universität wien

DISSERTATION

Titel der wissenschaftlichen Arbeit

Vereinbarkeitsstrategien von Akademikerinnen in der intensiven Familienphase

Verfasserin

Mag. Sigrid Kroismayr

angestrebter akademischer Grad

Doktorin der Philosophie (Dr. phil.)

Wien, im Oktober 2009

Studienkennzahl lt. Studienbuchblatt: 092 122

Studienrichtung lt. Studienbuchblatt: Soziologie

Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Anton Amann

Für meinen Sohn Gregor

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 10
1. Einleitung 12
1.1. Erweiterter gesellschaftlicher Kontext der Fragestellung 14
1.2. Normativer Rahmen der Arbeit 16
1.3. Probleme der Daten- und Forschungslage 19
1.4. Ziele der Arbeit 21
1.5. Aufbau der Arbeit 23
2. Ausgewählte theoretische Konzepte zur Vereinbarkeit 25
2.1. Neue Haushaltsökonomie 26
2.2. Präferenztheorie 30
2.3. Individualisierungsthese 35
2.4. Doppelperspektive 43
2.4.1. Doppelrolle 44
2.4.2. Doppelte Vergesellschaftung 47
2.4.3. Doppelte Lebensplanung 52
2.4.4. Zusammenfassende Betrachtungen 56
2.5. Feministische Wohlfahrtsstaatsforschung 58
2.6. Vereinbarkeitsverhalten als Strategie 63
2.6.1. Begriff der Strategie in der soziologischen Literatur 64
2.6.2. Begriff der Strategie bei Bourdieu 71
2.7. Schlussfolgerungen für die Untersuchung 82
3. Methodische Vorgehensweise 86
3.1. Auswahlkriterien 86
3.1.1. Anspruch auf Karenz 87
3.1.2. Abschluss eines Hochschulstudiums 90
3.1.3. Zusammenleben in einer Partnerschaft 91
3.2. Erhebungsmethode 91
3.3. Durchführung der Erhebung 93
3.4. Auswertungsverfahren 96
3.5. Auswertungsschritte 98
3.5.1. Verschaffen eines Überblicks über das vorhandene Datenmaterial 98
3.5.2. Erstellen eines Kategoriensystems 99
3.5.3. Reduzierung des Datenmaterials 99
3.5.4. Einzelfallanalyse 100
3.5.5. Bildung von Vergleichsdimensionen 101
3.5.6. Typenbildung 102
3.6. Überlegungen zur Unterscheidung zwischen Vereinbarkeitsstrategien und -typen 104
4. Familienbildungsstrategien 106
4.1. Einstellungen zum Kinderwunsch 106
4.2. Verbreitung von Kinderlosigkeit 107
4.3. Übergang in die Elternschaft 110
4.4. Strategien zur Realisierung der Erstelternschaft 112
4.4.1. Gründe für das Aufschieben des Kinderwunsches 112
4.4.1.1. Ausbildung 114
4.4.1.2. Erwerbstätigkeit 118
4.4.1.3. Erlebnis- und Freizeitinteressen 128
4.4.2. Die Bedeutung der Partnerschaft 129
4.4.2.1. Dauer der Partnerschaft 130

4.4.2.2. Stellenwert der Aushandlung mit dem Partner 131
4.5. Strategien zur (Nicht-)Realisierung der Zweitelternschaft 135
4.6. Zusammenfassende Betrachtungen 140
5. Rückkehrstrategien in den Beruf nach der Geburt eines Kindes 142
5.1. Einstellungen zur mütterlichen Erwerbstätigkeit 142
5.2. Verbreitung der Berufsrückkehr 146
5.2.1. Einfluss rechtlicher Rahmenbedingungen 146
5.2.2. Zeitpunkt der Berufsrückkehr 149
5.2.3. Stundenausmaß der Berufsrückkehr 152
5.3. Gründe für die Berufsrückkehr 155
5.3.1. Aspekt der Persönlichkeitsentfaltung 157
5.3.2. Sozial-integrativer Aspekt 158
5.3.3. Karriereaspekt 159
5.4. Strategien der Berufsrückkehr 163
5.4.1. Rückkehr nach dem Mutterschutz in Vollzeit 163
5.4.2. Rückkehr nach dem Mutterschutz in Teilzeit 164
5.4.3. Exkurs: Nicht-Einhaltung des Mutterschutzes 166
5.4.4. Rückkehr nach einem Jahr in Vollzeit 167
5.4.5. Rückkehr nach einem Jahr in Teilzeit 168
5.4.6. Zusammenfassende Betrachtung 169
5.5. Stillen des Kindes 170
5.6. Unterstützungsleistungen durch das berufliche Umfeld 174
5.6.1. Mentale Unterstützung 175
5.6.2. Praktische Unterstützung 178
5.6.2.1. Das Kind am Arbeitsplatz 179
5.6.2.2. Berufsarbeit zuhause 181
5.6.2.3. Exkurs: Umgang mit Zeit 184
5.6.2.3. Andere Formen der Unterstützung 186
5.7. Zusammenfassende Betrachtungen 188
6. Die Rolle des Partners in den Vereinbarkeitsstrategien 190
6.1. Einstellungen zur Familienarbeit 190
6.2. Verbreitung der Väterkarenz 193
6.3. Gründe für die (Nicht-)Inanspruchnahme der Väterkarenz 196
6.3.1. Nicht-Karenzväter aus Überzeugung 197
6.3.2. Nicht-Karenzväter wider Willen 198
6.3.3. Karenzväter wider Willen 202
6.3.4. Karenzväter aus Überzeugung 203
6.3.5. Zusammenfassende Betrachtungen 204
6.4. Einstellungen der DienstgeberInnen zur Väterkarenz 204
6.5. Vereinbarkeitsstrategien der Väter 209
6.6. Unterstützungsleistungen durch den Partner 211
6.6.1. Unterstützungsleistungen von Nicht-Karenzvätern 212
6.6.2. Unterstützungsleistungen von Karenzvätern 215
6.6.2.1. Paralleles Verlaufsmuster 215
6.6.2.2. Versetztes Verlaufsmuster 216
6.6.2.3. Gemischtes Verlaufsmuster 217
6.6.2.4. Zusammenfassende Betrachtungen 218
6.6.3. Mentale Unterstützung 219
6.7. Zusammenfassende Betrachtungen 220
7. Weitere familiale und außerfamiliale Betreuungsstrategien 223
7.1. Großeltern 223
7.2. Familienfremde Betreuungspersonen 229

7.2.1. Kindermädchen....229
7.2.2. Au-pair-Mädchen....232
7.2.3. Leihoma....234
7.2.4. Tagesmutter....235
7.2.5. Babysitterin....236
7.2.6. FreundInnen und Bekannte....238
7.3. Haushaltsgehilfin....239
7.4. Institutionelle Betreuungseinrichtungen....242
7.5. Zusammenfassende Betrachtungen....247
8. Vereinbarkeitsstrategien....249
8.1. Dimensionen zur Typologisierung des Vereinbarkeitsverhaltens....249
8.1.1. Orientierung zwischen Beruf und Familie....250
8.1.2. Umfang der Erwerbs- und Hausarbeit in der Partnerschaft....252
8.1.3. Zeitpunkt der Berufsrückkehr....256
8.1.4. Formen der Betreuung....257
8.2. Vereinbarkeitsstrategien in der Untersuchung....259
8.2.1. Familiale Vereinbarkeitsstrategie....260
8.2.2. Partnerschaftliche Vereinbarkeitsstrategie....262
8.2.2.1. Mit gleicher Verteilung der Familienarbeit....263
8.2.2.2. Mit ungleicher Verteilung der Familienarbeit....266
8.2.2.3. Kombination von partnerschaftlicher und anderen Betreuungsformen....268
8.2.3. Private Vereinbarkeitsstrategie....270
8.2.3.1. Mit gleicher Verteilung der Familienarbeit....271
8.2.3.2. Mit ungleicher Verteilung der Familienarbeit....273
8.2.4. Institutionelle Vereinbarkeitsstrategie....276
8.3. Veränderungen der Vereinbarkeitsstrategie....278
8.3.1. Von einer partnerschaftlichen zu einer familialen Vereinbarkeitsstrategie....278
8.3.1.1. Keine zweite Karenznahme des Partners....279
8.3.1.2. Wiederaufnahme der Vollzeitbeschäftigung des Partners....280
8.3.2. Von einer familialen zur privaten Vereinbarkeitsstrategie....283
8.3.3. Von einer partnerschaftlichen Vereinbarkeitsstrategie mit ungleicher Familien-arbeit zur Gleichverteilung der Familienarbeit....285
8.4. Zusammenfassende Betrachtungen....287
9. Frühe Berufsrückkehr als Indikator für Innovativität?....291
9.1. Bedeutung der sozialen Herkunft....292
9.1.1. Erwerbsausmaß in der intensiven Familienphase....296
9.1.2. Arbeitsteilung im Haushalt....300
9.1.3. Erleben und Umgang mit Konfliktsituationen....306
9.1.4. Zusammenfassende Betrachtungen....311
9.2. Bewusstsein für die benachteiligte Stellung der Frauen in der Gesellschaft....313
9.3. Vorbildwirkung von Frauen....316
9.4. Zusammenfassende Schlussbetrachtung....320
Literatur....327
Anhang....353

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausschnitt eines Kategorienblatts von einem Interview 100
Tabelle 2: Gebildete Vergleichsdimensionen und Merkmalsausprägungen zur Typenbildung 101
Tabelle 3: Vereinbarkeitstypen bzw. -strategien 103
Tabelle 4: Ideal angesehene Kinderanzahl bei Frauen nach Bildung (Angaben in Prozent) 107
Tabelle 5: Anteil kinderloser Frauen nach Bildung (Angaben in Prozent) 109
Tabelle 6: Alter der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes nach Bildung 113
Tabelle 7: Alter der befragten Frauen bei der Geburt des ersten Kindes 113
Tabelle 8: Partnerschaftsdauer der befragten Frauen bis zur ersten Schwangerschaft 131
Tabelle 9: Bedingungen der Erst- und Zweitschwangerschaft der befragten Frauen 141
Tabelle 10: Zustimmung von Frauen nach Bildung zur Aussage: „Eine berufstätige Mutter kann ein genauso herzliches Verhältnis zu ihren Kindern finden, wie eine Mutter, die nicht berufstätig ist.“ (Note 1 und 2 addiert in Prozent) 143
Tabelle 11: Zustimmung von Frauen nach Bildung zur Aussage: „Eine berufstätige Mutter kann ein genauso herzliches Verhältnis zu ihren Kindern finden, wie eine Mutter, die nicht berufstätig ist.“ (Note 1 in Prozent) 144
Tabelle 12: „Ist es mit dem Bild einer guten Mutter vereinbar, dass diese erwerbstätig ist?“ (Angaben in Prozent) 145
Tabelle 13: „In welchem Ausmaß kann eine gute Mutter erwerbstätig sein?“ (Angaben in Prozent) 146
Tabelle 14: Berufsrückkehr von Frauen nach Bildung und Dauer der Unterbrechung (Angaben in Prozent) 151
Tabelle 15: Erwerbsausmaß von Familien nach Bildungsniveau der Frau, deren jüngstes Kind unter einem Jahr ist (Angaben in Prozent) 152
Tabelle 16: Arbeitsausmaß von aktiv unselbständig erwerbstätigen Frauen nach Alter des jüngsten Kindes (Angaben in Prozent) 154
Tabelle 17: Rückkehrstrategien der befragten Frauen nach Rückkehrzeitpunkt und Stundenausmaß 189
Tabelle 18: Arbeitslos gemeldete Männer in Karenz 194
Tabelle 19: Bereitschaft und tatsächliche Erwerbsunterbrechung bzw. -reduktion der Partner von den befragten Frauen 197
Tabelle 20: Inanspruchnahme von Karenz bei den Partnern der befragten Frauen 209
Tabelle 21: Inanspruchnahme der Karenz des Partners der befragten Frauen und Aufteilung der Familienarbeit 222
Tabelle 22: Betreuungsformen in Kombination mit der Inanspruchnahme institutioneller Betreuung bei den befragten Frauen 248
Tabelle 23: Vereinbarkeitsmodelle nach Ausmaß der Erwerbstätigkeit in der Partnerschaft 253
Tabelle 24: Vereinbarkeitsmodelle nach Verteilung der Erwerbs- und Familienarbeit in der Partnerschaft 254
Tabelle 25: Sozialer Hintergrund der befragten Frauen und Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit in Relation zum Partner 294
Tabelle 26: Arbeitsbereiche der Partner nach Bildungsschicht der Frauen 305
Tabelle 27: Übersicht der Gesprächspartnerinnen 357

Grafikverzeichnis

Grafik 1: Teilzeitquote von Frauen mit einem Kind im Alter von 0–2 Jahren (Angaben in Prozent) 153
Grafik 2: Anteil der Männer in Karenz (Angaben in Prozent) 195

Abkürzungen

AdW – Akademie der Wissenschaften

AK – Arbeiterkammer

AMS – Arbeitsmarktservice

Bfi – Berufsförderungsinstitut

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

BMSG – Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen

BMUJF – Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie

BzgA – Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung

EU – Europäische Union

EWR – Europäischer Wirtschaftsraum

FFS – Fertilitäts- und Familiensurvey

FREIA – Feminist Research Centre in Aalborg

GGS – Generations and Gender Survey

ISSP – International Social Survey Programme

MPIDR – Max Planck Institute for Demographic Research

OECD – Organisation for Economic Cooperation and Development

ÖIF – Österreichisches Institut für Familienforschung

SOEP – Sozio-ökonomisches Panel

SSÖ – Sozialer Survey Österreich

WISDOM – Wiener Institut für Sozialwissenschaftliche Dokumentation und Methodik

Vorwort

Das Thema dieser Arbeit ist sehr stark persönlich motiviert, da ich selbst Mutter eines mittlerweile 18-jährigen Jungen bin. Ich habe meinen Sohn während meiner Studienzeit großgezogen, ab dem zweiten Lebensjahr als Alleinerzieherin. Neben der Mutterschaft gleichzeitig zu studieren empfand ich immer als eine sehr ideale Situation, da ich für den Besuch von Vorlesungen oder Seminaren nur stundenweise von zuhause abwesend sein musste, während in dieser Zeit mein (Ex-)Partner, später auch meine Freundinnen die Betreuung meines Sohnes übernommen haben. In gewisser Weise bin ich also einen ähnlichen Weg gegangen, wie die von mir befragten Frauen in dieser Arbeit, die in der intensiven Familienphase ihre Erwerbstätigkeit ebenfalls nicht aufgegeben haben. Trotzdem finde ich, dass meine Situation sich von den hier befragten Frauen auch sehr stark unterscheidet, denn obwohl ich studiert habe, war ich im Prinzip doch bis zum Schuleintritt meines Sohnes eine Vollzeithausfrau mit nur wenigen „beruflichen" Terminen. Ich war niemandem verantwortlich außer mir selbst und konnte meine Zeit so nutzen, wie ich es für richtig hielt. Die Schattenseite dieser großen Freiheit lag allerdings darin, dass ich kaum Kontakte zu anderen StudentInnen hatte und aufgrund meines eingeschränkten zeitlichen Rahmens nur wenige informelle Kontakte pflegen konnte.

Während ich nach meinem Selbstverständnis in meiner Studienzeit primär dem „Mutterberuf" nachgegangen bin, habe ich gleichzeitig immer großen Respekt für Frauen empfunden, die zu einem mehr oder weniger ausgedehnten Stundenausmaß in die Erwerbswelt zurückkehren, wenn ihre Kinder noch im Baby- und Kleinstkindalter sind. Um es offen zu sagen, ich hätte es mir damals nicht vorstellen können, halbtags oder gar ganztags erwerbstätig zu sein, außer wenn mein Partner während dieser Zeit auf unser Kind geschaut hätte. Von meiner persönlichen Geschichte sind also wesentliche Impulse ausgegangen, sich mit den Gründen und Motiven dieser Frauen zu beschäftigen. Was hat sie zu diesem Schritt bewogen? Wie haben sie die Situation konkret gemeistert? So ist die Idee entstanden, über Frauen zu dissertieren, die längstens für ein Jahr ihre Berufsarbeit unterbrochen haben. Auf diesem Wege möchte ich ihnen nochmals danken: für die Zeit, die sie sich genommen haben, um mich an ihrer Lebensgeschichte teilhaben zu lassen, für das Vertrauen, das sie mir entgegengebracht haben, und für das, was ich von ihnen lernen durfte.

Mein Dank gilt aber auch noch anderen Personen. Beispielsweise meinen Eltern, die mir während meiner Studienzeit „Arbeit" abnahmen, indem sie in den Ferien oder zu anderen Zeiten auf meinen Sohn schauten, und ich mich dem Studium und später dem Schreiben meiner Dissertation (neben meiner Berufstätigkeit) widmen konnte. Prof. Anton Amann bin ich

insbesondere zu Dank verpflichtet, dass er, trotz der Jahre, die es gebraucht hat, diese Arbeit abzuschließen, nicht die Geduld verloren hat und sie bis zum Schluss mit Sorgfalt begleitet hat. Herrn Prof. Sieder möchte ich ebenfalls für seine hilfreichen Kommentare danken. Meiner Studienkollegin Cathren Müller danke ich für die Gespräche und ihre Anmerkungen zu einzelnen Kapiteln. Petra Hannert möchte ich für die Übernahme des Endlektorats danken. Meine letzte Würdigung gilt den Wiener Kaffeehäusern, die dazu beigetragen haben, dass ich die Stunden der Schreib- und Nachdenkarbeit an der Dissertation in einer angenehmen und auch inspirierenden Atmosphäre verbringen konnte.

Wien, September 2009 Sigrid Kroismayr

1. Einleitung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stand in Österreich in den letzten zwei Jahrzehnten immer wieder im Fokus der politischen Auseinandersetzungen. Nahezu mit jeder neuen Regierungsbildung in diesem Zeitraum ist es auch zu Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen für Eltern gekommen. Dies verdeutlicht die enorme Aufmerksamkeit, die man von politischer Seite diesem Thema entgegengebracht hat und auch nach wie vor bringt, da die Ende 2008 gebildete Regierung weitere Modifikationen auf ihre Agenda gesetzt hat.

Generell sind die in Österreich bestehenden gesetzlichen Bestimmungen in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch widersprüchliche Anreize gekennzeichnet. Zum einen existieren lange monetär gestützte Unterbrechungszeiten. Mit Beginn der 1990er-Jahre wurde die Erwerbsunterbrechung aufgrund der Geburt eines Kindes von einem Jahr auf zwei Jahre ausgedehnt, und seit 2002 haben Eltern die Möglichkeit, bis zu drei Jahren dem Beruf fernzubleiben. Zum anderen erlauben es die Möglichkeiten zur Väterkarenz und Teilzeitarbeit, kontinuierlich berufstätig zu bleiben und sich die Betreuungsarbeit mit dem Partner zu teilen. Indem jedoch bisher nicht in den flächendeckenden Ausbau von Betreuungseinrichtungen für unter Dreijährige investiert wurde, wird die Betreuung des Nachwuchses innerhalb der Familie nahegelegt.

Die bestehenden gesetzlichen Regelungen sowie das niedrige Niveau an öffentlichen Kinderbetreuungsplätzen für unter Dreijährige spiegeln in Bezug auf die Aufwachsbedingungen von Babys und Kleinstkindern die rigiden normativen Vorstellungen wider. Gerade in Österreich ist die kulturelle Norm und Praxis, wonach die Mutter in den ersten Lebensjahren für das Kind die wichtigste Bezugsperson sein soll, weit verbreitet (Gerhards/Hölscher 2003, 214; Letablier/Jönsson 2003, 96). Selbst in Wien, wo im Vergleich zu den Bundesländern eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen besteht, ist diese Einstellung vorherrschend. Eine aktuelle qualitative Studie zeigt, dass in der Bundeshauptstadt Frauen in der intensiven Familienphase sehr stark familienorientiert agieren und fast ausschließlich selbst die Betreuung der Kinder übernehmen (Klepp 2004, 95).

Von staatlicher Seite ist also der Weg für Frauen, die Mütter werden, mehr oder weniger klar vorgezeichnet: Es geht nicht darum, es den Frauen zu erleichtern in der intensiven Familienphase erwerbstätig zu bleiben, sondern sich um die Erziehung und Versorgung der Kinder zu kümmern. Die gesellschaftlichen Bedingungen halten Barrieren bereit, die die Verbindung von

Beruf und Familie erschweren. Trotzdem gibt es Frauen, die von diesen gesellschaftlichen Wahrscheinlichkeitsbahnen, abweichende Wege gehen und sich *trotz* der widrigen institutionellen Vorgaben und normativen Werthaltungen entschieden haben, die Verbindung von Familienarbeit und Berufsarbeit in der intensiven Familienphase zu bewältigen. Diese sind es, die im Mittelpunkt dieser Arbeit stehen. Dazu wurden mit 14 in Wien lebenden und berufstätigen Frauen Gespräche geführt, die vom Gesetz her die Möglichkeit gehabt hätten, zumindest zwei Jahre eine Arbeitsfreistellung (Karenz) in Anspruch zu nehmen, auf diese aber entweder verzichtet oder nur zum Teil ausgeschöpft haben und spätestens nach einem Jahr wieder in den Beruf zurückgekehrt sind. In die Untersuchung wurden ausschließlich Akademikerinnen einbezogen. Damit steht eine sehr privilegierte Frauengruppe im Zentrum der Studie. Durch das abgeschlossene Studium weisen die Gesprächspartnerinnen grundsätzlich gute Berufschancen und damit auch gute Verdienstmöglichkeiten auf. Aufgrund der finanziellen Ressourcen sind sie eher in der Lage, häusliche Aufgaben gegen Bezahlung an andere Personen abzugeben und sich Zeit für die Berufsarbeit „freizukaufen". Aufgrund der in Österreich bestehenden normativen Orientierung, wonach die Obsorge des Kindes bei der Mutter liegt, ist jedoch davon auszugehen, dass auch bei Akademikerinnen die Organisation von Berufsarbeit und Familie nicht allein monetären Möglichkeiten gehorcht, sondern ebenso von diesen gesellschaftlichen Normen geprägt ist.

Es stellt sich daher die Frage, wie die Frauen die konkrete Situation meistern. Da es keinen institutionalisierten Weg der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in dieser frühen Entwicklungsphase des Kindes gibt, obliegt es den Frauen selbst, Wege zu finden und Vereinbarkeiten zu leben. Aus den Interviews der Frauen ist abzuleiten, dass sie einer mehr oder minder bewusst gewählten Strategie folgen, die sich in Abstimmung mit beruflichen Gegebenheiten, rechtlichen Rahmenbedingungen und Wertvorstellungen über das Leben als Familie konstituiert.[1] Theoretisch wird dabei auf die konzeptuellen Überlegungen von Pierre Bourdieu zurückgegriffen, der den Strategiebegriff als Möglichkeit nutzt, die subjektive Kreativität im Umgang mit dem objektiv Gegebenen auszudrücken. Frauen reagieren also weder einfach auf äußere Zwänge, noch können sie es sich völlig ungezwungen so „einrichten", wie es ihnen am besten passt. Vielmehr haben Frauen Strategien entwickelt, um Familie und Beruf zu einem sinnvollen und lebbaren Ganzen zu integrieren. Neben Begriffen wie Vereinbarkeitsverhalten oder Vereinbarkeitspraxis wird daher vor allem von *Vereinbarkeitsstrategien* gesprochen.

[1] Es wäre aber auch gerechtfertigt, von Strategien auszugehen, wenn klare institutionelle Vorgaben existieren würden. Das Verhalten von Einzelnen geht nie völlig in einer institutionalisierten Logik auf, sondern bestehende „Regeln" werden adaptiert und an die eigene Situation angepasst. Vgl. dazu Kapitel 2.7.2.

1.1. Erweiterter gesellschaftlicher Kontext der Fragestellung

Die demografische Alterung ist in fast allen Ländern und Regionen der Welt festzustellen (Lutz 2007, 18). Als Ausdruck verbesserter Lebensbedingungen ist Europa von diesem Phänomen aber ganz besonders betroffen. In der Diskussion um angemessene Antworten dieses gesellschaftliche Problem zu lösen, wird der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine zentrale Bedeutung beigemessen. Gleich zwei Faktoren sind dabei von Relevanz: Der erste betrifft die Entwicklung der Geburtenraten, der zweite fokussiert auf die Einbeziehung von Frauen und Müttern in den Arbeitsmarkt, um das wirtschaftliche Arbeitskräfteangebot zu sichern. Beide Größen haben einen maßgeblichen Einfluss auf den tatsächlichen Verlauf des demografischen Wandels.

Das Sprechen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzt voraus, dass Kinder im Haushalt leben. Die Gründung einer Familie wird jedoch heute nicht mit der gleichen Selbstverständlichkeit vollzogen wie noch ein paar Jahrzehnte zuvor. Dafür werden verschiedene Ursachen ins Feld geführt, wobei neben anderen Einflüssen Probleme bei der Vereinbarkeit als bedeutsam für diese Entwicklung betrachtet werden (Peukert 2008, 114). Hedwig Dohm (1903, zit. nach Brinker-Gabler 1979, 246) hat diesen Trend in gewisser Weise schon zu Beginn des 20. Jahrhunderts vorhergesehen und davor gewarnt, dass „man den Frauen das Gebären noch ganz verleiden (wird) mit der Sucht, sie damit für alle anderen Lebensansprüche abfinden zu wollen." Eine einseitige Festlegung auf den Mutterberuf werden sich Frauen nicht gefallen lassen, so ihre Annahme, wenn diese durch eine unangemessene Beschränkung und Benachteiligung ihrer gesellschaftlichen Lebensansprüche erkauft werden müssen.

Sie hat insofern Recht behalten, als sich beispielsweise im europäischen Ländervergleich seit den 1980er-Jahren der Zusammenhang zwischen Beschäftigungsquote von Frauen und Geburtenrate umgekehrt hat. Während vorher eine niedrige Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen mit einer hohen Geburtenzahl einhergegangen ist, kommt es ab diesem Zeitpunkt gerade in jenen Ländern zu einem markanten Absinken der Geburtenraten, in denen die Frauen in einem vergleichsweise geringen Maße in den Arbeitsmarkt integriert sind. Dies betrifft mit Ausnahme von Portugal insbesondere die südeuropäischen Länder Griechenland, Italien und Spanien (Mira/Ahn 2002, Brewster/Rindfuss 2000). Die Frauen werden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht unterstützt. Die Betreuung der Kinder wird als eine Aufgabe der Frauengenerationen innerhalb der Familie angesehen, d. h. der Mütter und Großmütter, und der Staat fühlt sich erst dann zum Handeln berufen, wenn die Familie ihre Pflichten nicht mehr erfüllen kann (Letablier/Jönsson 2003, 98).

Anders präsentiert sich die Situation in Ländern, in denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schon lange ein politisches Anliegen ist, wie etwa in den skandinavischen Ländern oder Frankreich, wo in Tagesheimen (Daghem) und Krippen (crèches) bereits für sehr kleine Kinder eine institutionelle Betreuung gesichert ist (Dörfler 2007). Diese Entwicklungen belegen, dass Berufstätigkeit und die Geburt von Kindern keinen Widerspruch darstellen müssen und eher das Gegenteil der Fall ist: In den Ländern, wo Frauen Beruf und Familie leichter kombinieren können, sind auch die Geburtenzahlen höher (OECD 2005). Zwar ist der politische Spielraum für die Hebung der Geburtenrate eher gering, denn generative Entscheidungen werden stets im Kontext einer komplexen individuellen Situation gefällt (Kaufmann o. J., 124). Wie obige Zusammenhänge zwischen Frauenerwerbstätigkeit und Geburtenrate belegen, ist jedoch die Unterstützung der Mütter bei der Ausübung ihrer Berufstätigkeit mittlerweile für zusehends mehr Frauen eine notwendige Voraussetzung, um sich überhaupt für Kinder zu entscheiden.

Neben der sinkenden Geburtenrate verdankt sich der demografische Wandel auch der Steigerung der Lebenserwartung. Diese führt dazu, dass einer fast gleichbleibenden bzw. in absehbarer Zeit sogar sinkenden Zahl an Erwerbstätigen immer mehr ältere Menschen gegenüberstehen,[2] was eine enorme finanzielle Belastung für das Pensionskassensystem bedeutet. Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann einen Beitrag dazu leisten, der demografischen Alterung und den damit verbundenen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Problemen entgegenzusteuern. Indem Anreize gesetzt werden, Beruf und Familie zu verbinden, trägt eine Erhöhung der Müttererwerbsquote dazu bei, dass das vorhandene Arbeitskräfteangebot zumindest erhalten bleibt. Dies ist auch einer der wesentlichen Gründe, warum die Europäische Union im Amsterdamer Vertrag von 1997 eine beschäftigungspolitische Initiative zur Chancengleichheit und Integration von Frauen und Müttern im Arbeitsmarkt verabschiedet hat (Gerhard/Knijn/Weckwert 2003, 18). Diese Agenda wurde dann vom Europäischen Rat in Lissabon im Frühjahr 2000 fortgesetzt, und es wurde das Ziel formuliert, die Beschäftigung von Frauen bis 2010 auf 60 Prozent zu erhöhen. Flankierend dazu hat man beim EU-Gipfel in Barcelona 2002 die bis 2010 zu erreichende Betreuungsquote für unter Dreijährige auf 33 Prozent und für Kinder zwischen drei und sechs Jahren auf 90 Prozent festgelegt (AK 2006). Von europäischer Ebene besteht also ein sanfter Druck, die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern zu erhöhen, um die Lücken, welche eine alternde und schrumpfende Erwerbsbevölkerung im umlagefinanzierten sozialen Sicherungssystem hinterlässt, zumindest

[2] Ab 2015 wird sich laut Prognosen von Statistik Austria der Anteil der erwerbsfähigen Personen vermindern, wenn die geburtenstarken Jahrgänge („Babyboomer") das Pensionsantrittsalter erreichen (BMUJF 1999, 18).

teilweise zu schließen. Inwieweit Österreich die von der EU vorgegebenen Benchmarks aufgreifen und umsetzen wird, bleibt jedoch abzuwarten.

Tatsache ist, dass Österreich vom Alterungsprozess der Gesellschaft stärker betroffen ist als andere europäische Länder, da die Geburtenrate bereits in den 1970er-Jahren empfindlich zurückgegangen ist und mit 1,38 Geburten pro Frau unter dem EU-Durchschnitt liegt (Schipfer 2008, 5).[3] Verschärfend kommt hinzu, dass man gerade in Österreich vehement die Ausgliederung älterer Arbeitskräfte durch vorgezogene Pensionen betreibt (OECD 2009), sodass sich die Schieflage des Verhältnisses von BeitragszahlerInnen in die staatlichen Pensionskassen und EmpfängerInnen weiter zugespitzt hat. Diese Entwicklung könnte durch eine Anhebung des Pensionsalters korrigiert werden, um das Arbeitspotenzial älterer ArbeitnehmerInnen verstärkt zu nutzen. Inwieweit sich aber die Politik zu solchen Maßnahmen durchringen kann, die einen Großteil ihrer WählerInnen empfindlich treffen, wird sich zeigen.

Das Bemühen um die Integration von Müttern in den Arbeitsprozess dürfte hingegen den Interessen der Frauen selbst entgegenkommen. Obwohl von politischer Seite keine dezidierten Anreize gesetzt werden, ist es in den letzten Jahrzehnten die zunehmende Erwerbsneigung dieser Gruppe gewesen, die eine Beschäftigungssteigerung möglich machte (Lutz 2000, 349). Dies betrifft jedoch primär Frauen mit Kindern im Schulalter und verdankt sich dem steigenden Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen (BMUJF 1999, 100). Durch die Bestrebungen der derzeitigen Bundesregierung, ein einkommensabhängiges Kindergeld bis zum ersten Lebensjahr des Kindes ab 1.1.2010 einzuführen (die bestehenden Bezugsvarianten sollen daneben aufrecht bleiben), verdeutlicht jedoch, dass die kontinuierliche Erwerbstätigkeit von Frauen zunehmend zu einem politischen Anliegen wird. Die vorliegende Arbeit versteht sich daher auch als ein Beitrag, die Situation einer Frauengruppe zu beleuchten, auf die sich die politische Aufmerksamkeit in Zukunft stärker richten wird und die mit politischen Angeboten rechnen kann.

1.2. Normativer Rahmen der Arbeit

Die Erwerbstätigkeit von Müttern, vor allem jener von Kleinstkindern, ist ein sehr wertebeladenes Thema, geht es doch um das gesellschaftlich zentrale Anliegen, wie die nachkommende Generation aufwachsen soll. Daher ist es für eine empirische Untersuchung, die

[3] Referenzjahr 2007.

sich mit der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ auseinandersetzt, besonders geboten, die Werturteile offen zu legen, auf die sich die Arbeit gründet.

Um das „gesunde“ Aufwachsen von Kindern zu garantieren, war entsprechend dem bürgerlichen Familienleitbild der kulturelle Imperativ „die Mutter gehört zu ihren Kindern“ vorherrschend, sodass Mütterarbeit prinzipiell abgelehnt wurde, und Frauen mit Kindern ihre Berufstätigkeit vor allem mit dem finanziellen Beitrag für die Familie legitimiert haben (Sommerkorn 1988, Born 1993). Diese gesellschaftliche Norm findet sich auch in den Fragestellungen der amtlichen Statistik wieder. In den unregelmäßig durchgeführten Sonderprogrammen des Mikrozensus zur Situation der Frauen wurde in den Jahren 1969, 1977 und 1983 nach den Gründen der mütterlichen Erwerbstätigkeit gefragt. Die Berufsarbeit von Frauen und Mütter galt zu jener Zeit noch als erklärungsbedürftig. Erst als man Mitte der 1990er-Jahre wieder ein Sonderprogramm startete, änderte man den Fragewortlaut.[4] Ab diesen Zeitpunkt standen dann die Gründe für die Nichterwerbstätigkeit der Frauen und Mütter im Mittelpunkt des statistischen Interesses. Innerhalb der letzten 50 Jahre hat sich also ein Wandel in der öffentlichen Beurteilung der Berufstätigkeit von Frauen mit Kindern vollzogen: Dies betrifft vor allem die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern im Schulalter. Bei Kindern im Baby- und Krippen- und Kindergartenalter stößt die mütterliche Erwerbstätigkeit unter Teilen der österreichischen Bevölkerung aber bis heute noch auf beträchtliche Skepsis (Beham/Haller 2005, 405; Neuwirth/Wernhart 2007, 42).

Für den überwiegenden Teil der *gegenwärtigen* sozialwissenschaftlichen Literatur in diesem Bereich ist charakteristisch, dass das Ausmaß der Frauen- und Müttererwerbstätigkeit als Indikator für die „Fortschrittlichkeit“ einer Gesellschaft angesehen wird, während eine klassische Rollenteilung zwischen Mann und Frau als „rückständig“ gilt (kritisch dazu Ostner 2004, Solt 2000). Unter welchen Bewertungskriterien bezieht man aber für die eine oder andere Position Stellung? Liegen hinter einer befürwortenden Haltung wirtschaftliche Interessen, wie im Falle der EU-Initiativen sowie anderer staatlicher Programme, oder bejaht man sie deshalb, weil man darin ein geeignetes Mittel sieht, einer beruflichen Schlechterstellung vorzubeugen, die viele Frauen nach einer längeren Familienpause erleben? Oder umgekehrt. Hält man an einer traditionellen Aufgabenteilung der Geschlechter fest, weil man in ihr die optimalen Voraussetzungen für das Aufwachsen der nachfolgenden Generation sieht, oder weil man die gesellschaftlich bedeutsame Arbeit der Frauen in der Privatsphäre als grundsätzlich gleichwertig zur Erwerbsarbeit ansieht?

[4] Die Fragenbögen zu den einzelnen Sonderprogrammen stehen unter www.wisdom.at zum Downloaden bereit.

In der vorliegenden Arbeit wird die Erwerbstätigkeit von Frauen in der intensiven Familienphase bejaht und in ihr eine Möglichkeit gesehen, zu einer Enthierarchisierung des Geschlechterverhältnisses beizutragen. Die gesellschaftliche Gleichstellung von Männern und Frauen wird als gesellschaftliches Ziel und förderungswürdiger Zweck einer staatlichen Gleichstellungspolitik betrachtet. In Anlehnung an Ute Frevert (1986, 10) verstehe ich unter Gleichstellung die rechtliche und materiell gleiche Teilhabe von Männern und Frauen am gesellschaftlichen Leben, an Macht und Entscheidungsbefugnis in ökonomischen, sozialen, kulturellen und politischen Systemen sowie einen gleichberechtigten Zugang zu Handlungsressourcen und die Aufhebung einer geschlechtsspezifischen Zuschreibung von Aktionsräumen. Unter den aktuellen Bedingungen sind Frauen aufgrund der gesellschaftlich zugeschriebenen und auch von ihnen selbst gefühlten Hauptverantwortlichkeit für die Kinderbetreuung mit vielfältigen Benachteiligungen konfrontiert, die durch die Dauer der Unterbrechung, die Reduktion der Arbeitszeit, die eingeschränkte Mobilität und mangelnde Flexibilität und anderes bedingt sind. Nicht nur sind Frauen mit verminderten Einkommens- und Aufstiegschancen konfrontiert, als Langzeitfolge müssen sie auch im Alter geringere Pensionsansprüche in Kauf nehmen und sind dadurch im Alter weit häufiger von Armut betroffen.

Um eine Gleichstellung zwischen Männern und Frauen im Zusammenhang der Vereinbarkeit zu diskutieren, bedarf es jedoch nicht nur einer einseitigen Betrachtung zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen. Gleichzeitig muss auch danach gefragt werden, inwieweit umgekehrt Männer in den häuslichen Pflichtenkatalog eingebunden sind. Denn, „nur eine konsequente Gleichverteilung von Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit auf Männer und Frauen vermag die seit 200 Jahren gültige Einbahnstraßenregelung aufzuheben“ (ebd., 313). Es greift also zu kurz, eine möglichst frühe Rückkehr in den Beruf aus einer Gleichstellungsperspektive zu begrüßen, weil damit einem beruflichen Abstieg der Frauen besser vorgebeugt und entgegengewirkt werden kann. Parallel dazu muss auch nach der Beteiligung der Männer an der Familienarbeit gefragt und deren Verantwortung eingefordert werden. Denn ansonsten würde die Forderung nach Gleichstellung zwischen Männer und Frauen nichts anderes bedeuten, als dass sich Frauen „nach dem ‚strecken‘ müssen, was Männer ihnen vorleben, ohne über die gleichen Ausgangsbedingungen zu verfügen“ (ebd., 9).

1.3. Probleme der Daten- und Forschungslage

In Österreich sind in den letzten Jahren zur Vereinbarkeitssituation von Akademikerinnen eine Reihe von Diplomarbeiten erschienen – möglicherweise aufgrund der persönlichen Betroffenheit der Autorinnen, die daran interessiert sind, wie ihre Bildungsgenossinnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewältigt haben. Die Untersuchungen behandeln entweder spezielle Aspekte (z. B. Qualität der Partnerbeziehung: Pircher 2001, Kinderwunsch und Vereinbarkeit: Lüfter 2005), widmen sich ausgewählten Berufsgruppen (Ärztinnen: Eckstein-Mayhofer/Kiefel 1993), sind programmatisch ausgerichtet (Petersmann 2003) oder interessieren sich für die konkrete Vereinbarkeitssituation der Frauen (Stark 2003, Pfretschner 2005). Diese Untersuchungen werfen wertvolle Schlaglichter auf die Vereinbarkeitssituation von Akademikerinnen, können aber nicht umfassendere Studien in quantitativer und qualitativer Hinsicht ersetzen, wie sie nur von größeren Forschungseinrichtungen durchgeführt werden können. Und hier sind einschlägige Untersuchungen spärlich gesät.

Die derzeit (noch) ungenügende Forschungs- und Datenlage ist in Österreich auf mehrere Gründe zurückzuführen. Zum einen wurden bedeutsame, teils internationale repräsentative Erhebungen auf die lange Bank geschoben und befinden sich erst jetzt in der Feldphase. Dies bedeutet, dass derzeit verfügbare Untersuchungen bereits älteren Datums sind. Dazu zählt etwa der Fertilitäts- und Familiensurvey (FFS), der das letzte Mal 1996 erhoben wurde. Für eine Teilnahme an dem Nachfolgeprojekt, dem von den Vereinten Nationen initiierte Generationen- und Gender Survey (GGS), wurden die budgetären Mitteln erst 2008 zugesichert. Die Studie befindet sich gegenwärtig in der Erhebungsstufe, wobei erste Ergebnisse für 2010 erwartet werden. Es handelt sich hier um eine Panelbefragung, d. h. die RespondentInnen einer 5000 Personen umfassenden Zufallsstichprobe werden innerhalb eines gewissen Zeitraums wiederholt befragt, wobei drei Befragungen im Abstand von mindestens drei Jahren vorgesehen sind. Primäres Ziel ist es, Aufschlüsse zur Entwicklung der demografischen Situation, der Eltern-Kind-Beziehung sowie der Partner-Beziehung zu erhalten.[5] Ebenfalls älteren Datums ist die letzte Zeitbudgeterhebung, die auf das Jahr 1992 zurückgeht und anhand von Tagebuchaufzeichnungen genaue Aufschlüsse über die Zeitnutzung von Männern und Frauen gibt und aussagekräftige Ergebnisse zum Verhältnis von Erwerbsarbeit und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern liefert (Beham et al. 1998). Eine Neuauflage dieser Erhebung wird derzeit ebenfalls durchgeführt. Erste Ergebnisse werden für die zweite Hälfte 2009 erwartet.[6]

[5] Vgl. http://www.ggp-austria.at
[6] Vgl. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/zeitverwendung/index.htm, 7.12.2008.

Eine Wissenslücke zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat weiters das bisherige Nichterscheinen des „Frauenberichts" hinterlassen. Dieser Bericht deckt in der Regel die Veränderungen der Lebenssituation von Frauen der jeweils letzten zehn Jahre ab und wurde das erste Mal 1985 von der damaligen Frauenstaatssekretärin Johanna Dohnal gelegt. Auch der Bericht 1995 entstand noch unter ihrer Verantwortung, aufgrund ihres Ausscheidens aus der Politik in diesem Jahr wurde er jedoch von Frauenministerin Helga Konrad dem Parlament präsentiert. 2005 wäre der nächste Bericht fällig gewesen, wurde von der amtierenden Regierung jedoch nicht gelegt,[7] sodass für die letzten zehn Jahre keine systematische Darstellung zur Lebenssituation der Frauen in Österreich vorhanden ist.

Neben veralteter und fehlender Datenlage bestehen zusätzliche Hindernisse zur Erfassung der Situation darin, dass die Situation von Akademikerinnen mit Kindern in Untersuchungen nicht immer angemessen berücksichtigt wird. Dies betrifft etwa Sonderauswertungen des Fertilitäts- und Familiensurvey aus dem Jahr 1996 (BMUJF 1999, Nowak/Pfeiffer 1998, Prinz/Patrick 1999) sowie Analysen des Mikrozensus, die das Bildungsniveau entweder gar nicht berücksichtigen oder die Gruppe der Maturantinnen und Akademikerinnen zusammenfassen, sodass für letztgenannte Gruppe keine gesonderten Ergebnisse vorliegen. Bei dieser Vorgehensweise werden die erzielten Resultate zumeist unter der Kategorie „höhere Bildung" präsentiert. Eine Erklärung für dieses Verfahren könnte sein, dass die Stichprobengröße für Akademikerinnen zu klein ist, um repräsentative Aussagen machen zu können. Mögliche Unterschiede zwischen Maturantinnen und Akademikerinnen werden jedoch damit verwischt.

Aber selbst dort, wo Frauen mit akademischer Bildung in der Ergebnisdarstellung einbezogen wurden, ist die Repräsentativität der Ergebnisse zu hinterfragen. So bestand in einer 2005 durchgeführten Studie von Statistik Austria (2006b), die verpflichtend für alle EU-Mitgliedsländer die Vereinbarkeitssituation von Frauen erhob, die Auflage, nur Frauen in die Grundgesamtheit aufzunehmen, die schon bei einem früheren Kind ihre Erwerbstätigkeit irgendwann einmal aufgrund der Kinderbetreuung unterbrochen haben.[8] Durch diese Voraussetzung ist die Aussagekraft der Ergebnisse stark beeinträchtigt, da all jene Frauen, die bei keinem Kind beruflich pausiert haben, ausgeklammert sind. Damit ist eine objektive Darstellung der Erwerbstätigkeit von Müttern nach dem Bildungsniveau in der intensiven Familienphase nicht gegeben.

[7] Dohnal (2008, 114) äußerte sich in einer Vorlesung, gehalten an der Universität Innsbruck im Wintersemester 2006 darüber, dass die nicht gesetzliche Verankerung dieser Berichtslegung „wahrscheinlich ein Fehler" war, sie ist sich darüber aber nicht sicher, denn „was wäre in diesem Bericht schon zu lesen gewesen außer Lügen."
[8] Telefonische Auskunft von Mag. Karin Klapfer, Statisik Austria, 12.12.2008.

Die Datenlage erweist sich aber auch noch aus anderen Gründen als schwierig. Dies liegt daran, dass das Verhalten erwerbstätiger akademischer Mütter nicht in der intensiven Familienphase betrachtet wird, sondern ein größerer Zeitraum als Bezugrahmen dient, und z. B. das Vereinbarkeitsverhalten von Müttern mit Kindern bis zum Vorschulalter (Buchebner-Ferstl/ Rille-Pfeiffer 2008, Klepp 2004, Neuwirth/Wernhart 2007) oder mit Kindern unter 15 Jahren behandelt (Kaindl/Neuwirth 2007). Studien, die sich ausschließlich der intensiven Familienphase zuwenden, verdanken sich in erster Linie der Wirkung des 2002 eingeführten Kindergeldes (Lutz 2003, Rille-Pfeiffer/Kapella 2007). Relativ großes Augenmerk hat man hier jedoch auf die Erforschung von Werthaltungen der Männer und Frauen mit Kindern unter drei Jahren gelegt und nicht auf die tatsächliche Handhabung der Vereinbarkeitssituation (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007, Kaindl/Dörfler 2007).

1.4. Ziele der Arbeit

Diese umfassen zunächst auf *theoretischer Ebene* das Anliegen, das Vereinbarkeitsverhalten der Frauen umfassend theoretisch zu verankern. Gerade die wissenschaftliche Literatur zur Vereinbarkeit ist teilweise mit dem Mangel behaftet, den theoretischen Überlegungen einen zu geringen Stellenwert einzuräumen. Es ist daher ein Anliegen dieser Arbeit, das Verhalten der Frauen mit adäquaten Begriffen zu charakterisieren. In diesem Zusammenhang erwies sich das begriffliche Instrumentarium Pierre Bourdieus als überaus hilfreich. Obwohl er nie im engeren Sinn zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gearbeitet hat, ist sein theoretischer „Werkzeugkoffer", den er der Soziologie hinterlassen hat, von außerordentlicher Fruchtbarkeit und eignet sich hervorragend, das Vereinbarkeitsverhalten von Frauen im Allgemeinen, Akademikerinnen im Besonderen zu erklären. Es ist vor allem der Begriff der Strategie, der in diesem Zusammenhang aufgegriffen und weiterentwickelt wird, weil er die individuelle Vereinbarkeitsleistung der Frauen im Kontext eines komplexen Gesamtgefüges darzustellen vermag.

Auf *normativer Ebene* ist die Studie der Frauen- und Geschlechterforschung verpflichtet. Zu deren Charakteristika zählt, dass sie mehr als andere Disziplinen innerhalb der Sozialwissenschaften im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft und Politik angesiedelt ist – nicht zuletzt auch deshalb, weil sie wesentliche Impulse ihrer Entstehung der Frauen- und Bürgerrechtsbewegung in den 1960- und 1970er-Jahren verdankt. Verbunden sind damit Fragen der „Herr"schaft von Männern über Frauen, welche sich in sozialer Benachteiligung und Diskriminierung der Letztgenannten

zeigen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob eine frühe Berufsrückkehr der Frauen tatsächlich ein probates Mittel ist, um bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu reduzieren. Kann das Verhalten der Frauen tatsächlich als „innovativ" bezeichnet werden, indem sie durch ihre Entscheidung den Grundstein für eine veränderte Geschlechterbeziehung legen? Dabei sollen jene Momente herausgearbeitet werden, die entweder zur Aufrechterhaltung oder zur Veränderung des traditionellen Geschlechterverhältnisses beitragen.[9]

In Anlehnung an die Frauen- und Geschlechterforschung möchte die Arbeit aber auch jenen Diskurs innerhalb der feministischen Debatte aufgreifen, der die Vorstellung von Frauen als einer einheitlichen Gruppe „dekonstruiert" hat und auf die Unterschiede weiblicher Lebens-wirklichkeiten hingewiesen hat. Dies ist für die vorliegende Untersuchung von ganz besonderer Wichtigkeit, da es um die Vereinbarkeitspraxis von Akademikerinnen geht. Gerade diese haben von den gesellschaftlichen Gleichstellungstendenzen zwischen Männern und Frauen aufgrund ihrer Bildungsabschlüsse am meisten profitieren können und Zugang zu privilegierten Berufspositionen erhalten. Für diese Gruppe stellt sich die Frage nach gesellschaftlichen Benachteiligungen anders als für Frauen anderer Bildungsschichten. Daher wird, soweit es für das Vereinbarkeitsverhalten relevant ist, auf die besondere Situation akademisch gebildeter Mütter hingewiesen und mögliche vorteilhafte Ausgangsbedingungen werden herausgehoben und zum Erfahrungshorizont von Frauen anderer Bildungsschichten in Beziehung gesetzt.

Die Berücksichtigung der *(sozial-)politischen Ebene* nimmt in der Untersuchung einen besonderen Stellenwert ein, da bei der Auswahl der Befragungspersonen die Anspruchberechtigung auf Karenz eine wesentliche Voraussetzung war, um in die Untersuchung einbezogen zu werden. Des Weiteren verdankt es sich dem besonderen Entstehungskontext der Befragung, dass die Untersuchung just zu einem Zeitpunkt startete, als die frühere Karenzgeldregel (1990–2001) durch die Kindergeldregel (ab 2002) ersetzt wurde. Dies wurde im Zuge der Beschäftigung mit dem Thema zum Anlass genommen, für beide sozialpolitisch initiierten Modelle jeweils eine gleich große Gruppe an Frauen zu befragen. Dies erlaubt es, die Wirkung der jeweiligen Regelung direkt zu beobachten und die Vereinbarkeitsstrategien der Frauen zu vergleichen. Ganz allgemein gilt es aber auch zu erörtern, inwieweit staatliche Rahmenbedingungen die Gleichstellung der Geschlechter hemmen oder fördern können und davon ableitend, Empfehlungen an die Politik zu formulieren.

[9] Ute Frevert (1986, 294) weist darauf hin, dass es sich bei einem „traditionellen" Geschlechtsverhältnis eigentlich um eine „moderne" Beziehung zwischen den Geschlechtern handelt, weil „die Trennung von Erwerbs- und Familienarbeit, die Ausdifferenzierung eines eigenen Tätigkeitsfeldes ‚Hausarbeit' und seine ausschließliche Besetzung mit Frauen originäre Produkte der sozioökonomischen Modernisierung sind."

Aufgrund der in Österreich derzeit noch bestehenden prekären Datenlage ist es ein Anliegen der Untersuchung, auf einer *wissenschaftlichen Ebene* einen Beitrag zum Verständnis der Vereinbarkeitspraxis von Akademikerinnen in der intensiven Familienphase zu liefern. Gerade das Vereinbarkeitsverhalten von Eltern mit Kindern in der intensiven Familienphase ist gegenwärtig in Österreich wissenschaftlich noch kaum erforscht. Qualitative Untersuchungen, die sich um eine praxisnahe Darstellung des Zusammenspiels von Beruf und Familie in diesem Zeitraum bemühen, existieren bis dato gar nicht. Das Besondere der eigenen Erhebung liegt dabei nicht nur in der Veranschaulichung der konkreten Vereinbarkeitssituation, sondern auch darin, die vielfältigen Einflüsse auf normativer, politischer, beruflicher und familiärer Ebene aufzuzeigen, die letztendlich eine konkrete Vereinbarkeitsstrategie begründen.

1.5. Aufbau der Arbeit

Um die Vereinbarkeitsstrategien von Akademikerinnen sichtbar zu machen, werden vorab für die Untersuchung relevante theoretische Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgegriffen und auf ihre Erklärungskraft hin befragt. In diesem Zusammenhang werden die Neue Haushaltökonomie von Gary S. Becker, die Präferenztheorie von Catherine Hakim, die Individualisierungsthese von Ulrich Beck, verschiedene Ansätze einer „doppelten" Eingebundenheit der Frauen in Beruf und Familie sowie Ansätze der feministischen Wohlfahrtsstaatforschung vorgestellt. Es wird deutlich gemacht, worin einerseits der Nutzen dieser Ansätze für die vorliegende Untersuchung liegt, andererseits aber auch die Schwächen aufgezeigt, um für das Anliegen der eigenen Erhebung als geeigneter Erklärungsansatz zu fungieren. Auf Basis dieser Kritik erfolgt dann die theoretische Verortung der Vereinbarkeit durch die Einführung des Strategiebegriffs im Allgemeinen, seiner besonderen Bedeutung bei Bourdieu im Speziellen. Es wird aufgezeigt, worin der konkrete Mehrwert seiner Herangehensweise im Vergleich zu allen anderen theoretischen Ansätzen liegt. (Kapitel 2).

Im Anschluss daran wird das methodische Design der Untersuchung präsentiert und die Voraussetzungen für die Aufnahme der Frauen in die Untersuchungsgruppe, die Erhebungsmethode sowie Auswertungsverfahren und Auswertungsschritte ausführlich dokumentiert. Auf Basis von relevanten Dimensionen werden Vereinbarkeitstypen vorgestellt, die mit den Vereinbarkeitsstrategien der Frauen identifiziert werden (Kapitel 3).

Allerdings gehen die Vereinbarkeitsstrategien über die Typenbildung hinaus, denn Typen sind etwas Statisches, während Strategien etwas Prozesshaftes darstellen. Diese Prozesshaftigkeit wird

bereits im ersten empirischen Kapitel deutlich, wo die Überlegungen der Frauen geschildert werden, die zur Realisierung des Kinderwunsches geführt haben (Kapitel 4).
Unter welchen konkreten beruflichen Bedingungen die Frauen innerhalb eines Jahres zurückgekehrt sind, ist Thema des nächsten Kapitels. Der Strategieaspekt ist hier insofern von Bedeutung, als die Praktiken der Rückkehr, d. h. der Zeitpunkt als auch das Stundenausmaß beim Wiedereinstieg in Abhängigkeit vom beruflichen Umfeld sowie der beruflichen Stellung analysiert werden. Ebenso wird den von den Frauen genannten Begründungen für die rasche Fortsetzung der Berufsarbeit nachgegangen und die Bedingungen herausgearbeitet, die es den Frauen erleichtert haben, in dieser Familienphase Beruf und Familie miteinander zu verbinden (Kapitel 5).
Wie sich die Väter verhalten und welche Rolle sie bei der jeweiligen Vereinbarkeitsstrategie spielen, wird im darauf folgenden Kapitel aufgezeigt. Dabei wird den Aushandlungsprozessen innerhalb der Partnerschaft verstärktes Augenmerk geschenkt und der Beitrag des Partners zur Familienarbeit näher bestimmt, in Abhängigkeit davon, ob die Väter Karenz in Anspruch genommen haben oder keine Reduktion bzw. Unterbrechung ihrer Berufstätigkeit vorgenommen haben (Kapitel 6).
Insgesamt spielt die Lösung der Betreuungsfrage für die konkrete Ausgestaltung der Vereinbarkeitsstrategie eine zentrale Rolle. Neben dem Partner werden daher auch noch andere Formen der Betreuung vorgestellt, auf die Frauen zurückgegriffen haben, um Beruf und Familie miteinander zu verbinden. In diesem Zusammenhang wird auf die Bedeutung von Großeltern, außerfamilialen Personen wie Freunden, Kindermädchen, Tagesmutter etc. sowie öffentlichen Betreuungseinrichtungen eingegangen (Kapitel 7).
Die Ergebnisse werden anschließend synthetisiert, indem die einzelnen Vereinbarkeitsstrategien anhand eines Fallbeispiels veranschaulicht werden. Dabei wird darauf geachtet, ob die Frauen bei beiden Kindern dieselbe Form der Vereinbarkeitsstrategie gewählt haben oder es zu einer Änderung entweder noch beim ersten oder aber erst beim zweiten Kind gekommen ist. Weiteres werden anhand von Fallbeispielen auch die Faktoren herausgearbeitet, die zu einer Änderung der Vereinbarkeit geführt haben (Kapitel 8).
Im letzten Kapitel werden die Ergebnisse nochmals in einem breiteren gesellschaftlichen Kontext diskutiert. In diesem Zusammenhang ist die Frage von Relevanz, inwieweit das Vereinbarkeitsverhalten der befragten Akademikerinnen tatsächlich zu einer Egalisierung des Geschlechterverhältnisses beiträgt. Lässt sich das Verhalten der Frauen als „innovativ“ einstufen, indem sie sich allem Anschein nach von der „traditionellen“ Mutterrolle distanziert haben und im Rahmen von spezifischen Vereinbarkeitsstrategien eigene Wege gegangen sind? Es wird Aufgabe dieses Kapitels sein, aufzuzeigen, inwieweit solche Hoffnungen berechtigt sind (Kapitel 9).

2. Ausgewählte theoretische Konzepte zur Vereinbarkeit

Der Versuch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie theoretisch zu fassen, hat nicht nur innerhalb der Soziologie, sondern auch in anderen Disziplinen wie der Ökonomie oder der Politikwissenschaft zu konzeptionellen Überlegungen geführt. Das vorliegende Kapitel beruht auf einer Auswahl von Konzepten, die für die Untersuchung relevant sind und zur Erklärung des Vereinbarkeitsverhaltens von Frauen herangezogen werden. Es handelt sich dabei um die Neue Haushaltsökonomie (Kapitel 2.1.), die Präferenztheorie (Kapitel 2.2.), die Individualisierungsthese (Kapitel 2.3.), Theorien zur doppelten Einbindung der Frauen in Beruf und Familie (Kapitel 2.4.) sowie Ansätzen der feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung (Kapitel 2.5.). Diese werden in ihren für die Untersuchung relevanten Bezügen vorgestellt. Obgleich die Theorien in Teilaspekten einen wesentlichen Beitrag für das Verständnis des Vereinbarkeitsverhalten von Frauen leisten, wird hier die Auffassung vertreten, dass sie das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft nicht weitreichend genug bestimmen können, um das Vereinbarkeitsverhalten der befragten Frauen im Detail befriedigend zu erklären.

Um der Fülle von Faktoren gerecht zu werden, die in eine konkrete Vereinbarkeitspraxis einfließen, wird daher der Begriff der Strategie eingeführt (Kapitel 2.6.). Vor allem im anglo-amerikanischen Raum wurden allgemeine theoretische Überlegungen zu dessen Verwendung insbesondere des Haushaltsverhaltens angestellt (Kapitel 2.6.1.). Daran anschließend wird der Begriff der Strategie vorgestellt, wie ihn Bourdieu konzeptualisiert hat (Kapitel 2.6.2.). Dessen Begriffsbestimmungen bilden auch die Basis für die Erklärung des Vereinbarkeitsverhaltens der befragten Akademikerinnen. Die Stärke von Bourdieus Strategiebegriff liegt darin, zwischen dem Handeln der Individuen und den strukturellen Rahmenbedingungen zu vermitteln. Dieser Aspekt hat sich in der vorliegenden Untersuchung als besonders bedeutsam erwiesen, da es sich beim Vereinbarkeitsverhalten der Frauen um jeweils individuelle Abstimmungen mit den strukturellen Bedingungen handelt, z. B. in Form normativer Wertvorstellungen, institutioneller Regelungen, beruflicher Rahmenbedingungen oder familiärer Ressourcen. Frauen eignen sich diese von außen an sie herantretenden Möglichkeiten in unterschiedlicher Weise an und nutzen diese zur Umsetzung der jeweiligen Vereinbarkeitsstrategien. In welchen weiteren Bezügen sich der von Bourdieu konzeptualisierte Strategiebegriff für die eigene Untersuchung als relevant erweist, wird im abschließenden Teilkapitel näher ausgeführt (Kapitel 2.7.).

2.1. Neue Haushaltsökonomie

Wie der Name schon andeutet, ist das Analysemodell der Neuen Haushaltsökonomie (*New Home Economics*) in den ökonomischen Wissenschaften beheimatet. Verbunden ist dieser Ansatz mit dem Namen Gary S. Becker. Dieser hat bereits in den 1960er-Jahren ein mikroökonomisches Modell erwickelt und laufend erweitert, das noch heute von der Weltbank als Grundlage für die Konzeptualisierung des Verhaltens der Mitglieder einer Haushaltsgemeinschaft verwendet wird (Kuiper 2004). Die nachhaltige wirtschaftswissenschaftliche Popularität ist jedoch nicht das ausschlaggebende Moment, warum diese Denkrichtung aufgegriffen wird. Von Interesse ist das Konzept insbesondere deshalb, weil es unter der Berücksichtigung von Bildungsentscheidungen, d. h. von erworbenem Humankapitel und der Verwendung von Zeit Annahmen zur Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern trifft. Indem das Modell der Bildungs- und Zeitdimension besondere Beachtung schenkt, kann es auch einen Beitrag zum Verständnis des Vereinbarkeitsverhaltens von Akademikerinnen leisten.

Um das Verhalten der Familiengemeinschaft zu bestimmen, überträgt Becker (1975) die ökonomische Herangehensweise (*economic approach*) auf den Haushalt und betrachtet diesen als „small factory", in dem wie am Markt Güter produziert werden. Damit erweitert er die bis dahin in der Mikroökonomie übliche Sichtweise der Familie als Konsumationseinheit (Maier 1998, 22) und macht auf ihre produktiven sowie reproduktiven Funktionen aufmerksam. Gleichzeitig bleibt er der Maxime der neoklassischen Ökonomie treu, die von einem Nutzen maximierenden Verhalten der Individuen ausgeht. Becker geht davon aus, dass die einer Haushaltsgemeinschaft angehörenden Mitglieder den Gesamtnutzen des Haushaltes optimieren wollen. Sie tun dies, indem sie „rational" handelnd sich auf jene Tätigkeiten spezialisieren, in denen sie „komparative Produktionsvorteile" besitzen. Diese relativen Vorteile der Haushaltsmitglieder ergeben sich dabei aus deren „Vermögen" an Humankapital, d. h. an den erworbenen Bildungsinhalten, die sich bei Becker im Grunde aus der biologischen Verfasstheit der Geschlechter ableiten. In seinem magnum opus über die Familie „A Treatise on the Family" vertritt Becker (1981, 22 f.) die Auffassung, dass Frauen aufgrund ihrer Fähigkeit, Kinder zu gebären, ein „heavy biological commitment to the production and feeding of children" haben. Darüber hinaus sind sie auch bereit, dem Aufziehen von Kindern viel Zeit zu widmen, „because they want their heavy biological investment in production to be worthwile". Indem Frauen ihre biologischen Voraussetzungen verwirklichen wollen, investieren sie in die dafür notwendigen Fähigkeiten. Aufgrund dieses Vorsprungs an haushaltsspezifischem Humankapital weisen Frauen daher in

Hinblick auf Familienarbeit eine höhere Produktivität auf als Männer. Für Männer hingegen ist es „rational", in marktspezifisches Humankapital zu investieren.

In Beckers Ansatz ergänzen sich die Geschlechter hinsichtlich der Teilung der Arbeitsaufgaben, da unter dem einenden Dach komplementärer Produktionsvorteile ein Optimierungsverhalten der einzelnen Familienmitglieder angenommen wird. Evolutionär betrachtet hat sich dies als das erfolgreichste Modell erwiesen (Pasero/Ohlendiek 2003). Interessensgegensätze zwischen den EhepartnerInnen existieren nicht, weil jeder das macht, wofür er am besten geeignet ist. Dieser harmonische Blick auf die Haushaltsgemeinschaft, in der Mann und Frau in ergänzender Weise Nutzen maximierend agieren, wurde in der wissenschaftlichen Literatur jedoch als unrealistisch zurückgewiesen (Kooreman 1986, zit. nach Gustafsson 1991; Ott 1998). Vor allem aus feministischer Sicht muss diese Betrachtungsweise abgelehnt werden, weil Becker die damit für Frauen verbundene Abhängigkeit vom Mann und damit das bestehende Herrschaftsverhältnis zwischen den Geschlechtern völlig ausblendet. Ich schließe mich der Meinung von Fredericke Maier (1998, 28) an, für die die geschlechtsspezifische Diskriminierung ein fundamentaler Bestandteil des Marktsystems ist. Eine Theorie, welche die gesellschaftliche und ökonomische Dominanz der Männer als sozialer Gruppe nicht berücksichtigt, kann daher nur von begrenzter analytischer Reichweite sein. Es wundert daher nicht, dass sein Ansatz in der Frauen- und Geschlechterforschung kaum rezipiert wurde (Pasero/Ohlendiek 2003, 20).

