sein

Für alle Mütter war klar, dass sie früher oder später wieder in das Erwerbsleben zurückkehren würden, da ihnen das „Mutter- und Hausfrausein“ alleine nicht genügt. Die Mütter haben zwar die Zeit zu Hause mit ihren Kindern genossen und tun dies immer noch, sind aber sehr froh über die Möglichkeit, wieder einer anderen Tätigkeit nachgehen zu können. Die Mütter erleben das Zuhause sein mit Kind als sehr anstrengend, da sowohl das Kind ständig viel

Aufmerksamkeit fordert und die Betreuung eines Kindes ja jeden Tag rund um die Uhr gegeben sein muss, als auch der Haushalt erledigt werden muss. Für die Mütter war es auch eine große Umstellung, auf einmal so sehr an das Zuhause gebunden zu sein und sie geben an, dass sie oft das Gefühl hatten, es würde ihnen die Decke auf den Kopf fallen, da die Tagesabläufe auch meist recht ähnlich gestaltet waren. Einige Mütter haben erwähnt, dass man mit einem kleinen Kind zu Hause schnell isoliert ist und dass sie versucht haben, diesem Umstand durch Kontakt zu anderen Müttern mit kleinen Kindern entgegenzuwirken. Viele Mütter erlebten aber auch das ständige Zusammensein mit anderen Müttern als anstrengend und ersehnten schon Gespräche über andere Themen als die Kinder. All diese Dinge sind weitere Anlässe dafür, dass sich die Mütter entschlossen haben, wieder ins Berufsleben zurückzukehren. Die Mütter genießen die Zeit weg von zu Hause und können sich in ihrer Arbeit, die sie zurzeit mehr wie ein Hobby sehen, entspannen und somit dem Alltag mit Kind wieder ausgeglichener entgegentreten. Dies ist für die Mütter besonders wichtig, da es ihnen dadurch möglich wird, die verbleibende Zeit mit ihren Kindern mehr zu genießen.

„Wobei ich auch sagen muss, ich hätte mir nicht vorstellen können, dass ich sage, ich bleibe jetzt zweieinhalb Jahre zu Hause und bin nur Mama. Also das wäre überhaupt nicht gegangen. Das wäre überhaupt nicht gegangen. [...] Also so die Überglücke, das war ich nie, und das wollte ich auch nicht, dass ich nur mehr zu Hause bin und kochen, putzen, waschen, und Windel und mich nur mehr mit anderen Müttern unterhalten. Also für mich war das ja ein Highlight, dass ich mich einmal mit Erwachsenen, wo es auch einmal wirklich um ernsthafte Themen gegangen ist, und nicht nur: Mah, hat er heute schon in die Windel gemacht? Hat er Bauchweh, Blähungen oder so etwas? Also irgendwann denkt man sich nur mehr, es hängt einem alles schon zum Hals raus und man will nur mehr unter Menschen, unter „normale“ und nicht unter Mütter. Mütter ist so ein bisschen ein eigenes Volk.“ (I 01, Abs. 10)

„Aber irgendwie dadurch, dass er ein unkompliziertes Kind war, war es mit einem halben Jahr einfach, dass ich mich begonnen habe zu langweilen. Es war irgendwie jeden Tag das Gleiche. Von Montag bis Sonntag immer wieder. [...] Ich habe mich da echt gelangweilt und habe mir gedacht, dass ich eigentlich wieder arbeiten gehen könnte. Es spricht nichts dagegen.“ (I 05, Abs. 51)

„Im Gegenteil, es war einfach für mich, bei mir war es wirklich schon so, dass ich mir gedacht habe ich möchte wieder einmal hinaus, wieder einmal ins Büro und wieder andere Sachen sehen. Und es tut mir total gut. Ich bin total ausgeglichen. Ich habe kein Problem, wenn sie einmal schreit oder sonst etwas, weil ich mir einfach denke, dass ich meine Batterien rechtzeitig auflade. Und für mich ist arbeiten gehen wie ein Hobby im Moment. Und davon profitieren wir, glaube ich, alle beide.“ ... „Ich habe sehr, sehr gerne gearbeitet und könnte mir auch heute nicht ein Leben nur als Hausfrau vorstellen. Das ist nicht meines. Dafür bin ich zu unruhig.“ (I 07, Abs. 25 und Abs. 37)

„...aber auch Erleichterung, so wie ich gesagt habe, Erleichterung im Alltag – ich entspanne mich in der Arbeit. Es ist zu Hause körperlich und psychisch anstrengender. Zu Hause habe ich Haushalt, ich habe ein ganzes Haus durchzuputzen, ich habe zu bügeln, zu kochen, man muss mit dem Kind spielen, man muss ihm Aufmerksamkeit geben, was eben psychische Aufmerksamkeit erfordert. Es ist wesentlich anstrengender als auch hier, wenn ich mit der anstrengendsten Betreuung zu tun habe, finde ich, ist es einfacher und leichter. Das muss ich halt auch gestehen.“ (I 08, Abs. 24)

„Und ich habe es teilweise auch für mich gemacht das Arbeiten, weil ich mir das nicht vorstellen kann...wie gesagt, ich habe es nicht ausprobiert, aber ich bin nicht der Typ der da jetzt zu Hause ist und Kuchen bäckt. Ich will es jetzt nicht abwerten. Überhaupt nicht, das ist sicher auch voll schön. Nur ich bin es nicht. Ich würde in eine Depression fallen. Ich bin auch schon, als ich noch zu Hause war – ich war drei Monate zu Hause, da ich einen Kaiserschnitt hatte – mit der Kleinen, da ist mir die Decke auf den Kopf gefallen. [...] Man ist ein bisschen in der Gefahr, dass man isoliert wird als Mensch. Und dieser Gefahr wollte ich mich absolut nicht aussetzen. Überhaupt nicht.“ (I 10, Abs. 58)

Tätigkeit selbst und soziales Umfeld

Für den Großteil der Mütter war aber auch die Tätigkeit an sich ein wichtiger Grund dafür, dass sie sich für einen baldigen Wiedereinstieg entschlossen haben. Ihrer Berufstätigkeit

nachzugehen macht den Müttern Spaß. Für viele Mütter ist ihre Berufstätigkeit etwas, wofür sie lange Ausbildungen gemacht haben, bzw. etwas worauf sie lange hingearbeitet haben und das sie jetzt verständlicherweise nicht einfach aufgeben wollen. Die Tätigkeit am Arbeitsplatz füllt sie aus, und zwar auf eine andere Art und Weise als das Muttersein und verlangt auch andere kognitive Leistungen als die Kinderbetreuung. Diese geistigen Anforderungen und die Abwechslung in der Tätigkeit werden von den meisten Müttern als besonders positiv erlebt. Sie sehen die Rolle, die sie als berufstätige Frau übernehmen, als Teil ihrer Persönlichkeit, den sie zwar für kurze Zeit aufgegeben haben, den sie aber sobald wie möglich wieder in ihr Selbstbild integrieren möchten. Somit ist es für sie wichtig, dass sie nicht „nur“ Mütter sind und als solche wahrgenommen werden. Die Mütter beziehen auch viel von ihrem Selbstwert durch berufliche Erfolge und genießen die externe Bestätigung, die sie im Arbeitsleben erhalten. Auch der Kontext, in dem sich die Erwerbstätigkeit der Mütter abspielt, ist ein weiterer Grund für die Entscheidung zum Wiedereinstieg. Sie haben das Bedürfnis, ein anderes soziales Umfeld zu erleben und suchen den Kontakt zu anderen Erwachsenen, außerhalb der Familie. Damit einher geht auch die Ermöglichung einer Kommunikation, die anders abläuft als die mit Kleinkindern. Gerade weil die Gespräche mit ihren Kindern am Anfang noch nicht so ausgereift sind, ist diese andere Form der Kommunikation ein besonders wichtiger Faktor für die Mütter.

„...und auch, dass mir die Arbeit immer Spaß gemacht hat und ich das ein bisschen für mich gebraucht habe. Einfach einmal etwas anderes tun.“ ...
„Wobei bei mir – es war bei mir schon am Anfang mehr ein Hobby. Also damit man einfach einmal hinaus kommt, damit man einfach einmal eine andere Tätigkeit macht. Man hat es ja auch studiert. Es ist ja auch irgendwie ein Teil meiner Persönlichkeit, den ich kurz einmal aufgegeben habe und den ich wieder aufgreifen wollte. Es war ein gutes Studium für mich. Es interessiert mich sehr. Und ich wollte das eigentlich nicht verlieren. Und man kommt auch nach so einem Tag nach Hause und ist zufrieden und hat wieder etwas geleistet.“ (I 02, Abs. 27 und Abs. 52)

„Auch einfach dass man die Sachen – ich meine ich habe 15 Jahre meine Ausbildung gemacht – das will ich ja auch machen. Also das war eigentlich der Hauptgrund.“ (I 04, Abs. 56)

„Also ich bin auch noch sehr gefesselt von meinem Job. Ich arbeite seit ich 20 bin. Wenn man da einmal drinnen ist in diesem Rad, dann tut man sich schwer, oder ich habe mir schwer getan, dass ich sage, dass ich jetzt ein paar Jahre zu Hause bleibe. Das fällt mir persönlich ein bisschen schwer und das wollte ich auch gar nicht.“ (I 10, Abs. 47)

„Und der dritte Aspekt, muss ich sagen, ich bin zwar gerne Mutter, aber ich bin auch wahnsinnig gerne eine berufstätige Frau. Ich beziehe einfach sehr viel von meinem Selbstwert durch berufliche Erfolge, durch Kommunikation, durch Engagement und einfach nur zu Hause mit Kind, da hat mir das Jahr gereicht. So schön es auch war. Es war super anstrengend. Es war schön, dass es nur ein Jahr war. Ein weiteres hätte ich nicht ertragen.“ ... „Was es erleichtert ist, dass man weiß, dass man wieder mehr rauskommt, dass man unter Leuten ist, dass man kognitiv ein bisschen mehr gefordert ist, was halt zu Hause nicht ist, vor allem wenn man mit einem Kind zu Hause ist.“ ... „Und auch in der Früh aufstehen und sich herrichten und einfach wieder hinauskommen. Das war mir auch wichtig. Einfach wieder Frau sein, Psychologin sein, Kollegin und Mitarbeiterin sein, und nicht nur Mutter, das war mir ganz wichtig.“ (I 08, Abs. 07, Abs. 24 und Abs. 78)

„Weil ich für mich persönlich auch ein bisschen etwas anderes brauche als nur Kind. [...] Aber ich brauche halt einfach, dass ich mich mit Erwachsenen unterhalten kann und in der Arbeit bin und auch einmal arbeiten kann ohne dass ständig jemand an meinem Rockzipfel hängt und „Mama, Mama, komm und tun wir was“. Halt auch einfach wieder eine andere Arbeit auch zu machen, die mich in einer anderen Weise ausfüllt.“ (I 09, Abs. 08 und Abs. 74)

Andere

Vereinzelte Mütter zusätzlich zu den bereits erwähnten auch andere Motive angegeben, die für sie eine Rolle spielten. Die Mutter, die in einem Familienunternehmen arbeitet, gibt als Gründe für die Wahl des Zeitpunkts und des Ausmaßes ihres Wiedereinstiegs an, dass niemand sonst ihre Arbeit machen kann und dass man in einem Familienunternehmen

generell aufgrund anderer Motive wieder arbeiten geht, da man ja sieht, was alles davon abhängt. Eine andere Mutter gibt an, dass sie ihr jetziges zusätzliches Arbeitsverhältnis in der Hoffnung eingegangen ist, dass sie ihren alten Job oder zumindest einen Job in ihrer alten Abteilung bekommt. Für die Mütter, die selbständig sind, war es wichtig, bald wieder einzusteigen, da sie ja sonst ihre Firma aufgeben und später wieder von vorne hätten anfangen müssen.

„Ich wollte von vorneherein immer weiterarbeiten, erstens finanziell und zweitens ist das Problem, das keiner meine Arbeit machen kann oder konnte und dass ich auch niemanden habe, der sie macht, weil eigentlich alle ausgelastet sind.“ ... „Bei uns im Familienbetrieb hängt halt doch viel dran, da hängt die Familie dran und da geht man zum Teil auch mit anderen Motiven arbeiten und macht auch andere Arbeiten.“ (I 12, Abs. 63 und Abs. 67)

„Wenn ich ehrlich bin, dann mache ich es, weil ich hoffe, dass ich wieder in dieselbe Abteilung zurückkomme.“ ... „Ich habe es eigentlich unter dem Aspekt gemacht, dass ich, weil es hat sich trotzdem in diesen eineinhalb Jahren viel getan in der Arbeit, es sind neue Kollegen gekommen, dass man da wieder ein bisschen zusammenwächst und damit die auch sehen, dass ich eh alles mache und die Arbeit auch gut mache.“ (I 09, Abs. 108 und Abs. 110)

„Und dass ich halt dadurch, dass ich selbständig bin – ich hätte ja auch meine ganze Firma, meine Praxis, das hätte ich ja alles aufgeben müssen. Das hätte ich alles verloren. Ich hätte nachher nicht wieder anfangen können. Weil nach drei Jahren... ich meine ich hätte schon wieder anfangen können, aber komplett von vorne.“ (I 04, Abs. 56)

8.3. Kinderbetreuung

Ein Aspekt, der für die Mütter bei der Entscheidung zu einer Berufstätigkeit eine wesentliche Rolle spielt, ist die richtige und ideale Form der Kinderbetreuung. Hier wird beschrieben, was die Mütter unter einer bestmöglichen Betreuung ihrer Kinder verstehen und an welchen Kriterien sie diese festmachen. Ein weiteres Thema ist hier auch, ab welchem Alter der

Kinder welche Formen der Kinderbetreuung von den Müttern als angemessen erachtet werden. Viele der Betreuungsaufgaben werden von den Großeltern übernommen, während die Eltern ihrer Berufstätigkeit nachgehen. Falls diese Möglichkeit der Kinderbetreuung aber nicht möglich ist, müssen die Mütter institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen in Anspruch nehmen. Da sich die Mütter intensiv mit den verschiedenen Möglichkeiten auseinandergesetzt haben, werden hier die Vor- und Nachteile der verschiedenen öffentlichen und privaten Einrichtungen, wie sie die Mütter erlebt haben, beschrieben. Ein weiteres Thema in diesem Zusammenhang ist auch das schlechte Gewissen, das manche Mütter gegenüber ihren Kindern haben, wenn sie diese außerfamiliär betreuen lassen.

Da ein Kleinkind ja Betreuung rund um die Uhr benötigt, wird Planung und Unterstützung dann erforderlich, wenn die Betreuungszeit nicht von den Eltern übernommen werden kann. Der Großteil der Mütter hat sich deshalb intensiv mit den verschiedenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten für unter Dreijährige auseinandergesetzt, um jene zu finden, die ihrer Meinung nach optimal ist. Den Müttern ist dabei vor allem wichtig, dass die Kinder in dieser Zeit pädagogisch gut betreut werden. Weiters spielt das Vertrauen in die jeweils gewählte Betreuungsform eine große Rolle, und zwar insofern, dass die Kinder dort gut versorgt werden und dass diese den Müttern das Gefühl vermittelt, dass die Erziehung und Betreuung der Kinder dort mit ihren eigenen Werten und Vorstellungen übereinstimmt. Dies ist vielen Müttern besonders wichtig, da es ihnen meist eher schwer fällt, ihre Kinder in die Hände von Personen zu geben, die sie nicht kennen. Auf eine gute Qualität der Betreuung wird auch geschlossen, wenn mit den Kindern viel draußen an der frischen Luft unternommen wird. Auch das Ausmaß der Kinderbetreuung durch andere Personen ist für die Mütter von besonderer Bedeutung, da es ihnen sehr wichtig ist, dass ihre Kinder nicht zu lange und zu oft von anderen Personen betreut werden, sodass noch genügend Zeit bleibt, die die Mütter gemeinsam mit ihren Kindern nutzen können.

„Das zweite, was es noch erschwert ist, dass man das Kind einfach in fremde Hände gibt. Man hat dann nicht so viel Einfluss darauf, wie das Kind erzogen wird, welche Werte, Einstellungen und Meinungen werden ihm vermittelt.“
(I 08, Abs. 23)

„Das einzige was man natürlich nie weiß, wie gehen die wirklich in jeder Situation, gehen die da gut, bedacht mit dem Kind um. Passiert nichts? [...] Ja,

aber das steckt, glaube ich, in einem drinnen wenn man so – das hängt natürlich mit Vertrauen, mit ja, wie geht der mit meinem Kind um, ist das so wie ich mir das vorstelle? Und da hat man wahrscheinlich noch mehr Vertrauen zu seiner eigenen Mutter als zu seiner Mutter, weil man ja weiß, wie die mit einem selber umgegangen ist.“ (I 03, Abs. 65)

„Sie machen nicht dasselbe, wie wir zu Hause, aber es stimmt mit meinem Gefühl überein was wichtig ist und was nicht.“ (I 06, Abs. 45)

„Ja, selber bildet es man sich halt ein. Man bildet sich halt ein, dass man nur selber gut mit dem Kind umgehen kann und kein anderer kann das so gut. Jeder kann das gleiche. Naja.“ (I 05, Abs. 13)

„Ihn noch mehr weggeben hätte ich mir auch nicht vorstellen können. Also dass er noch mehr in eine Krabbelstube kommt, das hätte ich ja machen können, das hätte ich dann trotzdem auch nicht wollen. Also da wollte ich dann schon noch mehr bei meinem Kind zu Hause sein.“ (I 04, Abs. 48)

Drei-Jahres-Grenze

Die Hälfte der Mütter, die in dieser Untersuchung befragt wurden, ist der Meinung, dass eine außerfamiliäre institutionelle Betreuungseinrichtung vor einem Alter von drei Jahren nicht die richtige und beste Form der Betreuung für ihre Kinder sei und dass diese Form der Betreuung frühestens ab dem Kindergarten in Frage kommt. Gründe dafür sind, dass gerade in diesen ersten Lebensjahren noch eine so enge Beziehung zwischen ihnen und den Kindern besteht und dass sich die Kinder in diesem Alter noch nicht so wirklich mitteilen und sich infolgedessen vielleicht auch nicht so gut in eine größere Gruppe integrieren können. Deshalb verstehen die Mütter unter idealer Betreuung in dieser Zeit die individuelle Betreuung durch Personen, zu denen die Kinder einen Bezug haben, wie sie selbst, die Vätern oder die Großeltern, da diese Personen die Kinder einfach am besten kennen. Viele der Mütter würden ihren Kindern gegenüber ein schlechtes Gewissen haben, wenn sie die Betreuung außerfamiliär regeln müssten. Einige von ihnen würden in einem solchen Fall sogar ihrer Berufstätigkeit nicht mehr nachgehen.

„Das wollten wir eigentlich wirklich nicht, so das Kind irgendwie schon so früh in fremde Hände geben. Da ist noch so eine enge Beziehung da. Und nein. Das war irgendwie nie Thema.“ (I 11, Abs. 37)

„Nein. Die ersten drei Jahre möchte ich das nicht für ihn. Da möchte ich, dass wir das anders machen und dann wird man sehen, wie es ihm im Kindergarten gefällt.“ ... „...und mir wichtig ist, dass der L. die ersten drei Jahre bei Bezugspersonen ist, die er kennt.“ (I 02, Abs. 38 und Abs. 42)

„Das ist einfach mein Gefühl. Ich weiß nicht. Ich finde einfach, in den ersten drei Jahren, da entwickelt sich so viel. Er muss eben erst lernen zu reden, damit die anderen ihn dann auch verstehen, was er meint. Und solange er das noch nicht so richtig weitergeben kann, find ich, braucht er mich einfach. Ich bin mir sicher, dass es wahrscheinlich auch funktionieren würde, aber das ist halt einfach...ich hätte das gerne so für ihn. Und ich denke mir, dass ich auch deswegen entschieden habe, dass ich ein Kind bekomme. Also dass ich auch bei ihm sein kann, gerade diese ersten drei Jahre, von denen ich halt finde, dass sie die wichtigsten sind.“ ... „...die [Betreuer/innen] kennen ihn halt einfach nicht und er kann halt noch nicht sagen, dass das so ist und das so. Ich kenne ihn halt doch am besten und die Omas und Opas kennen ihn halt auch. Und das würde es mir schon schwerer machen, wenn ich ihn da fremd irgendwohin geben muss. Und dann hätte ich es vielleicht auch nicht gemacht.“ (I 09, Abs. 88 und Abs. 58)

Generell ist es in der Stichprobe dieser Untersuchung nur zwei Müttern möglich, das Kind selbst zu betreuen bzw. durch den Vater des Kindes betreuen zu lassen. Eine Mutter kann großteils von zu Hause aus arbeiten und ihre Tochter auch mit in die Firma nehmen. Der anderen Mutter wird ihre Erwerbstätigkeit dadurch ermöglicht, dass der Vater des Kindes zuerst in Karenz war und jetzt die Elternteilzeit beansprucht.

Großeltern

Aus diesen Angaben der Mütter wird ersichtlich, dass die Großeltern bei der Kinderbetreuung eine sehr große Rolle spielen und dass es den Müttern zum Großteil dadurch erst ermöglicht wird, ihrer Erwerbstätigkeit wieder nachzugehen. Bei den meisten Müttern in dieser Untersuchung übernehmen die Omas und Opas regelmäßig die Betreuung für ihre Enkelkinder. Meistens sind dies zwei Tage pro Woche. Von den Müttern, die die Kinderbetreuung durch die Großeltern nicht in Anspruch nehmen können oder wollen, werden die Großeltern aber zur Überbrückung der Zeit zwischen Ende des Kindergartens und ihrem bzw. dem Nachhausekommen des Vaters eingesetzt, bzw. dann, wenn die jeweilige Kinderbetreuungseinrichtung, z.B. in den Sommermonaten, geschlossen ist oder wenn die Kinder krank sind.

„Ja und dann habe ich das mit den Omas gemanagt, weil die betreuenden Personen für das Kind sind die Omas. Und die haben da eingewilligt, dass sie das machen und jetzt ist eben einen Tag die eine Oma und den anderen Tag die andere Oma für das Kind zuständig. Und ich kann da arbeiten in der Zeit.“ (I 04, Abs. 09)

„Am Montag, an dem ich den ganzen Tag arbeite, holt meine Schwiegermutter sie um halb zwölfw aus dem Kindergarten ab und verbringt bis sechs ungefähr die Zeit mit ihr. Und um sechs kommt dann entweder mein Mann oder ich nach Hause.“ (I 07, Abs. 11)

„Wenn er krank ist bzw. im Sommer ist es ja so, das war auch bei der Tagesmutter schon so, dass er ein Monat pausieren muss. Und da haben wir überbrücken müssen und da waren dann die Schwiegereltern eine Woche bei uns und haben dann bei uns gewohnt. So haben wir das gemacht.“ (I 08, Abs. 68)

Neben der Einstellung einiger Mütter, dass nach ihnen die Großeltern die beste Betreuungsmöglichkeit für ihre Kinder in diesem Alter sind, spielen auch andere Faktoren mit eine Rolle, warum diese Form der Betreuung gewählt wurde. Nicht ganz der Hälfte der

Mütter kommt es sehr entgegen, dass die Omas und Opas schon in Pension sind und daher flexibel eingesetzt werden können. Ein weiterer wichtiger Faktor, den fast alle Mütter erwähnt haben, ist, dass die Großeltern in der Nähe wohnen oder sogar zu ihnen nach Hause kommen und so die Kinder in ihrer gewohnten Umgebung betreuen können. Vereinzelt war für die Mütter auch ausschlaggebend, dass die Großeltern außerdem Aufgaben übernehmen, die eine institutionelle Betreuungseinrichtung nicht übernehmen würde, wie z.B. auf das Kind aufzupassen, wenn es krank ist oder das mit dem Fläschchen zu regeln, wenn das Kind noch gestillt wird. Ein weiterer Grund, der allerdings überraschenderweise nur von einer Mutter genannt wurde, war der finanzielle. Die Betreuungsleistung der Omas und Opas muss ja nicht entlohnt werden.

„Es sind beide schon in der Pension und dadurch ist es leichter. Wir haben es jetzt so, dass meine Mutter jeden Freitag kommt und wenn das irgendwie ein Problem ist oder etwas dazwischen kommt, dann ist Ns Mutter auch sehr flexibel. Ich glaube, dass sich das immer gut ausgehen wird.“ (I 02, Abs. 17)

„Ja und das ist auch der Vorteil, wenn das Kind nicht in einer öffentlichen Einrichtung ist, sondern bei den Großeltern, weil er da auch ist, wenn er krank ist. Weil das macht für meine Eltern auch keinen Unterschied ob er krank oder gesund ist.“ (I 05, Abs. 59)

„Seit einem halben Jahr gäbe es die Möglichkeit im Ort, dass man eine Krabbelstube in Anspruch nimmt. Aber nachdem eben die Omas da sind, war das für mich klar, dass das die Omas übernehmen, weil sie es gerne machen und weil es nichts kostet.“ (I 04, Abs. 23)

Selbstverständlich ist es nicht allen Müttern möglich, ihre Eltern und die Eltern ihres Partners als Betreuungsmöglichkeit zu nutzen. Die Gründe dafür liegen bei den meisten vor allem darin, dass die Großeltern selbst noch Vollzeit berufstätig sind und dass sie teilweise schon alt sind und die Mütter ihnen die Betreuung eines Kleinkindes nicht mehr, oder in keinem größeren, regelmäßigen Ausmaß, zumuten möchten. Für ein paar Mütter fällt diese Form der Betreuung auf einer regelmäßigen Basis auch deshalb aus, weil die Großeltern schon für die Betreuung anderer Enkelkinder zuständig sind. Nur eine Mutter hat das Angebot der Oma, die

Betreuung ihrer Enkelin während ihrer Arbeitszeit ganz zu übernehmen, bewusst abgelehnt, da sie niemandem sonst aus der Familie ein Mitspracherecht in Bezug auf die Erziehung geben will.

„Wir versuchen es jetzt regelmäßig zu machen. Nur habe ich eine ältere Schwester mit drei Kindern und prinzipiell am Donnerstag, der eigentlich für sie [die Tochter] reserviert ist, hat meine Mutter oder meine Schwester etwas vor, d.h. - wie morgen, da kann meine Mutter halt nicht am Vormittag und dann kommt sie halt wieder mit in die Firma.“ (I 12, Abs. 21)

„Meine Schwiegermutter wollte überhaupt nicht, dass wir sie in den Kindergarten geben. Die hätte sie gerne selber betreut und hat gesagt, dass sie auch jeden Tag aufpassen würde. Aber das wollte ich nicht. Weil erstens finde ich, dass es eine zu große Belastung ist für eine Frau mit Mitte 60, die doch auch ein ziemlich aktives Eigenleben hat. Und zweitens möchte ich nicht jemanden aus der Verwandtschaft haben, der rund um die Uhr auf mein Kind aufpasst, weil ich niemandem ein Mitspracherecht geben möchte, außer halt meinem Mann. Das ist schon klar. Und sicher höre ich mir auch Sachen von meiner Schwiegermutter an, aber wenn ich sie fünf Tage in der Woche auf die H. aufpassen lasse, dann muss ich auch ihren Erziehungsstil akzeptieren und sie meinen und das möchte ich nicht haben.“ (I 07, Abs. 63)

Schlechtes Gewissen gegenüber Großeltern

Alle Mütter sind für die Möglichkeit der Kinderbetreuung durch die Großeltern sehr dankbar und wissen, dass es ihnen sonst wahrscheinlich nicht möglich gewesen wäre, ihren Wiedereinstieg so zu verwirklichen. Aufgrund der Verpflichtung, die die Omas und Opas mit dieser Aufgabe eingegangen sind, haben einige Mütter ihnen gegenüber ein schlechtes Gewissen. Dies zeigt sich vor allem dann, wenn die Großeltern regelmäßig für die Betreuung der Kinder in Anspruch genommen werden. Die Mütter sind sich zwar sicher, dass die Großeltern die Betreuung gerne übernehmen und es ihnen Freude bereitet, Zeit mit ihren Enkelkindern zu verbringen, sie meinen aber auch, dass es in ihrem Alter doch eine Belastung und sehr anstrengend sei, ein Kleinkind zu betreuen. Viele Mütter sind überzeugt davon, dass

das derzeitige Ausmaß der Kinderbetreuung für die Großeltern noch kein Problem darstellt. Diese würden aber nicht mehr Betreuungsaufgaben übernehmen und das würden die Mütter auch nicht erwarten. Dieser Faktor der Belastung wurde hauptsächlich von den wenigen Müttern erwähnt, bei denen die Großeltern zu ihnen nach Hause kommen und einen langen Anfahrtsweg in Kauf nehmen und bei denen die Großeltern noch Teilzeit erwerbstätig sind.

„Man hat ein bisschen ein schlechtes Gewissen, weil halt die Großeltern immer da sein müssen.“ (I 05, Abs. 07)

„Meine Mama ist schon relativ, also sie hat mich relativ spät bekommen mit 35, und sie ist jetzt 66 geworden und für sie ist das natürlich auch sehr anstrengend, ein kleines Kind.“ (I 01, Abs. 10)

„Weil man halt dann trotzdem in so ein bisschen einem Abhängigkeitsverhältnis ist und irgendwie in ihrer Schuld steht. Auch wenn das nicht so ausgemacht ist, aber irgendwie kommt das dann doch immer wieder einmal so ein bisschen, dass man das Gefühl hat man ist ihnen jetzt etwas schuldig, weil sie auf das Kind aufpassen. Weil es ja eine Pflicht ist in dem Sinne jetzt, wie es bei mir ist, wenn sie zusagen, dann müssen sie es auch machen.“ (I 04, Abs. 26)

Außerfamiliäre Formen der Kinderbetreuung

Tagesmütter

Nicht ganz die Hälfte der Mütter nimmt, aus welchen Gründen auch immer, eine außerhäusliche Betreuung in Anspruch. Dabei ist ihnen ein familiärer Einstieg in diesem sehr jungen Alter der Kinder, das älteste Kind war bei der erstmaligen außerhäuslichen Betreuung 18 Monate alt, besonders wichtig. Der Großteil dieser Mütter hat für die anfängliche außerfamiliäre Betreuung eine Tagesmutter gewählt. Im Nachhinein gesehen sind die Mütter sehr zufrieden mit ihrer Wahl, da diese Form der Betreuung durch die geringe Kinderanzahl familiärer und individueller ist als in einer Krippe. Die Mütter sind auch überzeugt davon,

dass sie ihre Kinder selbst nicht jeden Tag so optimal betreuen und ihnen kein pädagogisch wertvolles Programm bieten könnten.

„Das erste Jahr war er bei einer Tagesmutter. [...] War halt der Vorteil, dass dort bei der Tagesmutter einfach weniger Kinder waren. Die Aufmerksamkeit, die Betreuung war natürlich ein bisschen intensiver und familiärer, weil das bei ihr im Haus war. Das war ein Haus mit Garten. Sie hatte zwar keine eigenen Kinder, aber sie hat zwischen zwei und vier Kindern gehabt. Und da war es einfach für so ein kleines Kind, haben wir gefunden, einfach ein bisschen günstiger, die Betreuungssituation.“ (I 08, Abs. 15)

„Ich muss auch dazusagen, dass ich nicht glaube, dass man sein Kind so optimal betreuen kann, dass es spielerisch, pädagogisch, wie auch immer ausgelastet ist, wie jetzt bei unserer Tagesmutter. Sie lernt jeden Tag Neues, sie hat den Umgang mit Kindern. Also ich könnte ihr das am Vormittag zumindest nicht bieten. Ich könnte ihr das einfach nicht bieten und ich hätte auch selber einfach nicht die Ausdauer und den Nerv dazu ihr das jeden Tag zu bieten. Also da bin ich schon ganz froh und das bringt sicher auch Vorteile mit sich.“ (I 10, Abs. 35)

Institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen

Alle Mütter, die eine Betreuung durch eine Tagesmutter in Anspruch nehmen oder genommen haben, haben sich mittlerweile aufgrund der hohen Kosten um eine andere Betreuungsform gekümmert und ihre Kinder dort teilweise schon untergebracht oder zumindest angemeldet. Bei der Wahl der geeigneten außerfamiliären institutionellen Betreuungseinrichtung verlassen sich die Mütter primär auf ihr Gefühl und den Eindruck, den die Einrichtungen auf sie machen. Der Großteil der Mütter in dieser Untersuchung hat sich aufgrund dessen für eine private Kinderkrippe oder –gruppe entschieden.

Die Mütter legen bei der außerhäuslichen Betreuung ihrer Kinder auf viele verschiedene Aspekte großen Wert. Grob lassen sich diese in Ansprüche an die Qualität der Betreuungsform und äußere Rahmenbedingungen der Betreuungseinrichtung einteilen.

Bei den Ansprüchen an die Betreuung selbst ist den Müttern vor allem wichtig, dass die Betreuungseinrichtung den Kindern ein möglichst gutes pädagogisches Konzept bietet. Darunter verstehen die meisten Mütter, dass ihre Kinder etwas Sinnvolles lernen und Neues entdecken, wie z.B. in Englischkursen und bei Ausflügen und dass Fernsehen nicht im Tagesprogramm inbegriffen ist. Dieses lehrreiche Programm sehen viele Mütter nur in privaten Einrichtungen gegeben. Die Mütter entscheiden sich bezüglich der Betreuungseinrichtungen auch aufgrund ihres Gefühls die Pädagogen und Pädagoginnen betreffend. Die Mütter müssen den Eindruck haben, dass diese kompetent sind und dass ihre Kinder eine gute Beziehung zu diesen aufgebaut haben. Auch die Atmosphäre, die in der Kinderbetreuungseinrichtung vorherrscht, ist für die Mütter von besonderer Bedeutung bei der Entscheidung für oder gegen eine bestimmte Betreuungseinrichtung. Deshalb legen sie sehr viel Wert auf den Umgang der Pädagogen und Pädagoginnen mit den Kindern und auch auf den Umgang der Kinder miteinander. Viele Mütter erleben die Atmosphäre in den privaten Kinderbetreuungseinrichtungen angenehmer und begründen dies damit, dass sich die privaten Einrichtungen die Kinder, die sie aufnehmen wollen, aussuchen können. Die öffentlichen Einrichtungen hingegen müssen alle Kinder zulassen. Obwohl den Müttern bewusst ist, dass die Betreuung in einer Einrichtung nicht mehr so familiär sein kann wie bspw. bei der Tagesmutter, ist es ihnen trotzdem sehr wichtig, dass sie so individuell wie möglich gestaltet ist. Diese Möglichkeit der individuellen Betreuung sehen die Mütter vor allem dann gewährleistet, wenn das Verhältnis von Kindern zu Betreuern/Betreuerinnen kleiner ist und somit weniger Kinder in einer Gruppe sind. Wie bereits erwähnt ist es für viele Mütter schwierig, ihr Kind ihnen fremden Personen zur Betreuung in einer ungewohnten Umgebung zu überlassen. Deshalb ist es für einige Mütter sehr wichtig, dass sie auch bei institutionellen Einrichtungen die Möglichkeit haben, bei der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder mitzureden und dass sie eingebunden und gefragt werden, was sie denn als Eltern gerne für ihre Kinder wollen. Dieser Faktor, der den Müttern ein besonders gutes Gefühl vermittelt, wird aber meistens nur in privaten Einrichtungen berücksichtigt. Nur eine Mutter hat erwähnt, dass es für sie auch von besonderer Bedeutung ist, dass ihr Kind in der Betreuungseinrichtung gesund ernährt wird und dass dies Dinge wie Tiefkühlessen, wie es in öffentlichen Einrichtungen oftmals gegeben ist, nicht beinhaltet.