Notburga Ott (1999, 172) hat als eine der wenigen Feministinnen den Ansatz von Becker in ihren Arbeiten aufgegriffen und auf die Zirkularität seiner Argumentation hingewiesen, die sie als „Teufelskreis ökonomischer Rationalität" bezeichnet. Weil Frauen in Bezug auf haushaltsspezifisches Humankapital einen Vorteil aufweisen, sind sie im Vergleich zu Männern nicht im selben Ausmaß an der Investition in erwerbsspezifisches Humankapital interessiert. UnternehmerInnen berücksichtigen dies, indem sie die Arbeitsplätze mit erwerbsspezifischen Humankapital und besseren Einkommenschancen an Männer vergeben, da diese im Gegensatz zu Frauen ihre Erwerbsarbeit nicht unterbrechen und dem Arbeitsmarkt uneingeschränkt zur Verfügung stehen. Indem Frauen durch „rationales" Handeln das für den familiären Bereich relevante Humankapital erwerben, können sie am Arbeitsmarkt nur ein geringes Einkommen erzielen. Gleichzeitig sind die niedrigeren Löhne der Frauen jenes Argument, das unter der Annahme einer gemeinsamen Haushaltsnutzenfunktion, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung fixiert. Dadurch wird ein weitgehend statisches Bild der Geschlechterbeziehungen vermittelt. Aufgrund einer festgefahrenen Argumentationsfigur wird die geschlechterspezifische Arbeitsteilung immer wieder neu formuliert.

Die Entwicklungen der letzten Jahrzehnte machen jedoch deutlich, dass die Annahme der Optimierung des Haushaltsnutzens auf Basis einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung immer weniger praxisrelevant ist. Indem es bei Frauen zu einer enormen Bildungs- und Erwerbsnachfrage gekommen ist, weichen sich die geschlechtspezifischen Rollenzuweisungen zunehmend auf. Der allgemeine Geburtenrückgang zeigt an, dass Frauen die ihnen zugewiesene Rolle in der privaten Sphäre zunehmend ablehnen. Gleichzeitig ist heute die Ausübung einer Berufsarbeit für die meisten Frauen Teil des weiblichen Selbstverständnisses geworden. Viele Frauen streben trotz Kinder nach einer mehr oder weniger langen Unterbrechungsphase die Fortführung ihrer beruflichen Tätigkeit an.

Das veränderte Bildungs-, Erwerbs- und Geburtenverhalten der Frauen erklärt man sich in der Neuen Haushaltsökonomie durch das Zusammenwirken von Humankapitel und der Bedeutung des Zeitfaktors. Mit der Theorie der Zeitallokation (Becker 1965) wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Verwendung von Zeit ihren „Preis" hat (Gustafsson 1991, 411). Dabei ist es vor allem die Zeit der Frauen, die zum knappen Gut wird, da sie es in der Regel sind, die die Erziehung und Betreuung der Kinder übernehmen und daher das Problem von Zeitallokationen zwischen Erwerbs- und Hausarbeit lösen müssen (Pasero/Ohlendiek 2003, 22). Grundsätzlich gilt die Erziehung von Kindern in der Neuen Haushaltsökonomie als sehr zeitintensiv. Hinzu kommt, dass die Kinderbetreuung durch Marktangebote tendenziell nicht kostengünstiger als die Eigenbetreuung ist (Ott 1998, 70). Allerdings steigt mit zunehmender Höhe des Bildungsniveaus auch das zu erzielende Einkommen, sodass das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Hausarbeit prekärer wird und die Opportunitätskosten oder Alternativkosten wachsen. Damit werden jene Kosten bezeichnet, die sich aus dem entgangenen Nutzen ableiten, der durch den Verzicht auf eine Handlungsalternative entsteht (Galler 1991, 118).

Entscheidet sich eine Frau für die Unterbrechung der Erwerbsarbeit zugunsten der Betreuung von Kindern, sind durch den Wegfall des Einkommens direkte materielle Opportunitätskosten verbunden.[10] Heinz P. Galler (1991) hat das Konzept der Opportunitätskosten erweitert, indem er auch den Verzicht auf immaterielle Erträge durch die Erwerbstätigkeit als Kosten verbucht. Darunter reiht er etwa die fehlende Integration in ein soziales Umfeld sowie die ausbleibende Anerkennung für die berufliche Tätigkeit. Weiters macht er darauf aufmerksam, dass mit der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit auch langfristige Kosten etwa durch Dequalifizierung, verminderte Aufstiegschancen oder niedrigere Pensionsansprüche anfallen.

[10] Durch staatliche Transferleistungen in Form von Erziehungs- oder Kindergeld kann dieser Einkommensverlust teilweise ausgeglichen werden.

Der Verweis auf die Opportunitätskosten wird immer wieder in Spiel gebracht, um das Geburts- und Erwerbsverhalten von akademisch gebildeten Frauen zu interpretieren. Wie Becker (2003, 95) selbst einräumt, sind es vor allem die gestiegenen Zeitkosten des Kinderhabens, die Eltern dazu bewegen, weniger Kinder zu haben. Es wird angenommen, dass dies bei Frauen mit hohen Humankapitalinvestitionen ganz besonders zum Tragen kommt. Sowohl die mit einem abgeschlossenen Studium verbundenen Einkommenschancen sowie die bereits gesammelte Berufserfahrung, die eventuell zu einer leitenden Position geführt hat, ziehen im Fall der Erwerbsunterbrechung aufgrund der Mutterschaft empfindliche Einkommenseinbußen mit sich. Entschließen sich diese Frauen für Kinder, ist mit einer verstärkten Neigung zu rechnen, möglichst bald in den Beruf zurückzukehren.

Ott (1998, 70) erklärt die zunehmende Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen damit, dass die Preisentwicklung von am Markt angebotenen Produkten, die früher in der Hauswirtschaft erzeugt wurden (Fertiggerichte, Textilien, Reinigungsartikeln etc.) sowie von Haushaltsgeräten im Zeitverlauf in geringerem Maße angestiegen sind als die allgemeine Preissteigerung und Lohnentwicklung. Sie folgert daraus, dass die Investitionen in marktfähiges Humankapital ertragreicher sind als in haushaltsspezifisches Humankapital, für das keine spezifischen Bildungsvoraussetzungen erforderlich sind und sich im Wesentlichen auf eine „individuelle Endmontage industriell gefertigter Zwischenprodukte“ beschränken. Für mich stellt sich hier jedoch die Frage, wie sinnvoll es ist, soziales Handeln ausschließlich in den Kategorien von Markt und Preis zu erfassen. Zudem wird von Ott selbst der Vorwurf an die Neue Haushaltsökonomie artikuliert, dass unter dem Eindruck der abnehmenden Stabilität von Ehebeziehungen und Partnerschaften eine Spezialisierung der Frauen auf den Haushalt keineswegs „rational“, sondern höchst riskant ist, da im Fall einer Scheidung oder Trennung gravierende finanzielle Probleme für die Frauen die Folge wären (Ott 1993). Damit gesteht sie indirekt ein, dass auch immaterielle Gründe Frauen veranlassen können, eine eigene Existenzsicherung anzustreben, um die Abhängigkeit von einem (Ehe-)Partner zu reduzieren.

Sowohl die These der Opportunitätskosten als auch Lohn- und Preisentwicklungen am Markt ziehen ausschließlich „ökonomische“ Kriterien als Maßstab heran, um die zunehmende Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erklären. In der vorliegenden Untersuchung wird jedoch die Auffassung vertreten, dass es sich bei den Vereinbarkeitspraxen der Frauen um ein komplexes Entstehungs- und Wirkungsgefüge handelt. Frauen eignen sich individuell äußere Rahmenbedingungen in vielfältiger Form an, um Beruf und Familie miteinander zu verbinden. Die Bedeutung äußerer Rahmenbedingungen wird jedoch durch den theoretischen Ansatz der

Neuen Haushaltsökonomie ausgespart. Insgesamt lässt sich daher als Kritik gegen die Neue Haushaltsökonomie im Speziellen, neueren neoklassischen Arbeitsmarkttheorien im Allgemeinen vorbringen, dass die wechselseitigen Beziehungen zwischen „gesellschaftlichen Wertvorstellungen, Institutionen und individuellen Wahlhandlungen nicht thematisiert werden" (Allgoewer/Peter 1997, 233). Gerade die Zusammenschau dieses Beziehungsgefüges wird jedoch für das Entstehen der jeweiligen Vereinbarkeitsstrategie als relevant erachtet.

Davon abgesehen ist es aufgrund der von Becker (1981, 33ff.) formulierten Theoreme, wonach immer nur *ein* Haushaltsmitglied in marktfähiges und haushaltsspezifisches Humankapital investiert, nicht möglich, eine gleichberechtigte Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau zu modellieren (Gustafsson 1991). Die in der jüngsten Gegenwart zu beobachtenden Verhaltensmuster, in denen beide Ehe- oder LebenspartnerInnen ein gleichberechtigtes Engagement in Erwerbs- und Hausarbeit praktizieren, sind mit diesem Erklärungsansatz nicht zu fassen (Ott 1999). Gerade diese Form der Vereinbarkeitsstrategie hat sich in der vorliegenden Untersuchung aber als bedeutsam erwiesen, da manche (Ehe-)Partner der befragten Frauen jener kleine Gruppe von Vätern angehören, die eine aktive Rolle bei der Erziehung der Kinder eingenommen haben.

Beckers Theorie eröffnet heute primär für jene Gesellschaften einen Interpretationsrahmen für das Zustandekommen wirtschaftlicher Produktivität, wo die traditionellen Rollenzuweisungen an Frauen und Männer unhinterfragt ihre Gültigkeit besitzen, wie etwa in den für die Weltbank bedeutsamen Entwicklungsländern. Mit dem theoretischen Werkzeugkoffer der Ökonomie gibt er zwar vor, die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zu „erklären". In Wirklichkeit stülpt er jedoch dem Handeln der Geschlechter ein „rationales" Modell über,[11] das durch die damit verbundene positive Wertung weniger etwas zum Verständnis dieser objektiven Gegebenheiten beiträgt, sondern im Grunde selbst normative Urteile transportiert.

2.2. Präferenztheorie

Eine relativ junge Theorie, um das Vereinbarkeitsverhalten von Frauen zu erklären, ist die von Catherine Hakim (2000) vertretene Präferenztheorie. Schon in früheren Publikationen (1991,

[11] Nicht zu Unrecht hat man Becker des „ökonomischen Imperialismus bezichtigt, weil er das Paradigma der „Rationalität" auf den nicht-ökonomischen Bereich ausdehnt und beispielsweise Scheidungs- und Geburtenraten, das abweichende Verhalten von Kriminellen und Drogenabhängigen oder die Diskriminierung von Minderheiten zu erklären versucht hat (Vgl. Pasero/Ohlendiek 2003).

1997) hat die Autorin wichtige Argumentationslinien vorgezeichnet, die von ihr in dem Buch „Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory" auf Basis von empirischem Material ausgebaut und erweitert wurden. Wie aus dem Titel bereits hervorgeht, nimmt sie an, dass Frauen die Verbindung von Beruf und Familie gemäß ihren Präferenzen gestalten. Die Frauen treffen also eine Wahlentscheidung: „Preference theory is concerned primarily with women's choice between family work and market: a genuine choice in affluent modern societies" (Hakim 2000, 1). Diese Auffassung ist für das Vereinbarkeitsverhalten von Akademikerinnen insofern von Bedeutung, als diese im Vergleich zu anderen Frauen materiell besser abgesichert sind, nicht nur weil sie selbst über bessere Einkommens- und Aufstiegschancen verfügen, sondern weil sie aufgrund der bestehenden Bildungshomogamie bei Eheschließungen mit Männern verheiratet sind, die ebenfalls prestigeträchtige berufliche Positionen innehaben (Ressler 2005, Blossfeld/Timm 1997). Insofern könnte das Moment der Wahl für hochgebildete Frauen bei der Verbindung von Beruf und Familie eine maßgebliche Rolle spielen, sodass ihr Ansatz kurz vorgestellt wird.

Die Meinung, dass das Vereinbarkeitsverhalten von Frauen primär auf Wahl- oder Präferenzentscheidungen basiert, führt Hakim auf vier Grundannahmen zurück. In der ersten Grundannahme nimmt die Autorin auf fünf historische Veränderungen im 20. Jahrhundert Bezug, die das *new scenario* bilden und es Frauen erlauben, gemäß ihrer Präferenz in Hinblick auf Beruf und Familie zu handeln. Es sind dies: der Einsatz von Verhütungsmitteln, gleiche Zugangschancen zu beruflichen Positionen, die Ausdehnung des Dienstleistungssektors, die Schaffung von Teilzeitjobs sowie die zunehmende Bedeutung von Einstellungen und Werten für den gewählten Lebensstil. Diese fünf Entwicklungen sind dafür verantwortlich, dass Frauen es sich quasi aussuchen können, ob und wie sie Beruf und Familie verbinden wollen. In ihrer zweiten Grundannahme geht sie von einem Konflikt zwischen beruflicher und familiärer Sphäre aus, der dazu führt, dass Frauen aufgrund von Wahlentscheidungen und Prioritätensetzungen die Vereinbarkeitsfrage unterschiedlich lösen, wobei sie drei Präferenztypen unterscheidet: Frauen mit starker Familienorientierung (*home-centred women*), Frauen mit starker Berufs- und Karriereorientierung (*work-centred women*) und Frauen, die Beruf und Familie, in der Regel auf Basis einer Teilzeitarbeit, verbinden wollen (*adaptive women*). Bei dieser letzten Gruppe handelt es sich um die größte und damit auch heterogenste Gruppe.[12] In den unterschiedlichen Präferenzen

[12] Die Generierung ihrer verschiedenen Präferenztypen nimmt sie auf Basis von longitudinalen Untersuchungen in den USA vor, die für das Jahr 1987 zeigen, dass zwischen der Einstellung als Teenager gegenüber Beruf und Familie und dem späteren Familien- und Arbeitsleben als Erwachsene eine Verbindung besteht. Diese Ergebnisse werden auf britische Surveydaten aus dem Jahre 1980 übertragen. Rosemary Crompton und Fiona Harris (1999, 148) kritisieren, dass die von Hakim vorgenommene Übertragung nur bedingt aussagekräftig ist, da der britische Survey

von Frauen hinsichtlich der Verbindung von Beruf und Familie sieht Hakim, so ihre dritte Grundannahme, auch die Ursache, warum Männer, deren Lebensweg durch eine Integration in den Arbeitsmarkt bis zur Pensionierung alternativlos vorgezeichnet ist, erfolgreicher ihre Anliegen durchsetzen und patriarchalische Strukturen etablieren konnten. Die unterschiedlichen Präferenzen der Frauen bewirken auch, wie im vierten Grundsatz ausgeführt wird, dass Frauen auf sozial- und gesellschaftspolitische Maßnahmen ganz unterschiedlich reagieren. Hakim stellt fest, dass die Politik sich meist nur an eine bestimmte Gruppe von Frauen wendet, z. B. an jene Frauen, die in ihrem Leben der Familie Priorität einräumen, oder an Frauen, die Beruf und Familie verbinden wollen. Gerade die letztgenannte Gruppe ist nach ihrer Meinung am besten durch die Politik zu erreichen, was nicht weiter wundert, da es sich ja auch um die größte Gruppe handelt. Die Präferenztheorie stützt sich also auf sehr unterschiedliche Säulen: das Aufzeigen historischer Entwicklungen als Grundlage für Präferenzentscheidungen, die unterschiedlichen Präferenztypen selbst, die gesellschaftlichen Folgen der unterschiedlichen Präferenztypen (Patriarchat) sowie politische Implikationen für dieselben.

Die Bedeutung von höherer Bildung für die jeweiligen Präferenzen der Frauen wird von Hakim (2000, 94-99) als irrelevant erachtet. Sie referiert ausführlich die Ergebnisse älterer Studien (Ginzberg 1966, Fogarty et al. 1971), die zeigen, dass der Großteil der Frauen auf eine eigene Karriere verzichtet. Auch neuere Studien aus den 1990er-Jahren belegen, ihrer Interpretation zufolge, die von ihr gewonnenen Präferenztypen, da Frauen mit höherer Bildung sich beispielsweise oft als Zuverdienerin sehen (Huws et al. 1996) oder der Karriere des Mannes den Vorzug geben, vor allem, wenn sie Kinder haben (Hardill et al. 1997). In ihrer eigenen Auswertung britischer Surveydaten aus dem Jahr 1991 zu Einstellungen hinsichtlich der Geschlechterrollen neigt sie meiner Meinung nach dazu, den Unterschied zwischen Frauen tertiärer und niedrigerer Bildung herunterzuspielen. Indem sie Frauen mit Maturaabschluss und niedrigeren Bildungsabschlüssen bzw. mit keiner Ausbildung zu einer Gruppe zusammenfasst, werden etwaige Unterschiede zwischen den Bildungsschichten nivelliert. Sie nimmt auch keine Differenzierung nach Altersgruppen vor, sondern weist lediglich den Prozentanteil der 20- bis 59-jährigen Frauen aus, wodurch mögliche Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Akademikerinnen unterschlagen werden. Diese wären aber besonders interessant, da aufgrund der steigenden Bildungs- und Erwerbsbeteiligung anzunehmen ist, dass die jüngere Generation ein egalitäreres Geschlechterbild vertritt als die Generation davor. Insofern ist ihre Interpretation bestehender Unterschiede (immerhin ist der Anteil von Hochschulabsolventinnen mit modernen

keine Daten von jungen Frauen im Teenagealter aus den 1970er-Jahren enthält. Gerade in dieser Zeit sind jedoch die Bildungsbeteiligung und der Erwerb höherer Qualifikationen markant angestiegen.

Vorstellungen über die Geschlechterrollen um neun Prozent höher als bei der anderen Frauen) als „little" (Hakim 2000, 97) in Frage zu stellen.

Ihre Behauptung, dass Frauen mit höherer Bildung sich von Frauen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen nicht unterscheiden, beruht auf einer sehr (veralteten) selektiven Studienauswahl und entbehrt einer tiefergehenden Analyse. Zwar ist es durchaus plausibel, dass Frauen mit universitärer Ausbildung ähnliche Einstellungen zu den Geschlechterrollen vertreten wie ihre Geschlechtsgenossinnen, da die in einer Gesellschaft bestehende Normen rund um das Thema „Mutterschaft" ebenso in ihre Denk- und Handlungsweisen einfließen. Ein längerer Verbleib im Bildungssystem ‚per se' muss noch nichts darüber aussagen, wie die Frauen ihre Mutterrolle leben möchten. Insgesamt scheint sich aber ein allmählicher Aufbruch des Geschlechtsrollenverhaltens gerade in dieser Bildungsstufe anzukündigen, wie zahlreiche internationale Studien zeigen.[13] Und diese werden von Hakim völlig ignoriert. Vielmehr bildet sie ein äußerst grobes Bild weiblicher Lebenswirklichkeit und Lebenswünsche ab. Anstatt jene Spuren zu sichern, die eventuell die Vorboten eines neuen Geschlechterverständnisses sind, präsentiert sie Daten in einem Licht, die lediglich eine sehr pauschale und stark vereinfachende Sichtweise erlauben.[14]

Hakims Theorieansatz ist jedoch auch noch in anderer Hinsicht zu hinterfragen. Beispielsweise geht sie davon aus, dass die Präferenzen der Frauen auch ihrem tatsächlichen Verhalten entsprechen. In Bezug auf das Ausmaß ihrer Erwerbstätigkeit klaffen Wunsch und Wirklichkeit oftmals auseinander. So hat Simon Ducan (2005) auf Basis von Interviews mit Müttern von Kinder unter elf Jahren aus vier englischen Städten gezeigt, dass viele Mütter mehr Stunden arbeiten, als sie dies in Anbetracht ihrer Betreuungssituation für „richtig" erachten, teilweise, um die Hypothek zurückzuzahlen, teilweise, um zusätzliches Geld zu verdienen. Die Beobachtung, dass Frauen mehr Stunden arbeiten müssen, als es ihrer Präferenz entspricht, scheint vor allem gegenwärtig eine immer häufiger anzutreffende Erscheinung zu werden. Da neoliberale Wirtschaftspraktiken sich im Aufwind befinden und die Reallöhne sinken, treten die sozialen Gegensätze innerhalb der Gesellschaft immer deutlicher hervor. Gerade in jenen Ländern, wo

[13] Vgl. Kapitel 5.1. und 5.2.

[14] Diese Tatsache steht in seltsamem Widerspruch zu ihrer Behauptung, dass *life-style choices* in der gegenwärtigen Gesellschaft immer wichtiger werden. Demnach müssten sich doch wohl mehr als drei Präferenztypen von Frauen finden lassen. So folgen Frauen, die Karriere machen und auf Kinder verzichten, nicht immer ihrem Wunsch. Umgekehrt hat nicht jede Frau, die ohne Kinder bleibt, eine Karriere angestrebt oder gemacht. In einer qualitativen Studie zu den Lebensplänen von Frauen zwischen 20 und 30 Jahren konnten Birgit Geissler und Mechthild Oechsle (1994, 1996) weiters eine Gruppe identifizieren, die sowohl dem Beruf als auch einer Familiengründung indifferent gegenübersteht (Vgl. Kapitel 2.4.3.). Die Präferenzen wurden daher eher ex post anhand getroffener Lebensentscheidungen unterstellt (Rüling 2004, 39).

Hakim die Präferenztheorie weitgehend als verwirklicht sieht, nämlich in Großbritannien und den USA, stehen Familien zunehmend vor dem Problem, wie sie ein ausreichendes Einkommen sichern sollen (Ostner 2004, 57). Die Annahme, dass Frauen aufgrund ihrer Präferenzen die Vereinbarkeit gestalten, ist somit nicht zutreffend. Weiters wird dadurch, ganz ähnlich wie beim Ansatz der Neuen Haushaltsökonomie, eine harmonische Sicht auf die Welt entworfen, die einer Prüfung durch die Realität nicht standhält.

Ganz allgemein stellt sich die Frage, was die Feststellung von Präferenzen für einen soziologischen Erkenntniswert hat, wenn man äußere Rahmenbedingungen völlig außer Acht lässt. Zwar anerkennt Hakim, dass Kontextbedingungen einen gewissen Einfluss haben mögen, in ihren Ausführungen der Präferenztheorie werden diese aber ausgeklammert. Vielmehr vertritt sie nachdrücklich die Auffassung, dass die „contraceptive revolution" und die „equal opportunities revolution" zur Folge haben, „that the full range of occupations and activities become accessible to *all* women" (Hakim 2000, 274).[15] Dies ist auch der Grund, warum Präferenzen „the principle determinant" sind, wenn es für Frauen darum geht, entweder Beruf, Familie oder beides zu wählen. Eine solche Betrachtungsweise übersieht jedoch, dass sich die Präferenzen der Frauen immer auch an den tatsächlichen Möglichkeiten orientieren. So hat Susanne McRae (2003) in einer ausführlichen Kritik an Hakim gezeigt, dass vor allem die Verfügbarkeit von Jobs, das Vorhandensein von Kinderbetreuung sowie deren Leistbarkeit einen wesentlichen Einfluss auf die Realisierung der gewünschten Verbindung von Beruf und Familie haben.

Gerade die Verinnerlichung der objektiven Chancen in Gestalt der subjektiven Hoffnungen spielt laut Pierre Bourdieu eine Schlüsselrolle in der Analyse der sozialen Strategien. „Die Dialektik von subjektiven Erwartungen und objektiven Chancen ist überall in der sozialen Welt wirksam, und meist sorgt sie tendenziell für eine Anpassung der Erwartungen an die Chancen" (Boudieu/Wacquant 2006, 164). Diesen Prozess der Anpassung an die normativen und strukturellen Bedingungen wird von Hakim gänzlich ausgeblendet.[16] Dies zeigt sich auch daran, dass sie patriarchalische Strukturen, deren Existenz sie anerkennt, in ihrer Wirksamkeit nicht analysiert. Ganz im Gegenteil stellt sie die von Männern gesetzten Standards und die sich für

[15] Soweit nicht anders angegeben sind Kursivsetzungen in Zitaten dem Original entnommen.

[16] Die Ausblendung jeglicher struktureller Bedingungen hindert Hakim (2000, 14) jedoch nicht daran, Bourdieus Konzept des Habitus für ihre Argumentation in Anspruch zu nehmen, indem sie ihre Präferenzschemata mit dem Bedeutungs- und Bewertungsschemata des Habitus gleichsetzt. Dies kommt einer starken Verkürzung des Habituskonzeptes gleich, da Bourdieu (1979, 1992, 1995) darunter ein gesellschaftlich erworbenes Dispositionssystem versteht, das zwar Einstellungen beinhaltet, darüber hinaus jedoch ein bis in die Körperlichkeit sich manifestierendes Wahrnehmungs- und Bewertungssystem meint, das gerade das spezifische soziale Umfeld, die Familien- und Sozialisationsgeschichte der Handelnden berücksichtigt. Vgl. Kapitel 2.7.2.

Frauen daraus ergebenen Beschränkungen und Diskriminierungen mit keinem Wort in Frage. Vielmehr betont Hakim, dass Frauen ihre Lebensweise selbst gewählt haben. Haben aber Frauen tatsächlich gewählt, dass sie weniger verdienen, dass sie typische Frauenberufe erlernen, oder dass sie sich selbst als hauptverantwortlich für die Kinderbetreuung sehen? Oder wird hier nicht eine Dynamik wirksam, die für eine Anpassung der Wünsche an die realen Möglichkeiten sorgt? Indem Hakim gesellschaftliche Bedingtheiten ausblendet, kann sie nicht erklären, wie die Frauen zu ihren Präferenzen kommen, wie einige AutorInnen (Crompton/Harris 1998, 1999, Ducan 2005) kritisch angemerkt haben.

Meiner Meinung nach handelt es sich bei Hakims Präferenztheorie um einen sehr unbefriedigenden Ansatz, der einer soziologischen Herangehensweise im Grunde widerspricht, da sie die soziale Genese menschlichen Handelns außer Acht lässt. Ihr Präferenzkonzept ist insofern ungeeignet, die Vereinbarkeitsstrategien von Frauen zu erfassen, als sie die im Handeln angelegte Eigenleistung der Frauen nur durch einen abstrakten Willen oder eine a priori gesetzte Präferenz zu klären vermag. Dabei übersieht sie, dass Handeln sich immer nur unter sozialen Voraussetzungen in Form von sozial angelegten Begrenzungen vollzieht, die den Spielraum für Eigenagitationen abstecken. Hakims Anliegen, den Willen der Frauen gebührende Beachtung zu schenken,[17] wird von ihr durch den Preis der Leugnung der gesellschaftlichen Bedingtheit weiblicher Lebenswirklichkeit erkauft. Daher bietet ihr Ansatz keine geeignete theoretische Basis, um die Vereinbarkeitsstrategien der Frauen im Allgemeinen, von Akademikerinnen im Besonderen verständlich zu machen.

2.3. Individualisierungsthese

Die Individualisierungstendenzen in der modernen Gesellschaft sind ein Leitthema der Soziologie seit ihren Anfängen. Schon Emil Durkheim (1977, zit. nach Amann 1996, 48) verstand die zunehmende Ausdifferenzierung der Gesellschaft und die wachsende funktionale Abhängigkeit bei gleichzeitiger Isolierung und Vereinzelung des Menschen als Individualisierung. Ebenso haben Ferdinand Tönnies (1963) und Georg Simmel (1970) sich in ihren Arbeiten mit den Freisetzungen aus sozialen Bindungen und Verlusterfahrungen der modernen Lebensweise befasst. In der zeitgenössischen Soziologie ist die These der Individualisierung vor allem von

[17] „At present the emphasis on women's work und gender issues is on the sex-role prescriptions offered to women and on the situational constraints on their behaviour – on what they are *expected* to do and what they are *prevented* from doing – but never on what they *want* to do" (Hakim 2000, 14).

Ulrich Beck prononciert worden,[18] um gesellschaftliche Problemlagen zu beschreiben. Indem er der Lebenswirklichkeit der Frauen in seinen Analysen breiten Raum schenkt, haben daran anknüpfend WissenschafterInnen die weibliche Berufs- und Familienbiografie unter dem Einfluss von Individualisierungstendenzen betrachtet (Diezinger 1991, Fooken/Lind 1994, Geissler/Oechsle 1996, Herlyn 1993, Marx 2007). Inwieweit dieser Ansatz tatsächlich ein geeignetes theoretisches Instrumentarium bietet, die Lebenswege der Frauen zu verstehen, soll deshalb in den nachfolgenden Ausführungen einer Überprüfung unterzogen werden.

Der Prozess der Individualisierung ist nach Beck (1986, 206) zunächst durch die *Freisetzungsdimension* gekennzeichnet, womit die Herauslösung aus historisch vorgegebenen Sozialformen und -bindungen wie Familie, Dorfgemeinschaft, Stand etc. gemeint ist. Dies führt zu Verlusten von traditionellen Sicherheiten, die er als *Entzauberungsdimension* klassifiziert. In der *Reintegrationsdimension* wird dann der Begriff der Individualisierung, wie Ute Gerhard (2003, 59) festhält, gleichsam in sein Gegenteil verkehrt und als die andere Seite der Individualisierungsmedaille präsentiert: Sie ist durch eine neue Form der Einbindung gekennzeichnet, wie z. B. in das staatliche Wohlfahrtsstaatssystem oder das Bildungssystem. Dies bedeutet, dass sich die Integration der Gesellschaftsmitglieder primär auf institutionellem Wege vollzieht. Beck spricht deshalb von einer *institutionalisierten Individualisierung*. Eine solche doppeldeutige Interpretation gesellschaftlicher Erscheinungen, in der zwei allem Anschein nach gegensätzliche Entwicklungen sich ergänzen und bedingen, ist typisch für die Denkweise von Beck.[19]

Beck (1983, 38) misst dem Arbeitsmarkt eine zentrale Bedeutung für die Herausbildung individualisierter Lebenslagen bei und bezeichnet ihn als „Motor" der Individualisierung. Stützte sich die Sicherung der Existenz in der Feudalgesellschaft auf dem Sozialverband des „ganzen Hauses", erfolgte sie im Zuge der Durchsetzung kapitalistischer Produktionsweisen durch die Integration in den Arbeitsmarkt. Die Mitglieder der Gesellschaft wurden also auf ein individuelles Arbeitsmarktschicksal verwiesen und insofern „arbeitsmarkt-abhängig". Die in den Anfängen rücksichtslose Ausbeutung menschlicher Arbeitkraft und die damit verbundenen sozialen Missstände waren dabei Anlass für die Formierung der Arbeiterbewegung. Ihre Forderungen wurden von der Politik aufgegriffen und mündeten in den Erlass von Schutzbestimmungen, Arbeitzeitregelungen und sozialrechtlichen Absicherungen: Mit der Herausbildung des

[18] Etwa zeitgleich mit Beck hat auch Martin Kohli (1985) den Begriff der Individualisierung aufgegriffen und die Charakteristika der „Institutionalisierung des Lebenslaufs", worin sich Individualisierungsprozesse zeigen, für moderne Gesellschaften herausgearbeitet.

[19] So spricht er etwa auch von der Auf- und Entwertung von Bildungspatenten oder einer Aufhebung der sozialen Klassen bei gleichbleibenden Ungleichheitsrelationen, auf die ich noch zu sprechen kommen werde.

Wohlfahrtsstaates hat also die Einbindung in einen institutionellen Apparat begonnen, der dafür Sorge getragen hat, dass die Risiken der ArbeitnehmerInnen geschmälert wurden.

Die Institutionenabhängigkeit der Einzelnen bezieht sich jedoch nicht nur auf wohlfahrtsstaatliche Leistungen. Das Erfordernis, seine existenzielle Basis durch die Integration in den Arbeitsmarkt zu bestreiten, hat auch die Abhängigkeit von anderen gesellschaftlichen Institutionen zur Folge, vor allem zum Bildungssystem. Beck (1986, 119) nennt aber auch die Konsumwirtschaft, Verkehrsplanung sowie Möglichkeiten und Moden der medizinischen, psychologischen und pädagogischen Beratung. Diese Entwicklung wurde vor allem nach dem Zweiten Weltkrieg relevant. Ab diesen Zeitpunkt hat sich nach Beck (ebd., 116) ein Individualisierungsschub von bislang ungekannter Reichweite und Dynamik vollzogen. Insgesamt haben dabei die entstehenden Abhängigkeiten zu einer Standardisierung der entstehenden individualisierten Existenzlagen beigetragen.

Durch die Herauslösung aus vorgegebenen Fixierungen wird die Gestaltung der Biografie in die Hand des Einzelnen gelegt. Es entwickelt sich die sogenannte *Wahlbiografie*. Die Freisetzungsprozesse aus Klassen und Familien bedeuten für die persönliche Situation, dass die Individuen gefordert, ja sogar gezwungen sind, Wahlentscheidungen in Hinblick auf ihr zukünftiges Leben zu treffen. Verlangt wird ein im Alltag aktives Handlungsmodell, in dem sich der Einzelne „als Handlungsbüro, als Planungsbüro in Bezug auf seinen eigenen Lebenslauf, seine Fähigkeiten, Orientierungen, Partnerschaften usw. begreift“ (ebd., 217). Indem gesellschaftliche Verbindlichkeiten sich auflösen, *müssen* Entscheidungen über Ausbildung, Beruf, Wohnort, Partnerschaft, Kinderzahl usw. selbst getroffen werden. Es besteht daher ein *Zwang* zur Wahl. „Die Anteile der prinzipiell entscheidungsverschlossenen Lebensmöglichkeiten nehmen ab, und die Anteile der entscheidungsoffenen, selbst herzustellenden Biografie nehmen zu“ (ebd., 216).

Die Wahlentscheidungen passieren jedoch nicht ungeordnet oder regellos (Beck/Beck-Gernsheim 1994, 25), sondern „Individualisierung meint Wahl unter Restriktionen, z. B. unter institutionellen Vorgaben, ökonomischen Zwängen, persönlichen Abhängigkeiten“ (Beck/Beck-Gernsheim 1993, 182). Vor allem für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen die Bedingungen am Arbeitsplatz, die sozialrechtlichen Regelungen sowie Möglichkeiten der Kinderbetreuung wichtige Rahmengrößen dar. Die Restriktionen durch institutionelle Rahmenbedingungen haben primär einen standardisierenden Effekt auf die einzelnen Biografien, z. B. durch Eintritt und Austritt aus dem Bildungssystem, Eintritt und Austritt aus der

Erwerbsarbeit, sozialpolitische Festlegung des Pensionsalters etc. (Beck 1986, 211). Die Wirkungen dieser institutionalisierten Individualisierung werden dabei von Beck vor allem in Hinblick auf soziale Klasse und Frauen näher beleuchtet.

Bereits Anfang der 1980er-Jahre vertritt Beck (1983) in dem Beitrag „Jenseits von Klasse und Stand?" die These, dass sich eine zunehmende Individualisierung breitmache, die die alten Klassenlagen obsolet werden lässt. Während die industrielle Gesellschaft durch die weite Verbreitung bäuerlicher Lebensform noch ständisch verfasst ist und auf den gesellschaftlichen Klassen von Bürgertum und Proletariat aufbaut, wird durch die Wohlstandsentwicklung in der Nachkriegszeit das Ende der „Großgruppengesellschaft" eingeleitet. Ein Prozess der Individualisierung und Diversifizierung von Lebenslagen und Lebensstilen setzt ein, der das Hierarchiemodell sozialer Klassen und Schichten unterläuft. Durch das Wirtschaftswunder in den 1950er- und 1960er-Jahren kommt es zum sogenannten *Fahrstuhleffekt*: „Die ‚Klassengesellschaft' wird *insgesamt* eine Etage höher gefahren" (Beck 1986, 122). So verbessern sich im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft in den 1960er- und 1970er-Jahren die sozialen Aufstiegschancen im unteren Drittel der sozialen Hierarchie beträchtlich. Diese soziale Mobilität „wirbelt die Lebenswege und Lebenslagen der Menschen durcheinander" und trägt dazu bei, dass sich die Menschen aus den ihnen angestammten Bedingungen und Bindungen verselbständigen und gegenüber ihrer Herkunft eine Eigenrealität gewinnen, „die sie überhaupt erst als ein *persönliches Schicksal* erlebbar machen." Einen ähnlichen Effekt schreibt Beck (ebd., 128) der Bildung zu. Der Massenkonsum höherer Bildung hat demnach zu einem Riss zwischen den Generationen geführt. Der individualisierende Effekt zeigt sich etwa daran, dass traditionelle Orientierungen, Denkweisen und Lebensstile durch universalistische Lehr- und Lernbedingungen relativiert oder verdrängt werden, durch Bildung ein Minimum an Selbstfindungs- und Reflexionsprozessen ermöglicht wird sowie Bildungsabschlüsse nur durch den Nachweis individueller Leistung zu erzielen sind.

Durch die allgemeine Wohlstands- und Wohlfahrtsentwicklung in der Nachkriegszeit ist es laut Beck in materieller Hinsicht zu einer „Homogenisierung der Lebenslagen" gekommen, die durch die gesteigerte Vielfalt an Optionen zu einer Pluralisierung der Lebensformen geführt hat. Insgesamt hat dies dazu beigetragen, dass das an vertikale Strukturen gebundene Klassenmodell obsolet ist. Trotzdem betont er, dass die Relationen der Ungleichheit konstant geblieben sind (Beck 1983, 57 f.). Bestätigt wird dieser Befund beispielsweise durch eine Untersuchung von Michael Vester (1997). Auf Basis umfangreicher qualitativer, standardisierter Befragungen kommt der Autor zu dem Schluss, dass die vertikalen Milieustufungen eine horizontale Pluralisierung

erfahren, diese sich aber über die Zeit kaum verändert haben und die oberen, mittleren und unteren Fraktionen konstant geblieben sind. In den von ihm durchgeführten qualitativen Befragungen finden sich die alten Klassenmentalitäten wieder als Geschmacks- und Wertvorstellungen, nach denen sich Menschen und Milieus untereinander verstehen oder voneinander abgrenzen.

Die These von der Aufhebung der sozialen Klassen bei gleichbleibenden Ungleichheitsrelationen wurde von einigen SozialwissenschafterInnen allerdings hinterfragt. Rainer Geißler (1996 zit. nach Frerichs 1997, 29) betrachtet es als Aufgabe der Ungleichheitsforschung, das Zusammenspiel zwischen Modernisierung und Schicht- und Klassenstrukturen konzeptionell so zu fassen, dass damit die vielfache Brechung beider Tendenzen analysiert werden kann. Diesem Anspruch wird Beck nicht gerecht. Die aus der Individualisierungsthese resultierenden Einflüsse für die Ungleichheitsforschung kritisiert er pointiert wie folgt: Diese betreibe nunmehr „Vielfaltsforschung", die Lebenschancenforschung habe sich zur Lebensstilforschung verengt, und „die Kritik an sozialen Ungerechtigkeiten weicht der Freude über die bunte Vielfalt". Ebenso bestreitet Claus Offe (1986), dass Normen, kulturelle Werte in Beruf, Freizeit und Familie variabel und wählbar sind, wie das bei Beck anklingt. Dieses liefert seiner Meinung nicht nur ein vergröbertes, sondern geradezu verfälschtes und einseitiges Bild von den Gegebenheiten einer modernen Sozialstruktur, da die Erweiterung der Optionen mit einer gegenläufigen Verengung der Selektionsfilter einhergeht, über die das Handeln läuft. In eine ähnliche Richtung geht auch die Kritik von Günter Burkart (1993), der bezweifelt, dass alle Soziallagen in gleichem Maße vom Phänomen der Individualisierung betroffen sind. Seiner Meinung nach kann man vor allem im akademischen Milieu individualisierte Handlungsorientierungen finden, während diese auf gesamtgesellschaftlicher Ebene nicht vorausgesetzt werden können, zumal empirische Belege dafür fehlen.

Neben der Entwicklung der sozialen Klassen ist für Beck (1986, 208) die Situation der Frauen ein „zweiter Kristallisationspunkt", denn sie profitieren vor allem nach dem Zweiten Weltkrieg vom Ausbau der Dienstleistungsgesellschaft und der Bildungsexpansion. Frauen werden also ab den 1960er-Jahren in besonderem Maße von Individualisierungsprozessen erfasst. Wie die Ausdifferenzierung sozialer Klassen mit der veränderten Situation der Frauen in Verbindung steht, wird von Beck jedoch nicht näher ausgeführt. Vielmehr konzentriert er sich bei der Darstellung weiblicher Lebenswirklichkeit auf allgemeine Entwicklungen der Makro-Ebene und beschreibt anhand aggregierter Daten die Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie die Veränderungen der Lebensformen im Familienbereich.

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass mit dem Einsetzen des Individualisierungsprozesses für Männer und Frauen zunächst unterschiedliche Modi der Vergesellschaftung verbunden sind, die sich entlang der Trennung von produktiver und reproduktiver Sphäre entfaltet haben. Während die Arbeitsmarkt-Individualisierung Männer von Beginn an vollständig erfasst, werden Frauen auf den reproduktiven Bereich verwiesen. Für sie gilt gerade nicht die Freisetzung zur Lohn- bzw. außerhäuslichen Erwerbsarbeit, indem an der überkommenen Zuständigkeit der Frauen für die innere Ökonomie des Haushalts und der Erziehung von Kindern gesellschaftlich festgehalten wird (Diezinger 1991, 36). Obwohl die Arbeitsteilung entlang der Geschlechterlinie immer nur für einen Teil der Frauen Gültigkeit besessen hat, konnte sie sich, ausgehend vom Bürgertum, als gesellschaftliche Norm durchsetzen. Die sozialrechtlichen Absicherungen ihrerseits begünstigten die Etablierung dieses Modells als Norm auch in proletarischen Familien (ebd.).

Diese ständischen „Geschlechtsschicksale" bilden nach Beck das Fundament der Industriegesellschaft: Während Männer in der marktabhängigen Produktion tätig sind, erledigen Frauen die reproduktiven Aufgaben. Daher präsentiert sich die Industriegesellschaft als ein „seltsamer Zwitter ‚moderner Stände'" (Beck 1986, 177). Er ortet einen im Grundriss der Industriegesellschaft angelegten Widerspruch, der wesentlich auf den gegensätzlichen Organisationsprinzipien von Familienarbeit und Produktion beruht.[20] Hier Lohnarbeit, dort unentgeltliche Verrichtung der Alltagsarbeit, hier Vertragsförmigkeit der Beziehungen, dort Gemeinschaftlichkeit von Ehe und Familie, hier individuelle Konkurrenz, dort Aufopferung für andere. In dieser Widersprüchlichkeit sieht Beck aber auch zugleich den Keim für die Veränderung industriegesellschaftlicher Lebensbedingungen angelegt.

Mit dem Begriff der *einfachen Moderne* kennzeichnet Beck die gesellschaftlichen Veränderungen im Übergang zur Industriegesellschaft, während sich mit den einsetzenden Entwicklungen in der Nachkriegszeit der Übergang zu einer *reflexiven Moderne* ankündigt. Dieser Prozess verdankt sich dem Umstand, dass „mit der Durchsetzung der industriellen Marktwirtschaft über ihre geschlechtsspezifische Halbierung hinweg … immer schon die Aufhebung ihrer Familienmoral, ihrer Geschlechtsschicksale, ihrer Tabus von Ehe, Elternschaft und Sexualität, sogar die Wiedervereinigung von Haus- und Erwerbsarbeit betrieben (wird)" (Beck 1986, 179). Der Erfolg der Moderne ist zugleich die Ursache für die Auflösung ihrer Grundlagen. Die Freisetzung des Einzelnen, zuerst aus der Klassengesellschaft, dann aus der Kleinfamilie, führt zu einer Radikalisierung der Moderne, welche im Endeffekt die Grundfesten der Industriegesellschaft

[20] Beck bezieht sich in diesem Zusammenhang auf Maria S. Rerrich (1986).

auflöst. Dass es dazu kommt, führt Beck (1986, 163 ff.) auf mehrere Entwicklungen zurück: Erhöhung der Lebenserwartung, Möglichkeiten der Verhütung und des rechtlich legitimierten Schwangerschaftsabbruchs, wachsende Scheidungszahlen, steigendes berufliches Interesse aufgrund der Angleichung von Bildungschancen, technische Rationalisierung der Hausarbeit. Vor diesem Hintergrund wird ab den 1960er-Jahren die Einbindung in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt für Frauen immer selbstverständlicher. Mit der veränderten Stellung der Frauen im Erwerbsleben ändert sich auch ihre Rolle innerhalb der Kleinfamilie. Gehen sie einem Beruf nach und erzielen ein existenzsicherndes Einkommen, sind sie nicht von ihrem Partner abhängig und dadurch in ihren Entscheidungen freier.

Trotzdem hat sich an der Zuständigkeit der Frauen für den reproduktiven Bereich kaum etwas geändert, und Frauen geraten zwischen die Stühle, wenn sie Beruf und Familie leben wollen. Beck (ebd., 172) erkennt darin die „Unentschiedenheit des weiblichen Individualisierungsprozesses". Beck-Gernsheim (1983) gibt dem Individualisierungsprozess von Frauen inhaltlich eine etwas andere Wendung. Für sie stellt sich die Entwicklung vom „Dasein für andere" zu einem Stück „eigenen Leben" als ein „Nicht-mehr" und ein „Noch-nicht" dar. Zum einen sind Frauen nicht mehr wie früher so selbstverständlich für Familie zuständig, zum anderen haben sie aber auch die Integration in den Arbeitsmarkt noch nicht in vergleichbarer Weise wie Männer vollzogen. Letzteres wird von Beck-Gernsheim nicht in dieser Deutlichkeit ausgesprochen. Allerdings bleibt nicht viel Interpretationsspielraum, wenn sie den Individualisierungsprozess von Frauen als „unvollständig" und in einem eigentümlichen „Zwischenstadium" gefangen betrachtet.

Angelika Diezinger (1991, 26 ff.) wendet sich explizit gegen die Vorstellung, Frauen seien die „Nachzüglerinnen" im Individualisierungsprozess. Sie stellt dem das Konzept einer „kontrollierten Individualisierung"[21] gegenüber, in der Frauen soweit in den Markt integriert sind, wie es ihre familiären Aufgaben zulassen. Die Gestaltung und Erhaltung sozialer Beziehungen, wie sie primär Frauen übernehmen, wird von ihr als „Individualisierung in Bindungen" bezeichnet, welche die „Individualisierung aus Bindungen" ergänzt. Insgesamt stuft sie die Erklärungen von Beck hinsichtlich der weiblichen Lebenswirklichkeit als zu plakativ und statisch ein, da deren Integration in den Arbeitsmarkt mit dem Einsetzen des industriellen Zeitalters nicht entsprechend berücksichtigt wird. Gleichzeitig sieht auch sie in der widersprüchlichen Struktur von Berufs- und Familiensphäre das Potenzial für Veränderung angelegt, da „die Dynamik der

[21] Den Begriff übernimmt sie von Johanna Beyer (1987).

konkreten Lebenserfahrungen in der Balance zwischen Erwerb und Familie die gesellschaftlichen Gewichtungen beider Lebensbereiche in Frage stellen (kann)".

Durch die weibliche Erwerbsbeteiligung werden Männer aus dem Joch des alleinigen Ernährers entlassen, womit in der Konsequenz ein anderes Engagement in Beruf und Familie möglich wird. Allerdings sind die Aussagen von Beck (1986, 186) in Hinblick auf den sozialen Wandel des Geschlechterverhältnisses uneindeutig. Einerseits beschreibt er den Freisetzungsprozess, der in der einfachen Moderne begonnen hat und sich in der reflexiven Moderne weiter fortsetzt, als mehr oder weniger naturwüchsig. Die reflexive Moderne war immer schon in der Industriegesellschaft angelegt, sodass sie sich als automatisch ablaufender Prozess ergibt. Andererseits vertritt Beck (ebd., 181) die Meinung, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen nicht in jenen institutionellen Strukturen stattfinden kann, die die Ungleichstellung von Männern und Frauen voraussetzen. An diesem Punkt verlässt Beck seinen analysierenden Standpunkt und verfällt in eine wertende Haltung, nach dem Motto: „Es kann nicht sein, was nicht sein darf", nämlich die Übernahme von Verantwortung für Familienaufgaben durch Männer. Vielmehr empört sich Beck darüber, dass die „Freisetzung der Frauen aus Hausarbeit und Eheversorgung durch den Rückschritt der Männer in diese ‚moderne Feudalexistenz', die die Frauen für sich gerade ablehnen, (erzwungen werden soll)" (ebd.). Dies lässt einen als Leserin etwas ratlos zurück. Glaubt Beck wirklich, dass die veränderte Stellung der Frauen in der Gesellschaft für Männer ohne Konsequenzen bleibt? So definitiv Beck vergangene Ereignisse zu interpretieren vermag, so seltsam apodiktisch wird sein Ton, wenn es um die zukünftige Bestimmung des Geschlechterverhältnisses geht.

Inwieweit lässt sich nun die Individualisierungsthese für das Verständnis der Lebenswirklichkeit von Frauen im Allgemeinen, Akademikerinnen im Besonderen in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nützen? Als problematisch erweist sich meiner Meinung nach Becks Betonung der Notwendigkeit zur Eigengestaltung des persönlichen Lebens und der als Zwangslage beschriebenen Situation, über zukünftige Lebenslagen zu entscheiden. Damit wird die Bedeutung der klassen-, schicht- bzw. milieuspezifischen Ausgangslagen verkannt und unterschätzt. Gerade in Hinblick auf die Bildungswege ist das Ausbildungsniveau der Eltern noch immer ein maßgeblicher Faktor für die Schulbesuchsentscheidungen der Kinder (OECD 2008). Dies bedeutet, dass ein Großteil der Bevölkerung in ihren Lebensentscheidungen von herkunftsbezogenen Einflüssen geleitet wird und die theoretische Wahlfreiheit sich praktisch auf wenige Optionen verengt. Bereits bei zwei bestehenden Alternativen steht man vor der Qual der Wahl und muss sich zwischen einer der beiden entscheiden. Welche Wahlmöglichkeiten gegeben

sind, ist jedoch von der sozialen Ausgangslage abhängig, wenngleich Durchlässigkeiten des Systems bestehen. Die Nutzung dieser ist auch für einen Teil der befragten Frauen charakteristisch. Knapp mehr als die Hälfte von ihnen hat mit dem Hochschuldiplom einen deutlich höheren Bildungsabschluss erreicht als die Eltern.[22] Durch das Verlassen der Herkunftsfamilien und die Übersiedelung in die Großstadt sind die befragten Frauen im Beck'schen Sinne Paradebeispiele für einen individualisierten Lebenslauf, da Individualisierung sehr stark mit dem urbanen Umfeld verknüpft ist (Beck/Beck-Gernsheim 1993, 1994).

Soweit Beck gesellschaftliche Rahmenbedingungen anspricht, bezieht er sich primär auf Institutionen. Er integriert sie in seine Theorie in Hinblick auf ihre funktionale Aufgabe, indem er auf den von ihnen ausgehenden standardisierenden Effekt auf die Lebenslagen der Individuen verweist. Dies halte ich für eine sehr schematische und grobe Bestimmung des Verhältnisses von Individuum und Gesellschaft. Der Befund einer „institutionalisierten Individualisierung" erfasst gesellschaftliche Entwicklungen nur in seinen *formalen* Belangen, wird jedoch in seinen inhaltlichen Konsequenzen für die unterschiedlichen Soziallagen nicht näher ausgeführt. Vor allem wird dadurch nicht erklärt, wie die Individuen den Spielraum innerhalb des institutionellen Gefüges nützen. Das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft bleibt im Grunde unbestimmt. Aber genau darum soll es in dieser Arbeit unter anderem gehen: Differenziert darauf zu blicken, wie das Eigene der Strategien innerhalb von institutionellen Begrenzungen umgesetzt wird.

2.4. Doppelperspektive

Der Begriff der Doppelperspektive wird hier als Überbegriff für eine Reihe von theoretischen Ansätzen eingeführt, die zu belegen suchen, dass Frauen ihr Leben gleichermaßen auf Berufsarbeit *und* Familienleben ausrichten. Sie stellen damit eine Erweiterung jener Ansätze dar, die, wie z. B. die Neue Haushaltsökonomie, Frauen primär auf den reproduktiven Aufgabenbereich festgelegt sehen. Dass sie das Anliegen der Frauen sichtbar machen, trotz der Verantwortung für Kinder am Berufsleben partizipieren zu wollen, ist der eigentliche „revolutionäre" Kern dieses Ansatzes. Dieser ist auch für die vorliegende Studie von Bedeutung, da die befragten Frauen ihre Berufsarbeit sehr rasch wieder aufgenommen haben. Wie diese Ansätze die Verbindung von Beruf und Familie theoretisch fassen, ist allerdings sehr unterschiedlich. Für die nachfolgende Darstellung werden der Begriff der „Doppelrolle" (Myrdal/Klein 1956), der „doppelten Vergesellschaftung" (Becker-Schmidt et al. 1983, 1984)

[22] Vgl. Kapitel 9.1.

sowie der „doppelten Lebensplanung“ (Geissler/Oechle 1996) herausgegriffen und die Grundrisse der Argumentation näher vorgestellt, um zu klären, welche theoretisch-methodischen Anknüpfungspunkte sie für die eigene Untersuchung bieten können.

2.4.1. Doppelrolle

In den 1950er-Jahren prägten Alva Myrdal und Viola Klein (1956) den Begriff der ‚Doppelrolle'. In ihrem Buch „Women's Two Roles – Home and Work“ analysieren sie die veränderten Lebensbedingungen von Frauen, wie etwa die gestiegene Lebenserwartung, veränderte Familienstrukturen, Unsicherheit der Ehe oder den Arbeitsaufwand von Hausarbeit, um sich zu fragen: „Was geschieht, wenn die Frauen in ihren Vierzigerjahren den Zeitpunkt erreichen, der für die meisten von ihnen den ‚Ruhestand' nach der Zeit der aktiven Mutterschaft bedeutet“ (ebd., 63)? Diese Frage stellen sie mit Blickrichtung auf Frauen des Mittelstandes und der höheren Gesellschaftsschichten, die verheiratetet sind und dadurch nicht dem ökonomischen Druck ausgesetzt sind, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen. Es handelt sich hier also um ein soziologisches Porträt jener Frauengruppe, zu der auch die Frauen der vorliegenden Untersuchung zählen würden, wenn sie 50 Jahre früher gelebt hätten.

Myrdal und Klein sehen das Leben von Frauen in drei „Perioden“ unterteilt: eine erste Periode der Ausbildung und Berufstätigkeit, eine zweite der aktiven Mutterschaft und eine dritte, in der die Berufstätigkeit wieder aufgenommen wird. Für dieses Modell finden sie auf Basis von Daten aus den 1940er- und 1950er-Jahren, die in den USA, in Großbritannien, Frankreich und Schweden erhoben wurden, empirische Evidenz, wenngleich sie keine allgemeine Gültigkeit für ihre Typologie beanspruchen. Im Allgemeinen firmiert ihre Untergliederung des Frauenlebens in der Literatur als Drei-Phasen-Modell, das durch ein zeitliches *Nacheinander* von Mutterrolle und Berufsrolle gekennzeichnet ist.

Myrdal und Klein begnügen sich jedoch nicht damit, empirische Sachverhalte darzustellen. Interessant ist ihre Schrift vor allem wegen der normativen Geschütze, die sie auffahren, um die Erwerbstätigkeit von Müttern zu rechtfertigen. So vertreten sie etwa die Auffassung, dass „es sich unsere Volkswirtschaft weder leisten (kann), noch es mit unseren demokratischen Vorstellungen vereinbar (ist), dass ein großer Teil der Bevölkerung von den Anstrengungen anderer lebt“

(Myrdal/Klein 1956, 48). Auch sonst vertreten sie sehr progressive Forderungen, deren Verwirklichung noch heute aussteht.[23]

Aber auch das von ihnen formulierte Drei-Phasen-Modell ist keineswegs obsolet. Zwar gehen Myrdal und Klein (ebd., 44) von einer mehrjährigen Erwerbsunterbrechung aus, deren mögliches Ende sie mit dem Schuleintritt des Kindes angeben, ohne dies jedoch als Norm festzusetzen. Es lassen sich daher auch kürzere Phasen der Erwerbsunterbrechung denken, ohne die Idee eines Drei-Phasen-Modells aufzugeben. Ellen Kirner und Erika Schulz (1992, 32 ff.) weisen auf die Schwierigkeit hin, exakt zu definieren, wann ein Lebenslauf dem Drei-Phasen-Modell entspricht. Sie selbst haben auf Basis der Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) der Jahre 1984–1989 die erwerbs- und familienbiografischen Angaben von 2.363 Müttern ausgewertet. Den Lebenslauf einer Frau haben sie dann dem Drei-Phasen-Modell zugeordnet, wenn er unabhängig von familialen Ereignissen nur zwei Erwerbsphasen aufweist. Aufgrund dieser Definition entspricht der Lebenslauf von 55 Prozent der befragten Frauen dem Drei-Phasen-Modell, wobei die zwei Erwerbsphasen im Zeitverlauf an Bedeutung gewinnen, d. h. jüngere Kohorten häufiger einen solchen Lebenslauf aufweisen als ältere Kohorten.

Dies deckt sich nicht mit den Ergebnissen, die Helga Krüger, Claudia Born und Udo Kelle (1989, 7ff.) bei Frauen gefunden haben, die in den Jahren 1948/49 eine Lehre in den damals für Mädchen fünf häufigsten Berufen abgeschlossen haben.[24] Nur 14 Prozent der befragten Frauen können sie dem Drei-Phasen-Modell zuordnen, das sie mit einer mindestens drei Jahre dauernden Berufsunterbrechung ab der Geburt definieren. Zur Überraschung der Forscherinnen finden sich in der Untersuchung jedoch viele Frauen, die mehrmals zwischen Berufstätigkeit und Nicht-Berufstätigkeit wechselten.

Für diese konträren Befunde könnte möglicherweise die unterschiedliche Definition des Drei-Phasen-Modells eine Erklärung bieten. Die Begriffsbestimmung von Schulz und Kirner ist wesentlich weicher und lässt mehr Spielraum, da die Unterbrechung der Berufstätigkeit nicht an die Geburt gebunden wurde, sondern auch zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen konnte. Damit ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sich mehr Frauen in dieser Kategorie finden. Im Gegensatz dazu arbeiten Krüger et al. mit einer sehr engen Definition des Drei-Phasen-Modells. Dieses liegt

[23] Beispielsweise fordern sie von Frauen eine realistischere Einstellung zum Beruf im Sinne eines „gagner sa vie", Frauen bei der Berufswahl nach dem Herzen gehen sollten oder die Frauen die Zeit zuhause bei den Kindern für die Erhaltung ihrer beruflichen Fähigkeiten nützen sollten. Weiters stehen sie der Teilzeitarbeit skeptisch gegenüber, da Frauen damit in eine Sackgasse gelockt werden (Myrdal/Klein 1956, 199ff.).

[24] Insgesamt wurden 220 Frauen befragt, wobei die Frauen der Stichprobe entweder aus einer katholisch-ländlichen oder einer evangelisch-städtischen Region stammten.

für sie nur dann vor, wenn Frauen ab der Geburt drei Jahre lang keine Berufstätigkeit ausüben. Darüber hinaus könnte auch die Zusammensetzung der Befragungsgruppe eine Rolle spielen, da sich Krüger et al. nur auf Frauen mit Lehrabschluss konzentriert haben, während das SOEP eine repräsentative Stichprobe der westdeutschen Bevölkerung darstellt.[25] Auch geben Kirner und Schulz (1992, 34) an, dass in der Stichprobe eine geringe Verzerrung zugunsten der Mittelschicht besteht, sodass dies ebenfalls zu einer stärkeren Präsenz des Drei-Phasen-Modells beigetragen haben mag.

Insgesamt erkennen die Autorinnen (ebd., 50) nicht nur in ihrer Stichprobe, sondern auch in der Familienpolitik der früheren BRD eine wachsende Bedeutung des Drei-Phasen-Modells, da „im Wesentlichen die Erwerbsunterbrechung und weniger die Möglichkeit für Mütter, nach einer ‚Familienpause' wieder gleichberechtigt am Berufsleben teilzuhaben, gefördert (wird)". Diese Einschätzung lässt sich auf die österreichische Familienpolitik übertragen. Auch diese unterstützt das Nacheinander und nicht das Nebeneinander von Beruf und Familie. Paradoxerweise hat die Politik in Österreich gerade zu jenem Zeitpunkt die Dauer von Karenz- bzw. Elternurlaubes ausgedehnt, als die Geschlechterrollen zunehmend aufzubrechen begannen. Indem man es Frauen ermöglichte, länger zuhause zu bleiben, wurden deutlich schlechtere Voraussetzungen für deren späteren Berufseinstieg geschaffen und das hegemoniale Muster der Geschlechterbeziehungen konnte dadurch (mit vollem Einverständnis der Frauen) weiter aufrecht bleiben.

Kritisch wurde gegenüber dem Drei-Phasen-Modell angemerkt, dass das Nacheinander von Beruf und Familie als unproblematischer Perspektivenwechsel dargestellt wird. Die sequenzielle Gestaltung der Vereinbarkeit lässt sich allerdings nicht ohne Weiteres in ein friktionsloses Nacheinander übersetzen, da Lösungen meist Notlösungen mit Kompromisscharakter sind, deren Folgen Frauen auszutragen haben (Knapp 1990, 33). Dies hat zur Folge, dass „die subjektive Seite der Problematik gebrochener Lebensläufe in konventionellen Vorstellungen von Lebenslaufmustern verschleiert wird. … Welche Fähigkeiten durch den Zwang zur Verknüpfung und Aufrechterhaltung beider Perspektiven entwickelt werden und welche individuellen Kosten damit verbunden sind, wird über dieses normative Modell jedoch verdeckt" (Krüger/Born 1990, 63).

[25] Die Daten wurden vor der Wiedervereinigung erhoben, sodass die Erwerbsbiografien ostdeutscher Frauen nicht im Sample enthalten sind.

Insgesamt eignet sich dieser Ansatz wenig, die Lebenswirklichkeit der in der vorliegenden Untersuchung befragten Frauen adäquat zu fassen, da diese innerhalb eines Jahres in den Beruf zurückgekehrt sind und dies dem Grundgedanken des Modells nicht entspricht (Schulz/Kirner 1992, 35). Davon abgesehen kann jedoch ein Modell nicht die Variationen erklären, die bei Frauen aufgrund der unterschiedlichen normativen Einstellungen sowie beruflichen, familiären Voraussetzungen zu jeweils unterschiedlichen Strategien der Vereinbarkeit führen.

2.4.2. Doppelte Vergesellschaftung

Das theoretische Konzept der „doppelten Vergesellschaftung" wurde Anfang der 1980er-Jahre im Rahmen einer Untersuchung bei Fabrikarbeiterinnen an der Universität Hannover entwickelt. Es ist vor allem Regina Becker-Schmidt, die gemeinsam mit Gudrun-Axeli Knapp das Konzept in verschiedenen Arbeiten konkretisiert und in die Theorietraditionen der Kritischen Theorie der Frankfurter Schule sowie der Psychoanalyse eingebettet hat.[26] Obwohl die empirische Basis für den theoretischen Ansatz auf Interviews mit 60 Fabrikarbeiterinnen beruht, die im Gegensatz zu den befragten Akademikerinnen am unteren Ende der Bildungshierarchie stehen, wird darauf näher eingegangen, da mit dem Ansatz der doppelten Vergesellschaftung ein Perspektivenwechsel in der bis dahin bestehenden Forschung zum Erwerbsverhalten von Frauen eingeleitet wurde und die angenommene primäre Orientierung der Frauen auf das familiale Tätigkeitsfeld einer Revision unterzogen wurde.

Schlüsselerlebnis der Forscherinnen (Becker-Schmidt et al. 1983, 1984) bei der Auswertung der Gesprächsprotokolle ist, dass die in Akkord arbeitenden Frauen trotz einer objektiv belastenden Lebenssituation auch nach der Geburt von Kindern an beiden Tätigkeitsbereichen – Familienversorgung und Erwerbstätigkeit – festhalten. Im Gegensatz zu Frauen, die die Vereinbarkeit im Modus der „Phasenbiografie" lösen, haben diese Frauen die Gleichzeitigkeit von beruflicher und familialer Orientierung niemals aufgegeben. Bei der Erhebung legen die Forscherinnen besonderes Augenmerk auf die „immanente Widersprüchlichkeit" innerhalb der Sphären von Familie und Fabrik (Becker-Schmidt 1980, 714). Um dieser widersprüchlichen Struktur empirisch auf die Spur zu kommen, entschließt sich das Forscherinnenteam im Rahmen einer Leitfadentechnik das Prinzip des *Perspektivenwechsels* anzuwenden. Ziel ist es, im Gespräch die Bewertung von Fabrikarbeit und Familienarbeit in unterschiedliche soziale Bezüge zu stellen, damit die Befragten ihre konkurrierenden und kontrastierenden Erfahrungen offen legen können.

[26] In den vorliegenden Ausführungen wird nur auf die Arbeiten von Becker-Schmidt Bezug genommen.

Beispielsweise wird von einer Interviewpartnerin die Hausarbeit im Vergleich zur Arbeit in der Fabrik unter dem Aspekt der Zeitstruktur als selbstbestimmte und freiwillige Tätigkeit erlebt, unter dem Aspekt der innerfamilialen Arbeitsteilung jedoch als Muss-Arbeit, die an ihr hängen bleibt (Becker-Schmidt 1980, 720 ff.).

Anhand dieser Methode arbeiten die Forscherinnen die unterschiedlichen, ja widersprüchlichen Anforderungen heraus und legen dar, wie von den Frauen die „objektiv getrennten Bereiche im Subjekt zueinander in Beziehung gesetzt (werden)" (Becker-Schmidt 1983, 417). Die gegensätzlichen Erfahrungshorizonte bestehen dabei nicht nur zwischen Berufs- und Privatsphäre, sondern auch innerhalb jeder Sphäre müssen die Frauen mit widersprüchlichen Erlebnissen zurechtkommen. Diese äußern sich bei den Fabrikarbeiterinnen darin, dass der Akkord sowohl „Ursache für Unmut, Zorn, Unwillen, Resignation oder erzwungene Gleichgültigkeit ist, aber gleichzeitig – in ein und derselben Person – auch Bezugspunkt für Selbstbewusstsein, Selbstbewertung und Selbstbestätigung" (Becker-Schmidt 1980, 706). Im Bezug auf den familialen Arbeitsbereich wird dieser als Ort „emotionaler Nähe" beschrieben. Weit ausführlicher behandelt Becker-Schmidt (1983, 415 ff.) hingegen die „Entfremdungs- und Enteignungserfahrungen", die Frauen im privaten Bereich machen: das Zurückstecken der Frauen für die Bedürfnisse der anderen Familienmitglieder, die mangelnde Anerkennung der häuslichen Tätigkeit, die Isolation durch das Zurückgeworfensein auf die eigenen vier Wände oder die Gefahr der Beschränkung durch wenige Möglichkeiten, persönliche Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

Ein und derselbe Sphärenbereich hält also anziehende wie abstoßende Momente bereit, die von den Frauen durch *ambivalente*[27] Verarbeitungsmechanismen bewältigt werden müssen (Becker-Schmidt 1980, 716). Indem beide Sphärenbereiche sowohl positive wie negative Motivationslagen für Frauen bereitstellen, sieht Becker-Schmidt keine Lösung des Problems darin, sich entweder für Beruf oder Familienarbeit zu entscheiden. Jede Sphäre für sich genommen weist Mängel auf und ist nicht in der Lage, „das ganze Spektrum physischer Bedürfnisse nach Aneignungsmöglichkeiten, Austausch und Anerkennung einzulösen" (Becker-Schmidt 1983, 419). Es gehört daher zum Dilemma weiblicher Existenz, der objektiven Widersprüchlichkeit der Bereiche durch innere Anpassungsleistungen zu begegnen und sich diesen „Zerreißproben" immer wieder aufs Neue zu stellen.

[27] Den Begriff der Ambivalenz entnehmen sie der Psychoanalyse und verwenden ihn in analoger Form. Er bezieht sich nicht auf widersprüchliche Affekte gegenüber einen Triebobjekt, sondern Ambivalenz wird verstanden „als eine sozialpsychologische Reaktion auf konkurrierende Motivationen angesichts einer widersprüchlichen Realität" (Becker-Schmidt 1980, 725).

Die parallele Einbindung in Beruf und Familie wird von Becker-Schmidt weniger als additative Kumulation von Aufgaben beschrieben, sondern in dem von ihr entwickelten Begriff der „doppelten Vergesellschaftung" geht es ihr darum, die strukturbedingten widersprüchlichen Erfahrungen aufzuzeigen, die Frauen in Lohnarbeit und im Reproduktionsbereich machen. Der Begriff umfasst mehrere Dimensionen, die von Becker-Schmidt (2004, 65) wie folgt beschrieben werden:

a) Er beinhaltet die beiden unterschiedlichen widersprüchlich strukturierten Praxisbereiche, in die Frauen aufgrund der Bewältigung ihrer beruflichen und familialen Aufgaben eingebunden sind.
b) Des Weiteren wird mit dem Begriff der doppelten Vergesellschaftung die geschlechtsspezifische wie auch die herkunftsspezifische Sozialisation von Frauen angesprochen, durch die sich der Akt der Vergesellschaftung vollzieht.[28]
c) Als letzten Punkt benennt sie die psychosoziale Entwicklung und die Positionierung im sozialen Umfeld als zwei Seiten des Vergesellschaftungsprozesses, in dem Selbst- und Fremdbestimmung in Konflikt geraten.

Die widersprüchliche Struktur von beruflicher und häuslicher Sphäre wird weiters in einen gesamtgesellschaftlichen Kontext gestellt. Becker-Schmidt (2000, 56 ff.) greift in diesem Zusammenhang den Gesellschaftsbegriff von Adorno auf, der Gesellschaft als „Relationsbegriff" versteht. Demnach basiert Gesellschaft auf den Relationen zwischen sozialen Sektoren sowie den Relationen zwischen den Mitgliedern einer Gesellschaft. Im Bezug auf Letzteres wird das Konzept um die Dimension Geschlecht erweitert, das Adorno in seinen Analysen strukturell nicht berücksichtigt hat. Dadurch wird es möglich, „Relationen im Geschlechterverhältnis sowie Relationen zwischen den Sphären des gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs" zu untersuchen.

Die gesellschaftlichen Sphären sind dabei, „ungeachtet ihrer Trennung und relativen Autonomie über hierarchische Anordnung, sachliche und funktionale Interdependenzen zu einem gesamtgesellschaftlichen Reproduktionszusammenhang verknüpft" (Adorno 1972, zit. nach Gottschall 2000, 173). Für die Relation von Haushaltsphäre und beruflicher Sphäre bedeutet dies, dass es sich hier nicht um zwei soziale Sektoren handelt, die gleichwertig nebeneinander stehen, sondern ihr Verhältnis durch eine Rangordnung gekennzeichnet ist, wobei dem beruflichen Bereich eine höhere und einflussreichere Stellung zukommt. Für Frauen bedeutet die

[28] In diesem Zusammenhang ist von Ernst-H. Hoff (1990) auch der Begriff der „doppelten Sozialisation" in die Diskussion eingeführt worden.

Höherbewertung der beruflichen Tätigkeit ein Dilemma in zweifacher Hinsicht. Die Übernahme der häuslichen Tätigkeiten erschwert ihre gleichberechtigte Integration in das Beschäftigungssystem. Gleichzeitig werden sie aufgrund ihres familialen Engagements auf die unteren beruflichen Plätze verwiesen (Becker-Schmidt 2004, 64). In diesem Sinne meint doppelte Vergesellschaftung auch doppelte Unterdrückung (Becker-Schmidt 1987).

Insgesamt hat das Konzept der doppelten Vergesellschaftung innerhalb der Scientific Community der Frauenforschung sehr viel positive Resonanz erfahren, und es wurde sein Verdienst gewürdigt, das objektive und subjektive Dilemma der Vereinbarkeitsproblematik von Frauen aufzuzeigen (Sommerkorn 1988, Gottschall 1999). Allerdings gibt es keine weiterführenden Studien, die mit diesem Konzept gearbeitet haben, und es sind keine Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Frauengruppen vorhanden. Man kann aber nicht ohne Weiteres davon ausgehen kann, dass Frauen in anderen Beschäftigungsverhältnissen und mit anderem Herkunftshintergrund vor den gleichen sozialen Problemen stehen. Dies wird von Becker-Schmidt (1987, 21) auch nicht in Abrede gestellt. Vielmehr räumt sie selbst ein, „dass Emanzipation und Unterdrückung klassenspezifisch vermittelt sind" und je nachdem „der Forderungskatalog nach Veränderungen variiert". Allerdings bleibt unklar, wie diese im Rahmen der doppelten Vergesellschaftung aufgedeckt werden können – ein Schwachpunkt, der sich möglicherweise durch Nachfolgestudien bezüglich der Berufs- und Familienwirklichkeit anderer Frauengruppen beheben ließe. Denn gerade weil für das Konzept der doppelten Vergesellschaftung der Begriff der „Arbeit" zentral ist und in seiner gesellschaftlichen Formbestimmtheit sowie der subjektiven sozialen Praxis thematisiert wird (Gottschall 2000, 178), stellt sich doch die Frage, inwieweit hier die Akkordarbeit als Vorzeigebeispiel fungieren kann, oder ob es nicht notwendig wäre, die subjektiven wie gesellschaftlichen Verflechtungen und Ausformungen von „Arbeit" in anderen Kontexten zu prüfen.

Durch den Fokus auf „Arbeit" bedingt, geraten Analysen in Bezug auf Generativität und Sexualität in den Hintergrund (ebd., 182). Vor allem der Stellenwert der Mutterschaft und die Bedeutung der Erziehungsaufgabe für die Fabrikarbeiterinnen bleiben seltsam unterbelichtet. Gerade diese Dimension ist aber auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von zentraler Bedeutung. Welche normativen Vorstellungen existieren hinsichtlich der Betreuung des Kindes, wie beurteilen die Frauen ihre Berufstätigkeit in Hinblick auf die Erziehungsaufgabe? Diese Fragen werden von Becker-Schmidt nicht wirklich thematisiert. In diesem Zusammenhang wären auch klassen- oder schichtvergleichende Untersuchungen von besonderem Interesse, da

anzunehmen ist, dass die Vorstellungen hinsichtlich der Mutterschaftsaufgabe nach sozialer Herkunft differieren.

Darüber hinaus wäre jedoch erst zu prüfen, inwieweit der Gegensatz von Öffentlichkeit und Privatheit, Beruf und Familie, von der Becker-Schmidt und ihre Kolleginnen ausgehen, tatsächlich auf empirischer Ebene zutrifft oder ob es sich dabei nicht doch um ein ideologisches Konstrukt handelt, das auf der vermeintlichen Zuschreibung männlicher und weiblicher „Geschlechtercharaktere" (Hausen 1976) beruht. Denn emotionale Nähe ist keineswegs auf den Bereich der Familie beschränkt, sondern ebenfalls für Arbeitsbeziehungen konstitutiv. Die sozialen Kontakte zu Kolleginnen und die von ihnen erfahrene Anerkennung wurden ja von den Fabrikarbeiterinnen als positive Seite des Berufslebens genannt. Ebenfalls ist der Bereich der Familie nicht ganz von einer ökonomischen Betrachtung abgekoppelt, denn mit dem zur Verfügung stehenden Geld muss gewirtschaftet werden. Die widersprüchliche Konstruktion der Sphärenlogik kann daher das traditionelle Verständnis der Geschlechter nicht überwinden, sondern trägt im Gegenteil eher zu seiner Stabilisierung bei (Dausien 1996).

Die dichotome Logik der Sphären hat auch eine gewisse theoretische Starre zur Folge, die der empirischen Vielfalt nicht Rechnung tragen kann. Gerson und Peiss (1985) äußern den Vorwurf, dass die Dichotomie von Öffentlichkeit und Privatheit das soziale Leben simplifiziert und in ihren Erscheinungen reduziert. Daher plädieren sie dafür, nicht von getrennten Sphären auszugehen, sondern von Grenzen zu sprechen. Die Vorteile einer solchen Herangehensweise liegen für die Autorinnen darin, die Universalität, die dem Konzept innewohnt, zu überwinden und auch die Festlegung der Geschlechter auf eine der Sphären zu mildern. Vor allem aber erleichtert das Sprechen von Grenzen die Vorstellung, dass eine Durchdringung zwischen den Sphären besteht.

Für die vorliegende Untersuchung bietet der Ansatz der doppelten Vergesellschaftung nur bedingt Anknüpfungspunkte. Indem der Begriff herkunftsspezifische Einflüsse der Sozialisation berücksichtigt, können Unterschiede der jeweiligen Schicht- und Klassenlagen thematisiert werden. Schwieriger ist es hingegen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie lediglich auf die zwei Sphärenlogik zu reduzieren, da das Problem der Vereinbarkeit weitaus komplexer ist. Nicht nur spielen rechtliche Bestimmungen oder das öffentliche Kinderbetreuungsnetz eine Rolle. Noch bedeutsamer ist, dass die Vereinbarkeitsfrage nicht primär ein Problem der innerhalb der Sphären herrschenden Logik ist, sondern von den konkreten Voraussetzungen bestimmt wird, die Frauen in der Familie und in ihren Beruf für die Vereinbarkeit vorfinden. Ist der Partner

bereit, sich gleichberechtigt in die Betreuungsarbeit einzubringen? Gibt es Großeltern, die die Kinder betreuen können? Bestehen Möglichkeiten im Unternehmen, in Teilzeit zu arbeiten? All diese Fragen spielen für die jeweiligen Vereinbarkeitsstrategien eine wesentliche Rolle, können aber mit dem Konzept der doppelten Vergesellschaftung nicht hinreichend beantwortet werden. Der angenommene Dualismus entlang der Berufs- und Familienachse für die konkrete Beschreibung von Vereinbarkeitsstrategien bleibt zu unspezifisch und bietet daher kein geeignetes theoretisches Gerüst, um die Vereinbarkeitspraxen der Frauen zu fassen.

2.4.3. Doppelte Lebensplanung

Bei der „doppelten Lebensplanung" oder auch „doppelten Lebensführung" handelt es sich um Begrifflichkeiten, die von Birgit Geissler und Mechthild Oechsle (1994, 1996) in die Diskussion um die Lebensgestaltung von Frauen eingebracht wurden. In ihrer Untersuchung haben sie 77 Frauen im Alter zwischen 20 und 30 Jahren zu ihrer geplanten Verbindung von Beruf und Familie befragt. Die Frauen hatten also noch keine Familiengründung realisiert. Der Bildungsabschluss wurde bewusst nicht als Kriterium berücksichtigt, „da er in seiner Bedeutung für das spätere Leben von Ausbildung und Berufstätigkeit überlagert wird" (Geissler/Oechsle 1996, 43). Dies kann jedoch meiner Meinung nach nicht von vornherein angenommen werden, sondern müsste erst empirisch belegt werden. Diese Behauptung scheint umso gewagter, als in der Stichprobe (paradoxerweise) keine Frauen mit einem Hochschulabschluss enthalten sind. Gerade für Akademikerinnen besteht im Vergleich zu anderen Frauengruppen aber eher die Möglichkeit, Berufs- und Karrierechancen wahrzunehmen, sodass sich der Fokus dieser Frauen auf die Arbeitsmarktintegration und den familialen Lebensraum möglicherweise anders stellt. Wenn das Konzept der doppelten Lebensplanung bzw. doppelten Lebensführung trotzdem als theoretischer Bezugrahmen aufgegriffen wird, so deshalb, weil Geissler und Oechsle anknüpfend an die Individualisierungsthese die Bedeutung biografischer Selbststeuerung von Frauen analysieren, was zweifelsfrei auch für die Interpretation des Vereinbarkeitsverhaltens der befragten Akademikerinnen von Bedeutung ist.

Aufgrund der Auswertung der Interviews stellen die Autorinnen bei der Mehrheit der befragten Frauen als Leitbild eine doppelte Lebensplanung bzw. anknüpfend an Max Weber, eine doppelte Lebensführung fest.[29] Neben der doppelten Lebensplanung finden sie auch noch eine

[29] Auf die Problematik diese zwei Begriffe gleichzusetzen soll hier nur insofern eingegangen werden, als mit Nachdruck darauf hingewiesen wird, dass Max Webers Begriff der „Lebensführung" sehr viel mehr umfasst als

familienzentrierte, eine berufszentrierte und eine individuelle Lebensplanung, bei der der biografische Verlauf keinem Entwurf folgt und eine Lebensplanung mehr oder weniger verweigert wird. Da für die letzte Gruppe nach den Analysekriterien der Studie wenige Gemeinsamkeiten gefunden wurden, dürfte es sich wahrscheinlich um eine Residualkategorie handeln (Keddi et al. 1999).

Die Planungsdimension ist der beherrschende Blickwinkel, unter dem die Lebenswirklichkeit von Frauen betrachtet wird. Aufgrund des Modernisierungs- und damit verbundenen Individualisierungsprozesses besteht die Notwendigkeit für Frauen, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen und zu gestalten. Notwendig wird dies vor allem durch die Einbeziehung in den Arbeitsmarkt, da „der erwerbszentrierte Lebenslauf entsprechende Vorsorge und Planung (verlangt)" (Geissler/Oechsle 1994, 142). Die zunehmende Bildungs- und Erwerbsintegration der Frauen bringt es den Autorinnen zufolge mit sich, dass auch bei Frauen ein planvoller Umgang mit der eigenen Biografie immer wichtiger wird. Allerdings unter anderen Vorzeichen als bei Männern. Da Frauen nach wie vor in der Gründungsphase einer Familie sich als für die Kinderbetreuung zuständig begreifen, gerät auch der private Bereich in den Sog von Planungserfordernissen. Daher sind die Frauen mit der Anforderung konfrontiert, „perspektivisch auf beide Lebensbereiche zu blicken und sie in einer doppelten Lebensführung zu vereinbaren" (ebd., 148). Dies wird jedoch erschwert, indem „jede institutionelle Absicherung der Parallelität von Familie und Beruf (fehlt)" (ebd., 149). Die Frauen sind damit auf sich selbst zurückgeworfen und müssen durch individuelle Anstrengungen und Überlegungen versuchen, die beiden Lebensbereiche in Beziehung zu setzen und aufeinander abzustimmen.

Die Familiengründung wird daher nicht dem Zufall überlassen. Wann der richtige Zeitpunkt gegeben ist, hängt dabei nicht nur von der Verwirklichung eigener beruflicher Ziele ab, sondern ebenso werden die berufliche Position des Partners sowie Vorstellungen über das „richtige" Alter beim Übergang in die Elternschaft bei der Entscheidung berücksichtigt (Geissler/Oechsle 1994, 154). Zwar betonen die Forscherinnen, wie wichtig in der doppelten Lebensplanung der gleiche Stellenwert von Familie und Beruf ist. Bei der näheren Beschreibung der Frauen mit doppelter Lebensplanung wird jedoch deutlich, dass diese nicht die Absicht haben, Beruf und Familie tatsächlich parallel zu schalten. Vielmehr „planen" die Frauen eine mehrjährige Unterbrechungsphase, die bis zum Kindergartenalter bzw. Schulbeginn dauert. Die doppelte Lebensplanung

„Lebensplanung". Planung vollzieht sich im Bewusstsein, während die Lebensführung im praktischen Vollzug relevant wird, wobei für Weber der zentrale Gegenstand die auf den Bereich des Wirtschaftens bezogene „Lebensführung" und die damit verbundene Rationalisierung war (vgl. dazu Hennis 1987, 33 ff.).

entspricht daher im Wesentlichen der Vorstellung des Drei-Phasen-Modells. Die befragten Frauen haben die Absicht, Beruf und Familie in einem zeitlichen Nacheinander zu leben.

Kritisch wurde gegen die von Geissler und Oechsle vorgenommene Typisierung eingewandt, dass es sich um eine Querschnittserhebung handelt, wodurch sich zwar die Orientierungen der Frauen zum befragten Zeitpunkt feststellen lassen, diese jedoch noch nichts darüber aussagen, wie die Lebensläufe der Frauen tatsächlich verlaufen (Kühn 2001, 36 ff.). Es ist nicht auszuschließen, dass sich durch diverse Umstände die Lebensplanung ändert und z. B. Frauen mit familienzentrierter Lebensplanung merken, dass ihnen der Erlebnishorizont im Haushalt mit Kindern doch zu eng ist, oder Frauen mit einer expliziten Karriereplanung die Geburt eines Kindes dazu veranlasst, dass sie den Beruf an den Nagel hängen.[30] Auch die Gesellschaft ist in einem permanenten Wandel begriffen, und für den Einzelnen ergeben sich potenziell immer wieder Situationen, die eine Neubeurteilung der eigenen Position herausfordern. Die Auffassung, das Leben oder die Vereinbarkeit würde nach einem Plan ablaufen, lässt diese von äußeren Bedingungen und Begegnungen ausgehende Dynamik außer Acht.

Weiters ist die Abgrenzung der verschiedenen Lebensplanungstypen sehr unscharf. Wie die Autorinnen selbst bemerken, trifft es neben der doppelten Lebensplanung auch auf die berufszentrierte Lebensplanung zu, dass die Berufsarbeit im Selbstverständnis der Frauen einen hohen Stellenwert besitzt (Geissler/Oechsle 1994, 153). Um die Konturen der einzelnen Lebensplanungstypen zu schärfen, lassen sich die Forscherinnen manchmal dazu verleiten, konstitutive Unterscheidungsmerkmale einzuführen, über die sie aufgrund des Untersuchungsdesigns genau genommen noch keine Aussagen machen können. Etwa, wenn sie für Frauen mit berufszentrierter Lebensplanung feststellen, dass diese sich oft gegen Kinder entscheiden (ebd., 161). Dies lässt sich seriöserweise erst dann behaupten, wenn Frauen die Altersgrenze jenseits der 40 überschritten haben. Außerdem leuchtet es nicht ein, warum berufsorientierte Frauen grundsätzlich kinderlos bleiben wollen. Es gibt genügend Belege dafür, dass Frauen sowohl berufsorientiert agieren, ohne auf Familie zu verzichten, wie z. B. die Untersuchung von Becker-Schmidt gezeigt hat und wie auch meine eigene Untersuchung belegt. Neben dem Kriterium der geplanten Kinderlosigkeit für die Zuordnung der Frauen zum berufszentrierten Typus erweist sich auch die Annahme einer Karriereorientierung für diesen Lebensplanungstypus als zweifelhaft. Von welchen Karrieren ist die Rede bei Frauen, die keinen Universitätsabschluss haben? Versteht man Karriere in einem traditionellen Sinne als das Erreichen von beruflichen

[30] Es gibt Berichte von Frauen, die durch ihre späte Mutterschaft schon einiges im Beruf erreicht haben, aber durch das Erlebnis der Geburt so überwältigt sind, dass sie jegliches Interesse an der Berufsarbeit verlieren (Herzog 2009, 7).

Leitungspositionen mit sehr guten Verdienstmöglichkeiten, so besteht heute der Trend, solche Stellen primär mit AkademikerInnen zu besetzen.

Bei der Bestimmung der berufszentrierten Lebensplanung hat man den Eindruck, dass Geissler und Oechsle auf gängige stereotype Vorstellungen zurückgreifen, indem sie bei diesen Frauen Karriereorientierung und geplante Kinderlosigkeit feststellen. Dabei ist es gerade jener Typus, der tatsächlich eine doppelte Lebensplanung verfolgt, da diese Frauen im Fall der Geburt eines Kindes nur kurze Unterbrechungszeiten beabsichtigt haben. Hätten die Forscherinnen den Begriff der doppelten Lebensplanung in seinem eigentlichen Sinn verstanden, nämlich als kontinuierliche Ausrichtung auf beide Lebensbereiche, wäre es eigentlich diese Gruppe von Frauen gewesen, die einer doppelten Lebensplanung entsprechen würde. Stattdessen gehen Geissler und Oechsle von einer „Berufszentrierung" der Frauen aus. Damit wird unterstellt, dass diesen Frauen der Familienbereich weniger wichtig wäre. Diese Annahme entbehrt jedoch jeder empirischen Grundlage, da die Frauen noch keine Kinder haben und die Forscherinnen sie gar nicht befragen konnten, welchen Stellenwert die Familie für diese Frauen hat. Meine eigene Untersuchung zeigt außerdem vielmehr, dass kurze Unterbrechungszeiten und die subjektive Bedeutung von Kindern und Familie sich überhaupt nicht ausschließen. Ganz im Gegenteil lässt sich eher sagen, dass die Kinder an erster Stelle stehen und Frauen die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen und Möglichkeiten nützen und entsprechend dieser ihre Strategien entwickeln, um das Wohl der Kinder bei kontinuierlicher Berufstätigkeit zu sichern.

Obwohl Geissler und Oechsle immer wieder die Notwendigkeit des planerischen und gestalterischen Handelns hervorheben, gewinnt man aufgrund der Charakterisierung den Eindruck, dass die befragten Frauen mit doppelter Lebensplanung keineswegs planvoll agieren. So scheint ein Problembewusstsein für den späteren Berufseinstieg nach der Familiengründung völlig zu fehlen. Die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes, Dequalifizierung, vermindertes Einkommen und in weiterer Folge geringere Rentenansprüche werden von den Frauen keineswegs antizipiert. Insofern ist der planerische Aspekt bzw. das rationale Kalkül, das mit dem Begriff der Lebensführung angesprochen und von Geissler und Oechsle in den Mittelpunkt ihrer Untersuchung gestellt wird, zu hinterfragen. Es hat eher den Anschein, dass die befragten Frauen sich in „traditionellen" Bahnen eines Frauenlebens bewegen und die Folgen einer beruflichen Unterbrechung nicht adäquat einschätzen.

Aus diesen Ausführungen ergibt sich, dass die von Geissler und Oechsle in die Diskussion eingebrachten Begriffe von doppelter Lebensplanung und doppelter Lebensführung empirisch

äußerst zweifelhaft sind. Zunächst deshalb, weil Frauen nicht wirklich nach einer doppelten Einbindung streben, um Beruf und Familie kontinuierlich parallel zu leben. Dies trifft nur auf Frauen mit berufszentrierter Lebensplanung zu. Viel problematischer erscheint jedoch der den Frauen unterstellte Planungs- und Rationalitätsgehalt ihrer Handlungen, der meiner Meinung nach nicht wirklich erkennbar ist. Nicht nur, dass Frauen die negativen Folgen der Berufsunterbrechung in ihre Überlegungen nicht einbeziehen, auch dass sie eine Verbindung von Beruf und Familie anstreben, die für die Mehrheit der Frauen mittlerweile zur Selbstverständlichkeit geworden ist, stellt die Bedeutung des Planerischen und Kalkulierenden in Frage. Meiner Meinung nach überschätzt dieser Ansatz die Eigenleistung des Einzelnen und vernachlässigt die Bedeutung gesellschaftlicher Vorgaben in Form von Normen, herkunftsbezogenen und institutionellen Vorgaben. Gegenwärtig ist es für Frauen selbstverständlich geworden, einen Beruf zu erlernen und ökonomisch auf eigenen Beinen zu stehen. Auch wenn Frauen nach der Geburt von Kindern vor allem die ersten drei Jahre zuhause bleiben möchten, streben sie trotzdem eine baldige Berufsrückkehr an, wie die steigende Zahl an erwerbstätigen Müttern beweist. Die Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit nach einer Familienphase von ein paar Jahren ist also mittlerweile Teil des gesellschaftlichen Wertekanons geworden, sodass die doppelte Einbindung möglicherweise weniger Teil einer doppelten Planung als Teil einer gesellschaftlichen Normalität ist.

2.4.4. Zusammenfassende Betrachtungen

Die hier unter dem Titel der „doppelten Perspektive“ vorgestellten theoretischen Konzepte thematisieren in sehr unterschiedlicher Weise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gemeinsam ist ihnen, dass alle Autorinnen von empirischen Erhebungen ausgehen, welche sie dazu veranlassen, von einer Doppelrolle, doppelter Vergesellschaftung oder doppelter Lebensplanung zu sprechen. Allerdings sind die damit verbundenen Ansätze von sehr unterschiedlicher theoretischer Tragweite und kaum miteinander zu vergleichen. Bis auf die Annahme einer „doppelten“ Realität des Frauenlebens scheint ihnen wenig gemeinsam zu sein.

So verdankt sich der Begriff der Doppelrolle von Myrdal und Klein der Einsicht, dass Frauen nach einigen Jahren der Berufsunterbrechung wieder am Berufsleben teilnehmen wollen. In der Schrift findet sich keine theoretische Fundierung, etwa zum soziologischen Begriff der „Rolle“, wohl aber programmatische Forderungen und Visionen zukünftigen Frauenlebens, sodass das

von ihnen propagierte Drei-Phasen-Modell für die vorliegenden Untersuchung weder empirische noch theoretische Anknüpfungspunkte bietet.

Im Gegensatz dazu stehen hinter dem Begriff der doppelten Vergesellschaftung sehr weitreichende Überlegungen, die sich auf mächtige Theorietraditionen wie die Frankfurter Schule und die Psychoanalyse stützen. Der Hauptfokus der theoretischen Ausrichtung von Becker-Schmidt liegt auf der Gegensätzlichkeit von Erwerbs- und Familiensphäre, die von Frauen durch ambivalente Verarbeitungsmechanismen bewältigt werden. Die Annahme, dass beruflicher und privater Bereich gegensätzlichen Handlungslogiken gehorchen, weist einen sehr hohen Formalisierungsgrad auf. Es ist zudem die „Logik" der Sphären und nicht die „Logik" der Frauen, die im Vordergrund ihres Ansatzes steht. Gerade letztere Frage ist jedoch für das vorliegende Forschungsvorhaben von primärem Interesse. Wie organisieren die Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und welche Überlegungen, Motivationen, Ressourcen stehen hinter der konkreten Vereinbarkeitsentscheidung; kurz, welche Strategien entwickeln die Frauen, um eine konkrete Vereinbarkeitspraxis zu etablieren? Auf diese Fragen kann das theoretische Konzept der „doppelten Vergesellschaftung" keine befriedigende Antwort geben, weil das handlungsleitende Moment der Frauen durch den Perspektivenwechsel zwischen den Sphären mehr oder weniger aufgerieben wird.

Im Konzept der doppelten Lebensplanung bzw. doppelten Lebensführung räumen zwar die Autorinnen Geissler und Oechsle dem Handeln der Frauen ausreichend Platz ein, indem sie deren gestalterische und planerische Tätigkeit hervorheben, die sie entsprechend der Individualisierungsthese gleichermaßen als Zwang wie Befreiung darstellen. Gleichzeitig überzeugt jedoch die Konzeptualisierung weiblicher Lebenswirklichkeit unter dem Planungsaspekt nicht, da sich die doppelte Einbindung der Frauen in sehr „traditionellen" Bahnen abspielt. Frauen beabsichtigen eine längere Unterbrechung der Berufsarbeit, womit deren „Vereinbarkeitsplanung" dem von Myrdal und Klein Mitte der 1950er-Jahre beschriebenen Drei-Phasen-Modell ähnelt. Der Grad an Rationalität, den die Autorinnen für ihre Untersuchungsgruppe annehmen, ist auch deshalb anzuzweifeln, weil die Frauen die nachteiligen Folgen ihrer Berufsunterbrechung offensichtlich nicht berücksichtigt haben.

2.5. Feministische Wohlfahrtsstaatsforschung

Den bisher vorgestellten theoretischen Konzepten ist gemeinsam, dass sie für die Erklärung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf der Individualebene ansetzen. Für die vorliegende Arbeit sind jedoch auch Konzepte von Interesse, die die Bedeutung der strukturellen Rahmenbedingungen für das Vereinbarkeitsverhalten der Frauen thematisieren. Durch die jeweilige Sozial-, Familien-, Arbeitsmarkt- oder Steuerpolitik werden durch den Staat Voraussetzungen für die Verbindung von Beruf und Familie geschaffen. Das zentrale Anliegen feministischer Wohlfahrtsforschung ist es dabei, die unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männer durch den Staat zu analysieren. Dies spielt für die vorliegende Untersuchung insofern eine Rolle, als daraus auch unterschiedliche Vereinbarkeitspraxen der Frauen resultieren.

Für die theoretische Auseinandersetzung mit diesem Thema innerhalb der feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung hat sich insbesondere die Typologisierung von Wohlfahrtsstaaten durch Gøsta Esping-Andersen (1990) als fruchtbarer Boden erwiesen.[31] Obwohl Esping-Andersen (2000, 759) nicht an der Situation von Frauen per se interessiert war, sondern am Einfluss der Sozialpolitik auf Klassenunterschiede, lassen sich Rückschlüsse auf die Situation von Frauen im Rahmen wohlfahrtsstaatlicher Bestimmungen ziehen. Er unterscheidet drei Wohlfahrtsstaatsregime, die unterschiedliche Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit der Frauen und Mütter bereithalten. Im liberalen Regime, welches für die USA, Großbritannien, Australien und Kanada typisch ist, mischt sich der Staat kaum in Angelegenheiten des Marktes ein. Um die Existenz zu sichern, sind die Bürger in hohem Maße auf die Integration in den Arbeitsmarkt angewiesen, sodass hier der Anteil der Frauenerwerbstätigkeit hoch ist. Soziale Sicherungen bestehen nur für sehr benachteiligte Gruppen, wodurch soziale Klassenunterschiede bestärkt werden. Nur extreme soziale Härten werden abgefangen. Im konservativen Regime, dem Österreich, Deutschland, Frankreich und Italien zugeordnet werden, bestehen ausgedehnte soziale Transfers. Da die staatlichen Transfers jedoch status- und einkommensabhängig sind, tragen soziale Sicherungen dazu bei, bestehende Klassenunterschiede aufrechtzuerhalten. Die Sozialpolitik ist darauf ausgerichtet, die traditionelle Aufgabenteilung innerhalb der „bürgerlichen Kleinfamilie“ zu bewahren und die Erwerbstätigkeit von Frauen eher einzuschränken als zu fördern (Ausnahme Frankreich). Die Abhängigkeit der Frauen von einem männlichen Familieneinkommen wird damit fortgeschrieben. Im sozialdemokratischen Regime, dem Esping-

[31] Die empirische Basis für diese entwickelte Typologie bilden Untersuchungen am Schwedischen Institut für Sozialforschung, wo Esping-Andersen gemeinsam mit Korpi und einem ForscherInnenteam Daten aus 18 OECD-Ländern zusammengetragen hat, die sich auf die Auswirkungen sozialer Rechte auf StaatsbürgerInnen für die Periode von 1930 bis 1985 beziehen.

Anderson die skandinavischen Länder zurechnet, zielen die sozialen Maßnahmen darauf ab, geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zu minimieren und die Erwerbsintegration von Frauen durch ein ausgebautes Netz an Kinderbetreuungseinrichtungen zu fördern. Die wohlfahrtsstaatlichen Leistungen tragen nicht nur zur Minimierung der Klassenunterschiede bei, sondern auch zur Reduzierung von Unterschieden zwischen den Geschlechtern. In diesen Ländern sind die Erwerbquoten von Frauen sehr hoch. Zwar ist der Arbeitsmarkt in diesen Ländern durch eine stärkere Segregation gekennzeichnet und Frauenarbeitsplätze konzentrieren sich vornehmlich auf den öffentlichen Sektor. Aus der Sicht der Geschlechtergleichheit ist aber viel bedeutender, dass die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen im europäischen Vergleich am geringsten sind (Blackburn et al. 2000).

Von feministischer Seite wurde an dieser Typologisierung kritisiert, dass der Lebenswirklichkeit von Frauen nur insofern Rechnung getragen wird, als sie in den Arbeitsmarkt integriert sind. Jane Lewis (1992, 161) hat diesen Sachverhalt mit der Bemerkung kommentiert: „Women disappear from the analysis when they disappear from labour markets." Die unbezahlte Arbeit, die Frauen in der Familie leisten und die damit verbundenen Beziehungen zwischen den Geschlechtern bleiben ausgeblendet. Zwar hat Esping-Andersen das Verhältnis von Staat, Markt und Familie explizit als Analysedimension angeführt, allerdings orientiert sich seine Klassifikationen entlang des Verhältnisses von Markt und Staat, während der theoretische Status der Familie unklar bleibt (Bussemaker/Kersbergen 1994, 15). Pflege- und Betreuungsarbeit von Kindern, kranken oder pflegebedürftigen Menschen werden nur dann registriert, wenn sie im Rahmen des Staates oder des Marktes auftreten, während die Arbeit von Frauen innerhalb der Familie nicht als relevante Dimension des Analyserasters aufscheint, weshalb seine Typologie als „gender-blind" kritisiert wurde (Lewis 1992, Orloff 1993, Sainsbury 1996, Duncan 1998).

Um die Vernachlässigung der Geschlechterdimension im Modell von Esping-Andersen zu überwinden, wurden in der feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung zwei Wege beschritten: Zum einen wurden Versuche unternommen, in die bestehende Typologie von Esping-Andersen die Dimension Gender nachträglich zu integrieren (Orloff 1993, O'Connor 1993, Lister 1994), zum anderen wurden alternative Typologien vorgestellt. Diese verfolgen das Anliegen, die unterschiedliche Position der Geschlechter innerhalb der Familie gegenüber dem Arbeitsmarkt und dem Staat zu bestimmen (Langan/Ostner 1991, Lewis 1992, Ostner 1994, Hirdmann 1990, Pfau-Effinger 1996). Im Weiteren wird nur auf diesen zweiten Strang der Reaktionen eingegangen, weil daraus verschiedene Typologien hervorgegangen sind, die Aussagen über das

Vereinbarkeitsverhalten der Frauen abhängig von staatlichen Rahmenbedingungen erlauben und dadurch auch für die vorliegende Untersuchung Relevanz besitzen.

Auf besonders großen Widerhall ist in der Vereinbarkeitsliteratur die Typologie von Lewis (1992) gestoßen, die davon ausgeht, dass allen Sozialstaatsregimen das Modell des männlichen Familienernährers und einer weiblichen Betreuungsperson in der Familie gemeinsam ist. Je nachdem, wie ausgeprägt diese Tendenz ist, geht sie von „starken", „modifizierten" und „schwachen" Ernährerstaaten aus (*weak, modified, strong breadwinner states*). Lewis gewinnt diese Typologie anhand des Anteils erwerbstätiger Frauen, sozialrechtlicher Ansprüche, Steuerpolitik und dem Ausmaß an öffentlicher Kinderbetreuung. Kritisch angemerkt wurde, dass die von ihr aufgestellte Typologie eher deskriptiven Wert hat und weniger analytisch ist, da nicht klar ist, warum die Staaten als stark, modifiziert und schwach definiert werden (Ducan 1998). Den Begriff *weak* bewertet Sainsbury (1996, 43) als besonders problematisch, da hier staatliche Sozialpolitik in das Gegenteil von dem verkehrt wird, was sie eigentlich ist. Gerade schwache Ernährerstaaten sind durch weitreichende sozialpolitische Maßnahmen gekennzeichnet. Darüber hinaus vermerkt sie, dass die verwendeten Kriterien keine differenzierte Betrachtung staatlichen Handelns erlauben, mit der Folge, dass die meisten Staaten dem starken Ernährermodell zugeordnet werden. Die mangelnde Differenziertheit des Analyserasters macht sich auch im Begriff des *breadwinner* selbst bemerkbar. Tracey Warren (2007, 318) weist darauf hin, dass dem Begriff eine „unproblematic taken-for-granted, everyday, common-sense" Bedeutung innewohnt, auf dessen theoretische Implikationen und empirische Bedeutungsgehalte bisher nicht näher eingegangen wurde. Er kann zeigen, dass je nachdem, wie man *breadwinning* operationalisiert, ganz verschiedene Typen von Wohlfahrtsstaaten sehr ähnliche Paarverteilungen von *breadwinning* hervorbringen.

Die schwedische Historikerin Yvonne Hirdman (1996) hat zur Klassifizierung des Geschlechterverhältnisses in Wohlfahrtsstaaten den Begriff des „Geschlechtervertrages" (*gender contract*) verwendet. Die dahinter stehende Grundidee ist, dass Aushandlungsprozesse zwischen sozialen AkteurInnen die Basis für geschlechterkulturelle Leitbilder und bestimmte wohlfahrtsstaatliche Politiken bilden.[32] Allerdings versteht sie den Vertrag zwischen den Geschlechtern nicht im Sinne des Naturrechts, wo die VertragsteilnehmerInnen den gleichen Status besitzen. Der „Vertrag" ist für sie eine Art Metapher, der lediglich die geschlechtsspezifischen Pflichten und Verantwortlichkeiten in Erinnerung ruft, der aber auch Platz für Aushandlung, Streit und

[32] Einen ähnlichen Ansatz vertritt Drude Dahlerup (1987), die staatliches Handeln als Kräftespiel zwischen den im politischen Feld agierenden sozialen Interessensgruppen begreift, ohne jedoch eine Klassifizierung von Wohlfahrtsstaaten und die in ihnen bestehenden Geschlechterbeziehungen vorzunehmen.

Veränderung lässt. Sie unterscheidet zwischen drei „Verträgen": den Hausfrauenvertrag (*Housewife Contract*), den Gleichheitsvertrag (*Equality Contract*) und den Gleicher-Status-Vertrag (*Equal-Status-Contract*). Die Bedeutung dieser Verträge wird von ihr historisch aufgearbeitet und anhand von konkreten Änderungen in der schwedischen Gesetzgebung näher erläutert. Indem Hirdman (1996, 23) die Verträge „as a description, a norm, about what a Man and a Woman should do in relation to each other" sieht, wird damit auch die Aufgabenverteilung im Fall von Kinderbetreuungspflichten angesprochen. Allerdings bergen die Benennungen der jeweiligen Geschlechterverträge Unstimmigkeiten in sich. Gerade wenn man den normativen Aspekt ins Spiel bringt, existieren in Bezug auf die Vorstellungen von „Gleichheit" unter Feministinnen unterschiedliche Auffassungen. Während manche unter Gleichheit den gleichen Zugang zu gesellschaftlichen Positionen verstehen, gehen andere von einer Gleichheit in der Differenz der Geschlechter aus, indem sie die Zuständigkeit der Frauen für die private Sphäre als Aufgabe des weiblichen Lebens begreifen (Hirdman's Housewife Contract). Die Gesetzgebung zum Mutterschutz verdeutlicht die unterschiedlichen Positionen ebenfalls. Während die Frauenbewegung in Norwegen für eine Schutzgesetzgebung eingetreten ist, wurde sie von der dänischen Frauenbewegung bekämpft (Dahlerup 1987, 119).[33] Die Frage, ob man sich an einer geschlechtsneutralen Sozialwelt orientiert oder aber die gesellschaftliche Stellung der Frau im Konzept einer differenten, aber gleichwertigen Staatsbürgerschaft sieht, bildet bis heute einen Streitpunkt unter Feministinnen (Bothfeld 2005, 59).

Der Verdienst von Birgit Pfau-Effinger (1996, 1999, 2000) ist es, auf die Bedeutung der vorherrschenden kulturellen Leitbilder hingewiesen zu haben, die für das Vereinbarkeitsverhalten von Frauen bestimmend sind. Diese hängen ihrer Meinung wesentlich mit dem in einzelnen Ländern gesellschaftlich unterschiedlich großen Einfluss des Bürgertums zusammen, sein Familienleitbild für andere Gesellschaftsschichten im Übergang zu modernen Produktionsverhältnissen als verbindliche Norm durchzusetzen. Diese sozio-kulturellen Bedingungen fasst sie unter dem Begriff der *Geschlechterkultur* zusammen. Die real vorfindlichen Strukturen des Geschlechterverhältnisses und die Beziehungen zwischen den verschiedenen gesellschaftlichen Institutionen in Hinblick auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bezeichnet sie als *Geschlechterordnung*. Auf der Individualebene drückt sich das Zusammenspiel von Geschlechterkultur und Geschlechterordnung in Form von *Geschlechterarrangements* aus, wobei sie insgesamt fünf Modelle (Arrangements) unterscheidet:

[33] Das Beispiel suggeriert die Einheitlichkeit der Meinung innerhalb nationaler Grenzen. Tatsächlich vertreten Frauenrechtlerinnen jedoch innerhalb eines Staates sehr oft unterschiedliche Positionen in dieser Frage.

- das in Agrargesellschaften vorherrschende familienökonomische Modell,
- das Hausfrauenmodell der männlichen Versorgerehe,
- das Vereinbarkeitsmodell der männlichen Versorgerehe, wo Frauen auf Teilzeitbasis in den Arbeitsmarkt integriert sind,
- das Doppelversorgermodell mit staatlicher Kinderbetreuung,
- das Doppelversorger-/Doppelbetreuer-Modell, wo Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zu gleichen Teilen zwischen Frauen und Männer aufgeteilt sind.

Inwieweit sind nun die Begriffe des Geschlechtesvertrages bzw. des Geschlechterarrangements geeignet, das Vereinbarkeitsverhalten von Frauen zu klassifizieren? Insbesondere der Begriff des Arrangements wird für die Beschreibung der Vereinbarkeitspraxis in der Literatur vielfach verwendet, ohne jedoch theoretisch näher erläutert zu werden. In Bezug auf vorhandene Typologisierungen der Geschlechterbeziehungen innerhalb von Wohlfahrtsstaaten im Allgemeinen, bei Hirdman und Pfau-Effinger im Speziellen, möchte ich folgende Schwierigkeiten anmerken, die letztlich dazu geführt haben, diese Konzeptionen für meine Arbeit nicht weiter zu berücksichtigen:

Erstens: Zunächst bilden die vorgenommenen Typologien ein sehr vergröbertes Bild der Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern in Wohlfahrtsstaaten ab, sodass sich die Mannigfaltigkeit der Realität damit nicht aufzeigen lässt. Selbst bei den hier befragten Akademikerinnen, die aufgrund des gleichen Bildungsniveaus und der Berufsrückkehr innerhalb eines Jahres eine relativ homogene Gruppe sind, trifft man auf eine Vielfalt von Vereinbarkeitsstrategien.

Zweitens: Die gebildeten Typologien zur Beschreibung des Geschlechterverhältnisses in Wohlfahrtsstaaten stellen eine Bestandsaufnahme zu einem gewissen Zeitpunkt dar. Sie haben daher, wie schon angemerkt wurde, eher deskriptiven Charakter (Ducan 1998). Sie beziehen sich nur auf die konkrete Handhabung der Vereinbarkeitssituation und vernachlässigen die Überlegungen und Handlungsweisen, die vor dem eigentlichen Einsetzen der Vereinbarkeit liegen. Diese sind jedoch für die tatsächliche Organisation der Verbindung von Beruf und Familie ebenfalls relevant, wie die Gespräche mit den Frauen gezeigt haben.

Drittens: Sowohl Hirdman als auch Pfau-Effinger gehen bei der Ausgestaltung des Geschlechterverhältnisses von Aushandlungsprozessen aus. Damit beabsichtigen sie die von ihnen identifizierten „Verträge“ und „Arrangements“ dynamisch zu gestalten und mögliche Änderungen der Geschlechterbeziehungen konzeptionell zu fassen. Allerdings bleibt unklar, warum und wodurch überhaupt ein Wandel in den Geschlechterbeziehungen eingeleitet werden soll.

Viertens: Auch wäre noch genauer zu prüfen, inwieweit es in hierarchischen Beziehungen tatsächlich gerechtfertigt ist, von Aushandlungsprozessen auszugehen bzw. diese dort anzunehmen, wo Frauen den kulturellen Leitbildern folgen? In meiner eigenen Untersuchung habe ich die Erfahrung gemacht, dass Frauen erst dort in Verhandlungen mit dem Partner eintreten, wo sie entweder über eine gewisse Machtposition innerhalb der Beziehung verfügen (z. B. durch einen besseren Job bzw. ein höheres Einkommen als der Partner) oder die traditionelle Frauen- und Mutterrolle für sich ablehnen.

Die bisher vorgestellten Konzepte weisen also bedeutsame Schwachstellen auf und sind für die theoretische Bestimmung der Vereinbarkeitspraxis der befragten Frauen nur bedingt geeignet. Daher wird im Weiteren der Begriff der Strategie aufgegriffen. Diese Entscheidung verdankt sich dem Wunsch, die persönliche Initiative, das persönliche Dazu-Tun der Frauen in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sichtbar zu machen und die Abstimmungsprozesse mit den äußeren Rahmenbedingungen berücksichtigen zu können.

2.6. Vereinbarkeitsverhalten als Strategie

Es ist auffallend, dass gerade in neueren deutschsprachigen Publikationen zum Vereinbarkeitsverhalten auf den Strategiebegriff des Öfteren zurückgegriffen wird. Entweder wird er zentral in der Untersuchung platziert (Ludwig et al. 2002, Prinz 1999), oder ForscherInnen gehen mehr oder weniger beiläufig von Strategien aus, wenn sie das Handeln von Müttern und Paaren beschreiben (Rühling 2004). Unabhängig davon, wie der Begriff verwendet wird, wurden bisher keine theoretischen Überlegungen angestellt, die die Verwendung des Strategiebegriffs begründen und konzeptionell rechtfertigen. Wissenschaftliche Debatten, wie sie in englischen Fachjournalen, insbesondere in *Sociology* geführt wurden, sind bisher von der deutschsprachigen Soziologie nicht rezipiert worden.[34] Dies bedeutet, dass der Strategiebegriff bisher für die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch nicht systematisch aufgegriffen wurde.

Dies gilt ebenfalls für Feministinnen, die das konzeptuelle Gerüst von Bourdieu anwenden, um die Lebenswirklichkeit von Frauen zu analysieren. Der Strategiebegriff von Bourdieu nimmt darin keinen Platz ein, wie dies auch im neuen Jahrbuch der Frauen- und Geschlechterforschung 2007

[34] Eine Ausnahme bildet der Beitrag von Constanza Tobío und Rossana Trifiletti (2003). Allerdings handelt es sich bei den genannten Autorinnen um Soziologinnen aus Spanien und Italien.

sichtbar wird (Bock et al. 2007). In dieser Ausgabe hat man sich schwerpunktmäßig mit der Bedeutung von Bourdieu für die Frauen- und Geschlechterforschung beschäftigt, zum Strategiebegriff finden sich jedoch gerade mal zwei Erwähnungen.[35] Die Fruchtbarkeit dieses Begriffs für die Beschreibung der Vereinbarkeitsrealität wurde bisher kaum erkannt. Obwohl sich die Verwendung des Strategiebegriffs, ohne näher theoretisch bestimmt zu werden, in empirischen Untersuchungen zum Vereinbarkeitsverhalten von Frauen zunehmend an Beliebtheit erfreut, wurde er bisher von Feministinnen, die sich auf Bourdieu beziehen, nicht für die Beschreibung der Lebenswirklichkeit von Frauen aufgegriffen. Daher soll im Folgenden zunächst die theoretische Konzeptualisierung des Strategiebegriffs in der allgemeinen soziologischen Literatur dargestellt werden und danach auf den Strategiebegriff bei Bourdieu eingegangen werden.

2.6.1. Begriff der Strategie in der soziologischen Literatur

Bei der Einführung eines Begriffs ist es hilfreich, sich zunächst seine etymologische Herkunft zu vergegenwärtigen. Der Begriff „Strategie" leitet sich aus dem griechischen *stratós* (Heer) und *ágein* (führen) ab und fand in Anlehnung an das gleichbedeutende französische Wort *stratège* im 19. Jahrhundert Eingang in den militärischen Sprachgebrauch. Unter Strategie verstand man die Kunst der Heerführung, die Feldherrnkunst (Drosdowski 1989, 717), die bedeutet hat, einen Kriegsplan zu entwerfen, den strategischen Aufmarsch der Armee zu bestimmen und die Operation zu leiten. Diesem Ursprungskontext des Wortes verdankt es sich, dass Strategie als ein zielgerichtetes, soziales Handeln verstanden wird, wenngleich es wahrscheinlich ist, dass ein militärischer Kriegsplan äußere Rahmenbedingungen, wie etwa die gegnerische Stärke, berücksichtigte und damit die Bedachtnahme auf „strukturelle" Gegebenheiten bereits im ursprünglichen Gebrauch des Wortes impliziert war.

In der soziologischen Literatur herrscht bis heute keine Einigkeit, was unter Strategie zu verstehen ist. Offene Fragen beziehen sich beispielsweise auf das Verhältnis von Handlung und Strategie oder das Verhältnis von Strategie und Rationalität (Crow 1989, 2). Eine konsensuale Linie wird insbesondere dadurch erschwert, dass der Strategiebegriff in verschiedene theoretische Ansätze Eingang gefunden hat, wie etwa der Rational Choice Theory, Spieltheorie, Organisationstheorie, des Marxismus usw. Eine weitere Schwierigkeit um zu einer einheitlichen

[35] Einmal in einer Fußnote im Beitrag von Aline Oloff auf Seite 82, das zweite Mal im Beitrag von Bridget Fowler auf Seite 170, wo sie auf das Buch von Mike Savage et. al. (1992) hinweist, die das Strategiekonzept von Bourdieu für deren Untersuchung aufgegriffen haben.

Begriffsfindung zu gelangen, liegt auch darin, dass der Strategiebegriff für das Handeln von AkteurInnen auf verschiedenen Ebenen verwendet wird: vom Handeln der Individuen, über kollektives Handeln bis hin zum Handeln auf staatlicher Ebene.[36]

Zur Debatte innerhalb der Soziologie hat insbesondere Graham Crows (1989) Artikel im Journal *Sociology* beigetragen. Er problematisiert den Strategiebegriff auf drei Ebenen: seine Anwendung auf nicht-rationale Handlungen; auf Situationen, die durch strukturelle Zwänge gekennzeichnet sind; auf Situationen, die eine gewisse Dynamik aufweisen und damit in ihrem Ausgang nicht vorhersehbar sind. Diese Problemstellungen verdeutlichen bereits, dass Crow es dann für angebracht hält, von Strategien zu sprechen, wenn sie einen hohen „Rationalitätsgehalt" besitzen. Im Folgenden sollen diese drei Themenbereiche aufgegriffen werden und anhand diverser Untersuchungen zu Haushaltsstrategien näher exemplifiziert werden, da diese sowohl für die eigene Untersuchung von Bedeutung sind, als auch in der soziologischen Literatur als ein Kernbereich strategischen Handelns gelten.

Die Frage, welcher Grad an Rationalität es rechtfertigt, von Strategien zu sprechen, wurde von ForscherInnen in Bezug auf den Haushalt als sozialer Analyseeinheit vereinfachend aus zwei unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet. Zum einen wurde angenommen, dass finanziell besser gestellte Haushalte eher in der Lage sind, ihre Ressourcen planerisch und gezielt einzusetzen und deshalb auf Strategien in Form bewusster Entscheidungen zurückgreifen können (McCrone 1994, zit. nach Wallace 2002, 278). Zum anderen wurden aber auch in Haushalten Strategien identifiziert, die materiell über geringe Ressourcen verfügen. Demnach ist es für eine Reihe von marginalisierten Gruppen wie Kleinbauern und -bäuerinnen, KleinunternehmerInnen oder MigrantInnen erforderlich, Strategien zu entwickeln, um unter schwierigen Bedingungen zu überleben. In solchen Situationen wird dann hauptsächlich von Bewältigungs- oder Überlebensstrategien (*coping strategies* oder *survival strategies*) gesprochen.

Die Zuschreibung von Strategien bei einerseits ökonomisch starken Haushalten, anderseits bei Haushalten, wo primär das ökonomische Überleben im Mittelpunkt der strategischen Handlungen steht, verweist auf unterschiedliche theoretische Grundannahmen des Strategiebegriffs. Alan Warde (1990) unterscheidet aus diesem Grund zwischen einer starken (*strong)* und einer schwachen (*weak)* Definition von Strategie. Dem erstgenannten Fall ordnet er Handlungen zu, wo Haushalte ihre Aktivitäten bewusst planen. Im zweiten Fall hingegen bilden

[36] Letzteres wird z. B. in den verschiedenen offiziellen Dokumenten der EU zu diversen Feldern politischen Handelns sichtbar: EU-Strategie zur nachhaltigen Entwicklung, Strategie der EU für Afrika, EU-Strategie für Biokraftstoffe etc.

Strategien das Resultat eines bestimmten „Haushaltsverhaltens". Vor allem der Umstand, dass wirtschaftlich schwache Haushalte verschiedene Formen von formaler und informeller Arbeit sowie Hausarbeit organisieren müssen, rechtfertigt es seiner Meinung nach, von Strategien auszugehen, unabhängig davon, ob diese bewusst geplant werden oder nicht.

Die Schwierigkeit, den Rationalitätsgehalt des Haushaltsverhaltens zu bestimmen, wird ebenfalls durch eine Untersuchung von Raymond E. Pahl und Claire Wallace (1985, 380) belegt, die darauf hinweisen, dass das Verhalten von Haushalten nicht nur einer Form von Rationalität gehorcht, etwa in dem Sinne, dass man sich daran orientiert, was billiger ist, sondern auch anderen Rationalitäten folgt, wie etwa der Befriedigung, die man empfindet, wenn man eine Arbeit erfolgreich ausgeführt hat. Sie gehen in Bezug auf das Verhalten von Haushalten daher von einem *mixture of rationalities* aus. Weiters haben Pahl und Wallace (ebd.) festgestellt, dass „housholds in the same material circumstances may choose to use these resources in fundamentally different ways, whereas those in different material circumstances, but with similar goals and values, may work to achieve similar outcomes and styles of life". Dies bedeutet, dass realisierte Strategien weniger durch die vorhandenen Ressourcen an sich bestimmt werden, sondern die in den Strategien zum Ausdruck kommenden Werte und Normen entscheidend für das tatsächliche Haushaltsresultat sind. Je nachdem, welcher Form von „Rationalität" das Haushaltsverhalten folgt, ergeben sich unterschiedliche Ergebnisse. In den meisten Situationen bleibt deshalb ein beträchtlicher Anteil von Wahlmöglichkeiten bestehen, wenngleich es in der Praxis schwierig ist, „to disentangle ‚choice' and ‚constraints'". Dies verdeutlicht, dass Strategien auch im Kontext von strukturellen Zwängen, zu denen kulturelle Leitbilder zählen, zur Anwendung kommen. Die AutorInnen halten es demnach für unangemessen, einseitig nur bei jenen Haushalten von Strategien auszugehen, die über genügend materielle Ressourcen verfügen, wie Crow plädiert.

Der dritte und letzte Punkt, den Crow im Zusammenhang mit der Verwendung des Strategiebegriffs thematisiert hat, ist die Analyse dynamischer Situationen. Seiner Meinung nach erschweren es nicht-berechenbare Sachlagen, das Handeln der beteiligten AkteurInnen als von Strategien geleitet zu interpretieren. So ist es seiner Meinung nach schwierig im Verhältnis von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen irgendeiner der beiden Gruppen Strategien zuzuschreiben, da die Reaktionen der jeweils anderen Seite auf die eigenen Handlungen im Voraus nicht kalkuliert werden können. Von Strategien zu sprechen bedeutet für ihn, langfristige Perspektiven entwickeln zu können, die dann in konkrete Handlungen übersetzt werden. Diese Einengung des Begriffs halte ich allerdings für realitätsfremd, da man nie vollständig die

Reaktionen anderer Menschen voraussehen kann. Vielmehr lässt sich auch die umgekehrte Position vertreten: Gerade weil die soziale Wirklichkeit durch von „Menschenhand" erzeugten permanenten Veränderungen unterliegt, sind es Strategien, die das Handeln der Menschen bestimmen.

Auf die Bedeutung von sozialem Wandel für die Ausbildung von Strategien ist Crow nicht näher eingegangen. Hier soll argumentiert werden, dass auch sozialer Wandel als dynamische Situation interpretiert werden kann, wenngleich die von Crow angesprochenen dynamischen Situationen sich auf spontane Veränderungen beziehen, sozialer Wandel sich jedoch nicht spontan, sondern in längerfristigen Bahnen vollzieht. In Bezug auf das Verhalten von Haushalten haben Forscherinnen die steigende Erwerbsbeteiligung von Müttern als Zeichen sozialen Wandels aufgefasst und dessen Bedeutung für strategisches Handeln hervorgehoben (Tobío/Trifiletti 2003, Wallace 2002). Begründet wurde diese Herangehensweise von Constanza Tobío und Rossana Trifiletti damit, dass es in diesen Zeiten erforderlich ist, für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch nicht erprobte Lösungen zu finden. Das Fehlen von Vorbildern verlangt eine Neuausrichtung sozialen Handelns, vor allem dann, „wenn die Erwerbsquote von Frauen binnen kurzer Zeit ansteigt, ohne dass die Gesellschaft (Staat, ArbeitgeberInnen, Gewerkschaften, Männer) der neuen Situation schon in nennenswertem Umfang Rechnung tragen würde" (Tobío/Trifiletti 2003, 112). Daher verwenden sie den Begriff der Strategie vor allem zur Kennzeichnung von Handlungen, in denen „sowohl zweckgerichtete als auch innovative Komponenten besondere Relevanz haben" (ebd., 120).

Interessant ist auch der Hinweis, dass Menschen abhängig von Lebensphasen mal mehr, mal weniger strategisch handeln müssen. Dieses Erfordernis wird vor allem zu jenen Zeitpunkten relevant, wo Personen vor Veränderungen bzw. vor einem „Wandel" ihrer persönlichen Lebenssituation stehen. Dazu zählt sie beispielsweise die Beschaffung von Wohnraum, aber auch die Entscheidung für ein Kind (Wallace 2002, 278). Solche Situationen legen eher ein „strategisches" Handeln nahe, während in anderen Lebensphasen, wo keine so folgenreichen Entscheidungen getroffen werden müssen, auch strategisches Handeln weniger Bedeutung hat. Dies korrespondiert mit Untersuchungen zur Familienplanung, in denen immer wieder die Bedeutung des „geeigneten Zeitpunktes" für die Geburt vor allem des ersten Kindes hervorgehoben wird.

Neben den von Crow aufgeworfenen Problemstellungen stellt sich im Zusammenhang mit dem Sprechen über Haushaltsstrategien die Frage, welche Personen eigentlich damit gemeint sind. Wie

Wallace (2002, 280) hervorhebt, besteht die Tendenz, den Haushalt mit Familie, gewöhnlich ein Paar mit Kindern, gleichzusetzen. Dadurch wird jedoch die Rolle sowohl von verwandten Familienmitgliedern wie Großeltern als auch nichtverwandten FamilienhelferInnen wie Kindermädchen, Haushaltshilfen etc. ignoriert. Ebenfalls wird der wachsenden Zahl von neueren Familienformen wie AlleinerzieherInnen nicht Rechnung getragen. Sie zieht daraus den Schluss, dass dieser Ansatz in seinem Gültigkeitsbereich kulturell begrenzt ist und sich primär für Kulturen eignet, in der traditionelle Familienformen die Regel sind. Sie selbst wertet es jedoch als Vorteil, von Haushaltsstrategien zu sprechen, weil damit einer eventuellen Neuverteilung von Haushaltsaufgaben innerhalb der Paarbeziehung Rechnung getragen werden kann, wenngleich dies keine zwingende Konsequenz ist. Strategisches Handeln wird ihrer Meinung vor allem deshalb relevant, weil Familienarbeit ein „natural part of women's role" (ebd., 285) ist und die Aufnahme einer Berufstätigkeit Frauen unter Zugzwang setzt, d. h. primär ein Problem der Frauen ist. Damit bleibt allerdings wiederum offen, ob individuelle Strategien den Ausgangspunkt der Analyse für Haushaltsstrategien bilden oder ob doch primär die Familie damit gemeint ist.

Dies verweist auf einen weiteren neuralgischen Punkt, da Haushaltsmitglieder in Hinblick auf ihre Strategien nicht notwendig einer Meinung sein müssen bzw. verschiedene Strategien nebeneinander existieren können.[37] So hat etwa Chantal Nicole-Drancout (1989, zit. nach Tobío/Trifiletti 2003, 117) in ihrer Untersuchung die Beobachtung gemacht, dass es sich bei Familienstrategien häufig um Strategien von Männern handeln. Verfolgt der Mann in der Familie eine Karriere, wird die restliche Familie für die Erreichung dieses Ziels mobilisiert. Im Gegensatz dazu müssen Frauen, die beruflich höher aufsteigen wollen, selbst Mittel und Wege finden, wie sie ihre Ambitionen trotz der Verantwortung für Kinder verwirklichen. Während die männliche Karriere auf einer familiären Strategie beruht, basiert die weibliche Karriere primär auf einer individuellen Strategie. Es ist anzunehmen, dass dies nicht nur auf Frauen mit Karriereambitionen zutrifft, sondern für Frauen insgesamt typisch ist, wenn sie Betreuungspflichten haben. Wollen Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sind sie viel eindringlicher einer Individualisierung ausgesetzt als Männer. Allerdings trifft es auch auf Frauen zu, dass sie auf Familienressourcen (z. B. auf ihre Eltern) zurückgreifen, um neben Kindern berufstätig zu sein. Dies bedeutet, dass Nicole-Drancout von einer sehr engen Definition von Familie ausgeht, und dass sie die klassische Kleinfamilie meint, wenn sie von Familienstrategien spricht. Innerhalb dieser sind es Frauen, die sich den Karriereplänen von Männern unterordnen, während dies umgekehrt kaum der Fall ist. Dies wird von Janet Finch (1983, zit. nach Crow 1989, 9) bestätigt, die die Meinung vertritt, dass von Frauen in der Regel erwartet wird, „to develop

[37] Dieser Einwand wurde bereits im Konzept der Neuen Haushaltsökonomie erörtert.

satisfactory coping strategies for fitting her life around her husband's work." Dies spricht meiner Meinung nach dafür, bei der Analyse der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von individuellen Handlungsstrategien der Frauen auszugehen. Tatsächlich besteht ein Gewinn des Strategiekonzepts darin, dass man für die getroffenen Annahmen die Personen selbst befragen muss, „what they are doing in order to understand how they make sense of their own environment" (Wallace 2002, 277).