„Also vom Gefühl her ist mir die private lieber. Das ist jetzt eine reine Gefühlssache als Mutter. Ich habe mir das vor Ort angesehen, und auch von

den Betreuerinnen. Bei der privaten ist es ja so, dass sich die Leute dort die Kinder, die sie nehmen möchten, aussuchen. In der öffentlichen können sie es sich nicht aussuchen. In der öffentlichen habe ich einfach nicht so ein gutes Gefühl gehabt wie in der privaten, wobei ich sie in die öffentliche auch geben würde. In der privaten wird auch mehr angeboten. Es gibt dort – dort fangen sie schon sehr bald mit Englischkursen an, sie machen sehr, sehr viele Ausflüge, die Eltern werden viel mehr eingebunden. Solche Dinge einfach, die einem ein besseres Gefühl vermitteln.“ (I 10, Abs. 17)

„Und der öffentliche Kindergarten, der hat den Nachteil, dass dort alle Kinder gehen deren Eltern sich keine privaten Kindergarten leisten können. Wir haben uns den angesehen, weil ich sie ursprünglich in einen Stadt W. Kindergarten geben wollte, weil ich selbst auch in einen öffentlichen Kindergarten gegangen bin, aber es ist leider in W. wirklich schwierig. Mir hat das von der Atmosphäre dort nicht gefallen. Mir hat es vom Umgang der Kinder untereinander nicht gefallen. Das waren sicher schon ältere Kinder, aber wenn ich dort reingehe und ich höre nur „du Arschloch“ und „du blöde Sau“ usw., dann denke ich mir, wenn ich es mir... Ich zahle im städtischen Kindergarten genau gleich viel wie in der Kinderc., dann schicke ich mein Kind gleich dorthin. Es wäre für uns finanziell kein Unterschied gewesen. Das tut mir jetzt irrsinnig weh, dass ich das so sagen muss, weil das überhaupt nicht meine Einstellung ist, aber es ist einfach von den Leuten die dort sind, ist es 1000-mal besser.“ (I 07, Abs. 19)

„Also deswegen ist der öffentliche für uns ausgefallen. Weil ich finde Fernsehen und Tiefkühlessen ist einfach nicht drinnen. Und jetzt wird biologisch und vegetarisch gekocht. Also wir kochen selber und es wird jeden Tag gekocht. [...] Also das ist sehr wichtig, dass man jemanden findet, der mit dem Werten und dem Gefühl von was ist richtig und was ist nicht richtig...ja.“
... „Aber es sind nur 14 Kinder und das ist ein Unterschied. Und es gibt nur eine Gruppe. Bei den öffentlichen ist es meistens so, dass bis zu 100 in einem Haus sind und pro Gruppe 20-30 Kinder sind. Das ist einfach Masse, die da aus- und eingeht. Und das ist dort nicht. Das ist wie eine Familie.“ ... „Aber sie stecken unheimlich viele Kinder in eine Gruppe. Pädagogisch habe ich

nichts gefunden, wo ich das Gefühl hätte, dass sie sich da irgendetwas überlegt haben. Also es ist mehr ziemlich streng und ziemlich herzlos und ich glaube, es ist auch gar nicht anders möglich, wenn man so viele Kinder hat, auf die man – also es ist mehr so ein Lebenssicherungsort.“ (I 06, Abs. 45, Abs. 47 und Abs. 133)

„... dass man einmal im Monat auf Elternabende geht, aber auch dort gemeinsam bespricht, was man für sein Kind will. Was will jeder Einzelne.“ (I 06, Abs. 139)

Die Mütter schließen auch auf eine gute Qualität der Betreuungseinrichtung, wenn es ihren Kindern durch eine geeignete Ausstattung der Räume ermöglicht wird, gefahrlos zu spielen und herumzutoben. Die körperlichen Aktivitäten ihrer Kinder müssen auch im Freien möglich sein, weshalb sie bei der Auswahl der geeigneten Betreuungseinrichtung großen Wert auf einen schönen, großen Garten legen. Wenn diese Möglichkeit nicht gegeben ist und auch sonst nichts mit den Kindern an der frischen Luft unternommen wird, ist dies ein schwerwiegender Grund, für die Mütter sich nicht für diese Einrichtung zu entscheiden. Dieses zu wenig an der frischen Luft Sein war ein Kritikpunkt, der von einigen Müttern bei der Betreuung durch die Tagesmütter erwähnt wurde.

„Bei einem hat man gleich das Gefühl, dass man da gar nicht erst hineingeht, weil es aussieht wie ein Gefängnis. Beim nächsten ist ein Fernseher in der Tobzone gestanden.“ (I 06, Abs. 125)

„Weil ich will, dass sie viel an der frischen Luft ist. Und in dem einen, den wir uns angesehen haben, die sind stolz darauf, dass sie einen Garten haben. Der Garten ist ca. 40 m² hoch und ist betonierte und es steht ein Baum drinnen und das ist für die ein Garten. Und wenn sie raus ins Grüne gehen, dann fahren sie raus bis in den 14. und das ist ca. eine Stunde von hier entfernt. Und ich will eigentlich nicht meine Tochter quer durch Wien schicken, nur damit sie ins Grüne geht. [...] Deswegen. Und dieses einmal um den Häuserblock drehen zur Aktivität, das ist nicht ganz meines. Ich bin selber im Grünen aufgewachsen und das ist mir wichtig.“ (I 12, Abs. 79)

„Und das einzige was halt bei der Tagesmutter ist, das ist, dass sie so gut wie gar nie hinauskommen. Die Tagesmutter kann natürlich da jetzt nicht mit vier Kindern alleine rausgehen. Das ist ein bisschen schwierig und auch die Verantwortung möchte ich selber auch nicht tragen. Das ist der einzige Nachteil bei unserer Tagesmutter.“ (I 10, Abs. 21)

Die äußeren Rahmenbedingungen der Kinderbetreuung beinhalten Aspekte wie Öffnungszeiten, Flexibilität und Kosten der Betreuungseinrichtung sowie den Anfahrtsweg dorthin. Für die Mütter ist es selbstverständlich von großer Bedeutung, dass sich die Öffnungszeiten der gewählten Kinderbetreuungseinrichtung möglichst gut mit ihren Arbeitszeiten vereinbaren lassen. Hierbei spielen sowohl die Öffnungszeiten übers Jahr gesehen als auch die täglichen Öffnungszeiten eine wichtige Rolle. Hier sehen die Mütter den Vorteil der privaten Einrichtungen darin, dass sie wirklich nur einzelne Tage im Jahr geschlossen haben. Bei den Öffnungszeiten untertags unterscheiden sich sowohl die öffentlichen als auch die privaten Einrichtungen voneinander. Einige Mütter geben ab, dass es ihnen aufgrund der Öffnungszeiten möglich wäre, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen, anderen hingegen wäre dies nicht möglich. Um diese Vereinbarkeit mit der Berufstätigkeit zu gewährleisten, ist es für einige wenige Mütter auch von großer Bedeutung, dass die Kinderbetreuungseinrichtung flexibel auf Änderungen reagieren kann, wenn das Kind z.B. einmal länger oder auch an einem anderen Tag als üblich betreut werden soll. Auch diese Flexibilität sehen die Mütter bei den privaten Einrichtungen eher gegeben. Ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Entscheidung für eine Betreuungseinrichtung ist die Entfernung von zu Hause. Vielen Müttern ist es wichtig, dass sie nicht aufgrund langer Anfahrtswege unnötig Zeit verlieren und sie suchen sich daher Einrichtungen in ihrer Nähe. Ein weiterer wesentlicher Punkt ist der finanzielle, da private Einrichtungen meist teurer sind als die öffentlichen. Allerdings haben die Teilnehmerinnen dieser Untersuchung angegeben, dass sie für die privaten Einrichtungen genauso viel oder zumindest nicht wesentlich mehr zahlen, als sie für die öffentlichen zahlen müssten, und ihnen die Entscheidung daher nicht schwer gefallen ist.

„Der Vorteil der privaten Krabbelstube, bei der wir gemeldet sind, ist, dass die keinen Urlaub haben und das ist ja bei den öffentlichen ein großer Nachteil, da

die dann meistens vier Wochen zugesperrt haben. [...] Und in der privaten Krabbelstube haben die das nicht. Die haben z.B. nur an Zwickeltagen zu, wenn der Donnerstag ein Feiertag ist, dann haben sie am Freitag zu. An Weihnachten habe sie einen Journaldienst und in den Sommerferien ist offen. Das ist natürlich auch ein großer Pluspunkt warum ich mich dort gemeldet habe. Weil wenn man kein Lehrer ist oder Kindergärtner oder irgendeinen pädagogischen Beruf hat, dann tut man sich dann schwer.“ (I 10, Abs. 45)

„Die Öffnungszeiten sind von sieben bis 17:30. Die reize ich natürlich nicht aus, da ich ja nur Teilzeit beschäftigt bin. Also wenn ich jetzt wirklich 40 Stunden arbeiten würde, dann würde das am Abend schon knapp werden. Weil 17:30 Uhr heißt im Prinzip, dass ich um Punkt fünf aus dem Büro wegstarten müsste. Das wäre bei einem 40-Stunden-Job bei mir, so wie er halt vor der Schwangerschaft war, schwierig bis kaum möglich.“ ... „Und was auch noch ein massiver Grund war, damit wir uns für die Kinderc. entschieden haben war, dass eben die Kinderc. sehr, sehr flexibel von den Zeiten ist. Und dadurch, dass ich eben unregelmäßig arbeite und einfach nach Bedarf versuche meiner Firma so entgegenzukommen, dass ich arbeiten kann, wenn sie mich brauchen, ist mir das eben total wichtig, dass ich da kurzfristig Änderungen vornehmen kann.“ (I 07, Abs. 17 und Abs. 19)

„Und wir haben uns für einen öffentlichen angemeldet, weil ich mir nicht sicher war, ob wir den Platz im privaten bekommen und wir haben dann einen bekommen. Wir haben damals im 3. Bezirk gewohnt und der war aber im 20. Bezirk in der D-straße. Also eine Stunde Anfahrtsweg, also vollkommen widersinnig. Also den brauche ich nicht nehmen, wenn ich dann zwei Stunden in der Früh Fahrzeit habe, weil dann bin ich nämlich in der Pampa und muss irgendwohin.“ (I 06, Abs. 135)

„Man muss auch dazusagen, dass es sehr, sehr gut funktioniert, da der Betreuungsplatz von meiner Tochter gleich quasi um die Ecke ist, also zwei Minuten mit dem Auto und vom Betreuungsplatz meiner Tochter fahre ich zu meinem Arbeitsplatz auch wieder nur zwei Minuten. Also wenn ich da eine

halbe Stunde fahren müsste, dann würde ich es mir überlegen, weil da dann natürlich sehr viel Wegzeit auf der Strecke bleibt.“ (I 10, Abs. 09)

„Also der öffentliche kostet 270 € und 320 bis 330 € der private. Also das ist dann auch schon egal.“ (I 06, Abs. 141)

All diese Dinge, die den Müttern ein besseres Gefühl vermitteln, wenn sie sich für eine außerfamiliäre institutionelle Betreuungseinrichtung entscheiden müssen, sehen sie nur in den privaten Einrichtungen überhaupt bzw. besser gewährleistet. Zusätzlich haben die besseren oder zumindest gleichwertigen äußeren Rahmenbedingungen der privaten Einrichtungen bei einem Großteil der Mütter dieser Untersuchung dazu geführt, dass sie sich für eine private Einrichtung entschieden haben.

Nur eine Mutter nimmt eine öffentliche Betreuungseinrichtung in Anspruch und ist in Hinblick auf alle relevanten Kriterien, also den Öffnungszeiten, die Gruppengröße, die Pädagogen und Pädagoginnen, das pädagogische Konzept und den Preis, hoch zufrieden. Diese Mutter hat auch schon Schlechtes über private Einrichtungen gehört.

„Ich habe eigentlich eh auch Schlechteres gehört von den privaten Kindergärten, weil die ja keine öffentlichen Gelder haben und weil die natürlich auch nicht solche Kontrollorgane über sich haben. Also ich habe auch durchaus schlechte Sachen von privaten Kindergärten gehört. [...] Und der Kindergarten – ich war beeindruckt. Ich hätte nie gedacht, dass ein Gemeindegarten so schön, sowohl von der Atmosphäre, als auch von der Qualität der Betreuung sein kann. Bei den Pädagoginnen habe ich wirklich das Gefühl, dass sie engagiert sind und die sind professionell. Sie stehen immer auch für Fragen zur Verfügung.“ ... „Die Gruppen sind eben bis zu 15 Kinder und die wenigsten Kinder sind Vollzeit. D.h. nachmittags ab 14 Uhr sind sie sowieso nur mehr zu fünf oder sechs und sie haben vier Betreuerinnen, zwei Pädagoginnen und zwei Helferinnen. [...] Und vormittags z.B. haben sie immer so diese kreative Ecke, wo sie malen, basteln und so. Also das ist total geordnet.“ (I 08, Abs. 57 und Abs. 59)

Den meisten Müttern war es vor allem dadurch möglich, den ihrer Meinung nach idealen Kinderbetreuungsplatz zu bekommen, dass sie sich schon sehr bald darum gekümmert haben. Dies ist vor allem deshalb notwendig, da es nur wenig Betreuungsplätze und vor allem zu wenig qualitativ gute Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren gibt.

„Da habe ich auch schon in der Schwangerschaft begonnen, sehr, sehr viele Recherchen zu machen bezüglich Tagesmütter, wo der beste Platz ist. Recht viel Auswahl hat man eh nicht, weil man froh sein muss, dass man überhaupt einen Platz bekommt.“ (I 10, Abs. 07)

„In den öffentlichen ist es so, dass man sie in dem Jahr anmelden muss, in dem man sie hingeben möchte, ab September beginnt ja das Jahr und da muss man sie bis Ende Februar anmelden. Und wenn man da noch eine Bestätigung vom Arbeitgeber dazugibt, dass man eben berufstätig ist, dann wird man angeblich auch vorgereiht. Also ich habe meinen Wunschkindergarten sofort bekommen. Ich habe mich angemeldet und eine Bestätigung von der Arbeit gehabt und es war überhaupt kein Problem.“ (I 08, Abs. 62)

Schlechtes Gewissen gegenüber dem Kind

Hier zeigt sich, dass zwar eine schlechte Betreuung zu einem schlechten Gewissen führt, dass aber eine als ideal empfundene Betreuung bei den Müttern noch lange nicht dazu beiträgt, ihren Kindern gegenüber kein schlechtes Gewissen zu haben. Das schlechte Gewissen zeigte sich hier also unabhängig von der Betreuungsform, ob familiär oder institutionell, sowie dem Arbeitsausmaß.

Nur wenige Mütter haben ihren Kindern gegenüber ein schlechtes Gewissen, weil sie schon bald wieder zu arbeiten begonnen haben und jemand anderem in dieser Zeit die Betreuung ihrer Kinder überlassen haben. Diese Mütter haben jeden Tag einen Moment, an dem sie sich fragen, ob sie das Richtige tun. Auch die Mütter, denen es möglich ist, zumindest teilweise zu Hause zu arbeiten und so das Kind selbst zu betreuen, haben ein schlechtes Gewissen, da sie dann ihre Aufmerksamkeit nicht völlig dem Kind zur Verfügung stellen können. Eine Mutter

hat angegeben, dass sie eigentlich kein Problem hat, ihr Kind in eine Fremdbetreuung zu geben, dass sie allerdings im Nachhinein ein schlechtes Gewissen bekommen hat, als sie festgestellt hat, dass ihr Kind dort in einer Umgebung mit ganz anderen Werten als den ihr wichtigen betreut worden ist.

„Ja, ja. Also ich glaube in dem Moment, in dem man Mutter wird, begleitet einem ewig das Gefühl und wenn man dann noch arbeiten geht umso mehr. Das Gefühl des schlechten Gewissens...also ich glaube es gibt keinen Tag an dem man nicht so einen Moment hat, wo man dann ein bisschen ein schlechtes Gewissen bekommt.“ (I 08, Abs. 21)

„Also, das habe ich noch immer. Ich glaube, das hat man als Mutter gepachtet. Oder zumindest bei mir ist das so.“ ... „Ah, je größer er geworden ist, desto schwieriger war es dann, weil er dann schon gesagt hat: „Nein Mama, bitte bleib da.“ Und da habe ich mir dann oft gedacht: „Pfu!“ Ich meine, weißt du, weil da einem fast das Herz zerspringt. Und du musst dann sagen: „Nein, ich muss in die Arbeit und das geht nicht.““ (I 01, Abs. 41 und Abs. 10)

„Ich habe regelmäßig auch in der Firma ein schlechtes Gewissen, wenn ich da einmal länger bleibe. Weil es kam im Jänner schon vor, dass ich 14 Stunden in der Firma war und sie war halt dabei.“ ... „Naja, weil ich dann nicht hundertprozentig für sie da sein kann und nicht hundertprozentig mit ihr spielen kann. Und dann ist sie halt kurz wo gesessen oder gelegen und hat nicht die hundertprozentige Aufmerksamkeit bekommen. Oder dass ich auch im Sommer nicht zwölf Stunden draußen war und spazieren war. Also ich treffe mich hin und wieder mit anderen Müttern und wenn die da halt so erzählen, dass sie jetzt drei Stunden spazieren gegangen sind und dann in der Krabbelgruppe waren und dann in der Spiel- und Spaßgruppe und dann dort und dann dort waren, dann denke ich mir „wah“, ich gehe gerade einmal am Montag mit ihr in die Krabbelgruppe, damit sie mit anderen Kindern zusammenkommt.“ (I 12, Abs. 95 und Abs. 97)

Die meisten Mütter geben allerdings an, dass sie kein schlechtes Gewissen haben. Vereinzelt hatten die Mütter anfangs zwar schon ein schlechtes Gewissen, das sich aber gelegt hat, nachdem sie gesehen haben, dass das jeweilige System für alle Beteiligten gut funktioniert. Die Mütter sind der Meinung, dass ihre Kinder bestmöglich betreut werden und dass ihren Kindern die Abwechslung in der Betreuung und ihnen selbst die Berufstätigkeit gut tut und dass es dadurch optimal für beide Seiten ist. Manche Mütter haben auch in Nachhinein festgestellt, dass ihre Kinder von den anderen Kindern in der Gruppe viel lernen und dass sie Entwicklungsschübe machen, die sie sonst wahrscheinlich erst später gemacht hätten. Einigen Müttern ist die Trennung von ihren Kindern gerade am Anfang nicht so schwer gefallen, da ihre Kinder noch sehr „klein“ waren und die meiste Zeit geschlafen haben und dadurch noch kein Zeitgefühl hatten. Die erstmalige Trennung würde ihnen zum jetzigen Zeitpunkt viel schwerer fallen als damals.

„Und ich habe dann auch, ich muss sagen, die ersten zwei Monate hat man vielleicht ein bisschen ein schlechtes Gewissen, aber jetzt merke ich einfach, dass mir das gut tut, wenn ich rauskomme und dass ich einfach auch ausgeglichener bin. Und er hat auch mehr von mir dann. Und er genießt das bei den Großeltern so, also es könnte nicht besser sein.“ (I 09, Abs. 24)

„Und der Schub, den der M. gemacht hat, gut, den hätte er vielleicht auch so gemacht, aber sprachlich z.B. seit er in die Krippe geht hat er einen wahnsinnigen sprachlichen Schub gemacht. Und eben auch in der Strukturiertheit. Er räumt seine Kleider weg, und die Selbständigkeit. Er will sich immer selber die Schuhe an- und ausziehen. Das mache ich zu Hause automatisch und dort sehe ich dass er das selbst kann und das ist überhaupt kein Problem und das hat mich beeindruckt.“ (I 08, Abs. 61)

„Also ich habe gerade, als die Kleine vier Monate alt war, kein schlechtes Gewissen gehabt, weil sie mit vier Monaten - wie soll ich das erklären? – noch nicht so entwickelt sind wie z.B. mit einem Jahr. Das merke ich, jetzt bei meinem Kind ist die Bindung viel, viel stärker und auch gewachsener. Wenn ich jetzt beginnen würde, würde es mir schwerer fallen, als damals als sie vier Monate war. Ich habe kein Problem gehabt, da ich gewusst habe, dass sie dort sehr, sehr gut aufgehoben ist und sie hat auch nicht geweint, als ich dort

weggegangen bin. Und auch in der Zeit in der sie dort war hat sie nie geweint und hat sich immer pudelwohl gefühlt. Also ich als Mutter habe nie ein schlechtes Gewissen gehabt, weil es waren ja drei Stunden am Vormittag und diese drei Stunden – da ist es uns beiden einfach gut gegangen und das hat uns beiden gut getan. Wenn wir das erst jetzt beginnen würden mit einem Jahr und ich ein oder zwei Jahre zu Hause geblieben wäre, dann hätte ich jetzt vielleicht ein schlechtes Gewissen und die J. würde es vielleicht auch nicht so leicht verkraften zu einer anderen Betreuungsperson zu gehen. Dann wäre es ein Problem. Also ich glaube generell, je früher man damit beginnt, desto leichter tut man sich – Mutter und Kind. Ich habe auch im Nachhinein eigentlich kein schlechtes Gewissen. Nein.“ (I 10, Abs. 13)

Es haben auch alle Mütter, unabhängig von der gewählten Betreuungsform, schon früh begonnen, ihre Kinder vereinzelt, am Anfang nur für ein paar Stunden und da meistens von den Großeltern, betreuen zu lassen. Einige Mütter haben auch beim Übergang in die jeweiligen Betreuungseinrichtungen einen langsamen Einstieg mit ein paar Stunden am Tag vorgenommen und haben immer die Reaktionen der Kinder abgewartet. Die meisten Mütter warten auch jetzt noch immer ab, wie ihre Kinder reagieren und wissen, dass es den Kindern gut geht, wenn sie nicht weinen und nicht sagen, dass sie dort nicht mehr hingehen wollen. Für die Mütter ist auch wichtig, dass sie merken, dass die Kinder eine gute Beziehung zu den betreuenden Personen und auch zu den anderen Kindern in den Kinderkrippen und –gruppen haben, dass sie sich darauf freuen, wenn sie zu den Großeltern oder in die Kinderkrippe gehen dürfen und dass sie kein Problem damit haben, dort zu schlafen. Falls sich die Kinder nicht wohl fühlen würden und es ihnen dabei nicht gut ginge, würden die Mütter das jetzige System sofort ändern.

„Und mit sechs Monaten haben wir sie zum ersten Mal bei den Omas schlafen lassen. Da waren wir auf einem Konzert. Das haben wir so ganz langsam angefangen und das ist für die L. auch ganz normal dass sie für wenige Stunden immer auf ein paar Tage verteilt bei den Großmüttern ist.“ (I 03, Abs. 65)

„Und sie ist im Kindergarten. Sie ist jetzt länger im Kindergarten. Sie war vorher immer nur zwei Stunden im Kindergarten, wenn ich nicht gearbeitet habe, da war sie nur von neun bis elf. Sie war immer schon jeden Tag im Kindergarten, aber halt immer nur kurz am Vormittag. Wir haben immer nur Montags begonnen, aber die Kindergärtnerin hat eben damals gemeint, weil sie eben noch relativ klein ist, wäre es besser für sie, damit sie sich daran gewöhnt und sie nicht zwei Tage fünf bis sechs Stunden da ist, sondern einfach jeden Tag kurz und dann halt bei Bedarf länger.“ (I 07, Abs. 71)

„Wenn ich gemerkt hätte, dass er nicht gut darauf reagiert, dass ich weg bin, dann hätten wir es wieder irgendwie geändert. Aber es tut ihm eigentlich auch gut. Ja. Also das passt eigentlich.“ (I 02, Abs. 56)

Für alle Mütter ist aber die Zeit, die sie dann mit dem Kind gemeinsam haben, sehr wichtig und auf diese legen sie sehr viel Wert und verzichten auch nicht darauf. Es wird immer wieder betont, dass diese Zeit, die ihnen dann mit den Kindern bleibt, viel intensiver und effizienter genutzt wird und diese dann auch ganz dem Kind gewidmet wird. Die Mutter, deren Mann in Karenz ist gibt an, dass sie auch auf andere Weise, z.B. durch langes Stillen, versucht hat, die Bindung zu ihrer Tochter aufrechtzuerhalten und zu stärken.

„Und jetzt bin ich eigentlich sehr zufrieden, weil ich merke, dass es mir gut tut, der Kleine genießt es bei den Großeltern zu sein, ich bin ausgeglichener durch das Ganze und wir haben dann von der Zeit, die wir dann miteinander haben, beide viel mehr.“ (I 09, Abs. 82)

„Also es ist eben schon so, dass es halt dann – also im Moment schaut mein Tag wirklich so aus: arbeiten und die restliche Zeit gehört meiner Tochter. Also so ist das, dass man dann doch seine gesamte Freizeit dem Kind widmen will. [...] Ich meine ich habe sie wirklich 14 Monate gestillt, so jetzt noch zu diesem schlechten Gewissen, also das war sicher auch so ein Punkt, dass ich so lange gestillt habe und wir dadurch eine enge Beziehung gehabt haben und sie in der Nacht noch bei uns schläft. Man widmet sich dann schon sehr so auf der Ebene.“ (I 11, Abs. 15)

Kritik an den Betreuungsmöglichkeiten

Alle Mütter, auch die, die eine familiäre Betreuung nutzen können, haben sich mehr oder weniger intensiv mit den verschiedenen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren auseinandergesetzt. Die Eindrücke der Mütter, die eine außerhäusliche Betreuung in Anspruch nehmen, wurden bereits weiter oben (s. „Außerfamiliäre Formen der Kinderbetreuung“) abgehandelt. Auch von den meisten anderen Müttern wurde ganz generell sowohl die Quantität als auch die Qualität der Betreuungseinrichtungen kritisiert. Prinzipiell würde es zwar die Möglichkeit einer außerfamiliären Betreuungseinrichtung in ihrer Nähe geben, es sind aber viel zu wenig Plätze und vor allem zu wenig qualitativ akzeptable Betreuungsplätze vorhanden und diese wenigen sind sehr schwer zu bekommen. Auch die Öffnungszeiten der Einrichtungen sind bei vielen Müttern mit ihrer Erwerbstätigkeit nicht vereinbar. Für die meisten Mütter spielt auch der finanzielle Aspekt eine wichtige Rolle, da die Betreuungsplätze sehr teuer sind und deshalb einen großen Teil vom Zuverdienst bzw. vom KBG einnehmen. Der Großteil der Mütter betont die schlechte Qualität der Kinderbetreuungseinrichtungen und würde ihre Kinder daher in die meisten Einrichtungen nicht geben. Auch bei diesen Müttern zeichnet sich der Trend ab, dass die privaten Einrichtungen ein gutes Gefühl und einen positiveren Eindruck vermitteln, da das pädagogische Angebot den Vorstellungen der Mütter entspricht und die Öffnungszeiten besser mit einer Berufstätigkeit vereinbar sind.

„Ich hätte ihn jetzt schon gerne in eine Krabbelstube gegeben, seit einem halben Jahr oder so. Als er zwei oder zweieinhalb war, hätte ich ihn gerne in eine Krabbelstube gegeben. Es gibt bei uns in S. eine, bei der ich mir gedacht hätte, dass das passt und die dort wirklich super sind und nett. Aber dort hat man Auswahlverfahren, als ob man auf eine Elite-Uni gehen wollte. Also das ist wirklich schlimm. Am Anfang habe ich mir gedacht das ist ein Scherz. Aber da kommt man nicht hinein. [...] Dann bei Alleinerziehenden ist es so, dass die städtischen gefördert werden, die privaten, die aber einfach die besseren sind, muss man aber wieder selber bezahlen.“ (I 01, Abs. 56)

„Weil eine Krabbelstube ziemlich teuer ist und weil dann wenig überbleibt von dem, was ich verdiene. Ich verdiene sowieso schon nicht so viel, weil ich ja nicht so viel arbeiten kann und wenn ich dann auch noch die

Kinderbetreuungseinrichtung zahlen muss, dann bleibt mir nicht mehr viel über.“ (I 04, Abs. 23)

„Also ich könnte z.B., wenn ich den L. in eine Kinderkrippe geben müsste, nicht bis sechs Uhr arbeiten, weil in ganz L. gibt es, glaube ich, nur eine die bis sieben geöffnet hat.“ (I 02, Abs. 44)

Notfall

Ganz allgemein zeigt sich, dass alle Mütter ein sehr gutes Netzwerk an sozialer Unterstützung in Bezug auf die Kinderbetreuung organisiert haben. In Ausnahmefällen wie z.B. Krankheit des Kindes, Ausfall der eigentlichen Betreuungsmöglichkeit, usw. stehen natürlich sie selbst oder die Väter der Kinder an erster Stelle. Falls diese Möglichkeit aber aus irgendeinem Grund auch nicht wahrgenommen werden kann, können die Mütter auf ein Netz an Alternativen zur Kinderbetreuung zurückgreifen. Dabei spielen wie schon erwähnt bei fast allen Müttern die Großeltern eine entscheidende Rolle. Vereinzelt werden in Notfällen auch andere Verwandte und Babysitter eingesetzt. Alternativen, wie z.B. Inanspruchnahme einer anderen Tagesmutter, wenn die ursprüngliche erkrankt ist, werden nicht wahrgenommen, da die Mütter ihre Kinder zu keiner unbekannt Person und in fremde Umgebung geben wollen.

„Und eben wie gesagt, wenn Not am Mann ist, dann habe ich entweder meine Schwiegermutter, die auch einmal kommen würde, wenn sie krank wäre oder die G., die Babysitterin. Von daher sind wir eigentlich ziemlich gut aufgestellt.“ (I 07, Abs. 41)

„Es gibt Situationen wo z.B. die Tagesmutter krank wird, das ist ihr gutes Recht. Dann habe ich die Möglichkeit über den Verein „Tagesmütter“ nennt sich der, der ist in L., eine andere Tagesmutter zu bekommen. Das habe ich aber noch nie in Anspruch genommen, weil meine Tochter diese Tagesmutter nicht kennt. Ich habe da nicht so ein gutes Gefühl dabei. Ich meine diese Frauen sind alle ausgebildet und sind sicher super in der Betreuung, sonst würden sie das nicht schon so lange für diesen Verein machen. Ich habe es dann immer so gemacht, wenn die Tagesmutter krank war, habe entweder ich

mir Urlaub genommen, was mit meinem Arbeitgeber unproblematisch war. Oder ich habe meine Schwester angerufen, die teilweise auch zu Hause ist und Kinder hat oder irgendjemanden angerufen der Zeit gehabt hat und mir kurz meine Tochter abgenommen hat in dieser Zeit.“ (I 10, Abs. 45)

8.4. Kinderbetreuungsgeld

Da einige von den Müttern in dieser Untersuchungsstichprobe bereits die Möglichkeit hatten, zwischen den unterschiedlichen Bezugslängen des KBGs, die im Jänner 2008 eingeführt wurden, zu wählen, wird hier darauf eingegangen, welche Variante die Mütter gewählt haben und ihre Beweggründe dafür. Auch die Option, sich den KBG-Bezug mit den Vätern ihrer Kinder zu teilen und diesen somit zu verlängern, wäre für die Mütter offen gestanden. Ursachen dafür, warum diese Möglichkeit von den Eltern genutzt oder eben nicht genutzt werden konnte, werden hier aufgezeigt. Zumal die Inanspruchnahme des KBGs mit der Einhaltung der Zuverdienstgrenze verknüpft ist, wurde auch diese von den Müttern häufig thematisiert und die Vor- und Nachteile gegeneinander abgewogen.

Varianten

Aufgrund des unterschiedlichen Alters der Kinder in dieser Untersuchungsstichprobe (neun Monate bis dreieinhalb Jahre) hatten bereits einige Mütter die Möglichkeit, von Beginn an zwischen den drei Bezugsvarianten des KBGs zu wählen. Anderen wäre es möglich gewesen im Jänner 2008 auf eine der neu eingeführten, kürzeren Varianten umzusteigen. Einige Mütter hatten allerdings weder die Möglichkeit, zwischen den KBG-Bezugslängen zu wählen, noch zu einem späteren Zeitpunkt auf eine andere Version umzusteigen, da ihre Kinder zum Einführungszeitpunkt der drei verschiedenen Bezugslängen die Altersgrenze der kürzeren Varianten bereits überschritten hatten. Trotzdem wurde aber vom Großteil der Mütter bewusst die lange Variante des KBG-Bezugs, sprich bis zum vollendeten 30. Lebensmonat mit der Option auf Verlängerung bis zum 36. Monat bei Aufteilung des Bezugs zwischen den Elternteilen, gewählt, da ihnen diese die Möglichkeit bietet, längere Zeit nebenbei etwas dazuzuverdienen und trotzdem viel Zeit für ihre Kinder zu haben. Diese lange Variante zwingt die Mütter nicht dazu, bald wieder in einem großen Stundenausmaß einzusteigen und

ihr Kind den ganzen Tag in eine Fremdbetreuung zu geben, da dies nicht ihren Wünschen und Vorstellungen entspricht. Nur eine Mutter hat sich für die mittlere Variante des KBG-Bezugs entschieden. Eine andere Mutter hat nach einem Jahr, in der ihr monatlich das KBG wie in der längsten Variante ausbezahlt wurde, auf das KBG verzichtet, da sie wieder Vollzeit eingestiegen ist und infolgedessen mit ihrem Verdienst die Zuverdienstgrenze überschritten hätte. Die zweite Vollzeit erwerbstätige Mutter musste nicht auf dieses Geld verzichten, da ihr Mann in Karenz gegangen ist und somit auch der Bezug des KBGs auf ihn überschrieben wurde.

„Ich bin bei der alten Regelung geblieben, also das mit den zweieinhalb Jahren, wo ich dann verlängern kann auf drei Jahre, weil das für mich die günstigste Variante eigentlich ist.“ (I 09, Abs. 28)

„So habe ich jetzt die Möglichkeit zweieinhalb Jahre lang wenig zu arbeiten und halt etwas dazu zu verdienen und viel Zeit für sie zu haben.“ (I 07, Abs. 69)

„Die haben schon für mich gegolten und ich habe mich für die mittlere Variante entschieden, also 20+4. Ja.“ (I 10, Abs. 25)

„Also ich hatte noch diese 436 € und in dem Moment, in dem ich wieder eingestiegen bin, da habe ich das nicht mehr in Anspruch genommen. Ich habe es ehrlich gesagt nicht durchgerechnet, aber ich glaube, dass das vom Einkommen her zu viel gewesen wäre.“ (I 08, Abs. 15)

„Also er hat das alte Schema. Diese zwei Jahre.“ (I 11, Abs. 69)

Wechsel

Die Möglichkeit eines Wechsels von der langen auf eine der kürzeren Varianten wurde von keiner der Mütter in Anspruch genommen, da sie aufgrund des Umstiegs viel Geld verloren hätten. Den Müttern wurde in den ersten Monaten das KBG in der Höhe der langen Variante ausbezahlt und sie hätten im Falle eines Umstiegs zu einem späteren Zeitpunkt die Differenz

zwischen den unterschiedlichen Höhen der KBG-Auszahlungen für den Zeitraum bis zum Wechsel nicht nachbekommen. Dieser finanzielle Verlust war der Grund für die Entscheidung gegen einen Umstieg und folglich Beibehaltung der langen Bezugsdauer.

„Nein. Da bin ich nicht umgestiegen, da ich durch die Umstellung 2.000 € verloren hätte. Weil man für 2007, da ist die H. geboren, nichts mehr nachbekommen hätte. D. h. ich wäre 2007 in der niedrigen Variante geblieben.“ (I 07, Abs. 69)

„Aber wenn ich jetzt umsteige, dann ist das Problem, dass ich ziemlich viel Geld verliere, weil wenn ich jetzt umsteige, dann wird mir das sozusagen nicht nachgezahlt. Und deswegen steige ich jetzt nicht um.“ (I 12, Abs. 35)

Die meisten Mütter sind mit der Wahl ihrer Variante des KBGs zufrieden und heben auch positiv hervor, dass es diese verschiedenen Möglichkeiten jetzt gibt, auch wenn sie selbst noch nicht davon profitieren konnten. Nur wenige Mütter haben die Entscheidung nicht wirklich gut durchdacht und haben sich somit fälschlicherweise für die lange Variante entschieden, obwohl eine der kürzeren in ihrem Fall günstiger gewesen wäre (s. „Zuverdienstgrenze“).

Teilung

Nur sehr wenige Eltern haben von der Möglichkeit einer Verlängerung des Anspruchs auf KBG bei einer Teilung zwischen ihnen Gebrauch gemacht. Da es den wenigsten Vätern möglich ist, ihre Arbeitszeit für einen längeren Zeitraum so zu reduzieren, dass sie die Zuverdienstgrenze einhalten können, war die Aufteilung des KBG-Bezugs für sie keine realisierbare Möglichkeit. Die Väter, die einen Teil des Bezugs bereits übernommen haben bzw. diesen übernehmen werden, haben und werden in dieser Zeit kein Einkommen erhalten.