Gegen die Verwendung des Strategiebegriffs zur Beschreibung der weiblichen Lebens- und Vereinbarkeitswirklichkeit haben jedoch insbesondere Rosalind Edwards und Jane Ribbens (1991) Einwände erhoben. Die Forscherinnen hatten zunächst selbst die Absicht, die Verhaltensweise der Frauen mit Hilfe der Strategien zu erklären. Bei der Analyse des Datenmaterials sind ihnen jedoch zunehmend Zweifel gekommen, ob dieses Konzept tatsächlich angemessen ist. Da ich in der vorliegenden Untersuchung das Strategiekonzept auf die Lebens- und Vereinbarkeitssituation von Frauen anwenden werde, möchte ich auf deren Bedenken detailliert eingehen. Folgende Überlegungen haben die Autorinnen dazu bewogen, auf den Begriff zu verzichten:

a. Sie erachten es als problematisch, einen Begriff auf die weiblich-private Lebenswirklichkeit zu übertragen, der aufgrund seines militärischen Ursprungs aus der männlich-öffentlichen Sphäre kommt.
b. Der Begriff suggeriert für sie klar, dass den Aktivitäten Rationalität und damit Zielgerichtetheit innewohnt. Demgegenüber vertreten sie die Auffassung, dass Frauen die Kombination von Beruf und Familie eher prozesshaft als zielgerichtet realisieren und dass die damit verbundenen Handlungen einen Wert in sich selbst darstellen und nicht lediglich als Mittel für einen bestimmten Zweck dienen.
c. Weiters impliziert für sie das Ausgehen von Strategien eine hierarchische Dimension in der Beziehung zwischen ForscherInnen und beforschter Gruppe. SoziologInnen würden sich damit anmaßen, im Namen oder im Auftrag der beforschten Personen zu sprechen (vgl. Knight/Morgan 1990), was im schlimmsten Falle dazu führen kann, dass das Selbstverständnis der Frauen entstellt und untergraben wird. Insbesondere stellte Edwards in ihrer eigenen Untersuchung fest, dass keine der befragten Frauen den Begriff selbst verwendet hat, um ihr Vereinbarkeitsverhalten zu beschreiben.
d. Darüber hinaus vertreten sie die Ansicht, dass durch die Beziehung der Wissenschaft zur Sozialpolitik die Gefahr bestehe, dass Institutionen die Ergebnisse der Sozialwissenschaft aufgreifend „Gegenstrategien" entwickeln. Gerade weil die Frage der Vereinbarkeit auch die

Frage der Unterdrückung von Frauen berührt, ist es ihrer Meinung nach wichtig, auf die Sprache im Forschungskontext zu achten.

Ihre Ablehnung des Begriffs mündet jedoch in keinen Alternativvorschlag, der einen theoretischen Zugang zur Lebenswirklichkeit von Frauen anbieten würde. Ihre Kritikpunkte selbst erweisen sich als wenig stichhaltig, wenn man dem Strategiebegriff jene Interpretation zugrunde legt, die ihm Bourdieu gegeben hat. Auf die Gründe ihrer ablehnenden Haltung werde ich daher nochmals eingehen, und sie im Bourdieu'schen Sinne kommentieren.

Ad a) Einen Begriff abzulehnen, weil er nicht dem Ursprungskontext entstammt, für den er im Weiteren angewendet wird, ist für Bourdieu kein hinreichendes Argument, um nicht trotzdem davon Gebrauch zu machen. Bourdieu war sich sehr wohl bewusst, dass der Strategiebegriff ganz eng mit der intellektualistisch-subjektivistischen Tradition verknüpft ist, die von Descartes bis Satre die westliche Philosophie beherrscht hat, und der er in seiner Sicht auf die Welt eine klare Absage erteilt. Trotzdem hat er den Begriff verwendet, wenngleich mit einer anderen theoretischen Intention (Bourdieu/Wacquant 2006, 162).

Ad b) Ganz explizit wendet er sich gegen die theoretische Haltung, Verhaltensformen auf mechanische oder intentionale, also zielgerichtete Handlungen zu reduzieren, da man sich damit die Möglichkeit nimmt, „all jene Praktiken aufzuklären, die vernünftig sind, ohne das Produkt einer vernunftgetragenen Absicht oder gar eines bewussten Kalküls zu sein" (ebd., 152). Vielmehr lassen sich die Praktiken von sehr verschiedenen Funktionen und Zwecken her definieren. Bourdieu bricht die Verknüpfung von Strategie und Rationalität auf, indem er davon ausgeht, dass auch nicht-bewusstes Handeln sinnvoll ist.

Ad c) Wie kaum ein anderer soziologischer Denker hat sich Bourdieu mit dem Erkennen der Bedingungen sozialwissenschaftlicher Erkenntnis auseinandergesetzt. Es ist ihm ein zentrales Anliegen, dass SoziologInnen sich Rechenschaft ablegen über die Bedeutung ihrer Erkenntnismittel, ihrer Beziehung zu beforschten Gruppen, ihren eigenen Werthaltungen und Motiven etc., um so „die Objektivierung der allgemeinen Beziehungen des Beobachters zum Beobachtungsgegenstand" (Bourdieu 1999, 33) offen zu legen. Andererseits macht für ihn die Soziologie als objektive Wissenschaft überhaupt erst deshalb Sinn, weil „die Subjekte nicht über die ganze Bedeutung ihres Verhaltens als unmittelbares Datum ihres Bewusstseins verfügen und weil ihr Verhalten stets mehr an Sinn umfasst, als sie wissen und wollen (Bourdieu et al. 1981, 12). Daher ist es gerechtfertigt, die Handlungen der AkteurInnen als „Strategien" zu bezeichnen, auch wenn diese ihr eigenes Tun nicht so bezeichnen. Bourdieu denkt SoziologInnen als SpezialistInnen des selbstreflexiven Wissens, eine Haltung, für die er auch Kritik geerntet hat (Flaig 2000, 382).

Ad d) Die Aneignung und Instrumentalisierung sozialwissenschaftlicher Erkenntnis durch politische Institutionen, die mit deren ursprünglicher Intention nicht übereinstimmen, ist eine Gefahr, gegen die bisher noch kein wirksames Mittel gefunden wurde, und Bourdieu selbst hat diese Erfahrung gemacht (Bourdieu 1999, 9). Hier bedürfte es Anstrengungen innerhalb der Disziplin bzw. der Kooperation der jeweiligen Forschungseinrichtungen, sich gegenüber der Politik einen unabhängigen Status zu sichern.

2.6.2. Begriff der Strategie bei Bourdieu

Die Darstellung des Strategiebegriffs bei Bourdieu soll sich exemplarisch an den bisher aufgeworfenen Problemstellungen orientieren, da sie relevante Fragen in Bezug auf die vorliegende Untersuchung berühren. Dies heißt, um es noch einmal in Erinnerung zu rufen, danach zu fragen, wie Bourdieu den Strategiebegriff in Hinblick auf die Bedeutung von Rationalität, strukturellen Zwängen und dynamischen Situationen konzeptualisiert. Des Weiteren gilt es auch zu klären, von welcher Analyseeinheit er ausgeht, wenn er von Strategien spricht. Sind es Individuen, denen strategisches Handeln zugeschrieben wird, oder sind es Personengruppen wie die Familie? Dennoch ist es erforderlich, den Horizont zu erweitern, da der Strategiebegriff bei Bourdieu sich nicht trennen lässt von anderen von ihm entwickelten theoretischen Werkzeugen, wie etwa dem Habitus oder der sozialen Praxis. Zunächst möchte ich aber die wissenschaftliche Problemstellung in Erinnerung rufen, die Bourdieu dazu bewogen hat, das Handeln der Menschen als von Strategien geleitet zu betrachten.

Initial war in diesem Zusammenhang sein Algerienaufenthalt während des Unabhängigkeitskrieges, wohin ihn die Ableistung seines Militärdienstes führte und an den er eine zweijährige Tätigkeit an der Universität in Algier anhängte. Hier vollzieht sich ein „Bruch mit der gelehrten Sicht der Dinge“ (Bourdieu 2002, 46), wie er sie durch sein Philosophiestudium erworben hatte. Er stellt Feldforschungen zur algerischen Lebensweise an, unter anderem auch deshalb, „um das schlechte Gewissen eines ohnmächtigen Zeugen dieses grausamen Krieges zu beruhigen“ (ebd., 48). Seine Wahl fällt auf einen Berberstamm im Rif-Gebirge des westlichen Algeriens: die Kabylen. Neben anderen Forschungen untersucht er die Heiratswahl. In der ethnologischen Literatur dieser Zeit wird für dieses Kulturgebiet die Parallelkusinenheirat, also die Heirat zwischen zwei Personen, deren Väter Brüder sind, als die bevorzugte Heiratsform angesehen und als „Norm“ bzw. „Regel“ betrachtet. Im Zuge seiner Untersuchung stellt Bourdieu allerdings fest, „dass die ermittelten Zahlen insofern völlig ohne Aussagekraft waren,

als sie von der Größe der sozialen Einheit abhängig blieben, für die die Berechnung jeweils angestellt wurde und die alles andere als absolut objektiv bestimmbar, sondern von den Strategien in der sozialen Realität selbst abhängig waren" (Bourdieu 1999, 33). Diese haben sich etwa darin geäußert, dass die Kabylen entferntere Verwandte mal als Verwandte bezeichneten, mal nicht, abhängig davon, welches soziale Prestige mit diesen Verwandten verbunden war.[38]

Nachdem sich die Bestimmung des Verwandtschaftsverhältnisses als nicht durchführbar herausstellt, konzentriert Bourdieu (ebd., 25 ff.) seine Studien auf die Analyse des Hochzeitsrituals selbst. Hierbei bemerkt er beim Ablauf der Festlichkeiten Unterschiede. Während bei Hochzeiten zwischen parallelen Basen und Vettern das Hochzeitsritual auf einfache Weise vollzogen wurde, galt für die Feiern verschiedener entfernter verwandter Stämme, dass sie in aller Pracht zelebriert wurden. Doch eine Logik war nicht zu entdecken. Bourdieu, der damals noch der strukturalistischen Methode des Ethnologen Claude Lévi-Strauss verpflichtet ist und sich müht – wie von dieser Theorie gefordert – die Logik aller Riten als ein kohärentes Ganzes zu fassen, bricht schließlich die Untersuchung ab, da sich immer wieder Widersprüche bei der Interpretation des Materials auftun.

Als Bourdieu 1960 nach Frankreich zurückkehrt, unternimmt er „als eine Art Gegenprobe zu seinem ethnologischen Experiment" (ebd., 35) in Algerien eine Befragung über die Tradition der Erbfolge und den damit verbundenen Heiratspraktiken bei Hofbauern in seiner Heimatregion, dem Béarn. Hier stellt er fest, dass bei der Weitergabe des Hofes primär jene Interessenslagen der Abstammungsgruppe wirksam werden, die den Wert des materiellen oder symbolischen Familienerbes am besten erhalten oder mehren (ebd., 264 ff.). Bourdieu zeigt anhand dieser Untersuchung auf, dass vielfältige Strategien angewandt werden, um den Fortbestand des Hoferbes zu sichern und wendet sich explizit gegen die Vorstellung der Wirksamkeit von „Regeln" wie z. B. das ungeteilte Recht des erstgeborenen Kindes, das von den meisten AnalytikerInnen als für die Erbfolge des französischen Béarn als bestimmend gesehen wurde. Die in dieser Untersuchung von Bourdieu entfalteten Begriffe der Praxis und der Strategie, erlauben es ihm, das gesammelte Material bei den Kabylen auf einer neuen theoretischen Basis zu analysieren (Flaig 2000, 364). Demnach vollzieht sich die Auswahl von HeiratspartnerInnen bei den Kabylen nicht durch eine abstrakte Regel wie die Wahl von Kreuzkusinen, sondern entpuppt sich als Strategie zur Reproduktion der Familie, insbesondere der Familienehre. Wirksam sind

[38] „Aufmerksam gemacht von einem schlichten Ausspruch in einer realen Situation (‚die Sowiesos haben entdeckt, dass sie mit den Sowiesos sehr eng verwandt sind, seitdem diese einen Absolventen der Ecole Polytechnique in der Familie haben'), hatte ich erkennen können, was alle Gesellschaften und alle Verwandtschaftstheorien verdrängen wollen, indem sie so tun, als würden sich die realen Beziehungen zwischen Verwandten aus den nach dem genealogischen Modell definierten Verwandtschaftsverhältnissen herleiten" (Bourdieu 1999, 35 ff.).

hier vor allem Strategien, die das Ansehen und den guten Ruf, d. h. das symbolische Kapital, der Familie vermehren, während die Erhaltung oder Vermehrung des Grund und Bodens, d. h. des ökonomischen Kapitals, wie es für die Heiratsstrategien der béarnesischen Bauern charakteristisch ist, eine geringere Rolle spielen (Bourdieu 1992, 89).

Das Sprechen von Strategien resultiert bei Bourdieu in seinen ethnologischen Studien also aus dem Bestreben, der theoretischen Sichtweise des Objektivismus, d. h. primär der strukturalistischen Denkweise von Lévi-Strauss, entgegenzutreten. Handeln ist nicht die mechanische Folge äußerer Ursachen oder der Gehorsam gegenüber strukturalistisch bedingten Regeln, sondern es sind Strategien, die im Handeln der AkteurInnen zum Ausdruck kommen: „Ich kann sagen, dass meine ganze Überlegung von diesem Punkt ausgegangen ist: Wie können Verhaltenswiesen geregelt sein, ohne dass ihnen eine Befolgung von Regeln zugrunde liegt" (ebd., 86). Im Begriff der Strategie wird das eigene Zutun der AkteurInnen sichtbar, ihr aktiver Beitrag, um eine soziale Praxis zu etablieren. Um nicht der „Illusion von Regeln" aufzusitzen, „muss der Theorie das reale Prinzip von Strategien eingeschrieben werden, das heißt der ‚praktische Sinn' …" (ebd., 81), von dem sich die AkteurInnen (nicht Subjekte!) leiten lassen und der unter gegebenen Lebensumständen Sinn produziert.

Gleichzeitig wendet sich Bourdieu mit dem Strategiebegriff bzw. dem „praktischen Sinn" auch gegen das subjektivistische Paradigma, in welchem das Handeln als Resultat von rationalem Kalkül, Wahlfreiheit oder Planung konzipiert wird (Fuchs-Heinritz/König 2005, 171). Obwohl der Begriff der Strategie sehr stark mit der intellektualistisch-subjektivistischen Theorietradition verknüpft ist, hindert dies Bourdieu nicht, den Begriff zu verwenden und ihm eine eigene theoretische Intention zu geben (Bourdieu/Wacquant 2006, 162). Denn wenn man das soziale Handeln nur als rationales Handeln begreift, verstelle man sich seiner Meinung nach dem „Verstehen der Logik all jener Handlungen, die vernünftig sind, ohne deswegen das Produkt eines durchdachten Plans oder gar einer rationalen Berechnung zu sein …" (Bourdieu 1999, 72).

Im Habitus, dem „Kernstück" seiner Soziologie (Krais/Gebauer 2002, 5), erkennt Bourdieu (1979, 169) „das Erzeugungsprinzip von Strategien". Der Habitusbegriff geht ebenfalls auf Bourdieus Forschungen in Algerien zurück und auch dieser verdankt sich wie der Strategiebegriff dem Bemühen, den von den Sozialwissenschaften konstruierten Gegensatz zwischen Objektivismus und Subjektivismus zu überwinden. „Begriffe wie Habitus (oder System von Dispositionen), praktischer Sinn oder Strategie sind aus der Anstrengung erwachsen, sich dem strukturellen Objektivismus zu entziehen, ohne zugleich wieder dem Subjektivismus zu verfallen"

(Bourdieu 1992, 81). Bourdieu verwendet den Begriff, um das von ihm beobachtete Missverhältnis zwischen der durch die Kolonialisierung aufgezwungenen kapitalistischen Wirtschaftsweise und den damit verbundenen Schwierigkeiten der algerischen Bauern und Landarbeiter, sich den neuen Bedingungen anzupassen, da ihre ökonomischen Dispositionen unmittelbar einer vorkapitalistischen Welt entstammten, konzeptionell zu fassen (Bourdieu 2001, 205). Er gelangt zu der Einsicht, dass das auf kapitalistischer Wirtschaftsweise beruhende rationale Denken keine universelle Fähigkeit ist, wie es die aus den Wirtschaftswissenschaften stammenden Denktraditionen glauben machen wollen (z. B. rational action bzw. rational choice theory), sondern an bestimmte sozial geprägte Existenzbedingungen gebunden ist, die Rationalität im Sinne von Zukunftsplanung und Berechnung überhaupt erst gestatten.[39]

Aus dieser „quasi experimentellen Situation" zieht Bourdieu den Schluss, dass die Voraussetzungen für das Funktionieren ökonomischer Strukturen im Verborgenen liegen, „das heißt jene ökonomischen Dispositionen, über die AkteurInnen verfügen müssen, damit die ökonomischen Strukturen reibungslos funktionieren können, und zwar so reibungslos, dass diese Voraussetzungen ihres guten Funktionierens unbemerkt bleiben, wie es in den Gesellschaften der Fall ist, in denen ökonomische Institutionen und Dispositionen sich synchron entwickelten" (ebd.). Die sozialen Bedingungen, die den Habitus hervorbringen und ein System von Dispositionen in uns anlegen, werden uns zu einer zweiten Natur, dessen Gewordensein uns nicht mehr erinnerlich ist. Genau das meint auch, wenn Bourdieu (1992, 83) von „automatischen Strategien des praktischen Sinns" spricht. Diese äußern sich darin, dass die Handelnden unreflektiert die Grundvoraussetzungen anerkennen bzw. überhaupt vergessen, die ihren Habitus ursprünglich geformt haben und später ihre Strategien prägen.

Die Konzipierung des Habitus als relativ stabiles, zur Reproduktion der sozialen Strukturen neigendes Dispositionssystem, dessen Entstehungsbedingungen von den AkteurInnen vergessen werden, wird von Bourdieu noch dadurch argumentativ verstärkt, indem er den Bedingungen, unter denen wir aufwachsen, eine Wirkungsmächtigkeit zuschreibt, die sich bis in die Körperhaltung hinein entfaltet. Der Körper ist von vornherein immer schon Bestandteil des Sozialen, und die AkteurInnen erzeugen mit und durch ihre Körper soziale Praxis. „Wir lernen durch den Körper. Durch diese permanente, mehr oder weniger dramatische, aber der Affektivität, genauer gesagt den affektiven Austausch mit der gesellschaftlichen Umgebung viel

[39] Bourdieu (2000) nennt eine Fülle von Beispielen: Bauern setzen ihre Ausgaben auf der Grundlage der Erträge der letzten Saison fest und nicht in Hinblick auf den zukünftig erwartbaren Ertrag; sie konsumieren einen Überschuss an Getreide, anstatt ihn zu reinvestieren; sie veräußern übereilt und wenig gewinnträchtig ihren Boden und flüchten in die Stadt, nachdem sie den Erlös verbraucht haben; Landarbeiter geben ihren gesamten Monatslohn in wenigen Tagen etc.

Platz einräumenden Konfrontation dringt die Gesellschaftsordnung in die Körper ein“ (Bourdieu 2001, 181). Daher funktionieren die von sozialisierten AkteurInnen hervorgebrachten sozialen Praxen jenseits des Bewusstseins und des diskursiven Denkens eher nach einer Art Körpertechnik (Bourdieu 1992, 81). Im Habitus zeigt sich die „einverleibte Geschichte“ (Bourdieu 1999, 127) der Handelnden, eine Metapher, in der Bourdieu dem Raum wie auch der Zeit als grundlegende conditio humana Rechnung trägt.

Beim Habitus handelt es sich um einen genetischen Begriff, der das historische Gewordensein durch die Inkorporierung der sozialen Strukturen der AkteurInnen meint. „In den Dispositionen des Habitus ist … die gesamte Struktur des Systems der Existenzbedingungen angelegt, so wie diese sich in der Erfahrung einer besonderen sozialen Lage mit einer bestimmten Position innerhalb dieser Struktur niederschlägt“ (Bourdieu 1987, 279). Mit dem Habitus wird angezeigt, dass das Individuelle und Persönliche gesellschaftlich erzeugt ist, er ist die „sozialisierte Subjektivität“ (Bourdieu/Wacquant 2006, 159). Unsere ersten und alle folgenden Erfahrungen sind im Wesentlichen soziale, d. h. gesellschaftliche Erfahrungen. Wie weit diese gesellschaftlichen Erfahrungen zurückreichen, die den Habitus in uns angelegen, dazu macht Bourdieu unterschiedliche Angaben: Er wird beispielsweise „hervorgebracht von der Praxis aufeinanderfolgender Generationen“ (Bourdieu 1999, 173) oder ist eine „von den Ersterfahrungen dominierte Aufnahme von Erfahrungen, die Mitglieder derselben Klasse statistisch miteinander gemein haben“ (ebd, 113). „Statistisch“ bedeutet mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit.[40] Keineswegs handelt es sich dabei um ein Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Handlungsmuster, das ein für alle Mal feststeht. In den angelegten Dispositionen wirkt die Geschichte der Vorfahren, die Geschichte einer Sozialgruppe oder sozialen Klasse, die durch die jeweilige Herkunftsfamilie vermittelt wird, in der Gegenwart weiter.[41] Der Habitus gewährleistet eine aktive Präsenz früherer Erfahrungen in der Gegenwart und eine Konstanz der Praktiken im Zeitverlauf (Barlösius 2006, 87).

[40] Den Unterschied zwischen statistischer und deduktiver, d. h. immer und überall gültiger Erklärung hat Carl Gustav Hempel herausgearbeitet, mit dessen Werk Bourdieu vertraut war, und dem er auch ein Exemplar seiner „Theorie der Praxis“ geschickt hat (vgl. Rehbein 2006, 81).

[41] Es stellt sich daher die Frage, ob es sich beim Habituskonzept im Kern um eine Sozialisationstheorie handelt? Eckhard Liebau, der sich mit dieser Frage eingehend auseinandergesetzt hat, stellt hierzu fest, dass Bourdieu keine ausgearbeitete Sozialisationstheorie vorgelegt hat: „Die Entwicklung des Kindes, des Jugendlichen, des Erwachsenen, die habitustheoretisch als Prozess der Vergesellschaftung zu interpretieren wäre, ist von Bourdieu weder systematisch untersucht noch zusammenfassend theoretisch interpretiert worden …“ (Liebau 1987, 177). Nach Auffassung von Werner Fuchs-Heinritz und Alexandra König (2005, 138) wird damit eine offensichtliche Leerstelle in Bourdieus theoretischem Konzept des Habitus deutlich, die vor allem deshalb nachteilig ist, weil dadurch wichtige empirische Fragen ausgeblendet bleiben. Andere KennerInnen und AnhängerInnen von Bourdieu können hingegen darin keinen wirklichen Nachteil sehen. Da im Habitus sich soziale Strukturen abbilden, bedarf es keiner eigenen Sozialisationstheorie. Die Untersuchung der sozialen Strukturen reicht im Wesentlichen für die Analyse des Habitus aus (Rehbein 2006, 90; vgl. Krais/Gebauer 2002).

Allerdings misst Bourdieu den Erfahrungen der Vergangenheit eine größere Wirkungsmächtigkeit bei als den Prägungen durch gegenwärtige Situationen. Diese werden in den Erfordernissen einer stetigen Anpassungsleistung an neue Bedingungen sichtbar, vollziehen sich aber auf der Basis der entwickelten Dispositionen. „Die Dispositionen sind einer Art ständiger Revision unterworfen, die aber niemals radikal ist, da sie sich auf Grundlage von Voraussetzungen vollzieht, die im früheren Zustand verankert sind" (Bourdieu 2001, 207). Die weitere soziale Laufbahn und die dabei sich vollziehende Sozialisation fügen den früheren Prägungen zwar neue, den Habitus (mehr oder weniger) modifizierte Erfahrungen hinzu. Mögliche Transformationen des Habitus halten sich jedoch auch deshalb in Grenzen, weil „der Akteur alles in seiner Macht Stehende (tut), um die Aktualisierung der Potenzialitäten zu ermöglichen, die seinem Körper in Form durch bestimmte Lebensbedingungen geprägter Fähigkeiten und Dispositionen innewohnen" (ebd., 192). Dabei ermöglichen es die Habitusschemata „sich partiell wechselnden Zusammenhängen ununterbrochen anzupassen und in praktischem, quasi körperlichem *Antizipieren* der dem Feld immanenten Tendenzen und der von allen isomorphen Habitus (…)[42] erzeugten Verhaltensweisen, die Situation als sinnvolle Gesamtheit zu konstruieren" (ebd., 178).

Der letztgenannte Punkt verweist auf die Vorangepasstheit oder „enge Komplizenschaft" zwischen Habitus und Feld. Beim Feldbegriff handelt es sich um das Pendant zum Habitusbegriff (Fuchs-Heinritz/König 2005, 139). Durch ihn lässt sich die Vermittlung von Struktur und Handeln nicht nur vom Habitus, sondern auch vom Feld aus konzipieren (Barlösius 2006, 99). „Durch die systematische ‚Auswahl', die er (der Habitus, Anmerkung S. K.) zwischen Orten, Ereignissen, Personen des *Umgangs* trifft, schützt sich der Habitus vor Krisen und kritischer Befragung, indem er sich ein *Milieu* schafft, an das er so weit wie möglich vorangepasst ist, also eine relativ konstante Welt von Situationen, die geeignet sind, seine Dispositionen dadurch zu verstärken, dass sie seinen Erzeugnissen den aufnahmebereitesten Markt bieten" (Bourdieu 1999, 114). Der Habitus ermöglicht es den AkteurInnen durch den praktischen Sinn sich im sozialen Leben allgemein und in den speziellen sozialen Feldern angemessen und auch findig bewegen zu können.

Mit dem Feldbegriff trägt Bourdieu dem in der sozialen Welt beobachtbaren fortschreitenden Differenzierungsprozess Rechnung, in der sich selbständig gesellschaftliche Handlungsfelder herausgebildet haben, in denen jeweils eine eigene Logik herrscht bzw. die Verfolgung eines spezifischen Zieles charakteristisch ist. Jedes Feld ist durch eine spezifische Logik geprägt, die Bourdieu als feldspezifische *illusio* (manchmal auch als Interesse) bezeichnet, durch das sich ein

[42] Der ausgelassene Text steht im Original ebenfalls in Klammern.

Feld überhaupt erst konstituiert. Für die Beschreibung der Vorgänge in einem Feld bzw. die von den AkteurInnen hervorgebrachte Praxis verwendet Bourdieu gern die Metapher des „Spiels". Ein Feld setzt das Interesse bzw. den Glauben der im Feld Involvierten, d. h. der SpielerInnen voraus. Darunter versteht Bourdieu die Tatsache, „dass man vom Spiel gefangen ist, dass man glaubt, dass das Spiel den Einsatz wert ist oder, um es einfacher zu sagen, dass sich das Spielen lohnt" (Bourdieu 1998, 140). Die spezifische Logik eines Feldes nimmt dabei als spezifischer Habitus Gestalt an (Bourdieu 2001, 20). Bei den daraus hervorgebrachten Strategien handelt es sich um „das Produkt des praktischen Sinns als eines ‚Spiel-Sinns', eines Sinns für ein historisch bestimmtes, besonderes soziales Spiel …" (Bourdieu 1992, 83). Dieser Spiel-Sinn meint keineswegs ein Ausprobieren, nach dem Trial-Error-Prinzip, denn die SpielerInnen sind dabei ganz und gar in das Spiel involviert. Indem sie sich an die in den Habitus eingegangenen Entstehungsbedingungen ihrer Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsdispositionen nicht mehr erinnern, sind sie überhaupt erst in der Lage zu spielen.

Die Metapher des Spiels ist auch insofern für die Charakterisierung der sozialen Praxis geeignet, als die in einem Feld existierenden Kräfteverhältnisse ständig in Bewegung sind, da es sich bei einem Feld um ein „Ensemble objektiver historischer Relationen zwischen Positionen (handelt), die auf bestimmten Formen von Macht (oder Kapital) beruhen …" (Wacquant 2006, 36). In das jeweilige Feld bringen die verschiedenen SpielerInnen auch ganz unterschiedliche Ressourcen mit. „Sie verfügen über Trümpfe, mit denen sie andere ausstechen können, und deren Wert je nach Spiel variiert. So wie der relative Wert der Karten je nach Spiel ein anderer ist, so variiert auch die Hierarchie der verschiedenen Kapitalsorten (ökonomisch, kulturell, sozial, symbolisch) in den verschiedenen Feldern. Es gibt, mit anderen Worten, Karten, die in allen Feldern stechen und einen Effekt haben – das sind die Kapital-Grundsorten –, doch ist ihr relativer Wert als Trumpf je nach Feld und sogar ja nach verschiedenen Zuständen ein und desselben Feldes ein anderer" (Bourdieu/Wacquant 2006, 128).

„In der Begegnung zwischen Habitus und Feld, zwischen dem Sinn für das Spiel und dem Spiel selbst, ergeben sich die Einsätze, konstituieren sich die Ziele, die nicht ohne weiteres vorgegeben sind, sondern objektive Potenzialitäten darstellen, die obgleich außerhalb dieser Beziehung gar nicht vorhanden, innerhalb ihrer als notwendig und völlig selbstverständlich ins Auge springen" (Bourdieu 2001, 193). Die Spielregeln, die in einem Feld herrschen, ermöglichen und begrenzen das Handeln der AkteurInnen, die ihrerseits aufgrund des in ihnen angelegten Dispositionssystems ebenfalls über ermöglichende und begrenzende Handlungsoptionen verfügen, die den einzelnen Spielzug erzeugen, aber keineswegs festlegen. Daher lassen die

Dispositionen als Erzeugungsschemata von Praktiken situativ überraschende Erfindungen zu, bringen allerdings auch habituelle Einschränkungen und Grenzen für spontane Kreationen mit sich (Flaig 2000, 372). Strategien sind somit systematischer Natur, jedoch insofern Ad-hoc-Produkte, als ihr „Auslöser" immer erst das Zusammentreffen mit einem bestimmten Feld ist (Wacquant 2006, 40).

Es sind unter anderem diese objektiv gegebenen Handlungsspielräume innerhalb eines Feldes, die das Handeln der Menschen als gerichtet erscheinen lassen und laut Bourdieu den Strategiebegriff evident werden lassen. Es ist die „Sprache der Strategie, die zu verwenden man gezwungen ist, um die in allen Feldern zu beobachtenden, objektiv auf ein Ziel gerichteten Handlungssequenzen zu benennen …" (Bourdieu 2001, 178). Wenn Bourdieu dem Strategiebegriff also eine Intentionalität und Gerichtetheit des Handelns der AkteurInnen attestiert, dann deshalb, weil sich die vom Habitus als Sinn für das Spiel hervorgebrachten Strategien „auf ‚objektive Möglichkeiten', die in einer unmittelbaren Gegenwart unmittelbar gegeben sind" (Bourdieu/Wacquant 2006, 162) beziehen. Der Habitus ist auf eine unmittelbar bevorstehende Zukunft gerichtet (Bourdieu 2001, 184). Oder in den Worten von Wacquant (2006, 43): „Der praktische Sinn weiß voraus; künftige mögliche Zustände, deren Träger das Feld ist, liest er aus dem gegenwärtigen Zustand heraus."

Diese Bemerkungen dürfen jedoch nicht missverstanden werden, dass Bourdieu das Handeln der AkteurInnen doch als Plan, Entwurf oder Erwägung verstehen würde, und dass seine wortreichen Stellungsnahmen gegen diese westlichen Denktraditionen nur rhetorischer Natur wären. Was er an den subjektivistischen Zugängen kritisiert, ist, dass sie den Menschen ohne Geschichte denken und ihn mehr oder weniger als „Geistwesen" begreifen, indem sie ihr Handeln auf Bewusstseinsprozesse reduzieren (Bourdieu 1992, 83), während im Gegensatz dazu Bourdieu die Handelnden von vornherein als radikal vergesellschaftet denkt. Dies bedeutet freilich nicht, dass bei den in der sozialen Praxis realisierten Strategien nicht durchaus Kosten-Nutzen-Überlegungen zur Tragen kommen können. Die vom Habitus suggerierten Orientierungen können mit strategischen Kosten-Nutzen-Überlegungen einhergehen, die die Operationen, die der Habitus nach seiner eigenen Logik vollzieht, tendenziell bewusst werden lassen. Allerdings setzen sie die Herausbildung eines entsprechenden Habitus voraus (Bourdieu/Wacquant 2006, 165).

Bourdieu selbst hat keinen übersichtlich-systematischen Versuch unternommen, um jene Bereiche und Konstellationen zu benennen, in denen Handlungen sehr wohl kalkulierend-

planerisch gebaut sind (Fuchs-Heinritz/König 2005, 176), sondern lediglich Hinweise auf Konstellationen gegeben, in denen diese verstärkt auftreten können: Kommt es zu Krisensituationen, die die Handelnden aus ihren gewohnheitsmäßigen Bahnen werfen, können laut Bourdieu rationale Wahlentscheidungen die Oberhand gewinnen, zumindest bei solchen AkteurInnen, die auch über die Dispositionen zum Rationalsein verfügen (Bourdieu/Wacquant 2006, 165). Weiters hält er auch fest, dass soziale Auf- oder AbsteigerInnen Zwischenpositionen einnehmen, wodurch die Chance gegeben ist, dass sich diese bewusst werden, was sich für andere von selbst versteht, indem sie gezwungen sind, „auf sich achtzugeben und schon die ‚ersten Regungen' eines Habitus bewusst zu korrigieren, der wenig angemessene oder ganz deplatzierte Verhaltensformen hervorbringen kann" (Bourdieu 2001, 209).

Der Habitus existiert in gewisser Weise allerdings auch unabhängig von dem Feld, in dem die TrägerInnen sich bewegen, gleichzeitig wird er jedoch auch immer in Bezug auf ein bestimmtes Feld erworben (Jenkins 1992, 90). Das Feld löscht den mitgebrachten Habitus nicht aus, sondern drückt ihm seine feldspezifische Prägung auf (Barlösius 2006, 91). Nur wenn kein bedeutender Umschwung (etwa ein Positionswechsel) eintritt, dann sind die Bedingungen der Herausbildung des Habitus auch die seiner Verwirklichung (Bourdieu 2001, 192). Allerdings ist das soziale Leben in ständiger Veränderung begriffen, sodass die Handelnden ihr Verhalten ständig niemals gleichen Situationen anpassen und auf neue Bedingungen in einer Laufbahn reagieren müssen (Bourdieu 1989, 407). Nach Hradil (1989, 124) sind jedoch „Struktur- und Biografiebrüche, Krisen und Kontakte … so häufig geworden, dass an der Genese und Beharrungskraft stabiler Habitusformen mehr und mehr Zweifel angebracht sind". Inwieweit dieser Einwand berechtigt ist, lässt sich jedoch nur empirisch entscheiden.

Bourdieu selbst hat den Entstehungsbedingungen des Habitus ein größeres Gewicht beigemessen als den späteren Einflüssen in der sozialen Laufbahn. Dies bedeutet nicht, dass die Dispositionen einfach in bestimmter Weise zu einem bestimmten Handeln führen (Bourdieu 2001, 191). Trotzdem hat er in seinen Untersuchungen deutliche Belege gefunden, dass die Strukturen sozialer Ungleichheit auch angesichts des sozialen Wandels erstaunlich stabil bleiben und sich zwischen der Hierarchie der Positionen und der Hierarchie der sozialen Herkunft eine außerordentliche Korrespondenz feststellen lässt (Bourdieu 1998, 73). Seine Aufmerksamkeit ist nicht auf den sozialen Wandel gerichtet, sondern konzentriert sich auf die Frage, wie sich Gesellschaft überhaupt reproduziert: „Une des questions les plus fondamentales à propos du monde social est la question de savoir pourquoi et comment ce monde dure, persévère dans l'être, comment se perpétue l'ordre social, c'est-à-dire l'ensemble des relations d'ordre qui le

constituent“[43] (Bourdieu 1994, 3). Dieser Frage ist er nicht nur anhand der Weitergabe des Erbhofes im heimatlichen Béarn und später durch eine neuerliche Durchsicht des in Algerien gesammelten Materials über die kabylische Lebensweise nachgegangen. Ausgerüstet mit dem in diesen Untersuchungen entwickelten begrifflichen Instrumentarium, wendet er sich auch den Reproduktionsstrategien der französischen Gesellschaft zu. Vor allem dem Bildungssystem widmet er detaillierte Untersuchungen und zeigt auf, wie sich trotz der Rhetorik der Chancengleichheit gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse reproduzieren (vgl. Bourdieu/Passeron 1971).

Gerade in Hinblick auf Reproduktionsstrategien ist es evident, dass die Handelnden versuchen, ihre Position und Stellung innerhalb einer Gesellschaft zu wahren. Diese Sicht hat Bourdieu die Kritik eingebracht, dass er den Habitus-Begriff als kollektiv verankerte Dispositionen meint, mittels derer die Gruppen ihre Lebensbedingungen erhalten bzw. verbessern wollen, wodurch der Habitus und die von ihm hervorgebrachten Strategien als Ausdruck eines kollektiven Utilitarismus bzw. eines „strukturgeleiteten Utilitarismus“ (Janning 1991, 132) verstanden werden können. In der Tat finden sich bei Bourdieu immer wieder Formulierungen, die als Grund für das Handeln von Individuen und Gruppen die Selbsterhaltung und die Erweiterung ihrer Bedingungen unterstellen (Fuchs-Heinritz/König 2005, 133). Der Vorwurf eines „strukturgeleiteten Utilitarismus“ ist meiner Meinung nach jedoch eine Verkürzung von Bourdieus Bewertung sozialer Vorgänge, und zwar aus mehreren Gründen: So weist Bourdieu (2001, 207) darauf hin, dass in Krisen oder bei einem plötzlich auftretenden sozialen Wandel, wie dies für die algerische Bevölkerung durch die Kolonialbesetzung Frankreichs zutraf, die Handelnden oft Mühe haben, der neuen Ordnung angemessene Strategien hervorzubringen, d. h. ihre Dispositionen werden dysfunktional. Weiters ist die Grundlage des Handelns eine „praktische, nicht thetische Intentionalität, die nichts von einer bewusst auf ein *cogitatum* (oder ein Noema) ausgerichteten *cogitatio* (einer Noesis) an sich hat …“ (ebd., 184).[44] Die einseitige Annahme eines wie auch immer ausgerichteten durch die Struktur vorgegebenen Nützlichkeitsstrebens der handelnden AkteurInnen ist daher unangemessen.

Aus den bisherigen Ausführungen ist ersichtlich, dass Bourdieu den Strategiebegriff in erster Linie auf Gruppen anwendet. In den Untersuchungen zum Heiratsverhalten ist es primär die

[43] Eine der fundamentalsten Fragen hinsichtlich der sozialen Welt ist die Frage zu wissen, warum und wie diese Welt dauert, fortbesteht im Sein, wie sich die soziale Ordnung bewahrt, sozusagen die Gesamtheit der Ordnungsbeziehungen, aus denen sie besteht (Übersetzung von S. K.).

[44] Bourdieu greift hier eine Terminologie von Edmund Husserl auf. Demnach verweist die Intentionalität des Bewusstseins auf eine durchgängige Korrelation zwischen den Vollzügen des Bewusstseins, die sich auf einen Gegenstand beziehen (Akte des Vermeinens: Noesis) und dem Gegenstand, wie er in diesen Vollzügen erscheint (das Vermeinte: Noema) (Kunzmann et al. 1995, 193).

Familie, möglicherweise aber auch das männliche Familienoberhaupt allein, deren Strategien zum Tragen kommen. In der Analyse der französischen Gesellschaften dienen für die Herausarbeitung von Reproduktionsstrategien in erster Linie Klassen als Untersuchungseinheit. Bourdieu geht es also nicht unmittelbar um das Nachzeichnen von individuellen Strategien, wenngleich diese nicht ausgeklammert werden, da im Gesamten betrachtet, Klassenstrategien sich aus Individualstrategien zusammensetzen. Dass sich Bourdieu mit Individualstrategien nur indirekt befasst, verdankt sich seinem Verständnis von Soziologie, als deren Aufgabe er es betrachtet, die sozialen Praktiken als *Relationen* zu denken: „Das eigentliche Objekt der Sozialwissenschaft ist nicht das Individuum … und auch nicht die sozialen Gruppen als konkrete Bündelungen von Individuen, sondern die Relation zwischen zwei Realisierungen des historischen Handelns. Das heißt, es ist jenes geheimnisvolle Doppelverhältnis zwischen dem Habitus – den dauerhaften und übertragbaren Systemen der Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Handlungsschemata, Ergebnis des Eingehens des Sozialen in die Körper (oder in die biologischen Individuen) – und den Feldern, den Systemen der objektiven Beziehungen, Produkt des Eingehens des Sozialen in die Sachen oder in die Mechanismen, die gewissermaßen die Realität von physischen Objekten haben; und natürlich alles, was aus dieser Beziehung entsteht, das heißt die sozialen Praktiken und Vorstellungen oder die Felder, sobald sie sich in Form von wahrgenommenen und bewerteten Realitäten darstellen“ (Bourdieu/Wacquant 2006, 160).

Tobío und Trifiletti (2003, 114 f.), die im Zusammenhang mit der Erwerbtätigkeit von berufstätigen Müttern das Strategiekonzept von Bourdieu kurz streifen, vermerken kritisch, dass er Strukturen, Familie und Individuen gleichermaßen als Träger von Strategien behandelt. Dieser Vorwurf scheint jedoch nur teilweise berechtigt. Zwar ist es richtig, dass Bourdieu zwischen individuellen und kollektiven Strategien keine Grenzziehung vornimmt, trotzdem sind es sozialisierte AkteurInnen und nicht Strukturen, die Strategien verwirklichen (Bourdieu 1992, 83). Der ebenfalls von den Autorinnen fomulierte Einwand, er gebrauche Strategien beinahe synonym zum Begriff der sozialen Praxis, kann nicht als große Verfehlung angesehen werden. Vielmehr stellt Bourdieu (ebd., 80) selbst fest, dass er den Begriff gleichbedeutend mit „sozialen Gebrauchsweisen“ verwendet. Weiters verwendet Pierre Bourdieu den Begriff Strategie stellvertretend für praktischen Sinn (ebd. 83, vlg. Barlösius 2006, 101). Strategien sind dem praktischen Sinn eingelagert bzw. ein Produkt des praktischen Sinns.

Obwohl der Strategiebegriff, wie zu erläutern versucht wurde, einen zentralen Platz in seinem Werk einnimmt, gehört er doch nicht zu den Begriffen, die, wie der Habitus, die Feldtheorie oder die Kapitalsorten, mit seinem Namen untrennbar in Verbindung gebracht werden. Eine

entsprechende Würdigung und kritische Bestandsaufnahme dieses Begriffs für die Bourdieu'sche Soziologie stehen daher noch aus. Gerade der Strategiebegriff beinhaltet einige Spannungen, da Bourdieu den Begriff sowohl in Bezug auf objektive, der in der unmittelbaren Gegenwart gegebenen inhärenten Möglichkeiten in einem spezifischen Feld verwendet, gleichzeitig jedoch auch automatische Strategien kennt, wenn etwa die AkteurInnen handeln, *comme il faut*, ohne ein Sollen oder eine Verhaltensregel aufzustellen oder anzuwenden zu müssen (Bourdieu 2001, 178). Diese bestehende Diskrepanz ist jedoch bei Bourdieu Programm, um der Wirklichkeit gerecht zu werden. Seine begrifflichen Bestimmungen sind nicht exakt und messgenau im strengen Sinne, sondern besitzen einen polymorphen, flexiblen und anpassungsfähigen Charakter (Wacquant 2006, 45). Dies ist jedoch als Vorzug zu werten, weil „allzu viel Logik wäre häufig mit der Praxis unvereinbar, ja stünde nicht selten im Widerspruch zu den praktischen Zwecken der Praktik" (Bourdieu 1992, 101). Eine gewisse Offenheit, Unbestimmtheit und Variabilität der verwendeten Begrifflichkeiten wird demnach der Praxis gerechter, weil ihr Unschärfen und Unabgeschlossenheit inhärent sind.

Ich denke, dass man Bourdieu am besten gerecht wird, wenn man, wie er selbst vorgeschlagen hat, seine Begriffe wie Werkzeuge in einem Werkzeugkasten betrachtet, die vor allem der Anwendung dienen (Bourdieu 2000, 120). Die Breite und Vielfalt seiner eigenen Forschungsarbeiten sind eine eindrucksvolle Demonstration, mit welchem kreativen und schöpferischen Potenzial sein begrifflicher „Schatz" ausgestattet ist. Wie der Begriff der „Strategie" für das Vereinbarkeitsverhalten von Frauen im Allgemeinen, Akademikerinnen in der intensiven Familienphase im Speziellen nutzbar gemacht werden kann, dazu soll die vorliegende Arbeit anregen.

2.7. Schlussfolgerungen für die Untersuchung

Die in diesem Kapitel vorgestellten theoretischen Konzepte vertreten zum Großteil einen mikroperspektivischen Ansatz und stellen das Handeln der Individuen in den Mittelpunkt ihrer Erklärungsansätze, wobei hier unterschiedliche Vorstellungen bestehen. So wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von der Neuen Haushaltsökonomie auf Basis einer „rational choice", von der Präferenztheorie auf Basis persönlicher Vorlieben, von der Individualisierungsthese auf Basis einer Wahlentscheidung, von Ansätzen der doppelten Perspektive aufgrund individueller Orientierungen und Planungen zu erklären versucht. Demgegenüber analysiert die feministische Wohlfahrtsstaatsforschung das Erwerbs- und

Familienverhalten der Frauen aus einer Makroperspektive und betrachtet verschiedene Vereinbarkeitstypen und -modelle in Abhängigkeit struktureller Rahmenbedingungen, wie Normen, Möglichkeiten der institutionellen Kinderbetreuung etc., für die Frauen als handlungsleitend. Um diesen Gegensatz von individualistischen und strukturalistischen Ansätzen zu überwinden, wird in der vorliegenden Arbeit der Strategiebegriff von Bourdieu aufgegriffen und versucht, ihn für das Vereinbarkeitsverhalten der befragten Frauen fruchtbar zu machen.

Sowohl Bourdieu als auch andere AutorInnen (z.B. Thurley/Wood 1983, Commaille 1993) haben die Vermittlungsfunktion des Strategiebegriffs zwischen Struktur und (individueller) Handlung hervorgehoben. Gegen den strukturalistischen Ansatz, der soziales Handeln auf bestehende gesellschaftliche Regeln zurückführt, versucht Bourdieu klarzulegen, dass diese Regeln nicht mechanisch befolgt werden, sondern es „Strategien" sind, die von den Handelnden angewendet werden. In Analogie dazu lässt sich feststellen, dass in der gegenwärtigen wissenschaftlichen Betrachtung des Vereinbarkeitsverhaltens von Frauen diese strukturalistische Denkweise ebenfalls vorherrschend ist. Grundsätzlicher Tenor ist, dass durch die strukturellen Rahmenbedingungen (lange Karenzzeiten, kein ausgebautes Netz an Kinderbetreuungseinrichtungen, traditionelle Vorstellungen über die Geschlechterrollen etc.) Frauen ihre Erwerbstätigkeit aufgeben und aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, um sich der Kindererziehung zu widmen.[45] Nichts desto trotz folgen nicht alle Frauen diesem Verhaltensmuster. Die in der vorliegenden Untersuchung befragten Akademikerinnen sind Beispiele dafür, dass sich Frauen von dieser „Regel" auch abwenden. Unabhängig davon ist mit Bourdieu zu argumentieren, dass Frauen, die aufgrund der Kindererziehung zuhause bleiben, ebenso einer Strategie folgen. Dass dies so viele tun, scheint einer Bemerkung von ihm recht zu geben, in der er gerade jene Strategien als die am wirksamsten charakterisiert, die in den „durch die Werte der Uneigennützigkeit beherrschenden Feldern" anzutreffen sind und „die als Produkte von Dispositionen, die von den immanenten Erfordernissen des Feldes geformt wurden, sich diesen spontan, ohne ausdrückliche Absicht oder Berechnung anzupassen tendieren" (Bourdieu 2001, 178).

Indem sich Bourdieu an der sozialen Praxis der Handelnden orientiert, ist für ihn die Frage nach dem Grad an Bewusstheit und Rationalität, mit dem die Handelnden ihre Strategien umsetzen, sekundär. Beide Formen sind möglich. Die durch das System von Dispositionen hervorgebrachten Strategien sind Produkte des Spiel-Sinns in einem bestimmten Feld, die

[45] Es ist richtig, dass diese herkömmliche Sichtweise auch in der Einleitung dieser Arbeit dominiert. Dies lässt sich jedoch damit begründen, dass diese als Einstieg und nicht als genereller Zugang zur Behandlung der Fragestellung dient, die erst im Laufe der Arbeit entwickelt werden sollte.

bewusst oder unbewusst, reflektiert oder spontan entstehen (Barlösius 2006, 189). Die Realitätsnähe dieses Zugangs ist für die vorliegende Untersuchung gerade in Verbindung mit dem Eintreten einer Schwangerschaft äußerst relevant, da dadurch die Vereinbarkeitsfrage überhaupt erst konkret wird. Es ist davon auszugehen, dass manche Frauen langfristig planen, und sie daher scheinbar „rational" handeln, indem sie schon zu einem frühen Zeitpunkt antizipieren, unter welchen Voraussetzungen sie die Konsequenzen der Geburt eines Kindes auf sich nehmen wollen. Gleichzeitig muss die Möglichkeit von „Ad-hoc-Strategien", wie dies Bourdieu auch tut, in Betracht gezogen werden, wenn Frauen etwa unerwartet schwanger werden. Denn auch hier gilt: Gerade weil diese Frauen eben nicht langfristig geplant haben, sondern sie mit der Verbindung von Mutterpflichten und beruflicher Aufgabe überraschend konfrontiert wurden, lässt sich ihr Verhalten als Teil einer Strategie bewerten. Eine beabsichtigte bzw. eine unbeabsichtigte Schwangerschaft spielt allerdings nicht nur beim ersten Kind eine Rolle, sondern auch bei jedem weiteren geborenen Kind. Gerade die zweite Schwangerschaft, soweit sie unerwartet eingetreten ist, stellt die Frauen, wie wir sehen werden, manchmal vor eine neue Situation, wo sie eine bereits etablierte Vereinbarkeitsstrategie überdenken bzw. an die neue Situation anpassen müssen. Aber auch dort, wo Schwangerschaften bewusst realisiert werden, kann es vorkommen, dass sich aufgrund von beruflichen oder gesetzlichen Änderungen eine neue Entscheidungsgrundlage für die Frauen ergibt, die es von ihnen erfordert, spontan auf die neuen Rahmenbedingungen zu reagieren. Da der Strategiebegriff bei Bourdieu nicht danach fragt, ob eine Handlung Teil einer bewussten Planung ist oder nicht, eignet er sich als theoretische Fundierung für die vorliegende Arbeit.

Indem von Strategien ausgegangen wird, ist es möglich, bei jedem Einzelfall auf die Realität der Praktiken zurückzugehen und so die Vielfalt sozialer Praktiken zu erfassen – und im Falle der vorliegenden Untersuchung die Vielfalt an Vereinbarkeitsstrategien darzustellen. In der Tat erweist sich die Bezugnahme der Frauen abhängig von ihren Ressourcen, d. h. der Zusammensetzung ihrer Kapitalsorten, als äußerst heterogen. Eine Rolle spielen etwa soziales Kapital, wenn Großeltern in der Nähe wohnen oder der Partner an der Betreuungsarbeit gleichberechtigt mitwirkt, ökonomisches Kapital, wenn man sich ein Kindermädchen leisten kann, oder symbolisches Kapital, das auf die Anerkennung und Reputation abzielt, wie sie etwa mit einer Leitungsposition verbunden sind. Weiters sind auch die Erfordernisse des beruflichen Umfeldes in Rechnung zu stellen, die ebenfalls in eine konkrete Vereinbarkeitspraxis einfließen (Dynamik des Feldes, Möglichkeit zu Teilzeitarbeit oder zuhause zu arbeiten).

Als fruchtbar erweist sich der Strategiebegriff für die vorliegende Untersuchung auch deshalb, weil Bourdieu ihn explizit mit der Reproduktion sozialer Verhältnisse in Beziehung setzt. Sein Anliegen ist es gewesen, Reproduktionsstrategien zu identifizieren, die sich darin äußern, dass Handelnde „bewusst und unbewusst ihre Position … zu halten oder zu verbessern versuchen (Bourdieu 1981 et al., 23). Dieser Gedanke lässt sich auch auf die vorliegende Untersuchung übertragen, um zu fragen, inwieweit die jeweils realisierte Vereinbarkeitsstrategie der befragten Frauen ein Mittel zur Sicherung ihrer sozialen Stellung ist. In diesem Zusammenhang sind vor allem die Aushandlungsprozesse zu berücksichtigen, die mit der Realisierung von Strategien verbunden sind, wie sie häufig als Ausdruck des Kräfteverhältnisses stattfinden (Bourdieu 1992, 90). In der vorliegenden Untersuchung erweisen sich vor allem Aushandlungsprozesse von Bedeutung, die Frauen entsprechend ihrer Strategien mit Familienmitgliedern (Partner, Eltern, Schwiegereltern), aber ebenso mit ArbeitgeberInnen geführt haben.[46] Insgesamt erlaubt es das Sprechen von Strategien, die individuellen Abstimmungsprozesse zwischen beruflichen und familialen Feld aufzuzeigen.

In Hinblick auf Reproduktionsstrategien stellt sich auch die Frage, ob sich nicht trotz der unterschiedlichen Vereinbarkeitspraxen „Regelmäßigkeiten“ erkennen lassen. Schließlich ist davon auszugehen, dass sich die Organisation sozialer Ordnung nicht unregelmäßig oder beliebig vollzieht, sondern durch die Dispositionen des Habitus in Form von Einstellungs-, Beurteilungs- und Handlungsschemata Tendenzen oder auffällige Konzentrationen finden lassen. Zu diesem Zweck soll die Vereinbarkeitsstrategie in Beziehung zur sozialen Herkunft der Frauen gesetzt werden, da nicht auszuschließen ist, dass Unterschiede des Sozialhintergrunds in irgendeiner Form auch in der sozialen Vereinbarkeitspraxis sichtbar sind. Diese Vorgehensweise hat Bourdieu (1987, 190) selbst angewandt, um die Relationen zwischen sozialer Herkunft und sozialer Praxis berücksichtigen zu können, die aus dem Prägungseffekt vonseiten der Familie und der ursprünglichen Lebensbedingungen sowie aus dem Effekt der sozialen Laufbahn, also den Erfahrungen von sozialem Aufstieg bzw. Abstieg resultieren.

[46] Diesen Zugang hat auch Susan Yeadle (1984) in ihrer Untersuchung zum Vereinbarkeitsverhalten von Frauen gewählt. Dabei behandelt sie den Wunsch der Frauen, eine Berufstätigkeit auszuüben vorrangig gegenüber ihren Verpflichtungen, die im Haushalt auf sie warten. Dies meint nicht, dass die Frauen der Berufsarbeit eine höhere Bedeutung beimessen, sondern nur, dass sie darauf achten, trotz der Betreuung von Kindern erwerbstätig bleiben zu können. Um diesen Wunsch umzusetzen, treten sie in Verhandlung mit Familienmitgliedern (dem Partner, den Großeltern) oder anderen außerfamiliären Personen (Kindermädchen).

3. Methodische Vorgehensweise

In diesem Kapitel erwartet die LeserInnen zunächst die methodische Darstellung der empirischen Umsetzung, die Vereinbarkeitsstrategien von Akademikerinnen zu erforschen. Dies berührt insbesondere die festgelegten Auswahlkriterien, die die Frauen erfüllen mussten, um in das Untersuchungssample aufgenommen zu werden (Kapitel 3.1.). An diese Ausführungen schließen theoretische Überlegungen zur Erhebungsmethode an (Kapitel 3.2.). Danach wird die Durchführung der Erhebung dargestellt (Kapitel 3.3.). Im Weiteren wird auf Auswertungsverfahren eingegangen, wobei mögliche, für die Untersuchung relevante Optionen zur Auswertung des qualitativen Datenmaterials aufgezeigt werden (Kapitel 3.4.). Aus den zur Verfügung stehenden Verfahren wurde ein Auswertungsprogramm erstellt, dessen einzelne Schritte anschließend genau beschrieben werden (Kapitel 3.5.). Das Kapitel endet mit Gedanken zu dem Problem, inwieweit es gerechtfertigt ist, die aus der Untersuchung gewonnenen Vereinbarkeitstypen mit den Vereinbarkeitsstrategien gleichzusetzen, und wo das Konzept der Strategien über die Typenbildung hinausreicht (Kapitel 3.6.).

3.1. Auswahlkriterien

Das Anliegen der Studie ist es, die Vereinbarkeitsstrategien von Frauen zu ergründen, die entweder gleich nach dem Mutterschutz[47] oder ein paar Monate danach – spätestens jedoch nach einem Jahr – wieder ihre Erwerbstätigkeit aufgenommen haben. Dies ist deshalb bemerkenswert, als in Österreich die rechtlichen Regelungen seit 1. Juli 1990 eine zumindest zweijährige Karenzierung ermöglichen und deshalb Kinderbetreuungsplätze ab dem ersten Lebensjahr lediglich marginal vorhanden sind. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen daher Frauen, die entgegen der institutionellen Logik eigene Wege gesucht haben, trotz der Geburt eines Kindes berufstätig zu bleiben. Es handelt sich dabei ausschließlich um Frauen, die ein Studium abgeschlossen haben und mit einem Partner zusammenleben.

[47] Der Mutterschutz beträgt in Österreich seit 1974 insgesamt 16 Wochen und meint das aus gesundheitspolitischen Gründen erlassene Beschäftigungsverbot für schwangere Frauen acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und acht Wochen nach der Geburt des Kindes. Bei Frühgeburten oder Mehrlingsgeburten, seit 1979 auch bei Kaiserschnittentbindungen, umfasst die Schutzfrist 20 Wochen (Neyer 1990, 47).

3.1.1. Anspruch auf Karenz

Für die Aufnahme der Frauen in die Untersuchungsgruppe war es erforderlich, dass sie die rechtlichen Voraussetzungen für einen *Anspruch auf Karenz* erfüllten,[48] wobei die maximal einjährige Berufsunterbrechung aufgrund der Geburt eines Kindes nicht länger als bis *1990* zurückliegen durfte, da erst ab diesem Zeitpunkt die Karenzzeit von einem Jahr auf zwei Jahre ausgedehnt wurde. Dies sollte sicherstellen, das Verhalten der Frauen als Abkehr von der traditionellen Mutter- und Frauenrolle zu interpretieren. Damit haben die Frauen ein deutlich anderes Vereinbarkeitsverhalten praktiziert als der überwiegende Teil der Frauen in Österreich, da in der Regel die Mütter die gesamte Karenzzeit nutzen, um zuhause beim Kind zu sein (Lutz 2003, 222).

Schon ein halbes Jahr vor der Ausdehnung der Karenzzeit wurde am 1. Jänner 1990 erstmalig auch Vätern ein (zunächst abgeleiteter) Karenzanspruch – und damit verbunden die Möglichkeit des Karenzgeldbezuges – gewährt,[49] sodass über dem gesamten Beobachtungszeitraum von 1990 bis 2005 für Väter die Gelegenheit gegeben war, sich aktiv an der Betreuung in den ersten Lebensjahren des Kindes einzubringen. Für die Frauen bot sich damit die Möglichkeit, mit ihren Partnern eine egalitäre Aufgabenteilung zu vereinbaren. Ab dem 1. Juli 1990 wurde neben der Ausweitung der Karenzzeit von einem auf zwei Jahre die Möglichkeit der Teilzeitkarenz gesetzlich verankert. Dies erlaubte es, neben der Kinderbetreuung auf Teilzeitbasis weiter beschäftigt zu bleiben, wobei die Arbeitszeit mindestens um 2/5 reduziert werden musste, und man in Relation zur Arbeitszeitreduktion ein verringertes Karenzgeld weiter beziehen konnte, jedoch maximal die Hälfte. Die Dauer der Teilzeitkarenz wurde im Verhältnis zur Vollzeitkarenz berechnet. Ein Jahr Vollzeitkarenz entsprach zwei Jahren Teilzeitkarenz. Anfänglich konnte die Teilzeitkarenz nur im zweiten und dritten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Ab Ende des ersten Lebensjahres konnten auch beide Eltern gleichzeitig in die Teilzeitkarenz wechseln, dann allerdings nur bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes. Ab 1. Jänner 1993 war es dann möglich, bereits mit Ende des Mutterschutzes auf Teilzeitbasis die Berufsarbeit fortzusetzen. Wenn nur ein Elternteil diese Regelung nutzte, konnte dieser maximal bis zum 4. Lebensjahr des Kindes Teilzeitkarenz beanspruchen, wenn beide Elternteile davon Gebrauch machten, bis zum zweiten Lebensjahr.

[48] Eine Anwartschaft auf Karenz war dann gegeben, wenn die Frauen eine unselbständige Erwerbstätigkeit im Ausmaß von 52 Wochen innerhalb der letzten zwei Jahre bei erstmaliger Inanspruchnahme nachweisen konnten.
[49] Vgl. Kapitel 6.2.

Im Rahmen der Strukturanpassungsgesetze wurde ab dem 1. Juli 1996 die zweijährige Karenzzeit auf 18 Monate reduziert, wenn nicht der zweite Elternteil, in der Regel der Mann, ebenfalls für mindestens drei Monate in Karenz ging. Ließ sich der zweite Elternteil für ein halbes Jahr karenzieren, konnten wieder zwei volle Jahre Karenz konsumiert werden. Davon unberührt blieb im Falle einer Berufsrückkehr für den karenzierten Elternteil der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz bis zu vier Wochen nach Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes bestehen. Für die Mütter bedeutete dies Folgendes: Zwar konnten sie zwei Jahre zuhause bleiben, erhielten für das letzte halbe Jahr aber keine finanzielle Abgeltung. Daher brachte diese Regelung für viele Mütter eine Verschlechterung ihrer Situation mit sich, da sie zumeist die gesamte Karenzzeit in Anspruch nahmen, die für den zweiten Elternteil quotierte Zeit allerdings ohne Geldbezug (Scambor/Faßhauer 2006, 4). Für die vorliegende Untersuchung ist von Bedeutung, dass sich trotz der Verminderung der Karenzdauer auf 18 Monate die Rückkehr in den Beruf innerhalb eines Jahres noch gut abgrenzt, um das Verhalten der befragten Frauen als Absage an das traditionelle Mutterbild zu interpretieren, zumal der Kündigungsschutz ja bis zu vier Wochen nach Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes aufrecht blieb.

Ab dem 1. Jänner 2002 wurde dann das Kinderbetreuungsgeld eingeführt, das bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt in Kraft ist, wobei es 2008 zu neuerlichen Modifikationen gekommen ist, die jedoch für die vorliegende Untersuchung keine Rolle mehr spielen, da die Frauen zu einem früheren Zeitpunkt befragt wurden. Mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes ist es zu einer weiteren Ausdehnung einer finanziell gestützten Unterbrechung von zwei auf zweieinhalb Jahre gekommen. Ein weiteres halbes Jahr wird gewährt, wenn auch der zweite Elternteil Kindergeld bezieht, sodass insgesamt vom Staat für drei Jahre ein finanzieller Zuschuss aufgrund von Kinderbetreuungspflichten bezahlt wird.

Im Zuge dieser Regelung wurden die Bestimmungen für die Inanspruchnahme der Karenz nicht geändert. Das heißt, dass der arbeitsrechtliche Anspruch auf Karenz weiterhin bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes aufrecht ist, ebenso der Kündigungsschutz bis vier Wochen nach Ende der Karenz.[50] Allerdings wurde der arbeitsrechtliche Karenzanspruch von der finanziellen Geldleistung entkoppelt, indem das ehemalige Karenzgeld (zuletzt 407 Euro pro Monat) in das Kinderbetreuungsgeld umgewandelt wurde (436 Euro pro Monat) (Scambor/Faßhauer 2006, 4). Im Unterschied zum Karenzgeld, das eine Versicherungsleistung darstellte und abhängig war

[50] Dies hat für Frauen, die für die gesamten zweieinhalb Jahre Kindergeld beziehen, zur Folge, dass sie für das letzte halbe Jahr keinen Kündigungsschutz mehr genießen und damit leichter in die Arbeitslosigkeit fallen können.

vom Anspruch auf Arbeitslosengeld,[51] handelt es sich beim Kinderbetreuungsgeld um eine von der Erwerbstätigkeit unabhängige Geldleistung für Familien. Indem das Kindergeld keine Versicherungsleistung ist, sondern eine ausschließliche Familienleistung, wurde der EmpfängerInnenkreis bedeutend ausgeweitet. Erstmals kommen auch Selbständige, StudentInnen, LandwirtInnen und Hausfrauen in den Genuss dieser staatlichen Barleistung. Um die Vergleichbarkeit der befragten Frauen zu wahren, wurden nur unselbständig erwerbstätige Frauen in die Untersuchung aufgenommen, die mindestens ein Jahr einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachgegangen sind. Das heißt, alle Gesprächspartnerinnen hätten bei Gültigkeit der früheren Regelung einen Anspruch auf Karenz gehabt.

Eine weitere wichtige Änderung, die mit dieser Regelung einhergeht, ist die Einführung einer Zuverdienstgrenze, die für den Untersuchungszeitraum 14.600 Euro beträgt und seit 2008 auf 16.200 Euro erhöht wurde. Die Teilzeitkarenzen hingegen wurden abgeschafft. Die Zuverdienstgrenze bedeutet vor allem für Personen mit höherem Einkommen, dass sie nur zu einem sehr reduzierten Stundenausmaß erwerbstätig sein können. Durch die Zuverdienstgrenze wurde daher der Spielraum für eine Verbindung von Beruf und Familie beschränkt. Um auch ein höheres Erwerbsengagement zu ermöglichen, gilt seit 1. Juli 2004 die Elternteilzeit. Diese sieht im Gegensatz zur Teilzeitkarenz einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung vor, was eine wesentliche Verbesserung zur alten Rechtsgrundlage bedeutet. Jedoch ist dieser an die Auflage gebunden, dass man in einem Betrieb mit mindestens 21 MitarbeiterInnen drei Jahre lange im Betrieb ununterbrochen beschäftigt gewesen sein muss, wobei die Wochenschutzfrist nach der Geburt und die Karenz auf die Unternehmenszugehörigkeit angerechnet werden (Dörfler/Meichenitsch 2004, 9). Für Eltern, die in Unternehmen mit unter 21 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, besteht die Möglichkeit auf Verhandlungsbasis eine Teilzeit zu vereinbaren. Frauen werden aber vor allem durch das Kriterium der Unternehmensgröße benachteiligt, da sie häufiger in kleinen Betrieben mit weniger als 21 MitarbeiterInnen beschäftigt sind (ebd.). Wie schon bei der Teilzeitkarenz erlaubt es auch die Elternteilzeit, dass Vater und Mutter für den gleichen Zeitraum einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen können. Vorgaben über das Ausmaß einer gewünschten Arbeitszeitreduzierung gibt es bei der Elterteilzeit nicht (Scambor/Fasshauer 2006, 10).

Es erfüllten nicht alle der befragten Frauen gleich beim ersten Kind die Voraussetzung, in Karenz zu gehen. Insgesamt sind es zwei Frauen, die erst beim zweiten Kind Karenzgeld hätten

[51] Sowohl für den Bezug von Arbeitslosengeld als auch von Karenzgeld mussten 52 Wochen an unselbständiger Erwerbstätigkeit nachgewiesen werden.

beantragen können. Zum einen handelt es sich um Frau A[52], die nach dem Abschluss einer postgradualen Ausbildung das erste Kind bekommen hat und aufgrund fehlender Erwerbszeiten keinen Anspruch auf Karenz geltend machen konnte, zum anderen um Frau G, die mit ihrem zwei Monate alten Kind nach Österreich gekommen ist, um eine Arbeitsstelle an einem universitären Institut anzutreten. Interessanterweise haben beide Frauen ihr Wiedereinstiegsverhalten beim zweiten Kind nicht geändert, als sie bereits die rechtlichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Karenz erfüllten. Indem beide Frauen den Modus ihrer Berufsrückkehr beim ersten und zweiten Kind in gleicher Weise gestalteten, wurde das Wiedereinstiegsverhalten beim ersten Kind so bewertet, als ob der formale Anspruch auf Karenz auch hier schon bestanden hätte.

3.1.2. Abschluss eines Hochschulstudiums

In der vorliegenden Studie stehen die Vereinbarkeitsstrategien von Akademikerinnen im Mittelpunkt. Der *Hochschulabschluss* als Kriterium für die Aufnahme in die Untersuchung wurde erst im Laufe des Forschungsvorhabens definiert. Ursprünglich war keine Eingrenzung nach dem Bildungsniveau vorgesehen. Die ersten zehn Interviews wurden im Jahr 2001 in den Monaten November bis Dezember durchgeführt, also kurz vor der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes. Da sich die Fertigstellung des Dissertationsvorhabens hinausgezögert hatte, fasste ich 2004 den Entschluss, aus Aktualitätsgründen nochmals ins Feld zu gehen und Frauen zu befragen, die nach der Kindergeldregelung die Verbindung von Beruf und Familie organisiert haben. Damit verband sich die Möglichkeit, das Vereinbarkeitsverhalten der Frauen in Abhängigkeit von den rechtlichen Rahmenbedingungen zu studieren. Dies stellt einen deutlichen Mehrwert der Studie dar und erlaubt es, das Verhältnis von Sozialpolitik und Alltagshandeln im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu untersuchen. Gerade Studien mit dieser Zielsetzung sind nach wie vor sehr rar gestreut (Gerhard et al. 2003, 14). Schon in der ersten Erhebungswelle zeigte sich, dass ein Großteil der Frauen über einen akademischen Grad verfügte, da sieben der insgesamt zehn befragten Frauen ein Studium abgeschlossen hatten. Die restlichen drei Frauen verfügten über einen Maturaabschluss und sind somit ebenfalls der höheren Bildungsschicht zuzurechnen. Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit wurde vor der zweiten Befragungswelle entschieden, nur mehr Frauen mit einem akademischen Abschluss zu kontaktieren. Da in der ersten Erhebung sieben Frauen dieses Kriterium erfüllten, wurden in

[52] Die Interviews der 14 befragten Frauen wurden mit den Buchstaben des Alphabets, beginnend mit A bis N durchgereiht.

der zweiten Erhebungswelle ebenfalls wieder sieben Frauen mit einem akademischen Titel in die Studie aufgenommen, sodass insgesamt 14 Frauen in die Untersuchung einbezogen werden konnten.

3.1.3. Zusammenleben in einer Partnerschaft

Die Untersuchung wendete sich von Anbeginn an Frauen, die in einer *Partnerschaft* lebten. Bei allen Frauen handelte es sich dabei um den Vater der Kinder. Grundsätzlich waren sogenannte Patchworkfamilien nicht von vornherein ausgeschlossen, spielten jedoch in der Untersuchung keine Rolle. Die Fokussierung auf das Setting der klassischen Kernfamilie sollte es erlauben, die Bedeutung des Partners bei den von den Frauen gewählten Vereinbarkeitsstrategien zu berücksichtigen, da ja ab 1990 auch Väter einen Karenzanspruch zugesprochen bekommen haben. Die meisten Frauen, die an der Studie teilgenommen haben, sind verheiratet. Insgesamt haben von den 14 befragten Frauen zehn ihrem Partner das Jawort gegeben, acht davon schon vor der Geburt des ersten Kindes (A, B, C, D, F, J, L, M) und zwei nach der Geburt des ersten Kindes (E, H). Nur vier Paare leben „in wilder Ehe" zusammen, wobei zwei Paare sich bewusst für diese Lebensform entschieden hatten (G, K), während bei den restlichen zwei Paaren die Frauen eine spätere Heirat nicht ausgeschlossen haben (I, N). Auf die Befragung von alleinerziehenden Frauen wurde bewusst verzichtet, da es sich hier um eine sehr spezielle, mit eigenen Problemlagen behaftete Gruppe handelt, deren angemessene Darstellung nur in einer separaten Untersuchung erfolgen kann.

3.2. Erhebungsmethode

Um der Frage nach den Vereinbarkeitsstrategien von Akademikerinnen nachzugehen, wurde ein qualitatives Erhebungsverfahren gewählt. Die Intention der Untersuchung, die gelebten Vereinbarkeitsmuster als auch die persönlichen Relevanzsysteme der Gesprächspartnerinnen zu erfassen, ist nur durch diese Herangehensweise gewährleistet. Die soziale Wirklichkeit der Frauen sollte so lebendig wie möglich abgebildet werden, wofür das Korsett eines vorher entworfenen Fragenkatalogs mit vorgegebenen Antwortkategorien nicht geeignet schien. Daher wurde als spezielle Erhebungsmethode das offene, *problemzentrierte Interview* angewendet.

Für dieses wie auch für andere qualitative Erhebungsformen ist charakteristisch, dass die Bedeutungsstrukturierung der sozialen Wirklichkeit von den Befragten selbst vorgenommen wird. Es handelt sich um eine weitestgehend offene Gesprächsform, bei der die Befragten die Antworten frei formulieren und auch die Anordnung der Themen selbst bestimmen. Diese Form der Gesprächsführung erlaubt es, Motivationen, Aushandlungsprozesse sowie das Zusammenspiel von subjektiven Voraussetzungen (Einstellungen, Werthaltungen etc.) und objektiven Rahmenbedingungen (familiäres und berufliches Umfeld, Gesetzgebung etc.) zu ermitteln und zu interpretieren. Gerade die Verknüpfung von eigenen Orientierungen und gesellschaftlichen Umständen wird immer wieder von feministischen Autorinnen eingefordert, um der Komplexität des Entstehens von Geschlechterbeziehungen angemessen Rechnung tragen zu können. So argumentiert Folbre (1994, 4), dass es in Bezug auf die weibliche Lebenswirklichkeit erforderlich ist, einen Ansatz zu verfolgen, der sowohl „choice *and* constraint, co-operation *and* conflict, individual *and* group dynamics" berücksichtigt. Die Umsetzung einer derartigen ganzheitlichen Herangehensweise kann im Grunde nur durch ein qualitatives Design umgesetzt werden.

Das problemzentrierte Interview kann diesen Anforderungen gerecht werden. Zwar ist es für diese Methode charakteristisch, dass sie zunächst theoriegeleitet an den Untersuchungsgegenstand herangeht. Dies bedeutet, dass ForscherInnen, bevor sie sich in das Feld begeben, über ein theoretisches Konzept verfügen, das sie sich durch das Studium der Literatur, eigenen Erkundungen im Forschungsfeld etc. aneignen. Trotzdem ist mit dem problemzentrierten Interview ein klares Bekenntnis zur Dominanz der Konzeptgenerierung durch die Befragten verbunden. Primär ist es Ziel dieser Erhebungsmethode, das Relevanz- und Bedeutungssystem der befragten Personen zu ermitteln. Anhand deren Aussagen wird das bereits bestehende wissenschaftliche Konzept überprüft und gegebenenfalls modifiziert. Im Gespräch selbst teilen die ForscherInnen ihr theoretisches Konzept, im vorliegenden Fall den Strategiebegriff von Bourdieu bzw. die davon abgeleiteten Annahmen, nicht mit. Die GesprächspartnerInnen werden vielmehr dazu ermuntert und aufgefordert, sich zu erklären und jene Faktoren zu benennen, die für sie selbst handlungsleitend gewesen sind. Danach wird das theoretische Konzept immer wieder mit dem Einzelfall in Beziehung gesetzt, umgekehrt wird der Einzelfall auf das theoretische Konzept abgestimmt, sodass beim problemzentrierten Interview induktive (vom Einzelfall auf das Allgemeine) und deduktive (vom Allgemeinen auf den Einzelfall) Vorgehensweisen Hand in Hand gehen (vgl. Lamnek 1995, 74 ff.). Dieser Zugang zum Untersuchungsmaterial impliziert auch, dass Erhebung und Auswertung nicht nacheinander stattfinden, sondern in einer wechselseitigen Beziehung stehen und parallel laufen.

Für die Gesprächsführung wurde ein Leitfaden entwickelt, der Anleihen bei schon bestehenden Untersuchungen genommen hat. Besonders hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die Untersuchung von Elisabeth Pfeil (1961) sowie die Dissertation von Otmar Wiesmayr (1984), der eine persönlichkeitsdiagnostische Untersuchung zum Problem der Selbstverwirklichung von Müttern in Beruf, Ehe und Familie durchgeführt hat. Aufgrund dieser Literatur wurde ein Leitfaden erstellt, der folgende Themenbereiche beinhaltete: Ausbildungsweg, Berufslaufbahn, Kinderwunsch, Gründe für die Berufsfortsetzung, Partnerschaft, Aufgabenteilung, Betreuungssituation, Freizeitgestaltung, familiären Hintergrund.

Der Leitfaden diente primär als Gedächtnisstütze, um sicher zu gehen, dass alle relevanten Themenbereiche angesprochen wurden. Jene Aspekte, die die Gesprächspartnerinnen offen gelassen hatten, konnten dann in einer späteren Phase des Interviews nachgefragt werden, sodass zu allen Themenbereichen Aussagen vorliegen. Für die Gesprächsführung selbst war der Leitfaden von untergeordneter Bedeutung, da die Bedeutungsstrukturierung der sozialen Wirklichkeit den Untersuchungsteilnehmerinnen selbst überlassen blieb. Die offenen Fragen dienten lediglich dazu, den interessierenden Problembereich zu bezeichnen und einen erzählgenerierenden Impuls zu setzen. Die Reihenfolge der Fragestellungen wurde dabei flexibel gehandhabt und variierte in den einzelnen Gesprächen. Die Schilderungen der Frauen und der Interviewverlauf bestimmten dabei die tatsächliche Abfolge der Themen. Eingeleitet wurde das Gespräch mit der Frage nach den Motivationen, die zum beruflichen Wiedereinstieg innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes geführt hatten. Diese Vorgehensweise erwies sich für die befragten Frauen als hinreichend motivierend, den Erzählfluss in Gang zu bringen.

3.3. Durchführung der Erhebung

Die Auswahl der Untersuchungspersonen erfolgte nach dem Schneeballprinzip. Es handelt sich hier um eine Methode, die angewendet wird, wenn sich der Zugang zu den Untersuchungspersonen schwierig gestaltet (Gabler 1992). Dies trifft für die vorliegende Untersuchung insofern zu, als die Fortsetzung der Berufstätigkeit nach der Geburt eines Kindes nur von wenigen Frauen praktiziert wird. Die Unterbrechungsdauer auf das erste Lebensjahr des Kindes auszudehnen erwies sich erhebungstechnisch als sinnvoll. Sofern die Frauen nicht gleich nach dem Mutterschutz ihre Erwerbstätigkeit fortgesetzt haben, sind sie sehr oft nach einem Jahr in den Beruf zurückgekehrt. Andere Rückkehrzeitpunkte erwiesen sich gegenüber dem Wiedereinstieg nach dem Mutterschutz bzw. nach einem Jahr als weniger relevant. Nur Frau L

kehrte nach einem halben Jahr auf Vollzeitbasis in den Beruf zurück, wechselte jedoch ab dem ersten Lebensjahr des Kindes in Teilzeitkarenz. Eine Pause von acht Monaten haben Frau A und N eingelegt, bevor sie wieder ihre Erwerbsarbeit aufgenommen haben. Frau N hat bei beiden Kindern vom achten Monat bis zum ersten Lebensjahr ihres Kindes bis zur Geringfügigkeitsgrenze gearbeitet und ist danach wieder voll in den Beruf zurückgekehrt. Zu erwähnen ist weiters, dass zwei Frauen (B, L) nur beim ersten Kind innerhalb eines Jahres an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, während sie beim zweiten Kind länger unterbrochen haben.

Der Kontakt zu den Untersuchungspersonen wurde entweder über FreundInnen oder über Bekannte hergestellt. Ebenso vermittelten mir die befragten Frauen selbst weiterführende Kontakte. Auf diese Art und Weise wurde in beiden Erhebungswellen die Stichprobe sukzessive generiert. Im Falle der Kontaktierung erklärten sich grundsätzlich alle Frauen sofort bereit, für ein Interview zur Verfügung zu stehen.

Die Untersuchung unterteilt sich in zwei Erhebungswellen, wobei in der ersten Phase Frauen befragt wurden, die nach der Karenzgeldregelung in den Beruf zurückkehrten, in der zweiten Phase Frauen, die im Rahmen der Kindergeldregelung ihre Erwerbstätigkeit fortsetzten. Die erste Erhebungsphase fand, wie bereits erwähnt, Ende 2001 statt, die zweite Erhebungsphase wurde 2004 eingeleitet und erstreckte sich über das gesamte Jahr. Diese lange Phase schuldet sich dem Umstand, dass sich aufgrund der vergleichsweise kurzen Gültigkeit der Kindergeldregelung die Suche nach Frauen, die die Auswahlkriterien erfüllten, dementsprechend schwieriger gestaltete. Indem mit Beginn der zweiten Erhebungsphase die Kindergeldregelung erst zwei Jahre in Kraft war, kam es in zwei Fällen (H, J) vor, dass die Frauen erst beim zweiten Kind in die neue Regelung fielen. Ähnlich wie bei den Frauen, die erst beim zweiten Kind einen Anspruch auf Karenz erworben hatten, zeigte sich auch hier, dass die Frauen ihr Vereinbarkeitsverhalten beim zweiten Kind nahezu gleich wie beim ersten Kind organisierten, sodass diese Frauen formal jener Gruppe von Frauen zugeordnet wurden, die im Rahmen der Kinderregelung in den Beruf zurückgekehrt sind.

Die relativ kurze Dauer seit Inkrafttreten der Regelung ist auch dafür verantwortlich, dass die Kinder der befragten Frauen in der zweiten Erhebungswelle wesentlich jünger waren und teilweise das zweite Lebensjahr noch nicht erreicht hatten. Um trotzdem Aussagen über die Vereinbarkeitspraxis bis zum zweiten bzw. dritten Lebensjahr treffen zu können, wurden die Frauen in Hinblick auf die Verbindung von Familie und Berufstätigkeit zu ihren weiteren

Zukunftsplänen befragt. Dies bereitete den Frauen keine Schwierigkeiten, da bereits vor der Schwangerschaft bzw. im Zuge dessen Überlegungen zur Vereinbarkeit für diesen Zeitraum bestanden. Zu bemerken ist weiters, dass in der zweiten Erhebungswelle die Frauen nicht nur jüngere, sondern auch weniger Kinder hatten. Während in der ersten Phase der Befragung alle Frauen bereits zwei Kinder hatten, traf dies in der zweiten Phase nur auf vier Frauen (H, J, L, N) der insgesamt sieben befragen Frauen zu.

Die Frauen zeigten in der Regel großes Interesse an der Untersuchung und beantworteten die Fragen, je nach Offenheit und sprachlicher Kompetenz, ausreichend. In wenigen Situationen kam es vor, dass die Autorin bei gegebenen Antworten nicht weiter nachfragte, da die Art der Antwort schon eine gewisse Unwilligkeit signalisierte, weiter Auskunft zu geben (z. B. wenn Zwistigkeiten mit dem Mann aufgrund des Arbeitspensums der Frau thematisiert wurden). Aus Gründen der Achtung und des Respekts vor der Befragten wurde bei solchen wahrgenommenen Vorbehalten nicht weiter „nachgebohrt", da voraussichtlich die Kooperationsbereitschaft der Gesprächspartnerin darunter gelitten hätte.

Die Gespräche dauerten in der Regel ein bis zwei Stunden. Diese für qualitative Interviews eher kurze Zeitspanne lässt sich darauf zurückführen, dass die Frauen ein großes Arbeitspensum zu bewältigen hatten, und die Zeit für ein Interview daher knapp bemessen war. Großteils wurden die Interviews auch am Arbeitsplatz durchgeführt, was zur Folge hatte, dass ebenso Termine mit ArbeitskollegInnen oder GeschäftspartnerInnen eingehalten werden mussten. Aber auch Terminvereinbarungen in der Privatwohnung der betreffenden Personen konnten mehrmals nur innerhalb eines bestimmten Zeitlimits erfolgen – das ist bereits ein erster Hinweis auf die Arbeitsbeanspruchung dieser Frauen. Fanden die Interviews in der Privatwohnung der Gesprächspartnerinnen statt, kam es des Öfteren vor, dass das Kleinkind zumindest für eine bestimmte Dauer des Gesprächs anwesend war. Dadurch wurden jedoch der Redefluss und die Antwortbereitschaft der Frauen nicht negativ beeinflusst. Der Partner war in keinem der Gespräche zugegen. Im Büro bestand immer die Möglichkeit, mit den Gesprächspartnerinnen unter vier Augen zu sprechen. In allen Fällen konnte eine angenehme Gesprächsatmosphäre hergestellt und ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden.

Alle Interviews wurden mit einem Tonbandgerät aufgezeichnet. Im Anschluss an das Gespräch wurde ein Protokoll verfasst, in welchem Eindrücke und Beobachtungen festgehalten wurden. Des Weiteren wurden Notizen zu den Gesprächen gemacht, die vor und nach dem Interview stattfanden. Auf Basis der Protokollbeschreibungen wurde für jedes Interview ein Deckblatt

erstellt, welches als „Identitätskarte der Gesprächsaufnahme“ (Deppermann 2001, 32) diente. Auf diesem wurden die wichtigsten Rahmendaten des Interviews vermerkt wie Aufnahmedatum, Uhrzeit, Dauer der Aufnahme, Ort, Charakterisierung des Gesprächsverlaufs und besondere Bedingungen und Vorkommnisse während der Interviewsituation. Die Tonbandaufzeichnungen wurden in einem weiteren Schritt transkribiert, wobei auf eine wortgetreue Wiedergabe insofern Wert gelegt wurde als Wortwiederholungen oder Füllwörter (äh, hm) festgehalten wurden. Auf die Erfassung von Betonung und Dialekt wurde jedoch verzichtet, weil sich die Interpretation der Textstellen auf die manifesten und nicht auf die latenten Bedeutungsinhalte beziehen sollte.

3.4. Auswertungsverfahren

Der hier beabsichtigte Auswertungsmodus folgt einer interpretativ-reduktiven Vorgehensweise, wie er in der qualitativen Sozialforschung üblich ist (Lamnek 1995, 107). Dessen Ziel liegt in der vorliegenden Untersuchung darin, zu einer Typisierung der Einzelfälle zu gelangen. Mit der Gewinnung von Typen wird beabsichtigt, bestimmte Charakteristika herauszuarbeiten, welche auf die Repräsentanz innerhalb der Untersuchungsgruppe verweisen. Der Begriff der Repräsentanz ist zu unterscheiden vom Begriff der Repräsentativität, der vor allem in der quantitativen Umfrageforschung verwendet wird (Lamnek 1988, 176). Während der Begriff der Repräsentanz das Typische innerhalb einer bestimmten Untersuchungsgruppe hervorhebt, besagt die Repräsentativität, dass die Verteilung von bestimmten Merkmalen in der Stichprobe jenen in der Gesamtbevölkerung entspricht.[53]

Bei der Wahl des Auswertungsverfahrens ist generell zu bedenken, dass dieses dem Gegenstand und dem Erkenntnisinteresse der Untersuchung anzupassen ist. Darüber hinaus spielen auch, wie Lamnek (1995, 123 f.) anmerkt, die Vorlieben und das Vermögen von ForscherInnen für die konkrete Gestaltung der Auswertung eine entscheidende Rolle. Diese Freiheit, nach eigener Neigung an das Datenmaterial heranzugehen, habe ich auch für mich in Anspruch genommen. Dies zeigt sich darin, dass für die Auswertung der problemzentrierten Interviews Vorschläge von verschiedenen SozialwissenschafterInnen herangezogen wurden, deren Auswertungsverfahren für das Anliegen dieser Arbeit adaptiert wurden, die Vereinbarkeitsstrategien von Akademikerinnen sichtbar zu machen.

[53] Repräsentative Stichproben werden durch Zufallsstichproben, öfter aber durch Quotenstichproben gewonnen. Allerdings handelt es sich hier eher um eine Metapher, da streng genommen niemals sämtliche Merkmalsverteilungen in einer Population abgebildet werden können (Diekmann 2006, 368).

Mit dem problemzentrierten Interview besonders auseinandergesetzt hat sich Andreas Witzel (1985). Er versteht unter diesem qualitativen Erhebungsinstrument mehr als eine Einzelmethode. Nach seiner Konzeption handelt es sich dabei „um eine Methodenkombination bzw. -integration von qualitativem Interview, Fallanalyse, biografischer Methode, Gruppendiskussion und Inhaltsanalyse“ (ebd., 230). In dieser Charakterisierung des problemzentrierten Interviews vermischen sich Erhebungsmethoden und Auswertungsverfahren. Konkret werden als Auswertungstechniken die Fallanalyse und die Inhaltsanalyse erwähnt, wobei beide für das vorliegende Auswertungsverfahren angewendet wurden.

In Bezug auf die Inhaltsanalyse sind es vor allem die Ausführungen von Philipp Mayring (2003), die als Orientierung für die Auswertung dienten. In den 1980er-Jahren entwickelte er ein Analyseverfahren, das in einer gestrafften Form auf vier Auswertungsschritten beruht (Lamnek 1995, 218 ff.): Zunächst wird das vorhandene Datenmaterial durch ForscherInnen sondiert und ein System von Kategorien erstellt, auf das hin das Datenmaterial durchgesehen wird (Schritt 1). Diese Kategorien werden dann interpretiert, indem die von den Personen dazu vorgebrachten Aussagen zusammengefasst, erläutert und strukturiert werden (Schritt 2). Anschließend werden spezifische Merkmale miteinander kombiniert, die als Vorlage für die Beschreibung des Einzelfalls dienen (Schritt 3). In einem letzten Schritt werden diese individuellen Einzelfalldarstellungen fallübergreifend analysiert und einer generalisierenden Betrachtung unterzogen (Schritt 4).

Für die vorliegende Auswertung stellt dieser Rahmen eine nützliche Anweisung für die Auswertung der Interviews dar. Allerdings bleibt bei dem Auswertungsverfahren von Mayring die Bildung von Typen ausgeklammert. Zwar werden im dritten Schritt die einzelnen Fälle aufgrund bestimmter Merkmalskombinationen charakterisiert, der entscheidende Schritt einer direkten Zusammenfassung einzelner Fälle aufgrund von Merkmalskombinationen zu Typen wird von ihm jedoch nicht erwähnt. Aus diesem Grund wurde zusätzlich auf die Anregungen von Susanne Kluge (1999) zurückgegriffen. Sie hat sich eingehend mit den verschiedenen Verfahren zur Typenbildung in den Sozialwissenschaften befasst und ein eigenes Stufenmodell entworfen, das speziell für die Auswertung von qualitativen Daten mit dem Ziel der Typenbildung gedacht ist.

Dabei werden in einem ersten Schritt relevante Vergleichsdimensionen, wie sie sich aus der fallvergleichenden Analyse ergeben, identifiziert. Dies bedeutet, dass dies nur Dimensionen sein können, die tatsächlich von allen InterviewpartnerInnen angesprochen wurden (Stufe 1). Aufgrund der Vergleichsdimensionen werden dann die Fälle gruppiert und empirische

Regelmäßigkeiten herausgearbeitet (Stufe 2). Die empirisch vorgefundenen Gruppen werden dann auf bestehende inhaltliche Sinnzusammenhänge innerhalb und zwischen den Gruppen überprüft. Damit wird die Voraussetzung geschaffen, voneinander abgrenzbare Typen zu gewinnen (Stufe 3). Abschließend erfolgt anhand der Merkmalskombinationen sowie der inhaltlichen Sinnzusammenhänge eine Charakterisierung der gebildeten Typen. Das nachfolgende Kapitel gibt Auskunft, wie die vorgeschlagenen Auswertungsschritte von Mayring und Kluge auf das vorliegende Datenmaterial angewendet werden.

3.5. Auswertungsschritte

Für die vorliegende Untersuchung sind folgende Schritte durchgeführt worden, um das Vereinbarkeitsverhalten der befragten Frauen in Typen zusammenzufassen:

- Verschaffen eines Überblicks über das vorhandene Datenmaterial
- Erstellen eines Kategoriensystems
- Reduktion des Datenmaterials
- Einzelfallanalyse
- Bildung von Vergleichsdimensionen
- Typenbildung

3.5.1. Verschaffen eines Überblicks über das vorhandene Datenmaterial

In einem ersten Schritt ging es darum, sich über das vorhandene Datenmaterial einen Überblick zu verschaffen. Zu diesem Zweck wurden die Transkripte, Protokolle und Deckblätter genau durchgelesen. Auf Basis der Transkripte wurde ein biografisches Blatt jeder Interviewperson angelegt, auf dem der Lebenslauf anhand der wichtigsten Eckdaten auf ein bis zwei Seiten zusammenfasst wurde („externe Biografie“). Dies war auch deshalb erforderlich, weil in der Erhebungsphase kein Kurzfragebogen eingesetzt wurde. Die nachträgliche Rekonstruktion des Lebenslaufs war daher eine gute und auch notwendige Methode, um sich mit den Einzelfällen vertraut zu machen. Es entstand für jedes Interview eine zusammenfassende Darstellung der für die Fragestellung wichtigsten Informationen und Inhalte. Die Protokolle, das Deckblatt und die biografischen Fragebögen entsprechen dabei der Mayring’schen Analyse der Entstehungssituation (Mayring 2003, 47).

3.5.2. Erstellen eines Kategoriensystems

Nach dieser ersten Übersicht über das vorhandene Datenmaterial wurden die Transkripte nach wiederkehrenden Themen und Phänomen durchgesehen. Abhängig von den inhaltlichen Ausführungen wurden für die jeweiligen Passagen Kategoriennamen vergeben. Dazu wurden die Interviews einzeln durchgelesen und in grobstrukturelle Sequenzen unterteilt. Während für die Bildung der Themenkategorien die Suche nach „Überschriften" charakteristisch ist, stehen bei der Bildung der Subthemen Einstellung, Bewertungen und Eigenschaften im Vordergrund (Froschauer/Lueger 2003, 163). Für die Namensgebung der Themenkategorien bot vor allem der Leitfaden eine gewisse Stütze, auch wenn diese ihm nicht völlig entsprechen. Insbesondere die Subthemen wurden abduktiv gewonnen, d. h. aus dem Text heraus entwickelt. Diese Vorgehensweise mündete nach mehrmaligem Durchsehen der Texte schließlich in einen Kodierleitfaden, der alle von den Gesprächspartnerinnen angesprochenen Inhalte in Themenkategorien und die dazugehörenden Subthemen erfasste. Mit dieser Vorgehensweise wurde eine systematische Ordnung des Datenmaterials erzielt und die Voraussetzung für einen permanenten Vergleich geschaffen, der die entscheidende Grundlage für qualitative Theoriebildung darstellt (Kelle/Kluge 1999, 56).

3.5.3. Reduzierung des Datenmaterials

Nach der Bildung des Kategorienschemas wurde das Datenmaterial gestrafft, indem zwar die wesentlichen Inhalte erhalten blieben, gleichzeitig jedoch ein überschaubarer Corpus geschaffen wurde, der immer noch das Abbild des Grundmaterials darstellte (Mayring 2003, 58). Dazu wurde für jedes Interview ein Kategorienblatt angelegt, auf dem die gebildeten Kategorien und Subkategorien mit den dazugehörenden Textpassagen überblicksartig zusammengefasst wurden. Jene Textstellen, die wiederholende und ausschmückende Bestandteile enthielten, wurden gestrichen. Ansonsten aber blieb das Interview so weit wie möglich originalgetreu erhalten, insbesondere dann, wenn es sich um sehr prägnante Zitate handelte. Generell fand keine Entfernung von ganzen Textsegmenten statt, da alle Passagen durch Paraphrasierung auf eine verkürzte Sprachregelung gebracht wurden und in ihrem Sinn erhalten blieben. Neben den Zitaten wurden in einer eigenen Spalte die Seite und die Zeilennummer vermerkt, sodass die Aussagen im Originaltext leicht auffindbar waren und auch der Kontext, in dem die Äußerungen getätigt wurden, jederzeit leicht rekonstruiert werden konnte.

Diese Vorgehensweise hatte den Vorteil, dass sowohl alle in einem Gespräch angesprochenen Themenkategorien als auch Subkategorien auf einen Blick fassbar waren. Darüber hinaus bot dies die Möglichkeit, die Aussagen aller Gesprächspartnerinnen in Bezug auf ein Thema (z. B. Kinderwunsch) auf einem eigenen Kategorienblatt zusammenzustellen, wodurch das Spektrum an Einstellungen, Werthaltungen und Handlungsweisen der befragten Frauen gut vergleichend analysiert werden konnte. Dies erlaubte es, die bestehenden Gemeinsamkeiten und Gegensätze zwischen den Gesprächspartnerinnen eingehend zu studieren.

Tabelle 1: Ausschnitt eines Kategorienblatts von einem Interview

Kategorie	Subkategorie	Text	S./Znr.*
Kinderwunsch	Vereinbarkeit	Bei uns war es so, der Wunsch ein Kind, und dann geht man halt wieder zurück und wird berufstätig	1/13
	Einstellung	Ah, das stimmt schon. Ja, dass ich so lange mir nicht klar war, dass ich meinen sicheren Platz da im akademischen Bereich habe, war ich sehr skeptisch, ob es möglich ist, neben den Beruf Kinder zu haben.	7/31
Aufgabenteilung	Alltag	Sodass ich immer Vormittag zuhause war und am Nachmittag hergekommen und halt meine Dienstpflichten gemacht hab. Und da war mein Mann bei den Kindern.	1/49
	Teilzeit des Mannes beim 1. Kind	Also, mein Mann hat zwei Jahre Teilzeit gemacht, weil dann unser Jüngster kam. Und er wollte dann nicht noch einmal teilen. Also das hätte bedeutet mit den drei Kindern das organisieren. Und da war ich dann wieder ein Jahr ganz zuhause bei den dreien, und hab dann selber Teilzeit gearbeitet.	3/49
…	…	…	…

Quelle: eigene Untersuchung; * S./Znr.=Seite/Zeilennummer

3.5.4. Einzelfallanalyse

Neben dem Erstellen eines Kategoriensystems wurde in einem weiteren Auswertungsschritt eine Analyse der Einzelfälle vorgenommen. Ziel dieses Vorgehens war es, den Fall in seiner Besonderheit zu verstehen. Wodurch grenzt er sich von anderen Fällen ab? Aber auch, wo liegen die Gemeinsamkeiten. Insgesamt wurde darauf Bedacht genommen, jene Aspekte in den Fallgeschichten der Frauen herauszuarbeiten, die sich für diese als handlungsmotivierend und damit als sinnstiftend erwiesen. Dadurch konnten jene Dimensionen gewonnen werden, die dann die Grundlage für den Vergleich der Fälle bildeten. Das vorhandene Datenmaterial wurde

wiederum auf die wichtigsten Textteile konzentriert und einer inhaltsanalytischen Bewertung unterzogen, wobei die zentralen Aussagen als Zitat erhalten blieben. Unter zu Hilfenahme der biografischen Bögen wurden die einzelnen Fallverläufe rekonstruiert und mit zentralen wörtlichen Passagen verknüpft sowie sinngemäße Antworten mit Wertungen und Beurteilungen versehen (vgl. Lamnek 1995, 108 ff.).

3.5.5. Bildung von Vergleichsdimensionen

Die Bildung von Vergleichsdimensionen ist getrennt von der Kategorienbildung zu sehen. Grundsätzlich gilt, dass die gebildeten Kategorien die Inhalte des gesamten Interviews aufspannen, während sich die Vergleichsdimensionen auf ausgewählte, relevante Gesichtspunkte konzentrieren. Dabei können auch Subkategorien als Vergleichsdimensionen geeignet sein. Primär dient die Bildung von Vergleichsdimensionen als Grundlage für die angestrebte Typenbildung. Welche Dimensionen einbezogen wurden, ist aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich.

Tabelle 2: Gebildete Vergleichsdimensionen und Merkmalsausprägungen zur Typenbildung

Vergleichsdimension	Merkmalsausprägung
Entstehungssituation der Schwangerschaft	unerwartete Schwangerschaft
	erwartete Schwangerschaft
Zeitpunkt der Berufsrückkehr	nach dem Mutterschutz
	nach einem Jahr
Ausmaß der Erwerbstätigkeit der Frau	ab 25 Stunden
	unter 25 Stunden
Unterstützung durch den Partner	mit Karenzierung des Mannes
	ohne Karenzierung des Mannes
Familienarbeit	gleich verteilt
	ungleich verteilt
Betreuungsform während der Berufstätigkeit der Mutter	Partner
	Großeltern
	Kindermädchen, Babysitterin[54], Au-pair-Mädchen etc.
	Kinderkrippe

Quelle: eigene Untersuchung

[54] Um anzuzeigen, dass es primär Frauen sind, die diese Dienste erbringen, verwende ich bewusst eine eingedeutschte Form des englischen Ausdrucks.

Bei der Bildung von Vergleichsdimensionen wurde berücksichtigt, dass alle Interviewpartnerinnen zu den gebildeten Dimensionen mehr oder weniger ausführlich Stellung genommen haben und die gebildeten Dimensionen zumindest zwei Merkmalsausprägungen aufwiesen, nach denen sich die Fälle gruppieren ließen. Für die vorliegende Untersuchung wurden mehrere Vergleichsdimensionen in ihren jeweiligen Merkmalsausprägungen unterschieden. Mit der Bildung von mehreren Vergleichsdimensionen wurde die Absicht verfolgt, herauszuarbeiten, welche Dimensionen für die angestrebte Typenbildung besonders aussagekräftig sind.

3.5.6. Typenbildung

Zur Bildung von Typen wurden nun ausgewählte Vergleichsdimensionen und die damit verbundenen Merkmalsausprägungen miteinander kombiniert. Ziel dieses Verfahrens war es, die praktizierten Vereinbarkeitsstrategien der Frauen möglichst prägnant in ihrer Eigenart zu erfassen. Nicht jede gebildete Vergleichsdimension erwies sich dabei als gleichermaßen aussagekräftig für die getroffene Vereinbarkeitsstrategie. Um festzustellen, welche Merkmale eine Vereinbarkeitsstrategie besonders gut abbilden, wurden die kombinierten Vergleichsdimensionen in Form von Kreuztabellen grafisch umgesetzt. Unter Verwendung unterschiedlicher Vergleichsdimensionen wurden mehrere Kreuztabellen angelegt, um über die „Trennschärfe" der gebildeten Vergleichsdimensionen einen Überblick zu erhalten.

Für die Typenbildung erwiesen sich zwei Merkmale als besonders relevant: die Art der Betreuungsform während der berufsbedingten Abwesenheit der Mutter und die Verteilung der Familienarbeit innerhalb der Partnerschaft. Aus diesen zwei Vergleichsdimensionen wurden Vereinbarkeitstypen gewonnen, wobei die Form der Betreuung als primäres Differenzierungsmerkmal zwischen den einzelnen Fällen herangezogen wurde. Dies drückt sich auch in der Bezeichnung der Vereinbarkeitstypen bzw. -strategien aus. In diesem Zusammenhang wurde zwischen einer familialen (Großeltern), partnerschaftlichen (Partner), privaten (Kindermädchen, Babysitterin, Au-pair etc.) und institutionellen (Kinderkrippe/Kindergarten) Vereinbarkeitsstrategie unterschieden. Jede dieser Strategien wurde anschließend danach differenziert, ob die Arbeitsteilung innerhalb der Familie gleich verteilt war oder nicht. Auf diese Weise konnten alle Fälle eindeutig zugeordnet werden. Die nachstehende Tabelle gibt Aufschluss über die Verteilung der Fälle entsprechend dieser Aufschlüsselung.

Tabelle 3: Vereinbarkeitstypen bzw. -strategien

		Betreuungsform während der Berufstätigkeit der Mutter			
		Großeltern	Partner	privat	institutionell
Familienarbeit	ungleich	B, C (erstes Kind) L (erstes Kind)	A, I	C (zweites Kind), H (zweites Kind), M	D
	gleich		F (erstes Kind), L (erstes Kind), J, N	E, G	K

Quelle: eigene Untersuchung

Die anderen Vergleichsdimensionen erwiesen sich demgegenüber als weniger relevant bzw. waren für eine Differenzierung der Fälle weniger geeignet. So zeigte sich, dass es für die gewählte Vereinbarkeitsstrategie keine Rolle spielte, ob die Schwangerschaft erwartet oder unerwartet eingetreten war. Dies bestätigt Bourdieus Haltung, dass man Strategien nicht danach beurteilen kann, ob sie bewusst oder unbewusst zustande kommen. Der Zeitpunkt der Berufsrückkehr wurde als Vergleichsdimension deshalb nicht in der Typenbildung berücksichtigt, weil sich darin nur ein auf einen bestimmten Zeitpunkt fokussiertes Verhalten ausdrückt, das eher unter dem Begriff Rückkehrstrategie zu behandeln ist, und weniger auf die tägliche Verbindung von Beruf und Familie reflektiert. Lediglich wenn das Kind noch gestillt werden muss, wirkt sich dies auf die Organisation von Beruf und Familie aus. Ansonsten ist der Zeitpunkt der Rückkehr von geringerer Bedeutung für das praktische Vereinbarkeitsverhalten.

Anders verhält es sich beim Ausmaß der Erwerbstätigkeit. Der Stundenumfang der Berufsarbeit ist direkter Bestandteil der täglichen Vereinbarkeitspraxis. Trotzdem habe ich diese Dimension nicht in die Typenbildung aufgenommen, weil damit die Charakteristik der Vereinbarkeitspraxis weniger deutlich zum Ausdruck kommt als durch die Definition über die Betreuungsformen unter Berücksichtigung der Aufgabenteilung in der Familie. Die Zuordnung der Fälle, abhängig davon, ob der Partner in Karenz gegangen war oder nicht, ergab ebenfalls keine befriedigende Abgrenzung zwischen den einzelnen Vereinbarkeitsstrategien. So konnte es ein, dass trotz der Karenz des Mannes dies keine partnerschaftliche Teilung der Aufgaben im Haushalt zur Folge hatte, während umgekehrt trotz Vollzeiterwerbstätigkeit des Mannes die Aufgaben partnerschaftlich organisiert sein konnten.

3.6. Überlegungen zur Unterscheidung zwischen Vereinbarkeitsstrategien und -typen

Abschließend soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit es zulässig ist, die gebildeten Vereinbarkeitstypen mit den Vereinbarkeitsstrategien der befragten Frauen gleichzusetzen. Aus dem theoretischen Konzept des Strategiebegriffs von Bourdieu selbst lässt sich eine solche Parallelisierung nicht rechtfertigen, da die Soziologie von Bourdieu keine „Typen" kennt. Ein wesentlicher Unterschied zwischen „Typen" und „Strategien" besteht darin, dass Typen als eine Bestandsaufnahme aufgefasst werden, während Strategien im Fluss des Lebens eingebettet sind. Die praktizierten Strategien ermöglichen eine dynamische Sicht auf Gegenwart und Zukunft. Zugleich berücksichtigen sie auch die Vergangenheit. Strategien haben eine Geschichte, die auf den von den AkteurInnen herausgebildeten Habitus beruht. Schon diese kurzen Hinweise zeigen, dass eine Auswertung der Interviews mit dem Ziel der Typenbildung und der Verknüpfung mit dem Strategiebegriff von Bourdieu eine Gratwanderung zwischen „orthodoxer" Sozialwissenschaft und der Soziologie Bourdieu'scher Prägung ist.

Um diese Kluft zu schmälern, wurde darauf geachtet, die gebildeten Vereinbarkeitstypen sehr nahe an der sozialen Praxis der Frauen anzusiedeln. Dies machte sich etwa in der Benennung der Vereinbarkeitstypen bemerkbar. Es wurde bewusst auf Begriffe verzichtet, die von der empirischen Ebene losgelöst auf einer übergeordneten Ebene eine Zusammenfassung von Merkmalsausprägungen bedeutet hätten. In der Vereinbarkeitsliteratur gebräuchliche Begriffe wie „egalitär" oder „traditionell" stellen solche zusammenfassenden Begriffsformen dar. Diese können meiner Meinung in ihrem Bedeutungsgehalt jedoch ganz unterschiedliche Formen der Vereinbarkeit beinhalten. Egalitär kann beispielsweise heißen, dass beide Elternteile Vollzeit arbeiten, die Aufgaben in der Familie jedoch gleichberechtigt erledigen, oder aber beide Teilzeit arbeiten und sich bei der Kinderbetreuung abwechseln. Unbestreitbar handelt es sich in beiden Fällen um ganz unterschiedliche Modi der Vereinbarkeit. Im Bezug auf den Begriff „traditionell" stellt sich die Frage, wie dieser in der vorliegenden Untersuchung verstanden werden kann, wenn die Frauen sich in ihrem Vereinbarkeitsverhalten von der Mehrheit der Frauen unterscheiden und eben nicht „traditionell" handeln. Dies bedeutet nicht, dass in den von ihnen gelebten Vereinbarkeitsstrategien keine „traditionellen" Elemente zu finden wären. Vielmehr ist mit vielfältigen Abstufungen von „Traditionalität" zu rechnen. Würde man von „traditionellen" Typen sprechen, bedeutet dies, die Vielfalt der empirischen Praxis zu verwischen (so wie Levi-Strauss die Wirklichkeit reduziert hat, indem er von Regeln ausging). Stattdessen sollte, und dies ist ja das Anliegen der Untersuchung, immer von der empirischen Praxis ausgegangen werden,

um die Vielfalt der Strategien aufzuzeigen. Diese Überlegungen mündeten in dem Versuch, die gewonnenen Typen in ihrer Bezeichnung *inhaltlich* so konkret wie möglich zu gestalten. Mit der Benennung der Typen nach der Betreuungsform in der Zeit der berufsbedingten Abwesenheit der Mutter mit dem zusätzlichen Hinweis, ob die Familienarbeit gleich oder ungleich verteilt war, sollten die gewonnenen Typen mit den Strategien der befragten Frauen so weit wie möglich in Übereinstimmung gebracht werden. Gerade die Überlegung, wer das Kind betreut, ist für berufstätige Frauen eine Kardinalfrage. Aufzuzeigen, wie sie dieses Problem praktisch gelöst haben, erlaubt Rückschlüsse auf die von den Frauen angewandten Strategien.

Die Zuweisung der Fälle aufgrund dieser Vergleichsdimensionen bot weiters die Möglichkeit, Änderungen in der Vereinbarkeitspraxis zu beschreiben. Damit wurde die sonst der Typenbildung anhaftende Statik vermindert und der sozialen Praxis Leben eingehaucht. Die in die Typenbildung eingegangenen Dimensionen erwiesen sich dabei als äußerst praktikabel, um Änderungen in der Vereinbarkeitspraxis Rechnung zu tragen, sodass es möglich war, für die Darstellung der jeweiligen Strategien immer auf den Einzelfall zurückgehen zu können. Zwar haben die meisten Frauen ihre Vereinbarkeit sowohl beim ersten als auch beim zweiten Kind gleich gestaltet. Trotzdem ist es in manchen Fällen (B, C, F, L) zu Änderungen gekommen, denen man aufgrund der im Typenraster enthaltenen Vergleichsdimensionen leicht gerecht werden konnte. Die Flexibilität der vorgeschlagenen Typenbildung rechtfertigt es meiner Meinung nach, von Strategien und Typen gleichermaßen zu sprechen.

4. Familienbildungsstrategien

Im folgenden Kapitel soll die Realisierung des Kinderwunsches im Mittelpunkt der Betrachtung stehen. Denn es ist die Geburt eines Kindes, die dazu führt, dass Beruf und Familie vereinbart werden müssen. Die Betreuung und Versorgung eines Babys oder Kleinstkindes ist eine sehr zeitintensive Aufgabe, weil es auf die umfassende Zuwendung von erwachsenen Personen angewiesen ist. Die Frage, wie berufliche und familiäre Aufgaben bewältigt werden können, stellt sich daher erst dann, wenn ein Kind im Haushalt zu versorgen ist. Dieses Kapitel ist den eigentlichen Kapiteln zur Vereinbarkeit vorangestellt, weil meiner Meinung nach die erfolgte Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit innerhalb eines Jahres nur dann adäquat verstanden werden kann, wenn man diese nicht als isolierte Situation betrachtet, sondern sie in Beziehung setzt zu der Situation, die der Realisierung des Kinderwunsches vorausgegangen ist.

Um das Thema in einen gesellschaftlichen Kontext einzubetten, werden zunächst Untersuchungen präsentiert, die sich mit der Einstellung zum Kinderwunsch von Frauen beschäftigen (Kapitel 4.1.). Danach wird auf die Verbreitung von Kinderlosigkeit eingegangen, da dieses Phänomen unter Akademikerinnen besonders häufig anzutreffen ist (Kapitel 4.2.). Anschließend stehen Untersuchungen im Mittelpunkt, die der Frage nachgehen, inwieweit beim Übergang zur Elternschaft von einem planerischen Verhalten ausgegangen werden kann, da durch die Verbreitung von Verhütungsmitteln nunmehr die Entscheidung für ein Kind zur Disposition steht (Kapitel 4.3.). Das nachfolgende Kapitel wendet sich dann den befragten Frauen zu, um jene Strategien zu erörtern, die zur Realisierung der Erstelternschaft geführt haben. In diesem Zusammenhang sind die Gründe, die zu einer Aufschiebung der Schwangerschaft geführt haben sowie der Schwangerschaft vorangegangene Aushandlungsprozesse innerhalb der Partnerschaft, besonders aufschlussreich (Kapitel 4.4.). Welche Überlegungen bestehen, die zur (Nicht-)Realisierung der Zweitelternschaft geführt haben, sind Thema des nächsten Kapitels (Kapitel 4.5.). In einer zusammenfassenden Betrachtung werden die Fälle nochmals vergleichend gegenübergestellt (Kapitel 4.6).

4.1. Einstellungen zum Kinderwunsch

Wie Frauen gegenüber eigenen Kindern eingestellt sind, zeigen Ergebnisse des Sozialen Surveys Österreich (SSÖ), einer repräsentativen Erhebung unter der österreichischen Bevölkerung ab dem 16. Lebensjahr, der bisher in den Jahren 1986, 1993 und 2003 durchgeführt wurde. Der

Survey belegt durchgängig für diese Jahre, dass sich hochgebildete Männer wie Frauen leichter ein glückliches Leben ohne Kinder vorstellen können. Dies hat jedoch keinen Einfluss auf die als ideal angesehene Kinderzahl. Wie die Erhebung 2003 verdeutlicht, unterscheiden sich Frauen mit einem Universitätsabschluss hinsichtlich ihrer Vorstellungen über die ideale Familiengröße nicht von Frauen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen. Eher das Gegenteil ist der Fall. Die ideale Kinderzahl wird von ihnen sogar höher eingestuft (Riederer 2005, 382).

Tabelle 4: Ideal angesehene Kinderanzahl bei Frauen nach Bildung (Angaben in Prozent)

	0 Kinder	1 Kind	2 Kinder	3+ Kinder
gesamt	2,0	8,5	62,0	27,6
Pflichtschule	1,8	5,7	57,7	34,7
Lehre	0,8	9,3	64,5	25,4
BMS	3,3	8,7	66,3	21,7
AHS-/BHS-Matura	3,0	14,7	61,4	20,9
Universität	1,0	3,9	59,8	35,3

Quelle: Sozialer Survey Österreich 2003; eigene Darstellung

Akademikerinnen wie Nicht-Akademikerinnen halten es dem Survey zufolge für „normal", Kinder zu bekommen, da nur ein verschwindend kleiner Prozentsatz der Frauen für keine Kinder votiert hat. Die Frage nach der idealen Kinderzahl bildet jedoch eher eine gesellschaftliche Norm ab, als dass daraus Rückschlüsse auf das tatsächliche Fertilitätsverhalten gezogen werden können (Goldstein et al. 2003). Gerade bei Akademikerinnen dürften die Vorstellungen zwischen der idealen Familiengröße und der tatsächlich realisierten Kinderzahl besonders auseinanderklaffen. Im SSÖ haben Akademikerinnen am häufigsten eine Präferenz für drei oder mehr Kinder geäußert (ähnlich wie Pflichtschulabsolventinnen). Demgegenüber zeigt der Anteil an Kinderlosigkeit bei Frauen mit einem Universitätsabschluss ein anderes Bild, da gerade in dieser Bildungsschicht kinderlose Frauen am häufigsten anzutreffen sind, wie nachfolgendes Kapitel zeigt.

4.2. Verbreitung von Kinderlosigkeit

Grundsätzlich handelt es sich bei der Kinderlosigkeit von Akademikerinnen um kein neues Phänomen. Heike Wirth und Kerstin Dümmler (2004) stellen auf Basis deutscher Mikrozensusdaten schon für die 1970er-Jahre unter dieser Frauengruppe die mit Abstand

höchste Rate an Kinderlosigkeit fest. Allerdings handelte es sich damals um eine vergleichsweise kleine Gruppe.[55] Mittlerweile ist die Zahl der Frauen in dieser Bildungsschicht jedoch deutlich gestiegen und damit auch präsenter im öffentlichen Bewusstsein. Trotzdem ist es möglicherweise ein deutsches Spezifikum, dass in den Medien vor allem die Kinderlosigkeit unter Akademikerinnen thematisiert wird,[56] und dieses Phänomen auch in die politische Diskussion Einzug gehalten hat (Auth/Holland-Cunz 2007, 8), während sich für Österreich keine vergleichbare Berichterstattung belegen lässt.[57] Christian Schmitt und Ulrike Winkelmann (2005, 16) kritisieren in Hinblick auf die deutsche Situation, dass vor allem die immer wieder genannte Zahl von über 40 Prozent als genereller Indikator für dauerhafte Kinderlosigkeit unter Akademikerinnen dargestellt wird.[58] Diese Zahl basiert auf einer Auswertung der Mikrozensusdaten 2000 für Hochschulabsolventinnen im Alter von 35 bis 39 Jahren (Engstler/Menning 2003) und umfasst damit eine Frauengruppe, die ihre fertile Phase noch nicht abgeschlossen hat. Betrachtet man hingegen die nächste Altergruppe der 44- bis 49-jährigen Hochschulabsolventinnen, wie dies Wirth und Dümmler (2004) auf Basis von Mikrozensus-Ergebnissen aus dem Jahr 1997 gemacht haben, sinkt der Anteil kinderloser Akademikerinnen auf 32 Prozent.

Diese Ergebnisse sind jedoch insofern mit Problemen behaftet, als Schätzungen auf Basis des Mikrozensus keine exakten Angaben über die von einer Frau zur Welt gebrachten Kinder erlauben, denn die Zahl der Kinder, die zum jeweiligen Stichtag im Haushalt lebt, stimmt nicht unbedingt mit der Zahl der Kinder über, die eine Frau insgesamt geboren hat. Das Ausmaß der Kinderlosigkeit wird damit überschätzt. So ist es möglich, dass die befragten Frauen bereits erwachsene Kinder haben, die zum Zeitpunkt der Erhebung nicht mehr im Haushalt leben. Weiteres können Kinder gestorben sein oder nach einer Trennung bzw. Scheidung beim Vater leben (Kreyenfeld 2004, 4). Daher bieten Datensätze, die alle Geburten einer Frau im Lebenslauf berücksichtigen, zuverlässigere Resultate.[59] Schmitt und Winkelmann (2005) konnten folgerichtig

[55] Zwei Prozent der Frauen zwischen 35 und 39 Jahren hatten einen Universitätsabschluss.
[56] Vgl. Soldt, Rüdiger (2005), Kinderlose Akademikerinnen? In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 8.3.2005, 1-2; Bonstein, Julia/Jung, Alexander/Theile, Merlind (2005) Generation kinderlos. In: Der Spiegel, 37, 12.9.2005, 62–72; Mayer, Susanne (2005) Familienkrach. In: Die Zeit, 10.3.2005, 60.
[57] Diese Debatte berührt auch die „AusländerInnenfrage". Der Staat wünscht sich „weiße" Kinder von Frauen aus der Bildungsschicht, die jedoch eine Festlegung auf die traditionelle Frauen- und Mutterrolle immer mehr ablehnen, während diese für Frauen aus bildungsfernen Schichten mit Migrationshintergrund ungebrochen an Gültigkeit besitzt.
[58] Diese Zahl wurde mittlerweile auch für Österreich kolportiert, bezeichnenderweise ohne Quellenangabe. Vgl. http://oe1.orf.at/highlights/69089.html, 29.9.2008.
[59] Allerdings hat die deutsche Regierung auf dieses Manko reagiert und 2007 die gesetzlichen Bestimmung für die Statistikerhebung abgeändert, sodass nunmehr die exakte Kinderzahl pro Frau erhoben werden kann (Schwentker 2007).

auf Basis von Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP)[60] das Ausmaß der Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen weiter nach unten korrigieren und für die Geburtskohorten 1950 bis 1960 eine Quote von 25 Prozent ermitteln.

Die Errechnung des Anteils kinderloser Akademikerinnen wird in Österreich anhand von Volkszählungsdaten vorgenommen. Hier handelt es sich wie beim Mikrozensus in Deutschland um Haushaltserhebungen, sodass alle von Michaela Kreyenfeld aufgeworfenen Kritikpunkte bei der Ermittelung der Quote an Kinderlosigkeit auch für die österreichische Datenbasis Gültigkeit besitzen. Da jedoch die damit verbundene Überschätzung alle Frauen in den jeweiligen Bildungsgruppen gleichermaßen betrifft, sind zumindest die ermittelten Relationen aussagekräftig. Laut der Volkszählung 2001 ist der Anteil an Kinderlosigkeit bei österreichischen Akademikerinnen doppelt so hoch wie bei Frauen mit einem Pflichtschul- oder Lehrabschluss. Der ermittelte Anteil kinderloser Akademikerinnen beträgt dabei laut Martin Spielauer (2004) 30 Prozent und bezieht sich auf Frauen im Alter von 40 bis 44 Jahren. Zu fast identischen Ergebnissen sind auch Gerda Neyer und Jan M. Hoem (2008) gekommen. Sie haben dafür ebenfalls auf die Volkszählungsdaten 2001 zurückgegriffen, den Anteil der Kinderlosigkeit jedoch für die Altersgruppe der 42- bis 46-Jährigen errechnet, der sich auf 28,6 Prozent beläuft.

Tabelle 5: Anteil kinderloser Frauen nach Bildung (Angaben in Prozent)

	Spielauer Geburtkohorte 1957–61	Neyer/Hoem[61] Geburtskohorte 1956–59
Pflichtschule	14,0	13,0
Lehre/mittlere Schule	14,0	14,0
AHS-/BHS-Matura	22,0	22,2
Tertiäre Ausbildung niedrig	18,0	18,8
Tertiäre Ausbildung hoch	30,0	28,6

Quelle: Volkszählung 2001 (Spielauer 2004, Neyer/Hoem 2008); eigene Darstellung

Allerdings handelt es sich bei Akademikerinnen um keine homogene Gruppe. In einer vertiefenden Analyse hat Neyer (2007) bemerkenswerte Unterschiede zwischen verschiedenen Studienfächern in Hinblick auf den Anteil der Kinderlosigkeit feststellen können. Frauen, die Unterrichts- und Gesundheitswesen oder Landwirtschaft studiert haben, bleiben seltener

[60] Hier handelt es sich um eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland, die im jährlichen Rhythmus seit 1984 bei denselben Personen und Familien in der Bundesrepublik durchgeführt wird. Seit Juni 1990 wurde die Repräsentativerhebung auf Ostdeutschland ausgedehnt.

[61] Die exakten Prozentwerte wurden der Autorin freundlicherweise von Neyer zur Verfügung gestellt.

kinderlos als Frauen mit Abschlüssen aus anderen Studienbereichen. Auch Frauen mit einer akademischen Ausbildung für einen technischen oder naturwissenschaftlichen Beruf weisen im Vergleich zu anderen Studienfächern eine geringere Kinderlosigkeit auf. Der höchste Anteil kinderloser Akademikerinnen findet sich bei Frauen mit einem Abschluss im sozialwissenschaftlichen, geisteswissenschaftlichen oder künstlerischen Bereich. Rund ein Drittel, unter den Sozialwissenschaftlerinnen fast 40 Prozent, bleiben in Österreich ohne Nachwuchs. Mit der Wahl des Studiums sind offensichtlich auch spätere Entscheidungen zur Mutterschaft intendiert. Wodurch diese Unterschiede bedingt sind, müsste jedoch noch genauer erforscht werden.

4.3. Übergang in die Elternschaft

Es ist eine historisch junge Erscheinung, dass Frauen sich für eine Schwangerschaft frei entscheiden können und diese nicht mehr als „natürliche" Folge von Sexualität hinnehmen müssen. Während frühere Frauengenerationen mit einer generellen Empfängnisbereitschaft rechnen mussten, wenn sie auf sexuelle Kontakte nicht verzichten wollten, besteht ab den 1960er- und 1970er-Jahren durch die Entwicklung von medizinisch-chemischen Verhütungsmitteln, namentlich der Antibabypille sowie dem straffrei gestellten Schwangerschaftsabbruch,[62] die Möglichkeit, Kinder als Folge gelebter Sexualität effektiv zu unterbinden. Es ist damit zu einer Entkoppelung von Sexualität und Fortpflanzung gekommen. Evelyn Grünheid (2003) spricht sogar von einer Umkehr der Entscheidungsrichtung: Während früher eine Entscheidung gegen die Empfängnis zu treffen war, ist heute wegen moderner Verhütungsmethoden ein bewusstes Votum für eine Empfängnis notwendig, was unter Umständen einen gewissen zeitlichen Vorlauf erfordert (Absetzen der Pille) und durch einen Schwangerschaftsabbruch prinzipiell rückgängig gemacht werden kann.

Trotzdem bestehen begründete Zweifel, ob in Zeiten der besseren Verfügbarkeit sicherer Verhütungsmittel die Gründung einer Familie das Ergebnis eines rationalen Entscheidungsprozesses ist. Peter Findl (1985, 26) argumentiert, dass die Pille für den Kinderwunsch insofern eine Rolle spielt, als sie „Mittel zum Zweck" ist, die Ursachen für die Beschränkung der Kinderzahl aber komplexer sind und nicht allein auf die Verfügbarkeit der Pille

[62] In Österreich wurde unter der SPÖ-Regierung 1975 im Zuge der sogenannten „Fristenlösung" der Schwangerschaftsabbruch bis zur zwölften Schwangerschaftswoche von einer strafrechtlichen Verfolgung ausgenommen, de facto aber nicht legalisiert.

zurückzuführen sind.[63] Wie wenig der Planungsaspekt auch unter modernen Lebensbedingungen zum Tragen kommt, verdeutlicht etwa die Untersuchung von Cornelia Helfferich und Ingrid Kandt (1996), die bei einer Stichprobe von 1.500 Frauen in Deutschland festgestellt haben, dass 45 Prozent der Schwangerschaften nicht geplant gewesen sind.[64] Allerdings ist dieser Anteil bei Hochschulabsolventinnen deutlich niedriger. Auch haben diese häufiger als Frauen anderer Bildungsgruppen frühe, ungeplante Schwangerschaften abgebrochen.

Günter Burkart (1994), der sich eingehend mit dem biografischen Übergang in die Elternschaft auseinandergesetzt hat, kommt in seiner Studie zu dem Schluss, dass die Familienbildung weder als Ergebnis einer rationalen Planung noch als eines Entscheidungsprozesses im engeren Sinn gesehen werden kann. Er begründet dies damit, dass Elternschaft entweder als „lebensweltliche Selbstverständlichkeit" wahrgenommen wird, die „keine Reflexionen über den Kinderwunsch" beinhaltet, oder der Kinderwunsch durch starke normative Wertvorstellungen geprägt ist, sodass es wenig Sinn hat, von einer Entscheidung zu sprechen. Schließlich findet er in seiner Untersuchung noch empirische Evidenz für Entscheidungsunfähigkeit, wenn aufgrund von Ambivalenzen und Wertkonflikten der Kinderwunsch aufgeschoben wird.

Diese These wird von Klaus Schneewind, Laszlo A. Vaskovics, Petra Gotzler, Barbara Hoffmann, Horst Rost, Bernhard Schlehlein, Wolfgang Sierwald und Joachim Weiß (1996), die eine Untersuchung bei 1528 jungen kinderlosen Ehepaaren im Zeitraum von 1988 bis 1994 durchgeführt haben, nur teilweise bestätigt. Zwar stellen auch sie fest, dass kurz nach der Eheschließung eine „starke Familienorientierung" besteht, und dass der Übergang in die Elternschaft großteils unhinterfragt vollzogen wird. Tatsächlich haben mehr als die Hälfte der Frauen (51 Prozent) nach zwei Jahren ein Kind bekommen oder sind schwanger geworden. Trotzdem interpretieren die AutorInnen dieses Verhalten gleichzeitig auch als absichtsvolles Handeln, indem sie bemerken: „… was geplant wird, wird auch realisiert" (ebd., 51). Für Burkart ist diese Interpretation jedoch nicht haltbar. Die Tatsache, dass von einer großen Mehrheit der Übergang zur Elternschaft innerhalb von zwei Ehejahren vollzogen wurde, spricht für ihn gerade gegen eine individuelle Planung und Entscheidung und dafür, dass die Paare das Muster des „wahrscheinlichsten Pfades" (Kohli 1994) gewählt haben. Insgesamt kritisiert Burkart (1994, 271), dass die Begriffe „Planung" und „Entscheidung" bisher keine systematisch-theoretische Verortung erfahren haben.

---

[63] Findl (1985) Er weist darauf hin, dass sich in Österreich schon zwischen 1900 und 1935 die Geburten- und Kinderzahl halbiert hat. Als 1963 ein neuerlicher Rückgang der Geburten einsetzte, war dies zu einer Zeit, bevor die Pille zu der am häufigsten verwendeten Form der Verhütung wurde.

[64] Die in diesem Zusammenhang gestellte Frage lautete: „Haben Sie in der Anfangszeit geplant, schwanger zu werden?"

Zur Auflösung dieses Dilemmas bietet es sich an, auf den Begriff der Strategie, wie ihn Bourdieu konzipiert hat, zurückzugreifen. Dieser berücksichtigt das Geplante und Durchdachte ebenso wie das Unbewusste oder lebensweltlich Selbstverständliche. Legt man der Familiengründung den Begriff der Strategie zugrunde, kann der von Burkart sowie dem ForscherInnenteam um Schneewind konstruierte vermeintliche Gegensatz von absichtsvoller Planung und unüberlegt beschrittenen „Wahrscheinlichkeitspfaden" aufgehoben werden. Demnach kann die Entscheidung für ein Kind strategisch getroffen werden, ohne dass sie deshalb geplant ist. Allerdings dürfte der in die Strategien eingegangene Habitus von Akademikerinnen stärker durch Planungsaspekte geprägt sein, wie die Untersuchung von Helfferich und Kandt nahelegt, und Kriterien der „Rationalität" scheinen bei ihnen stärker zum Tragen zu kommen, indem die antizipierten Folgen einer Geburt genauer reflektiert werden. Die Entscheidung für oder gegen ein Kind, die der Habitus nach seiner eigenen Logik vollzieht, lassen diese tendenziell bewusst werden (Bourdieu/Wacquant 2006, 165).