„Und ab Februar – also wir haben ab Jänner das Kindergeld auf meinen Mann überschrieben, somit bekommen wir die 24 Monate.“ ... „Und wir haben das jetzt eben auf meinen Mann geschrieben, weil der offiziell in Österreich auch

nichts verdient und somit kann ich jetzt mehr verdienen ab Jänner.“ (I 10, Abs. 29 und Abs. 25)

Auch von der Option, einen Teil der Karenz auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben hat nur eine Mutter bzw. in dem Fall der Vater, der in Karenz gegangen ist, Gebrauch gemacht. Den Zuschuss zum KBG hat nur eine alleinerziehende Mutter erhalten.

„Er hat sich nämlich drei Monate von der Karenz aufgehoben, das kann man machen, so bis zum sechsten Lebensjahr.“ (I 11, Abs. 39)

„Ich habe diesen Zuschuss bekommen als Alleinerzieherin und der Papa ist Student, der nicht wirklich etwas zahlen kann oder...nicht will.“ (I 06, Abs. 70)

Zuverdienstgrenze

Während bei den meisten Müttern Einigkeit darüber besteht, dass ihr Arbeitsausmaß durch die Zuverdienstgrenze beim Bezug des KBGs bestimmt wird, herrscht hingegen Uneinigkeit in Bezug darauf, was sie von dieser Zuverdienstgrenze und den damit einhergehenden Beschränkungen halten und wie sie diese beurteilen. Einige Mütter haben diese hingenommen, ihre Arbeitsstunden auf ein Ausmaß reduziert, mit dem sie diese Grenze nicht überschreiten, oder auf das KBG verzichtet und sie nicht weiter erwähnt oder kritisiert. Andere Mütter haben hingegen mehr oder weniger starke Kritik an der Zuverdienstgrenze geübt. Einige wenige haben auch bemängelt, dass das KBG an sich zu wenig ist und davon nichts oder zumindest nicht viel übrig bleibt, wenn man die Kinder ganztägig in eine außerfamiliäre Betreuung geben muss, da diese sehr teuer sind.

„Die Zuverdienstgrenze halte ich sowieso für einen kompletten Schwachsinn, ja? Weil man macht ja das eh nicht, weil man so lustig ist, sondern weil man das Geld braucht.“ (I 01, Abs. 10)

„Weil für einen Ganztagskindergarten 400 € zu zahlen, das geht sich nicht einmal mit dem Kinderbetreuungsgeld aus.“ (I 12, Abs. 83)

Die Kritik an der Zuverdienstgrenze kam vor allem von Müttern, die selbständig erwerbstätig sind bzw. deren Partner selbständig erwerbstätig sind und von den Alleinerzieherinnen. Die selbständigen Mütter oder die, deren Männer selbständig erwerbstätig sind, kritisieren vor allem die vielen Beschränkungen, die für sie bestehen und dass es für sie besonders schwierig bzw. unmöglich ist, immer im Vorhinein zu wissen und zu planen, wie viel sie verdienen werden. Diese Beschränkungen für sie als Selbständige waren auch für die Mutter, deren Mann das KBG bezieht, einer der Gründe für die Entscheidung zur gewählten Karenzlösung. Auch die Berechnung der Zuverdienstgrenze hat sich mit den neuen Regelungen 2008 geändert und die Mütter haben die Erfahrung gemacht, dass sich damit bei den zuständigen Behörden noch niemand gut auskennt und ihnen niemand sagen kann, wie sie für die selbständig Berufstätigen genau ermittelt wird. Für die Frauen, deren Männer selbständig sind, ist dies deshalb von Bedeutung, da diese aufgrund der undurchschaubaren Berechnung nicht sagen können, ob sie den Bezug des KBGs zwischen ihnen aufteilen können oder nicht. Auch die Alleinerzieherinnen sind nicht begeistert von der Zuverdienstgrenze, da sie einerseits gerne mehr verdienen würden, das aber aufgrund der Beschränkung durch die Zuverdienstgrenze nicht möglich ist, sie aber andererseits auch nicht auf das KBG verzichten wollen. Auch anderen Müttern sind die 16.000 €, die sie dazuverdienen können zu wenig, da sie damit kaum auskommen und es ihnen kaum möglich ist, unter Einhaltung der Zuverdienstgrenze ihren bisherigen Lebensstandard beizubehalten. Diese Mütter bringen kein Verständnis dafür auf, dass sie dafür bestraft werden, mehr arbeiten zu wollen, indem sie den Anspruch auf das KBG verlieren oder dieses zurückzahlen müssen.

„Ich meine, wir haben das jetzt mit Ach und Krach hingebracht, dass ich die Grenze nicht überschritten habe, aber das ist wirklich ganz knapp gegangen. Also das ist wirklich sehr schwierig, wenn man selbständig ist, dass man das im Vorhinein plant, wie viel Geld man verdienen darf. Weil ich kann ja nicht zu meinen Patienten sagen, dass es nächste Woche keine Termine gibt, da ich dieses Monat schon zu viel verdient habe. [...] Also ich finde das die volle Frechheit, dass es überhaupt eine Zuverdienstgrenze gibt. Weil ich finde, dass ich dadurch, dass ich arbeiten gehe, habe ich ja auch die doppelte Belastung. Ich muss mich ja trotzdem umschaun, dass mein Kind immer versorgt ist 24 Stunden am Tag. [...] Und das ist halt für mich nicht einzusehen gewesen, dass

man dann immer aufpassen muss, nur weil man fleißig ist, dass man dann auch noch das Kinderbetreuungsgeld zurückzahlen muss.“ (I 04, Abs. 32)

„Wenn du dann halt als Selbständige in Karenz gehst, dann sind halt sehr viele Beschränkungen wie viel man verdienen darf und so und als Selbständige ist das so schwer abzuschätzen. Da war mir eben lieber, dass ich da den Freiraum habe.“ (I 11, Abs. 41)

„Bis zweieinhalb und das letzte halbe Jahr vielleicht noch mein Mann. Aber da gibt es das Problem, dass er selbständig ist und keiner uns sagen wie viel man verdienen darf und wie man das ausrechnet. Das weiß keiner. Das ist das größte Mysterium.“ (I 12, Abs. 55)

Ein Verzicht auf das KBG kommt aber für die meisten Mütter nicht in Frage, da es doch als zusätzliches regelmäßiges „Einkommen“ sehr geschätzt wird und es auch gewisse Vorteile mit sich bringt, wie z.B. leichter einen Kinderbetreuungsplatz zu bekommen. Die andere Möglichkeit, die die Mütter gehabt hätten, wäre die Wahl einer kürzeren Version des KBG-Bezugs gewesen, damit die Zuverdienstgrenze eben nicht so lange besteht. Die Mütter, die ihre Entscheidung für die lange Variante im Nachhinein bereuen, geben eben diese über einen langen Zeitraum bestehende Zuverdienstgrenze als Grund dafür an und gestehen sich aber gleichzeitig ein, dass sie das, als sie sich entscheiden mussten, nicht so gut durchdacht hatten bzw. niemand sie darauf aufmerksam gemacht hat, worauf zu achten ist, da diese Varianten ja ganz neu waren. Bei der langen Variante haben die Mütter den Vorteil eben darin gesehen, dass sie zumindest für längere Zeit regelmäßig ein wenig Geld bekommen. Die meisten Mütter haben aber mittlerweile eine Lösung gefunden, mit der sie die Zuverdienstgrenze umgehen können. Sie haben mit ihren Arbeitgebern vereinbart, dass ihnen die Stunden, die sie jetzt mehr arbeiten und nicht ausbezahlt bekommen „dürfen“, da sie sonst über der Zuverdienstgrenze wären, dann ausbezahlt werden, wenn der KBG-Bezug ausgelaufen ist und somit keine Beschränkungen mehr für sie bestehen. Nur eine Mutter hebt die Zuverdienstgrenze als besonders positiv hervor. Für sie ergeben sich aufgrund der neuen Höhe dieser keinerlei Einschränkung in Bezug auf das Ausmaß ihrer Erwerbstätigkeit, da für sie eine mehr als Teilzeitbeschäftigung nicht in Frage kommt, solange ihr Kind noch nicht in die Schule geht.

„Das Kinderbetreuungsgeld ist schon ein schönes Geld. Und das Problem ist, dass man dann gewisse Vorteile nicht mehr so hat. Also mit dem Kinderbetreuungsgeld bekomme ich z.B. leichter einen Kindergartenplatz. [...] Also wenn ich es nicht bekomme, dann ist das auch irgendwie so ein bisschen ein Haken.“ (I 12, Abs. 125)

„Es hat sich noch keiner gut ausgekannt und man muss sich doch bald entscheiden. Deswegen. Wir haben uns gedacht, ok gut, dann bekommen wir wenigstens laufend Geld für die nächsten drei Jahre. Das war halt der vorrangige Grund, dass wir das gemacht haben mit der langen Variante.“ ...
„Nur jetzt im Nachhinein gesehen denke ich mir es ist mit den 16.000 €, die ich nur dazuverdienen darf, komme ich nicht ganz über die Runden. Wäre es das eine Jahr gewesen, dann hätte ich halt mehr verdienen können. Das kann man jetzt nicht mehr ändern.“ (I 12, Abs. 127 und Abs. 37)

„Wir haben es jetzt z.B. auch so gemacht in den letzten Monaten, als mein Mann wieder da war, dass ich ein paar Stunden mehr gearbeitet habe und mir diese Stunden aufgeschrieben habe und sobald ich mehr verdienen „darf“, wird mir das ausbezahlt. Das muss man so regeln und werden auch viele Frauen so lösen, weil es nicht anders geht.“ (I 10, Abs. 29)

„Nachdem ja die Zuverdienstgrenze jetzt so hoch ist, was ja ein Wahnsinn ist, ich meine, das sind ja 16.000 €. Wer verdient denn das? Da kann ich ja fast voll arbeiten gehen. Ja oder zumindest halbtags kann ich da durchgehend arbeiten gehen. Deswegen. Das verstehe ich nicht, warum sie die so hoch angesetzt haben. Also das ist kein Thema mehr, dass man kein Kinderbetreuungsgeld bekommen würde. Also solange ich nicht Vollzeit arbeiten gehe.“ (I 05, Abs. 33)

8.5. Unterstützung

Ein weiterer wesentlicher Aspekt, der es den Müttern ermöglicht, wieder einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, ist die Unterstützung, die sie von vielen Seiten bekommen. Die Mütter erhalten einerseits Unterstützung am Arbeitsplatz von ihren Vorgesetzten und ihren Kollegen und Kolleginnen. Aufgrund ihrer eingeschränkten Einsetzbarkeit am Arbeitsplatz seit der Geburt ihrer Kinder haben manche Mütter allerdings auch ein schlechtes Gewissen ihren Kollegen und Kolleginnen gegenüber. Andererseits werden die Mütter aber auch von Personen aus ihrem privaten Umfeld, wie ihrer Familie und Freunden, und natürlich auch von ihren Partnern und Kindern unterstützt. Im Zuge der Unterstützung durch ihre Partner wird hier auch das Thema der Väterkarenz behandelt.

Unterstützung durch Vorgesetzte

Den größten Teil der Unterstützung am Arbeitsplatz macht diejenige durch die Chefs und Vorgesetzten der Mütter aus. Diese ermöglichen es ihnen, nach der Geburt ihrer Kinder wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren und erleichtern ihnen den Einstieg, indem sie ihnen mit der Möglichkeit entgegenkommen, mit wenigen Stunden wieder zu beginnen und indem sie ihnen viele Rechte und Freiheiten einräumen, die sie anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nicht gewähren. Die Mütter haben es als große Erleichterung empfunden, bereits vor der Geburt die Zusage ihrer Chefs zu haben, die ihnen versicherte, dass sie nach der Geburt in einem geringen Ausmaß zurückkehren können und sie sich auf dieses Versprechen auch verlassen konnten. Einige Mütter haben bereits vor dem Mutterschutz gemeinsam mit ihren Vorgesetzten Konzepte entworfen, wie ihr Wiedereinstieg aussehen könnte und sich mit ihnen auf einen Vorschlag geeinigt, mit dem beide Parteien einverstanden waren. In diesem Zusammenhang wissen es die Mütter sehr zu schätzen, dass ihre Vorgesetzten so kompromissbereit waren und sich nicht quergestellt haben. Auch die Bereitschaft ihrer Chefs, ihnen bei der Umgehung der Zuverdienstgrenze nicht im Weg zu stehen und es ihnen zu ermöglichen, die Mehrstunden, die sie jetzt arbeiten, aber nicht bezahlt bekommen dürfen, aufzuschreiben, um sie ihnen dann auszubezahlen, wenn der KBG-Bezug endet, wird von den Müttern als unterstützende Maßnahme sehr geschätzt. Weiters ist einigen Müttern auch die Anerkennung, die ihnen von ihren Chefs dafür entgegengebracht wird, dass

sie sobald wieder zurückgekehrt sind und ihnen daher keine gute Mitarbeiterin für längere Zeit ausgefallen ist, ein sehr motivierender Faktor.

„Und ich hatte ja die Zusage von meinem Chef, der gesagt hat, dass ich für zehn Stunden, für 15 Stunden wieder kommen kann. Er hat mir das dann ausgerechnet, wie viel ich bekomme, wenn ich zehn Stunden bzw. 15 Stunden arbeite. Er hat gemeint, ich kann von den Zeiten her kommen, wie es mir passt. Da hatte ich relativ viele Freiheiten. Das war schon super. Das war wirklich super. Weil in jeder anderen Firma oder in vielen anderen Firmen da pfeifen einem die etwas und sagen, dass es sich für zehn Stunden nicht auszahlt, dass sie überhaupt wieder arbeiten gehen. Und mein Chef hat da gesagt, dass er mich nicht verlieren will und dass wir schon über die Runden kommen werden. Also da hatte ich wirklich Glück. Weil ich weiß nicht, was ich sonst getan hätte.“ (I 01, Abs. 45)

„Wir sind auch weniger als 20 Leute, die angestellt sind und dadurch hätte ich eigentlich keinen Anspruch auf Teilzeit gehabt, aber es war eben ganz leicht mit meiner Chefin darüber zu sprechen. Weil vier Stunden ist eben auch bei uns eine Ausnahme. Man fängt normalerweise mit acht an. Sie hat mir das leicht gemacht mit vier Stunden zu beginnen.“ (I 02, Abs. 27)

„...und unser Chef war immer, was Kinder betrifft, das hat immer Vorrang gehabt bei ihm. Das war nie ein Thema. Und die Kolleginnen mit Kindern haben eigentlich voll viel Rechte gehabt, die die anderen nicht hatten.“ (I 05, Abs. 45)

„Als ich meinem Chef gesagt habe, dass ich schwanger bin, habe ich ihm schon den Lösungsvorschlag präsentiert. Also ich habe mir das selber genau durchgedacht und habe ihm das hingelegt und so könnte es ausschauen. Das ist glaube ich ganz wichtig, dass man ihnen sagt wie es aussehen könnte, wie es funktionieren könnte. [...] Also ich habe das wirklich durchdacht. Und er hat halt mitgespielt und das war mein großes Glück.“ (I 10, Abs. 63)

„Aber ich muss sagen, dass ich von meinem Chef hier schon immer wieder Wertschätzung bekomme, weil er sagt, dass es ganz unüblich ist, dass eine Frau gerade im öffentlichen Dienst so schnell wieder kommt, weil die wissen ja, die haben ihre Stelle.“ (I 08, Abs. 64)

Ein anderer wesentlicher Punkt, bei dem ihre Vorgesetzten den Müttern entgegenkommen, sind die Arbeitszeiten. Sie ermöglichen den Müttern eine flexible Zeiteinteilung und das sowohl an einzelnen Tagen, indem sie z.B. später anfangen oder den Freitagnachmittag einarbeiten können, als auch über gesamte Monate hinweg, sodass sie z.B. jetzt einige Monate mehr arbeiten und dann aber mehrere Monate frei haben. Weiters erleben die Mütter es als Unterstützung, wenn es ihnen ermöglicht wird, sich die Arbeitszeiten so einzuteilen, wie es für sie am besten passt, sei es an einem Tag möglichst viele Stunden arbeiten zu können, damit die einzelnen Tage in der Woche nicht so zerrissen sind, oder mehrmals in der Woche wenige Stunden zu arbeiten. Auch die Arbeitszeiten genau nach den Kinderbetreuungszeiten richten zu können ist für die Mütter eine große Hilfestellung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein ganz besonders wichtiger Punkt in diesem Zusammenhang ist für die Mütter auch, dass sie sich jederzeit ohne Schwierigkeiten frei nehmen können, wenn ihre Kinder krank sind oder sonst irgendein Notfall eintritt.

„...dass einem der Chef auch mit gewissen Dingen entgegenkommt, was die Arbeitszeiten betrifft oder dadurch, dass man Gleitzeiten hat oder dass der Freitagnachmittag eingearbeitet wird, dass das sehr angenehm ist.“ (I 08, Abs. 46)

„Seit vier Monaten bin ich jetzt bei dieser Firma und dort arbeite ich wirklich von neun bis 15:30, immer in Kindergruppenzeit und die sind sehr, sehr nett. Und wenn die Kindergruppe anruft und ich gehen muss, dann muss ich gehen und irgendwie kommt das schon wieder herein.“ (I 06, Abs. 149)

„Im Moment arbeite ich deutlich mehr, weil ich ein Projekt betreue für die nächsten drei Monate, dafür habe ich aber dann im Sommer zwei Monate frei. Also die Firma ist relativ flexibel, bei uns.“ (I 07, Abs. 07)

„Es passt für mich insofern, weil ich eine Firma habe, in der ich arbeite, in der es kein Problem ist, wenn meine Tochter krank wird, in der es kein Problem ist, wenn ich krank bin. Einfach solche Sachen. Viele Leute haben das ja im Hinterkopf, dass sie sich denken, dass hoffentlich das Kind nicht krank wird, oder dass sie krank sind und sie aber nicht schon wieder zu Hause bleiben können. Es ist bei uns einfach, dass das mit dem Dienstgeber so unproblematisch ist. Das ist sicher ganz wichtig.“ (I 10, Abs. 51)

Die Mütter sind für die Unterstützung durch ihre Vorgesetzten besonders dankbar, da sie wissen, dass es auch für sie nicht einfach ist, mit der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin umzugehen. Den Müttern ist klar, dass es für ihre Arbeitgeber schwierig ist, wenn ihnen eine gute Mitarbeiterin, in deren Ausbildung sie viel Zeit und Geld investiert haben, für einige Zeit ausfällt und dass es schwierig ist, für einen begrenzten Zeitraum eine Vertretung zu finden. Auch die Probleme, die sich für ihre Vorgesetzten ergeben, wenn sich eine Mutter dazu entschließt, doch länger als geplant bei ihrem Kind zu Hause zu bleiben oder noch ein weiteres zu bekommen, sind für die Mütter nachvollziehbar. Die Mütter zeigen Verständnis dafür, dass es aufgrund all dessen und aus rein wirtschaftlicher Sicht für einen Arbeitgeber vorteilhafter und günstiger ist, einen Mann als eine Frau einzustellen. Einige Mütter sind aber überzeugt davon, dass sich dies ändern würde, wenn mehr Männer in Karenz gehen würden.

„Also ich sehe immer beide Seiten. Ich sehe den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer. Wenn ich das aus der betriebswirtschaftlichen Seite sehe, was mache ich in diesem einen Jahr?“ (I 10, Abs. 57)

„Und es geht auch so viel Humankapital verloren, wenn ich eine Frau ausbilde und die ist mir dann drei oder fünf Jahre weg vom Fenster, die kann ich ja dann wieder von vorne einschulen. [...] Und das kostet so viel Geld. Und auch die Karenzvertretungen. Dieses Leute Suchen, die dann für nur kurze Zeit da sind.“ (I 07, Abs. 81)

„Und sicher ist es für einen Arbeitgeber teuer, die Leute in Teilzeit zu beschäftigen, weil man braucht trotzdem die komplette Infrastruktur am Arbeitsplatz und alles und das kostet auch. Also so ein Personalchef, da

verstehe ich schon dass er nicht glücklich ist, dass eine sagt sie kommt zehn Stunden und die andere sagt sie kommt wieder und dann bekommt sie aber doch noch ein Kind. [...] Und ich verstehe dann auch einen Arbeitgeber der sagt, er stellt sich lieber einen Mann als eine Frau ein. Solange so wenige Männer in Karenz gehen.“ (I 07, Abs. 84)

Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen

Die Mütter erhalten aber auch Unterstützung von ihren Kollegen und Kolleginnen am Arbeitsplatz. Diese Form der Unterstützung erwähnen aber nur wenige Mütter. Die Mütter schätzen es hier vor allem, wenn ihre Kollegen und Kolleginnen vertrauenswürdig und verlässlich sind und nicht versucht haben, ihnen in der Zeit, in der sie in Karenz waren, ihre Position streitig zu machen. Die Kollegen und Kolleginnen unterstützen sie, indem sie den Müttern Wertschätzung entgegenbringen und Verständnis dafür zeigen, dass sie mehr oder zumindest andere Rechte haben als sie selbst und trotzdem ein gutes Betriebsklima ohne Missgunst herrscht und aufrechterhalten bleibt.

„Im Gegenteil. Ich war heilfroh, dass ich eine loyale, zuverlässige Kollegin habe, wo ich gewusst habe, dass sie kommt.“ (I 08, Abs. 72)

„Das Betriebsklima ist auch relativ gut, sage ich jetzt einmal. Auch relativ gut, also so Zickenterror oder so etwas, das gibt es da gar nicht. Das hat es vorher schon auch ein bisschen gegeben und manchmal war schon auch ein Neid da in L. drüben, das hab ich schon gemerkt. Und darunter habe ich dann auch irgendwie gelitten, weil ich mir immer gedacht habe: ‚Ihr wisst gar nicht wovon ihr redet.‘“ (I 01, Abs. 12)

Schlechtes Gewissen gegenüber den Kollegen und Kolleginnen

Manche Mütter haben allerdings auch zeitweise ein schlechtes Gewissen gegenüber ihren Kollegen und Kolleginnen, da sie wissen, dass sie seit der Geburt ihrer Kinder nicht mehr so flexibel einsetzbar sind wie früher und auch jetzt durch ihr geringeres Arbeitsmaß oder in

Notfällen, bei denen sie dann zu Hause bleiben müssen, mehr Arbeit an ihren Kollegen und Kolleginnen hängen bleibt.

„Aber es ist auch irgendwie von den Kollegen her ziemlich unfair, wenn man plötzlich nicht mehr voll einsatzbereit ist. Weil meistens sind halt in einer A. doch eher wenig Leute beschäftigt und wenn dann einer ausfällt, das merkt man irrsinnig.“ (I 05, Abs. 07)

„Schwierig ist es auch, wenn das Kind krank ist, weil das dann immer so ein bisschen eine Ausnahmesituation ist. So wie es bei mir ist, wenn ich nicht komme, dann muss die Kollegin die doppelte Arbeit machen, weil die Arbeit muss gemacht werden, die kann nicht liegen bleiben.“ (I 08, Abs. 64)

Die Mütter, die selbständig erwerbstätig sind, schätzen sowohl ihre freie Zeiteinteilung als auch die Möglichkeit, ihr Stundenausmaß beliebig zu gestalten und so viel arbeiten zu können wie sie wollen bzw. wie es sich vereinbaren lässt, da sie frei darüber entscheiden können, für wie viele Stunden sie wieder ins Erwerbsleben zurückkehren. Sie haben weder Vorgesetzte noch Kollegen und Kolleginnen, mit denen sie sich einigen müssen, sondern können sich alles so einteilen, wie es für sie und ihre Kinder am besten passt. Auch die Mutter, die im Familienbetrieb arbeitet, weiß es sehr zu schätzen, dass sie sich ihren Wiedereinstieg nicht erkämpfen musste und dass sie bis auf zwei Fixtermine im Monat ihre Arbeitszeit frei einteilen kann.

„Ich denke mir, dass ich da eh schon auf der goldenen Seite sitze, weil ich so eine freie Zeiteinteilung habe.“ ... „Mein Job ist einfach wirklich so mit diesen Patienten so als P., man kann fünf Stunden arbeiten, man kann 50 Stunden arbeiten. Da gibt es einfach alle Bandbreiten und man kann sich das eigentlich sehr gut selber steuern.“ ... (I 11, Abs. 67 und Abs. 43)

„Ich kann mir die Zeit frei einteilen, das ist das Gute. Ich kann auch um vier Uhr in der Früh arbeiten, das ist in dem Job kein Problem. Und ich glaube, sonst würde es eh nicht gehen.“ ... „Deswegen ist es für mich jetzt nicht so das große Problem. Ich weiß von anderen Müttern, dass das ein großes

Problem ist, jetzt in der Firma dagegen zu kämpfen, dass man wieder zurückkommen will. Wenn man will, geht es. Aber es ist halt ein großer Vorteil, dass ich im Familienbetrieb arbeite.“ (I 12, Abs. 11 und Abs. 83)

Unterstützung durch Familie und Freunde

Die Unterstützung durch die Familie und Freunde wird vor allem von den Alleinerzieherinnen als sehr wichtig erachtet. Diese Mütter haben sich ein Netzwerk aus Verwandten und Freunden geschaffen, die ihre Entscheidung respektieren und Verständnis dafür aufbringen und sie hinsichtlich der Vereinbarkeit z.B. durch teilweise Übernahme der Kinderbetreuung unterstützen und ihnen auch sonst mit Rat und Tat zur Seite stehen.

„Ich habe auch das Glück, dass ich auch eine sehr gute Freundin habe, die mich da auch immer unterstützt hat und die mir immer gut zugeredet hat und mir gesagt hat, dass ich das toll mache und sie stolz auf mich ist. [...] Ich bin da sehr geschützt, Gott sei Dank. Ich wüsste nicht, was ich sonst täte. Ich weiß wirklich nicht, was ich sonst gemacht hätte. [...] Ich habe da wirklich Glück gehabt mit meinen Eltern, mit meinem Chef, mit meinen Freunden, mit meinem engsten Umfeld. [...] Und ich muss ganz ehrlich sagen, dass mich meine Eltern so unterstützen, das hätte ich mir nicht gedacht.“ (I 01, Abs. 51)

„Wenn man Leute um sich hat die das respektieren, dass man gerne arbeiten möchte und nicht zehn Jahre zu Hause bleibt. Und eine Familie, die das....also für mich war es das Soziale, das soziale Netz, das es überhaupt wieder möglich gemacht hat, wieder anzufangen.“ (I 06, Abs. 127)

„Also wenn er nicht da ist, dann habe ich meine Familie als Unterstützung. Die braucht man sowieso, wenn man ein Kind bekommt, dann ist es ganz gut, wenn man eine Familie hat, die hinter einem steht und einen unterstützt. Wie gesagt auch Netzwerk aus Freundinnen, Bekannten oder was auch immer.“ (I 10, Abs. 43)

Unterstützung durch ihre Kinder

Die Unterstützung, die die Mütter von ihren Kindern erhalten, ist klarerweise eine passive, da ihre Kinder ja noch sehr klein sind. Die Unterstützung erfolgt daher insofern, als die Kinder ihren Müttern den Wiedereinstieg nicht erschweren oder unmöglich machen, indem sie sich als schwierig erweisen. Alle Mütter geben an, sehr brave und unkomplizierte Kinder zu haben, denen es einerseits nichts ausmacht, nicht die ganze Zeit bei ihnen sein zu können und nicht nur von ihnen betreut zu werden und die andererseits auch kein Problem mit der jeweiligen Betreuungssituation haben. Die Mütter sind für ihre braven Kinder sehr dankbar und wissen, dass sich ihre Rückkehr ins Berufsleben viel schwieriger gestaltet hätte oder überhaupt gar nicht erst möglich gewesen wäre, wenn ihre Kinder einen schwierigeren Charakter hätten. Für einige wenige Mütter war es auch ein großer Vorteil, dass ihre Kinder schon sehr bald, teilweise schon mit einem Monat, durchgeschlafen haben und sie so selbst immer ausgeruht waren und genug Energie für ihren Alltag hatten.

„Wobei ich sagen muss, im Nachhinein betrachtet, war das ein irrsinniges Glück, weil die H. einfach ein extrem unkompliziertes Kind ist. Das ist mir erst im Nachhinein Gott sei Dank bewusst geworden, dass es Kinder gibt mit denen man so etwas nicht machen könnte. Weil wenn man jetzt ein Schreikind hat, dass dich monatelang nicht schlafen lässt, dann hat man nicht die Kraft arbeiten zu gehen. Aber sie hat eigentlich mehr oder weniger von Geburt an – also ganz am Anfang ist sie einmal in der Nacht um zwölf gekommen und hat ihre Milch bekommen – und mit neun Wochen hat sie dann komplett durchgeschlafen. Teilweise bis zu 14 Stunden und da bin ich auch in der Früh aufgestanden und war ausgeschlafen. Und dann kann man auch viel entspannter und relaxter sein und dann ist alles viel einfacher, als wenn man nie einen Schlaf hat.“ (I 07, Abs. 35)

„Bei mir hat das, das muss ich immer wieder betonen, so gut geklappt, da ich ein Kind habe, das einfach nicht so sehr meine Nähe braucht und einfach immer wieder nach außen will und unter Kindern sein will und kein Kind ist, dass jetzt so an mir klebt, wie manch andere. Mit einem anderen Kind wäre das nicht gegangen, weil da sonst das Theater schon in der Früh beim Hingehen zur

Tagesmutter oder Kinderkrippe beginnen würde. Also insofern war das sicher hilfreich.“ (I 10, Abs. 11)

Unterstützung durch ihre Partner

Die Unterstützung durch ihre Partner ist hingegen eine sehr aktive und spielt für die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit und des Familienlebens der Mütter eine essenzielle Rolle. Nur die wenigsten Mütter sind zu einem Hauptteil alleine für alles verantwortlich und müssen sich darum kümmern, dass sie Familie und Beruf miteinander vereinbaren können, da ihre Partner Vollzeit beschäftigt sind und nur abends und am Wochenende zu Hause sind. Die Partner dieser Mütter unterstützen sie allerdings bei allem, wenn sie zu Hause sind. Ebenfalls nur bei sehr wenigen Paaren machen die Väter mehr und ermöglichen dadurch ihren Partnerinnen ihre Berufstätigkeit. Nur einer Mutter wird ihre Vollzeitberufstätigkeit dadurch ermöglicht, dass ihr Mann in Karenz gegangen ist und jetzt die Elternteilzeit beansprucht. Einer anderen Mutter wird die Vereinbarkeit erleichtert und die Berufstätigkeit zu einem großen Teil auch dadurch ermöglicht, dass ihr Mann sehr viel macht und viele Aufgaben übernimmt, obwohl er Vollzeit berufstätig ist. Bei den meisten Elternpaaren ist es aber so, dass die Verteilung, wenn beide an einem gegebenen Tag arbeiten gehen, sehr gerecht zu sein scheint. Die Partner wechseln sich ab mit dem Aufstehen und Frühstück mit dem Kind und damit, es zur jeweiligen Betreuungseinrichtung zu bringen und von dort wieder abzuholen, je nachdem wie es ihnen zeitlich möglich ist. Auch am Abend wechseln sich die Partner bei der Kinderbetreuung und dem Zubettbringen der Kinder ab.

„Ja, soviel es geht. Ich meine er ist auch berufstätig und untertags ist es daher sehr schwierig, aber am Wochenende und auch am Abend, da helfen wir wirklich gut zusammen.“ (I 02, Abs. 46)

„Also ich kann in der Früh einfach meine Dinge erledigen und einfach außer Haus gehen und hinter mir die Sintflut. Also ob meine Tochter jetzt noch schläft oder im Pyjama herumläuft, über das muss ich mir überhaupt keine Gedanken machen. Auch wenn ich zu Mittag weggehe. Mein Mann ist zuständig fürs Kochen und Mittagessen machen und Haushalt. Also da bin ich wirklich sehr unterstützt,...“ (I 11, Abs. 09)

„Wir teilen es uns auch unterschiedlich ein, wer die Kleine in den Kindergarten bringt. Das hängt wirklich davon ab, wann mein Mann oder ich zu arbeiten beginnen. [...] Und um sechs kommt dann entweder mein Mann oder ich nach Hause. Also da wechseln wir uns auch ab, wie es sich halt ausgeht.“ (I 07, Abs. 11)

Die Mütter empfinden es auch als große Unterstützung, wenn ihre Partner zum Teil auch das Aufstehen in der Nacht übernehmen, falls ihre Kinder noch nicht durchschlafen, oder dass sie einmal am Wochenende länger schlafen können und ihr Partner mit dem Kind aufsteht und ihnen auch sonst ein bisschen Zeit ohne Kind verschafft. Auch die Gewissheit, dass sich die Väter jederzeit frei nehmen können und einspringen würden, falls etwas Ungeplantes dazwischenkommen sollte, ist für sie sehr beruhigend, da sie aufgrund dessen das Gefühl haben, dass sie nicht alleine für alles verantwortlich sind und die Kinderbetreuung nicht allein ihr Zuständigkeitsbereich ist. Die Unterstützung der Partner wird von einigen Müttern aber auch noch darin erlebt, dass sie die Entscheidung, ob und wieviel sie arbeiten gehen möchten, ihnen überlassen und jeden Entschluss ihrerseits respektieren und auch Verständnis dafür aufbringen.

„Ja er steht z.B. in der Nacht auf, wenn es zum Aufstehen ist oder er schaut auch einmal, dass ich in der Früh länger schlafen kann, dass er ihn einfach gleich schnappt und mit ihm aufsteht. Oder dass er überhaupt den ganzen Tag mit ihm unterwegs ist, dass ich einfach mal Freizeit habe und dass ich dann für mich Sachen machen kann. [...] Nicht nur Beruf und Familie.“ (I 05, Abs. 67)

„Alleine zu wissen, dass er sich morgens um den Kleinen kümmert, das ist eine große Erleichterung. Auch zu wissen, dass wenn es jobmäßig nicht geht, dass ich ihn abhole, dass er dann auch einmal einspringt. Von daher ist es toll.“ (I 08, Abs. 30)

„Und auch mein Mann hat gesagt, dass es mir gut tut, dass ich wieder arbeiten gehe und er hat mich auch sehr unterstützt dabei. Er hat natürlich gesagt, dass wenn ich zu Hause bleiben will beim P., dann ist es auch ok, dass ich aber das

machen soll was für mich das Richtige ist. [...] Und einfach das Gefühl, dass ich mich entscheiden kann wie ich will, das ist schon super.“ (I 09, Abs. 82)

Die meisten Mütter sind aber, egal ob sie objektiv gesehen viel oder eher wenig Hilfe erhalten, mit der Unterstützung ihrer Partner zufrieden, da sie überall mithelfen, wenn sie zu Hause sind und Zeit haben und sie gut als Team zusammenarbeiten. Eine Mutter ist mit der Unterstützung sogar überaus zufrieden und muss ihren Mann sogar ab und zu einbremsen und daran erinnern, dass er sich auch Zeit für sich selbst nehmen soll. Nur wenige Mütter sind nicht zufrieden mit der Unterstützung, die sie von ihren Partner erhalten. Eine Mutter ist deshalb sehr unzufrieden, da die ganze Vereinbarkeit von Beruf und Familie an ihr hängen bleibt und sie alles alleine organisieren und planen muss. Da es ihre Entscheidung war, wieder arbeiten zu gehen, muss sie sich auch selbst um die Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung kümmern. Die Mutter, deren Mann in Karenz ist, gibt an, dass auch bei ihr, obwohl sie Vollzeit berufstätig ist, sie allein für die Spielgruppen und die anderen sozialen Kontakte ihrer kleinen Tochter zuständig ist, da ihr Mann sich in Mütterrunden nicht sonderlich wohl fühlt. Die Alleinerzieherinnen sind vor allem mit der finanziellen Unterstützung, die sie von den Vätern der Kinder bekommen, nicht zufrieden, da diese sehr gering ausfällt oder sie sehr lange dafür kämpfen mussten.

„Wie gesagt, Unterstützung ist – ich muss ihn eher oft einbremsen, indem ich sage, dass er jetzt auch einmal weggehen soll und etwas anderes machen und auch sich selbst schauen soll. Aber nein, es läuft eigentlich ganz gut. Also ich glaube, da geht es mir besser als den meisten Frauen.“ (I 07, Abs. 43)

„Weil er halt auch, wie gesagt, 45-50 Stunden in der Woche arbeitet und sich als Hauptverdiener sieht und da eigentlich schon fast alles so an mir hängen bleibt. Also ich muss alles organisieren und managen, damit das funktioniert. Also das mache ich eigentlich alleine. Also das ganze Management mit den Großeltern, dass sich das ausgeht, damit ich arbeiten gehen kann, mache ich eigentlich ohne Unterstützung. Ja.“ (I 04, Abs. 34)

„Und ich habe auch ein Jahr lang keine Alimente bekommen. Die musste ich einklagen, weil ich sonst jetzt noch keine Alimente bekommen würde.“ (I 01, Abs. 56)

„Er zahlt schon, aber er zahlt sehr wenig. Und das ist zum Teil von mir akzeptiert und zum Teil – das ist auch schwankend. Manchmal ärgert es mich und manchmal denke ich mir ok, er muss sein Studium machen und kann einfach nicht anders.“ (I 06, Abs. 102)

Karenz der Väter

Die Väter würden allerdings manchmal gerne eine Zeit lang die Karenz in Anspruch nehmen, um ihre Partnerinnen mehr unterstützen und mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können. Dies ist aber aus verschiedenen Gründen meist nicht möglich. Einerseits wird es ihnen in vielen Fällen von ihren Arbeitgebern sehr schwer gemacht, andererseits ist es angesichts ihrer Position im Unternehmen nicht möglich oder aufgrund des finanziellen Aspekts keine realisierbare Lösung.

Einige Väter wären gerne, zumindest eine Zeit lang, in Karenz gegangen und dies wurde ihnen zwar in der Firma auch offiziell ermöglicht, da dies ja gesetzlich vorgeschrieben ist, diese Entscheidung wäre aber mit schwerwiegenden Folgen für ihre berufliche Zukunft verbunden gewesen. Die Väter hätten, wenn sie das Unternehmen eine Weile verlassen hätten, keine Aufstiegschancen mehr in ihrer Firma gehabt oder ihre bisher erarbeitete Position eingebüßt. Dies zeigt, dass es den Vätern sehr schwer gemacht wird, ihre Betreuungspflichten für das Kind zu übernehmen, selbst wenn sie dies wollen. Auch der Vater, der Vollzeit in Karenz gegangen ist, musste für die Gewährung und Einhaltung der fixen Arbeitszeiten, wie es in der Elternteilzeit ja gesetzlich geregelt ist, die Arbeiterkammer einschalten. Außerdem wird ihm kein Pflegeurlaub gewährt. Die anderen Väter, die einen Teil der Karenz übernommen haben, damit sich die Anspruchsdauer des KBGs verlängert, hatten, wie bereits unter Punkt dem Punkt „Kinderbetreuungsgeld“ beschrieben, zu dieser Zeit kein Einkommen. Einem Vater wurde allerdings eine Kompromisslösung seitens seines Arbeitgebers angeboten, die es ihm ermöglicht einen halben Tag in der Woche zu Hause bei seiner Tochter zu bleiben.

„Er hätte auch nicht in Karenz gehen können. Dann hätte er, das weiß er ganz genau, nicht mehr den Job, den er jetzt hat. Wenn er in Karenz gegangen wäre. Also das ist noch das in den Firmen. Das ist in der Realität noch so anders, zumindest in der Wirtschaft, in den wirtschaftlichen Berufen.“ (I 04, Abs. 80)

„Das war nicht wirklich eine Option, weil seine Firma das absolut nicht unterstützt. Also es war relativ früh klar, dass er in Karenz gehen kann, weil das müssen sie ja so machen, aber er hat dann danach keine berufliche Zukunft. Und sein Chef hat ihm aber angeboten, ihn dahingehend zu unterstützen, dass er bis jetzt halt, einen halben Tag in der Woche zu Hause bleiben kann. Das ist eben immer der Donnerstagvormittag gewesen, wenn ich in der Arbeit war, dann war eben immer der F. zu Hause und er ist am Donnerstag immer erst um eins arbeiten gegangen. Damit hat er eben quasi einen halben Tag gehabt, an dem sie eben alles Mögliche gemacht haben, die zwei.“ (I 07, Abs. 47)

„Also da hat die Firma schon versucht, sich irgendwie so rauszuwursteln, weil ein Grundsatz dieser Elternteilzeit ist auch, dass man fixe Arbeitszeiten hat und das ist im Handel überhaupt nicht üblich. Also da muss man sehr flexibel sein. Die haben oft eine Woche vorher den Dienstplan erst bekommen für die nächste Woche und das ist einfach mit Kind und Familie nicht möglich. Und da hat er schon einen Schritt über die Arbeiterkammer damals gemacht, dass er da wirklich fixe Arbeitszeiten dann bekommen hat.“ (I 11, Abs. 23)

Bei einigen anderen Vätern war es aufgrund ihrer leitenden Position in dem Unternehmen überhaupt nicht möglich, einfach eine Zeit lang nicht oder weniger zu arbeiten. Für ein Paar war der finanzielle Aspekt ein Grund, sich gegen die Karenz des Vaters zu entscheiden, da es finanziell unrealistisch gewesen wäre, so lange Zeit auf sein Gehalt zu verzichten.

„Bei seinem Job ist das fast nicht möglich. Er hat zwar gesagt, dass er es gerne machen würde, weil er einfach die Zeit mit dem Kleinen so genießt, aber es ist bei seinem Job einfach nicht möglich. Er hat eine leitende Position und er hat nur – also in einem T.-Zentrum sind sie zu dritt und im anderen zu zweit. Und

das sind einfach zu wenig Mitarbeiter, das ist einfach nicht möglich in seinem Job. Leider.“ (I 09, Abs. 106)

„Wäre schon, aber finanziell unrealistisch. Und ich kenne in meinem Freundeskreis kaum einen Mann der das genutzt hat, eben auf Grund dieses finanziellen Aspekts. Und darum sage ich, es wird zwar Werbung gemacht und wenn man es sich leisten kann toll, aber die wenigsten können es.“ (I 08, Abs. 56)

Hier beim Thema der Vaterkarenz sollte auch angemerkt werden, dass die Mutter, deren Mann von Beginn an in Karenz gegangen ist, diesen Lösungsweg im Nachhinein nicht als ideal erlebt hat. Für sie war die Belastung, als stillende Mutter berufstätig zu sein, sehr groß und sie würde sich jetzt stattdessen für einige Zeit die Karenz gönnen. Sie hat sich auch durch den selbst auferlegten und im Nachhinein als unangebracht erlebten Druck, dass sie jetzt die ganze Familie erhalten muss, sehr belastet gefühlt.

„Wie gesagt, die Erfahrung, die ich so selber gemacht habe, ist, dass als stillende Mutter sofort wieder arbeiten zu gehen ist einfach, nämlich auch für den der auf das Kind aufpasst, nur belastend. Also das würde ich jetzt sicher anders machen. Zumindest sechs Monate zu Hause bleiben oder so.“ ... „...man hat so, man hat wirklich so komische Existenzängste plötzlich, wenn man ein Kind bekommt, dass man so das Gefühl hat, dass man jetzt eine Familie erhalten muss. Und überhaupt so bei mir, dass er in Karenz ist und dass ich jetzt zuständig bin die Familie zu erhalten und da macht man sich selbst so einen Druck, der im Nachhinein wirklich unnötig ist.“ (I 11, Abs. 67 und Abs. 40)

„Was auch interessant ist, dass eben bei uns alles anders herum war, dass er einfach in Karenz war und so unsere Erfahrung damit und dass ich das eigentlich nicht wieder so machen würde. Dass wir da eben so das Gefühl gehabt haben, super und wir sind anders und uns es dann doch ziemlich gestrudelt hat und dass das alte System mit der Mamakarenz schon auch einen

Sinn macht. Also dass ich das schon verstehe, warum das bis jetzt noch nicht soviel genutzt wurde.“ (I 11, Abs. 73)

8.6. Hausarbeit

Die Hausarbeit ist eine sozial nicht geachtete Tätigkeit, die aber nichtsdestotrotz erledigt werden muss. Hier wird gezeigt, wie sich die Mütter mit ihren Partnern hinsichtlich des Haushalts arrangieren und wer welche Aufgaben übernimmt. Auch wie der Haushalt seit der Geburt ihrer Kinder geregelt wird und ob sich Änderungen im Vergleich zu vor der Geburt zeigen, wird thematisiert.

Die meisten Mütter sind ganz oder zum überwiegenden Teil alleine für den Haushalt verantwortlich, unabhängig davon, in welchem Stundenausmaß sie ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen. Ihre Partner übernehmen teilweise auch Aufgaben im Haushalt, aber dies meist nur am Wochenende, da sie selbst Vollzeit berufstätig sind. Die wenigsten Paare erledigen die anfallenden Aufgaben im Haushalt gemeinsam, sondern teilen sich die verschiedenen Bereiche auf. Diese Aufteilung lässt eine eher klassische Innen-Außen-Aufgabentrennung erkennen. Die Männer sind zuständig für das Müllhinaustragen, den Garten und die Instandhaltung des Autos, während hingegen die Frauen zuständig sind fürs Kochen, Putzen und Wäsche waschen. Die meisten Mütter akzeptieren die jetzige Aufteilung der Hausarbeit, bei der sie den Großteil erledigen, weil in diesem Fall jeder das macht, was ihm mehr liegt. Nur wenige Frauen bekommen im Haushalt Unterstützung durch eine Reinigungskraft. Trotz dieser Hilfe bleiben aber die alltäglichen Dinge, die in einem Haushalt anfallen, meist an ihnen hängen. Manche Mütter bringen auch Verständnis dafür auf, dass sie zurzeit mehr machen, da sie ja auch mehr zu Hause sind als ihre Partner und der Haushalt im jetzigen Ausmaß auch noch leicht neben der Kinderbetreuung zu erledigen ist. Nur wenige Mütter sind mit der Verteilung der Aufgaben unzufrieden sind, da mehr Aufgaben in ihre Bereiche fallen.

„Es ist schon so, dass unter der Woche das meiste eigentlich ich mache. Aber wenn mein Mann zu Hause ist, dann schaut er genauso, dass er mich unterstützt.“ (I 09, Abs. 68)

„Also ich kümmere mich ums Staubsaugen, Aufwischen, Wäschewaschen, Bügeln, Aufräumen. Was macht mein Mann? Der ist eher zuständig für Außenarbeiten, Rasen mähen, Auto putzen, Auto zum Service fahren und solche Dinge. Und fallweise hilft er mir schon einmal beim Saugen oder beim Aufräumen, aber größtenteils ist das eigentlich mein Job.“ ... „Ja. Im Großen und Ganzen ist es ok, aber ich muss schon gestehen, dass ich oft gefrustet bin, weil ich das Gefühl habe, dass mehr an mir hängen bleibt.“ (I 08, Abs. 26 und Abs. 28)

„Die Putzfrau kommt einmal in der Woche und macht die Grundreinigung. [...] So Haushalt mache zurzeit so zu 70-80% ich und den Rest mein Mann.“ (I 07, Abs. 43)

„Ja das mache eigentlich ich. Das geht neben ihm. Er ist ein braves Kind. Das geht. Das passt. Es ist ja auch nur eine Wohnung, also es ist jetzt noch nicht so viel. Wenn wir dann einmal ein Haus haben mit Garten, dann ist das vielleicht eh anders. Aber zurzeit ist das kein Problem.“ (I 02, Abs. 32)

Die Aufteilung der Hausarbeit hat sich bei manchen Paaren mit der Geburt ihres Kindes geändert, da diese vorher meist Halbe-Halbe war. Gerade die Frauen, die ihre Berufstätigkeit nach der Geburt ihres Kindes eingeschränkt haben oder eine Zeit lang zu Hause waren, scheinen einer unfairen Aufteilung der Hausarbeit nicht entkommen zu sein. Der Umstand, dass die Mütter wieder mehr bei den Kindern zu Hause sind, wird von ihren Partnern dahingehend gedeutet, dass sie wieder mehr Zeit für den Haushalt haben und deshalb auch mehr erledigen können. Einige Mütter haben aber die Hoffnung, dass es wieder zu einer gerechten Aufteilung der anfallenden Tätigkeiten kommt, wenn sie selbst wieder in einem größeren Stundenausmaß arbeiten gehen bzw. wenn der Haushalt durch einen Umzug größer wird und dieser somit mehr Arbeit erfordert. Nur eine Mutter teilt sich den Haushalt mit ihrem Mann noch immer Halbe-Halbe, da sie beide immer schon berufstätig waren und viel gearbeitet haben. Die Mutter, deren Mann in Karenz ist, versucht ihn zu unterstützen und manche Dinge im Haushalt mit ihm gemeinsam zu erledigen, da er dadurch, dass er die Rolle des Hausmannes innehat, sonst alles andere alleine macht. Eine andere Mutter hat ihren eigenen Weg gefunden, damit umzugehen, dass sie überwiegend alleine für den Haushalt

zuständig ist, da ihr Mann oft lange Zeit nicht zu Hause ist: sie nimmt ihn einfach nicht so wichtig und lässt, wenn sie am Abend nicht mehr die Kraft dafür hat, Arbeiten im Haushalt manchmal auch einfach stehen und verschiebt sie auf ein anderes Mal.

„Früher haben wir alles Halbe-Halbe gemacht. Ich schätze, wenn ich wieder mehr arbeite, dann werden wir es auch wieder so aufteilen.“ (I 07, Abs. 43)

„Aber ich würde sagen, ich mache sicher 80% der Hausarbeit. Auch wieder wegen dem, wie gesagt, obwohl ich arbeiten gehe, das wird halt nicht so gesehen, weil ich balle das halt alles bzw. arbeite ich halt dann am Abend und dadurch bin ich halt trotzdem viel zu Hause und jetzt bleibt das halt an mir. Und das hat sich geändert. Das war früher nicht so.“ (I 04, Abs. 36)

„Ja also das ist eben schon sehr, sehr strikt geregelt. Der G. ist eben so zuständig fürs Einkaufen, auch fürs Kochen, so dieses Putzen, also staubsaugen und solche Dinge. Bei der Wäsche da unterstütze ich ihn ein bisschen. Also das ist aber schon sehr genau geregelt. Also das macht schon alles er. Ich bin jetzt nicht so der Pascha, der da am Sofa sitzt, sondern dass man so Abwasch und Geschirr wegräumen miteinander macht.“ (I 11, Abs. 49)

„Wenn er nicht da ist...ich bin keine Perfektionistin, das war ich noch nie, also im Haushalt überhaupt nicht. Ich lasse eher etwas stehen, damit ich mich meiner Tochter widmen kann und dann steht halt einmal der Wäschekorb drei Wochen auch. [...] Und der Haushalt steht halt oft. Wenn man arbeiten geht, dann steht er halt manchmal auch. Man hat dann oft am Abend nicht die Kraft sich am Abend dem Haushalt zu widmen.“ (I 10, Abs. 39)

Die Hausarbeit scheint gerade deshalb so frustrierend und mühsam zu sein, da sie großteils Tätigkeiten beinhaltet, die keinen Spaß machen, die einen geistig nicht fordern und denen auch niemand gerne nachgeht. Darüber hinaus ist die Hausarbeit eine Tätigkeit, für die man keine Anerkennung bekommt und die von niemandem geschätzt wird.

„Weil das Putzen einfach nichts Lustiges ist und das interessiert eine Frau genauso wenig wie einen Mann. Früher haben sie es halt gemacht, demütig, das waren die Frauen. Aber im Endeffekt hat daran niemand Spaß. Das ist einfach nichts Spaßiges.“ (I 05, Abs. 73)

„Ich denke ihm geht es nicht anderes als einer Hausfrau. Es ist dann oft so, dass ich heimkomme und er sagt, dass mir nicht einmal auffällt, dass er staubgesaugt hat. Man bekommt einfach kein „Danke“ für diese Hausarbeit. Es ist einfach ... und damit kommt er einfach manchmal natürlich schlecht zurecht. Und da versuche ich mich – ich denke mir, da kann man sich als Frau noch besser hineinversetzen, wenn man selber jahrelang Haushalt gemacht hat, dass ich mich wirklich bemühe, mich zu bedanken fürs Staubsaugen oder fürs Essen und da einfach nicht irgendwie noch mehr Mist zu machen, sondern da irgendwie ein bisschen zu unterstützen. Also wenn ich mit Freundinnen rede, die zu Hause sind, und so ist es einfach oft umgekehrt, dass da die Männer die Hausarbeit nicht wertschätzen.“ (I 11, Abs. 49)

8.7. Mutterrolle

Hier geht es darum, wie die Frauen mit der Nachricht ihrer Schwangerschaft umgegangen sind, da diese bei den meisten nicht wie geplant eingetreten ist. Auch die Tatsache, ob und wie sich die Mütter auf ihre Mutterschaft vorbereitet haben wird hier thematisiert, genauso wie der Umstand, dass alle Mütter, zumindest in den ersten Lebensmonaten ihrer Kinder, teilweise überfordert waren, da sie die Anforderungen, die auf einmal durch ihre Kinder auf sie zu gekommen sind, unterschätzt haben. Ein weiterer wichtiger Punkt ist, wie sich die Frauen selbst als Mütter sehen und wie und wodurch sie ihre Mutterrolle definieren und wie es ihnen gelungen ist in diese hineinzufinden und nun eine „gute“ Mutter zu sein. Die Mütter haben sich durch die Geburt ihrer Kinder auch persönlich weiterentwickelt und die Prioritäten in ihrem Leben neu definiert. Ergänzend wurde von den Müttern in diesem Zusammenhang aber auch angesprochen, dass sie auch ein eigenes Leben haben und dass sie aufgrund der Geburt ihrer Kinder nicht nur mehr Mütter sind und nicht nur mehr die Mutterrolle innehaben, sondern auch andere Bedürfnisse als Frauen haben und somit auch Zeit für sich selbst benötigen.

Schwangerschaft

Die Schwangerschaft war nur von wenigen Müttern in dieser Untersuchungsstichprobe zum jeweiligen Zeitpunkt geplant. Der Großteil der Mütter wurde von der Nachricht ihrer Schwangerschaft überrascht. Die meisten Frauen hatten sich zwar schon immer Kinder gewünscht, die Schwangerschaft war aber dann zum tatsächlichen Zeitpunkt ungeplant. Nur eine Mutter und ihr Partner hatten sich ganz auf ein Leben ohne Kinder eingestellt, da es hieß, dass sie aufgrund einer Operation keine Kinder mehr bekommen könne. Die meisten Mütter haben sich aber trotz der Ungeplantheit sofort über ihre Schwangerschaft gefreut. Nur einige wenige waren anfangs mit der Situation damals überfordert und konnten sich nicht oder zumindest nicht sofort über die Nachricht freuen, da sie gewusst haben, dass sie ihr Kind alleine groß ziehen müssen oder da sie sich zum Zeitpunkt der Schwangerschaft noch nicht absolut sicher waren, ob sie überhaupt Kinder haben möchten.

„Und ich wollte schon immer Kinder haben, aber ich wollte eigentlich noch ein bisschen warten. Ich wollte eigentlich diese Tätigkeit schon ein, zwei Jahre so ausüben. Ja, und es war eben nicht geplant. Und dann, das war bei einer ganz normalen Routineuntersuchung, da habe ich erfahren dass ich schwanger bin. Also es war eine Überraschung.“ (I 03, Abs. 07)

„Ich bin mit 22 auf den Eierstöcken operiert worden und es hat immer geheißsen, dass ich keine Kinder bekommen kann. Und dann war ich plötzlich mit 35 schwanger und das war irgendwie schon sehr überraschend. Der G. und ich, wir haben nie verhütet und wir waren einfach eingestellt auf ein Leben ohne Kinder. [...] Und dann war es eben sehr überraschend, dass ich schwanger bin, aber dann eben sehr schnell eine Freude.“ (I 11, Abs. 47)

„Und meine Mutter hat immer gesagt, dass ich mich überhaupt nicht freue. Aber die ganze Situation war einfach nur schwierig und nur bescheiden und konnte nicht herumlaufen und mich freuen, dass ich ein Kind bekomme. Ich hatte auch eine irrsinnige Angst vor der ganzen Situation und wie ich das schaffen sollte. [...] Ich bin 30 und bin alleine und habe ein Kind. Und da habe ich mir gedacht: Super. Genauso, wie ich es eigentlich nie haben wollte, genauso habe ich es jetzt...“ (I 01, Abs. 19)

„Bei mir war es so, dass ich nie so einen extremen intensiven Kinderwunsch gehabt habe. Wie wir uns eben entschieden haben, ein Kind zu bekommen – ich war erstens sehr schnell schwanger, also das war wirklich ein Versuch und ich war schwanger – das hat mich am Anfang sogar ein bisschen überfordert, weil ich eben nicht so 100%ig sicher war, ob ich überhaupt ein Kind will.“ (I 07, Abs. 37)

Vorbereitung auf Mutterschaft

Der Mutterschaft sind die Frauen auf ganz unterschiedliche Art und Weise entgegengegangen. Einige haben sich darauf vorbereitet, indem sie viel über die Geburt und das Muttersein gelesen haben oder waren der Meinung, gut darauf vorbereitet zu sein, da sie immer viel mit Kindern zu tun hatten, wie z.B. aufgrund der Arbeit mit Kindern oder jüngeren Geschwistern. Andere hingegen haben sich nicht wirklich damit befasst, sich keine Vorstellungen darüber gemacht, wie es nach der Geburt sein würde oder sich darauf vorbereitet und haben einfach alles auf sich zukommen lassen, da sie überzeugt waren, dass es schon klappen werde. Das einzige, worüber sich manche Mütter Sorgen gemacht haben, war die postpartale Depression, da sie sich nichts Schlimmeres vorstellen können, als nach der Geburt ihr eigenes Kind nicht annehmen und versorgen zu können. Die meisten Frauen haben sich vor der Geburt auch keine Vorstellung darüber gemacht, wie sie sich selbst als Mutter sehen und wie sie sein werden. Für alle Mütter stand aber mit Sicherheit fest, dass sie ihre Kinder lieben werden. Trotz dieser Gewissheit waren einige Mütter nach der Geburt überrascht von den Gefühlen ihren Kindern gegenüber, da sie sich nicht vorstellen konnten, jemals jemanden so zu lieben.

„Also...mah, man liest ja dann die ganzen Bücher. Z.B. diese Geschichte, davor habe ich ein bisschen Angst gehabt, dass man dann nach der Geburt das Kind nicht akzeptiert oder auch irgendwie nicht lieben kann. Das regelt sich dann eh wieder nach ein paar Monaten. Das ist irgendwie mit dieser Depression zusammen. Da habe ich mir schon gedacht, hoffentlich – das war schon eigentlich so ein Angstthema, wo ich mir gedacht habe, dass mir das hoffentlich nicht passiert. Weil das stelle ich mir schrecklich vor, wenn da so ein kleines Kind da ist und man kann das nicht lieben.“ (I 03, Abs. 49)

„Ich habe schon eine Vorstellung davon gehabt, ich habe schon zehn Jahre davor gebabysittet. Also wirklich viel. Das waren nicht nur zu einzelne Stunden, sondern da waren Kinder regelmäßig bei mir. Ich habe drei sehr kleine Geschwister. Also es war nichts Neues, in das ich hineingestoßen worden bin, mit einem Kind umzugehen.“ (I 06, Abs. 123)

„Ja, das war mir nicht so klar. Es war nicht so als hätte ich bis jetzt schon viel mit kleinen Kindern zu tun gehabt. Eigentlich überhaupt nicht. Es war mir bis zur Geburt überhaupt nicht klar wie das so – Ich meine ich habe gewusst, dass es sicher funktioniert, aber ich habe keine so wirkliche Vorstellung gehabt. Aber es war dann ganz schön und ganz leicht. Es hat sich alles von selbst ergeben.“ (I 02, Abs. 25)

„Ich selber bin, glaube ich, dem Muttersein schon in der Schwangerschaft eher locker entgegengegangen. Also ich habe jetzt keine Ratgeber gelesen, was jetzt auf mich zukommt, außer jetzt das Organisatorische. Aber jetzt von der psychologischen Seite habe ich mich eigentlich eher wenig damit befasst, weil ich mir gedacht habe, dass ich das einfach auf mich zukommen lasse, auch das Muttersein. Ich habe nur gewusst, dass ich mein Kind abgöttisch lieben werde, dass das sicher kommen wird, aber das hätte auch anders sein können. Also ich hätte auch eine Depression bekommen können.“ (I 10, Abs. 37)

„Naja vor der Geburt habe ich noch nicht einen so großen Plan gehabt, wie ich mich als Mutter vorstelle.“ (I 08, Abs. 40)

„Ich hätte mir vorher nicht vorstellen können, dass man jemanden so lieben kann und dass das nie aufhört und dass das wirklich von Tag zu Tag wächst.“ (I 01, Abs. 12)

Unterschätzung der Anforderungen

Fast alle Mütter, unabhängig davon, ob und wie sie sich auf die Mutterschaft vorbereitet haben oder wie gut sie glaubten auf diese Aufgabe vorbereitet zu sein, haben aber die tatsächlichen Anforderungen, die durch ihre Kinder auf einmal an sie gestellt wurden, unterschätzt. Dabei zeigen sich vor allem drei Bereiche, auf die die Mütter nicht vorbereitet waren. Diese waren die körperliche und geistige Anstrengung, die die Betreuung eines Kleinkindes erfordert, die Isolation im eigenen Zuhause und die plötzliche Unstrukturiertheit im Alltagsleben.

Die Mütter haben unterschätzt, wie anstrengend die Betreuung und Versorgung eines Kleinkindes ist, weil diese ja rund um die Uhr gegeben sein muss. Diese Betreuungsaufgaben fordern von den Müttern sowohl physische als auch psychische Energie, da sie keine Kontrolle darüber haben und sie nicht steuerbar sind. Zu dieser Dauerbeanspruchung kommt der ständige Schlafmangel hinzu, da die Kinder ja anfangs noch nicht durchschlafen. Aufgrund der damit einhergehenden körperlichen und geistigen Erschöpfung werden alle Tätigkeiten im Haushalt und mit dem Kind als noch anstrengender und kräfteaubender erlebt. Auch die Tätigkeiten, die sie, wenn die Kinder etwas größer sind, gemeinsam mit ihnen erledigen, empfinden die Mütter als sehr anstrengend, da sie durch die „Mithilfe“ ihrer Kinder doppelt so lange dafür brauchen und ihnen diese dann mehr Kraft und Energie kosten als sonst.

„Ich habe es mir weit nicht so anstrengend vorgestellt. Und es ist schon ja, eine Wahnsinnsaufgabe finde ich. Also arbeiten gehen, finde ich, habe ich als wesentlich weniger anstrengend empfunden. Also auch 40 Stunden arbeiten ist wesentlich weniger anstrengend, als auch wenn man „nur“ Mutter ist, dann ist das wesentlich anstrengender, als arbeiten gehen. Finde ich.“ (I 04, Abs. 50)

„Ich habe es sehr anstrengend gefunden zu Hause. Es war körperlich und psychisch anstrengend. Weil es ist 24 Stunden und es ist nicht kontrollierbar oder steuerbar. Weil wenn er brüllt, dann brüllt er halt. Er hört nicht auf, weil es jetzt neun ist und ich kann auch nicht sagen zehn Minuten Pause und ich trinke mal einen Kaffee. Und auch zu Hause z.B. beim Putzen. Da brauche ich für Tätigkeiten, die sonst schnell erledigt sind, die doppelte Zeit, weil er

einfach überall dabei ist und mitmachen will. Es ist natürlich auch Zeit die man mit ihm verbringt. Man kombiniert es, aber anstrengender ist es.“ (I 08, Abs. 77)

„Ich habe mir gedacht, dass es viel einfacher ist. [...] Was ich unterschätzt habe ist, wie anstrengend es ist ein, zwei, drei Jahre nicht durchzuschlafen. Ein Jahr lang alle zwei Stunden aufgeweckt zu werden und um fünf aufzustehen, und das obwohl man in der Nacht kaum geschlafen hat.“ (I 06, Abs. 123)

Ein weiterer Aspekt, auf den die Mütter nicht vorbereitet waren, war das zu Hause Isoliertsein mit ihren Kindern. Sie haben unterschätzt, wie sehr sie mit einem Kind an zu Hause gebunden sein würden und wie schwer es ihnen fallen würde, so viel Zeit alleine mit einem kleinen Kind verbringen zu müssen.

„Und dieses Eingesperrtsein. Also ich habe das nicht ständig gespürt, aber gerade durch dieses Alleinsein mit ihm, diese Einsamkeit nachher, das war etwas, auf das ich mich nicht vorbereitet habe. Also das man mit Kind einfach viel mehr an zu Hause gebunden ist. Und wenn man das nicht vorbereitet, wenn man da einfach nur dasitzt und auch viel mit einem Mensch alleine zu Hause ist, der nicht spricht, sondern irrsinnig süß ist und geliebt wird, aber trotzdem nicht das kann, was ein Erwachsener kann. Und man steht ja nicht über Nacht da und ist Mutter und weiß alles, sondern auch einmal schaut, auch wenn man mit Kindern umgehen kann.“ (I 06, Abs. 123)

„Ja und für mich war auch das zu Hause bleiben schwer. Das zu Hause Sein war schwer für mich, dass ich so viel Zeit zu Hause war.“ (I 04, Abs. 48)

Viele Mütter hatten auch mit der plötzlichen Fremdbestimmung durch ihre Kinder zu kämpfen. Die Mütter waren bis dahin gewohnt, einen strukturierten Alltag zu haben und frei über ihre Zeit verfügen zu können. Mit der Geburt ihrer Kinder hat sich das schlagartig geändert und die Mütter mussten feststellen, dass man mit einem Kind nicht alles im Voraus planen und strukturieren kann. Vielen ist es schwer gefallen, auf einmal in den Tag

hineinleben zu müssen und zu schauen, was an so einem Tag mit dem Kind unternommen werden kann. Auf der anderen Seite muss mit einem Kind aber alles noch besser organisiert und strukturiert werden, damit die Mütter alles erledigen können, was sie sich so vornehmen, damit nicht das Gefühl aufkommt, dass die Zeit einfach vergeht, ohne etwas geleistet zu haben. Viele Mütter sind froh darüber, dass durch ihren Wiedereinstieg ins Berufsleben ihr Alltag wieder mehr an Struktur gewonnen hat. Einige Mütter empfinden es auch als anstrengend und mühsam, dass es aufgrund der nicht vorhandenen Struktur im Alltag für sie notwendig wird, selbst aktiv zu werden und die Initiative zu ergreifen, um verschiedenste Aktivitäten zu planen. Nur einer Mutter macht es nichts aus, jedem Tag aufs Neue ohne Plan entgegenzugehen, da sie darauf gefasst war, dass sich mit einem Baby im Haushalt die Dinge sehr schnell ändern können und sie auch eher ein Mensch ist, der Dinge auf sich zukommen lässt und sie sich aus diesem Grund auch keine Pläne zurechtlegt.

„So ein Grundfaktor ist eben schon, dass man auch wirklich fremdbestimmt ist. Man hat einfach keine freie Zeiteinteilung mehr. Oder das auch – ich bin so ein strukturierter Mensch. Also ich stehe in der Früh auf und plane schon meinen Tag durch und checke mir alles so, und das geht einfach mit Kind nicht mehr. Das ist aus. Du bist fremdbestimmt und man weiß einfach wirklich nicht was der Tag bringt.“ (I 11, Abs. 65)

„Es ist nur einfach alles ein bisschen anders. Weil man soviel Zeit zum frei Einteilen hat. Das ist immer so „mhpf“. Man muss selber aktiver werden die Zeit einzuteilen oder auch irgendetwas zu planen. Sonst verrinnen die Wochen und man tut gar nichts. Weil man ist nicht gezwungen aufzustehen in der Früh. Von daher muss man ein bisschen selbständiger werden in der Zeiteinteilung. [...] Das finde ich halt ein bisschen eine Umstellung. Weil beim Arbeitengehen, da war der ganze Tag geplant. Da braucht man nicht großartig planen, weil ich da weiß, dass ich um die Zeit dort sein muss, und deshalb muss ich aufstehen.“ (I 05, Abs. 79)

„Und bei Babys kann das von einem auf den anderen Tag sein, deswegen planen wir auch nichts. Es gibt keinen Notfallplan.“ ... „Aber ich bin ja ein Mensch, der die Sachen auf sich zukommen lässt und entscheide dann spontan wie ich was angehen werde. Weil vor allem bei einem Kind kann man jetzt

nicht so planen. Das geht nicht. Vor allem bei ihr kann man das nicht planen, weil sie unregelmäßige Schlafenszeiten und unregelmäßige Essenszeiten hat.“ (I 12, Abs. 71 und Abs. 81)

Entwerfen des eigenen Mutterbildes

In Bezug auf ihre eigene Mutterrolle orientieren sich die Mütter an verschiedenen Rollenvorbildern. Sie konstruieren ihr eigenes Bild von sich selbst als Mutter, indem sie darin verschiedene Aspekte von unterschiedlichen Vorbildern integrieren. Sie vergleichen sich mit anderen Müttern und schauen sich bei deren Umgang mit ihren Kindern gewisse Verhaltensweisen ab. Auch in der Verwandtschaft werden die Mütter mit verschiedenen Erziehungsstilen und -maßnahmen konfrontiert, von denen ihnen manche Aspekte mehr und manche weniger zusagen. Vereinzelt nehmen die Mütter auch ihre eigene Mutter als Rollenvorbild her, um ihre eigene Mutterrolle daran zu orientieren und gewisse Dinge genauso oder eben genau nicht so zu machen, wie sie es in ihrer eigenen Kindheit erlebt haben.

„Aber ich schaue natürlich schon auch immer wieder bei anderen Müttern, wie die das machen, wie machen die das mit dem Kind, wie sprechen die mit dem Kind und so. Ja, dass ich mich da orientiere. Aber im Großen und Ganzen habe ich jetzt ein ganz gutes Gefühl dabei, wie das läuft.“ (I 08, Abs. 40)

„Wie gesagt, ich habe eine ältere Schwester und da habe ich einiges gesehen, bei dem ich mir gedacht habe, dass ich das nicht unbedingt will.“ (I 12, Abs. 81)

„Also man ist sicher einmal so vom eigenen Mutterbild geprägt. Meine Mutter ist Ärztin auch und hat auch immer gearbeitet und wir sind insgesamt drei Kinder. Bei uns war halt immer eine Kinderfrau auch. Also schon eine Fremdperson, die die Pflege übernommen hat. Also ich habe das nie als negativ empfunden und habe da aber schon das Bedürfnis gehabt mehr für mein Kind auch da sein zu wollen. Also das war für uns klar, also keine Fremdbetreuung, sondern das wirklich über die Kleinfamilie abzudecken.“ (I 11, Abs. 47)

Hineinfinden in die Mutterrolle

Um ihre Mutterrolle so gut wie möglich zu erfüllen, stellen die Mütter sehr hohe Ansprüche an sich selbst und wollen immer alles richtig machen. Einige Mütter haben die Mutterrolle schon immer als etwas angesehen, in das man erst hineinwachsen muss. Andere haben dies erst im Nachhinein festgestellt, da ihnen immer ein Bild suggeriert wurde, bei dem man sich den Mutterinstinkt automatisch mit der Geburt aneignet. Diese Mütter mussten allerdings feststellen, dass dem nicht so ist und man vieles erst im Umgang mit dem Kind selbst lernt und man nicht von heute auf morgen in die Mutterrolle hineinwächst und alles „richtig“ macht. Manche Mütter haben problemlos und sehr früh in die Mutterrolle gefunden, anderen hat in ihrer neuen Rolle erst nach einiger Zeit behagt. Besonders am Anfang, als ihre Kinder viel geweint und geschrien haben und die Mütter noch nicht gewusst haben, was ihnen fehlt und was sie wollen, haben sich einige Mütter in ihrer Rolle nicht wohl gefühlt und öfter an sich selbst gezweifelt und sich gefragt, ob sie denn eine „schlechte“ Mutter seien. Für manche Mütter war die Übernahme der Mutterrolle auch deshalb schwierig, da dies die Aufgabe ihrer Unabhängigkeit zur Folge hatte. Die Mutter, die davon ausgegangen ist, dass sie keine Kinder bekommen kann, hat sich mit dem Bild von sich selbst als Mutter überhaupt ganz anders auseinandergesetzt und dieses erst sehr kurzfristig entworfen und ist dem Muttersein dann sehr entspannt entgegengegangen. Mittlerweile fühlen sich aber alle Frauen in ihrer Mutterrolle wohl und haben ein gutes Gefühl dabei und genießen es sehr, Mutter zu sein.