4.4. Strategien zur Realisierung der Erstelternschaft

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, wie es zur Realisierung des Kinderwunsches bei den befragten Akademikerinnen gekommen ist. In diesem Zusammenhang werden verschiedene Einflussgrößen beschrieben, die der Entscheidung für ein Kind vorausgegangen sind, wie etwa die Ausbildungs- und Berufssituation oder die Einstellungen in der Partnerschaft. Berufliches wie Privates spielen ineinander und offenbaren die Abstimmungsprozesse, die in den angewendeten Strategien zum Ausdruck kommen.

4.4.1. Gründe für das Aufschieben des Kinderwunsches

Akademikerinnen sind bei der Geburt ihres ersten Kindes durchschnittlich älter als Frauen anderer Bildungsschichten. Dieser Sachverhalt erschließt sich etwa aus dem österreichischen Mikrozensus 1996, der ein Spezialprogramm mit Daten zum Bildungsverlauf sowie Angaben über die Abfolge der Geburten beinhaltet. Demnach steigt mit dem Bildungsabschluss das Erstgeburtsalter der Frauen, wobei Frauen mit einem akademischen Abschluss im Durchschnitt 28,1 Jahre alt sind, wenn sie ihr erstes Kind bekommen (Städtner/Spielauer 2002, 10).

Tabelle 6: Alter der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes nach Bildung

	durchschnittliches Alter
Pflichtschule	21,9
Lehre	22,5
Berufsbildende mittlere Schule	23,5
AHS-/BHS-Matura	24,9
Tertiäre Ausbildung niedrig	25,1
Tertiäre Ausbildung hoch	28,1
Universitäts-Drop-out	25,5

Quelle: Mikrozensus 1996 (Städtner/Spielauer 2002, 10)

Das aus dem Mikrozensus 1996 ermittelte durchschnittliche Alter von Akademikerinnen bei der ersten Geburt scheint für die vorliegende Untersuchung zu niedrig angesetzt. Die meisten der befragten Frauen haben wesentlich länger zugewartet, bis sie ihr erstes Kind bekommen haben. Nur drei von den 14 Frauen, die an der Studie teilgenommenen haben, waren jünger als 30 Jahre, alle anderen Frauen waren über 30 Jahre, einige sogar deutlich älter.

Tabelle 7: Alter der befragten Frauen bei der Geburt des ersten Kindes

	Frauen
unter 30 Jahre	A, G, H
31 bis 35 Jahre	B, C, D, E, F, I, L, N
ab 36 Jahre	J, K, M,

Quelle: eigene Untersuchung

Es stellt sich daher die Frage, wie es dazu kommt und was dazu beiträgt, dass Frauen mit einem Universitätsabschluss die Geburt eines Kindes später verwirklichen als andere Frauen. Als Teil einer Strategie werden dabei die in die Handlung eingegangenen Beweggründe verstanden. Damit sind jene Bezugnahmen auf die praktischen Verhältnisse gemeint, die dazu beigetragen haben, dass die meisten Frauen erst im Alter von mindestens 30 Jahren ernsthaft eine Familiengründung überlegen. Gerade das Aufschieben suggeriert dabei eine Zielgerichtetheit, die dazu verleitet, das Handeln der Frauen auf ein bewusstes Kalkulieren zurückzuführen. Auch wenn dies im Einzelfall nicht auszuschließen ist, ist doch daran zu erinnern, dass zwischen AkteurInnen und der sozialen Welt ein vorbewusstes und vorsprachliches Einverständnis herrscht, wo es nicht nötig ist, von einer Zwecksetzung auszugehen. Vielmehr sind die Handelnden „wie man so sagt, *ganz bei der*

Sache (ganz bei dem, was sie *zu tun haben*): Sie sind präsent für das, was zu kommen hat, zu tun ist, was ihre Sache (griechisch *pragma*) ist, ein unmittelbares Korrelat der Praxis (*praxis*), das keine gedankliche Setzung, kein planvoll ins Auge gefasstes Mögliches ist, sondern etwas, das angelegt ist in der Gegenwart des Spiels" (Bourdieu 1998, 144). Das Involviertsein in die Logik des Feldes, des universitären Ausbildungsfeldes, des Berufsfeldes etc., und die damit objektiv verbundenen als Vorwegnahme der Zukunft gegebenen Handlungsmöglichkeiten stehen in direktem Zusammenhang mit der Realisierung des Kinderwunsches. Insgesamt haben die an der Untersuchung teilgenommenen Akademikerinnen folgende vier Beweggründe genannt, die zu einer späteren Realisierung des Kinderwunsches geführt haben.

- Beendigung der Ausbildung (Studium bzw. Dissertation)
- Erreichen eines soliden Beschäftigungsstatus
- Erreichen eines unkündbaren Beschäftigungsstatus
- Verwirklichung erlebnisorientierter Erfahrungen

Bei den genannten Gründen, die zu einem Aufschub des Kinderwunsches geführt haben, handelt es sich nicht um isolierte Motivlagen, sondern diese treten häufig kombiniert auf. Es besteht insofern eine Rangreihe, als die Beendigung der Ausbildung in jedem Fall von Bedeutung ist und den Beginn des Verschiebungsprozesses markiert. Danach kann es zu einer Realisierung des Kinderwunsches kommen, oder aber die Geburt eines Kindes wird weiter aufgeschoben, bis sich die berufliche Situation der Frauen gefestigt hat. Das Bedürfnis, vor der Geburt eines Kindes Freizeit- und Erlebnisinteressen nachzugehen, spielt in der Untersuchungsgruppe nur in Kombination mit einer angestrebten beruflichen Etablierung eine Rolle und stellt für die hier befragte Frauengruppe keinen eigenständigen Verschiebungsgrund dar.

4.4.1.1. Ausbildung

Der Einfluss der Bildung auf das generative Verhalten ist in der wissenschaftlichen Literatur nicht eindeutig geklärt. Als gesicherter Befund gilt hingegen, dass eine Ausbildung das „Timing" der ersten Geburt verzögert (Blossfeld/Huinink 1991, Blossfeld/Jaenichen 1993, Fthenakis et al. 2002, Klein 2003, Eckhard/Klein 2006). Josef Brüderl und Thomas Klein (1993) sprechen deshalb von einem *Institutioneneffekt*, der dafür verantwortlich ist, dass durch eine höhere Bildung der Zeitpunkt der Familiengründung ins höhere Alter verschoben wird. Diese deutschen Befunde lassen sich auch auf die österreichische Situation übertragen. Eine Auswertung des Fertilitäts-

und Familiensurveys (FFS) 1996 für Österreich belegt, dass eine Ausbildung die Wahrscheinlichkeit sehr stark reduziert, ein Kind zu bekommen (Buber 2001).[65]

Dieser statistische Zusammenhang von Ausbildung und Aufschub des Kinderwunsches wird durch die Gespräche mit den in der Untersuchung befragten Frauen bestätigt. Für jene Frauen, die sich während des Studiums in keiner Partnerschaft befanden, war der Wunsch nach einem Kind ohnehin noch kein Thema. Anders stellt sich die Situation für jene Frauen dar, die ihren Partner bereits zu Beginn oder während des Studiums kennen gelernt hatten. Hier hätte die Möglichkeit bestanden, noch während des Studiums Mutter zu werden. Immerhin sechs Frauen (A, D, F, J, L, M) haben den späteren Kindesvater schon zu diesem Zeitpunkt gekannt. Die Aussagen dieser Frauen belegen aber, dass sie den Kinderwunsch zumindest bis auf die Zeit nach Beendigung des Studiums aufschieben wollten. Besonders jene Frauen, deren Partner Kindern gegenüber sehr positiv eingestellt war, machen dies klar.

„Und da hat es schon immer wieder so Phasen gegeben, wo er gern Kinder gehabt hätte, und ich hab gesagt, nein also ich hab noch meine Ausbildung nicht." (Frau J, 1/41)

„Mein Mann wusste schon lange, dass er Kinder mag. Bei der ersten Einladung bei meinem damaligen Boss, der hat einen kleinen Sohn gehabt, da hat er gemeint, so was möchte er jetzt auch. Da war er 22, oder so. Da war ich, da hab ich noch immer gekontert, na vorher Studium beenden. Da war ich noch mitten im Diplomstudium. Na vorher Studium beenden." (Frau L, 19/1)

Vier dieser sechs Frauen (A, F, L, M) haben in weiterer Folge ihre Ausbildungsphase noch verlängert, indem sie eine Dissertation zu schreiben begannen. Dadurch verlängerte sich die Ausbildungszeit um mindestens weitere zwei bis drei Jahre. Interessanterweise haben in der Untersuchungsgruppe mehrheitlich jene Frauen eine Dissertation geschrieben, die mit ihrem Partner schon seit Studienbeginn liiert waren, während bei jenen Frauen, die ihren Partner erst nach Ende des Studiums kennen lernten, nur Frau G eine Doktorarbeit fertig stellte. Dies ist ein bemerkenswertes Phänomen. In diesem Zusammenhang wäre es interessant, Daten auf Makro-Ebene zu prüfen, inwieweit sich ein statistischer Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer stabilen Beziehung und der Promotion der Partnerin nachweisen ließe.[66]

---

[65] Für die Niederlande siehe Martine Corijn et al. (1996).

[66] In einer Untersuchung zu den psychologischen Prädiktoren der Promotionsabsicht bei Männern und Frauen haben Kordelia Spies und Manuela Schute (1999) bei Personen, die in einer Partnerschaft leben, festgestellt, dass Frauen der Bewertung einer Promotion durch andere (Fremdbewertung) einen höheren Stellenwert beimessen als Männer. Sie ziehen daraus die Schlussfolgerung, dass für Frauen die Meinung ihres Partners eine größere Rolle spielt als für Männer.

Wie dringlich stellt sich nun die Kinderfrage für jene Frauen, die mit ihrem Partner schon während der Studienzeit liiert sind und ihr Studium beendet bzw. promoviert haben? Quantitative Ergebnisse für Österreich auf Datenbasis des FFS 1996 zeigen, dass unmittelbar nach dem Hochschulabschluss die Erstgeburten-Intensität noch sehr niedrig ist (Buber 2001, 26). In der vorliegenden Untersuchung kommt es nur bei jenen Frauen (A, J) unmittelbar nach Ende des Studiums bzw. der Promotion zur Familiengründung, in der der Partner einen starken Kinderwunsch geäußert hat. In diesen Fällen ist der Partner auch bereit, seine Frau bei der Kinderbetreuung tatkräftig zu unterstützen. Nichtsdestotrotz ist Frau A zunächst sehr skeptisch gegenüber dem Anliegen ihres Mannes eingestellt, da sie über keinerlei berufliche Praxis verfügt und auch sonst noch nicht beruflich verankert ist. Die Entscheidung für ein Kind wird von ausführlichen Diskussionen begleitet, in denen sie ihre Vorbehalte gegenüber dieser Idee formuliert:

„Und ich hab mir halt gedacht, na ja, vielleicht ist das irgendwie zu früh und vielleicht will ich es halt später, weil ich halt irgendwie Angst gehabt hab, dass, ja, das Studium dauert so lange und ich kann mich nicht wirklich beruflich dann verwirklichen. Weil, wenn ich das Kind habe, das geht dann alles nicht mehr. Also waren meine Bedenken größer. Und mein Mann hat gesagt, er findet es besser, wenn es früher ist, weil man kann dann nachher auch noch irgendwie in den Beruf einsteigen." (Frau A, 21/13)

Frau A hat also vor allem befürchtet, dass durch ein Kind ihre Berufsaussichten stark in Frage gestellt werden. Sie stimmt aber letztlich dem Wunsch ihres Partners zu. Eine Rolle könnte in diesem Zusammenhang auch gespielt haben, dass dieser um acht Jahr älter ist und sich beruflich zu diesem Zeitpunkt bereits etabliert hat. Sie ist die einzige Frau in der Untersuchungsgruppe, bei der innerhalb der Partnerschaft ein so deutlicher Altersunterschied besteht. Damit könnte auch ein gewisses Machtgefälle verbunden sein, das möglicherweise den Ausschlag gegeben hat, dass sie auf eine eigene berufliche Etablierung vor der Geburt des ersten Kindes zunächst verzichtet hat.

Im Gegensatz haben die anderen Frauen sehr großen Wert daraufgelegt, vor der Realisierung des Kinderwunschs beruflich Fuß zu fassen. Dies trifft auch auf Frau J zu, die gleich nach dem Ende des Studiums ihr erstes Kind bekommen hat. Da sie jedoch das letzte Jahr vor Studienabschluss bei einer staatsnahen Organisation halbtags beschäftigt war, hatte sie einen Anspruch auf Karenzgeld erworben. Aufgrund dieser Voraussetzungen konnte sie davon ausgehen, auf ihren Arbeitsplatz nach einer einjährigen Unterbrechung problemlos zurückkehren zu können. Im Gespräch erzählt Frau J, dass sie als Studentin extra eine Beratung bei der Arbeiterkammer in Anspruch genommen hat, um sich über die Voraussetzungen für den Anspruch auf Karenzgeld

und die Rückkehr in den Beruf zu erkundigen. Denn im Falle der Geburt eines Kindes war für sie klar:

„Ich will da sozial abgesichert sein, und das war überhaupt keine Frage." (Frau J, 33/13)

In beiden Fällen (A, J) verdankt sich die Mutterschaft der Frauen nach Ausbildungsende wesentlich dem Umstand, dass der Mann als treibende Kraft hinter dem Kinderwunsch stand. Für die Vereinbarkeitsstrategien der Frauen hatte dies zur Konsequenz, dass sich die Partner aktiv in das Familiengeschehen einbrachten und Betreuungsverantwortung für die Kinder übernahmen, wie sie dies im Zuge des Aushandlungsprozesses bereits angekündigt hatten.

Bei Frau G kam es hingegen nach dem Ende der Dissertation zu einer unerwarteten Schwangerschaft. Sie kannte ihren Partner noch nicht einmal ein Jahr, wusste aber trotzdem, dass sie sich mit ihm Kinder gut verstellen konnte.

„Ich sag oft auch Leuten, er war der Erste quasi, bei dem ich mir vorstelle konnte, also mit ihm könnte ich mir vorstellen, ein Kind zu haben. Ja, irgendwie war das irgendwie, ist das aufgekommen und das war neu. Also das war quasi das erste Mal, dass ich den Gedanken hatte, ich könnte mir vorstellen, mit ihm ein Kind zu haben. Und das ist dann auch passiert einfach." (Frau G, 23/33)

Über Kinder hatte man bis zum Eintreten der Schwangerschaft noch nicht gesprochen. Trotzdem lässt sich behaupten, dass Frau G einer Strategie gefolgt ist, indem in ihr ein Wunsch aufgetaucht ist, der sich dann (wie durch Zauberhand) realisiert hat. Frau G ist in der Untersuchungsgruppe eine der wenigen Frauen (ebenso E), die hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wenige Zweifel gehegt hat. Von vornherein war sie sehr optimistisch, dass sich Kind und Beruf mehr oder weniger problemlos verbinden lassen. Dazu mag auch ihre innere Bereitschaft hilfreich gewesen sein, das Kind fremd betreuen zu lassen. Durch diese Einstellung konnte sie auch „spontan" schwanger werden, ohne vorher mit ihrem Partner lange Diskussionen über die Aufteilung der Kinderbetreuung zu führen. Allerdings hat sie sich vielleicht auch „unbewusst" einen Partner ausgesucht, der sich später als sehr fürsorglicher Vater erwies und es ihr dadurch auch erleichtert hat, ihre Berufstätigkeit dauerhaft fortzusetzen.

4.4.1.2. Erwerbstätigkeit

Inwieweit Verdienst- und Karrierechancen von Akademikerinnen die Neigung beeinflussen, ein Kind zu bekommen, wurde in der wissenschaftlichen Literatur vielfach diskutiert. Hans-Peter Blossfeld und Johannes Huinink (1989, 401) vertreten die Auffassung, dass nicht das Ausbildungsniveau per se, sondern erst die damit umgesetzten verbesserten Berufs- und Aufstiegschancen die Familiengründung nachteilig beeinflussen. Sie gehen von einem ökonomisch begründeten Konflikt zwischen den Karriereressourcen der Frau und ihrer gesellschaftlichen Rollenzuweisung als Mutter aus. Ein Universitätsabschluss, der nicht zur Umsetzung in Karriereressourcen führt, kann demnach die Entscheidung, Mutter zu werden, sogar beschleunigen. Grundsätzlich stimmen die Autoren daher mit der ökonomischen Theorie von Becker überein, wonach die umgesetzten Karrierechancen und das damit verbundene wachsende Einkommenspotenzial der Frauen primär dafür verantwortlich sind, dass diese eine mangelnde „Nachfrage" nach Kindern haben (Blossfeld et al. 1993, 219).

Diese Annahme wird durch österreichische Ergebnisse nur teilweise gestützt. Isabella Buber (2001) hat anhand der Daten des FFS 1996 für Hochschulabsolventinnen im zweiten und dritten Jahr nach Abschluss des Studiums einen markanten Anstieg der Erstgeburten-Intensität festgestellt. Sie interpretiert dieses Phänomen als bildungsspezifischen „Aufholprozess". Von Karin Städtner und Martin Spielauer (2002, 15) werden diese Ergebnisse anhand von Mikrozensusdaten 1997 bestätigt. Innerhalb von dreieinhalb Jahren haben etwa 50 Prozent der Universitätsabsolventinnen ihr erstes Kind geboren. Allerdings sagt die Zeitspanne zwischen Ende des Studiums und der Geburt des ersten Kindes nichts über die Umstände aus, die zu der Realisierung des Kinderwunsches geführt haben. Nach der Interpretation von Blossfeld et al. handelt es sich hier möglicherweise um Frauen, die sich beruflich nicht entsprechend, d. h. ausbildungsadäquat verankern konnten. Buber (2001, 26) hingegen vermutet, dass diese Frauen günstige berufliche Rahmenbedingungen vorgefunden haben, die einen gesicherten Wiedereinstieg nach der Familiengründung erlauben.

Eine aktuelle Studie von Hildegard Schaeper (2007) findet für beide Positionen empirische Evidenz. Anhand der AbsolventInnenstudien des Hochschul-Informations-System (HIS), das alle staatlichen und staatlich anerkannten privaten Hochschulen in Deutschland beinhaltet, kann sie für die Jahrgänge 1988/89, 1993, 1997 und 2001 belegen, dass zwar eine Familiengründung ins Auge gefasst wird, wenn Frauen über einen längeren Zeitraum negative Erfahrungen im Beschäftigungssystem gemacht haben, und die Chancen auf eine tragfähige Erwerbssituation

schlecht stehen. Gleichzeitig stellt sie fest, dass eine Familiengründung positiv beeinflusst wird, wenn sich die Frauen beruflich konsolidieren konnten, worunter sie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, eine mittlere berufliche Position oder eine nichtselbständige Beschäftigung versteht. Die Aussicht, auch nach der Geburt eines Kindes berufliche Ambitionen verfolgen zu können, wirkt sich demnach förderlich auf die Gründung einer Familie aus.[67]

Die Frauen der vorliegenden empirischer Erhebung haben alle in „ausbildungsadäquaten" Berufsfeldern eine Beschäftigung finden können. Zum Zeitpunkt der Familiengründung befanden sie sich in einem unselbständigen Beschäftigungsverhältnis, da dies ja für die Inanspruchnahme der Karenz Voraussetzung war.[68] Nachdem die Frauen ihr Studium beendet haben, ist es für die meisten sehr wichtig gewesen, einige Jahre berufliche Praxis zu sammeln und berufliche Perspektiven aufzubauen. Die Frauen wollten die erworbene Ausbildung umsetzen und einen gefestigten Platz in der Berufswelt einnehmen. Die Wichtigkeit, vor der Geburt eines Kindes berufliche Praxis zu sammeln, wird von manchen Frauen explizit erwähnt:

„Ja, also ich hab halt einfach studiert. Und dann war klar, nach dem Studium, ich will da irgendwie gut im Beruf Fuß fassen, bevor ich dann irgendwie Familie gründe. Und das so aus einer sicheren Situation heraus, wo ich halt schon ein paar Berufsjahre hinter mir hab, ja." (Frau N, 2/22)

„Zuerst Studium und dann die Diss. Das hat halt ein bisschen länger gedauert, die beiden. Und ja, und dann einfach im beruflichen Fuß fassen, dass man einmal weiß, wo man steht selber." (Frau L, 4/17)

Von Frau M wird zusätzlich noch vorgebracht, dass die Arbeit auch große Freude bereitet und man nicht gleich wieder aus dem Berufsleben ausscheiden möchte.

„Das war eigentlich immer klar, dass wir Kinder wollen und eine Familie. Es war halt immer so, durch Studium, ah, zögert sich das halt immer raus. Weil man wird später fertig, und dann will man ein paar Jahre arbeiten, ein bisschen Praxis. Und dann ist das Arbeiten interessant und es gefällt einem. Dann will man nicht gleich aufhören." (Frau M, 1/20)

[67] Zu differenzierten Ergebnissen kommt auch Kreyenfeld (2005), die auf Basis von SOEP-Daten den Einfluss ökonomischer Unsicherheit auf die Wahrscheinlichkeit, Mutter zu werden, untersucht hat. Je nach Bildungsabschluss der Frauen zeigen sich unterschiedliche Wirkungen. Während Arbeitslosigkeit bei Frauen mit lediglich einem Pflichtschulabschluss den Übergang in die Mutterschaft begünstigt, hat diese auf höher qualifizierte Frauen einen stark aufschiebenden Effekt. Auch veranlasst eine unsichere berufliche Situation Frauen mit (mindestens) einem Maturaabschluss, die Geburt eines Kindes aufzuschieben, während diese auf Frauen mit Realabschluss keinen signifikanten Einfluss hat, ein Kind zu bekommen.

[68] (Ausnahme Frau A, G beim ersten Kind).

Durch die Sammlung beruflicher Erfahrung steigt auch die Jobsicherheit. Die Frauen werden mit den Abläufen im Unternehmen vertraut und erwerben sich Routine und Professionalität. Indem sie sich unternehmensinterne Kenntnisse aneignen, können sie von UnternehmerInnen weniger als „Manövriermasse" eingesetzt werden, wie Frau G anmerkt. Als qualifizierte Fachkräfte können die Frauen von einer gewissen Arbeitsplatzsicherheit ausgehen, auch wenn sie eine Karenzpause beabsichtigen. Allerdings bedeutet die „Sicherheit" eines Arbeitsplatzes je nach beruflichem Umfeld etwas Verschiedenes. Es handelt sich hier um einen Aspekt der Spielregeln, die es einzuhalten gilt, wenn man weiter in das Spiel involviert bleiben will. Im Klartext: Für das Ausscheiden aus dem Beruf sind die Konditionen, auf den gleichen Arbeitsplatz wieder zurückzukehren, unterschiedlich gelagert. Im Folgenden werden daher diese unterschiedlichen Bedingungen des beruflichen Umfelds herausgearbeitet, um aufzuzeigen, wie die Frauen diese mitbedacht haben und die Familienbildung darauf abgestimmt haben. Zu diesem Zweck wird zwischen einzelnen Tätigkeitsfeldern unterschieden:

a) Öffentlicher Dienst (B)
b) Universität (F, G, L)
c) Staatsnahe Organisation (C, D, J, N)
d) Außeruniversitäre Forschungseinrichtung (A, H, I, K, M)
e) Privatwirtschaft (E)

a) Öffentlicher Dienst

Besteht ein Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft (Gemeinde, Land, Bund), ist damit die Möglichkeit verknüpft, eine unselbständige Beschäftigung (unbefristetes Dienstverhältnis) durch Pragmatisierung in ein unkündbares Dienstverhältnis zu überführen. Dies bedeutet, dass Beschäftigte zu BeamtInnen und damit, wie es heißt, „definitiv gestellt" werden. In den letzten Jahren wurde vonseiten des Bundes von einer Pragmatisierung deutlich weniger Gebrauch gemacht. Insgesamt ist es in der Untersuchungsgruppe nur Frau B, die nach dem Studium im öffentlichen Dienst eine Beschäftigung findet. Zunächst ist sie als Juristin in der öffentlichen Verwaltung tätig. Nach den ersten drei Berufsjahren im Verfassungsdienst wechselt sie in das Bundeskanzleramt, durchläuft dort eine Reihe von Dienstprüfungen, bis sie schließlich innerhalb von drei bis vier Jahren die Pragmatisierung schafft und danach mit 32 ihr erstes Kind bekommt. Im Gespräch teilt sie mit, dass es ihr Ziel war, vor der Familiengründung eine Pragmatisierung zu erreichen.

„Also, ich wollte, bevor ich das erste Kind bekomme, beruflich gefestigt sein, ja. Also ich wollte auch definitiv gestellt sein. Also, ich wollte auch eigentlich pragmatisiert sein, was damals noch möglich war." (Frau B, 18/1)

Dies ist ihr auch insofern ein Anliegen, als eine Pragmatisierung zu einem späteren Zeitpunkt viel schwieriger bzw. vielleicht gar nicht mehr möglich gewesen wäre. Denn durch die Dienstprüfungen wusste sie, dass schwangere Frauen nicht pragmatisiert werden konnten und man nur bis zum 40. Lebensjahr in den Genuss einer Pragmatisierung kommen konnte. Theoretisch könnte die Situation eintreten, wie Frau B schildert, dass man als Mutter durch die Karenzierungen bei zwei bis drei Kindern möglicherweise dann zu alt für eine Pragmatisierung ist. Vor diesem Hintergrund ist es ihr wichtig, dies „noch vorher über die Runden zu kriegen" (18/30). Was keine sehr leichte Sache ist: Dies erforderte es, sich einen „gewissen Stand" unter den KollegInnen und Vorgesetzten zu erarbeiten, um überhaupt ernst genommen und zu den Prüfungen zugelassen zu werden. Belastend ist für Frau B weiters, dass sie sich in ihrem sozialen Arbeitsumfeld nicht sehr wohl fühlt, da sie es primär mit jungen, äußerst ehrgeizigen Männern in der KollegInnenschaft zu tun hat, die sich bereitwillig dem Berufsdiktat unterworfen haben. Frau B ist daher gezwungen, zumindest eine zeitlang dieses „männliche Spiel" mitzuspielen, nimmt dies aber in Kauf, um durch eine Pragmatisierung sich einen „Posten" zu schaffen, auf den sie dann später zurückkehren kann.

b) Universität

Die Entscheidung für ein Kind dürfte Frauen, die an einer Universität arbeiten, keineswegs leicht fallen. Wie Nicole Auferkorte-Michaelis, Sigrid Metz-Göckel, Jutta Wergen und Annette Klein (2005) in einer aktuellen Sekundäranalyse von Personaldaten der Jahre 1994 und 2004 für nordrheinwestfälische Universitäten belegen, liegt unter dem wissenschaftlichen Nachwuchs an Universitäten die Kinderlosigkeit noch bedeutend höher als beim Durchschnitt der Hochschulabsolventinnen. Die Autorinnen führen dies primär auf die unsichere Zukunftsperspektive durch befristete Arbeitsverträge zurück. Genau dieser Umstand wird auch von Frau F als Grund angeführt, warum sie mit der Geburt des ersten Kindes so lange zugewartet hat. Die befristeten Anstellungsverhältnisse im Rahmen meist zweijähriger Projekte bildeten aus ihrer Sicht keine ausreichende Gewähr, im Falle der Geburt eines Kindes die berufliche Arbeit weiterführen zu können. Sie schiebt daher den Kinderwunsch bis zu jenen Zeitpunkt auf, wo sie sich habilitieren und sicher sein kann, dass sie eine Professur erhält. Zu diesem Zeitpunkt ist sie 35 Jahre alt, kennt ihren Mann aber bereits seit Beginn des Studiums.

„Ja, also, ich hab die Kinder ja relativ spät gekriegt. Ich war 35 Jahre, wie die Zwillinge auf die Welt gekommen sind. Und der Grund war nicht, dass ich vorher keine Kinder wollte, sondern dass es mir zu unberechenbar war, ob es möglich ist, alles unter einem Hut zu bringen. Und sobald ich irgendwie gesehen habe, ja, das, da werde ich meinen Platz finden, wo die Aussichten sind, dass ich definitiv gestellt werde und habilitieren kann, ah, dann hatte ich den Mut dazu." (Frau F, 7/34)

Frau F hat den Kinderwunsch so lange aufgeschoben, bis sie durch die Professur ebenfalls eine unkündbare Stelle innehat. Sowohl bei Frau B als auch bei Frau F verblüfft, mit welcher Ausdauer und Konsequenz berufliche Ziele verfolgt wurden, und sich erst nach dieser Phase beruflicher Konsolidierung die Frage der Familiengründung in den Vordergrund der biografischen Überlegungen schiebt. Im Fall von Frau F ist die Exklusivität des Werdegangs besonders auffällig, da diese Option aufgrund der beschränkten Professurenstellen nur einer handverlesenen Minderheit offen steht.

Prinzipiell haben Frau G und Frau L ebenfalls einen vergleichbaren universitären Weg eingeschlagen. Beide Frauen sind seit dem Ende des Studiums an einer Universität beschäftigt und haben bereits ihre Doktorarbeit geschrieben. Frau G ist beruflich insofern abgesichert, da sie zum Zeitpunkt der unerwartet eingetretenen Schwangerschaft ein Angebot ihres „Doktorvaters" in der Tasche hat, mit ihm nach Österreich zu gehen (sie ist Schweizerin), und dort eine AssistentInnenstelle bekleiden kann, die ihr zumindest für ein paar Jahre eine finanzielle Sicherheit bieten würde. Ihr Professor ist einverstanden, dass sie diese Stelle trotz der Schwangerschaft antritt. Frau L ist hingegen auf Projektbasis an ihrem Institut beschäftigt, mit dem Ziel, sich zu habilitieren. Mit der Genehmigung einer Herta-Firnbergstelle, die auf drei Jahre befristet ist, sollte dies endgültig finalisiert werden. Sie ist in ihr Forschungsthema gut eingearbeitet und hat mit einem sehr guten und erfolgreichen Jahr gestartet. Bei der Geburt ihres ersten Kind steht sie knapp vor der Habilitation und hat konkrete Pläne und Ideen, was sich noch in der restlichen Projektlaufzeit realisieren ließe.

Von den drei Frauen, die an einer Universität beschäftigt sind, als sie zum ersten Kind schwanger werden, ist also nur Frau F „auf Nummer sicher" gegangen, indem sie erst mit der Aussicht auf eine Professur den Schritt zur Mutterschaft wagt. Allerdings haben auch Frau G und L aufgrund ihrer langen Zugehörigkeit zum universitären Feld berechtigte Erwartungen gehabt, ihren Platz in der universitären Welt zu behalten.

c) Staatsnahe Organisation

Bei Arbeitsplätzen in staatsnahen Organisationen handelt sich um Berufe, die im weitesten Sinne der öffentlichen Verwaltung zugeordnet werden können. Die Organisationen sind mit einer gewissen Basisfinanzierung ausgestattet, sodass die Arbeitsplätze für die Beschäftigten eine relative Sicherheit bieten. Dies könnte den Ausschlag gegeben haben, dass die Frauen teilweise rascher ihren Kinderwunsch realisiert haben als Frauen in anderen Beschäftigungsverhältnissen. Frau J ist in einer solchen Institution tätig und arbeitet in der Frauenberatung. Nach ziemlich genau einem Jahr, als sie einen Anspruch auf Karenz erworben hat, bekommt sie ihr erstes Kind. Das Gleiche trifft auch auf Frau C zu, die in einer Zahnklinik ihre Ausbildung zur Zahnärztin macht. In der Partnerschaft entschließt man sich explizit, die Kinder im Rahmen dieses gesicherten Arbeitsverhältnisses zu bekommen. Diese Arbeitssituation wird als vorteilhafter angesehen, als wenn man bereits eine eigene Ordination hätte.

„Wie ich auf die Zahnklinik gekommen bin, haben wir uns gedacht, dass es eigentlich die beste Zeit ist, die Kinder zu kriegen, weil es ah, wie soll ich sagen, die Zahnklinik ist halt, wo man seine eigenen Patienten behandelt am Patienten, aber es sind keine Stresssituationen in dem Sinn wie die eigene Ordi, oder wenn man dann selbst, selbständig eine Ordination hat, ist es sicher schwieriger sich eine Zeit auszunehmen als auf der Zahnklinik." (Frau C, 3/29)

Frau D kann auf eine zwei- bis dreijährige Betriebszugehörigkeit in einem staatsnahen Statistikinstitut zurückblicken, als sie ihren Kinderwunsch realisiert. Im Vergleich zu den anderen Frauen ist diese Zeitspanne jedoch als eher kurz zu bewerten. Indem sie weiß, dass sie nach der Karenz ohne Schwierigkeiten auf ihren Arbeitsplatz zurückkehren kann, wird von ihr weniger der Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit betont, sondern inhaltliche Gründe der Tätigkeit genannt, warum sie sich genau im Rahmen dieses Jobs vorstellen konnte, ein Kind zu bekommen.

„Und das war aber wirklich so, dass ich eben, also für mich war immer auch ein Ding, wenn ich ein Kind bekomme, dann möchte ich einen Beruf haben, in den ich gerne zurückgehe. Also ich hätte es mir z. B. nicht vorstellen können ein Kind zu bekommen und dann nicht zu wissen, wo gehe ich hin, was tue ich oder Arbeit zu suchen. Weil ich hab mir gedacht hab, ich hätte sicher auch nichts gefunden in meiner Position, denke ich mit einem kleinen Kind. Und es war für mich einfach irrsinnig wichtig, dass ich etwas habe, wo ich zufrieden bin und gerne zurückgehen möchte." (Frau D, 3/11)

Dass diese Frauen relativ rasch nach ihrer Anstellung eine Familiengründung erwogen haben, hängt unter anderem auch damit zusammen, dass die Frauen bereits in einer mehrere Jahre

bestehenden Partnerschaft lebten.[69] Frau N hingegen lernt ihren späteren Kindesvater am Ende des Studiums kennen, als sie danach in einer staatsnahen Organisation zu arbeiten beginnt. An das Thema Kinder hat man sich über die Jahre hinweg angenähert, indem man zuerst getrennt gelebt hat, dann zusammengezogen ist, gemeinsam Reisen unternommen hat und auch gemeinsame Vorstellungen entwickelt hat, wie das Leben mit Kindern ausschauen soll. Dieser Prozess erstreckt sich über mehrere Jahre. In dieser Zeit ist es Frau N möglich, sich beruflich zu etablieren und innerhalb der Organisation eine Führungsposition zu erlangen. Dies macht die Entscheidung für ein Kind jedoch keineswegs einfacher, da sie Angst hat, durch die Schwangerschaft und einer geplanten Erwerbsunterbrechung von einem Jahr ihre Leitungsposition zu verlieren.

„Weil ich war dann irgendwie beruflich auch ganz erfolgreich und hab da so ein bisschen Karriere machen dürfen. Und dann war halt irgendwie so die Frage, wann ist denn da ein guter Zeitpunkt in Karenz zu gehen. Also, ich hab eine Leitungsfunktion innegehabt, wie ich das erste Mal schwanger geworden bin. Und, und das hat mich dann schon auch irgendwie gestresst. Wie ist es dann als Frau, wenn du dann gehst? Und verliere ich dann meine Leitungsfunktion? Und, ja, das war schon auch ein bisserl angstbesetzt, weil ich gemerkt hab, das macht mir Spaß." (Frau N, 2/47)

Im vorliegenden Beispiel ist die Ungewissheit von Frau N vor allem darauf zurückzuführen, dass sie nicht beabsichtigt hat, gleich nach dem Mutterschutz wieder in den Beruf zurückzukehren, sondern ein Jahr zuhause bei dem Kind verbringen wollte. Dies ist für Angestellte in Leitungspositionen eine bisher noch kaum verbreitete Praxis. Im vorliegenden Fall hatte Frau N jedoch den Vorteil, dass ihr Vorgesetzter ebenfalls in Karenz war und sich eine berufliche Auszeit genommen hatte. Es ist zweifelhaft, ob ihr Anliegen durchgegangen wäre, wenn nicht vorher schon ein Mann in Leitungsposition diesen unorthodoxen Weg beschritten hätte. Sicher ist aber auch, dass staatsnahe Unternehmen gegenüber einem familienbedingten Ausfall von MitarbeiterInnen toleranter sind, während in privatwirtschaftlich geführten Unternehmen eine Familienpause von einem Jahr wahrscheinlich schwerer durchzusetzen ist, wenn man seine Position nicht verlieren möchte, wie die Schilderungen jener Frauen belegen, die in solchen Unternehmen beschäftigt sind.

[69] Vgl. Kapitel 4.4.2.1.

d) Außeruniversitäre Forschungseinrichtung

Den Gesetzen der Privatwirtschaft sind beispielsweise jene Frauen ausgesetzt, die in privaten Forschungseinrichtungen tätig sind. Hier handelt es sich um scheinbar unbefristete Dienstverhältnisse, tatsächlich hängt der Arbeitsplatz jedoch von der Projektlage des Unternehmens ab. MitarbeiterInnen solcher Institution sind neben der eigentlichen Forschung auch für die Akquisition der Projekte zuständig und tragen insofern eine Mitverantwortung für die Projektlage und damit ihren eigenen Arbeitsplatz. Dadurch gestaltet sich eine längere Abkömmlichkeit aus dem Beruf tendenziell schwieriger (Papouschek/Pastner 2001). Dies hat auch einen Einfluss auf die Familiengründung, die weniger rasch gewagt wird.

Insgesamt sind fünf Frauen in solchen Einrichtungen tätig. Frau H, die unerwartet schwanger geworden ist, möchte nach der Karenz nicht mehr an ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren. Bereits nach eineinhalb Jahren scheidet sie aus dem Unternehmen aus, hat also nur relativ kurze Zeit dort gearbeitet. Sie selbst vermutet im Gespräch, dass ihre unerwarteten Schwangerschaften (bei beiden Kindern!) gerade immer dann eintreten, wenn sie nicht weiß, wie es beruflich weitergeht. Indem sie nicht länger im Unternehmen tätig sein möchte, kommt ein Kind also gerade recht. Diese Schlussfolgerung von Frau H belegt, wie unangemessen es ist, immer nur von bewussten Strategien auszugehen und zeigt, um wie viel praxisnäher es ist, Strategien gleichermaßen als bewusst und unbewusst zu denken, wie Bourdieu dies tut. Indem sie nicht länger im Unternehmen tätig sein möchte, kommt ein Kind also gerade recht.

„Also ich werde prinzipiell nur ungeplant schwanger, ja. Ich reflektiere das eh immer sehr, wie das bei mir passiert. Immer dann, wenn meine berufliche Zukunft unklar ist, krieg ich ein Kind." (Frau H, 12/15)

Das Dienstverhältnis von Frau A in einem privatwirtschaftlich geführten Forschungsinstitut besteht von vornherein nur für die Dauer des Projekts, das sie selbst eingereicht hat. Die Einrichtung fungiert hier also lediglich als Trägerorganisation, damit Frau A das Projekt durchführen kann. Die Bindung von Frau A an dieses Institut ist daher weniger stark, da sie weiß, dass ihr Arbeitsplatz ausschließlich von ihrem Erfolg bei der Projektakquirierung abhängt. Möglicherweise ist dies auch ein Grund, warum es für sie nicht wichtig ist, eine langfristige Bindung aufzubauen, bevor sie schwanger wird. Durch ihren prekären Status in diesem Institut, könnte bei ihr (neben der Tatsache, dass ihr Mann sich für eine baldige Schwangerschaft plädiert) gerade die fehlende Aussicht auf einen gesicherten Arbeitsplatz mitentscheidend gewesen sein, die Familiegründung zu realsieren.

Im Gegensatz dazu befinden sich die anderen drei Frauen (I, K, M) in einer weniger prekären Situation, wenngleich ihr Arbeitsplatz nicht diese Sicherheit bietet, wie sie Frauen im öffentlichen Dienst oder in staatsnahen Organisationen vorfinden. Die Dynamik in diesem Arbeitsumfeld ist wesentlich höher, da immer gemeinsame Anstrengungen unternommen werden müssen, Projekte zu lukrieren. Anders als Frau A sind diese Frauen im Unternehmen fix angestellt. Trotzdem ist das Anstellungsverhältnis von Unsicherheit geprägt. In diese Erfordernisse haben sich die Frauen eingefügt und eine langjährige Beziehung zum Unternehmen aufgebaut. Bis zur ersten Schwangerschaft sind diese Frauen mindestens seit fünf Jahren bschäftigt. In einem unsicheren Beschäftigungsumfeld, wie es außeruniversitäre Forschungseinrichtungen derzeit bieten, scheinen die Frauen die Strategie zu verfolgen, durch eine langjährige Unternehmenszugehörigkeit eine Bindung aufzubauen und soziales Kapital zu akkumulieren, bevor sie den Schritt in der Elternschaft realisieren. Vor allem Frau K erwähnt, dass sie erst dann eine Schwangerschaft in Erwägung gezogen hat, als sie schon mehrere Jahre an ihrem Institut beschäftigt war und eine feste soziale Bindung aufgebaut hatte.

„Also so einfach etablierter, dass ich keine Ängste haben muss, dass ich da nächstes Monat gekündigt werde oder keine Projekte krieg, oder so was." (Frau K, 6/16)

e) Privatwirtschaft

In der Untersuchung gibt es nur eine Frau, die in der Privatwirtschaft, einem internationalen Konzern in der Pharmaindustrie, tätig ist. Es handelt sich um Frau E, die zum Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes dem Unternehmen bereits acht Jahre angehört und eine Leitungsposition innehat. Es war von ihr jedoch nicht beabsichtigt, erst „Karriere" zu machen und danach schwanger zu werden. Ganz im Gegenteil besteht in ihr der Wunsch, schon zu einem sehr viel früheren Zeitpunkt Mutter zu werden. Allerdings hat es in ihrer ersten Partnerschaft über mehrere Jahre mit einer Schwangerschaft nicht geklappt. Auch in der zweiten Partnerschaft scheint es, als ob der bestehende Kinderwunsch sich nicht erfüllt. Sie durchläuft in dieser Zeit eine Reihe von unternehmensinternen Fortbildungen. Erst als sie sich damit abgefunden hat, keine Kinder bekommen zu können, wird sie schwanger. Da in der vorliegenden Untersuchung nur Frau E in der Privatwirtschaft tätig ist, und ihre Schwangerschaft unerwartet eingetreten ist, ist es sehr schwierig, das generative Verhalten von Frauen in diesem Berufsfeld einzuschätzen. Gemeinhin gilt, dass der Druck in der Privatwirtschaft größer ist. Gerade sehr große Konzerne könnten durch ihre Marktposition aber eine gewisse Arbeitsplatzsicherheit bieten. Wäre es nach

Frau E gegangen, hätte sie ja schon zu einem wesentlich früheren Zeitpunkt ein Kind bekommen. Wahrscheinlich hätte sie dann aber auch nicht die Karriereschritte machen können.

f) Zusammenfassende Betrachtungen

Die Gespräche mit den befragten Frauen zeigen, dass für die Realisierung des Kinderwunsches die Arbeitsplatzsituation von großer Bedeutung ist. Den meisten Frauen ist es wichtig, beruflich auf festen Beinen zu stehen, bevor sie eine Familiengründung ins Auge fassen. Sicherheit bedeutet jedoch, je nach beruflichem Umfeld, etwas Verschiedenes. So zeichnen sich staatsnahe Organisationen durch eine hohe Arbeitsplatzgarantie aus bzw. können die Frauen in den Beruf leicht zurückkehren, zumal sie ja nur eine kurze Unterbrechung von maximal einem Jahr erwogen haben. Frauen, die in einem solchen beruflichen Umfeld eine Anstellung gefunden haben, weisen, vorausgesetzt sie kennen ihren Partner schon einige Zeit, eine eher kurze Berufspraxis von maximal zwei bis drei Jahren auf (C, D, J). Demgegenüber scheint es, dass gerade Arbeitsplätze im wissenschaftlichen Berufsfeld (Universität, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) durch die projektbezogene Tätigkeit es weniger erlauben, berufliche Zukunftsperspektiven aufzubauen. Um trotzdem ein gewisses Maß an beruflicher Sicherheit zu haben, wenden die Frauen unterschiedliche Strategien an. Sind sie im universitären Feld tätig, versuchen sie die formalen Voraussetzungen einer festen Anstellung, etwa durch eine Professur, zu erreichen (F, L). In außeruniversitären Forschungsinstituten ist ein solches Maß an beruflicher Sicherheit nicht möglich. Die Frauen kompensieren dies meist dadurch, dass sie über mehrere Jahre am Institut tätig sind und dadurch eine feste soziale Bindung aufgebaut haben. In der vorliegenden Untersuchung sind die Frauen zumindest fünf Jahre, teilweise auch länger im Unternehmen beschäftigt, bevor sie sich entscheiden, ein Kind zu bekommen (I, K, M). Der Fall von Frau B zeigt, dass auch im öffentlichen Dienst eine gewisse Vorlaufzeit notwendig ist, bevor sie durch die Pragmatisierung über einen sicheren Arbeitsplatz verfügt. Diese Situation dürfte sich mittlerweile jedoch geändert haben, da aufgrund der restriktiven Personalpolitik auch im öffentlichen Dienst bei Neuaufnahmen befristete Beschäftigungsverhältnisse zunehmen.

Es gibt jedoch auch Fallgeschichten, wo die Arbeitsplatzsicherheit keine Rolle für die Entscheidung gespielt hat, ein Kind zu bekommen. So findet sich in der vorliegenden Untersuchung empirische Evidenz für den Sachverhalt, dass eine unbefriedigend empfundene Berufssituation dazu beitragen kann, den Übergang in die Elternschaft rascher zu realisieren (H). Weiters ist es möglich, dass berufliche Wünsche von der Dynamik innerhalb der Partnerschaft

überlagert werden, und Frauen trotz einer ungewissen beruflichen Zukunft sich für ein Kind entscheiden (A). Weiters ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Frauen ein gleich hohes Maß an beruflicher Sicherheit benötigen, um einer Mutterschaft bejahend gegenüberzustehen (G).

4.4.1.3. Erlebnis- und Freizeitinteressen

Im Zusammenhang mit dem generativen Verhalten wird in der Literatur auch immer wieder die Bedeutung des sozialen Wertewandels betont. Demnach habe ein steigender Lebensstandard dazu geführt, dass materialistische Werte, wie das Streben nach Sicherheit (in Hinblick auf Beruf und Einkommen) und Ordnung, abgelöst werden durch postmaterialistische Werte, wie Selbstverwirklichung und Mitbestimmung (Inglehart 1989) bzw. Pflicht- und Akzeptanzwerte durch Selbstentfaltungswerte (Klages 1988) ersetzt werden. Insbesondere Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen stehe aufgrund der besseren Einkommenschancen ein breiteres Spektrum an Lebensgestaltungsmöglichkeiten offen, sodass Kinder gegenüber anderen Lebensentwürfen nachrangig werden (Rindfuss et at. 1996). In diese Richtung weisen ebenfalls die Ergebnisse einer Studie des BAT Freizeit-Forschungsinstituts in Deutschland (2006, zit. nach Peukert 2008, 115). Demnach erlangen Freizeitinteressen mit der Höhe des Bildungsabschlusses eine größere Bedeutung, während der Kinderwunsch in den Hintergrund rückt. Diese Belege werden auch durch Erhebungen des SSÖ gestützt. Gerade AkademikerInnen können sich ein Leben ohne Kinder leichter vorstellen, gleichzeitig wird aber von dieser Gruppe die ideale Kinderzahl höher eingeschätzt.[70]

Wie können nun diese Ergebnisse im Lichte der vorliegenden Untersuchung interpretiert werden? Indem nur Akademikerinnen befragt wurden, die bereits Kinder bekommen haben, handelt es sich um eine Gruppe, die ihre Familienorientierung offenkundig demonstriert hat. Dass die Familiengründung in Konkurrenz zu erlebnisorientierten Werten und Erfahrungen stünde, wurde nur von Frau K in dieser Deutlichkeit geschildert. Neben ihren beruflichen Ambitionen war es ihr wichtig, Erlebnis- und Freizeitinteressen umzusetzen und die berufsfreie Zeit für Reisen und die Pflege von Freundschaften zu nutzen. Nachdem sie sich in der Welt umgesehen hat und für sich gewisse Lebensentwürfe ausgeschlossen hat, wie z. B. beruflich ins Ausland zu gehen, wird der Wunsch nach einem Kind letztendlich doch zu einer möglichen Alternative in der Beziehung.

[70] Vgl. Kapitel 4.1.

„Also ich denk mir, das ist für mich, so wie wir das jetzt auch leben, ist es einfach wichtig, viele Sachen einfach abgehakt zu haben und jetzt nicht so diesen Bedarf zu haben, jetzt herumzureisen" (Frau K, 5/41).

Weiters berichtet auch Frau J, dass sie in ihrer Jugend das Bedürfnis gehabt hat, von der Welt etwas zu sehen. Dieser Wunsch ist jedoch zu einem Zeitpunkt aktuell, als sie ihren Partner noch nicht kennt und auch noch nicht zu studieren begonnen hat. Die anderen Frauen haben Erlebnis- und Freizeitinteressen nicht direkt mit der Frage in Verbindung gebracht, ob sie Kinder wollen oder nicht. Bedürfnisse der Selbstverwirklichung, die eventuell den Kinderwunsch grundsätzlich infrage stellen, beziehen sich eher auf die Bedeutung der beruflichen Tätigkeit (C, L) und weniger auf die Freizeitgestaltung. Wie das nachfolgende Kapitel zeigen wird, können die Frauen jedoch in den meisten Fällen auf eine langjährige Beziehung zurückblicken, bevor sie eine Familie gegründet haben. Es ist anzunehmen, dass diese Zeit auch dazu genutzt worden ist, um gemeinsamen Interessen in der Freizeit nachzugehen, bevor man sich der Familiengründung zugewendet hat.

4.4.2. Die Bedeutung der Partnerschaft

Indem nur Paare mit Kindern befragt wurden, überrascht es nicht, dass die meisten der Interviewpartnerinnen angegeben haben, dass sie sich innerhalb der Beziehung einig waren, „irgendwann" ein Kind bzw. Kinder zu wollen. Dies gilt auch für jene Paare, bei denen die Schwangerschaft unerwartet eingetreten ist. Für manche Paare steht dieser Wunsch schon in einer sehr frühen Phase des gegenseitigen Kennenlernens fest, bei anderen hat er sich im Laufe der Beziehung herausgebildet. Nur ein Paar diskutiert, ob es sich überhaupt für ein Kind entscheiden will oder nicht. Hier handelt es sich um Frau K, die, wie im vorigen Kapitel bereits erwähnt wurde, Freizeitinteressen eine große Bedeutung beimisst.

„Das war eine Möglichkeit, die wir haben, wo wir uns überlegt haben, wie würden wir es denn machen mit Kind. Ist das etwas, was wir gar nicht wollen, oder ist das eine Option von mehreren." (Frau K, 11/15)

Bis auf diese Ausnahme ist es für alle anderen Paare mehr oder weniger klar, dass sie früher oder später Kinder haben würden. Neben beruflichen Abstimmungsprozessen, auf die im vorigen Kapitel näher eingegangen wurde, sind für die Gründung einer Familie auch partnerschaftliche Abstimmungsprozesse ausschlaggebend. Wie sich diese konstituierten, soll im Folgenden dargestellt werden. In diesem Zusammenhang werden die Dauer der Partnerschaft, die als

Indikator für die Stabilität der Beziehung gesehen wird sowie die in der Partnerschaft stattgefundenen Aushandlungsprozesse eingehender erörtert.

4.4.2.1. Dauer der Partnerschaft

Eine lange Dauer der Partnerschaft vor der Familiengründung dürfte im Trend der Zeit liegen, da sich im Zeitverlauf die Beziehungsdauer bis zur Realisierung des Kinderwunsches verlängert hat. So stellt Klein (2003, 514) auf Basis des Familiensurveys 2000 für Deutschland fest, dass Paare in der Kohortenabfolge über einen immer längeren Zeitraum kinderlos zusammenleben, bevor sie eine Familie gründen. Während 40 Prozent der Frauen der Geburtsjahrgänge 1933–39 nach vier Jahren Partnerschaft ein Kind zur Welt gebracht haben, liegt der entsprechende Anteil bei der Geburtskohorte 1960–69 bei 25 Prozent. Über die Entscheidung, ein Kind zu bekommen, wird offensichtlich gegenwärtig länger nachgedacht. Dies mag verschiedene Gründe haben. Sicher ist die Beschäftigungssituation und die mit dem Arbeitsplatz verbundene Sicherheit von entscheidender Bedeutung, wie im vorigen Kapitel zu zeigen versucht wurde. Es ist aber auch zu berücksichtigen, dass die Verbindlichkeit von Beziehungen abgenommen hat, wie konstant hohe Scheidungszahlen belegen. Da die Familiengründung Auswirkungen auf das gesamte weitere Leben hat, will diese Entscheidung gut überlegt sein. Daher gilt eine feste und gesicherte Partnerschaft für die meisten Männer und Frauen als wichtige Voraussetzung, um das Langzeitprojekt „Kinder" überhaupt in Angriff zu nehmen. Es überrascht daher nicht, dass der Wunsch nach einer Elternschaft und die subjektive Einschätzung der Beziehungsstabilität in einem positiven Zusammenhang stehen, wie Jan Eckhard und Thomas Klein (2006) in einer Sonderauswertung des Familiensurveys nachweisen. Die Stabilität einer Partnerschaft hat offenbar auch einen Einfluss auf die Tatsache, ob ein Kind erwartet oder unerwartet zu Welt kommt, da beabsichtigte Schwangerschaften in stabilen Partnerschaften häufiger auftreten (Helfferich/Kandt 1996).

Versteht man unter der Partnerschaftsstabilität die Dauer einer Beziehung, so kann die Relevanz dieses Faktors für die vorliegende Untersuchungsgruppe eindeutig bestätigt werden. Im Falle einer unerwarteten Schwangerschaft haben die befragten Frauen ihren Partner zwischen einen und drei Jahren gekannt, im Falle einer erwarteten Schwangerschaft jedoch drei bis über zehn Jahre. Da von den 14 befragten Frauen nur drei unerwartet zum ersten Kind schwanger wurden, ist es für die Untersuchungsgruppe charakteristisch, dass der Kinderwunsch im Rahmen einer langjährigen Partnerschaft realisiert wurde. Der Schwangerschaft ging meist eine mehrjährige

Phase des Kennenlernens und Zusammenlebens voraus. Von den elf Frauen, die erwartet schwanger wurden, waren sechs Frauen bereits sieben Jahre mit dem Kindesvater liiert, drei Frauen sogar mehr als zehn Jahre. Diese ausgesprochen lange Beziehungsdauer ist in der vorliegenden Untersuchung zum einen darauf zurückzuführen, dass manche Frauen ihren Partner schon seit der Studienzeit kennen, zum anderen, dass die Frauen viel Zeit in die berufliche Konsolidierungsphase investiert haben.

Tabelle 8: Partnerschaftsdauer der befragten Frauen bis zur ersten Schwangerschaft

	Frauen
ca. 1 Jahr	G, H
ca. 3 Jahre	C, E
ca. 5 Jahre	B
ca. 7 Jahre	A, D, I, J, K, N
über 10 Jahre	F, L, M,

Quelle: eigene Untersuchung

4.4.2.2. Stellenwert der Aushandlung mit dem Partner

Die Entscheidung für eine Schwangerschaft dürfte gerade bei hoch qualifizierten Paaren das Ergebnis eines partnerschaftlichen Entscheidungs- und Abstimmungsprozesses sein. Eine 2004 durchgeführte Untersuchung unter HochschulabsolventInnen in Deutschland belegt, dass 80 Prozent der befragten kinderlosen Männer und Frauen mit ihrer Partnerin bzw. ihrem Partner über die Realisierung des Kinderwunsches ausführlich diskutiert haben, wobei jedem Partner defacto ein Vetorecht zukommt (BzgA 2005, zit. nach Peukert 2008, 114). Lassen die Präferenzen oder die soziale Lage nur eines der beiden PartnerInnen eine Realisierung des Kinderwunsches (momentan) nicht zu, so wird die Elternschaft aufgeschoben oder ganz darauf verzichtet (Schmitt 2005).

Auch in der vorliegenden Untersuchung haben die meisten Frauen (A, F, I, J, K, L, N), sofern sie nicht unerwartet schwanger geworden sind, mit ihrem Partner Gespräche über die Realisierung des Kinderwunsches geführt. Aus den Erzählungen der Frauen geht hervor, dass sich der Diskussionsbedarf vorwiegend auf die „Lebensumstände" der Frauen bezogen hat. Der Fall, dass aufgrund der Berufssituation des Mannes bzw. aufgrund dessen mangelnder Bereitschaft zur

Vaterschaft der Kinderwunsch aufgeschoben wurde, hat in der Untersuchungsgruppe keine Rolle gespielt. Es sind in der vorliegenden Studie ausschließlich die Frauen, die, wenngleich den Kinderwunsch grundsätzlich bejahend, in der Praxis bedenken zur Realisierung angemeldet haben. Im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit steht die Frage, ob der Zeitpunkt der Familiengründung mit ihren eigenen Ansprüchen und dem was sich ihnen an objektiven Möglichkeiten und Erfordernissen aufdrängt, sei es durch das Studium, sei es durch den Beruf, kompatibel ist. Die bereits erwähnten Gründe für den Aufschub der Familienbildung, finden vor allem dann Eingang in die Diskussionen, wenn sich der Partner schon zu einer Vaterschaft bereit fühlt, die Frauen (A, J, L, N) aber noch unschlüssig sind.

Das Aushandlungsmuster, das dem Mann eine aktive und initiierende Rolle zuweist, dürfte dabei eher ein Phänomen sein, das sich laut einer internationalen Studie auf EU-Ebene zufolge, primär in Deutschland und Österreich findet, während es für die anderen europäischen Länder typisch ist, dass das Thema „Kinder" von den Frauen zur Sprache gebracht wird. Eine mögliche Erklärung für dieses Phänomen sieht Autor Peter Cuyers (2004, 257) darin, dass das deutsche und österreichische Sample eher hoch qualifizierte, in Städten lebende Paare beinhaltet hat. Das Zögern der Frau war meist mit der Frage verbunden, ob die Väter eine Bereitschaft zeigten, sich in partnerschaftlicher Weise an der Kinderbetreuung und der Aufgabenteilung im Haushalt zu beteiligen, sodass es den Frauen weiterhin möglich war, ihre berufliche Tätigkeit fortzusetzen.

Diese Beschreibung dürfte auch für manche Paarbeziehungen der vorliegenden Untersuchung zutreffend sein. Denn, neben dem Zeitpunkt der Realisierung des Kinderwunsches ist auch die Aufteilung der Familienarbeit ein Diskussionsgegenstand in den Paarbeziehungen. So berichtet Frau I, dass sie einige Überzeugungsarbeit im Vorfeld der Schwangerschaft geleistet hat, um ihren Partner zu dem Schritt zu überreden, seine Erwerbsarbeit zu reduzieren. Ebenso belegen die nachfolgenden Aussagen, dass eine mehr oder weniger partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung für manche der befragten Frauen eine sehr wichtige Voraussetzung war, um den Schritt in die Mutterschaft zu vollziehen. Jenen Frauen, denen dies wichtig gewesen ist, haben bis auf Frau I von vornherein auf die volle Unterstützung des Partners zählen können bzw. hat der Partner von sich aus Bereitschaft signalisiert, in (Teilzeit-)Karenz zu gehen.

„Mir war es auch wichtig, dass ich das mit meinen Freund ein bisschen aufteile. Also, dass war in mir auch ein starker Wunsch. Ah, dass ich nicht eine zeitlang alleine die Kinderbetreuung übernehme. Also, dass ich überhaupt prinzipiell nicht alles alleine mache, ja." (Frau I, 1/23)

„Und das war für mich schon so eine wesentliche Entscheidungsgrundlage mich für Kinder in meinem Leben mit zu entscheiden, dass ich mir das halt mit meinem Partner so teilen kann." (Frau N, 1/11)
„Es war immer in der Diskussion, wenn wir Kinder haben, dann machen wir es partnerschaftlich. Das war von vornherein immer klar. Das war uns beiden auch sehr wichtig." (Frau K, 3/26).

Die zwei wichtigsten Diskussionspunkte im Zusammenhang mit der Realisierung des Kinderwunsches sind in der vorliegenden Untersuchung also der Zeitpunkt der Familiengründung sowie die Aufgabenteilung in der Familie. Wie diese Themen miteinander chronologisch verquickt sind, ob also zuerst über den Zeitpunkt diskutiert wird, oder zunächst die Aufgabenteilung besprochen wird, indem der Mann beispielsweise von vornherein klarstellt, dass er im Falle der Geburt eines Kindes gerne in Karenz gehen würde, ist aufgrund der Erzählungen der Frauen nicht klar zu rekonstruieren. Möglicherweise lassen sich in der Praxis beide Themen auch gar nicht strikt voneinander trennen bzw. sind unterschiedliche Gesprächsverläufe möglich, die sich über einen unterschiedlich langen Zeitraum erstrecken können.

Nicht in allen Paarbeziehungen finden vor dem Eintreten einer Schwangerschaft Gespräche zum Zeitpunkt der Familienbildung und zur familialen Aufgabenteilung statt. Diese Paare (B, C, D, M) befinden sich in der vorliegenden Untersuchung jedoch in der Minderzahl. Im Fall von Frau C verständigte man sich zwar über den Zeitpunkt. Allerdings kannte sich das Paar im Vergleich zu den anderen Paaren verhältnismäßig kurz, als man sich zur Familiengründung entschließt. Schon bald nach dem Kennenlernen steht für das Paar fest, dass man Kinder will und realisiert dies auch relativ rasch. Frau C begründet dies mit dem „optimalen Zeitpunkt". Beide sind sich einig, dass ihre Tätigkeit in der Zahnklinik gut mit einer Mutterschaft in Einklang zu bringen wäre. Objektiv gesehen ist jedoch das Argument des günstigen Zeitpunktes wenig verständlich. Bei der Arbeit in der Zahnklinik handelt es sich um ein Normalarbeitszeitverhältnis, das sie im Rahmen ihrer Facharztausbildung absolvieren muss, während ihr Mann eine Ordination eröffnet, in der sie später in Teilzeit mitarbeitet, was für die Vereinbarkeit objektiv eine bessere Voraussetzung dargestellt hätte. Ihre Begründung ist also nicht wirklich nachzuvollziehen. Ein Aushandlungsprozess in dem Sinn, wie er bei den anderen Paaren stattgefunden hat, ist daher in Frage zu stellen. Vielmehr drängt sich der Eindruck auf, dass man den vorhandenen Kinderwunsch ehebaldigst realisiert hat. Zudem gab es keine Diskussionen über die Aufgabenteilung bei der Kinderbetreuung. Frau C hat offensichtlich keine Einwände, dass dies ihre Angelegenheit ist, die sie allein zu managen hat. In den restlichen Fällen haben Frauen (B, D, M) weder berichtet, dass Gespräche über den Zeitpunkt noch über die Aufgabenteilung stattgefunden haben. Als sichere Gewissheit in der Beziehung galt lediglich, dass man Kinder

haben wollte. Es lag dann in diesen Fällen in der Hand der Frau zu bestimmen, wann die Zeit dafür reif war. Weiters sind auch diese Frauen von sich aus bereit gewesen, die hauptsächliche Verantwortung für das Kind zu übernehmen. Indem die traditionelle Zuschreibung männlicher und weiblicher Zuständigkeiten von ihnen grundsätzlich akzeptiert wird, ist die Notwendigkeit eines Diskussionsprozesses in den Hintergrund getreten.

„Wir haben uns gedacht, ein Kind wäre nicht schlecht. Und dann haben wir halt, ziemlich schnell war es dann auch so weit, ohne viel zu überlegen und viel zu besprechen." (Frau D, 10/24).

„Wir haben eigentlich nie geredet darüber. Aber es war schon klar. Es war schon klar, dass wir Kinder haben." (Frau M, 9/13)

Insbesonders Frau B und M halten explizit an der Alleinzuständigkeit der Mutter für die Betreuung des Kindes in den ersten Lebensjahren fest. Die Bewältigung der anfallenden Erziehungs- und Haushaltsaufgaben wird von ihnen nicht als ärgerliche Pflicht empfunden, sondern ist ein Wunsch, den sie sich erfüllen wollen, wie nachfolgende Interviewausschnitte verdeutlichen:

„Und ich hab das auch als Privileg gesehen, einmal zuhause bleiben zu können und in seinem Leben ganz andere Werte zu entwickeln." (Frau B, 3/2)

„Ich finde, die Mutter muss das Kind betreuen. Also, ich bin so verliebt in das Baby, dass ich das gar nicht hergeben will." (Frau M, 7/5)

Die Aussagen der Frauen verdeutlichen, dass manche sehr selbstverständlich die Kinderbetreuung als ihre Hauptzuständigkeit begreifen, während andere Frauen sich der Unterstützung des Partners vergewissern und eine gleichberechtigte Teilung der Aufgaben anstreben. Dabei lassen sich auch Unterschiede zwischen den Erhebungswellen feststellen. Während in der zweiten Erhebungswelle nur Frau M eine traditionelle Haltung zur Mutterrolle einnimmt, sind es in der ersten Erhebungswelle drei Frauen (B, C, D). Auch wenn nur drei Jahre zwischen beiden Erhebungszeitpunkten liegen, könnte sich hier auch ein Generationeneffekt bemerkbar gemacht haben: Bei der ersten Befragung lag für die Frauen die Geburt der Kinder schon mehrere Jahre zurück, während zum zweiten Befragungszeitpunkt die Kinder höchstens zwei Jahre alt waren, teilweise aber auch jünger.