„Ich habe schon natürlich immer diese Ansprüche gehabt, gut zu sein, alles richtig zu machen, was natürlich jeder hat. Aber die ersten Monate haben mich ziemlich aus der Bahn geworfen, weil er einfach viel geschrien hat und da hatte ich oft so Momente, in denen ich mir gedacht habe, ob ich das je auf die Reihe kriege und ob ich das je schaffen werde. Aber ich würde meinen, so seit er eineinhalb ist habe ich ein ganz gutes Gefühl dabei, fühle ich mich wohl.“
(I 08, Abs. 40)

„Er hat geweint und ich habe nicht gewusst wieso. Das hat mich fertig gemacht. Ich habe mir gedacht: Das Kind ist da, man hat einen Mutterinstinkt, der mit dem Kind mitgeliefert wird. Das ist aber nicht so. Das bildet sich erst im Laufe der Zeit. Er hat geschrien und ich habe mir gedacht: „Was hat er? Was ist und was hat er?“ Er schreit. Ok. Es ist nicht der Hunger, es ist nicht die

Windel, es ist nicht der Schnuller. Was hat er? Und ich habe mir gedacht, was für eine schlechte Mutter ich nicht bin. Ich weiß nicht, warum mein Kind schreit. Dabei ist das doch normal. Oder hat mir das niemand gesagt? Alle reden immer so, wenn sie Kinder haben, dass es das Schönste sei und ich habe mich gefragt was bei mir nicht stimmt, weil es für mich nicht das Schönste ist.“ (I 01, Abs. 19)

„Weil zuerst ist man halt doch arbeiten und auf einmal hat man das Kind da und dann geht man zur Mutterberatung und sieht die anderen Frauen mit den Kindern. Am Anfang habe ich mir schon gedacht, dass ich da irgendwie nicht dazugehöre. Das war schon irgendwie ein ganz ein neues Bild halt. Und da habe ich hineinwachsen müssen. [...] Ich muss sagen, dass ich es jetzt eigentlich recht genieße.“ (I 09, Abs. 54)

„Ja. Das war für mich schon schwierig, weil ich eben gerne arbeiten gehe und weil ich so unabhängig war. Also für mich war das erste Jahr schon sehr schwierig, dass ich da in die Mutterrolle hineingefunden habe.“ (I 04, Abs. 48)

„Ich glaube man verdrängt das bewusst, weil man glaubt, dass man das nie haben können wird und dass man sich dann gar nicht so dieses Mutterbild aufbaut. Und insofern bin ich dann erst mit 35 in die Rolle gekommen und da geht man dann schon sehr – also ich bin dann sehr locker hineingegangen.“ (I 11, Abs. 47)

„Ich habe sehr schnell in die Mutterrolle hineingefunden und ich genieße auch das Muttersein mit jedem Tag und in jeder einzelnen Sekunde.“ (I 10, Abs. 37)

Persönliche Weiterentwicklung und Veränderung der Prioritäten durch das Muttersein

Einige Mütter sind auch durch das Mutterwerden persönlich gewachsen und haben sich durch die Übernahme dieser Rolle weiterentwickelt, indem z.B. ihr Selbstbewusstsein mit der Geburt ihres Kindes gestiegen ist. Auch die Prioritäten und die Einstellung zum Leben

generell haben sich bei manchen Müttern mit der Geburt ihrer Kinder verändert. Bei diesen Müttern haben sich die Prioritäten vor allem hinsichtlich ihres Berufes und ihrer Karriere geändert. Auch wenn sie vor der Geburt ihrer Kinder davon überzeugt waren, dass dies nie so sein wird und dass sich durch die Geburt nichts ändert, so sind ihnen jetzt im Nachhinein betrachtet manche Dinge in ihrem Berufsleben einfach nicht mehr so wichtig und sie verzichten bspw. auf die Chance auf eine Karriere oder auf Dienstreisen, da sie lieber Zeit mit ihren Kindern verbringen. Auch wenn sich einige Mütter vor der Geburt vorstellen konnten, bald wieder Vollzeit ins Berufsleben einzusteigen und dass eventuell der Vater des Kindes in Karenz geht, so sind sie jetzt im Nachhinein doch froh darüber, sich anders entschieden zu haben. So hatten sie die Möglichkeit, viel Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und haben vom Heranwachsen ihrer Kinder nichts versäumt.

„Und ich glaube auch, dass mich das Muttersein sehr geformt hat und auch schon geprägt. Also es hat mir als Person sicher sehr gut getan das Muttersein.“
(I 10, Abs. 37)

„Und für mich ist mein Selbstbewusstsein mit ihm gestiegen und es war dann klar, dass es kein Studium sein muss um – also dass ich auch anders meinen Weg finden kann und es muss jetzt nicht auf Krampf ein Studium sein. Früher war einfach klar, dass du als emanzipierte Frau studiert haben musst, und du einen Magister haben musst, damit du dich irgendwo hinsetzen kannst und wehe du bäckst oder kochst gerne. Das darf man nicht. Und das hat sich geändert mit: „Leckt mich am Arsch. Ich koche gerne und fertig. Und ich esse mein selbst gekochtes Essen gerne und fertig.“ Also das war ein Prozess, der schon mit ihm angefangen hat.“ (I06, Abs. 112)

„...und ich muss auch sagen, dass es mir nicht mehr so wichtig ist wie vorher. Vorher war einfach der Job alles für mich und hat mich ausgefüllt und ich habe mir gedacht, dass das nachher noch genauso sein wird, aber jetzt merke ich einfach ok, wenn ich dann am Abend sagen kann, dass ich meine Stunden gearbeitet habe und die Arbeit erledigt habe und nach Hause gehe, weil mir dann wichtig ist, dass ich noch eineinhalb Stunden mit dem P. haben kann. Das ist mir irgendwo wichtiger.“ ... „Es ist schön die Zeit mit ihm zu verbringen und es ist schön zu sehen wie ein Kind seine Umwelt entdeckt und was einfach

alles toll ist, eine Blume, ein Blatt. Also durch die Augen eines Kindes die Welt wieder zu sehen, das ist einfach schön.“ (I 09, Abs. 32 und Abs. 74)

„Vor der Schwangerschaft hätte ich überhaupt kein Problem gehabt, wenn nur er in Karenz gegangen wäre. Nachher muss ich schon ganz ehrlich sagen, dass ich das total genieße, diese zehn Stunden, dass ich zweimal in der Woche hinauskomme und etwas Interessantes mache und ich aber trotzdem extrem viel Zeit für sie habe.“ ... „Das hätte ich vor der Schwangerschaft auch nicht so gesehen, aber jetzt sehe ich es einfach so, weil ich einfach erlebt habe, was in dem ersten Jahr alles passiert und ich hätte es für mich extrem schade gefunden, wenn ich das nicht miterlebt hätte.“ (I 07, Abs. 49 und Abs. 75)

Das Gefühl, eine „gute“ Mutter zu sein

Generell scheint es für die Mütter von besonderer Bedeutung zu sein, alles in der Entwicklung ihrer Kinder mizuerleben. Das Gefühl, eine gute Mutter zu sein und ihrem Kind durch die Berufstätigkeit nicht zu schaden, entsteht bei ihnen dann, wenn sie sich in ihrer Freizeit umso intensiver mit ihren Kindern beschäftigen und diese Zeit ganz ihren Kindern widmen. Den Müttern ist es hier z.B. wichtig, dass auch wenn sie arbeiten gehen, in der Früh immer gemeinsam gefrühstückt wird und auch am Abend gemeinsam gegessen wird, sodass der Tagesablauf für ihre Kinder großteils immer gleich aussieht. Für alle Mütter stehen ihre Kinder an erster Stelle und haben oberste Priorität und sie legen auch großen Wert darauf, dass ihre Kinder das so erleben und dass immer jemand für sie da ist.

„Aus der Traumaforschung bei Risiko-life-events weiß man, dass die Berufstätigkeit der Mutter im ersten Lebensjahr wirklich ein größerer, gerade im ersten Lebensjahr, gerade für diese sichere Bindung so wichtig ist. Aber es gibt eben auch diese Studien die zeigen, dass eben auch Qualitätszeit wichtig ist. Mütter, die nur anwesend sind, auch wenn es die eigene Mutter ist und das glaube ich einfach nicht, dass sich jede Mutter zu Hause, wenn sie jeden Tag zu Hause ist, wenn sie Haushalt und kochen und frisch gekochtes Essen usw., dass sie dann wirklich jeden Tag Zeit hat und sich die Zeit nimmt, mit dem

Kind zu basteln und zu malen, was auch immer. Man macht es sicher nicht jeden Tag. Das glaube ich nicht.“ (I 08, Abs. 61)

„Also so ist das, dass man dann doch seine gesamte Freizeit dann dem Kind widmen will.“ (I 11, Abs. 15)

„Somit haben wir den Freitag - da ist die J. auch zu Hause – dann zum Erholen, zum Auftanken, mit Mama-Tochter-Zeit und das ist auch ganz wichtig, dass man sich dann bewusst Zeit nimmt für das Kind.“ (I 10, Abs. 29)

„Das heißt, dass wir noch gemeinsam aufstehen. Ich habe das Glück, dass ich erst ein bisschen später anfangen kann, um halb zehn. Dadurch ist das Frühstück und so gleich für den L.“ (I 02, Abs. 13)

Zeit als Nicht-Mutter

Obwohl bei allen Müttern ihre Kinder an erster Stelle stehen, ist ihnen aber auch bewusst, dass sie ein eigenes Leben haben, das sie aufgrund ihrer Kinder derzeit zwar sehr einschränken und zurückstellen, aber auf das sie nicht ganz verzichten möchten. Die Mütter sind immer noch Frauen, die Bedürfnisse haben und sie wissen, dass man als Mutter schnell Gefahr läuft, auf sich selbst zu vergessen. Deshalb versuchen sie sich immer wieder daran zu erinnern, dass es neben dem Kind auch noch sie selbst und ihre Partner gibt. Den Müttern ist die Zeit mit ihren Kindern sehr wichtig. Nichtsdestotrotz wissen sie auch, dass sie auch Zeit für sich selbst brauchen, in der sie eben einfach nicht Mutter sind und dass sie sich diese Zeit bewusst nehmen müssen. Diese Zeit schaffen sie sich entweder, wenn ihre Kinder noch oder schon schlafen oder wenn ihre Partner oder die Großeltern auf die Kinder aufpassen und ihnen so Freiraum verschaffen. Diese Zeit nutzen die Frauen ganz unterschiedlich, indem sie z.B. sportlichen Aktivitäten nachgehen, mit Freunden etwas unternehmen, freiwillige Dienste leisten u. ä. oder auch einfach einmal nichts tun. Die Menge an Zeit, die die Mütter für sich freischaufeln können, ist sehr unterschiedlich. Den meisten gelingt es aber zumindest ab und zu, etwas nur für sich tun zu können und sie verzichten dann auch nicht auf diese Zeit als „Nicht-Mutter“. Diese Zeit brauchen die Mütter, um ihre

Batterien aufzuladen und Energie zu tanken, damit sie ihrem anstrengenden Alltag mit Kind und Erwerbstätigkeit wieder gelassen entgegenreten können.

„Und ich war auch immer so im Zwiespalt, weil auf einmal ist man Mutter und dann ist man halt Mutter. Und dann ist man „nur mehr“ Mama. Und das ist natürlich nicht so. Man ist noch genauso eine Frau und man hat auch noch seine Bedürfnisse als Frau. Und man möchte noch genauso fortgehen und auf den Putz hauen und einmal einfach nur blödeln und solche Sachen halt.“ (I 01, Abs. 12)

„Weil man darf ja nicht vergessen, dass man nicht aufhört zu existieren. Ich bin ja jetzt nicht deswegen, weil ich ein Kind habe, nur Mutter, sondern ich habe ja andere Sachen auch. Möchte mich ja auch mit Freundinnen treffen oder laufen oder mit dem Rad fahren oder sonst etwas oder auch mit meinem Mann irgendwie etwas machen. Es dreht sich eh 80-95% um dein Kind, aber eben nicht 100%.“ ... „Ich finde es irrsinnig schön mit ihr viel Zeit zu verbringen, aber mir ist es auch genauso wichtig, dass es auch eine Zeit gibt, und wenn es nur die Stunde ist, in der ich in der Früh um sechs laufen gehe. Aber die gehört dann mir und auf die verzichte ich dann auch nicht.“ (I 07, Abs. 84 und Abs. 49)

„Es klingt zwar irgendwie komisch, wenn man sagt, dass ein Nachtdienst ein schöner Ausgleich ist zu einem Kind, aber es stimmt. Also wenn ich Nachtdienst habe, dann ist das wirklich eine Erholung, weil ich dann nicht ans Kind denke. Ich denke dann nicht, ok, jetzt schreit sie mitten in der Nacht und dann muss man wieder aufstehen oder was will sie jetzt essen oder irgendetwas. Sondern ich bin einfach nur vor der Schwangerschaft. Einmal im Monat nehme ich mir das heraus. Also, dass ich so sage aus, und jetzt mache ich einmal etwas für mich.“ (I 12, Abs. 103)

„Und diese Zeit ab sieben Uhr am Abend ist dann für mich heilig. Das sind dann zwei bis drei Stunden für mich, die ich dann ganz bewusst nutze...“ ... „Und das ist sehr wichtig, dass man da egoistisch bleibt und dass man diese Zeit dann auch für sich selber nutzt, sei es für einen Saunabesuch oder man

geht fort am Abend, ins Kino oder man liegt einfach nur faul herum und tut nichts, wie auch immer das aussehen mag. Aber das ist ganz, ganz wichtig, dass man die eigenen Batterien auch aufladen kann und auch diese paar Stunden nicht Mutter ist.“ (I 10, Abs. 09 und Abs. 43)

8.8. Freizeit mit Kind

Alle Mütter nutzen aufgrund ihrer Berufstätigkeit die Zeit, die ihnen mit ihren Kindern bleibt umso intensiver. Hier wird beschrieben, wie die Mütter diese Zeit gestalten, was sie mit ihren Kindern in ihrer Freizeit unternehmen und worauf sie dabei besonderen Wert legen.

Allen Müttern ist die Zeit, die sie mit ihren Kindern verbringen, sehr wichtig und auf diese legen sie sehr viel Wert. Die Mütter genießen diese Zeit und sind sehr bedacht darauf, dass sie sich in dieser Zeit ganz und bewusst ihren Kindern widmen und diese sinnvoll ausgestalten. Die Mütter haben fixe Zeiten in ihrem Wochenplan eingeteilt, in denen sie etwas mit ihren Kindern unternehmen oder die sie einfach gemeinsam zu Hause verbringen. Auf diese gemeinsam verbrachte Zeit verzichten die Mütter nicht und achten auch sehr darauf, dass sie sich diese Zeiten immer freihalten. Am meisten wird in der Freizeit mit den Kindern gespielt. Viele Mütter verbinden auch ihre eigenen Freizeitaktivitäten mit denen ihrer Kinder und gehen mit ihnen wandern oder Rad fahren. Den Müttern ist dabei besonders wichtig, dass ihre Kinder viel draußen im Freien sind, und sie gehen mit ihnen spazieren oder besuchen mit ihnen regelmäßig verschiedene Tierparks.

„Ich habe fixe Zeiten – am Montagvormittag gehe ich z.B. mit ihr in eine Krabbelgruppe und am Dienstag gehen wir gemeinsam Schwimmen. Das sind so fixe Zeiten und die nehme ich mir und da fährt der Zug drüber. Also da muss schon wirklich etwas Gewaltiges passieren, dass ich sage, dass ich das ausfallen lasse.“ (I 12, Abs. 71)

„Naja, wir machen hauptsächlich Sportliches. Aber wir gehen ganz gerne schwimmen, wandern gehen wir gerne, wir fahren sehr viel nach – ich bin aus T. – wir fahren sehr viel nach T. und da sind wir dann auch meistens draußen unterwegs. Also da gehen wir rodeln und wandern.“ (I 07, Abs. 45)

„Ja, wir gehen in Spielgruppen und sind halt sehr viel bei Freundinnen, die Kinder haben, damit die Kinder miteinander spielen können. Ja und damit wir etwas zu tratschen haben. Also das ist eigentlich die Hauptfreizeitbeschäftigung. Schwimmen gehen wir viel, also in so ein Hallenbad.“ (I 04, Abs. 52)

Da sich mit der Geburt eines Kindes auch meist der Freundeskreis der Eltern ändert, treffen sich die Mütter infolgedessen viel mit anderen Müttern, die Kinder im gleichen Alter haben und können dadurch wieder ihre eigene Freizeitbeschäftigung mit der ihrer Kinder verknüpfen. Die Mütter besuchen mit ihren Kindern nicht nur vermehrt Freunde mit Kindern, sondern auch ihre Familie und bekommen von dieser auch wiederum mehr Besuch. Allen Müttern ist der Kontakt ihrer Kinder zu anderen Kindern sehr wichtig. Dieser wird eben durch private, selbst organisierte Spielverabredungen gepflegt oder aber auch in verschiedenen Gruppen und Kursen, die die Eltern gemeinsam mit ihren Kindern besuchen können, wie Spielgruppen, Eltern-Kind-Turnen und Babyschwimmkursen. Manchmal wird die gemeinsame Zeit auch dafür genutzt, verschiedene Tätigkeiten im Haushalt wie z.B. den Einkauf zu erledigen. Die Mütter versuchen aber nach Möglichkeit, die Zeit, die sie mit ihren Kindern verbringen, mit Unternehmungen auszufüllen, die beiden Spaß machen. Ganz wenige Mütter haben außerdem in naher Zukunft eine längere Reise mit ihren Partnern und Kindern geplant.

„Vormittag spielen wir dann. Meistens gehen wir dann auch einkaufen, oder je nachdem was wir halt brauchen oder wir gehen am Vormittag hinaus, dass er sich ein bisschen austoben kann, weil das braucht er ganz dringend.“ ... „Wir gehen viel raus, spazieren, dass er halt einfach den Garten entdecken kann. [...] Ich fahre mit ihm auch gerne in einen Tierpark und ich gehe mit ihm auch in eine Spielgruppe, dass er halt unter andere Kinder kommt. Wir gehen auch mit ihm schwimmen, weil wir halt auch finden, dass das wichtig ist. Und wir unternehmen auch viel. Ich besuche auch viel meine Omas und Freundinnen, dass er halt auch mit Kindern zusammenkommt. Also wir unternehmen glaube ich sehr viel.“ (I 09, Abs. 14 und Abs. 72)

„Also man kann sich drei Monate der Karenz aufheben und da haben wir eben gesagt, dass wir uns das wirklich noch einmal gönnen und dann mache ich auch drei Monate Auszeit und dann machen wir die Weltreise.“ (I 11, Abs. 39)

Obwohl die Mütter immer versuchen, viel mit ihren Kindern zu unternehmen und unterwegs zu sein, achten sie auch sehr darauf, dass sie zumindest einen Tag in der Woche zu Hause bleiben und diesen ein bisschen ruhiger innerhalb der Familie verbringen. Die Mütter erfreuen sich aufgrund ihrer Berufstätigkeit an der Zeit mit ihren Kindern und erleben diese gemeinsam verbrachte Zeit auch als Freizeit, als Zeit, die sie mit ihren Kindern genießen können. Im Gegenzug dazu brauchen sie in dieser Zeit niemanden, der ihnen die Kinder abnimmt und sich um sie kümmert, da sie diese dann gerne mit ihnen verbringen wollen.

„Und ich schaue dass ich fix, weil sonst bin ich jeden Tag unterwegs, also ich schaue am Mittwoch, dass ich nicht wegfare mit dem Auto, dass wir nur hier sind. Und sonst sind wir jeden Tag unterwegs. [...] Aber sonst schaue ich eben, dass wir am Mittwoch nur zu Hause sind und dass es da ein bisschen ruhiger ist.“ (I 03, Abs. 47)

„Und bei uns ist es halt so, ich gehe das ganze Jahr gerne arbeiten, dafür brauche ich dann im Urlaub keine Kinderhotels, wo ich mein Kind in Betreuung geben kann, weil da bin ich dann froh, wenn ich sie selbst habe. Und das ist für uns ein guter Weg.“ (I 07, Abs. 84)

8.9. Ungerechtigkeit

Die Frauen sehen sich in Bezug auf einige Umstände in ihrem Leben als Frau und Mutter Ungerechtigkeiten ausgesetzt. Diese Ungerechtigkeiten betreffen vor allem die Notwendigkeit, die Entscheidung, ein Kind zu bekommen oder nicht, treffen zu müssen und die stärkere Betroffenheit durch die Geburt eines Kindes und die darausfolgenden Konsequenzen. Sie finden es ungerecht, dass sie sich als Frauen zwischen einer Karriere und Kindern entscheiden müssen. Die Mütter bedauern im Zuge einer Entscheidung für ein Kind, dass sich in ihrem Leben weit größere Veränderungen einstellen als im Leben ihrer Partner. In

Bezug auf die Arbeitswelt empfinden die Mütter es als unfair, dass sie ihren Job, den sie sich hart erarbeitet haben, aufgeben müssen, wenn sie ein Kind bekommen und es ihnen teilweise sehr schwer gemacht wird, wenn sie wieder an ihren Arbeitsplatz und zu ihrem alten Job zurückkehren wollen.

Einige Mütter haben Ungerechtigkeit dahingehend erwähnt, dass sie - als Frauen - sich entscheiden müssen, ob sie sich in ihrem Beruf selbst verwirklichen und eine Karriere anstreben wollen oder ob sie Kinder bekommen und sich mehr auf die Familie konzentrieren wollen. Den Müttern ist bewusst, dass sich nicht beides in vollem Ausmaß vereinbaren lässt und dass man, je nachdem, für welchen Bereich man sich als Frau entscheidet, im anderen Abstriche machen muss. Dass sie als Frauen vor diese Wahl gestellt werden und sich für einen Bereich entscheiden und dass Männer diese Entscheidung nicht treffen müssen, erleben die Frauen als ungerecht. Gleichzeitig bedauern die Frauen aber, dass aufgrund der Entscheidung für ein Kind ihr Leben stärker von Veränderungen und Umstellungen betroffen ist als das ihrer Partner. Sie müssen, wenn sie sich für ein Kind entscheiden, ihr bisheriges Leben, zumindest für einige Zeit, komplett umstellen und es jedenfalls ein bisschen einschränken, während hingegen das Leben ihrer Partner fast unverändert so weitergeht. Für eine Mutter war genau dieser Punkt ausschlaggebend dafür, überhaupt ein Kind zu bekommen, indem sie dazu nur unter der Bedingung bereit war, dass sich eben nicht nur ihr Leben ändert, sondern sich auch das Leben ihres Partners ändern muss. Dies scheint ihr auch gelungen zu sein.

„Weil irgendwo es doch öfter – es hängt wahrscheinlich mit Selbstverwirklichung zusammen – ist, dass man sich dann denkt, man möchte jetzt Karriere machen und irgendwie erfolgreich sein. Ich glaube das schwingt bei jedem irgendwann mal mit, dass man sich denkt, das wäre jetzt irgendwie super. Das andere ist auch super. Aber man kann nicht irgendwie beides haben. Also ich glaube die Frauen, die wirklich sehr erfolgreich sind und im öffentlichen Leben stehen, die müssen halt dann Abstriche mit den Kindern machen. Da gibt es dann das Kindermädchen und sie haben weniger Zeit mit dem Kind. Also man kann nicht beides haben. Das ist unmöglich. Da muss man sich entscheiden. Und das ist halt das schwierige. Es ist ungerecht, weil es den Mann nicht trifft, die Frau trifft es. Ja, das ist halt leider immer so.“ (I 03, Abs. 69)

„Und das ist auch so eine Sache, wo ich finde, dass es Männer viel leichter haben, da es sich bei denen weit nicht so ändert. Und auch wenn da beruflich ein Stress ist und alles, aber es ist einfach etwas anderes ob ich zwei Stunden am Tag maximal ein Kind betreue oder ob ich vom Management her immer die Verantwortliche bin und sonst auch die Hauptzeit. Das ist schon ein großer Unterschied. Also da habe ich mir schon oft ein bisschen Leid gesehen. Ja.“ (I 04, Abs. 48)

„Wobei ich auch sagen muss, dass das für mich eine Grundvoraussetzung war, überhaupt ein Kind zu bekommen. Also ich wäre nicht bereit gewesen zu sagen, dass sich nur mein Leben ändert und das meines Partners ist so wie vorher.“ (I 07, Abs. 43)

Ein weiterer Aspekt, der als ungerecht erlebt wird, betrifft die Arbeitswelt und wurde nur von wenigen Müttern erwähnt. Die Mütter bedauern, dass man sich als Frau mit der Entscheidung für ein Kind gleichzeitig gegen eine Karriere entscheidet, da man sich entscheiden muss zwischen dem erfüllenden Job, den man sich erarbeitet hat und in den man viel Zeit und Kraft investiert hat, und Zeit mit dem Kind zu verbringen. Sie erleben es als ungerecht, dass sie den Job und ihre Position im Unternehmen, auf die sie lange hingearbeitet haben, aufgeben müssen und bei einem Wiedereintritt erneut von vorne anfangen müssen, obwohl sie ihr Wissen und ihre Fähigkeiten ja nicht verloren haben. Auch generell haben die Mütter vereinzelt das Gefühl, dass man sich als Frau und vor allem als Mutter in der Arbeitswelt vieles erkämpfen muss.

„Und ich meine, man muss sich halt dann entscheiden, entweder man lasst den Job sein, den man gehabt hat, oder man kümmert sich ums Kind.“ (I 03, Abs. 33)

„Als Frau ist es schon hart, weil du erarbeitest dir jahrelang etwas und triffst die Entscheidung, dass du ein Kind möchtest und wenn du nach einem Jahr wieder kommst, bekommst du den Job wieder oder du musst dich wieder von vorne nach oben arbeiten.“ (I 09, Abs. 121)

„Als Mutter, finde ich, ist man meistens aufgeschmissen in der Berufswelt. Ich habe bis jetzt immer nur Jobs gemacht, in denen ich als Frau eher nach-..., nicht nachrangig, aber ich war in der EDV-Branche und da war ich die einzige Frau unter vielen Männern und ich habe mich immer durchkämpfen müssen.“
(I 12, Abs. 83)

Nur eine Mutter empfindet den Verzicht auf eine Karriere zugunsten ihrer Kinder und ihrer Familie nicht als ungerecht und vertritt eine eher klassische Einstellung, indem sie es in Ordnung findet, wenn man als Frau einiges entbehrt, um den Mann zu unterstützen, solange es einem gut dabei geht.

„Es wird einem so eingeredet, nur dann und es ist so wichtig, dass man abreiten geht und als Frau ja nicht zurücksteckt und dann reden ein paar Emanzen, dass man auf nichts für den Mann verzichten soll. Ja aber warum denn nicht? Primär ist es wichtig, dass man sich wohl fühlt, dass man in der Früh aufsteht und sich denkt, dass dieser Tag so passt. [...] Man sieht ja eh so Scheidungsstatistik Ende nie. Das Optimale ist die Selbstverwirklichung nicht. Weil einer muss schauen, dass das zu Hause läuft. Es muss einer die Familie zusammen halten. Und wenn der Mann am Abend nach Hause kommt, dann ist das natürlich nicht produktiv, wenn man dann sagt und jetzt kommt der Haushalt und den teilen wir uns und tu' werken und tun oder ob man ihn verwöhnt.“ (I 05, Abs. 85)

8.10. Verbesserungsvorschläge

Die Mütter haben auch Verbesserungsvorschläge hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemacht. Ganz allgemein sind sich die Mütter dahingehend einig, dass für jede Mutter das möglich sein sollte, was sie gerne für sich und ihr Kind möchte und dass diese Entscheidung, sei es, dass diese eine Berufstätigkeit beinhaltet oder nicht, von den anderen Menschen in ihrer Umgebung respektiert wird. Die Verbesserungsvorschläge sind hier meist keine konkreten Maßnahmen, die gesetzt werden könnten, sondern bezeichnen eher grobe Bereiche, in denen sich etwas ändern sollte. Die Mütter sprechen vor allem vier große

Gebiete an, die zu einer besseren Vereinbarkeit beitragen würden. Zunächst haben die Mütter einige Verbesserungsvorschläge zum Thema der Kinderbetreuung, wie sich schon aus der viel geübten Kritik unter dem Punkt „außerfamiliäre Formen der Kinderbetreuung“ schließen lässt. Weiters äußerten sie einige Anmerkungen zum Thema der finanziellen Unterstützung von berufstätigen Müttern und zum Nicht-Verständnis anderer Menschen, das ihnen von vielen Seiten und in Bezug auf verschiedene Aspekte ihres Lebens entgegen gebracht wird. Ein letzter wichtiger Punkt, der die Mütter beschäftigt, ist die Väterkarenz und Möglichkeiten der besseren Einbindung der berufstätigen Väter.

Verbesserungsvorschläge zu den Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Das Thema der Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten scheint den Müttern ganz besonders am Herzen zu liegen, da es von sehr vielen thematisiert wurde. Die Mütter würden sich hier viel mehr und gleichzeitig aber auch qualitativ hochwertigere Betreuungsplätze für ihre Kinder wünschen. Die Betreuungsplätze sollten pädagogisch besser fundiert sein und auch kostengünstiger, da es zwar schon auch gute Plätze gibt, diese aber aus der Sicht der Mütter nicht leistbar sind bzw. solche Plätze einfach noch zu wenig vorhanden sind. Die außerhäusliche Kinderbetreuung sollte darüber hinaus schon früher möglich sein und nicht erst ab dem zweiten Lebensjahr des Kindes oder noch später, wie es oft der Fall ist. Ebenso sollte den Müttern mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen zumindest eine Vollzeitbeschäftigung ermöglicht werden. Die Verbesserung der Öffnungszeiten bezieht sich auch hier wieder auf die täglichen Zeiten, die eine ganztägige Beschäftigung meist nicht zulassen, und auch auf die Ferienschließungszeiten, die bei den meisten Kinderbetreuungseinrichtungen als zu lange angesehen werden, da dies mehr Wochen sind, als ein Elternteil Urlaub nehmen kann. Ein Punkt, der allerdings nur von einer Mutter erwähnt wurde, ist hier auch das Gehalt der Pädagogen und Pädagoginnen, die ihrer Meinung nach besser entlohnt werden sollten, da sie ja eine wirklich bedeutsame Aufgabe innehaben.

„Und auch vom pädagogischen her...das fängt wahrscheinlich bei den Kindergärten an und hört bei der Schule auf, wie viele Kinder in einer Klasse sitzen, wie viele Kindergartentanten man wirklich zur Verfügung hat. Und wenn die einfach wirklich nur mehr darauf achten, dass sie sie so halbwegs unter Kontrolle haben, dann ist das halt auch nicht das Gelbe vom Ei. Man

sollte ja auch auf die Kinder eingehen und schauen, dass sie pädagogisch auch gefördert werden. Ich glaube, dass die ganze Geschichte sicher einfach noch sehr mangelhaft ist. Da muss auf jeden Fall etwas getan werden.“ (I 01, Abs. 56)

„Die Betreuungskosten sind natürlich ein Hammer. Gerade am Anfang. Wenn man überhaupt noch Kindergeld bekommt. So wie es bei uns ist, die Tagesmutter frisst die Hälfte vom Kindergeld auf. Kindergeld sind bei uns 600 € und jetzt kommt das Essen dann auch noch dazu, dann sind 400 € weg. Das ist schon ein Hammer eigentlich 400 €. Also das ist nicht ohne. Da könnte sicher noch etwas gemacht werden bei der Betreuung und von der Unterstützung her.“ (I 10, Abs. 60)

„Dann mehr Kinderbetreuungsplätze natürlich. Früher auch schon. Also wesentlich mehr Angebot. Auch dann mit den Kindergärten. Da müssen wir ihn jetzt schon anmelden, damit er überhaupt einen Platz bekommt. [...] Und die Zeiten müssen auch besser werden, finde ich. Und ich das Kind nicht um vier abholen muss. Weil wie es z.B. bei mir ist, ich muss Abendtermine vergeben, weil ich Berufstätige habe und die nicht jede Woche um zwei Uhr können.“ (I 04, Abs. 80)

„Naja, was ich ganz schlecht finde, ich bin aber wie gesagt eh in der glücklichen Lage, dass ich zwei Großmütter habe, die ja da immer einspringen. Aber wenn ich das nicht hätte, dann wäre es ein Wahnsinn mit den Ferien. Also ich weiß nicht, ich frage mich immer wie die da tun. Wie tun die Frauen, womöglich auch noch Alleinerzieherinnen, mit dem Kindergarten. [...] So jetzt da im L.-Kindergarten kann man es nicht für jeden recht machen, weil ganztags könnte ich hier nicht arbeiten. Also ich finde man sollte es zumindest möglich machen.“ (I 03, Abs. 78)

„...es hängt zwar mit Kinderbetreuung zusammen, aber ich habe ja und ich weiß das auch von meiner Schwester und ich habe auch schon öfter Berichte gelesen und auch gesehen, dass die extrem wenig verdienen. Und das ist auch etwas, wo ich mir denke, das ist doch ein relativ wichtiger Job, weil das ja das

Kind prägt, so wie es da im Kindergarten behandelt wird und wie halt einfach dort das Umfeld ist. Ich glaube einfach, dass je besser da die Bezahlung wäre...das ist ja auch ein Anreiz. Geld ist immer ein Anreiz.“ (I 03, Abs. 81)

Verbesserungsvorschläge zur finanziellen Unterstützung

Die Vorschläge hinsichtlich der finanziellen Unterstützung beziehen sich sowohl auf das KBG und die damit einhergehenden Vor- und Nachteile als auch auf andere finanzielle Beihilfen vom Staat. Einige wenige Mütter würden es hier ganz allgemein als große Verbesserung und Erleichterung empfinden, wenn sie von den für diese finanziellen Angelegenheiten zuständigen Behörden besser oder überhaupt genau informiert werden würden und sie sich nicht immer selbst um diese Dinge kümmern müssten. Im speziellen heben einige Mütter positiv hervor, dass es jetzt die Möglichkeit gibt, zwischen den unterschiedlichen Varianten der Bezugsdauer des KBG zu wählen, da sie es nur fair finden, dass Frauen, die bald wieder in einem größeren Ausmaß einsteigen wollen, auch von der staatlichen Unterstützung profitieren, für die sie ja selbst immer viel einbezahlt haben, und nicht darauf verzichten müssen. Als kleiner Nachteil wird aber gesehen, dass man von der langen auf die kürzeren Varianten des KBG-Bezugs nicht ohne finanziellen Verlust umsteigen kann. Einige wenige Mütter würden es in Hinsicht auf das KBG sehr begrüßen, wenn dieses einen gewissen Prozentsatz vom Letztgehalt betragen und für ein Jahr einem Elternteil ausbezahlt werden würde, da dies für sie die finanziell lukrativste Lösung wäre. Wie bereits unter dem Punkt „Kinderbetreuungsgeld“ abgehandelt, haben sich auch hier einige Mütter, v. a. die Selbständigen und die mit einem selbständig berufstätigen Partner, dafür ausgesprochen, die Zuverdienstgrenze abzuschaffen, da sie diese als zu niedrig empfinden und sie ihnen nur Schwierigkeiten bereitet. Ganz wenige Mütter haben auch die Pension angesprochen und würden eine Änderung dahingehend unterstützen, dass auch die Zeit, in der man bei den Kindern zu Hause bleibt und keiner Erwerbstätigkeit nachgeht, wie lange diese auch sein mag, zu den Durchrechnungszeiten für die Pension gezählt wird. Eine bessere finanzielle Unterstützung vom Staat ganz allgemein wünschen sich nur die Alleinerzieherinnen, die ihre jetzigen finanziellen Mittel als unzureichend erleben.

„Dann auch mehr Unterstützung von den zuständigen Ämtern, dass man da besser informiert wird und sich nicht selber alles aus den Fingern saugt und erst dann wieder falsch informiert wird.“ (I 04, Abs. 80)

„Also ich denke mir, dass es gut ist, dass man die unterschiedlichen Modelle hat. Ich finde es auch gut, so wie es jetzt ist, dass wenn man kürzer geht, dass man mehr bekommen kann. Weil früher, in dem alten Modell, in dem ich noch drinnen war, hat es ja nur diese 30+6 gegeben und da kenne ich einige in meinem privaten Umfeld, die halt ein Jahr oder mehr auf das Geld verzichtet haben. Was ich jetzt wieder schade finde, weil das sind gerade die Frauen, die auch eigentlich extrem viel in den Steuertopf einzahlen und so nie etwas heraus bekommen. Weil ich sage mir, dass ich mir in den letzten 13 Jahren mein Kinderbetreuungsgeld selbst finanziert habe.“ (I 07, Abs. 81)

„Ich würde es gut finden, wenn z.B. so wie es jetzt von der jetzigen Regierung angedacht ist, dass man sagt 90% oder einen gewissen Prozentsatz vom letzten Nettoeinkommen, den einfach herzunehmen und das für ein Jahr lang der Mutter oder dem Vater zu geben.“ (I 10, Abs. 25)

„Ich finde es schade, dass man nicht währenddessen wechseln kann. Also man kann schon wechseln, aber mit einem verdammt hohen Verlust und das würde mich dann auch ärgern.“ (I 12, Abs. 125)

„Also wie gesagt, eine Änderung der Sozialversicherungsgesetze für Selbständige, weil das meiner Meinung nach eine Frechheit ist. Mit Zuverdienstgrenze auf jeden Fall weg, das erschwert es massiv.“ (I 04, Abs. 80)

„Das Problem ist dann immer auch mit den Pensionsjahren natürlich. Wenn man jetzt rein Hausfrau ist, dann bekommt man keine Pensionsjahre zusammen. Das ist schon ein riesiger finanzieller Nachteil. Ob sie nicht da in der Richtung etwas ändern sollten.“ (I 05, Abs. 85)

„Also ich finde dafür, dass sie sich immer wieder so preisen damit, dass sie Familien unterstützen, spürt man relativ wenig davon. Also bis auf die Familienbeihilfe, die 160 €, kommt vom Staat da eigentlich nichts.“ ... „Also als Alleinerzieherin bekommt man 500 € im Jahr mehr als die anderen. Im Jahr. Und das ist ein Witz. Das ist einfach ein Witz.“ (I 06, Abs. 154 und Abs. 182)

Verbesserungsvorschläge zur Einstellungsänderung der Gesellschaft

Die Mütter haben auch Änderungswünsche hinsichtlich der Einstellung der Gesellschaft zu berufstätigen Müttern. Sie würden es als äußerst unterstützend empfinden, wenn ihnen andere Menschen in ihrer Umgebung nicht das Gefühl vermitteln würden, eine schlechte Mutter zu sein, weil sie so bald nach der Geburt ihrer Kinder wieder arbeiten gehen. Diese Erfahrung, dass sie schief angesehen werden und ihnen das Gefühl vermittelt wird, eine Rabenmutter zu sein, erleben vor allem die Mütter, die sehr früh und/oder in einem sehr großen Ausmaß wieder zu arbeiten begonnen haben. Sie empfinden es als anstrengend, sich immer für ihre Entscheidung rechtfertigen zu müssen, weil in unserer Gesellschaft die Vorstellung noch so tief verankert ist, dass man als „gute“ Mutter die ganze Zeit bei seinem Kind zu sein hat und dass man dem Kind schadet und nur aus Egoismus handelt, wenn man Kinder unter drei Jahren außerfamiliär betreuen lässt und arbeiten geht, wenn dies nicht wirklich aus einer finanziellen Notlage heraus geschieht. Einige wenige Mütter empfinden es auch als anstrengend, dass man immer das Gefühl eines Bittstellers vermittelt bekommt, wenn man früh wieder berufstätig ist und man sich um die Kinderbetreuung kümmern muss. Einige andere Mütter erleben auch, dass das Verständnis für Kinder in Österreich generell nicht sehr gut ist und würden sich auch hier ein Umdenken wünschen. Eine Mutter wünscht sich hier allerdings ein Umdenken in die andere Richtung, da sie findet, dass den Müttern viel zu viel Druck auferlegt wird damit, dass sie sobald wie möglich wieder arbeiten gehen sollen und findet auch den Vergleich mit den skandinavischen Ländern, in denen das alles „besser“ funktioniert, nicht sinnvoll, da dort die Mütter bald wieder arbeiten gehen und die Kinder weggeben müssen, auch wenn sie das gar nicht wollen. Das wünscht sich diese Mutter hier in Österreich nicht, sondern betont, dass es wichtig ist die Entscheidungsfreiheit zu haben und dass man auch dem Familienleben wieder etwas mehr Wichtigkeit zukommen lassen sollte.

Alle Mütter sind sich aber auch im Klaren darüber, dass gerade diese Einstellungsänderungen bei den Menschen am schwierigsten zu erreichen sind und dass dies lange Zeit dauern wird.

„Also was ich mir prinzipiell eigentlich auch von der Politik wünsche und auch von der Gesellschaft, das ist dass es auch anerkannter ist und mehr wertgeschätzt wird, wenn Frauen wieder früh in den Beruf einsteigen. Und nicht so, wie ich das erlebt habe, dass man sich eigentlich rechtfertigen muss dafür, dass man das tut, ...“ ... „Aber wenn ich sagen, dass ich 40 Stunden arbeite, dann ist immer so das Entsetzen.“ (I 08, Abs. 54 und Abs. 74)

„Was schon ist, ist dass man irrsinnig schief angeschaut wird, wenn man mit einem kleinen Kind arbeiten geht und so warum und das arme Kind. Es ist auch, dass wenn manche hören, dass die H. mit eineinhalb in den Kindergarten gekommen ist, dann heißt es das arme Kind und sie wird immer so bemitleidet.“ ... „Naja, die Verbesserung wäre, dass es einfach eine Förderung im Bewusstsein, dass es nichts Schlechtes ist, wenn du arbeiten gehst, bevor dein Kind drei Jahre ist. Weil in Österreich wird einem ja immer suggeriert, dass man eine schlechte Mutter ist, wenn man das Kind alleine lässt.“ (I 07, Abs. 51 und Abs. 81)

„Wobei eines schon noch ist und zwar dass man sich wie ein Bittsteller vorkommt, wenn man bald arbeiten gehen möchte. Oder man bekommt schon auch ein bisschen das Gefühl einer Rabenmutter vermittelt, von vielen, vielen Seiten. [...] ...weil die Gesellschaft bei uns schon noch so eingestellt ist, dass eine Mutter bei ihrem Kind zu sein hat. Das erlebe ich jeden Tag. Ich werde sogar in der Arbeit manchmal noch schief angesehen, weil ich jetzt schon in der Firma bin und mein Kind – so quasi warum man Kinder in die Welt setzt, wenn man dann gar nicht bei ihnen ist.“ ... „Eben auch bei den Kinderbetreuungseinrichtungen, obwohl es ja die Kinderbetreuungseinrichtung genau für das gibt, wird man aber schief, oder ganz leicht merkt man das Gefühl irgendwie, dass da jetzt ein Rabenmutter vor mir steht. Also das ist schon so. Das ist wirklich so.“ (I 10, Abs. 35 und Abs. 58)

„Das einzige ist eben noch das Verständnis. Ich finde dass wir überhaupt da in Österreich oder da in meiner Umgebung zumindest, dieses Verständnis für Kinder ist schon im Allgemeinen nicht recht gut. Ich habe z.B. bei der Sozialversicherung angerufen und mit einer Dame ein Gespräch gehabt, wegen dem Kindergeld für das zweite Kind und so, und dann hat sie gesagt, ich soll das störende Kind im Hintergrund weggeben. Also da habe ich mir gedacht: Ich weiß ja nicht, wo wir leben. Weil wie stellen die sich das vor? Also...Und solche Erfahrungen macht man halt schon immer wieder. Oder dass da einfach oft wenig Verständnis da ist.“ (I 04, Abs. 82)

„Und gut, von W. sagt man zwar immer, dass es kinderfreundlich ist, aber es stimmt nicht. Das was man in dem öffentlichen Verkehrsmitteln erlebt ist heftigst.“ (I 12, Abs. 109)

„Ich würde im Allgemeinen sagen, dass das nicht so hochgespielt werden sollte, dass es so wichtig ist, dass man arbeiten geht, sondern dass das auch etwas wert ist, dass man beim Kind zu Hause ist, dass das für die Zukunft wichtig ist, dass es Leute gibt die ihren Egotrip ein bisschen verlassen und sich eine bisschen ums Kind ...Ich weiß nicht. [...] Ich glaube, dass einem sehr viel Druck gemacht wird und dass das wieder zurückgehen sollte. Weil so von den Einrichtungen her – jeder lobt immer Schweden, Norwegen, wo auch immer das so super funktioniert, dass die Kinder ab dem ersten Tag gleich in der Krabbelstube sind. Ja so lustig ist das auch nicht. Dort muss man auch das Kind dann abgeben. Man hat gar nicht mehr die Wahl. Ja. Ich finde, dass man trotzdem immer noch die Wahl haben sollte, dass man noch beim Kind bleibt. Das wäre irgendwo sehr wichtig.“ (I 05, Abs. 85)

Verbesserungsvorschläge zur Vaterkarenz

Einige Mütter sprechen sich auch dafür aus, dass hinsichtlich der Vaterkarenz bzw. der Elternteilzeit für die Väter etwas mehr getan wird. Sie würden sich wünschen, dass es ganz selbstverständlich ist, dass der Vater zumindest einen Teil der Karenz übernimmt, in Elternteilzeit geht oder den Pflegeurlaub in Anspruch nimmt. Sie hätten gerne, dass für die

Väter mehr Anreize geschaffen werden, ihre Möglichkeiten in Anspruch zu nehmen und dass ihnen dies von ihren Vorgesetzten nicht so erschwert wird, wenn sie dies wollen, sondern dass ihnen diese mit flexiblen Arbeitszeiten und der Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, entgegenkommen.

„Was in Skandinavien auch ist, was ich total lässig finde ist, dass da auch irrsinnig viele Männer Teilzeit arbeiten. Wenn ein Mann 30 Stunden arbeitet und wenn eine Frau 30 Stunden arbeitet, dann verdienen beide immer noch genug zum Leben, wenn sie einen halbwegs normalen Job haben und haben aber trotzdem viel mehr Freizeit. Und jetzt nicht nur für das Kind, sondern auch für sich selber.“ (I 07, Abs. 84)

„Mehr Wertschätzung, mehr Anerkennung, mehr Förderung überhaupt dafür, dass das gemacht wird und vielleicht auch mehr Einbindung des Vaters in dieser ganzen Sache. Dass auch da die Arbeitgeber bei den Vätern ein bisschen flexibler sind oder dass es eben auch einmal selbstverständlich ist, dass der Mann in Pflegeurlaub geht, solche Dinge.“ (I 08, Abs. 54)

„Aber vielleicht auch für Väter bessere Möglichkeiten, bessere Anreize. Das ist natürlich auch schwierig, weil der Vater meistens mehr verdient. Also da ist sicher etwas zu machen. [...] Wenn sich z.B. ein Arbeitgeber mit einem werdenden Vater an einen Tisch setzt und sagt so und so könnte das ausschauen das eine Jahr oder ein halbes Jahr oder sieben Monate oder wie auch immer, ich richte dir zu Hause einen Arbeitsplatz ein – weil jeder Vater kann auch drei bis vier Stunden am Vormittag von zu Hause aus arbeiten. Also das funktioniert. Weil gerade am Anfang schläft das Kind noch irrsinnig viel und da ist das zu machen und zu schaffen.“ (I 10, Abs. 53)

Im Großen und Ganzen geht es den Müttern darum, dass sich jede Mutter für den Weg entscheiden kann, den sie will und für richtig hält und dass ihnen das auch ermöglicht wird. Ob dieser Weg nun beinhaltet, sobald wie möglich wieder arbeiten zu gehen, eine Zeit lang bei den Kindern zu Hause zu bleiben oder sich nach der Geburt für längere Zeit oder ganz aus dem Berufsleben zurückzuziehen, sollte keine Rolle spielen. Egal welche Entscheidung die

Eltern für sich und ihre Kinder treffen, diese sollte respektiert, geachtet und anerkannt werden. Es sollte weder abgewertet werden, wenn eine Frau sich dazu entschließt, „nur“ Hausfrau und Mutter zu sein, aber genauso sollten die Frauen nicht verurteilt werden, die sich dazu entschließen, nach der Geburt ihrer Kinder bald wieder berufstätig zu sein und ihre Kinder in dieser Zeit in eine Fremdbetreuung geben.

„Ja gut, ich finde, es sollte einfach für jeden das möglich sein, wie er es sich vorstellt.“ (I 03, Abs. 78)

„Und dass das dann nicht so, wenn man sagt, dass man Hausfrau ist, dann wird man eh schon so schief angeschaut und „He, warum denn?“ Dass sich da das Bild wieder ändert.“ (I 05, Abs. 85)

„Und da denke ich mir, dass des jeder für sich selbst wissen muss, was einen glücklich macht. Wenn eine Frau sagt, sie ist total glücklich, zu Hause ist es super und wenn eine sagt, dass sie total glücklich ist, wenn sie 40 Stunden arbeiten geht nach dem Mutterschutz, ist es auch super. Das ist mir egal. Man muss für sich selbst den Weg finden.“ (I 07, Abs. 81)

„Gesellschaftlich wäre es ganz gut, wenn sich etwas ändern würde, dass man nicht immer schief angeschaut oder schief angesprochen wird. Dass einfach in den Köpfen der Leute ein bisschen umgedacht wird, dass jede Form gut sein kann, ob man jetzt beim Kind bleibt jahrelang oder ob das Kind in eine Betreuungsform gegeben wird. Also dass einfach in der Gesellschaft ein bisschen ein Umdenken stattfindet. Das ist bei uns in Österreich – das gehört noch ein bisschen revolutioniert, finde ich.“ (I 10, Abs. 53)

8.11. Zufriedenheit

Für die Bestimmung des Grades der Zufriedenheit (bzw. der Unzufriedenheit) der Mütter mit ihrer jetzigen Situation sind verschiedene Bereiche und Faktoren ausschlaggebend. Für die Unzufriedenheit sind vor allem zwei große Bereiche ausschlaggebend: einerseits der Job selbst, andererseits die fehlende Unterstützung seitens des Partners. Die Zufriedenheit der

Mütter wird vor allem durch das Gefühl bestimmt, sich in der Rolle der berufstätigen Mutter wohl zu fühlen. Überdies müssen die Mütter auch die Gewissheit haben, dass ihre Kinder mit dieser Situation gut zurechtkommen und es ihnen gut geht.

Alle Mütter sind im Großen und Ganzen zufrieden mit ihrer jetzigen Lebenslage. Allerdings kann sich nur die Hälfte aller Mütter überhaupt nicht beklagen und betont, dass es für sie optimal läuft und sie mit allen Bereichen ihres Lebens sehr zufrieden sind. Die andere Hälfte der Mütter ist zwar mit den meisten Umständen in ihrem Leben zufrieden, sie haben allerdings für sich Bereiche entdeckt, in denen es besser laufen könnte. Diese Bereiche betreffen vor allem das Ausmaß ihrer Berufstätigkeit und die Tätigkeit an sich. Den meisten Müttern ist das Ausmaß, in dem sie ihrer Berufstätigkeit nachgehen (müssen), zu groß und sind infolgedessen manchmal einfach überbelastet und würden sich wünschen, weniger arbeiten zu können, um mehr Zeit für ihre Kinder, ihre Partner und sich selbst zu haben. Einige Mütter sind auch mit der Tätigkeit an sich, der sie zurzeit nachgehen, nicht zufrieden. Dies trifft vor allem auf die Mütter zu, deren Wiedereinstieg mit einem beruflichen Rückschritt verbunden war. Aufgrund ihrer Unzufriedenheit den beruflichen Aspekt ihres Lebens betreffend überlegen die Mütter, in diesem Bereich eine Änderung vorzunehmen, um eine Besserung ihrer Situation herbeizuführen.

„Sonst für mich persönlich...es ist sehr nahe am Optimum bei uns schon, muss ich sagen, für uns jetzt.“ (I 10, Abs. 53)

„Ich muss zugeben, dass es mir derzeit ein bisschen zu viel ist. Ich habe sehr viel zu tun. [...] Und ich war jede Woche über 40 Stunden mit ihr durchgehend, das war einfach ein bisschen zu viel. Und es ist mir auch jetzt noch zu viel. Und ich versuche jetzt einfach wieder ein bisschen Zeit für mich zu haben.“ ... „Naja, nicht nur ganz alleine, sondern auch gerne mit meinem Mann wieder einmal ein bisschen etwas zu zweit machen. Das ist halt jetzt ein bisschen schwieriger.“ (I 12, Abs. 101 und Abs. 105)

„Im Großen und Ganzen bin ich zufrieden. Das, was ich ändern wollen würde, wenn ich könnte, wäre natürlich mehr Zeit mit ihm zu verbringen. D.h. es wäre schon schön, wenn ich die Stunden reduzieren könnte, von dem ich aber weiß, dass es nicht möglich ist.“ (I 08, Abs. 42)

„Ja, das funktioniert super. Ja gut, mit dem Arbeiten bin ich wie gesagt nicht 100% glücklich.“ (I 03, Abs. 69)

Einige wenige Mütter sind auch aufgrund der Tatsache nicht ganz zufrieden, dass sie keine oder nur sehr wenig Unterstützung von ihrem Partner bekommen. Dies betrifft die fehlende Unterstützung sowohl im Bereich der Kinderbetreuung als auch im Haushalt. Die Mütter wären zufriedener, wenn ihre Partner sie bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mehr unterstützen und nicht alles ihnen überlassen würden und wenn sie auch im Haushalt mehr mithelfen würden, ohne dauernd dazu aufgefordert werden zu müssen. Eine alleinerziehende Mutter gibt auch an, dass sie aufgrund ihrer finanziellen Situation und der geringen finanziellen Unterstützung seitens des Staats nicht sehr zufrieden ist. Eine andere Mutter beschäftigt die Fremdbestimmung durch ihre Tochter sehr, und sie wäre zufriedener, wenn ihr Alltag und ihr Leben wieder ein bisschen mehr an Struktur gewinnen würden, da ihr dies persönlich mehr entspricht.

„Aber ich habe mir ehrlich gesagt ein bisschen mehr Unterstützung vom Partner erwartet. Und die war eigentlich nicht da.“ ... „Ja, dass ich das nicht alles alleine organisieren muss. Weil eigentlich bleibt es bei mir. Also die Kinderbetreuung, also Kind und Beruf zu vereinen ist rein meine Sache.“ (I 04, Abs. 44 und Abs. 46)

„...ab und zu wäre es doch ganz schön, wenn mein Mann ein bisschen mehr anpacken würde im Haushalt.“ (I 08, Abs. 42)

„...also ich bekomme jetzt 100 € mehr als in der Arbeitslosen. Also unser Lebensstandard ist schon auch gewaltig gesunken.“ ... „Also ich finde dafür, dass sie sich immer wieder so preisen damit, dass sie Familien unterstützen, spürt man relativ wenig davon. Also bis auf die Familienbeihilfe, die 160 €, kommt vom Staat da eigentlich nichts.“ (I 06, Abs. 124 und Abs. 154)

„Aber es ist halt manchmal so, dass zwei Stunden vergangen sind und man weiß nicht wie die jetzt vergangen sind, ohne dass man irgendetwas von dem

erledigt hat, was man erledigen möchte. Also da wäre ich schon zufriedener, wenn das wieder ein bisschen mehr Struktur bekommt.“ (I 11, Abs. 65)

Die Zufriedenheit aller Mütter beruht darauf, dass sie ein gutes Gefühl dabei haben, berufstätige Mutter zu sein und die Entscheidung als Mutter eines Kleinkindes, wieder arbeiten zu gehen, nicht bereuen zu müssen, weil es sowohl ihren Kindern als auch ihnen selbst damit gut geht. Die Mütter schätzen sich glücklich, da sie ihren Plan von einer baldigen Rückkehr ins Berufsleben ohne größere Schwierigkeiten umsetzen konnten und es ihnen mittlerweile gut gelingt die beiden Bereiche Beruf und Familie zu vereinbaren.

„Ich bin eigentlich sehr zufrieden wie es jetzt läuft. Ich habe am Anfang eben meine Bedenken gehabt. Ich habe mich irrsinnig gefreut aufs Arbeiten und dann habe ich die Bedenken gehabt, ob ich das Richtige mache. Und jetzt bin ich eigentlich sehr zufrieden, weil ich merke, dass es mir gut tut, der Kleine genießt es bei den Großeltern zu sein, ich bin ausgeglichener durch das Ganze und wir haben dann von der Zeit, die wir dann miteinander haben, beide viel mehr.“ (I 09, Abs. 82)

„Es war für mich eigentlich von Anfang an klar, dass wir diesen Weg gehen und das hat auch super funktioniert. Es war nirgends ein Problem.“ (I 02, Abs. 56)

8.12. Zusammenfassung der Ergebnisse

Für den Großteil der Mütter in dieser Untersuchungsstichprobe war es bereits vor der Geburt ihrer Kinder klar, dass sie sobald wie möglich wieder ins Berufsleben zurückkehren wollten. Hier ist vor allem überraschend, dass die meisten Mütter sehr bald, also gleich nach dem Mutterschutz, wieder ihrer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind. Die Wahl des Stundenausmaßes, die die Mütter für ihren Wiedereinstieg treffen, zielt vor allem darauf ab, trotz ihrer Arbeit noch genug Zeit für ihre Kinder zu haben und sie lehnen daher eine Vollzeitbeschäftigung meist ab. Andererseits wird das Ausmaß aber auch durch die Zuverdienstgrenze bei Bezug des KBGs bestimmt, da die Mütter nur soviel arbeiten, dass sie

diese nicht überschreiten, obwohl manche gerne mehr Stunden arbeiten würden. Ein weiteres interessantes Ergebnis ist auch, dass sich die Mütter teilweise selbst darum gekümmert haben Konzepte für ihren Wiedereinstieg zu entwerfen und diese mit ihren Vorgesetzten abgesprochen haben, da diese von sich aus dies nicht getan hätten. Von einem beruflichen Abstieg beim Wiedereinstieg sind vor allem jene Mütter betroffen, die erst sehr spät, also erst mit Ende des KBG-Bezugs, wieder eingestiegen sind oder mit sehr wenigen Stunden. Als Beweggründe für die baldige Rückkehr der meisten Mütter in die Arbeitswelt gelten vor allem finanzielle Motive und in diesem Zusammenhang auch die finanzielle Unabhängigkeit, die sich die Mütter erhalten möchten. Auch die Arbeitsplatzsicherung bei der bestehenden unsicheren Wirtschaftslage wird von den Müttern dadurch erzielt, dass sie durch den baldigen Wiedereinstieg weder ihr Wissen noch ihre Fertigkeiten verlieren. Außerdem ist es den Müttern zu wenig, einfach nur Mutter zu sein und sie beziehen viel von ihrem Selbstwert durch ihre erfüllende Tätigkeit am Arbeitsplatz. Zusätzlich ist es für die Mutter von besonderer Bedeutung, aufgrund ihrer Berufstätigkeit wieder die Möglichkeit zu haben, an einer Kommunikation mit Erwachsenen teilzunehmen.

In Bezug auf die Kinderbetreuung ist es für die Mütter von besonderer Bedeutung, ihre Kinder in einer Betreuung zu wissen, die sie für pädagogisch hochwertig halten und die mit ihren Werten und Vorstellungen im Hinblick auf die Erziehung übereinstimmt. Außerdem möchten sie ihre Kinder nicht zu lange und zu oft in eine außerhäusliche Betreuung geben müssen. Für viele der Mütter kommt eine außerfamiliäre Betreuung ihrer Kinder in diesem Alter noch nicht in Frage. Da eine institutionelle Betreuung für diese Mütter erst ab einem Alter von drei Jahren in Frage kommt, sind es in diesen Fällen die Großeltern, die die Kinderbetreuung übernehmen und ihnen somit eine Berufstätigkeit ermöglichen. Die Mütter, denen diese Möglichkeit nicht zur Verfügung steht, haben sich bei der außerhäuslichen Betreuung für einen familiären Einstieg und somit für eine Tagesmutter entschieden. Da diese aber sehr teuer sind, haben sich die Mütter bald um andere Betreuungsplätze gekümmert. Hier fällt die Wahl zumeist auf private Betreuungseinrichtungen, da diese als qualitativ besser erlebt werden und auch deren Öffnungszeiten besser mit einer Berufstätigkeit vereinbar sind. Nur wenige Mütter haben ihren Kindern gegenüber ein schlechtes Gewissen, weil sie einer Berufstätigkeit nachgehen und die Kinder von anderen Personen betreuen lassen.

Beim Bezug des KBGs haben sich die meisten Mütter für die lange Variante entschieden. Die Möglichkeit der Teilung des Bezugs und somit Verlängerung der Anspruchsdauer wird nur

von den wenigsten genutzt, da die Väter ihre Arbeitszeit meist nicht so reduzieren können, dass sie die Zuverdienstgrenze nicht überschreiten. Die über einen langen Zeitraum bestehende und als zu niedrig empfundene Zuverdienstgrenze war der ausschlaggebende Faktor dafür, dass einige Mütter im Nachhinein bereuen sich nicht für eine kürzere Variante entschieden zu haben. Ein Wechsel mit Jänner 2008 kam auch für keine der Mütter in Frage, da dieser mit einem erheblichen finanziellen Verlust verbunden gewesen wäre.

Ein Aspekt, der für die Entscheidung zur Berufstätigkeit eine Rolle spielt, ist die Unterstützung, die die Mütter bekommen. Einerseits erhalten sie diese von ihren Vorgesetzten, die ihnen die Rückkehr zum einen erst ermöglicht haben und zum anderen ihnen diese auch erleichtern, indem sie ihnen mit verschiedensten Maßnahmen, wie z.B. flexiblen Arbeitszeiten, entgegenkommen. Auch die Kinder unterstützen ihre Mütter insofern, dass die Kinder von ihren Müttern als außerordentlich brav und unkompliziert erlebt werden und ihnen diese den Wiedereinstieg nicht aufgrund eines schwierigen Charakters erschweren. Die Unterstützung der Partner wird vor allem darin erlebt, dass die Aufgabe, Beruf und Familie zu vereinen, und der damit verbundene Organisationsaufwand nicht alleine von ihnen bewältigt werden muss. Viele der Väter würden ihre Partnerinnen auch gerne mehr unterstützen und mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und einen Teil der Karenz in Anspruch nehmen. Dies wird ihnen allerdings von ihren Vorgesetzten sehr schwer gemacht, da diese Inanspruchnahme nicht ohne beruflich negative Konsequenzen bleiben würde.

Bei der Hausarbeit zeigt sich, dass diese von den Müttern, unabhängig von ihrem Beschäftigungsmaß, zum Großteil alleine bewältigt wird. Dies hat sich nach der Geburt ihrer Kinder geändert, da die Aufteilung des Haushalts vorher meist Halbe-Halbe war. Von einer ungerechten Verteilung sind vor allem Mütter betroffen, die nach der Geburt ihrer Kinder ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit aufgegeben oder sehr eingeschränkt haben.

Alle Mütter haben angegeben, dass sie unabhängig davon, ob und wie sie sich auf die Mutterschaft vorbereitet haben, nach der Geburt anfangs überfordert waren und die Anstrengungen, die die Betreuung eines Kleinkindes mit sich bringt, einfach unterschätzt haben. Etwas, das die meisten Mütter auch erst mit der Zeit gelernt haben, war, dass die Mutterrolle etwas ist, wo man hineinwachsen muss und dass nicht automatisch bei der Geburt ein Mutterinstinkt mitgeliefert wird, sondern dass man diesen erst im Umgang mit dem Kind erwirbt. Einige Mütter haben auch angegeben, dass sich seit der Geburt ihrer Kinder ihre

Prioritäten verändert haben und dass es ihnen jetzt einfach wichtiger ist, Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, als eine Karriere anzustreben, für die sie im Hinblick auf das Familienleben große Opfer bringen müssten. Für die Mütter ist es besonders wichtig, immer für ihre Kinder da sein zu können und genügend Zeit für sie zu haben und diese dann auch ganz ihren Kindern zu widmen. Dies vermittelt den Müttern das Gefühl, dass sie eine „gute“ Mutter sind. Dies zeigt sich auch bei der Gestaltung der Freizeit mit ihren Kindern, auf die die Mütter besonderen Wert legen. Obwohl die Frauen erwerbstätige Mütter sind, ist ihnen bewusst, dass sie nicht nur diese Rolle einnehmen, sondern dass sie auch noch Frauen sind und als solche Bedürfnisse haben. Sie legen großen Wert darauf, sich auch Zeit für sich selbst zu schaffen und einfach einmal nicht Mutter zu sein.

Verbesserungsmöglichkeiten sehen die Mütter vor allem hinsichtlich der Quantität und Qualität der Kinderbetreuungseinrichtungen und der finanziellen Unterstützung. Ganz besonders am Herzen liegt ihnen aber auch eine Einstellungsänderung in der Gesellschaft, die dazu führen soll, dass es als normal angesehen wird, wenn beide Elternteile berufstätig sind und die Kinder, auch schon im Kleinkindalter, außerhäuslich betreut werden und dass man vor allem als Mutter deshalb nicht als Rabenmutter abgestempelt wird. Auch in punkto Einbeziehung der berufstätigen Väter sollte etwas getan werden.

Im Großen und Ganzen sind die Mütter mit ihrer jetzigen Situation zufrieden und haben ein gutes Gefühl dabei, berufstätige Mutter zu sein.

9. Diskussion der Ergebnisse

Hier sollen nun die Ergebnisse dieser Untersuchung mit bereits bekannten Theorien und Ergebnissen aus anderen Studien, auf die bereits im Theorieteil eingegangen wurde, in Zusammenhang gebracht werden.

Wiedereinstieg

Wie bereits erwähnt kam es bei der Hälfte der Mütter in dieser Untersuchungsstichprobe zu einem sehr frühen Wiedereinstieg und zwar bereits gleich nach dem Ende des Mutterschutzes. Dies ist sehr ungewöhnlich, da sogar innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes ein Wiedereinstieg selten vollzogen wird, wie Kaindl & Dörler (2007) zeigen konnten. Die meisten Mütter in ihrer Untersuchung warteten mit dem Zeitpunkt des Wiedereinstiegs das Auslaufen des Kündigungsschutzes bzw. das Ende des KBG-Bezugs ab. Dies war hier aber nur bei sehr wenigen Müttern der Fall.

In Bezug auf Ausmaß beim Wiedereinstieg konnte in dieser, wie auch schon in anderen Untersuchungen, gezeigt werden, dass eine Vollzeitbeschäftigung für den Großteil der Mütter nicht in Frage kommt. Diese Ablehnung einer Vollzeitbeschäftigung resultiert daraus, dass die Mütter dann Abstriche bei der gemeinsam verbrachten Zeit mit ihren Kindern machen müssten und/oder dies mit der gewählten Kinderbetreuungsform gar nicht vereinbar wäre. Die meisten Mütter arbeiten zwischen acht und 20 Stunden pro Woche. Dieses Stundenausmaß zeigte sich auch in den Untersuchungen von Kapella & Rille-Pfeiffer (2007). Auffällig bei der Untersuchung von diesen beiden Autoren war, dass der Großteil der Mütter zu deren Beschäftigungsausmaß keine Angaben machen wollte. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Mütter, wie auch in der hier vorliegenden Stichprobe öfter der Fall, mit ihren Vorgesetzten vereinbart haben, dass sie jetzt zwar mehr Stunden arbeiten, diese aber erst zu einem späteren Zeitpunkt, wenn der Bezug des KBGs ausgelaufen ist, ausbezahlt bekommen. So haben sie die Möglichkeit die Zuverdienstgrenze zu umgehen und trotzdem mehr Stunden zu arbeiten bzw. mehr zu verdienen.

Die meisten Mütter in dieser Untersuchung sind nach ihrem Wiedereinstieg beim selben Arbeitgeber wie zuvor beschäftigt, auch wenn sich aufgrund eines Umzugs ein Ortswechsel

ergeben hat. Für einige wenige war die Rückkehr ins Berufsleben mit einem beruflichen Abstieg verbunden. Dies vor allem bei den Frauen, die sehr lange, also zweieinhalb Jahre zu Hause geblieben sind bzw. nur mit sehr wenigen Stunden wieder eingestiegen sind. Hier scheinen sich die Ergebnisse von Wiese (2005, 2007) widerzuspiegeln, die gezeigt hat, dass es aufgrund einer längeren Inanspruchnahme der Karenzzeit zu negativen beruflichen Folgen kommt, obwohl ein Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz gesetzlich geregelt ist. Auch der von Jürgens (2005a) beschriebene Effekt, dass Mitarbeiterinnen aus einer Teilzeitbeschäftigung heraus keine Aufstiegschancen mehr im Unternehmen haben, scheint sich in diesen Fällen zu bewahrheiten. Die Mütter, die mit ihrem Wiedereinstieg zufrieden sind und keine beruflichen Abstriche machen mussten, haben sich für eine baldige Rückkehr entschieden und haben, wie es auch die Personalfachleute in der Untersuchung von Wiese (2005) empfohlen haben, mit ihren Vorgesetzten alles genau besprochen und sich schon im Vorhinein auf die Rahmenbedingungen des Wiedereinstiegs geeinigt.

Motive

Hier zeigt sich, dass das finanzielle Motiv ein wichtiges, aber nicht das ausschlaggebende für die Entscheidung zur Rückkehr ins Erwerbsleben war. Das Hauptargument der finanziellen Notwendigkeit wird vor allem bei den Alleinerzieherinnen wirksam. Für viele Mütter geht es aber um die Arbeitsplatzsicherung, der sie gerade bei der jetzigen Wirtschaftslage einen besonders hohen Stellenwert beimessen. Die Mütter wollen nicht riskieren aufgrund einer langen Unterbrechung ihr Wissen und ihre Fertigkeiten zu verlieren. Auch Kaindl & Dörfler (2007) konnten in ihrer Untersuchung zeigen, dass die Rückkehr nur selten aufgrund von finanziellen Motiven erfolgt, sondern dass es eher um eine Vermeidung der Dequalifizierung geht. Im Gegensatz dazu, zeigen die Ergebnisse der Evaluierungsstudie des KBGs von Kapella & Rille-Pfeiffer (2007), dass hier sehr wohl die finanzielle Notwendigkeit als Grund für die Rückkehr angegeben wurde. Ein weiteres wichtiges Motiv für die Rückkehr war in dieser Untersuchung die persönliche Wichtigkeit der Berufstätigkeit. Dies konnte auch in den hier durchgeführten Interviews gezeigt werden. Die Mütter erleben ihre Berufstätigkeit als erfüllend und dies ist für viele ausschlaggebend dafür, dass sie sobald wie möglich wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen. Sie wollen dieser Tätigkeit nachgehen, da diese sie interessiert und sie lange Ausbildungen dafür gemacht haben. Weiters erwähnen die Mütter dieser Untersuchung aber auch noch andere, für sie besonders wichtige Motive, die in anderen

Untersuchungen eher selten genannt wurden. Den Müttern, die in dieser Untersuchung befragt wurden, ist die Rolle der Mutter alleine zu wenig, da ein Teil ihrer Persönlichkeit ja auch durch die Rolle der berufstätigen Frau definiert ist. Weiters spielt für die hier befragten Mütter auch das Aufrechterhalten der Sozialkontakte und der Kommunikation mit anderen Erwachsenen eine wesentliche Rolle bei ihrer Entscheidung. Die Annahmen von Becker (1993a) innerhalb der klassischen Ökonomik, dass vor allem der finanzielle Aspekt bei der Entscheidung für oder gegen eine Berufstätigkeit ausschlaggebend ist, können hiermit nicht bestätigt werden. Diese Ergebnisse unterstreichen eher die Annahmen verschiedenster Autoren, dass die Frauen ihre Erwerbstätigkeit in ihren Lebensentwurf integrieren und dass dieser Bereich für sie persönlich sehr wichtig ist. So wird nachvollziehbar, dass sich Frauen vielfach bei einer Entweder-oder-Entscheidung gegen Kinder entscheiden.

Kinderbetreuung

Eine geeignete Betreuung für ihre Kinder zu finden, die diese nicht allzu lange in Anspruch nehmen müssen, ist für alle Mütter die Grundvoraussetzung dafür, dass sie wieder ins Berufsleben zurückkehren. Bei der Wahl der Kinderbetreuung gehen die Mütter in erster Linie von ihrem Gefühl aus, ob diese mit den eigenen Werten und Vorstellungen übereinstimmt. Wie Kaindl & Dörfler (2007) bereits zeigen konnten, halten viele Mütter ihre Kinder erst ab einem Alter von drei Jahren reif für eine institutionelle Betreuung. Auch in dieser Untersuchung haben viele Mütter angegeben, dass im jetzigen Alter der Kinder eine außerfamiliäre Betreuung noch nicht in Frage kommt. Die Mütter, die dieser Meinung sind, setzen die Großeltern für die Kinderbetreuung ein. Auch Kapella & Rille-Pfeiffer (2007) konnten zeigen, dass die Großeltern sehr oft für die Kinderbetreuung genutzt werden. Sommer-Himmel (2001) hat darüber hinaus noch darauf aufmerksam gemacht, dass die Omas und Opas deshalb gerne in Anspruch genommen werden, da sie flexibel einsetzbar sind und auch häufig zur Überbrückung von Zeiträumen eingesetzt werden können, in denen aufgrund der Arbeitszeit die Betreuung noch nicht durch die Eltern übernommen werden kann, die Kinderbetreuungseinrichtung aber schon oder noch geschlossen ist. Die Mütter in dieser Untersuchung geben allerdings an, dass sie aufgrund der regelmäßigen Inanspruchnahme der Großeltern für die Kinderbetreuung ihnen gegenüber manchmal ein schlechtes Gewissen haben, da diese Aufgabe eine doch sehr anstrengende ist.