4.5. Strategien zur (Nicht-)Realisierung der Zweitelternschaft

Fällt die Entscheidung für Kinder, scheint das Ideal von zwei Kindern handlungsrelevant zu sein. Empirische Evidenz für dieses Fertilitätsverhalten der höheren Bildungsschicht hat Huinink (2002) gefunden, der im Kohortenverlauf feststellen kann, dass sich seit den 1950er-Jahren die Kinderzahl westdeutscher Hochschulabsolventinnen bimodal verteilt: Entweder bleiben Akademikerinnen kinderlos, oder sie haben zwei Kinder. Nur relativ wenige Frauen mit einem abgeschlossenen Studium haben lediglich ein Kind. Die These, dass ein steigendes Bildungsniveau zwangsläufig weniger Kinder je Frau bedeutet, ist also in dieser allgemeinen Formulierung nicht haltbar. Für die jüngeren Jahrgänge nach 1960 scheint diese Verteilung durch das Übergewicht an kinderlosen Frauen jedoch an Bedeutung zu verlieren. Es macht sich eher eine Annäherung der Anteile von Frauen mit zwei Kindern und mit einem Kind bemerkbar (Grünheid 2003).

Die Entscheidung für ein zweites Kind folgt daher einer anderen Verlaufsdynamik. Bei jenen Paaren, wo es beabsichtigt zu einem zweiten Kind gekommen ist, ist die Orientierung an dem Ideal von zwei Kindern sehr stark leitbildgebend gewesen. Das Thema „Kind" ist von vornherein im Plural besprochen worden. Daher gibt es bei Paaren mit zwei Kindern über das zweite Kind kaum Diskussionen, wie dies auch durch Daten des European Community Houshold Panels 1996 bestätigt wird. Fast alle Eltern waren der Meinung, dass Kinder nicht alleine aufwachsen und Geschwister haben sollten (Cuyers 2004). In der Untersuchungsgruppe haben sechs Frauen (A, B, C, J, L, N) erwähnt, dass sie sich gemeinsam mit ihrem Partner immer zwei Kinder gewünscht haben. In zwei weiteren Fällen (G, H), wo es ungeplant zur ersten Schwangerschaft gekommen ist, hat sich der Wunsch nach einem zweiten Kind während des Heranwachsens des ersten Kindes eingestellt. Für mehr als die Hälfte der Paare war also die Orientierung an der Zwei-Kinder-Norm für ihr Fertilitätsverhalten entscheidend. Die Orientierung an dem Ideal von zwei Kindern zeigt sich auch am Altersabstand zwischen dem ersten und zweiten Kind. Er entspricht in sieben von acht Fällen ungefähr dem Zeitraum von zwei Jahren. Nur Frau H hat angegeben, einen größeren Abstand zwischen dem ersten und zweiten Kind eingeplant zu haben. Sie begründet dies mit der leichteren Kombinierbarkeit von beruflicher Tätigkeit und familiären Verpflichtungen. Durch einen größeren Altersunterschied zwischen den Kindern schien es ihr leichter möglich, weiter berufstätig zu bleiben.

„Ich hab absichtlich so lange gewartet, weil für mich das undenkbar war, zwei Kinder so knapp zu kriegen. Weil dann könnte ich dezidiert nicht mehr arbeiten gehen. Und ich finde es einfach anstrengender." (Frau H, 15/15)

Trotz des Wunsches nach zwei Kindern können die konkreten Lebensumstände jedoch dazu führen, dass dieses Anliegen nochmals hinterfragt wird. Auslöser für ein neuerliches Überdenken des Kinderwunsches liegen in der vorliegenden Untersuchung an externen Faktoren: Im Fall von Frau J haben sich zwischen erstem und zweitem Kind die gesetzlichen Rahmenbedingungen geändert, sodass auf einer informellen Ebene mit den ArbeitgeberInnen gesprochen werden musste, um wieder nach demselben Modus Berufsarbeit und Familienarbeit innerhalb der Partnerschaft aufteilen zu können.

„Und dann das Zweite. Da habe ich mir überlegt, okay, ein Zweites ist ganz gut. Und dann war eh schon wieder so die Frage: Tun wir uns das an, ja? Und ich wieder aussteigen aus dem Beruf. Wieder das alles klären. Dann war eben auch der Wechsel mit dieser Regelung, wo diese Teilkarenzen in dem Sinn nicht mehr möglich waren." (Frau J, 34/17)

Neben Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen können sich jedoch auch Änderungen bzw. neue Optionen in der beruflichen Situation auftun. Dies betrifft Frau N, die nach der Rückkehr aus der Karenz erst seit drei Monaten wieder arbeitet und die Möglichkeit hat, sich für eine ranghöhere Position zu bewerben und einen nächsten Karriereschritt zu machen. In der Partnerschaft ist jedoch vereinbart worden, dass es in den nächsten ein bis zwei Jahren zu einem zweiten Kind kommen sollte. Frau N gerät nun in einen innerlichen Konflikt, den sie folgendermaßen schildert:

„Und da war ich dann in einem irrsinnigen Wiegel-Waagel. Darf ich mich dann da überhaupt bewerben. Und, so ganz schwierig. Ich hab so ganz lange das Gefühl gehabt, es ist so Entweder-oder und hab mich irrsinnig in der Zwickmühle gefühlt, dass ich mir dann gedacht hab, pah, ich muss mich da entweder für meine Familie entscheiden oder halt irgendwie für den Beruf." (Frau N, 4/35)

Sowohl Frau J als auch Frau N entscheiden sich dann letztlich doch für ein zweites Kind.[71] Die zwei Beispiele verdeutlichen allerdings, dass trotz der Absicht ein zweites Kind zu bekommen, die Abstimmungen mit externen Faktoren wie gesetzlichen oder beruflichen Rahmenbedingungen als problematisch empfunden werden können.

Es gibt jedoch auch Paare, die sich (bisher noch) nicht für ein zweites Kind entschieden haben. Welche Gründe bei der Entscheidung gegen ein zweites Kind wirksam werden können, ist unterschiedlich. Um die von den Frauen vorgebrachte Argumente in die wissenschaftliche Literatur einzubetten, wird zunächst auf die Untersuchung von Wassilios Fthenakis, Berhard

[71] Im Kapitel 9.1.3. wird geschildert, wie Frau N einen Weg aus diesem inneren Dilemma gefunden hat.

Kalicki und Gabriele Peitz (2002, 223 ff.) eingegangen, die aufgrund einer qualitativen Studie bei 86 Paaren insgesamt sieben Indikatoren herauskristallisiert haben, die die Wahrscheinlichkeit der Geburt eines zweiten Kindes senken. Nachteilig wirkt sich demnach aus:

- je älter die Frau bei der Geburt des ersten Kindes ist;
- je höher ihr beruflicher Status vor der Geburt des ersten Kindes war;
- je attraktiver ihre letzte berufliche Tätigkeit war; je mehr sie sich „typisch männliche" Eigenschaften zuschreibt;
- je weniger sie bereits vor der Geburt des ersten Kindes der künftigen Rolle als Hausfrau etwas abgewinnen konnte;
- je negativer sie die Beziehung zu ihrer Mutter während ihrer Kindheit erlebt hat;
- je distanzierter sie bereits wenige Wochen nach der Geburt des ersten Kindes einer weiteren Schwangerschaft gegenüberstand.

Die von den AutorInnen ermittelten Indikatoren, die auf die Geburt eines zweiten Kindes eine hemmende Wirkung haben, beruhen auf logistischen Regressionsanalysen, sind also quantitativ gewonnen worden. Trotz der Fülle der genannten Bedingungen, die die Wahrscheinlichkeit der Geburt eines zweiten Kindes senken, können diese durch die vorliegende qualitative Studie nicht in gleicher Weise bestätigt werden. Dies bedeutet nicht, dass die ermittelten Bedingungen unzutreffend wären. Vielmehr zeigen sich in der qualitativen Befragung weitere Dimensionen, die in der Untersuchung durch Fthenakis' ForscherInnenteam nicht berücksichtigt bzw. anders akzentuiert worden sind.

Grundsätzlich ist bei jenen Frauen, die sich gegen ein zweites Kind ausgesprochen haben, zunächst zu unterscheiden zwischen jenen, die trotzdem schwanger geworden sind, und jenen, bei denen es bisher bei einem Kind geblieben ist.[72] In jenen drei Fällen (D, E, F), wo die zweite Schwangerschaft unerwartet eingetreten ist, äußern sich die Frauen bis auf Frau D nicht explizit, warum sie gegen ein zweites Kind eingestellt sind. Bei Frau E ist allerdings ihre berufliche Beanspruchung sehr auffällig, da sie durch ihre Leitungsposition in der Privatwirtschaft mehr als 40 Stunden an den Beruf gebunden ist. Daher dürfte sie ein zweites Kind aus Gründen der beruflichen Belastung ausgeschlossen haben, und nicht wie Fthenakis und seine ForscherInnengruppe schließen, auf eine hohe berufliche Position bzw. auf die hohe Attraktivität der Tätigkeit zurückzuführen sein (beides trifft auf Frau E zu). Gerade eine Leitungsposition

[72] Frau M scheidet in diesem Zusammenhang für die genauere Analyse aus, weil zum Zeitpunkt des Interviews ihr erstes Kind noch nicht einmal ein Jahr war.

erfordert oft, zumal, wenn man in der Privatwirtschaft tätig ist, ein dementsprechendes berufliches Engagement, sodass im vorliegenden Fall eher von einem Zeitkonflikt auszugehen ist. Weiters ist auch bekannt, dass gerade hochgebildete Frauen hohe Ansprüche an ihre Elternschaft stellen, die sich mit einer 40-Stunden-Woche inklusive Überstunden schwer vereinbaren lassen.

Bei Frau F ist der Fall eingetreten, dass sie bei der ersten Geburt Zwillinge zur Welt brachte, und sie dadurch bereits zwei Kinder geboren hatte. Dadurch mag der Wunsch nach einem zweiten Kind nicht so vordringlich gewesen sein. Darüber hinaus ist auch sie als Professorin in einer Leitungsposition vollzeiterwerbstätig, wodurch, ähnlich wie bei Frau E, zeitliche Gründe gegen ein zweites Kind gesprochen haben dürften. Bei Frau D ist es ebenfalls ungewollt zu einem zweiten Kind gekommen. Soweit aus dem Gespräch abzuleiten ist, ist sie nicht generell gegen ein zweites Kind eingestellt. Es wäre allerdings ihr Wunsch gewesen, dass beim zweiten Kind der Partner in Karenz geht, der dieses Ansinnen jedoch zurückweist.

„Aber, es war zum Beispiel beim zweiten Kind. Ich wollte kein zweites Kind. Es war einfach Bedingung für ein zweites Kind, dass er in Karenz geht. Also ich wollt nicht ein zweites Mal in Karenz gehen. Ich hab mir gedacht, es reicht schon, wenn ich das Kind bekomme. In Karenz gehe ich nicht noch einmal. Und es ist halt dann ungeplant doch zum zweiten Kind gekommen. Ja, es war halt nicht durchzusetzen mein Wunsch." (Frau D, 10/40)

Dass die mangelnde Bereitschaft des Mannes zur Kinderbetreuung einen Ausschließungsgrund für ein zweites Kind darstellt, wird von Fthenakis und seinem Team gar nicht erwähnt. In der vorliegenden Untersuchung wird dieses Argument jedoch auch von Frau I vorgebracht, die mit ihrem Partner über ein zweites Kind bereits Diskussionen geführt hat, jedoch noch zu keiner Lösung gekommen ist. Frau I hätte gerne ein zweites Kind, allerdings lehnt es ihr Partner ab, nochmals seine Erwerbstätigkeit zu reduzieren, wie er es beim ersten Kind noch gemacht hat. Im Fall eines zweiten Kindes, das sie sich wünscht, sieht sie sich in die traditionelle Frauenrolle gedrängt, die sie schon beim ersten Kind, trotz der Mithilfe ihres Partners, als Ärgernis empfindet, da sie den überwiegenden Teil der Familienaufgaben erledigt, während ihr Mann „nur" einen Tag in der Woche die Betreuung des Kindes übernimmt. Bei einem zweiten Kind würden sich diese Strukturen weiter verfestigen.

„Also wir haben das noch nicht wirklich ausgeschnapst, aber ich hätte gern ein zweites Kind. Und ist schon, das beschäftigt mich einfach momentan, wie das auch gut gehen soll, für alle Beteiligten, also auch für die Beziehung. Das ich jetzt merke, das kriegen wir gut hin, mit einem Kind. Und trotzdem gibt es manchmal Momente, wo ich das Gefühl habe, ich mache eigentlich die hauptsächliche Arbeit, weil ich einfach mehr mache, aber wissend, dass der Hannes, dass es okay ist, was er macht. Also, dass es wenige Männer gibt, die ihre Arbeitszeit reduzieren, ja. Und das würde er bei einem zweiten nicht noch einmal machen, ja." (Frau I, 11/17)

Beleuchtet man diese Aussage im Lichte der Indikatorenliste von Fthenakis und seinem Team, gehört Frau I zu jenen Frauen, die bereits vor der Geburt des ersten Kindes der künftigen Rolle als Hausfrau wenig abgewinnen kann und daher der Geburt eines weiteren Kindes skeptisch gegenübersteht. Es ist jedoch zu unterscheiden zwischen der Einstellung zur Haushalts- und Betreuungsarbeit und der Einstellung zu einem (weiteren) Kind. Eine ablehnende Haltung gegenüber der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Haushalt bedeutet nicht, dass Frauen deshalb einem zweiten Kind gegenüber negativ eingestellt sein müssen. Die Aussage der Frau belegt eindeutig, dass sie sich ein zweites Kind wünscht. Das Problem liegt vielmehr darin, dass sie die damit antizipierte Verfestigung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung vermeiden möchte.

Nun könnte man meinen, dass dies vor allem für hoch gebildete Frauen charakteristisch ist, da dieser Gruppe im besonderen Maße eine partnerschaftliche Gestaltung der Beziehung nachgesagt wird. Buber (2003) kann jedoch auf Basis des FFS 1996 zeigen, dass die Teilung von Kinderbetreuungspflichten innerhalb der Beziehung unabhängig von der Bildungsschicht die Wahrscheinlichkeit eines zweiten Kindes erklärt, während eine traditionelle Aufgabenteilung im Haushalt keinen Erklärungswert besitzt. Ebenso stellt Gabriele Kalb (1992) in ihrer Untersuchung fest, dass für die Bereitschaft der Frau, noch weitere Kinder zu bekommen, die Unterstützung durch den Partner ein wesentlicher Faktor ist. Deshalb ist es auch nur begrenzt richtig, wie Fthenakis und sein ForscherInnenteam (2002, 223) meinen, dass bei einem zweiten Kind primär die Einschätzungen und Orientierungen der Frauen ausschlaggebend sind, während dem Wunsch des Mannes eine nachrangige Bedeutung zukommt. Wie beim ersten Kind spielen auch beim zweiten Kind partnerschaftsbezogene Dynamiken eine Rolle.[73]

Die Entscheidung gegen ein zweites Kind kann jedoch auch durch materielle Überlegungen verursacht sein. Frau K hebt vor allem die Einschränkungen im Lebensstandard hervor, die dazu beigetragen haben, dass der Wunsch nach einem zweiten Kind bisher aufgeschoben wurde. Für dieses Argument findet Fthenakis' ForscherInnengruppe gar nicht keine empirische Evidenz. Peter Cuyers (2004) weist hingegen darauf hin, dass sich Eltern sehr wohl bewusst sind, dass Kinder eine Minderung ihrer Kaufkraft bedeuten. Gegen ein zweites Kind spricht dann aber nicht, dass sie sich selbst nicht mehr so viel leisten können, sondern eher, dass sie dem Kind

[73] Dies ist auch für politische Maßnahmen zur Bekämpfung des Geburtenrückgangs von hoher Relevanz, da sich die von der Politik gesetzten Anreize nicht einseitig an Frauen wenden dürfen. Zwar sind ein hinreichendes Angebot an qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung sowie die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes in Hinblick auf den Umfang der Tätigkeit als auch der Arbeitszeiten sicherlich begrüßenswerte Schritte, um verbesserte Bedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen. Gleichzeitig muss jedoch dafür gesorgt werden, dass es auch Männer erleichtert wird, sich bei der Kinderbetreuung zu engagieren. Dies erfordert nicht nur dementsprechende Einstellungen seitens der Männer, sondern auch der ArbeitgeberInnen. Vgl. Kapitel 6.4.

nicht genügend bieten können. Im nachstehenden Zitat werden jedoch die eigenen Einbußen im Lebensstandard als ein Argument gegen ein zweites Kind vorgebracht.

„Ja, und beim zweiten Kind. Ah, wir haben es schon andiskutiert, wie wir es machen würden, aber sind nicht sehr optimistisch, dass wir eine Regelung finden, wo wir den Lebensstandard nicht extrem kürzen müssen, weil ich denke mir, zwei Drittel wird dann wahrscheinlich vom Anfang an nicht gehen, weil das dann sehr unterschiedliche Tagesabläufe sind und dann braucht man für das zweite Kind natürlich auch noch Zeit. Und das Problem ist einfach, dass irgendwann halt der Lebensstandard nicht mehr haltbar ist, gel." (Frau K, 10/15)

In der vorliegenden Untersuchung haben sich die meisten Frauen am Ideal von zwei Kindern orientiert. Dies ist insofern bemerkenswert, als die Frauen eine hohe Berufsorientierung aufweisen und bei beiden Kindern innerhalb eines Jahres in den Beruf zurückgekehrt sind (Ausnahme B, L). Daher trifft es nicht zu, dass gerade erwerbsorientierte Frauen, wenn sie nicht auf Familie verzichten wollen, mit einem Kind die Grenze erreicht haben, wo sich Familie und Beruf vereinbaren lassen (Simm 1988, Urdze/Rerrich 1981). Vielmehr haben sich die befragten Frauen bzw. die Paare an der Zwei-Kinder-Norm orientiert und auch Strategien gefunden, diese trotz ihres beruflichen Engagements umzusetzen. Wenn Frauen ein zweites Kind für sich nicht in Erwägung gezogen haben, liegt dies in der vorliegenden Untersuchung immerhin in zwei Fällen (D, I) daran, dass der Partner nicht bereit gewesen ist, beruflich zurückzustecken, um sich um die Kinder zu kümmern.

4.6. Zusammenfassende Betrachtungen

Die Interviews der Frauen zeigen, dass vielfältige Überlegungen angestellt werden, die der Familiengründung sowie der Zweitelternschaft vorausgehen. Dabei wenden die Frauen vor allem Strategien an, die in der sozialen Praxis auf die Schaffung von Sicherheit und Stabilität abzielen. Dies betrifft sowohl die berufliche Situation als auch die Partnerschaft. Abhängig vom beruflichen Umfeld versuchen die meisten Frauen eine Situation herbeizuführen, die ihnen eine maximale Garantie bietet, nach einer mehr oder weniger kurzen Karenzpause in den Beruf zurückzukehren. Dafür nehmen manche Frauen (B, F, I, K, M) eine Vorlaufzeit von mehreren Jahren in Kauf. Parallel dazu ist auffällig, dass die Frauen mit ihrem Partner sehr lange Zeit zusammengelebt haben, bevor sie eine Familiengründung realisiert haben. Die lange Beziehungsdauer ist ebenfalls ein Indikator dafür, dass die Frauen der Verbindlichkeit in der Partnerschaft eine hohe Bedeutung beimessen. Interessant ist der Befund, dass in der Untersuchungsgruppe gelegentlich auch Männer Gespräche über das Thema „Kinder" initiiert

haben. Sie haben auch eine aktive Bereitschaft gezeigt, in Karenz zu gehen, was für manche Frauen eine wesentliche Voraussetzung gewesen ist, um sich für Kinder zu entscheiden. Haben Aushandlungsprozesse in der Partnerschaft über die Realisierung des Kinderwunsches stattgefunden, hat dies einen direkten Einfluss auf die später getroffenen Vereinbarkeitsstrategien, da diese Frauen (A, F, I, J, K, N) sehr viel häufiger auf die Mithilfe des Partners zählen konnten.

Die nachstehende Tabelle veranschaulicht noch einmal die Entstehungssituation der Schwangerschaft differenziert nach dem ersten und zweiten Kind. Daraus ist ersichtlich, dass die erste Schwangerschaft bei drei Frauen unerwartet eingetreten ist. Eine von ihnen ist auch zum zweiten Kind ungeplant schwanger geworden. Bei drei weiteren Frauen ist nur das zweite Kind unbeabsichtigt gewesen. Aus der Tabelle geht auch hervor, dass nur vier Frauen die Alleinzuständigkeit für die Kinder generell akzeptiert haben, während es in allen anderen Fällen zu mehr oder weniger eingehenden Diskussionen über die Verteilung der Aufgaben gekommen ist.

Tabelle 9: Bedingungen der Erst- und Zweitschwangerschaft der befragten Frauen

		Schwangerschaft erstes Kind		
		unerwartet	erwartet	
			ohne Diskussion	mit Diskussion
Schwangerschaft zweites Kind	unerwartet	E	D	F
	erwartet	G, H	B, C	A, J, L, N
	keines		M	I, K

Quelle: eigene Untersuchung

5. Rückkehrstrategien in den Beruf nach der Geburt eines Kindes

In den letzten Jahrzehnten ist die Zahl der beschäftigten Erwerbspersonen kontinuierlich gestiegen. Dies verdankt sich vor allem der vermehrten Erwerbsneigung von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, die überdurchschnittlich zugenommen hat, während die Erwerbsbeteiligung der meisten anderen Bevölkerungsgruppen durch verlängerte Ausbildungswege und frühere Pensionszugänge gesunken ist (Lutz 2000, 342). Mütter strömen also immer mehr auf den Arbeitsmarkt, darunter auch Mütter mit einem Universitätsabschluss. Die Intervalle für den Rückkehrzeitpunkt nach der Geburt eines Kindes haben sich in diesem Zusammenhang kontinuierlich verkürzt. Für die nachfolgende Darstellung liegt der Fokus auf den Rückkehrstrategien in der intensiven Familienphase von Frauen im Allgemeinen, akademisch gebildeten Frauen im Besonderen.

Dazu werden zunächst Untersuchungen über die herrschenden Einstellungen zur mütterlichen Erwerbstätigkeit vorgestellt (Kapitel 5.1.). Danach wird auf die tatsächliche Verbreitung der Berufsrückkehr in der Baby- und Kleinstkindphase eingegangen (Kapitel 5.2.). Anschließend stehen die Gründe im Mittelpunkt, die von den befragten Frauen genannt wurden, die Berufsarbeit innerhalb eines Jahres wieder aufzunehmen (Kapitel 5.3.). Danach werden die konkreten Rückkehrstrategien herausgearbeitet, die zur Etablierung einer konkreten Vereinbarkeitspraxis geführt haben. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf den Wechselwirkungen von Zeitpunkt und Stundenausmaß der Rückkehr und dem beruflichen Kontext (Kapitel 5.4.). Ein eigenes Kapitel ist dem Stillen gewidmet, das alle befragten Frauen praktiziert haben, auch wenn sie gleich nach dem Mutterschutz wieder an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind (Kapitel 5.5.). Danach werden die unterstützenden wie weniger unterstützenden Rahmenbedingungen aufgezeigt, die die Frauen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgefunden haben (Kapitel 5.6.). Das Kapitel schließt mit einer zusammenfassenden Betrachtung der Ergebnisse (Kapitel 5.7.).

5.1. Einstellungen zur mütterlichen Erwerbstätigkeit

Die gesellschaftliche Erwartung an Frauen, für die Betreuung der Kinder zuständig zu sein, gehört zu den wirkungsmächtigsten Normen in einer Gesellschaft. Wenn nachfolgend Einstellungswerte zur mütterlichen Erwerbstätigkeit vorgestellt werden, so deshalb, um zu sehen, ob sich auf dieser normativen Ebene Unterschiede zwischen Frauen mit verschiedenen

Bildungsabschlüssen erkennen lassen. Zu diesem Zweck werden wieder die Erhebungen des SSÖ herangezogen, die eine Betrachtung im Zeitverlauf für die Jahre 1986, 1993 und 2003 erlauben. Für die Beurteilung eines Wertewandels wird die Frage herausgegriffen: „Eine berufstätige Mutter kann ein genauso herzliches Verhältnis zu ihren Kindern finden wie eine Mutter, die nicht berufstätig ist." Dieses Statement wurde zu allen drei Erhebungszeitpunkten in den Survey aufgenommen. Allerdings hat man 2003 die möglichen Antwortkategorien geringfügig abgewandelt und die ursprünglich vierstufige Skala durch eine fünfstufige Skala ersetzt.[74] Dies hat für die Interpretation der Ergebnisse keineswegs triviale Folgen, wie noch zu zeigen sein wird.

Wie aus der nachfolgenden Tabelle hervorgeht, sind es bemerkenswerterweise Frauen mit einem Universitätsabschluss, die 1986 von allen Frauengruppen noch am skeptischsten die Möglichkeit eingeschätzt haben, dass Berufsarbeit und eine positive Kinderbeziehung sich gelingend verbinden lassen. Bis 1993 wird dieser Rückstand von ihnen jedoch „aufgeholt", und 2003 sind sie gar jene Frauengruppe, die diese Meinung am häufigsten vertritt. Auf der Einstellungsebene sind es also vor allem akademisch gebildete Frauen, bei denen sich im Beobachtungszeitraum die Beurteilung der Kompatibilität von Erwerbstätigkeit und der Beziehung zum Kind am stärksten verändert hat. Von 1986 bis 2003 steigert sich der Anteil in dieser Gruppe, der meint, dass Erwerbsleben und ein herzliches Verhältnis zu Kinder sich nicht ausschließt, um 36 Prozent, während sich im übrigen Sample der zustimmende Anteil nur um elf Prozent erhöht hat.

Tabelle 10: Zustimmung von Frauen nach Bildung zur Aussage: „Eine berufstätige Mutter kann ein genauso herzliches Verhältnis zu ihren Kindern finden, wie eine Mutter, die nicht berufstätig ist." (Note 1 und 2 addiert in Prozent)

	1986	1993	2003
gesamt	68	76	79
Pflichtschule	63	69	69
Lehre	71	77	79
BMS	78	79	81
AHS-/BHS-Matura	73	85	87
Universität	58	86	94

Quelle: Sozialer Survey Österreich; eigene Berechnungen

[74] Konnten die RespondentInnen 1986 und 1993 in ihren Antworten zwischen *stimme voll zu, stimme eher zu, stimme eher nicht zu, stimme gar nicht zu* und *weiß nicht* entscheiden, standen 2003 die Kategorien *stimme voll und ganz zu, stimme zu, weder noch, stimme nicht zu*, *stimme überhaupt nicht zu* und *kann ich nicht sagen* zur Auswahl.

Dieses klare Ergebnis verliert jedoch an Deutlichkeit, wenn man nur den Anteil der Respondentinnen mit der höchsten Zustimmung (Note 1) berücksichtigt. Indem 2003 das Skalenniveau etwas geändert worden ist und die höchste Zustimmung nicht wie in den Jahren davor *stimme voll zu*, sondern *stimme voll und ganz zu* gelautet hat, und zusätzlich eine mittlere Kategorie *weder/noch* eingeführt worden ist, ergibt sich ein verändertes Antwortbild. Teilweise fallen dadurch die Werte unter die Zustimmungsquoten von 1986. Bis auf Frauen mit einem Universitätsabschluss trifft dies auf alle Gruppen zu, sodass von einem Einstellungswandel schlechterdings kaum mehr die Rede sein kann. Allerdings ist der Rückgang zwischen 1993 und 2003 an voller Zustimmung unter den Akademikerinnen am geringsten. Mit etwas gutem Willen lässt sich daher auch aufgrund dieser Darstellungsweise eine hohe Erwerbsorientierung unter Frauen mit einem Hochschulabschluss in der Kleinstkindphase ableiten. Um jedoch wirklich zuverlässige Ergebnisse zu erzielen, ist es unumgänglich, in Zukunft eine größere Sorgfalt bei den verwendeten Fragestellungen bzw. Antwortkategorien walten zu lassen, um seriös einen Wertewandel diagnostizieren zu können.

Tabelle 11: Zustimmung von Frauen nach Bildung zur Aussage: „Eine berufstätige Mutter kann ein genauso herzliches Verhältnis zu ihren Kindern finden, wie eine Mutter, die nicht berufstätig ist." (Note 1 in Prozent)

	1986	1993	2003
gesamt	50	56	48
Pflichtschule	44	44	36
Lehre	54	56	46
BMS	55	62	54
AHS-/BHS-Matura	63	74	54
Universität	38	74	70

Quelle: Sozialer Survey Österreich; eigene Berechnungen

Ein etwas anderes Bild hinsichtlich der Bewertung der mütterlichen Berufsarbeit in den ersten Lebensjahren des Kindes fördert eine aktuelle repräsentative Studie des Österreichischen Instituts für Familienforschung (ÖIF) zutage. Während für die vorliegende Darstellung der SSÖ-Ergebnisse nur das Antwortverhalten der Frauen berücksichtigt wurde, enthalten die Ergebnisse des ÖIF die Antworten von Männer und Frauen gleichermaßen. Die betreffende Frage lautet: „Ist es mit dem Bild einer guten Mutter vereinbar, dass diese erwerbstätig ist?" Im Unterschied zu den Resultaten des SSÖ zeigen die Resultate des ÖIF eine deutlichere Polarisierung in den Einstellungen zwischen niedrigeren und höheren Bildungsgruppen. Matura- und UniversitätsabsolventInnen unterscheiden sich kaum in ihren Einschätzungen. Weiters zeigt sich,

dass Personen mit einem Pflichtschul-, Lehr- oder einen BMS-Abschluss gegenüber der mütterlichen Erwerbstätigkeit deutlich ablehnender eingestellt sind, als Personen mit höheren Bildungsabschlüssen (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007, 13).

Tabelle 12: „Ist es mit dem Bild einer guten Mutter vereinbar, dass diese erwerbstätig ist?" (Angaben in Prozent)

	ja	nein
Pflichtschulabschluss	35	65
Lehrabschluss/FS/BMS	47	53
AHS-/BHS-Matura	61	39
(Fach-)Hochschulabschluss	65	35

Quelle: ÖIF Einstellungs- und Wertestudie (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007); eigene Darstellung

Besonderes Augenmerk hat man in der Studie des ÖIF auf eine differenzierte Betrachtung der intensiven Familienphase gelegt. Daher bei manchen Fragen die Antworten differenziert nach dem Alter der Kinder ausgewiesen, und zwischen Kindern unter eineinhalb Jahren und Kindern zwischen eineinhalb und drei Jahren unterschieden. Eine Frage betrifft z. B. das für angemessen gehaltene Stundenausmaß der Erwerbstätigkeit mit Kindern in diesen Altersgruppen. Aus der unten stehenden Tabelle geht hervor, dass die polarisierten Werthaltungen zwischen den Bildungsschichten teilweise verblassen. Sie bestehen nur dort weiter, wo es um die Ablehnung der mütterlichen Erwerbstätigkeit geht. Diese Auffassung wird von Pflichtschul-, Lehr- oder BMS-AbsolventInnen wesentlich häufiger vertreten als von Matura- und (Fach-)HochschulabsolventInnen. Im Gegensatz dazu bestehen kaum Differenzen, wenn es um die Einschätzung geht, ob eine gute Mutter stundenweise erwerbstätig sein kann. Personen mit einem akademischen Abschluss stechen insofern heraus, als sie mit Abstand häufiger die Meinung vertreten, dass eine gute Mutter mit einem Kind unter eineinhalb Jahren halbtags erwerbstätig sein könne. Daraus ist ersichtlich, dass Personen mit einem akademischen Abschluss auch in dieser Untersuchung der Berufstätigkeit in der Baby- und Kleinstkindphase aufgeschlossener gegenüberstehen.

Tabelle 13: „In welchem Ausmaß kann eine gute Mutter erwerbstätig sein?“ (Angaben in Prozent)

	gar nicht		stundenweise		halbtags		ganztags	
Alter des Kindes	>1½ J.	1½-3 J.	>1½ J.	1½-3 J.	>1½ J.	1½-3 J.	>1½ J.	1½-3 J.
Pflichtschulabschluss	45	26	31	34	23	39	1	1
Lehrabschluss/FS/BMS	44	21	36	34	19	41	1	4
AHS-/BHS-Matura	34	10	41	37	20	46	4	8
(Fach-)Hochschulabschluss	26	9	36	31	33	49	4	11

Quelle: ÖIF Einstellungs- und Wertestudie (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007); eigene Darstellung

5.2. Verbreitung der Berufsrückkehr

Zunächst soll ein allgemeiner Überblick über die Rückkehrstrategien nach der Geburt eines Kindes gegeben werden. In diesem Zusammenhang wird auf den Einfluss rechtlicher Rahmenbedingungen für die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit eingegangen (Kapitel 5.2.1.). In weiterer Folge werden Untersuchungen vorgestellt, die den Zeitpunkt des Wiedereinstiegs (Kapitel 5.2.2.) sowie das Ausmaß der Erwerbstätigkeit (Kapitel 5.2.3.) von Frauen mit einem akademischen Abschluss in der intensiven Familienphase beleuchten.

5.2.1. Einfluss rechtlicher Rahmenbedingungen

In Hinblick auf die Erwerbsintegration in der Phase aktiver Mutterschaft spielen die rechtlichen Rahmenbedingungen eine entscheidende Rolle. Dazu zählen etwa die Länge der Karenzzeit und die Höhe des Karenzgeldes, die vorhandenen institutionellen Betreuungseinrichtungen oder Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit. Internationale Vergleiche zeigen auf, dass die objektiven Chancen in Form nationalstaatlich differierender Maßnahmenbündel in Bezug auf die Erwerbsmöglichkeiten in der intensiven Familienphase für das Vereinbarkeitsverhalten der Mütter unterschiedliche Folgen haben. Manche Staaten haben Frauenanliegen in der Sozialpolitik vernachlässigt bzw. sich nur ansatzweise darum gekümmert. Andere Staaten haben durch Maßnahmen Rahmenbedingungen geschaffen, die die Position der Frauen in der Gesellschaft verbessert (Dahlerup 1987). In jenen Ländern, in denen die kontinuierliche Erwerbstätigkeit von Frauen durch die staatliche Politik unterstützt wird, sind die Unterschiede in der

Erwerbsintegration von Männern und Frauen (*gender employment gap*) wesentlich geringer als in Ländern, in denen dieses Anliegen nicht auf der politischen Agenda steht.

Augenfällig wird dies durch den Vergleich von nord- und südeuropäischen Ländern, die völlig konträre Politiken in Bezug auf die Erwerbsintegration von Müttern verfolgen. Während man sich in den skandinavischen Ländern um die Integration von Müttern in den Arbeitsmarkt bemüht und institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen für unter Dreijährige weit verbreitet sind, wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den südeuropäischen Ländern den Frauen selbst überlassen und es werden keine staatliche Unterstützungen angeboten. Dies spiegelt sich deutlich im Anteil berufstätiger Mütter und Frauen in Relation zu den Männern wider. So beträgt in Dänemark der Unterschied in der Erwerbsintegration zwischen den Geschlechtern nur acht Prozent, während er in Italien mit 38 Prozent fast fünfmal so hoch ist (Warren 2007, 325). Dies legt den Schluss nahe, dass die Wirkungen von Karenzregelungen einen relativ großen Einfluss auf das Vereinbarkeitsverhalten haben (Spiess/Wrohlich 2006), während der Einfluss anderer gesetzlicher Vorgaben in seiner Wirkung schwerer einzuschätzen ist.[75]

Für die in Österreich von der staatlichen Familienpolitik gesetzten Schritte ist kennzeichnend, dass sie *kein* deklariertes und konsistentes Ziel verfolgen (Badelt 1991, 46)[76]. Diese von Christoph Badelt vor fast 20 Jahren getroffene Feststellung hat bis heute nichts von ihrer Gültigkeit eingebüßt. Die Inkonsistenz ist das Ergebnis von Kompromissen, die beide Großparteien, die *Sozialdemokratische Partei Österreichs* (SPÖ) und die *Österreichische Volkspartei* (ÖVP), in Koalitionsentscheidungen (1986–1999) geschlossen haben. Dabei gilt es zwischen der SPÖ-Position, die die Erwerbsintegration von Müttern unterstützt, und der ÖVP-Position, die am bürgerlich-konservativen Familienmodell festhält, zu vermitteln. Allerdings ist bei dieser Generalisierung Vorsicht geboten, da progressive und traditionelle Auffassungen quer durch die Parteien gehen (ebd., 24), was letztendlich dazu geführt hat, dass die österreichische Familienpolitik von einem breiten politischen Konsens getragen wird (Mesner 2006). Die Vermischung unterschiedlicher Anliegen in der Familienpolitik, die in divergierenden politischen Maßnahmen zum Ausdruck kommt, tritt auch anhand der für den Untersuchungszeitraum relevanten Bestimmungen zutage.

---

[75] Wolfgang Ludwig-Mayerhofer und Jutta Allmendiger (2004, 87) machen etwa darauf aufmerksam, dass in den letzten Jahrzehnten die Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland deutlich gestiegen ist, *ohne* dass es zu wesentlichen Änderungen im Steuerrecht, der Hinterbliebenenversorgung oder der Mitversicherung von Familienangehörigen in der Krankenkasse gekommen ist.

[76] Any general evaluation of parenting policies in Austria must begin with the fact that there is not a consistent goal behind these policies.

Anfang der 1990er-Jahre hat die SPÖ-ÖVP Koalition gesetzliche Änderungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschlossen. Dem traditionellen Flügel tat man Genüge, indem der Anspruch auf Karenzgeld von einem Jahr auf zwei Jahre ausgedehnt wurde. Diese ausgedehnten Unterbrechungsmöglichkeiten sollten jenen Frauen entgegenkommen, die das Bedürfnis hatten, die Betreuung des Kindes in der intensiven Familienphase weitgehend selbst zu übernehmen. Gleichzeitig wurden ab diesem Zeitpunkt von GesetzgeberInnen auch zwei wichtige Neuerungen eingeführt, die aus einer Gleichstellungsperspektive positiv zu bewerten sind: Zum einen wurden Anreize zu einer partnerschaftlichen Teilung der Betreuungsarbeit geschaffen, indem erstmals Väter einen Anspruch auf Karenz anmelden konnten. Zum anderen war es möglich, trotz Karenzierung nicht ganz aus dem Erwerbsleben auszuscheiden und in Form einer Teilzeitkarenz weiterhin berufstätig zu bleiben.[77]

Diese „Kursänderungen" in der Familienpolitik hat man bis heute beibehalten, wenngleich die konkreten Bestimmungen seit der Einführung der Kindergeldregelung 2002 modifiziert worden sind.[78] Die Widersprüche und Inkonsistenzen der österreichischen Familienpolitik sind insofern erhalten geblieben, als Frauen weiterhin ausgedehnte Unterbrechungsmöglichkeiten mit staatlichen Transferleistungen in Anspruch nehmen können, andererseits durch Teilzeitkarenz bzw. Elternteilzeit und Zuverdienstgrenzen für Frauen und Männer gewisse Anreize gesetzt werden, in der intensiven Familienphase die Erwerbsarbeit fortzusetzen und die Familienarbeit partnerschaftlich zu teilen. Diese gleichstellungspolitisch zu befürwortenden Maßnahmen werden jedoch nicht von Angeboten eines ausgebauten Kinderbetreuungsnetzes für unter dreijährige Kinder begleitet. Indem der Staat nicht flankierend ein institutionelles Betreuungsangebot von guter Qualität anbietet, werden Frauen mit ihren Entscheidungen allein gelassen und müssen die Vereinbarkeitsproblematik individuell lösen (Leitner/Wroblewski 2005a, 12).[79]

Es kann davon ausgegangen werden, dass nationalstaatliche Regelungen eine gewisse institutionelle Logik aufweisen und Vereinbarkeitswege vorzeichnen. Aus der vergleichenden Wohlfahrtsstaatforschung lässt sich ableiten, dass die vom Staat vorgegebenen „Wahrscheinlichkeitspfade" unterschiedliche Vereinbarkeitsmuster in Europa hervorgebracht haben. Gleichzeitig ist die Wirkung von politischen Maßnahmen schwierig abzuschätzen, weil die soziale Praxis der Menschen nicht einfach den institutionellen Logiken gehorcht, sondern diese

[77] Zuvor war es nur möglich, bis zur Geringfügigkeitsgrenze dazuzuverdienen, die 1990 bei 193,90 Euro lag.
[78] Zu den genauen Bestimmungen siehe Kapitel 3.1.1.
[79] Gravierendes Problem ist in diesem Zusammenhang, dass aufgrund der Verfassungslage die Regelung von Kinderkrippen und Kindergärten in Österreich Sache der Bundesländer ist. Dies bedeutet, dass der Bund bis auf die Bereitstellung von finanziellen Mittel, relativ wenige Einflussmöglichkeiten auf die Politik der Bundesländer hat (Badelt 1991, 23; Mesner 2006, 227).

von ihnen umgedeutet, unterlaufen oder ignoriert wird (Schneider/Wimbauer 2003). Die befragten Akademikerinnen haben sich nicht an den ausgedehnten Unterbrechungsmöglichkeiten orientiert, sondern sich auf jene bestehenden Regelungen bezogen, die es ihnen erlaubt haben, an ihrem beruflichen Aufgabenbereich festzuhalten. Sie haben auf Individual- und Paarstrategien zurückgegriffen, die ihnen als bestmöglichste Lösung der Vereinbarkeitsfrage erschienen sind, um ihre Position innerhalb des Unternehmens zu sichern, gleichzeitig aber auch um ihrer Elternrolle gerecht zu werden.

5.2.2. Zeitpunkt der Berufsrückkehr

Auf Einstellungsebene hat sich unter Akademikerinnen erst in jüngster Zeit die Skepsis gegen die Erwerbstätigkeit von Müttern zu ändern begonnen. Dies spiegelt sich auch im tatsächlichen Rückkehrverhalten wider. So können frühere Untersuchungen auf Basis des Fertilitäts- and Familiensurvey 1996 (FFS 96) belegen, dass Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen einen verminderten Erwerbseintritteffekt im Vergleich zu Frauen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen haben. In diesem Zusammenhang ist etwa die Untersuchung von Karin Städtner (2003) zu nennen, die zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsplatzrückkehr für Mütter mit niedrigen Bildungsabschlüssen größer gewesen ist als für akademisch gebildete Mütter. Ihre Analysen beziehen sich auf Frauen, deren erstes Kind unter drei Jahre alt ist. Vera Nowak und Christiane Pfeiffer (1998) haben auf Grundlage der gleichen Datenbasis die Rückkehr nach der Geburt des jüngsten Kindes untersucht. In den von ihnen angestellten Berechnungen (bivariates Cox-Modell) zeigt sich kein signifikanter Einfluss der Bildung auf den Erwerbseintritt nach der Geburt des jüngsten Kindes. Trotzdem bemerken die Autorinnen einen Trend, demnach Frauen mit höherer Bildung zu einem geringeren Prozentsatz nach der Geburt ihre Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen haben als Frauen mit Pflichtschulabschluss. Diese Aussage stützen sich auf die Jahrgänge <=1949, 1950–1959 und 1960–1969, wobei zwischen Matura und Universitätsabschluss nicht unterschieden wurde.

Diese Ergebnisse werden durch Längsschnittuntersuchungen in Deutschland teilweise gestützt. Für Frauen der Jahrgänge 1929–1931 mit höherem Bildungsniveau stellen Wolfgang Lauterbach, Johannes Huinink und Rolf Becker (1994) fest, dass diese ihre Erwerbstätigkeit durchschnittlich noch länger unterbrochen haben und seltener in ihren erlernten Beruf zurückgekehrt sind als geringqualifizierte Frauen. Erst in den folgenden Kohorten hat sich dieses Verhältnis umgekehrt, und jüngere hochqualifizierte Frauen haben ihre Berufstätigkeit rascher wieder aufgenommen als

Frauen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen. Während jedoch Lauterbach im Kohortenverlauf einen Umkehreffekt feststellen kann, bestätigen die Ergebnisse von Städtner sowie Nowak und Pfeiffer lediglich den verminderten Erwerbseintritteffekt von Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen, nicht jedoch die stärkere Teilnahme am Erwerbsleben in den jüngeren Geburtsjahrgängen.

Demgegenüber belegen Christopher Prinz und Ada Patrick (1999) anhand des gleichen Datensatzes (FFS 96), dass hoch gebildete Frauen sehr wohl zu einem höheren Anteil in das Berufsleben zurückkehren, sofern ihre Unterbrechung nicht länger als zwei Jahre dauert. Dies gilt jedoch nur für Frauen aus der höheren Bildungsschicht, die ein Kind oder drei Kinder haben. Bei Frauen mit zwei Kindern lassen sich bei einer längsten zweijährigen beruflichen Unterbrechungsphase keine bildungsspezifischen Unterschiede feststellen. Das gleiche Phänomen konnten die AutorInnen auch bei Frauen mit einer sehr langen Arbeitsmarktabstinenz (mindestens zehn Jahre Berufsunterbrechung) beobachten. Bildungsmäßige Unterschiede spielen hier ebenfalls keine Rolle. Ganz im Gegenteil. Frauen mit höherer Bildung und zwei Kindern sind sogar zu einem höheren Anteil in dieser erwerbsfernen Gruppe zu finden. Allerdings haben die AutorInnen ebenfalls die Gruppe der Maturantinnen und Hochschulabsolventinnen zusammengefasst, sodass keine gesonderten Auswertungen für akademisch gebildete Frauen vorliegen.

Auswertungen, die den Zeitpunkt der Berufsrückkehr berücksichtigen, sind ebenfalls von Prinz und Patrick (ebd., 124 ff.) durchgeführt worden, wobei hier die AutorInnen das Bildungsniveau gar nicht ausgewiesen haben. Sie unterscheiden auf Basis des FFS 96 zwischen Frauen, die innerhalb eines halben Jahres ihre Berufsarbeit fortgesetzt haben, und Frauen, die nicht länger als zwei Jahre familienbedingt die Erwerbsarbeit unterbrochen haben. Gerade für erste Gruppe fällt der Anteil, wie die AutorInnen vermerken, überraschend hoch aus: 20 Prozent der Frauen mit einem Kind, 15 Prozent der Frauen mit zwei Kindern und immerhin noch zwölf Prozent der Frauen mit drei Kindern haben innerhalb eines halben Jahres ihre Berufsarbeit nach der Geburt fortgesetzt. Wie sich dieser hohe Anteil an Berufsfortsetzerinnen erklären lässt, darauf gehen die AutorInnen nicht näher ein. Es ist jedoch davon auszugehen, dass im Sample nicht nur Frauen mit Karenzgeldanspruch, sondern auch Unternehmerinnen, Landwirtinnen und mithelfende Familienangehörige enthalten sind, für die eine kontinuierliche Berufsarbeit auch heute noch selbstverständlich ist. Weiters ist zu berücksichtigen, dass der FFS 1996 eine Längsschnittstudie ist und die Erwerbsverläufe retrospektiv erfragt worden sind. Die Frage nach der Erwerbsunterbrechung hat sich aber für Frauen der Nachkriegszeit ganz anders gestellt als für

Frauen, die in den 1970er- und 1980er-Jahren Mutter wurden.[80] Insgesamt gilt, dass die Nachfrage nach Karenz kontinuierlich angestiegen ist, da immer mehr Frauen einen Anspruch erworben haben, und die meisten diesen auch für die gesamte Dauer konsumiert haben (Thenner 1999, 150 f.). In den 1990er-Jahren hat sich der Anteil jener Frauen, die gleich nach dem Mutterschutz im Rahmen einer unselbständigen Erwerbstätigkeit in den Beruf zurückgekehrt sind, bei fünf Prozent eingependelt (ebd., 151).

Eine aktuelle Untersuchung beziffert den Anteil der Frauen, die innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt ihre Berufstätigkeit wieder aufnehmen, mit circa 16 Prozent. Dieser Anteil steigert sich bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes auf 22 Prozent (Statistik Austria 2008a). Leider sind diese Daten nicht nach dem Bildungsniveau ausgewertet worden. Eine solche Auszählung liegt nur durch eine im Rahmen des Mikrozensus durchgeführte europavergleichende Erhebung vor (Statistik Austria 2006b).[81] Dabei zeigt sich, dass Frauen mit einem akademischen Abschluss fast doppelt so häufig innerhalb eines Jahres in den Beruf zurückkehren als Frauen anderer Bildungsgruppen. Diese Unterschiede gleichen sich jedoch bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes an. Nur Pflichtschulabsolventinnen weisen dann noch ein vermindertes Erwerbsengagement auf. Es sind also primär Akademikerinnen, die bestrebt sind, eine Berufsunterbrechung aufgrund der Geburt eines Kindes möglichst kurz zu halten.

Tabelle 14: Berufsrückkehr von Frauen nach Bildung und Dauer der Unterbrechung (Angaben in Prozent)

	unter 1 Jahr	1 bis 2 Jahre	gesamt
gesamt	6,8	23,0	29,8
Pflichtschule	4,2	16,9	21,1
Lehrabschluss	5,4	23,1	28,5
Mittlere Schule	5,9	22,3	28,2
Höhere Schule	7,9	26,1	34,0
Hochschule	12,3	25,7	38,0

Quelle: Modul der Arbeitskräfteerhebung 2005 (Statistik Austria 2006b); eigene Darstellung

[80] Der heutige Mutterschutz wurde während des Nationalsozialismus 1942 eingeführt und war bis 1957 in Kraft. Danach kam es zu weiteren Verbesserungen. Der Mutterschutz wurde von sechs auf zwölf Wochen ausgedehnt, auch eine unbezahlte Karenz von sechs Monaten für unselbständige Erwerbstätige wurde eingeführt. Obwohl Österreich im internationalen Vergleich damit das Land mit den großzügigsten Mutterschutz- und Karenzbestimmungen war, kam es bereits 1961 zu neuerlichen Änderungen. Gerade einkommensschwache Familien konnten sich eine Unterbrechung finanziell nicht leisten, wurden aber von bürgerlichen Feministinnen als jene Gruppe angesehen, die am dringendsten einer Stärkung der Mutter-Kind-Beziehung bedurften. Daher wurde 1961 ein einkommensabhängiges Karenzgeld eingeführt und dessen mögliche Inanspruchnahme für ein Jahr festgelegt (Neyer 1990, 40 ff.).

[81] Zu den methodischen Problemen dieses Datensatzes vgl. Kapitel 1.3.

5.2.3. Stundenausmaß der Berufsrückkehr

Untersuchungen, die das Stundenausmaß der Berufsrückkehr innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt eines Kindes in Abhängigkeit des Bildungsniveaus angeben, sind rar. Eine Sonderauswertung haben Christopher Prinz und Eva Thalhammer (1999) auf Basis des Mikrozensus 1996 durchgeführt. Sie zeigen, dass es zwischen Akademikerinnen und Frauen anderer Bildungsgruppen hinsichtlich des Erwerbsausmaßes bei der Rückkehr in den Beruf keine Unterschiede gibt. Lediglich das Modell der (vorübergehenden) Erwerbsaufgabe der Frau bei gleichzeitiger Vollerwerbstätigkeit des Mannes ist bei Paaren mit akademisch gebildeter Partnerin deutlich seltener anzutreffen. Dies lässt sich vor allem auf das geringere Erwerbsengagement der Väter zurückführen. Prinz und Thalhammer (ebd., 121) interpretieren diesen Sachverhalt als „deutlichen Einkommenseffekt, der so weit geht, dass sich ein Teil der Paare vorübergehend eine zumindest reduzierte Erwerbsbeteiligung der Väter leisten kann." Das Modell, das beide Elternteile einer Teilzeitbeschäftigung während des ersten Lebensjahres des Kindes nachgehen, wird nur von einem Prozent der Respondentinnen ausgeübt, wobei es sich hier um Frauen mit einem Lehrabschluss handelt. Bei Akademikerinnen gewinnt diese Vereinbarkeitsstrategie erst ab dem ersten Lebensjahr des Kindes an Bedeutung (fünf Prozent) und findet sich dann bei den Frauen anderer Bildungsgruppen gar nicht mehr.

Tabelle 15: Erwerbsausmaß von Familien nach Bildungsniveau der Frau, deren jüngstes Kind unter einem Jahr ist (Angaben in Prozent)

Arbeitszeit der Mutter/Arbeitszeit des Vaters	Pflichtschule	Lehre/BMS	AHS/BHS	Universität
Vollzeit/Vollzeit	1	7	5	7
Teilzeit/Vollzeit	4	2	1	2
Teilzeit/Teilzeit	0	1	0	0
nicht beschäftigt/Vollzeit	68	77	83	57
nicht beschäftigt/Teilzeit	0	1	4	16
beide nicht beschäftigt	12	3	2	13
sonstiges (Mutter mehr beschäftigt als Vater)	2	2	0	0
kein/e Partner/in	13	8	5	6

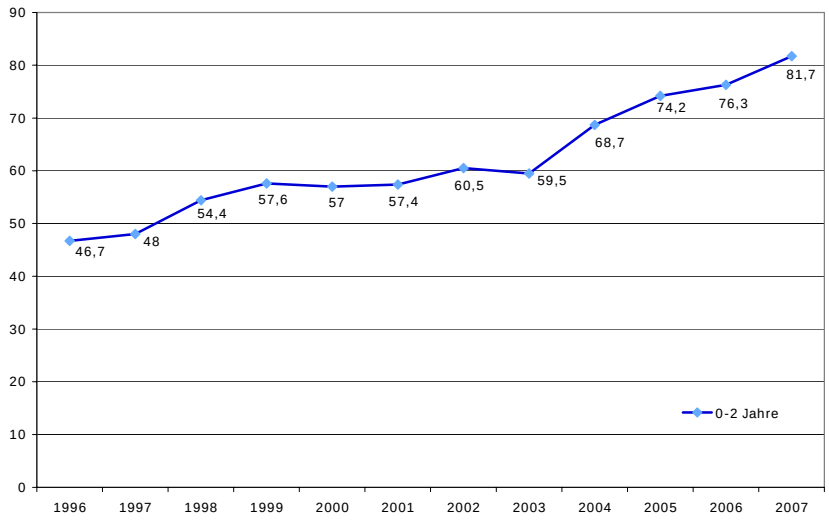
Quelle: Mikrozensus 1996 (Prinz/Thalhammer 1999)

Ist das jüngste Kind zwischen einem und drei Jahre alt, zeigt sich, dass Frauen mit Universitätsabschluss eine höhere Erwerbsquote aufweisen. Allerdings geht diese vor allem auf

das Konto der Teilzeitbeschäftigung in dieser Frauengruppe (26 Prozent). Erst ab dem dritten Lebensjahr lässt sich für Akademikerinnen im Vergleich zu Frauen niedrigerer Bildungsabschlüsse eine markant höhere Erwerbsintegration feststellen. Etwa 50 Prozent sind dann wie ihr Partner Vollzeit erwerbstätig, während der entsprechende Anteil bei den anderen Frauengruppen lediglich ein knappes Viertel beträgt.

Im Allgemeinen gehen zwar Akademikerinnen seltener einer Teilzeitbeschäftigung nach als Frauen anderer Bildungsgruppen (32,2 versus 40,2 Prozent) (Statistik Austria 2008a), trotzdem scheinen auch Akademikerinnen bis zum dritten Lebensjahr des Kindes eine sehr hohe Präferenz für Teilzeitarbeit zu besitzen. In der Untersuchung von Kaindl und Dörfler (2007, 20) haben die befragten Mütter eine extrem hohe Präferenz zur Teilzeitarbeit geäußert, während nur sehr wenige befragte Frauen eine Vollzeitarbeit angestrebt bzw. realisiert haben. Dies lässt sich damit erklären, dass Teilzeitarbeit als sanfter Wiedereinstieg in den Beruf gesehen wird, der auch Zeit für die Familie lässt. Im letzten Jahrzehnt hat sich die Teilzeitquote bei Frauen, die sich in der intensiven Familienphase befinden, nahezu verdoppelt. 1996 sind 46,7 Prozent der Frauen mit Kindern bis zum zweiten Lebensjahr teilzeitbeschäftigt gewesen. Bis 2007 hat sich dieser Anteil auf 81,7 Prozent erhöht.

Grafik 1: Teilzeitquote von Frauen mit einem Kind im Alter von 0–2 Jahren (Angaben in Prozent)



Quelle: Haushalts- und Familienstatistik sowie Mikrozensus Jahresergebnisse, diverse Jahrgänge; eigene Darstellung

Diese große Bereitschaft und scheinbare Freiwilligkeit zur Teilzeit ist jedoch in einer Gesellschaft, die den Großteil der Betreuungs- und Erziehungsarbeit den Frauen zuschreibt und in der sich

Frauen auch in erster Linie dafür verantwortlich fühlen, zu hinterfragen (Mairhuber 2001, 26). Vielmehr muss in einer emanzipatorischen Auseinandersetzung mit der Frage der Teilzeitarbeit gesehen werden, „dass die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bereits einer Freiwilligkeit der Entscheidung über Lebensentwürfe entbehrt und daher die freie Wahl nicht nur nicht gegeben ist, sondern als gesellschaftlich normiert angesehen werden muss“ (Angelo/Grisold 1999, 76). Dies wird besonders deutlich am Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen mit Kindern. In der intensiven Familienphase hat sich die Teilzeitquote in den letzten zehn Jahren nahezu verdoppelt.

Umso bemerkenswerter ist es, dass gerade Frauen, die innerhalb eines Jahres in den Beruf zurückkehren, zur Hälfte in Vollzeit die Berufsarbeit wieder aufnehmen, wie eine Auswertung des Mikrozensus 2004-4 von Markus Kaindl und Sonja Dörfler zeigt. Erst danach fällt dieser Anteil aufgrund der starken Rückkehr von Frauen auf Teilzeitbasis bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes auf 26 Prozent ab (Kaindl/Dörfler 2007, 21). In welchen beruflichen oder familiären Umständen sich diese Frauen befinden, wurde von den Autorinnen jedoch nicht näher ausgeführt. Sie haben lediglich den Hinweis gegeben, dass es sich um karriereorientierte Frauen handelt, eine Behauptung, mit der ich mich noch weiter unten eingehender beschäftigen möchte.[82]

Tabelle 16: Arbeitsausmaß von aktiv unselbständig erwerbstätigen Frauen nach Alter des jüngsten Kindes (Angaben in Prozent)

	bis >1 Jahr	bis >2 Jahre
bis 11 Stunden	23	29
12–35 Stunden	24	45
36+ Stunden	53	26

Quelle: Mikrozensus 2004-4 (Kaindl/Dörfler 2007)

Es ist jedoch ein sehr interessantes Phänomen, dass gerade Frauen offenbar zu jenem Zeitpunkt, wo die Vereinbarkeit als besonders schwierig und belastend gilt, trotz allen vollzeiterwerbstätig bleiben. Soweit es sich um akademisch gebildete Frauen handelt, soll deren Situation und auch jener der teilzeitbeschäftigten Frauen im Weiteren näher erhellt werden, und deren Motivationen und Rückkehrstrategien aufgezeigt werden.

[82] Vgl. Kapitel 5.3.3.

5.3. Gründe für die Berufsrückkehr

Dieses Kapitel wendet sich den Beweggründen zu, die die Frauen dieser Studie dazu veranlasst haben, die Karenz überhaupt nicht oder nur in einem verkürzten Ausmaß in Anspruch zu nehmen. Was sind die Intentionen, die hinter der Entscheidung stehen, die Babypause mit längstens einem Jahr zu begrenzen? Schon die Überlegungen der Frauen hinsichtlich des „Timings" der Geburt haben gezeigt, dass ein Hinausschieben von mehreren Jahren keine Seltenheit ist, um den Kinderwunsch überhaupt zu realisieren. Die Frauen haben damit die Strategie verfolgt, gute Ausgangsbedingungen für die Rückkehr in den Beruf zu schaffen. Somit liegt die Vermutung nahe, dass es sich bei der frühen Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit bzw. der Nicht-Inanspruchnahme der vollen Karenzzeit um eine konsequente Fortsetzung des bereits gegangenen Weges handelt. Dabei wird in Anlehnung an Bourdieu die These vertreten, dass Frauen mit der raschen Rückkehr in den Beruf das Ziel verfolgen, ihre berufliche Position zu sichern.

Dies wird hier in einem sehr umfassenden Sinne verstanden und bezieht sich sowohl auf die Ebene der materiellen Remunerationen als auch auf die immaterielle Ebene der persönlichen Befriedigung durch die Ausübung der Berufsarbeit. Ein solches Vorgehen scheint insofern erforderlich, als es in den Interviewpassagen, in denen die Frauen ihre Entscheidung für die Rückkehr in den Beruf begründet haben, des Öfteren schwerfällt, eine klare Trennung zwischen extrinsischen und intrinischen Beweggründen zu ziehen. Beide Motivationslagen, d. h. äußere Faktoren wie beruflicher Status, Sicherstellung weiterer Karrierechancen und Arbeitsklima, und innere Antriebe wie etwa die Freude an der beruflichen Arbeit, scheinen gleichermaßen von Relevanz zu sein.[83] Das heißt, dass die Wichtigkeit, die erreichte Stellung im Beruf nicht zu gefährden, nicht nur im materiellen Sinne zu verstehen ist, sondern dass auch die subjektive Bedeutungsdimension der Berufsarbeit für die Frauen eine große Rolle spielt. Daher gehen sogenannte „materialistische" Orientierungen, wie ein gesicherter Arbeitsplatz, einher mit stark „postmaterialistischen" Werten, die den Aspekt der Selbstverwirklichung und Selbstentfaltung betonen. Hier handelt es sich also nicht um Gegensätze, sondern um Handlungsorientierungen, die gleichberechtigt nebeneinander stehen.[84]

[83] Nicht näher eingegangen wird auf die Theorie der Push- und Pull-Faktoren, die ausgehend von der Migrationstheorie von Everett Lee (1972) auch gelegentlich als Erklärungsschablone für die mütterliche Erwerbsbeteiligung herangezogen wird. Demnach ist zu unterscheiden zwischen Gründen, die Frauen aufgrund des unbefriedigenden Daseins als Hausfrau in den Arbeitsmarkt „stoßen" (*to push*), und Gründen, die Frauen durch die Vorzüge der Berufswelt in den Arbeitsmarkt „ziehen" (*to pull*).

[84] Daher ist die These eines Wertewandels von Ronald Inglehart, der eine Entwicklung von materialistischen zu postmaterialistischen Werten zu erkennen glaubt, infrage zu stellen. Es überrascht nicht, dass bisher in sorgfältigen

Beide Kategorien zusammen zu denken, erlaubt etwa der Ansatz der „normativen Subjektivierung" von Martin Baethge (1991). Diese Diagnose leitet der Autor anhand von Untersuchungen zum Berufs- und Arbeitsverständnis von Jugendlichen ab, die er Ende der 1980-Jahre durchgeführt hat und die zeigen, dass diese der Arbeit bei der Suche nach einer Sinn- und Gestaltungsperspektive für das eigene Leben eine bevorzugte Stellung einräumen. In diesem Verständnis offenbart sich eine „normative Subjektivierung" der Arbeit, „deren Neuheit in der Verbreitung, Offenheit und Selbstverständlichkeit ihrer Artikulation sowie ihrer tatsächlichen Umsetzung liegt" (Baethge et al. 1989, 21).[85] Zwar dürfte es zutreffen, dass diese „normative Subjektivierung" zwischen den einzelnen Bildungs- und Berufsgruppen nicht gleich verteilt ist, für die befragte Frauengruppe kann jedoch uneingeschränkt von einer sinnhaft-subjektiven Bedeutung der Berufsarbeit ausgegangen werden. Dabei unterscheiden Baethge und sein ForscherInnenteam wenigstens drei Aspekte des sinnhaft-subjektiven Arbeitsverständnisses, die im Weiteren näher vorgestellt und in ihrer Bedeutung für die rasche Berufsrückkehr der befragten Akademikerinnen erläutert werden.

In einer ersten Kategorie werden jene Ansprüche zusammengefasst, die darauf abzielen, dass Erwerbstätige sich mit ihren Fähigkeiten, Kompetenzen und Ideen in ihre Berufsarbeit einbringen wollen. Dazu zählt auch das Interesse, sich mit dem Arbeitsvollzug inhaltlich zu identifizieren und sich in diesem, gemäß seiner persönlichen Neigungen, wiedererkennen zu können (Persönlichkeitsentfaltungs-Dimension). Eine zweite Kategorie beinhaltet Ansprüche, die auf befriedigende kommunikative Kontakte und Umgangsformen zu den KollegInnen oder KundInnen abzielen (sozial-integrative Dimension). Die dritte Kategorie umfasst jene Ansprüche, die sich in erster Linie mit dem Interesse verbinden, Status zu gewinnen und Karriere zu machen (karrierebezogene Dimension) (ebd., 166). In den nachfolgenden Kapiteln wird auf diese drei Dimensionen eingegangen und erörtert, inwieweit sie als Motivlagen für die rasche Berufsrückkehr von Bedeutung gewesen sind.