Die Mütter, die die Großeltern nicht nutzen können, haben sehr viel Wert auf einen familiären Einstieg in die außerhäusliche Betreuung gelegt und sich deshalb für eine Tagesmutter entschieden. Dies ist deshalb interessant, da den Ergebnissen von Kapella & Rille-Pfeiffer (2007) zufolge Tagesmütter bei Kindern unter vier Jahren kaum eine Rolle spielen.

Egal für welche Form der Betreuung die Mütter sich letztendlich entschieden haben, sie haben auf jeden Fall für die Gewöhnung ihrer Kinder an die neue Betreuungssituation einen sanften Einstieg vollzogen. Diesen haben sie dadurch erreicht, dass sie ihre Kinder schon von Beginn an immer wieder für wenige Stunden von anderen Personen oder in einer Einrichtung betreuen ließen. Auf die Wichtigkeit dieser stundenweisen Eingewöhnung zur Prävention von Adaptionsschwierigkeiten haben auch Lamb & Ahnert (2003) hingewiesen.

Die meisten Mütter haben sich mittlerweile für eine private Betreuungseinrichtung entschieden. Dies vor allem deshalb, da die Qualität in den privaten Einrichtungen als besser erlebt wird und die Gruppen kleiner und deshalb familiärer sind, als in den öffentlichen. Hier spielen auch die Schließzeiten in den Ferien eine ausschlaggebende Rolle, da diese bei den öffentlichen Einrichtungen meist mehrere Wochen sind. Bei den täglichen Öffnungszeiten werden aber sowohl die öffentlichen als auch die privaten Einrichtungen kritisiert, da viele Mütter angeben, dass es ihnen aufgrund dieser nicht möglich wäre einer Vollzeitberufstätigkeit nachzugehen. Ein Punkt, den viele Mütter kritisieren ist die nicht gegebene Flexibilität der meisten Kinderbetreuungseinrichtungen. Diese haben fixe, starre Öffnungszeiten, die einzuhalten sind. Die Möglichkeit der flexiblen Nutzung dieser Einrichtungen würde den Müttern die Herstellung einer Balance der beiden Lebensbereiche erleichtern. Die Mütter bemängeln ganz allgemein, dass es einfach zu wenige und vor allem zu wenig brauchbare – im Sinne einer qualitativ hochwertigen Betreuung, die auch mit einer Berufstätigkeit vereinbar ist – Kinderbetreuungsplätze gibt. Die Aussagen der Mütter bestätigen die Ergebnisse der Studie von Fuchs (2006) der sowohl einen quantitativen Mangel an Kinderbetreuungsplätzen, als auch einen Mangel an qualitativ guten Plätzen, in Hinblick auf die von den Müttern genannten Kriterien, in Österreich aufzeigen konnte.

Kinderbetreuungsgeld

In Bezug auf das KBG können einige der hier gewonnenen Ergebnisse nicht mit anderen Untersuchungen verglichen werden, da sich die Mütter genau am Übergang zwischen dem alten KBG, mit nur einer Variante und dem neuen KBG, mit den drei Bezugslängen, befanden. Die meisten Mütter haben sich aber für die lange Variante entschieden. Die Möglichkeit, dass der Vater des Kindes einen Teil des KBG-Bezugs übernimmt, wird nur von den wenigsten wahrgenommen. Falls der Partner einen Teil übernimmt, dann nur für den Mindestzeitraum und vor allem erst im dritten Lebensjahr des Kindes. Diese Tatsache konnten auch Kapella & Rille-Pfeiffer (2007) mit ihren Ergebnissen zeigen. Die mangelnde Beteiligung der Väter liegt vor allem darin begründet, dass die Väter ihre Arbeitszeit meist nicht so reduzieren können, dass sie die Zuverdienstgrenze einhalten können. Die Väter, die einen Teil des Bezugs übernommen haben, hatten zu dieser Zeit kein Einkommen.

Prinzipiell finden die Mütter die Möglichkeit, zwischen den verschiedenen Bezugslängen wählen zu können, gut, da Müttern im Allgemeinen somit eine Wahlfreiheit ermöglicht wird. Auch die kürzeste Variante wird positiv hervorgehoben, da so die Mütter, die bald wieder zurückkehren nicht wie bisher auf das KBG verzichten müssen. Einige Mütter haben auch erwähnt, dass ein gewisser Prozentsatz des Letztgehalts als KBG zwar für sie die finanziell attraktivste Lösung wäre, dass sie sich aber nicht sicher sind, ob sie nach einem Jahr schon wieder voll an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen würden.

Unterstützung durch Vorgesetzte

Von besonderer Bedeutung ist für die Mütter auch die Unterstützung durch ihre Vorgesetzten, die es ihnen nicht nur überhaupt wieder ermöglichen an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, sondern ihnen den Wiedereinstieg erleichtern. Dabei wird von den Müttern vor allem geschätzt, wenn ihnen ihre Arbeitgeber flexible Arbeitszeiten einräumen. Für die Mütter ist es wichtig flexibel sein zu können und einmal später zu kommen, früher zu gehen oder auch ganz zu Hause zu bleiben, wenn es die Kinderbetreuungssituation erfordert. Als besondere Hilfestellung wird es außerdem erlebt, wenn die Mütter sich die Arbeitszeiten so einteilen können, wie es für sie am besten passt und diese mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtung synchronisiert werden können. Auch ein Wiedereinstieg mit

wenigen Stunden, die dann kontinuierlich erhöht werden ist den Müttern wichtig. All diese Maßnahmen, die die Vorgesetzten hier wirksam gemacht haben, werden von Rost (2004) und Jürgens (2005a) in Hinblick auf die Ermöglichung einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeführt.

Interessanterweise haben die Mütter in dieser Untersuchung auch die Unterstützung durch ihre Kinder angegeben, die sie als sehr brav und unkompliziert beschreiben und die ihnen aufgrund ihres einfachen Charakters den Wiedereinstieg erleichtern. Hierfür konnten keine Ergebnisse zum Vergleich gefunden werden.

Ein wichtiger Aspekt bei der Entscheidung zur Berufstätigkeit der Mütter ist auch die Unterstützung durch ihre Partner. Diese Unterstützung muss vor allem in Hinblick darauf gegeben sein, dass die Organisation und die Aufgabe der Vereinbarkeit gemeinsam bewältigt wird. Die Mütter machen hier darauf aufmerksam, dass ihre Partner sie auch gerne mehr unterstützen würden und zumindest einen Teil der Karenz übernehmen würden, dass sich dies aber negativ auf deren weiteren Karriereverlauf im Unternehmen auswirken würde bzw. es aufgrund ihrer Position im Unternehmen oder aufgrund des Wegfalls seines Gehalts nicht realisierbar ist. Wie bereits erwähnt haben nur die Väter einen Teil der Karenz übernommen, die kein Gehalt bezogen haben. Der ökonomische Ansatz scheint hier insofern bestätigt zu werden, dass der Partner die Kinderbetreuung übernimmt, dessen Ausfallen des Gehalts am leichtesten finanziell zu verkraften ist. Da bei den meisten Paaren immer noch die Männer mehr verdienen, ist es unrealistisch, dass der Vater seine Berufstätigkeit aufgibt oder einschränkt und die Kleinfamilie mit dem kleineren Gehalt der Mutter auskommt. Auch bei der Mutter, deren Mann die Karenz übernommen hat, waren es u. a. die ökonomischen Faktoren, die zu dieser Entscheidung geführt haben, da sie mehr verdient als er. Die Mutter scheint Becker (1993a) auch insofern Recht zu geben, da sie angibt, dass es einfacher ist, wenn man als stillende Mutter (was nach Becker dem biologischen Vorteil gleich kommt) zu Hause bleibt und sich die Karenz für einige Monate gönnt, da alles andere nur eine sehr große Belastung für alle Beteiligten ist.

Hausarbeit

Die meisten Mütter erledigen die Mehrheit der im Haushalt anfallenden Aufgaben, unabhängig davon für wie viele Stunden sie wieder einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Dieser Traditionalisierungseffekt, auf den Reichle (1999) aufmerksam macht und der schon oft in Untersuchungen gezeigt werden konnte, scheint sich auch in den Ergebnissen dieser Untersuchung widerzuspiegeln. Die Aufteilung der Hausarbeit ist seit der Geburt des Kindes ungerecht, auch wenn diese vor der Geburt Halbe-Halbe war. Besonders scheinen die Mütter von einer unfairen Aufteilung des Haushalts betroffen zu sein, die nach der Geburt länger zu Hause geblieben sind oder seit ihrem Wiedereinstieg aufgrund der reduzierten Erwerbstätigkeit mehr Zeit zu Hause verbringen.

Mutterrolle

Hier zeigen sich ähnliche Ergebnisse, wie bereits in den Untersuchungen von LeMasters (1957) und Miller & Sollie (1980). Die Mütter haben am Anfang die Anforderungen, die auf einmal durch ihre Kinder an sie gestellt wurden, unterschätzt und waren anfangs mit der Situation überfordert. Dabei haben sich drei Bereiche herauskristallisiert mit denen die Mütter schwer zu kämpfen hatten. Dies war einerseits die körperliche und geistige Anstrengung, die die Betreuung eines Kleinkindes erfordert, die Isolation im eigenen Zuhause und die plötzliche Unstrukturiertheit im Alltagsleben. Einige Mütter mussten auch erst lernen, dass die Mutterrolle etwas ist, in das man erst hineinwachsen muss und dass man nicht über Nacht Mutter ist und alles weiß. Dabei zeigt sich aber, dass die Mütter nicht wie von LeMasters (1957) angenommen eine idealisierte, romantisierte Vorstellung von der Mutterschaft haben. Den Müttern ist durchaus vor der Geburt bewusst, dass die Mutterschaft keine leichte Aufgabe ist. Es scheint eher so zu sein, wie Miller & Sollie dies 1980 beschrieben haben, dass man sich einfach nicht auf die andauernden und unmittelbaren Bedürfnisse der Kinder im Vorhinein einstellen kann. Die Mütter waren anfangs überfordert damit, dass sie sich teilweise einfach nicht zu helfen wussten oder nicht nachvollziehen konnten, was ihre Kinder wollten, wenn sie geschrien haben, da einige davon ausgegangen sind, dass man den Mutterinstinkt automatisch bei der Geburt mitbekommt und sich diesen nicht erst im Umgang mit den Kindern erwerben muss. Um mit den Belastungen und Anforderungen, die durch die Betreuung eines Kleinkindes für die Mütter bestehen, fertig zu werden haben sich die Mütter,

wie auch Miller & Sollie (1980) zeigten, Ressourcen geschaffen. Diese sind vor allem auch Zeit als Nicht-Mutter zu haben. Dies wird ihnen aufgrund der Unterstützung anderer Personen bei der Kinderbetreuung ermöglicht.

Die Mütter haben im Zusammenhang mit der Mutterrolle auch angegeben, dass sich durch die Übernahme dieser ihre Prioritäten verschoben haben. Dies ist hier besonders deshalb wichtig, da die Mütter angeben, dass vor der Geburt ihre Arbeit alles für sie war und sich das mit der Geburt ihrer Kinder geändert hat. Durch Aussagen dieser Art wird wieder einmal mehr verständlich, dass sich viele Mütter bei der Entscheidung zwischen Kind und Karriere gegen Kinder entscheiden.

Die Mütter haben das Gefühl eine gute Mutter zu sein, wenn sie die Zeit, die ihnen mit ihren Kindern gemeinsam bleibt, effektiv nutzen. Nur wenn sie die Zeit, die sie mit ihren Kindern haben, mit Qualitätszeit verbringen, haben sie kein schlechtes Gewissen gegenüber ihren Kindern. Diese Zeit mit ihren Kindern genießen die Mütter und widmen sie ganz ihren Kindern. Jurczyk (2004) hat aufgrund der Ergebnisse ihrer Studie darauf hingewiesen, dass es den Kindern nicht um die Quantität der mit ihren Eltern verbrachten Zeit geht, sondern dass diese sich eine qualitativ gute Zeit wünschen. Das Betreuungsverhältnis der Betreuung außerhalb der Familie und der Betreuung durch die Eltern soll ein ausgewogenes sein.

Ungerechtigkeit

Die Mütter in dieser Untersuchung haben angegeben, dass sie Ungerechtigkeit dahingehend erleben, dass sie sich entscheiden müssen, ob sie Kinder wollen oder nicht und dass sie von dieser Entscheidung in weit stärkerem Ausmaß betroffen sind, als ihre Partner. Auch die Tatsache, dass sie sich gleichzeitig bei der Entscheidung für ein Kind gegen eine Karriere entscheiden, erleben sie als unfair, da sie nach der Geburt nicht wieder denselben Job bzw. diesen nicht im selben Stundenausmaß machen können. Hier sind die Ergebnisse von Bruderl (1988) interessant, die aufzeigte, dass die Belastung durch die erste Geburt für Väter nicht so groß ist, da sie weiterhin ihrer Berufstätigkeit nachgehen und sich ihr Tagesablauf nicht so schwerwiegend ändert. Genau diesen Effekt haben auch die Mütter hier beschrieben. Daraus lässt sich der Schluss ziehen, dass durch einen zumindest teilweise gleich gestalteten Alltag aufgrund einer Teilzeiterwerbstätigkeit, auch die Mütter die Belastung nicht als so stark

erleben würden. Es wird auch ersichtlich, dass die Mütter selbst eine für sie befriedigende Vereinbarkeit von Kindern und Karriere nicht im Bereich des Möglichen sehen und es auch für sie um eine Entweder-oder-Entscheidung geht.

Ganz allgemein geht es, wie Erler (2005), Jürgens (2005a) und Rost (2004) bereits genauer ausgeführt haben, einerseits um einen Ausbau des Kinderbetreuungssystems, andererseits auch um Veränderungen in der Zeitkultur, um in Zukunft eine gelingende Work-Family-Balance sowohl für Mütter als auch für Väter zu erreichen. Bei der Kinderbetreuung ist es besonders wichtig, dass nicht einfach nur genügend Plätze vorhanden sind, sondern dass diese auch qualitativ hochwertig sind, da für die Mütter immer die Bedürfnisse der Kinder im Vordergrund stehen und die Entscheidung somit, bei unzureichend empfundener Qualität der Betreuung, gegen eine Inanspruchnahme dieser ausfällt. Auch eine Flexibilisierung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten soll hier beachtet werden. Die Öffnungszeiten müssen flexibler werden, damit die Eltern diese ganz ihren individuellen Ansprüchen entsprechend nutzen können. Hier sollte es auch zu Änderungen in der Gesellschaft kommen, insofern, dass eine außerfamiliäre Betreuung von Kleinkindern nicht mehr als Spezialfall und Mütter, die eine solche in Anspruch nehmen, nicht als Rabenmütter angesehen werden, sondern, dass es als normal gilt, wenn die Kinder in einer Kinderbetreuungseinrichtung untergebracht sind.

In Bezug auf die Arbeitszeitkultur sollte sich eine Änderung dahingehend abzeichnen, dass flexible Arbeitszeiten zum Normalfall werden, da diese individuelle Ausgestaltung der Arbeitszeit von den Müttern als sehr positiv und hilfreich bei der Vereinbarkeit erlebt wird. Auf jeden Fall muss sich auch in Hinblick auf die Anerkennung von Teilzeitarbeit etwas tun. Diese muss, wie Jürgens (2005a) schreibt, die Vollzeiterwerbstätigkeit als normatives Leitbild eines gelungenen Erwerbsverlaufs ablösen. Für die Mütter muss es möglich sein, trotz reduzierter Arbeitszeit, noch Aufstiegschancen und die Möglichkeit auf eine Karriere zu haben. Auch für Mütter in leitenden Positionen ist dies wichtig, da diese meist bei einem Wiedereinstieg in Teilzeit einen beruflichen Rückschritt in Kauf nehmen müssen. Dies ist allerdings deshalb sehr unökonomisch, da viele Mütter dann mit dieser Beschäftigung, für die sie ja überqualifiziert sind, nicht mehr zufrieden sind und sich deshalb überlegen ganz aus dem Unternehmen auszuschneiden. Eine Teilzeitbeschäftigung ist für die Mütter nicht nur manchmal aufgrund der Rahmenbedingungen in Hinblick auf die Kinderbetreuung notwendig, sondern vor allem deshalb, weil die Mütter trotzdem genügend Zeit für ihre Kinder haben wollen. Gerade weil ihnen die gemeinsam mit ihren Kindern verbrachte Zeit so

wichtig ist, entscheiden sich viele gegen eine Vollzeitberufstätigkeit. Falls ihnen dies nicht ermöglicht wird, werden sie sich, da für sie die Bedürfnisse der Kinder an erster Stelle stehen, gegen eine Berufstätigkeit entscheiden.

All diese Maßnahmen, sollen nicht nur den Müttern eine bessere Vereinbarkeit ermöglichen, sondern auch den Vätern, die immer mehr am Familienleben teilhaben wollen. In Zukunft sollte es als Normalfall angesehen werden, wenn auch die Väter einen Teil der Karenz in Anspruch nehmen. Die Inanspruchnahme der Karenz sollte deshalb weder für die Väter, noch für die Mütter negative berufliche Konsequenzen haben. Die Notwendigkeit einer gleichzeitigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie lässt sich nicht umgehen, da die Erwerbstätigkeit beider Elternteile zum Normalfall wird.

10. Literaturverzeichnis

- Ahnert, L., Rickert, H., & Lamb, M. (2000). Shared Caregiving: Comparisons Between Home and Child-Care Settings. *Developmental Psychology*, 36/3, 339-351.
- Arbeiterkammer Österreich (2009). Familienbeihilfe. Zugriff am 03.03.2009 unter <http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-2329.html>
- Arbeiterkammer Österreich (2009). Geringfügige Beschäftigung. Zugriff am 13.08.2009 unter <http://www.arbeiterkammer.at/online/geringfuegige-beschaefigung-1690.html>
- Arbeiterkammer Österreich (2006). Kinderbetreuung in Wien. Zugriff am 17.03.2009 unter http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d41/Kinderbetreuung_2006.pdf
- Becker, G.S. (1993a). *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Becker, G.S. (1993b). *Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens*. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck).
- Becker, G.S. (1996). *Familie, Gesellschaft und Politik – die ökonomische Perspektive*. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck).
- Blau, F.D., Ferber, M.A., & Winkler, A.E. (2006). *The Economics of Women, Men, and Work*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Bortz, J., & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Brockhaus Universallexikon: von A-Z in 26 Bänden (2003). [Elektronische Ressource].
- Brüderl, L. (1988). Auseinandersetzung mit Problemen und Anforderungen im Prozess der Familienwerdung. In: Brüderl, L. (Hrsg.) (1988). *Belastende Lebenssituationen. Untersuchungen zur Bewältigungs- und Entwicklungsforschung*. S. 76-95. Weinheim: Juventa Verlag.

Bundeskanzleramt Österreich (2009). Arbeitszeiten. Zugriff am 13.08.2009 unter

<http://www.help.gv.at/Content.Node/177/Seite.1770403.html>

Bundeskanzleramt Österreich (2009). Formen der Kinderbetreuung. Zugriff am 17.03.2009 unter

<http://help.gv.at/Content.Node/37/Seite.370100.html#Baby>

Bundeskanzleramt Österreich (2009). Pension. Zugriff am 03.03.2009 unter

<http://www.help.gv.at/Content.Node/27/Seite.270101.html>

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009). Mutterschutzgesetz (1979, in der Fassung von BGBl. I Nr. 53/2007). Zugriff am 03.03.2009 unter

http://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/6/1/5/CH0686/CMS1232545766182/mutterschutzgesetz1979.pdf;jsessionid=ai_CVoskWDq7

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009). Väterkarenzgesetz (1989, in der Fassung von BGBl. I Nr. 53/2007). Zugriff am 03.03.2009 unter

http://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/2/7/CH0651/CMS1232539947760/vterkarenzgesetz.pdf;jsessionid=ai_CVoskWDq7

Der Brockhaus Psychologie (2009). Fühlen, Denken und Verhalten verstehen. Mannheim: F.A. Brockhaus.

Dörfler, S., Kapella, O., & Rille-Pfeiffer, C. (2007). Strukturelle Merkmale der KBG-BezieherInnen. In: Rille-Pfeiffer, C., & Kapella, O. (Hrsg.) (2007). *Kinderbetreuungsgeld. Evaluierung einer familienpolitischen Maßnahme*. Schriftenreihe des Österreichischen Instituts für Familienforschung, Band 15. S. 105 – 118. Studienverlag.

Dornes, M. (2008). Frisst die Emanzipation ihre Kinder? Mütterliche Berufstätigkeit und kindliche Entwicklung: Eine Neubetrachtung aus aktuellem Anlass. *Zeitschrift für Psychoanalyse und ihre Anwendungen*, 62/2, 182-201.

- Erler, G. (2005). Work-Life-Balance – Stille Revolution oder Etiketteschwindel? In: Mischau, A., & Oechsle, M. (Hrsg.) (2005). *Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance?* S. 151-164. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Filipp, S. (1995). Ein allgemeines Modell für die Analyse kritischer Lebensereignisse. In: Philipp, S. (Hrsg.) (1995). *Kritische Lebensereignisse*. Psychologie Verlags Union. S. 3-52. Weinheim: Beltz.
- Flick, U. (2007). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Fuchs, M. (2006). *Kinderbetreuungsplätze in Österreich. „Fehlen keine oder bis zu 650.000?“*. Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung. Wien: Facultas.
- Gabler Wirtschaftslexikon (2008). Grenzprodukt. Zugriff am 19.08.2009 unter <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/grenzprodukt.html>
- Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (2009). Kinderbetreuungsgeldgesetz (2001, in der Fassung von BGBl. I Nr. 76/2007). Zugriff am 03.03.2009 unter http://www.goed.at/files/877/Kinderbetreuungsgeldgesetz_-_Stand_Nov._08.pdf
- Gloger-Tippelt, G. (1988). *Schwangerschaft und erste Geburt*. Psychologische Veränderungen der Eltern. Stuttgart: Kohlhammer.
- Handbuch Familiensozialrecht, 7. Auflage (Stand 1.7.2004). Redigiert und bearbeitet von Beatrix Graschof. Lexis Nexis, ARD Orac.
- Hank, K., & Buber, I. (2009). Grandparents Caring for Their Grandchildren. Findings from the 2004 Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe. *Journal of Family Issues*, 30/1, 53-73.

- Henninger, A., Wimbauer, C., & Spura, A. (2007). Zeit ist mehr als Geld – Vereinbarkeit von Kind und Karriere bei Doppelkarriere-Paaren. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 3+4, 69-84.
- Hobbs, D., Jr. (1968). Transition to the Parenthood: A Replication and an Extension. *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 30, No. 3, 413-417.
- Hochschild, A. (2002). *Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hoppe, H. (2002). *Feministische Ökonomik. Gender in Wirtschaftstheorien und ihre Methoden*. Berlin: Edition Sigma.
- Jurczyk, K. (2004). Elterliche Erwerbsarbeit aus Kinderperspektive: Neue Konstellationen. *Frühförderung interdisziplinär*, 23, 147-156.
- Jurczyk, K. (2005). Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt. In: Seifert, H. (Hrsg.) (2005). *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*. S. 102-123. Frankfurt: Campus Verlag.
- Jürgens, K. (2005a). Die neue Unvereinbarkeit? Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. In: Seifert, H. (Hrsg.) (2005). *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*. S. 169-190. Frankfurt: Campus Verlag.
- Jürgens, K. (2005b). Kein Ende von Arbeitszeit und Familie. In: Mischau, A., & Oechsle, M. (Hrsg.) (2005). *Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance?* S. 34-53. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kaindl, M., & Dörfler, S. (2007). *Einstellungen zum Erwerbsverhalten von Müttern. Die Sichtweisen von Müttern, Frauenreferentinnen und Frauenorganisationen*. Working Paper Nr. 64. Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Kaiser, S., Ringlstetter, M., & Stolz, M. (2009). Mitten im Leben. *Personal*, 01, 30-32.

- Kapella, O., & Rille-Pfeiffer, C. (2007). Quantitative Erhebung unter KBG-BezieherInnen (Herbst 2005). In: Rille-Pfeiffer, C., & Kapella, O. (Hrsg.) (2007). *Kinderbetreuungsgeld. Evaluierung einer familienpolitischen Maßnahme*. Schriftenreihe des Österreichischen Instituts für Familienforschung, Band 15. S. 119 – 180. Studienverlag.
- Kinderbetreuungsgeldgesetz (2001, in der Fassung von BGBl. I Nr. 34/2004). In: *Handbuch Familiensozialrecht*, 7. Auflage (Stand 1.7.2004). Redigiert und bearbeitet von Beatrix Graschof. Wien: Lexis Nexis, ARD Orac.
- Klenner, C., & Pfahl, S. (2005), Stabilität und Flexibilität. Ungleiche Arbeitszeitmuster und familiale Arrangements. In: Seifert, H. (Hrsg.) (2005). *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*. S. 124-168. Frankfurt: Campus Verlag.
- Kuiper, E. (2008). Ökonomie: Feministische Kritik mikro- und makroökonomischer Theorien und Entwurf alternativer Ansätze. In: Becker, R., & Kortendiek, B. (Hrsg.) (2008). *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. S. 583-592. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lamb, M., & Ahnert, L. (2003). Institutionelle Betreuungskontexte und ihre entwicklungspsychologische Relevanz für Kleinkinder. In: Keller, H. (Hrsg.) (2003). *Handbuch der Kleinkindforschung*. S. 525-559. Bern: Huber.
- Lamnek, S. (1988). Qualitative Sozialforschung. Band 1: Methodologie. Psychologie Verlags Union. In: Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. S. 41. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Langbein, K. (2009, 08. Juli). Gebär Streik! *Falter*, S.10.
- LeMasters, E. (1957). Parenthood as Crisis. *Marriage and Family Living*, Vol. 19, No. 4, 352-355.
- Maier, F. (2000). Wirtschaftswissenschaft. In: Braun, C., & Stephan, I. (Hrsg.) (2000). *Genderstudien. Eine Einführung*. S. 142-154. Stuttgart: J.B.Metzler.

- Marek, E. (2008). *Kinderbetreuungsgeld ab 2008 mit Berechnungsbeispielen für die Praxis*. Wien: Weiss Verlag.
- Mayring, P. (1993). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Deutscher Studienverlag. In: Bortz, J., & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. S. 332. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Mayring, P. (2000). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundfragen und Techniken. Weinheim: Deutscher Studien Verlag. In: Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. S. 115. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2008). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Miller, B., & Sollie, D. (1980). Normal Stresses during the Transition to Parenthood. *Family Relations, Vol. 29, No. 4*, 459-465.
- Nelson, J. (1995). Economic Theory and Feminist Theory. In: Kuiper, E., Sap, J., Feiner, S., Ott, N., & Tzannatos, Z. (Hrsg.) (1995). *Out of the Margin. Feminist Perspectives on Economics*. S. 120-125. London: Routledge.
- Oechsle, M. (2002). Deutschland in der Zeitfalle? Zur Rezeption von Arlie Russel Hochschilds „Keine Zeit“ in Deutschland. In: Hochschild, A. (2002). *Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet*. S. VII-XIX. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ott, N. (1992). *Intrafamily Bargaining and Household Decisions*. Berlin: Springer.

- Ott, N. (1995). Fertility and Division of Work in the Family. A Game Theoretic Model of Household Decisions. In: Kuiper, E., Sap, J., Feiner, S., Ott, N., & Tzannatos, Z. (Hrsg.) (1995). *Out of the Margin. Feminist Perspectives on Economics*. S. 80-99. London: Routledge.
- Przyborski, A., & Wohlrab-Sahr, M. (2008). *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenbourg.
- Pujol, M. (1995). Into the Margin. In: Kuiper, E., Sap, J., Feiner, S., Ott, N., & Tzannatos, Z. (Hrsg.) (1995). *Out of the Margin. Feminist Perspectives on Economics*. S. 17-34. Routledge.
- Reichle, B. (1996). Der Traditionalisierungseffekt beim Übergang zur Elternschaft. *Zeitschrift für Frauenforschung*, 14/4, 70-89.
- Reichle, B. (1999). *Wir werden Familie. Ein Kurs zur Vorbereitung auf die erste Elternschaft*. Weinheim: Juventa Verlag.
- Rost, H. (2004). *Work-Life-Balance. Neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik*. Opladen: Budrich.
- Schneck, O. (Hrsg.) (2003). *Lexikon der Betriebswirtschaft*. Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Schnelle, J., Brandstätter-Morawietz, V., & Moser, B. (2009). Zielkonflikte zwischen Beruf und Familie. *Personalführung*, 2, 46-54.
- Sommer-Himmel, R. (2001). „Was kann man schöneres überhaupt tun?“ Zum Selbstverständnis von Großeltern in der regelmäßigen Kinderbetreuung. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*. Nr. 19/ 3, 109-117.
- Vandell, D. L., McCartney, K., Owen, M. T., Booth, C., & Clarke-Stewart, A. (2003). Variations in child care by grandparents during the first three years. *Journal of Marriage and Family*, 65, 375-381.

Väterkarenzgesetz (1989, in der Fassung von BGBl. I Nr. 65/2004). In: *Handbuch Familiensozialrecht*, 7. Auflage (Stand 1.7.2004). Redigiert und bearbeitet von Beatrix Graschof. Wien: Lexis Nexis, ARD Orac.

Wiese, B. (2005). Berufliche Folgen der Inanspruchnahme von Elternzeiten aus Sicht von Personalfachleuten aus der Privatwirtschaft und dem Öffentlichen Dienst. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 4 (3), 116-122.

Wiese, B. (2007). Elternzeit: Ein Risiko für die Karriere? Experimentelle Studien zur sozialen Urteilsbildung. *Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie*, 51/2, 79 – 87.

Wirtschaftskammer Österreich (2009). Teilzeitbeschäftigung. Zugriff am 13.08.2009 unter <http://www.wkw.at/docextern/ArbeitundSoziales/Extern/Arbeitsrecht/TeilzeitAltersteilzeit/Teilzeitbeschäftigung.htm>

11. Anhang

11.1. Beschreibung der Stichprobe

	I 01	I 02	I 03	I 04	I 05	I 06
Alter	32 Jahre	31 Jahre	35 Jahre	30 Jahre	30 Jahre	26 Jahre
Höchste abgeschlossene Bildung	3 jährige HBLA; macht gerade Matura nach	Universitätsabschluss (Mag.)	Ing.	BSc; macht gerade Masterlehrgang	Universitätsabschluss (Mag.)	Studienberechtigungsprüfung
Alter des Kindes	3 Jahre	1 Jahr; 2 Monate	2 Jahre; 10 Monate	1 Jahr; 11 Monate	1 Jahr; 4 Monate	3 Jahre; 6 Monate
Zeitpunkt Wiedereinstieg	5 Monate	9 Monate	2 ½ Jahre Ende KBG	nach Mutterschutz; 2 Monate	9 Monate	2 ½ Jahre Ende KBG
Ausmaß Wiedereinstieg	18 Stunden; nach Ende KBG 30 Stunden	4 Stunden; jetzt 8 Stunden (1 Tag)	13 Stunden (2 Tage) Elternteilzeit	5 Stunden (2 Tage); jetzt 15 Stunden (2 Tage); manchmal ein 3. Tag mit 3 Stunden	12 Stunden; 1 ganzer Tag + 1 Vormittag	(vorher, mit 1 ½ Jahren, an 2 Vormittagen Kurse) 50 (-60) Stunden; jetzt 30 Stunden
Kinderbetreuung	Großmutter (Vater + andere Großmutter)	Großmütter	Großmütter	Großmütter	Großeltern	(Tagesmutter) öffentliche Kindergruppe, Vater, Freundinnen und Schwestern; jetzt private Kindergruppe
KBG	lange Variante	lange Variante	lange Variante	lange Variante	lange Variante	lange Variante 3 Jahre (Teil) + Zuschuss
Familiensituation	vom Vater des Kindes getrennt; lebt mit Partner zusammen	lebt mit Vater des Kindes zusammen	lebt mit Vater des Kindes zusammen	lebt mit Vater des Kindes zusammen	lebt mit Vater des Kindes zusammen	alleinerziehend
Job	bei Wiedereinstieg derselbe Job; Ende KBG Wechsel	derselbe Job	andere Tätigkeit; gleiches Unternehmen; anderer Ort	derselbe Job (selbständig)	gleiche Tätigkeit, aber anderer Ort und anderer Arbeitgeber	bei Wiedereinstieg derselbe + 2 andere (schwarz); jetzt etwas anderes

	I 07	I 08	I 09	I 10	I 11	I 12
Alter	38 Jahre	31 Jahre	37 Jahre	30 Jahre	36 Jahre	31 Jahre
Höchste abgeschlossene Bildung	Universitäts-Abschluss (Mag.)	Universitäts-abschluss (Mag.)	Matura	private Akademie für Sprachen und Wirtschaft nach Matura (kein Mag.)	Master of Science (MSc)	Matura
Alter des Kindes	1 Jahr; 8 Monate	2 Jahre; 4 Monate	1 Jahr; 7 Monate	1 Jahr; 1 Monat	2 Jahre	9 Monate
Zeitpunkt Wiedereinstieg	nach Mutterschutz	nach 1 Jahr	nach 13 Monaten	nach 4 Monaten	nach Mutterschutz	nach Mutterschutz (1 Woche nach Geburt)
Ausmaß Wiedereinstieg	10 Stunden; (jetzt aber mehr, dafür im Sommer 2 Monate frei)	40 Stunden	6 ½ Stunden, 2 Nachmittage	16 Stunden (aber eigentlich nur 12 Stunden)	20 Stunden (4 Stunden pro Tag); jetzt 40 Stunden	20+
Kinderbetreuung	privater Kindergarten, Großmutter	öffentlicher Kindergarten mit Krippe	Großeltern	Tagesmutter	Vater und Großeltern	sie selbst, Vater, Großmütter
KBG	lange Variante	1 Jahr lange Variante; dann Verzicht	lange Variante	mittlere Variante (20+4)	lange Variante (davon 3 Monate aufgeschoben)	lange Variante (ev. Teilung)
Familiensituation	lebt mit Vater des Kindes zusammen	lebt mit Vater des Kindes zusammen	lebt mit Vater des Kindes zusammen	lebt mit Vater des Kindes zusammen (der ist zur Zeit im Ausland; sieht sich teilweise als alleinerziehend)	lebt mit Vater des Kindes zusammen	lebt mit Vater des Kindes zusammen
Job	derselbe Job (aber keine Dienstreisen mehr)	derselbe Job; leitende Position	andere Tätigkeit; selber Arbeitgeber, (nicht das eigentliche Dienstverhältnis)	derselbe Job	derselbe Job; Ortswechsel und dadurch Neuanfang (selbständig)	gleicher Job (Familienbetrieb)

11.2. Interviewleitfaden

Erzählreize:

Könnten Sie mir bitte etwas über den Zeitraum erzählen als Sie erfahren haben, dass Sie schwanger sind, bis jetzt, in Hinblick auf Ihren beruflichen Weg/auf Ihre beruflichen Entscheidungen?

Beschreiben Sie mir bitte wie ein normaler Tagesablauf für Sie mit ihrem Sohn/ihrer Tochter aussieht!

Ergänzende Fragen:

Welche Betreuungsform haben Sie gewählt?

Gibt es so etwas wie ein schlechtes Gewissen?

Welche Form des Kinderbetreuungsgeldes wurde gewählt?

Wann Wiedereinstieg?

Welches Arbeitsausmaß?

Wie war Plan vor Geburt? Hat er sich geändert und inwiefern?

Welche Arbeit haben Sie jetzt? Dieselbe wie vor der Geburt?

Welche Faktoren erleichtern/erschweren die Entscheidung wieder ins Berufsleben zurückzukehren?

Wie ist die Beziehung zum Partner? Gibt es Unterstützung und wie sieht die aus?

Wie ist die Hausarbeit aufgeteilt?

Wie wird die Freizeit mit dem Kind verbracht? Ist das Freizeit?

Hat sich die Mutterrolle und die Vorstellung wie diese Ihrer Meinung nach sein sollte verändert?

Wie zufrieden sind sie im Allgemeinen?

Welche Vorschläge würden Sie zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie machen?

11.3. Kodierleitfaden

<i>Definition der Kategorien</i>	<i>Ankerbeispiele</i>
Kinderbetreuung: Alle Aussagen die allgemein zur Kinderbetreuung geäußert werden und in keine der Unterkategorien fallen.	„...das hängt natürlich mit Vertrauen, mit ja, wie geht der mit meinem Kind um, ist das so wie ich mir das vorstelle?“ (I 03, Abs. 65)
<i>3-Jahres-Grenze:</i> Aussagen, die darauf Bezug nehmen, dass man Kinder unter drei Jahren nicht in eine außerhäusliche Betreuung geben sollte und will.	„Weil da ist es mir einfach wichtiger, dass ich beim Kleinen bin, weil gerade die ersten drei Jahre, finde ich, die wichtigsten für ein Kind sind. Und da möchte ich nicht, dass er bei jemand anderem dann ist.“ (I 09, Abs.12)
<i>Großeltern:</i> Aussagen, die darauf schließen lassen, dass die Großeltern für die Kinderbetreuung zuständig sind. Auch Aussagen über Ausmaß und Gründe dafür.	„Ja und dann habe ich das mit den Omas gemanagt, weil die betreuenden Personen für das Kind sind die Omas. Und die haben da eingewilligt, dass sie das machen und jetzt ist eben einen Tag die eine Oma und den anderen Tag die andere Oma für das Kind zuständig.“ (I 04, Abs. 9)
<i>Schlechtes Gewissen gegenüber den Großeltern:</i> Aussagen, die darauf schließen lassen, dass es so etwas wie ein schlechtes Gewissen gegenüber den Großeltern gibt, da diese für die Kinderbetreuung zuständig sind und auch Gründe dafür.	„Man hat ein bisschen ein schlechtes Gewissen, weil halt die Großeltern immer da sein müssen.“ (I 05, Abs. 7)
<i>Öffentliche Einrichtung:</i> Aussagen, die Bezug darauf nehmen, welche öffentliche Kinderbetreuungseinrichtung gewählt wurde und warum bzw. warum nicht.	„Das ist ein öffentlicher Kindergarten, aber im 22. Also Kindergarten mit Krippe und ist im 22. Bezirk. Ich bin eigentlich sehr begeistert. War im Grunde der einzige, den ich mir angesehen habe, aber das hat irgendwie sofort gepasst und ich bin hoch zufrieden mit dem Kindergarten.“ (I 08, Abs. 17)
<i>Private Einrichtung:</i> Aussagen die erkennen lassen, welche private Kinderbetreuungseinrichtung gewählt wurde und warum bzw. warum nicht.	„Ich habe sie bei einer privaten angemeldet. Da geht es ab einem Jahr und wir haben fix einen Betreuungsplatz im Jänner 2010 und wenn jetzt in diesem Jahr schon etwas frei wird, dann bekommt sie jetzt schon einen Platz.“ (I 10, Abs. 15)
<i>Andere:</i> Aussagen dazu, dass andere Formen der Kinderbetreuung, außer öffentliche und private Kinderbetreuungseinrichtungen,	„Dann ist die Tochter auf die Welt gekommen und wie die J., meine Tochter, knappe vier Monate alt war ist sie dann bei der Tagesmutter gewesen.“ (I 10, Abs. 7)

<p>Großeltern oder Väter in Anspruch genommen werden, um die Erwerbstätigkeit der Mütter zu ermöglichen.</p>	
<p><i>Schlechtes Gewissen gegenüber den Kindern:</i> Aussagen, die erkennen lassen, dass die Mütter ein schlechtes Gewissen gegenüber ihren Kindern haben, sei es wegen der Berufstätigkeit an sich oder der gewählten Kinderbetreuung. Aber auch Aussagen, die erkennen lassen dass es ein solches schlechtes Gewissen nicht oder nicht mehr gibt und weshalb. Und auch Aussagen darüber, dass sie vielleicht unter anderen Umständen bzw. in einer anderen Betreuungssituation ein solches haben würden.</p>	<p>„Ja, ja. Also ich glaube in dem Moment, in dem man Mutter wird begleitet einem ewig das Gefühl und wenn man dann noch arbeiten geht umso mehr. Das Gefühl des schlechten Gewissens...also ich glaube es gibt keinen Tag an dem man nicht so einen Moment hat, wo man dann ein bisschen ein schlechtes Gewissen bekommt.“ (I 08, Abs. 21)</p>
<p><i>Notfall:</i> Aussagen darüber, wie die Kinderbetreuung in einem Notfall, z.B. bei Ausfällen der eigentlichen Betreuung oder Krankheit des Kindes, geregelt ist.</p>	<p>„Das passiert ja in Urlaubszeiten. Dann springt die andere ein. Und einmal, da war es so, dass ...ja da war meine Mama auf Urlaub und seine konnte irgendwie nicht oder war krank und da ist dann meine Schwester eingesprungen.“ (I 03, Abs. 23)</p>
<p>Kinderbetreuungsgeld: Aussagen, die sich auf das Kinderbetreuungsgeld beziehen.</p>	<p>„Das war aus und ich habe wieder zu arbeiten begonnen. Genau. Das war ein und derselbe Monat.“ (I 03, Abs. 29)</p>
<p><i>Variante:</i> Aussagen, die darauf Bezug nehmen, welche Variante von den Müttern gewählt wurde (oder gewählt werden würde).</p>	<p>„Ich bin bei der alten Regelung geblieben, also das mit den 2 ½ Jahren, wo ich dann verlängern kann auf 3 Jahre, weil das für mich die günstigste Variante eigentlich ist.“ (I 09, Abs. 28)</p>
<p><i>Umstieg:</i> Aussagen, ob es zu einem Umstieg oder ob es zu keinem Umstieg gekommen ist und auch warum.</p>	<p>„Aber wenn ich jetzt umsteige, dann ist das Problem, dass ich ziemlich viel Geld verliere, weil wenn ich jetzt umsteige, dann wird mir das sozusagen nicht nachgezahlt.“ (I 12, Abs. 35)</p>
<p><i>Teilung:</i> Aussagen, die darauf Bezug nehmen, dass einen Teil des Bezugs der Vater übernimmt.</p>	<p>„Und ab Februar – also wir haben ab Jänner das Kindergeld auf meinen Mann überschrieben, somit bekommen wir die 24 Monate.“ (I 10, Abs. 29)</p>
<p><i>Zuverdienstgrenze:</i> Aussagen, die sich auf die Zuverdienstgrenze bei Bezug des KBGs beziehen.</p>	<p>„Die Zuverdienstgrenze halte ich sowieso für einen kompletten Schwachsinn,...“ (I 01, Abs. 10)</p>

<p>Wiedereinstieg: Alle Aussagen, die allgemein zum Wiedereinstieg der Mütter in die Erwerbstätigkeit gemacht wurden und in keine der Subkategorien fallen.</p>	<p>„...das ist bei uns ganz anders und in dem Sinn nicht so ein Wiedereinstieg gewesen, weil es waren ja nur 6-8 Wochen, wie ein verlängerter Urlaub.“ (I 11, Abs. 43)</p>
<p><i>Plan:</i> Aussagen, die darüber gemacht werden, wie der Plan vom Wiedereinstieg vor der Geburt ausgesehen hat und ob er so oder mit welchen Änderungen er ausgeführt wurde.</p>	<p>„Und für mich war das eigentlich von Anfang an klar, dass ich nachher gleich wieder arbeiten gehe.“ (I 04, Abs. 7)</p>
<p><i>Zeitpunkt:</i> Aussagen darüber, wann der Wiedereinstieg stattgefunden hat</p>	<p>„Ich habe jetzt angefangen Anfang September. Da war die L. 2 ½ Jahre.“ (I 03, Abs. 11)</p>
<p><i>Ausmaß:</i> Aussagen darüber, in welchem Stundenausmaß wieder zu arbeiten begonnen wurde.</p>	<p>„...und dann habe ich wieder ganz geringfügig begonnen zu arbeiten mit 4 Stunden in der Woche. Das hat mir auch gleich wieder wirklich Spaß gemacht und dann bin ich halt weitergegangen auf 8 Stunden. Das mache ich auch jetzt, einen Tag.“ (I 02, Abs. 7)</p>
<p><i>Verschiebung:</i> Aussagen darüber, ob sich der Zeitpunkt weiter nach vorne oder nach hinten verschoben hat als geplant bzw. als gewünscht.</p>	<p>„Ursprünglich wollte ich nach 6 Monaten wieder arbeiten, aber das ist natürlich nicht so leicht. Der Michael hat sehr oft getrunken und es hat nach 6 Monaten einfach noch nicht gepasst. Aber nach 9 Monaten hat es dann gut gepasst.“ (I 02, Abs. 19)</p>
<p><i>Wechsel:</i> Aussagen darüber, dass der Wiedereinstieg in einem anderen Job oder bei einem anderen Arbeitgeber erfolgt ist oder mit einem Ortswechsel verbunden war.</p>	<p>„Ja und dann war es so, dass ich bis zum Schluss dort gearbeitet habe, bis eben der Mutterschutz angefangen hat und diesen Job habe ich eben jetzt nach Karenzende nicht mehr machen können, weil das ist ein Ganztagsjob. Also ich hätte ihn wieder machen können, aber nur dann wenn ich voll gearbeitet hätte.“ (I 03, Abs. 7)</p>
<p>Motive: Aussagen, die darauf schließen lassen, warum die Mütter wieder ins Erwerbsleben zurückgekehrt sind und keiner der Unterkategorie angehören.</p>	<p>„Bei uns im Familienbetrieb hängt halt doch viel dran, da hängt die Familie dran und da geht man zum Teil auch mit anderen Motiven arbeiten und macht auch andere Arbeiten.“ (I 12, Abs. 67)</p>
<p><i>Finanzen:</i> Aussagen die verdeutlichen, dass die Mütter aufgrund einer finanziellen Notwendigkeit wieder ins Berufsleben eingestiegen sind.</p>	<p>„Und musste dann auch für 3 einkaufen gehen und für 3 Miete zahlen. Das war ein ok irgendwo muss es her und er studiert.“ (I 06, Abs. 145)</p>
<p><i>Arbeitsplatzsicherung:</i> Textstellen die</p>	<p>„Der eine war bei uns – naja es ist natürlich</p>

Aussagen der Mütter darüber enthalten, dass sie so bald wieder eingestiegen sind, da sie ihren Arbeitsplatz nicht gefährden wollten.	auch eine Arbeitsplatzfrage. Was passiert mit meinem Arbeitsplatz, wenn ich jetzt 3-4 Jahre zu Hause bleibe?“ (I 10, Abs. 47)
<i>Nicht nur Mutter:</i> Aussagen die erkennen lassen, dass den Müttern „nur“ Muttersein zu wenig ist und sie auch gerne berufstätige Frau sind.	„Einfach wieder Frau sein, Psychologin sein, Kollegin und Mitarbeiterin sein, und nicht nur Mutter, das war mir ganz wichtig.“ (I 08, Abs. 78)
<i>Tätigkeit selbst und soziales Umfeld:</i> Aussagen, die sich darauf beziehen, dass die Mütter aufgrund der Tätigkeit selbst, die sie gerne ausführen und dem sozialen Umfeld am Arbeitsplatz, wieder zurückgekehrt sind.	„Auch einfach dass man die Sachen – ich meine ich habe 15 Jahre meine Ausbildung gemacht – das will ich ja auch machen.“ (I 04, Abs. 56)
Schwangerschaft: Aussagen, die sich auf die Schwangerschaft selbst und die Umstände der Schwangerschaft beziehen.	„Und ich wollte schon immer Kinder haben, aber ich wollte eigentlich noch ein bisschen warten. Ich wollte eigentlich diese Tätigkeit schon ein, zwei Jahre so ausüben. Ja, und es war eben nicht geplant.“ (I 03, Abs. 7)
Mutterrolle: Hier gehören jene Aussagen dazu, wie die Mütter sich mit ihrer Mutterrolle auseinandersetzen und wie sie diese erleben und die in keine der Unterkategorien fallen.	„Also, der Lukas hat immer Priorität gehabt für mich. Oberste, ja. Wenn da irgendetwas war, dann war klar, dass ist mein Kind und da fährt der Zug drüber. Da gibt es nichts.“ (I 01, Abs. 10)
<i>Vorbereitung auf die Mutterschaft:</i> Hier werden alle Aussagen kodiert, die darauf Bezug nehmen, ob und wie sich die Mütter auf das Muttersein vorbereitet haben.	„...mah, man liest ja dann die ganzen Bücher.“ (I 03, Abs. 49)
<i>Unterschätzung der Anforderungen:</i> Aussagen die erkennen lassen, dass die Mütter am Anfang ihrer Mutterschaft mit den Anforderungen durch das Kind an sie überfordert waren.	„Was ich unterschätzt habe ist, wie anstrengend ist 1,2,3 Jahre nicht durchzuschlafen. Ein Jahr lang alle 2 Stunden aufgeweckt zu werden und um 5 aufzustehen, und das obwohl man in der Nacht kaum geschlafen hat.“ (I 06, Abs. 123)
<i>Das eigene Mutterbild:</i> Aussagen, die erkennen lassen wie die Mütter ihr eigenes Mutterbild entwickelt haben und woran sie sich orientieren.	„Also man ist sicher einmal so vom eigenen Mutterbild geprägt.“ (I 11, Abs. 47)
<i>Hineinfinden in die Mutterrolle:</i> Aussagen, die darauf Bezug nehmen, dass die Mütter erst in die Mutterrolle hineinwachsen mussten und ob und wie	„Aber ich bin dem Ganzen sehr locker entgegen gegangen, also der Mutterrolle. Ich habe mich auch sehr schnell hineingefunden muss ich sagen. Ich habe da keine

ihnen dies gelungen ist.	Schwierigkeiten gehabt.“ (I 10, Abs. 37)
<i>Persönliche Weiterentwicklung und Änderung der Prioritäten:</i> Textstellen die verdeutlichen, dass sich die Mütter aufgrund der Geburt ihrer Kinder persönlich weiterentwickelt haben und auch dass sich seit der Geburt ihre Prioritäten im Leben geändert haben.	„...und ich muss auch sagen, dass es mir nicht mehr so wichtig ist wie vorher. Vorher war einfach der Job alles für mich und hat mich ausgefüllt und ich habe mir gedacht, dass das nachher noch genauso sein wird, aber jetzt merke ich einfach ok, wenn ich dann am Abend sagen kann, dass ich meine Stunden gearbeitet habe und die Arbeit erledigt habe und nach Hause gehe, weil mir dann wichtig ist, dass ich noch 1 ½ Stunden mit dem P. haben kann.“ (I 09, Abs. 32)
<i>Gefühl, „gute“ Mutter zu sein:</i> Aussagen die verdeutlichen wodurch bei den Müttern das Gefühl erzeugt wird, dass sie eine „gute“ Mutter sind.	„Und ich werde ja nachher auch genauso noch da sein. Er wird im Kindergarten sein und ich werde arbeiten sein und sobald er zu Hause ist bin ich ja eh da für ihn. [...] aber für ihn ist wichtig, dass eben für den Kleinen immer jemand da ist. Und so wird es auch sein.“ (I 09, Abs. 88)
Zeit für sich selbst: Aussagen über die Notwendigkeit der Zeit für sich selbst und auch wie diese verbracht wird und wie das überhaupt ermöglicht wird.	„Und ich versuche jetzt einfach wieder ein bisschen Zeit für mich zu haben. Also ich sage dann, heute ist mein Tag und gehe dann am Abend weg.“ (I 12, Abs. 101)
Freizeit: Aussagen dazu, was in der Freizeit mit dem Kind unternommen wird und wie wichtig diese ist.	„Ich habe fixe Zeiten – am Montagvormittag gehe ich z.B. mit ihr in eine Krabbelgruppe und am Dienstag gehen wir gemeinsam Schwimmen.“ (I 12, Abs. 71)
Unterstützung durch andere: Aussagen, die Unterstützung durch andere Personen erkennen lassen. Aber hier fallen nicht Unterstützung bei der Kinderbetreuung und der Hausarbeit hinein.	„Und ich hatte ja die Zusage von meinem Chef, der gesagt hat, dass ich für 10 Stunden, für 15 Stunden wieder kommen kann.“ (I 01, Abs. 45)
<i>Schlechtes Gewissen gegenüber anderen:</i> Aussagen in denen zum Ausdruck kommt, dass die Mütter ein schlechtes Gewissen gegenüber anderen Personen (außer den Großeltern und den Kindern) haben, aus welchem Grund auch immer.	„Es ist halt manchmal, weil man nicht so flexibel einsetzbar ist. Dass man sich da irgendwie schlecht vorkommt. Weil vor dem Kind da habe ich jederzeit gearbeitet. Und dann geht das plötzlich nicht mehr.“ (I 05, Abs. 45)
Unterstützung durch den Partner: Aussagen die Unterstützung oder eben Nicht-Unterstützung seitens des Partners/Vater des Kindes ausdrücken. Dies beinhaltet jedoch keine Hausarbeit, aber jedoch Unterstützung bei der Kinderbetreuung schon.	„Mein Mann kümmert sich – also wenn ich in der Früh laufen gehe, dann steht er mit der H. auf und frühstückt mit ihr und er bringt sie auch teilweise in den Kindergarten. Am Wochenende macht er sehr viel, am Abend macht er sehr viel.“ (I 07, Abs. 41)

<p>Karenz des Vaters: Aussagen, die sich auf die Väterkarenz beziehen, egal ob diese verwirklicht ist oder nicht und nur prinzipiell Meinungen über die Möglichkeit dazu enthalten. Hier werden auch Aussagen darüber warum es bei ihnen nicht oder schon funktioniert oder was der Vater selbst (laut Aussagen der Mütter) dazu denkt kodiert.</p>	<p>„Er hätte auch nicht in Karenz gehen können. Dann hätte er, das weiß er ganz genau, nicht mehr den Job den er jetzt hat. Wenn er in Karenz gegangen wäre.“ (I 04, Abs. 80)</p>
<p>Hausarbeit: Aussagen, die sich auf die Zuständigkeit für die Hausarbeit und deren Aufteilung oder die Nicht-Aufteilung bezieht. Kinderbetreuung gehört nicht zur Hausarbeit.</p>	<p>„Aber ich würde sagen ich mache sicher 80% der Hausarbeit.“ (I 04, Abs. 36)</p>
<p>Ungerechtigkeit: Aussagen, die darauf Bezug nehmen, dass sich die Frauen und Mütter in ihrem Leben Ungerechtigkeiten ausgesetzt fühlen, eben aufgrund der Tatsache, dass sie Frauen und Mütter sind.</p>	<p>„Also man kann nicht beides haben. Das ist unmöglich. Da muss man sich entscheiden. Und das ist halt das schwierige. Es ist ungerecht, weil es den Mann nicht trifft, die Frau trifft es. Ja, das ist halt leider immer so.“ (I 03, Abs. 69)</p>
<p>Zufriedenheit: Hier werden jene Aussagen kodiert, die die Zufriedenheit oder die Unzufriedenheit der Mütter mit der jetzigen Situation ausdrücken.</p>	<p>„Ja. Also so wie es ist bin ich sehr zufrieden.“ (I 02, Abs. 34)</p>
<p>Nicht-Verständnis anderer: Aussagen, die erkennen lassen, dass andere kein Verständnis für berufstätige Mütter haben. Hier wird sowohl das Unverständnis dafür, dass Mütter wieder arbeiten gehen, als auch das Unverständnis für Mütter in der Arbeit kodiert. Auch das Nicht-Verständnis, das in Bezug auf die Väterkarenz, oder sonstige Betreuungsleistungen der Väter geäußert wird fällt hier darunter. Und auch das Nicht-Verständnis für Kinder im Allgemeinen.</p>	<p>„Was schon ist, ist dass man irrsinnig schief angeschaut wird, wenn man mit einem kleinen Kind arbeiten geht und so warum und das arme Kind.“ (I 07, Abs. 51)</p>
<p>Verständnis für Bevorzugung der Männer: Aussagen, darüber, dass es wirtschaftlich oder auch sonst gesehen verständlich ist, dass eher Männer eingestellt werden, da diese ja nicht durch Kinderbetreuungszeiten ausfallen.</p>	<p>„Also ich möchte selber nicht in der Position sein. Weil dann versteht man das viel besser, dass manche Chefleute eher Männer einstellen, als Frauen. Im Prinzip versteht man es. Rein vom wirtschaftlichen her und auch vom finanziellen her.“ (I 05, Abs. 45)</p>
<p>Verbesserungsvorschläge: Aussagen, die erkennen lassen, dass in Bereichen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen, Verbesserungen nötig sind und eventuell auch welche. Hier wird alles</p>	<p>„Also gerade Pflegeurlaub ist etwas wo man daran abreiten kann.“ (I 06, Abs. 160)</p>

kodiert, was nicht in eine der Subkategorien fällt.	
<i>Verbesserungsvorschläge zur Kinderbetreuung:</i> Hier werden alle Aussagen kodiert, bei denen die Mütter erkennen lassen, dass sich in Bezug auf die Kinderbetreuungsmöglichkeiten etwas ändern sollte und auch was genau.	„Dann mehr Kinderbetreuungsplätze natürlich. Früher auch schon. Also wesentlich mehr Angebot. Auch dann mit den Kindergärten.“ (I 04, Abs. 80)
<i>Verbesserungsvorschläge zur finanziellen Unterstützung:</i> Aussagen, die sich darauf beziehen, dass die Mütter mehr finanzielle Unterstützung erhalten sollten und was sich in Hinblick auf das KBG ändern könnte.	„Finanzielle Unterstützung. Also gerade ich spüre das als Alleinerzieherin.“ (I 06, Abs. 160)
<i>Verbesserungsvorschläge zur Einstellungsänderung:</i> Aussagen die sich auf den Wunsch der Mütter beziehen, dass sich in der Gesellschaft etwas in Bezug auf berufstätige Mütter und wie diese gesehen werden, ändern soll.	„Naja, die Verbesserung wäre, dass es einfach eine Förderung im Bewusstsein, dass es nichts Schlechtes ist, wenn du arbeiten gehst bevor dein Kind 3 Jahre ist.“ (I 07, Abs. 81)
<i>Verbesserungsvorschläge zur Väterkarenz:</i> Textteile, die Verbesserungsvorschläge der Mütter zu einer besseren Einbeziehung der berufstätigen Väter aufzeigen.	„Wenn sich z.B. ein Arbeitgeber mit einem werdenden Vater an einen Tisch setzt und sagt so und so könnte das ausschauen das eine Jahr oder ein halbes Jahr oder 7 Monate oder wie auch immer, ich richte dir zu Hause einen Arbeitsplatz ein – weil jeder Vater kann auch 3-4 Stunden am Vormittag von zu Hause aus arbeiten. Also das funktioniert.“ (I 10, Abs. 57)
erleichternde Faktoren: Aussagen, die erkennen lassen, welche Aspekte es für die Mütter erleichtern wieder einer Berufstätigkeit nachzugehen und Familie und Beruf zu vereinbaren. Hier gelten nur äußere Rahmenbedingungen (also keine Motive und dergleichen) als erleichternde Faktoren. Die Rahmenbedingungen können die unterschiedlichsten Bereiche betreffen, also z.B. die Arbeitsbedingungen selbst oder die Rahmenbedingungen der Kinderbetreuung.	„Aber wir haben es deshalb mit dem Omas so gemacht, dass sie zu uns nach L. kommen.“ (I 02, Abs. 13)
erschwerende Faktoren: Aussagen, die erkennen lassen, welche Aspekte es für die Mütter erschweren, dass sie wieder einer Berufstätigkeit nachgehen und Familie und Beruf vereinbaren. Auch hier gelten wieder	„...dass als stillende Mutter sofort wieder arbeiten zu gehen ist einfach, nämlich auch für den der auf das Kind aufpasst, nur belastend.“ (I 11, Abs. 67)

nur die äußeren Rahmenbedingungen (also z.B. nicht schlechtes Gewissen) als erschwerende Faktoren. Die Rahmenbedingungen können die unterschiedlichsten Bereiche betreffen, also z.B. die Arbeitsbedingungen selbst oder die Rahmenbedingungen der Kinderbetreuung.	
---	--

Kodierregeln

Die Kategorien „Motive“ und „schlechtes Gewissen gegenüber den Kindern“ (hier im Sinne von nicht vorhanden) dürfen nicht gemeinsam mit der Kategorie „erleichternde Faktoren“ kodiert werden. „Motive“ und „erleichternde Faktoren“ werden auch dann nicht gleichzeitig kodiert, wenn die Mütter auf die Frage nach den erleichternden Faktoren mit Motiven, so wie sie oben definiert sind, geantwortet haben. Dies ist hier deshalb nicht sinnvoll, da es wohl selbstverständlich ist, dass sowohl die Motive dafür, dass man wieder einer Erwerbstätigkeit, als auch die Tatsache kein schlechtes Gewissen bei der außerhäuslichen Kinderbetreuung zu haben, erleichternde Faktoren bei der Entscheidung zur Berufstätigkeit darstellen.

Die Kategorie „schlechtes Gewissen gegenüber den Kindern“ wird nicht mit der Kategorie „erschwerende Faktoren“ kodiert. Auch hier sollte wieder ersichtlich sein, dass ein schlechtes Gewissen der Mütter bezüglich der Kinderbetreuung die Entscheidung zur Berufstätigkeit erschwert.

Die Kategorie „Kinderbetreuung“ bzw. deren Subkategorien der verschiedenen Betreuungsmöglichkeiten darf nur dann gemeinsam mit der Kategorie „erleichternde Faktoren“ oder „erschwerende Faktoren“ kodiert werden, wenn es sich um die äußeren Umstände der Betreuungsform (z.B. flexible Großeltern oder lange Anfahrt zum Kindergarten) handelt und nicht um die Betreuung an sich.

Der Code „Mutterrolle“ darf nicht gemeinsam mit dem Code „schlechtes Gewissen gegenüber den Kindern“ und/oder dem Code „3-Jahres-Grenze“ kodiert werden. Dies wird deshalb nicht gemacht, da davon ausgegangen wird, dass bei Aussagen zu einem schlechten Gewissen der Mütter wegen der Kinderbetreuung oder der Berufstätigkeit an sich, genauso wie bei Aussagen dazu, dass keine außerhäusliche Betreuung für ein Kind unter drei Jahren gewünscht wird, Aussagen, die auf die Mutterrolle schließen lassen, impliziert sind.

Der Subcode „Kritik“ wird nicht gemeinsam mit dem Code und den Subcodes von „Verbesserungsvorschläge“ vergeben. Dies ergibt sich zum aus der Definition des Codes „Verbesserungsvorschläge“, zum anderen auch daraus, dass hier wieder davon ausgegangen wird, dass jede Kritik einen Verbesserungswunsch impliziert.

11.4. Zusammenfassung

In der hier vorliegenden Arbeit geht es um jene Aspekte, die es Müttern, die ein Kind im Alter zwischen null und drei Jahren haben, ermöglichen, wieder einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Dieses Thema wurde schon oft behandelt und stellt aufgrund der steigenden Anzahl berufstätiger Mütter einen Themenbereich dar, der an Aktualität nicht eingebüßt hat.

Im ersten Teil der Arbeit werden die verschiedenen theoretischen Hintergründe zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisiert. Dabei wird zuerst auf ökonomische Erklärungsansätze zur Arbeitsteilung eingegangen. Dann werden sowohl die verschiedenen familien- und sozialpolitische Maßnahmen in Österreich, die zu einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen sollen, als auch jene Maßnahmen, die von den Organisationen in ihre Firmenkultur implementiert werden können, um ihren Beschäftigten eine Work-Life-Balance zu ermöglichen, beschrieben. Ein weiteres wichtiges Thema der hier vorliegenden Arbeit stellt das kritische Lebensereignis des Übergangs zur Erstelternschaft und die damit gestellten Anforderungen an die Eltern dar.

Im zweiten Teil der Arbeit werden die Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung, die sich genauer mit diesem Thema befasst hat, dargestellt. Die Ergebnisse, die aufgrund von Interviews mit zwölf berufstätigen Müttern, die ihr erstes Kind zwischen null und drei Jahren haben gewonnen werden konnten, sollen verdeutlichen welche Aspekte es den Müttern ermöglichen, den von ihnen gefassten Lebensentwurf, der sowohl Kinder, als auch eine Berufstätigkeit beinhaltet, zu verwirklichen. Dabei geht es um Aspekte der Kinderbetreuung und an welchen Kriterien die Mütter eine geeignete Form für ihre Kinder festmachen. Auch die Unterstützung, die die Mütter in den verschiedenen Lebensbereichen von verschiedenen Personen benötigen, um diese erfolgreich zu vereinen, spielt hier eine wichtige Rolle. Selbstverständlich wird auch ganz allgemein der Frage nach den Motiven und Beweggründen für diese Entscheidung der Mütter nachgegangen. Auch das Thema der Erstelternschaft und wie sich die Mütter mit ihrer Mutterrolle auseinandersetzen stellt einen wichtigen Themenbereich dar. Neben diesen persönlichen Aspekten wurden aber auch Einstellungen zu den sozial- und familienpolitischen Rahmenbedingungen in Österreich wie die Kinderbetreuungsmöglichkeiten, das Kinderbetreuungsgeld, Elternteilzeit und Vaterkarenz erfasst.

Zusammenfassend zeigt sich, dass es diesen Müttern gelingt die beiden Bereiche Beruf und Familie erfolgreich zu vereinbaren. Allerdings zeichnen sich drei Bereiche ab, in denen es zu Änderungen kommen muss, um in Zukunft eine bessere Vereinbarkeit sowohl für Mütter als auch für Väter zu ermöglichen, deren Verwirklichung nicht so belastend und stressreich ist. Ein wichtiger Bereich ist hier die Verbesserung der Kinderbetreuungssituation vor allem für die unter Dreijährigen. Dabei geht es nicht nur um eine rein quantitative Bereitstellung ausreichender Plätze, sondern im Wesentlichen auch um eine qualitative Verbesserung der Einrichtungen, da eine pädagogisch wertvolle Betreuung ihrer Kinder für die Mütter von besonderer Bedeutung ist. Auch eine Flexibilisierung der Kinderbetreuungseinrichtungen spielt dabei eine Rolle und hier vor allem eine Flexibilisierung der Öffnungszeiten, die es den Eltern zumindest ermöglichen sollte einer Vollzeitbeschäftigung oder einer Beschäftigung mit unüblichen Arbeitszeiten nachzugehen.

Der zweite Bereich betrifft die Arbeitszeitkultur. Hier sollte ein Wegdenken von der Vollzeitbeschäftigung als gelungener Erwerbsverlauf stattfinden, sodass nicht automatisch eine Teilzeitbeschäftigung mit dem Karriere-Aus einhergeht. Es sollte weder für Mütter noch für Väter mit negativen beruflichen Konsequenzen verbunden sein, wenn sie die Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Ein Wiedereinstieg in Teilzeit sollte weder ein Aufgeben der bisher erarbeiteten Position noch das Wegfallen weiterer Aufstiegschancen nach sich ziehen. Diese Änderungen der Arbeitszeitkultur wären besonders wichtig, da sich zeigt, dass die Mütter ihre Entscheidung immer danach ausrichten, dass sie noch genügend Zeit für ihre Kinder haben und dies eine Vollzeitbeschäftigung meist ausschließt.

Der dritte Punkt auf den sich die Verbesserungsvorschläge beziehen zielt darauf ab, dass all diese Maßnahmen nicht nur die Vereinbarkeit für Mütter, sondern auch für Väter erleichtern. In Zukunft soll die Inanspruchnahme der Karenz bzw. der Elternteilzeit von Vätern als normal angesehen werden bzw. es ihnen überhaupt ermöglicht werden mehr Aufgaben der Kinderbetreuung zu übernehmen, da dies sowohl von ihnen selbst gewünscht wird als auch infolgedessen erreicht wird, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht reine Frauensache bleibt. Die Gesellschaft der Zukunft sollte sich darauf einstellen, dass die Erwerbstätigkeit beider Elternteile und eine außerfamiliäre Betreuung auch schon von Kleinkindern der Normalfall ist.

11.5. Abstract

This paper is about aspects that allow mothers of children aged zero to three to pursue an employment. The issue has already been dealt with very often but due to the rising numbers of working mothers it still has not lost any of its topicality.

The first part of this paper contains different theoretical backgrounds of the compatibility of work and family. Initially the economic issue of the division of labour is addressed. Furthermore different family- and socio-political arrangements in Austria that should assure a compatibility of work and family are described. Consequently, arrangements that could be implemented in the organisational culture of different companies to allow their employees a better work-life/family-balance are mentioned. Another important topic of this paper depicts the critical life event of the transition into parenthood and the demands that parents have to meet as a result.

The second part of this paper shows the results of a qualitative survey that covers this topic in detail. The results of interviews made with twelve working mothers whose first children are aged between zero to three years refer to aspects that allow these mothers to realise their life concept that contains children as well as an occupation. Hence it is about aspects of childcare and criteria mothers use in order to distinguish between appropriate and inappropriate forms of childcare for their children. Moreover the support from different persons needed by these mothers in different situations and areas of life in order to successfully integrate the areas family and work plays a prominent role. As a matter of course the general motives and reasons of the mothers for their decision are followed up. Furthermore the transition into parenthood and the way the mothers deal with their mother role is an important issue to be discussed. Alongside these personal aspects the attitudes of the mothers towards the family- and socio-political arrangements in Austria like childcare, parental part-time work regulation and paternity leave were recorded.

All in all it is shown that these mothers succeed in combining the two important life areas work and family. Nevertheless the need for changes in order to grant a better future compatibility arises in three areas. The realisation of a good work-life/family-balance should be neither stressful nor such a strain for the working parents. One important aspect concerns the improvement of the childcare situation especially for children less than three years of age.

The improvements in this area should not only include the availability of a sufficient amount of spots but also mainly an improvement in the educational quality of institutional childcare. In addition a transition to flexible childcare would be necessary. In this context the transition to flexible opening hours that allow parents to pursue a fulltime job or to work unsocial hours plays an important role.

The second area concerns the labour time culture. In this regard a part-time employment should not necessarily be accompanied by the end of a career. Neither mothers nor fathers who make use of the parental part-time work regulation should suffer from negative job-related consequences. The re-entry into occupation with a part-time job should neither mean that the parents have to give up their previous position nor that they will not have any chances of career advancement. The importance of these changes in the labour time culture can be seen in the fact that mothers who have to decide always choose to spend more time with their children, which mostly excludes a fulltime job.

The third aspect that suggests improvement considers the fact that all of these arrangements should not only ease the compatibility of work and family for mothers but also for fathers. In the future the engagement of fathers in childcare and therefore in taking paternity leave and making use of the parental part-time work regulation should be considered normal, not only because most fathers wish to do so but also because this way the challenge of compatibility does not remain a mere woman's issue. The future society should adjust itself to the fact that the employment of both parents and institutional childcare will be common practise.

11.6. Lebenslauf

Persönliche Daten:

Name: Schimmerl Stefanie

Geburtsdatum: 27. 04. 1984

Geburtsort: Linz, 4020

Schullaufbahn:

Volksschule: 1991 – 1995

in: VS 8 Südtirolerstraße

Gymnasium: 1995 – 2002

in: BG/BRG Khevenhüller

Studium:

Seit dem WS 2002 Studium der Psychologie an der Universität Wien mit dem Schwerpunkt Wirtschafts- und Sozialpsychologie.

Im Zuge des Studiums wurde ein Auslandssemester, von 31. Juli bis 2. Dezember 2006, an der Macquarie University in Sydney absolviert.

Praktika:

Das im Studienplan vorgesehene 6-wöchige Pflichtpraktikum wurde vom 15.01.2007 bis 23.02. 2007 an der Universität Linz in der Abteilung für Wirtschafts- und Sozialpsychologie absolviert.

Ein weiteres freiwilliges Praktikum wurde vom 29.10. 2007 bis 24. 01. 2008 im Umfang von 240 Stunden bei dem Unternehmen Humanware (Arbeits- und Organisationspsychologie) absolviert.