---

empirischen Studien der Aufstieg postmaterialistischer Werte nicht gefunden werden konnte. Einzelne Aspekte des sogenannten „Materialismus" scheinen hingegen mit dem Auf und Ab der wirtschaftlichen Konjunktur eines Landes zu variieren, langfristige Tendenzen in die eine oder andere Richtung lassen sich jedoch nicht erkennen (Haller 2002).

[85] Der Bedeutungszuwachs der Arbeit unter Jugendlichen wird auch durch Daten des SSÖ gestützt. Im Zeitverlauf von 1986 bis 2003 verzeichnet die jüngste Altersgruppe der 16- bis 19-Jährigen mit zehn Prozent den stärksten Zuwachs, während sich im Gesamten an der Bedeutung der Arbeit nichts geändert hat (Blaschke/Cyba 2005, 238).

5.3.1. Aspekt der Persönlichkeitsentfaltung

Schon Pfeil (1961, 204) hat in ihrer 1958/59 durchgeführten Untersuchung zur Müttererwerbstätigkeit in den höheren Sozialschichten eine verstärkte, eher auf das Sachinteresse ausgerichtete Berufsorientierung festgestellt. Insgesamt eilt Akademikerinnen der Ruf voraus, dass sie eine besondere innere Bindung an den Beruf aufweisen, und dass Werte der Selbstverwirklichung bei ihnen eine größere Rolle spielen als in anderen Bildungsschichten. Dies lässt sich damit erklären, dass Bildung im besonderen Maße dazu geeignet ist, als wesentliche Triebfeder zu fungieren, um subjektbezogene Ansprüche an die eigene Arbeit geltend zu machen. Durch verlängerte Lern- und Ausbildungszeiten werden Bewusstwerdungsprozesse initiiert, die das Bedürfnis nach einem individuellen Entfaltungsraum mehren und individualistische berufsbezogene Identitätsmuster fördern (Baethge et al. 1989, 139).

Für die befragten akademischen Mütter lässt sich diese Annahme durchgängig bestätigen. Dies hängt auch damit zusammen, dass alle eine ihrer Ausbildung entsprechende Beschäftigung ausüben. Lediglich Frau H hat beim ersten Kind nicht mehr an ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren wollen. Sie hat dies mit dem Arbeitsklima begründet, nicht jedoch arbeitsinhaltliche Gründe dafür verantwortlich gemacht. Wie sie zum zweiten Kind schwanger wurde, hat sie jedoch eine Beschäftigung gefunden, die sie inhaltlich sehr ausfüllt.

„Und, und ich glaub das in meiner Firma taugt mir deshalb so, ja, auch wenn ich dort nirgends mehr hin wachsen werde, verstehst, da gibt es keine Aufstiegsmöglichkeit mehr. Aber dort kann ich gestalten, ja. Und ich kann sagen, die und die Unternehmensbereiche gestalte ich, ja." (Frau H, 29/42)

Frau I hat im Gespräch angegeben, dass sie sich langfristig gesehen beruflich gerne verändern würde und stärker in den Beratungsbereich einsteigen möchte. Zu diesem Zweck hat sie auch schon einige Weiterbildungskurse besucht. Von den anderen Frauen wurden hingegen keine beruflichen Veränderungswünsche geäußert, was ebenfalls auf eine große Erwerbszufriedenheit in der Befragungsgruppe schließen lässt. Die Frauen sind mit ihrer Tätigkeit sehr zufrieden, und sie begreifen diese als Teil ihrer persönlichen Identität. Beispielhaft dafür werden nachfolgend exemplarisch die Aussagen jener Frauen herausgegriffen, in denen die Frauen ihre rasche Rückkehr in den Beruf konkret mit der Freude an ihrer Tätigkeit begründen:

„Und es was damals auch so, dass das eigentlich eine sehr interessante Zeit in meiner Arbeit war." (Frau B, 1/25)

„Und die Situation war damals auch so, dass ich mich wirklich gefreut habe auf das Zurückkommen. Also es ist mir einfach irrsinnig wichtig gewesen, dass ich mich geistig damit auseinander setzen kann. … Also ich hab Zeiten gehabt, da hab ich gedacht, ich werde wahnsinnig. Ich verbring die Zeiten nur am Spielplatz, das halt ich überhaupt nicht aus. Ich mein, nicht das mir fad gewesen wäre. Fad ist einem nicht mit einem kleinen Kind. Man hat eh immer etwas zu tun. Aber einfach das Gefühl, ich bin nicht gefordert, also ich bin geistig nicht gefordert. Ich selber bleibe auf der Strecke. Und das hab ich, wie ich arbeiten gegangen bin, einfach sehr genossen, dass ich ein paar Stunden gehabt habe, wo ich das Gefühl gehabt habe, die gehören mir." (Frau D, 3/25)

„Ich mein, ich weiß nicht, ob ich das in einem so klassischen Bürojob, wo man nicht so wirklich das Gefühl hat, für sich selber zu arbeiten, ob ich es da machen würde." (Frau F, 16/32)

„Weil ich gemerkt hab, das macht mir Spaß, das ist mir wichtig und ich mache das ganz gut. Und irgendwie hab ich da auch irgendwie ein bisschen ein Potenzial." (Frau N, 3/2)

5.3.2. Sozial-integrativer Aspekt

Befriedigende soziale Kontakte am Arbeitsplatz werden von Baethge als weitere Dimension einer von ihm festgestellten „normativen Subjektivierung" der Arbeit identifiziert. Dieser Aspekt ist vor allem für Frauen von Bedeutung, die in klassisch weiblichen Berufsfeldern beschäftigt sind wie Verkäuferin, Krankenschwester, Friseurin oder Lehrerin. Frauenberufe sind sehr oft Sozialberufe, die eine starke kommunikative Komponente aufweisen und in ihrem Tätigkeitsvollzug unmittelbar an andere Menschen gebunden sind.[86] Typisch ist für diese Berufe auch, dass sie ein formal eher niedriges Qualifikations- und Ausbildungsniveau aufweisen. Befriedigende soziale Kontakte beziehen sich jedoch nicht nur auf KundInnen, PatientInnen oder SchülerInnen, sondern beinhalten auch die Kontakte zu den ArbeitskollegInnen. Gerade Frauen erachten ein gutes Betriebsklima weit häufiger für wichtig als Männer (Blaschke/Cyba 1996, 59).[87] Die höhere berufliche Zufriedenheit der Frauen hängt dabei mit einem guten Verhältnis zu Vorgesetzten und zu KollegInnen zusammen (Blaschke/Cyba 2005, 335).

In der vorliegenden Untersuchung werden die Sozialkontakte im beruflichen Umfeld in zweifacher Hinsicht erwähnt. Frau D beispielsweise gibt an, dass es für sie sehr wichtig ist, mit KollegInnen „inhaltlich zu reden". Das kommunikative Element bezieht sich hier in erster Linie

[86] Daher ist es auch möglich, dass zum Beispiel im Einzelhandel trotz Qualifikationseinbußen durch Rationalisierungsmaßnahmen (Selbstbedienung, Abbau von Beratungspersonal, Einführung neuer Technologien) die Frauen noch hinreichend inhaltliche Identifikationsmöglichkeiten finden, da sie ihren Beruf mehrheitlich wegen des „Umgangs mit Menschen" gewählt haben (Poser 1991, 82).

[87] Das Ergebnis beruht auf dem SSÖ 1993. Im letzten SSÖ 2003 wurde die Frage, was für einen guten Beruf besonders wichtig ist, nicht aufgenommen.

auf die Freude an der sachbezogenen Verständigung und nicht auf den Kontakt mit Menschen schlechthin. Von Frau E und J werden hingegen explizit die Sozialkontakte und Bindungen zu den KollegInnen als wesentlicher Motivationsfaktor für die Berufsrückkehr genannt.

„Ich war eher in der Firma zuhause als in Österreich. Also, ich bin mit der Firma eigentlich ziemlich verwachsen. Und, ah, damit bin ich schon interessiert daran gewesen, dass es dort weiterläuft. Das war schon ein großer Motivationsfaktor für mich, deswegen dort zu bleiben." (Frau E, 11/20)
„Ich mag den Job sehr gern. Ich schätze sehr meine Kolleginnen und da wollte ich eigentlich, auch vom Arbeitsklima her total okay. Das hat einfach gepasst." (Frau J, 21/10)

Der sozial-integrative Aspekt spielt im Vergleich zum Aspekt der Persönlichkeitsentfaltung in der vorliegenden Untersuchungsgruppe eine eher ungeordnete Rolle, da er nur vereinzelt von den befragten Frauen (D, E, J) als Argument für die frühe Berufsrückkehr vorgebracht worden ist. Von den meisten der befragten Frauen ist er nicht explizit erwähnt worden.

5.3.3. Karriereaspekt

Unter dem Karriereaspekt als weiteren Aspekt der „normativen Subjektivierung" wird die Intention verstanden, beruflichen Status zu gewinnen und sein Handeln darauf auszurichten, einen beruflichen Aufstieg zu erreichen (Baethge et al. 1989). Gerade bei Frauen, die ihre Berufstätigkeit nicht oder nur sehr kurz unterbrechen, wird häufig angenommen, dass sie dies aus „Karrieregründen" tun. Diese Auffassung wird etwa in der bereits erwähnten Studie von Kaindl und Dörfler (2007, 19) vertreten. Demnach haben jene Frauen, die innerhalb eines Jahres ihre Berufsarbeit fortgesetzt haben, dies aus karrierebedingten Ambitionen gemacht. Empirische Belege in Form von Interviewzitaten bleiben die AutorInnen allerdings schuldig.

In der vorliegenden Untersuchung wurde von keiner der befragten Frauen der Aspekt der „Karriere" als Grund für die rasche Berufsrückkehr genannt. Hingegen war es den Frauen sehr wichtig, am beruflichen Geschehen *dranzubleiben*. Das in beruflicher Hinsicht Erreichte sollte trotz Geburt des Kindes erhalten bleiben: die Umsetzung des Studiums durch die Ausübung einer bildungsadäquaten Beschäftigung; die damit verbundenen Chancen auf eine interessante Tätigkeit; eine bereits besetzte Leitungsposition. All dies haben die Frauen nicht aufgeben wollen. Schon der Weg, den die Frauen bis zur Familiengründung eingeschlagen haben, hat gezeigt, dass es den meisten darum gegangen ist, gute berufliche Voraussetzungen zu schaffen, um einen gelingenden Wiedereinstieg sicherzustellen. Daher wird hier die Meinung vertreten, dass das

rasche Rückkehrverhalten der Frauen primär darauf zurückzuführen ist, dass sie ihren beruflichen *Status quo aufrechterhalten* bzw. nicht gefährden wollten. Egal, welche berufliche Position die Frauen einnehmen, dieses Argument zieht sich durchgängig durch die Interviews.

Der Aspekt des Dranbleibens wird beispielsweise von jenen Frauen erwähnt, die sich bei der Geburt des ersten Kindes in einer beruflich prekären Situation befunden haben. Dies betrifft zum einen Frau A, die den in der Partnerschaft bestehenden Kinderwunsch vor ihrer beruflichen Etablierung realisiert hat, zum anderen Frau H, die unerwartet schwanger geworden ist und nach der Karenz nicht mehr auf ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren wollte. Sie versucht daher, in der Karenz einen neuen Job zu finden. Beiden Frauen gelingt es, innerhalb des ersten Jahres durch die Mitarbeit in einem Projekt ihre berufliche Tätigkeit fortzusetzen. Ihre Bemühungen, die berufliche Arbeit trotz der Geburt der Kinder weiterzuführen, werden von ihnen wie folgt begründet.

„Also, wenn ich ein Kind habe, dann nur zuhause bin, also diese Vorstellung habe ich nie gehabt. Also mir war es immer wichtig, dass ich nicht nur das Kind habe, sondern auch meinen Beruf habe, oder dass ich auch mein Studium irgendwie verwerten kann, dass ich am Ball bleibe sozusagen." (Frau A, 9/24)

„Aber es ist mir wichtig, ich möchte auch eine berufliche Identität haben. … Und ich möchte den Anschluss nicht verlieren." (Frau H, 20/5)

Die Bedeutung, den beruflichen Anschluss nicht zu verlieren, wird aber auch von Frau B als Argument für ihren Wiedereinstieg nach einem Jahr genannt, obwohl sie als Beamtin im Bundeskanzleramt praktisch unkündbar ist und einen gesetzlichen Anspruch hat, bei der Rückkehr einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu erhalten. Indem sie jedoch von vornherein beabsichtigt hat, zwei Kinder zu bekommen, scheint ihr die damit verbundene Abwesenheit von mehreren Jahren doch zulange.

„Ich habe vorgehabt nicht nur ein Kind zu kriegen. Ich wollt noch ein zweites Kind. Und für mich war es wichtig zwischen den Kindern doch berufstätig zu sein, weil ich das Gefühl gehabt habe, wenn man mit zwei Kindern hintereinander zuhause bleibt, ist es eine relativ lange Zeit. Und man kommt relativ stark raus." (Frau B, 1/25)

Aber auch für jene Frauen, die zwar nicht unkündbar sind, sondern aufgrund ihrer erworbenen Karenzansprüche rein rechtlich gesehen die Möglichkeit gehabt hätten, eine Unterbrechungsphase von zwei Jahren in Anspruch zu nehmen, scheint die vom Gesetz her mögliche Karenzpause zulange zu sein, um weiterhin ausbildungsadäquat beschäftigt zu bleiben.

Von Frau J, die in der Frauenberatung einer staatsnahen Organisation tätig ist, wird dies deutlich angesprochen:

„Ich wollte relativ schnell wieder einsteigen, weil irgendwie zwei Jahre draußen zu sein, ah, hab ich einfach Angst gehabt, ich finde den Anschluss nicht ganz wieder, ja. Da tut sich mittlerweile so viel in zwei Jahren, dass ich mir da einfach gedacht habe, nein, das will ich einfach nicht. Und dann denk ich mir auch, für was hab ich studiert, wenn ich dann eh zuhause sitz und meine Dinge, also meine Sachen, also meine Fähigkeiten, oder die ich mir erworben habe, dass ich die nicht einfach wieder einsetzen kann. Also es war eben diese Angst, man verliert den Arbeitsplatz." (Frau J, 1/14)

Von Frauen, die in einer Leitungs- und Führungsposition tätig sind, wird der Aspekt des Dranbleibens ebenfalls als primärer Motivationsfaktor genannt, um ihre Berufsarbeit relativ zügig wieder aufzunehmen, wie die Aussagen einer Universitätsprofessorin (F) und der Leiterin einer Abteilung in einem privatwirtschaftlichen Konzern (E) verdeutlichen.

„Und ich mein, wenn man einmal in dieser akademischen Welt diesen Schritt gemacht hat, dann zieht man sich ja nicht einfach zurück, dass man sagt, okay, gönne ich mir fünf Jahre Pause. Da macht man einfach weiter." (Frau F, 1/10)

„Also ich war 35 als Erstgebärende und hatte in der Firma schon bisschen was erreicht. Ich hab eine kleine Gruppe zu walten, ja, und das war sehr, sehr viel Stress immer. Und wir waren damals zu dritt, von dem war die Sekretärin schon länger da, und die Mitarbeiterin allerdings erst ein halbes Jahr. Das war also noch ziemlich frisch, und ich wollte das eigentlich nicht wirklich schwimmen lassen." (Frau E, 1/8)

Indem die meisten Frauen den Schritt in die Mutterschaft sehr gut vorbereitet haben, ist es nur die folgerichtige Konsequenz ihrer Strategie, dass sie im Weiteren den erreichten beruflichen Status erhalten wollen. Dass die Frauen durch ein Karrieredenken motiviert worden sind, ihre Berufstätigkeit zu einem (für österreichische Verhältnisse) ungewöhnlich frühen Zeitpunkt wieder aufzunehmen, wird auch durch die von ihnen besetzten beruflichen Positionen nicht nahegelegt. Alle befragten Frauen haben zwar eine qualifizierte Tätigkeit ausgeübt, befinden sich aber in der beruflichen Hierarchie nur ausnahmsweise in Führungspositionen. Lediglich vier Frauen (E, F, I, N) haben bei der Geburt des ersten Kindes eine Leitungsfunktion innegehabt. Zwei von diesen Frauen (E, I) hätten sich auch schon zu einem früheren Zeitpunkt für Kinder entschieden, als sie noch nicht in leitender Position tätig waren. Der Grund, warum es nicht dazu gekommen ist, liegt daran, dass die Realisierung des Kinderwunsches zunächst scheiterte.[88] Das

[88] Frau I hatte eine Fehlgeburt, bevor ihr vom Unternehmen die Leitungsfunktion übertragen wurde. Bei Frau E stellte sich eine Schwangerschaft trotz „Versuchen" nicht ein.

Verhalten der Frauen vor der Geburt des ersten Kindes ist also keineswegs darauf ausgerichtet gewesen, Karriere zu machen. Die Aussagen der Frauen sowie ihr konkretes Agieren legen den Schluss nahe, dass sowohl für Frauen in leitenden Positionen als auch in nicht-leitenden Funktionen keineswegs Karriereambitionen für die baldige Wiederaufnahme der Berufstätigkeit verantwortlich sind, sondern für die Frauen, neben der Freude, die sie an der Ausübung ihres Berufs haben, die Sicherung ihrer gesellschaftlichen Stellung ausschlaggebend gewesen ist.

Weiters spricht gegen das „Karriereargument", dass den Frauen ihre Mutterrolle sehr wichtig ist. Dies bedeutet für viele eine Gradwanderung, um zwischen beruflichen und familiären Anforderungen eine persönliche Balance zu finden. Eine einseitige Ausrichtung auf eine Verbesserung der beruflichen Position hätte für die Frauen zur Folge gehabt, Abstriche hinsichtlich ihrer Ansprüche an die eigene Elternrolle machen zu müssen. Dazu sind viele der in der Untersuchung befragten Frauen jedoch nicht bereit, wie nachfolgende Aussagen verdeutlichen:

„Also ich hab mir alles sehr genau überlegt. Ich würde sagen, ich bin in erster Linie Mutter, ja. Ah, weil meine Kinder sind mir unglaublich wichtig. … Also, wenn der Job nicht mehr vereinbar ist, wenn ich das Gefühl habe, jetzt geht das nicht mehr, nämlich mit den Vorstellungen, die ich hab, ja mit meinen Kindern umgehen will, und so, dann quittiere ich sicher den Job, ja." (Frau H, 15/30)

„Also für mich war nie, ich will unbedingt beruflich, ich weiß nicht, wohin kommen. Der Beruf soll nur einfach interessant sein, Spaß machen und wenn man halt ein gewisses Ziel erreichen kann, ist es gut. Aber ich wollte nie nur Beruf und Familie wird völlig extern gelagert. Das wäre die andere Möglichkeit. Das wollte ich aber nie haben." (Frau G, 7/3)

Hier wird die Meinung vertreten, dass mit dem Hinweise, dass es primär Karriereambitionen sind, die Frauen dazu veranlassen, ihre Berufsarbeit rasch wieder aufzunehmen, ein oberflächliches Bild von den Beweggründen mütterlicher Erwerbstätigkeit in dieser frühen Lebensphase des Kindes erzeugt wird. Sehr schnell können damit Assoziationen an eine „Karrierefrau" geweckt werden, die weder in Hinblick auf die berufliche Stellungen, die die Frauen einnehmen, gerechtfertigt erscheint noch dem Verständnis der Frauen selbst entspricht, da diese ihre Elternrolle sehr ernst nehmen. Vielmehr ist es Teil der Vereinbarkeitsstrategie dieser Frauen, Beruf und Familie so zu verbinden, dass sie trotz Berufstätigkeit ihre Ansprüche an die eigene Elternrolle zufriedenstellend erfüllen können.

5.4. Strategien der Berufsrückkehr

Die These, dass die frühe Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit nach der Geburt des Kindes sich primär durch die Strategie der Frauen erklärt, ihre berufliche Position zu sichern und zu festigen, soll im Folgenden anhand der konkreten Rückkehrpraxis weiter plausibilisiert werden, wobei sich hier, wie schon bei der Realisierung des Kinderwunsches, das Augenmerk auf den beruflichen Tätigkeitsbereichs richtet. Indem die vom Arbeitsplatz ausgehende Sicherheit bei den befragten Frauen eine Rolle spielt, wie rasch sie den Wunsch nach einem Kind realisiert haben, ist anzunehmen, dass das berufliche Umfeld auch für die konkrete Rückkehrpraxis von Bedeutung ist. Zu diesem Zweck wird die bereits getroffene Einteilung der Tätigkeitsfelder nochmals aufgegriffen und zwischen Frauen unterschieden, die im öffentlichen Dienst (B), an der Universität (F, G, L), in einer staatsnahen Organisation (C, D, J, N), an außeruniversitären Forschungseinrichtungen (A, H, I, K, M) oder in der Privatwirtschaft (E) beschäftigt sind. Bei der konkreten Rückkehrpraxis werden sowohl der Zeitpunkt als auch das Stundenausmaß näher beleuchtet und in Beziehung zum beruflichen Umfeld gesetzt (Kapitel 5.4.1. bis 5.4.5.). Dabei wird primär die Rückkehrpraxis beim ersten Kind berücksichtigt, da drei Frauen (I, K, M) der zweiten Erhebungswelle noch kein zweites Kind geboren haben. Falls sich jedoch bei jenen Frauen, die bereits ein zweites Kind haben, Änderungen in den Rückkehrstrategien ergeben haben, wird diesem Umstand in der Analyse Rechnung getragen. Das Kapitel schließt mit einer zusammenfassenden Betrachtung (Kapitel 5.4.6.).

5.4.1. Rückkehr nach dem Mutterschutz in Vollzeit

In der Untersuchung sind es drei Frauen (C, E, G), die gleich nach dem Mutterschutz wieder auf Vollzeitbasis weitergearbeitet haben. Es handelt sich dabei um Frauen, die in ganz unterschiedlichen Berufsfeldern tätig sind und die jeweiligen Umstände, im Rahmen derer sie die Erwerbsarbeit fortgesetzt haben, sind sehr individuell gelagert. Das heißt, die Frauen befinden sich in sehr speziellen Berufs- und Arbeitskonstellation. Frau C beispielsweise möchte ihre Praxisausbildung in der Zahnklinik abschließen und kehrt gleich nach dem Mutterschutz auf Vollzeitbasis zurück, um diese hinter sich zu bringen. Indem es sich um eine Ausbildung handelt, ist diese zeitlich begrenzt. Im konkreten Fall muss sie ab der Geburt des Kindes noch circa zehn Monate tätig sein. Sie entscheidet sich bewusst, im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses ihr erstes Kind zu bekommen. Frau C erläutert im Gespräch, dass die strikten Arbeitszeiten von 8 Uhr bis 16 Uhr idealere Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geboten haben als

jene Beschäftigungsverhältnisse, die in der weiteren beruflichen Laufbahn zu erwarten gewesen sind (z. B. das Turnusjahr mit Nachtdiensten und Wochenenddiensten). Um also den weiteren beruflichen Weg möglichst friktionsfrei fortsetzen zu können und damit ihre beruflichen Chancen zu wahren, entschließt sie sich im Rahmen dieser Ausbildung für die Mutterschaft und kehrt gleich nach dem Mutterschutz für begrenzte Zeit auf Vollzeitbasis zurück.

Frau E hingegen erachtet es deshalb für notwendig, gleich nach dem Mutterschutz weiterzuarbeiten, weil die unerwarteten Schwangerschaften von beiden Kindern (!) mit einer personellen Umbruchsituation in der von ihr geführten Abteilung zusammengefallen sind, sodass ihre Anwesenheit umso dringender gefordert ist. Indem sie diese Abteilung persönlich aufgebaut hat, ist es ihr ein Anliegen, dass diese „Investition" nicht umsonst gewesen ist. Die persönliche Bindung an die Tätigkeit, die sie als Abteilungsleiterin entwickelt hat, sowie die erhöhte Wichtigkeit ihrer persönlichen Präsenz in der Abteilung zum Zeitpunkt der Schwangerschaften haben sie dazu veranlasst, ohne Unterbrechung an der Berufsarbeit festzuhalten. Bei Frau G ist die Schwangerschaft ebenfalls unerwartet eingetreten. Kurz zuvor hat ihr „Doktorvater" ihr das Angebot gemacht, mit ihm nach Wien zu gehen und an der Universität eine Assistentenstelle zu besetzen. Er ist damit einverstanden, dass sie diese auch trotz der erwarteten Geburt des Kindes antritt. Zwischen den einzelnen Fallbeispielen gibt es also kaum Gemeinsamkeiten, da es sich um sehr unterschiedliche berufliche Settings handelt. Allerdings ist auffällig, dass immerhin zwei dieser Frauen (E, G) unerwartet mit einer Schwangerschaft konfrontiert waren. Beide Frauen haben also eine Berufsunterbrechung überhaupt nicht antizipiert und sind durch die Schwangerschaft überrascht worden. Trotzdem ein Kind unterwegs ist, haben sie sich von ihrem ursprünglichen beruflichen Vorhaben nicht abbringen lassen und sind sofort nach dem Mutterschutz auf Vollzeitbasis wieder in den Beruf zurückgekehrt. Im Gegensatz dazu hat Frau C sehr bewusst diese Strategie verfolgt, allerdings im Wissen, dass es sich um eine befristete Episode handelt, die mit dem Abschluss ihrer Ausbildung zu Ende sein würde.

5.4.2. Rückkehr nach dem Mutterschutz in Teilzeit

Während die Rückkehr nach dem Mutterschutz auf Vollzeitbasis in ganz verschiedenen beruflichen Feldern zu finden ist, trifft auf die Rückkehr nach dem Mutterschutz in Teilzeit zu, dass hier die vom Arbeitsplatz ausgehende Sicherheit eine Rolle spielen dürfte. Es fällt auf, dass Frauen, die in außeruniversitären Forschungseinrichtungen tätig sind, also in kleinen Unternehmen, deren wirtschaftliche Sicherheit ausschließlich von Projekten abhängig ist, sofort

nach dem Mutterschutz wieder eingestiegen sind. Unter diesen prekären, durch ein hohes Maß an Unsicherheit gekennzeichneten Arbeitsbedingungen haben die Frauen danach getrachtet, die Unterbrechung so kurz wie möglich zu halten. Dies gilt für vier von fünf Frauen (H beim zweiten Kind, I, K, M), die in diesem beruflichen Umfeld tätig sind. Eine Abwesenheit von einem Jahr scheint diesen Frauen subjektiv zu lange, um am beruflichen Geschehen dranbleiben zu können. Gleichzeitig gehören sie aber auch zu jenen Frauen, die primär ihre Arbeit in Form einer Teilzeitbeschäftigung weitergeführt haben. Indem es sich hier um Frauen handelt, die ihr erstes Kind bekommen haben, als bereits die Kindergeldregelung in Kraft war (Ausnahme Frau H, für die dies erst auf das zweite Kind zutrifft), haben sie vor allem die Zuverdienstgrenze genutzt, um ihre Bindung an und ihre Berufsarbeit im Forschungsinstitut weiter aufrechtzuerhalten. Das damit mögliche Stundenausmaß der Beschäftigung hat sich zwischen fünf und fünfzehn Stunden bewegt.

Nur Frau K, die sich mit ihrem Partner die Betreuung des Kindes gleichberechtigt aufteilte, arbeitete über 25 Stunden. Gleichzeitig dürfte gerade an ihrem Institut der Druck hoch sein, berufstätig zu bleiben, da sie anführt, „bei uns ist es einfach auch nicht vorgesehen, dass man karenziert wird“ (13/33). Es ist anzunehmen, dass die Erwartung des Unternehmens, voll zur Verfügung zu stehen, auch die Entscheidung beeinflusst hat, gleich nach dem Mutterschutz zu 2/3 Drittel der regulären Arbeitszeit zurückzukehren. Obwohl auch sie die Möglichkeit gehabt hätte, Kinderbetreuungsgeld zu beziehen und bis zur Zuverdienstgrenze ihre Berufsarbeit wieder aufzunehmen, entschließen sich Frau K und ihr Partner bewusst gegen diese Option.

Von den anderen Frauen (H, I, M) werden solche Bedenken nicht vorgebracht. Vielmehr scheint es für diese Frauen möglich zu sein, für einen begrenzten Zeitraum nur wenige Projekte zu betreuen. Die persönliche Bindung an das Institut, die durch die kleinunternehmerische Struktur dieser Einrichtungen begünstigt wird, hat dazu beigetragen, dass die Frauen sich mit der Geschäftsführung auf eine Rückkehrpraxis einigen konnten, die in hohem Maße ihren eigenen Bedürfnissen entgegenkommt, indem sie zwar sehr rasch, aber zu einem geringen Stundenausmaß ihre berufliche Arbeit fortgesetzt haben. Insbesondere zwei Frauen (H, I) betonen, dass ihr Job für die Vereinbarkeit „ideal“ ist. Für diese Frauen lässt sich sagen, dass sie innerhalb der Firma bereits eine Position erreicht haben, die abgesehen von der GeschäftsführerInnentätigkeit, keine weitere Aufstiegsmöglichkeiten mehr bietet (Frau H ist im Vorstand des Unternehmens vertreten, Frau I leitet eine eigene Abteilung, Frau M deckt ebenfalls Bereiche der Geschäftsführung ab). Indem sie im Unternehmen über einiges Mitspracherecht verfügen, müssen sie auch keine Karriereeinbußen fürchten.

5.4.3. Exkurs: Nicht-Einhaltung des Mutterschutzes

Wo der Druck der Berufsrückkehr besonders groß ist, um die berufliche Position nicht zu verlieren, zeigt sich der Strategiecharakter des Handelns beispielsweise darin, dass selbst gesetzliche Bestimmungen wie der Mutterschutz nichts Sakrosanktes sind, sondern die Einhaltung dessen davon abhängt, wie praktikabel sich das Beschäftigungsverbot für die eigene Beschäftigungssituation erweist. So haben in den meisten Fällen die Frauen acht Wochen vor und nach der Geburt ihre Erwerbsarbeit ruhen lassen, in manchen Fällen haben die Frauen aufgrund ihrer Individualstrategien den Mutterschutz jedoch umgangen und trotzdem ihre Erwerbsarbeit weiter fortgeführt. Dies betrifft etwa Frau E mit einer Leitungsfunktion in der Privatwirtschaft. Bis knapp vor der Geburt hat sie fast täglich in der Firma vorbeigeschaut, wenngleich sie dort nicht acht Stunden geblieben ist, sondern lediglich „immer wieder zu Besuch gegangen ist" (1/15). Und auch nach der Geburt ihres ersten Kindes hat sie die Mutterschutzfrist nicht voll ausgenutzt, sondern ihre berufliche Arbeit sehr rasch wieder aufgenommen. Gleich 14 Tage nach der Geburt hat sie einen Kongress besucht und ist in dieser Zeit auch einige Male im Büro gewesen, um nach dem Rechten zu sehen. Diese Praxis hat sie auch bei der Geburt des zweiten Kindes beibehalten.

Frau K wiederum arbeitet in einer privatwirtschaftlich geführten Forschungseinrichtung, in der eine Berufsunterbrechung aufgrund der Geburt eines Kindes nicht vorgesehen ist. Auch sie arbeitet trotz des Beschäftigungsverbots weiter. Sowohl vor als auch nach der Geburt hat sie etwa Präsentationen bei AuftraggeberInnen gemacht. Dies ist insofern nicht ganz problemlos gewesen, als diese nicht gewusst haben, wie sie mit dieser rechtlich nicht erlaubten Situation umgehen sollten.

„Ja, aber das war ja alles ganz schwierig, weil die öffentlichen Auftraggeber dann auch das Berufsverbot ernst nehmen wollen und nicht wissen, wie sie das umgehen können, und man dann irgendwie ganz sonderbare Konstruktionen für diese Auftritte im Mutterschutz hat." (Frau K, 13/45).

Während Frau E die Verantwortung für die Gruppe, die sie in der Firma leitet, auch während der Mutterschutzzeit nicht abgeben kann (oder will) und deshalb einen regelmäßigen Kontakt zu ihren MitarbeiterInnen pflegt, ist es Frau K vor allem wichtig, ihre Arbeitskollegin, mit der sie sehr eng zusammenarbeitet, nicht im Stich zu lassen. Sie nimmt deshalb auch berufliche Termine während des Mutterschutzes wahr, damit nicht alles auf den Schultern ihrer Kollegin lastet, selbst wenn sie rechtlich gesehen zuhause hätte bleiben müssen. Die genannten Umstände haben den

Ausschlag dafür gegeben, dass die Frauen ihren Interessen entsprechend entgegen den rechtlichen Bestimmungen gehandelt haben.

5.4.4. Rückkehr nach einem Jahr in Vollzeit

Wo es die Dynamik des beruflichen Umfeldes erlaubt, nehmen sich die Frauen eine längere Auszeit. In der vorliegenden Untersuchung haben fast ausschließlich Frauen in nicht privatwirtschaftlichen Arbeitskontexten eine einjährige Karenzpause konsumiert. Einige Frauen (B, C, F, N) haben nach einem Jahr auf Vollzeitbasis die Berufstätigkeit wieder aufgenommen. Dabei handelt es sich entweder um Frauen, die lediglich einen befristeten Einstieg geplant haben (Frau B bis zum Mutterschutz der zweiten Schwangerschaft, Frau C bis zum Antritt des Turnusjahres), oder um Frauen, die in Leitungspositionen tätig sind. Mit Ausnahme von Frau I haben alle Frauen in einer leitenden Funktion ihre Erwerbstätigkeit im Rahmen einer 40-Stunden-Woche wieder aufgenommen. Während das Stundenausmaß für Personen auf Führungsebene weniger verhandelbar scheint, dürfte der Zeitpunkt der Rückkehr durch die Dynamik des beruflichen Feldes mitbestimmt werden. Zumindest bietet dies eine plausible Erklärung bezüglich der unterschiedlichen Rückkehrzeitpunkte von Frau E (Privatwirtschaft) einerseits und Frau F und N (Universität, staatsnahe Organisation) andererseits.

Blickt man noch etwas genauer auf die Rückkehrstrategien von Frau F und N, lassen sich zusätzlich Indizien finden, die auf die Bedeutung der Dynamik im beruflichen Feld für die Rückkehrpraxis hinweisen. Diese werden in den vorliegenden Beispielen vor allem durch bestehende Unterschiede in der Sicherheit der beruflichen Position wirksam. Während Frau F durch ihren Professorinnenstatus unkündbar ist, kann Frau N eine derartige Sicherheit für sich nicht reklamieren. Um ihre Bindung an das Unternehmen zu demonstrieren, arbeitet sie ab dem achten Monat in einer anderen Funktion bis zur Geringfügigkeitsgrenze. Auch sie wendet also wie die Frauen in den privaten Forschungseinrichtungen die Strategie an, durch ein sehr reduziertes Beschäftigungsausmaß ihr Berufsinteresse zu zeigen. Indem sie in einer staatsnahen Organisation tätig ist, kann sie damit rechnen, dass man einer familienbedingten Unterbrechung mehr Verständnis entgegenbringt, und dass es ihr deshalb auch möglich ist, ein Jahr Pause zu machen. Förderlich ist in ihrem Fall auch, dass sie in einer Organisation beschäftigt ist, die sich gezielt um die Integration von Wiedereinsteigerinnen bemüht.

Es bestehen aber auch Unterschiede zwischen jenen zwei Frauen (B, F), die beide über einen unkündbaren Berufsstatus verfügen. Auch diese lassen sich durch die im beruflichen Feld bestehende Dynamik erklären. Frau B, die als Beamtin unkündbar ist, ist die einzige Frau im Sample, die beim zweiten Kind die gesamte Karenzdauer in Anspruch nimmt und zwei volle Jahre zuhause bleibt. Danach nimmt sie ihre berufliche Tätigkeit auf Teilzeitbasis auf. Dies ist von ihr schon vorher so beabsichtigt gewesen. Frau F, die als Professorin ebenfalls definitiv gestellt ist, kehrt hingegen auch beim zweiten Kind nach einem Jahr zurück. Eine längere Abwesenheit ist in ihrem Arbeitsumfeld weniger opportun, da die Dynamik in diesem Feld wesentlich größer ist als in der öffentlichen Verwaltung. Zwar ist ihre Professur unantastbar, neben dieser materiellen Sicherheit leiten sich aus ihrer Position jedoch auch immaterielle Anforderungen ab. Um „am Ball zu bleiben" und ihre wissenschaftliche Reputation zu erhalten, ist Frau F viel eindringlicher damit konfrontiert, sich am Laufenden zu halten. Selbstverständlich macht ihr das auch Spaß. Die Erfordernisse und Erwartungen, die von außen an Personen herantreten und die innere „freie" Entscheidung und Wahl sind teilweise kaum zu trennen. Die Reduktion auf Teilzeit beim zweiten Kind verdankt sich bei Frau F vor allem dem Umstand, dass das zweite Kind unerwartet gekommen ist und ihr Mann nicht noch einmal bereit gewesen ist, in Teilzeitkarenz zu gehen. Ein halbes Jahr vor Ende der Karenz erhöht sie aber wieder auf Vollzeit, weil sie einfach gesehen hat, dass sie in dieser Zeit die Arbeit nicht erledigen kann.

„Ich hab dann letztendlich soviel gearbeitet wie nach der Karenzierung. Und es war halt dann das halbe Gehalt." (Frau F, 3/26)

Die Differenzen zwischen Frau B und F in ihrem Rückkehrverhalten verdeutlichen, dass selbst eine unkündbare Stelle unterschiedlichen Dynamiken unterliegt, und die Frauen dazu veranlasst, entsprechend darauf zu reagieren, wobei die Unterschiede sich bei diesen Frauen erst beim zweiten Kind zeigen.

5.4.5. Rückkehr nach einem Jahr in Teilzeit

Bis auf Frau A, die nach zehn Monaten ihre Babypause beendet hat, sind alle anderen Frauen (D, H beim ersten Kind, J, L) nach einem Jahr in Teilzeit wieder ihrer Erwerbstätigkeit nachgegangen. Eine Sonderstellung nimmt Frau L ein, die zwar nach einem halben Jahr in Vollzeit auf ihren Arbeitsplatz an der Universität zurückkehrt, jedoch als das Kind ein Jahr als ist in Teilzeitarbeit wechselt. Da sie diese als langfristige Rückkehrstrategie gewählt hat, wird ihr Fall

dieser Gruppe zugeordnet. Sie ist die einzige Frau, bei der es noch beim ersten Kind zu einer Änderung der Rückkehrstrategie gekommen ist. Wie Frau A, H (beim ersten Kind), hat Frau L ihr Beschäftigungsausmaß auf unter 20 Stunden begrenzt. Frau D arbeitet genau 20 Stunden und Frau J 27 Stunden. Wie schon bei jenen Frauen, die nach einem Jahr in Vollzeit in den Beruf zurückgekehrt sind, zeigt sich auch bei den teilzeitbeschäftigten Wiedereinsteigerinnen, dass sie primär in nicht privatwirtschaftlichen Arbeitskontexten erwerbstätig sind. Eine Ausnahme bildet Frau A, deren Anstellung in einem privatwirtschaftlichen Institut insofern gesondert zu bewerten ist, als diese Einrichtung lediglich als Trägerorganisation für ihr selbst eingereichtes Projekt dient und das Arbeitsverhältnis damit von vornherein zeitlich begrenzt ist. Eine Sonderstellung nimmt auch Frau H ein, da sie nach der Geburt des ersten Kindes die Karenzzeit dazu nutzt, sich beruflich neu zu orientieren und nach einem Jahr auf Honorarnotenbasis zusätzlich zum Karenzgeld an einem Projekt mitarbeiten kann. Daher hat sie die Rückkehr innerhalb eines Jahres in den Beruf beim ersten Kind nicht im Rahmen einer betrieblichen oder institutionellen Zugehörigkeit vollzogen. Für Frau A und H ist auch kennzeichnend, dass sie zwar beruflich den Anschluss nicht verlieren wollen, trotzdem ihre Berufsarbeit aber in erster Linie als Zuverdienst zum männlichen Vollzeiteinkommen verstehen. Daher sind sie auch bereit, gelegentliche Phase der Arbeitslosigkeit zu riskieren.

5.4.6. Zusammenfassende Betrachtung

Hinsichtlich des Stundenausmaßes fällt auf, dass zwar einige Frauen beim ersten Kind noch auf Vollzeitbasis zurückkehrt sind, jedoch gibt es insgesamt nur vier Frauen (C, E, G, N), die bei beiden Kindern kontinuierlich Vollzeit erwerbstätig geblieben sind. Alle anderen Frauen haben sich entweder gleich beim ersten Kind (A, D, H, I, J, K, L, M) oder aber erst beim zweiten (B, F) für eine Teilzeitbeschäftigung entschlossen. Dies verdeutlicht, dass auch Akademikerinnen vorzugsweise die Rückkehr in den Beruf auf Teilzeitbasis praktizieren, wobei die meisten Frauen (D, H, I, K, L) von einer ehemaligen Vollzeitstelle auf Teilzeit reduziert haben, während die anderen Frauen (J, M) bis auf Frau A, die noch über keinerlei Berufserfahrung verfügte, schon vor der Schwangerschaft halbtags beschäftigt gewesen sind. Mit dem beruflichen Status hängt dies insofern zusammen, als diese Frauen zum Großteil im Unternehmen auf mittlerer Führungsebene tätig sind, während Frauen in höheren Positionen eine Vollzeitbeschäftigung ausüben.

Die einzelnen Fallbeispiele zeigen, dass das berufliche Umfeld auf die Rückkehrpraxis der Frauen einen bedeutsamen Einfluss ausübt und die Frauen den Zeitpunkt der Rückkehr als auch das Stundenausmaß an diese äußeren Erfordernisse anpassen, um ihre berufliche Position nicht zu gefährden. Während Frauen in einem sehr dynamischen Arbeitsumfeld nur die gesetzliche Mutterschutzfrist, in der ein Beschäftigungsverbot besteht, in Anspruch nehmen, erlauben sich Frauen, dessen Arbeitsplatz sich durch eine höhere Sicherheit auszeichnet, eine längere Unterbrechungsphase. Im Gegensatz dazu scheint die berufliche Stellung eher das gewählte Stundenausmaß zu beeinflussen. Jene Frauen, die in Leitungspositionen tätig sind, führen diese meist auf Vollzeitbasis weiter (Ausnahme Frau I). Die meisten Frauen haben jedoch ihre Position im Unternehmen durch eine qualifizierte Teilzeitarbeit bewahren können. Dabei haben sie sehr genau abgewägt, wie lange sie dem beruflichen Geschehen fernbleiben können und in welchem Stundenausmaß sie wieder zurückkehren. Insgesamt hat man den Eindruck, dass die Frauen eine Rückkehrstrategie praktiziert haben, die ihnen eine maximale Bindung an die Familie und die Kinder gestattet, gleichzeitig aber auch so gut wie möglich den Anforderungen ihres Tätigkeitsbereiches Rechnung getragen hat.

5.5. Stillen des Kindes

Frauen aus der Bildungsschicht messen dem Stillen des Kindes eine höhere Bedeutung bei als Frauen mit niedrigeren Abschlüssen. Zu diesem Ergebnis gelangen Norbert F. Schneider und Harald Rost (1998, 223 ff.) auf Basis des Bamberger-Ehepaar-Panels. Demnach haben 90 Prozent der Abiturientinnen das Stillen als ausschlaggebendes Motiv genannt, um Erziehungsurlaub zu nehmen, während Frauen mit niedrigerer Bildung nur zu 65 Prozent diesen Grund angegeben haben. Aufgrund der Fragestellung geben die Autoren an, nicht differenzieren zu können, ob die Frauen bei diesem Argument primär die gedeihliche Entwicklung des Kindes im Auge hatten, oder ob es von ihnen als legitimer Vorwand benutzt wurde, um bei dem Kind zuhause zu bleiben. Der Erziehungsurlaub erstreckte sich immerhin auf drei Jahre, während die Zeit, die ein Säugling voll gestillt wird, längstens ein halbes Jahr dauert. Danach wird mit dem Zufüttern begonnen. Ab diesem Zeitpunkt lassen sich die Stillmahlzeiten auf den Tagesrand verlegen, sodass im Prinzip Zeit frei bleibt, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Insofern ist es fragwürdig, dass die Frauen mit dem Stillen die Entscheidung für den Erziehungsurlaub begründet haben.

Trotzdem ist es sehr wahrscheinlich, dass die Frauen das Stillen des Kindes als wesentlich und notwenig für dessen gesunde Entwicklung erachtet haben. Zweifel daran sind schon deshalb nicht angebracht, weil gerade die Mittelschicht sehr hohe Ansprüche an die eigene Elternschaft stellt. Dies zeigt sich auch in der vorliegenden Untersuchung, die eindrucksvoll den hohen Stellenwert des Stillens bei höher gebildeten Frauen belegt. Alle (!) Frauen haben ihre Kinder gestillt, also auch jene Frauen, die gleich nach dem Mutterschutz entweder voll oder zu einem reduzierten Stundenausmaß in den Beruf zurückgekehrt sind. Von den gesetzlichen Vorgaben her sind DienstgeberInnen dazu verpflichtet, stillenden Müttern auf ihr Verlangen die zum Stillen ihres Kindes erforderliche Zeit freizugeben. Diese beträgt in Österreich für Frauen 45 Minuten, wenn sie mehr als 4,5 Stunden arbeiten, und zweimal 45 Minuten, wenn sie acht und mehr Stunden arbeiten. Kann das Kind nicht in der Nähe der Arbeitsstätte gestillt werden, ist einmal eine Stillzeit von 90 Minuten zu gewähren. Weiters darf durch die Gewährung der Stillzeit kein Verdienstausfall eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet werden und nicht auf die in anderen gesetzlichen Vorschriften oder kollektivvertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Ruhepausen angerechnet werden.[89]

Wie haben nun die Frauen das Stillen des Kindes mit ihrer Erwerbsarbeit in Einklang gebracht? Betroffen sind hier primär Frauen, die gleich nach dem Mutterschutz wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind. Wichtige Parameter sind in diesem Zusammenhang die Entfernung des Arbeitsplatzes vom Wohnort, die Entscheidung, ob der Frau das Kind zum Stillen gebracht wird oder ob sie selbst den Weg nach Hause antritt sowie das wöchentliche Stundenausmaß der Erwerbstätigkeit. Diese Faktoren fließen in die Organisation der Stillmahlzeiten im Rahmen der beruflichen Praxis ein und stellen eigentlich immer individuelle Lösungen dar. Abgesehen von der Tatsache, dass sich in der Stillzeit der Körper in einer „Ausnahmesituation" befindet, trägt das erforderliche „Management" sein Übriges dazu bei, dass diese Phase als anstrengend bewertet wird, wie die nachfolgenden Aussagen der Frauen verdeutlichen.

Ganz besondere Strapazen hat Frau E auf sich genommen, die nach dem Mutterschutz wieder auf Vollzeitbasis erwerbstätig ist. Wohnort und Arbeitsplatz liegen mindestens eine halbe Autostunde entfernt. Bevor sie sich in der Früh auf den Weg in Firma gemacht hat, hat sie ihr Kind gestillt und gleichzeitig auch etwas Milch abgepumpt, damit eine kleine Reserve da ist, falls sie es nach vier Stunden nicht rechtzeitig nach Hause schaffen sollte. Aufgrund der langen

[89] http://www.baby-boom.at/service_stillen_recht.htm, 14.10.2008.

Wegzeiten ist ihr dementsprechend eine Stunde weniger reine Arbeitszeit zur Verfügung gestanden, sodass sie nach den acht Stunden meist nochmals los musste, um Liegengebliebenes zu erledigen. Insgesamt hat sie diese Regelung über zwei Monate praktiziert, da sie ihr Kind bis zum fünften Monat voll gestillt hat. Resümierend meint sie:

„Also es waren ziemlich viel Spesen, sagen wir mal so, also zeitliche Spesen. Und das war ganz sicher nicht im Sinne des Erfinders. Unterem Strich: Es war nur Stress." (Frau E, 3/24)

Von Vorteil ist es, wenn die Wohnung gleich in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes liegt, wie dies bei Frau C der Fall ist. Auch ist sie nicht selbst nach Hause gegangen, um ihr Kind zu stillen, sondern dieses ist ihr in die Arbeit gebracht worden. Sie weist besonders auf die Praktikabilität dieser Situation hin, die sich nicht zuletzt der Tatsache verdankt, dass sie das Kind an einen strengen Stillrhythmus gewöhnt hat.

„Die haben sie mir zum Stillen hingebracht in die Klinik. Das ist insofern ganz gut gegangen, dass ich sie so gedrillt hab, dass sie wirklich nur alle vier Stunden etwas gekriegt hat. Ich hab in der Früh gestillt. Dann haben sie sie mir Mittag gebracht. Um vier war ich dann wieder zuhause für das nächste Stillen." (Frau C, 2/13)

Die Übergänge von der Erwerbsarbeit zum Stillen des Kindes und umgekehrt werden von anderen Frauen keineswegs so friktionsfrei beschrieben. Bei Frau K liegen Arbeitsstelle und Wohnung fünf Gehminuten voneinander entfernt. Dies trägt dazu bei, dass die Stillmahlzeiten des Kindes leichter organisiert werden können. Trotzdem wird von ihr der Übergang von den Anforderungen der Erwerbsarbeit zu den Anforderungen, das Kind zu stillen, als sehr gegensätzlich erlebt. Sie beschreibt es als „psychische Hauptumstellung", sich den damit verbundenen unterschiedlichen Geschwindigkeiten anzupassen. In der Ausübung ihrer Berufstätigkeit hat sie eine „sehr schnelle Arbeitslogik" entwickelt, während das Kind auf einer ganz anderen Ebene angesprochen werden will.

„Ich denke mir, am meisten ist das einfach immer beim Stillen aufgefallen. Also, wenn ich da zwei bis zweieinhalb Stunden gearbeitet habe und dann schnell nach Hause gehetzt bin und dann sofort auf das Kind und seine Bedürfnisse umgestellt hab. Also mit dieser unterschiedlichen Geschwindigkeit, mit der man es dabei zu tun hat, um das gut machen zu können." (Frau K, 2/44)

Ein anderes Problem schildert Frau L im Zusammenhang mit der Kombination von Erwerbsarbeit und dem Stillen des Kindes. Sie ist nach einem halben Jahr wieder Vollzeit an die Universität zurückgekehrt. Obwohl das Kind schon ein halbes Jahr ist, kommt in den ersten drei bis vier Monaten ihr Mann mit dem Kind in der Arbeit vorbei, damit es gestillt werden kann.

Diese Phase hat sich deshalb so lange hingezogen, weil das Kind, kurz nachdem Frau L zu arbeiten begonnen hat, krank geworden ist und eigentlich in dieser Zeit bis auf die Mutterbrust jede andere Nahrung verweigert hat. Als ihr Kind wieder gesund ist, ändert es an dieser Gewohnheit zunächst nichts, sodass es mit dem Zufüttern bis zum neunten Monat mehr schlecht als recht klappt. Die damit verbundene Unterbrechung beschreibt sie für das Fortkommen ihrer Arbeit als sehr störend und hinderlich.

Am Anfang ist dann mein Mann gekommen. Ich wusste nicht, wann er kommt. Er kam auf jeden Fall jeden Tag. Und das hat mich dann wieder rausgerissen. Da war ich gerade eingearbeitet, hab mich auf irgendeinen Punkt konzentriert. Und plötzlich klopft es, und dann geht die Tür auf. Und sagt, so sie muss jetzt an die Brust. Und dann, ich kümmere mich eine halbe Stunde oder eine Stunde um das Kind. Und bin aber wieder drei Stunden hinten mit meiner Arbeit, wo ich vorher war, weil einfach durch dieses Rausgerissensein. (Frau L, 7/15)

Zwar haben mehrere Frauen gleich nach dem Mutterschutz wieder ihre Erwerbsarbeit aufgenommen. Zwei von ihnen (H, M) arbeiten aber in der ersten Zeit nur von zuhause aus, sodass hinsichtlich des Stillens keine besonderen Vorkehrungen zu treffen gewesen sind. In den wenigen Stunden, die die Frauen im Büro sind, nehmen sie das Kind mit, und stillen es dort. Ein organisatorischer Aufwand ist jedoch erforderlich, wenn ein Workshop zu leiten ist oder Präsentationstermine anstehen. Frau H versucht zwar in solchen Fällen das Kind mitzunehmen, allerdings ist dies nicht immer möglich. Dies hat zur Folge, dass Frau H schon Tage vorher mit dem Abpumpen beginnen muss, damit reichlich Milchvorrat während ihrer Abwesenheit im Hause ist. Und auch vor Ort muss sie sich dem Prozedere des Abpumpens unterziehen.

„Ich hab einen Tag lang einen Workshop im November gehabt, im Burgenland, ja. Und das, da bin ich in der Früh um sieben Uhr aus dem Haus gegangen und am Abend um neun zurückgekommen. Ah, da ist, das ist schon natürlich kompliziert mit dem Stillen, ja. Weil da hab ich abgepumpt zwei Tage lang vorher, damit sie ausreichend Milch hat und dort am Klo abgepumpt." (Frau H/18/27)

Für Frau I war es ebenfalls erforderlich, regelmäßig Milch abzupumpen. Sie hat gleich nach dem Mutterschutz wieder zu arbeiten begonnen, vorerst für einen ganzen Tag in der Woche plus einen Besprechungstermin an einem weiteren Tag, wo sie jedoch das Kind in die Firma mitgenommen hat. Damit ihr Kind an dem Tag, wo sie im Büro ist, mit Muttermilch gut versorgt ist, hat sie zunächst einen Vorrat angelegt. In der Firma hat sie dann zweimal Milch abgepumpt und zwar zu jenen Zeiten, wo ihr Kind zuhause die Flasche bekommen hat. Die im Büro abgepumpte Milch hat sie dann sofort in das dortige Gefrierfach gegeben, damit diese in der nächsten Woche für das Kind aufgewärmt werden konnte. Insgesamt hat sie diese Prozedur des Abpumpens als ziemlichen „Tschoch" empfunden.

Es ist ein Aufwand, wenn man das betreibt. Stress passt gar nicht. Es war aufwendig. Es war aufwendig und irgendwie langwierig. Wir haben immer überlegen müssen. Ich hab da nicht mit dem Flascherl irgendwie durch halb Wien fahren können. Ich hab immer schauen müssen, ich muss schnell nach Hause, weil das ist eingefroren, dass die Milch nicht schlecht wird und so, ja. (Frau I, 13/9)

Die optimale Versorgung des Kindes ist den Frauen ein hohes Anliegen. Sie orientieren sich dabei an den ärztlichen Empfehlungen, in denen die Versorgung des Kindes mit Muttermilch im ersten Lebenshalbjahr befürwortet wird und für den kindlichen Organismus als die am besten verträgliche Nahrungsform erachtet wird. Wie die Interviews belegen, haben die Frauen keine Mühen gescheut, in dieser Hinsicht den Bedürfnissen des Kindes voll zu entsprechen. Je nach den äußeren Rahmenbedingungen ist der damit verbundene Aufwand mehr oder weniger beträchtlich. Die Schilderungen der Frauen verdeutlichen jedoch, dass im organisatorischen Setting der Vereinbarkeit das Stillen ein zusätzliches „Belastungspaket" darstellt, entweder weil die Umstellung von Erwerbsarbeit auf das Stillen als schwierig erlebt wird oder, weil man aus der Arbeit rausgerissen wird, weil die zeitlichen Spesen sehr hoch sind, weil das Abpumpen von Milch als aufwendig und umständlich empfunden wird, weil … . Diese Anstrengungen werden von den Frauen akzeptiert. Auch hat keine der Frauen beim zweiten Kind den Schluss gezogen, dieses nicht mehr zu stillen.

5.6. Unterstützungsleistungen durch das berufliche Umfeld

Durch das berufliche Umfeld können die Frauen vielfältige Unterstützungsleistungen erfahren, die die Verbindung von Beruf und Familie erleichtern. Die nachfolgenden Ausführungen gehen darauf ein, welche Hilfestellungen die Frauen primär durch ihre Vorgesetzten, aber auch durch ihre KollegInnen erhalten haben und in welchen Fällen sie diese vermisst haben. Dazu werden zunächst jene Unterstützungsformen dargestellt, die sich auf die mentale Ebene beziehen und sich auf reine Verständnisbekundungen beschränken. Diese bilden das „emotionale Klima" im Rahmen dessen die Frauen ihre Rückkehr in den Beruf vollzogen haben (Kapitel 5.6.1.). Danach werden die vielfältigen Formen des Entgegenkommens von DienstgegeberInnenseite besprochen, die von praktischer Relevanz sind, um Beruf und Familie vor allem organisatorisch leichter zu bewältigen (Kapitel 5.6.2.).

5.6.1. Mentale Unterstützung

Unter mentaler Unterstützung werden hier „Leistungen" verstanden, die Frauen das Gefühl geben, dass ihre neue Situation als Mutter im Unternehmen auf Interesse und Verständnis stößt und es ihnen möglich ist, sich über ihre Erfahrungen darüber mit ihren Vorgesetzten oder KollegInnen auszutauschen. Über das Kind und die damit verbundenen Herausforderungen sprechen zu können, stellt eine eigene Form der Unterstützung dar und ist getrennt zu betrachten von jenen Unterstützungsleistungen des Unternehmens, die es den Frauen auf organisatorischer Ebene erleichtern, Beruf und Familie miteinander zu verbinden. In der mentalen Unterstützung drückt sich die innere Anteilnahme aus, die Vorgesetzte und KollegInnen den Frauen entgegenbringen. Die Frauen werden von Unternehmensseite nicht nur als nützliche Arbeitskraft gesehen, die man aufgrund ihrer Qualifikationen behalten will, und der man deshalb in Hinblick auf die Vereinbarkeit entgegenkommt, sondern auch als Privatperson mit einem Leben außerhalb des beruflichen Kontextes. Indem für die befragten Frauen ihr Mutterdasein einen hohen Stellenwert in ihrem Leben hat, können Gespräche bzw. das Wissen, dass andere sich für die eigene Lebenssituation interessieren, einen mental entlastenden Effekt haben, vor allem wenn dieser Rückhalt von Vorgesetzten kommt. In den Gesprächen wird dies von manchen Frauen auch direkt angesprochen.

„Ich hab dann so ziemlich am Anfang zu meinen Chef mal gesagt. Hab gesagt, weißt du, eigentlich, ich fühl mich nicht sehr wohl, weil ich hab immer ein schlechtes Gewissen. Egal, ob ich hier bin oder zuhause. Dann hat er mich angeschaut, wirklich ganz ernst angeschaut und hat gesagt, es wird nie wieder anders sein. Ich hab ihn erst ein bisschen entgeistert angeschaut, aber dann fühlte ich mich so verstanden." (Frau E, 5/20)

„Aber ich fühle mich sehr unterstützt. Und von der Geschäftsführerin fühle ich mich überhaupt unterstützt, ja. Weil da weiß ich, dass sie sich auch Gedanken macht, auch wenn sie noch keine Kinder hat, die sich einfach damit beschäftigt hat und weiß, wie schwierig das auch zu vereinbaren ist." (Frau H, 23/46)

Eine emotionale Stütze von GeschäftsführerInnenseite gibt den Frauen also ein gutes Gefühl. Auf diesen konnten auch Frau I und Frau N zählen, was vor allem daran ersichtlich wird, dass sie für sich „innovative", im beruflichen Alltag noch kaum etablierte Rückkehrbedingungen ausgehandelt haben. Frau I hat etwa ihre Leitungsfunktion nach dem Mutterschutz von 40 auf zehn Stunden reduziert, um die Zuverdienstgrenze nicht zu überschreiten, Frau N hat trotz ihrer Leitungsposition ein Jahr beruflich pausiert. Die durch ihre Führungsfunktion bestehende Nähe zur Firmenleitung hat es ihnen erlaubt, jene Bedingungen auszuhandeln, die ihren Vorstellungen der Verbindung von Beruf und Familie am ehesten entsprochen hat. Durch ihre

unkonventionellen Rückkehrpraktiken haben sie jedoch „feindliche Reaktionen“ unter der KollegInnenschaft ausgelöst, die für die Frauen zu einem mehr oder weniger großen Stressfaktor geworden sind. Die „Anfeindungen“ aus dem KollegInnenkreis sind vor allem deshalb interessant, weil sie sich in ihnen auch geschlechtsspezifische Eigenheiten auftun, und deshalb ausführlicher besprochen werden.

Interessant ist im Fall von Frau I beispielsweise, dass es primär weibliche (!) Kolleginnen sind, die mit Widerstand reagiert haben, als sie nach dem Mutterschutz für zehn Stunden in ihre Leitungsfunktion zurückkehrt. Gleich bei der ersten Fimrenversammlung wird sie mit bösartigen Wortmeldungen konfrontiert, die darauf abzielen, sie in ihrer Funktion zu diskreditieren. Mit dieser Erfahrung hatte sie überhaupt nicht gerechnet. Ihre anfänglichen Befürchtungen waren eher, dass es auf arbeitsmäßiger Ebene Schwierigkeiten geben könnte, nicht aber auf sozialer Ebene. Gerade in den ersten zwei bis drei Monaten hat sie diese Situation sehr gestresst, und es hat Tage gegeben, wie sie erzählt, wo sie „wirklich ziemlich fertig war“ (5/44). Gleichzeitig empfindet sie die fehlende Frauensolidarität auch als Enttäuschung. Den Widerstand erklärt sie sich dadurch, dass sich einerseits die Mitarbeiterinnen während ihrer Abwesenheit neu eingerichtet hatten, andererseits dürfte ihrem Gefühl nach auch der Neid eine entscheidende Rolle spielen. Schließlich befindet sie sich in der privilegierten Situation, trotz eines sehr reduzierten Arbeitsumfangs in einer Leitungsposition tätig sein zu können. Sie selbst führt den Widerstand auf die Kombination von Muttersein und Leitungsfunktion zurück.

„Was für mich hart war, war das Gefühl, es gönnt mir niemand irgendwie, dass ich ein Kind habe und eine Leitungsposition. Das war irgendwie so die Erfahrung.“ (Frau I, 18/45)

Ebenfalls hat Frau N eine unkonventionelle Abmachung mit der Geschäftsführung getroffen. Bei beiden Kindern kann sie trotz ihrer Leitungsposition ein Jahr pausieren und erhält die Möglichkeit, für die Zeit ihrer Abwesenheit eine Person in die Tätigkeit einzuschulen, um damit eine gute Vertretung aufzubauen. Beim ersten Mal ist diese Vertretung eine Frau, beim zweiten Mal ein Mann. Bei der Rückkehr in den Beruf zeigt sich, dass dieser Geschlechterunterschied in Hinblick auf die Reaktionen aus der KollegInnenschaft sehr bedeutsam ist. Während es beim ersten Mal keine Reaktionen irgendwelcher Art gibt, löst ihre Rückkehr beim zweiten Mal, als die männliche Vertretung den Job an die Frau wieder abgeben muss, unter den anderen Männern einige Irritationen und leichte Proteste aus. Sie schildert die Situation wie folgt:

„Zum Beispiel, wie ich, spannender Punkt, wie ich aus meiner zweiten Karenz zurückgekommen bin und halt ein Mann mich vertreten hat. Wo dann andere Männer mich dann angehaut haben, na das finden sie jetzt total arg. Ich

kann eh so viele andere Jobs und Positionen übernehmen und jetzt praktisch für mich jetzt wieder das Feld räumen muss. Also mit solchen Sachen bin ich schon konfrontiert worden." (Frau N, 14/17)

Die Fälle von Frau I und N verdeutlichen, dass man es in einer führenden Stellung zwar leichter haben mag, „maßgeschneiderte" Rückkehrbedingungen zu vereinbaren, aber auch die Gefahr besteht, dadurch von KollegInnen „angefeindet" zu werden. Schwierigkeiten können aber auch dann mit KollegInnen auftreten, wenn man aufgrund der Mutterschaft in eine Position der Außenseiterin gerät. In der Projektgruppe, wo Frau A eingebunden ist, haben ihre KollegInnen (noch) keine Kinder. Insgesamt nehmen erwerbsbezogene Angelegenheiten einen dominierend Platz in der Kommunikation ein, und Anforderungen werden formuliert, von denen Frau A weiß, dass sie diese aufgrund ihrer Familienpflichten nicht erfüllen kann, weshalb sie schließlich die Zusammenarbeit aufkündigt.

„Weil ich es dort ganz schwer ausgehalten habe. Den Druck irgendwie, weil dort arbeiten alle ganz viel Überstunden. Und ich hab gewusst, ich kann das nicht, ich kann da nicht mithalten, weil ich arbeite meine Stunden und mache mein Projekt und bin die Einzige in dieser Gruppe, die nur ein Projekt hat. Also, ich war da immer so in einer Sonderposition. Also, alle anderen haben keine Kinder und arbeiten ganz viel und auch an vielen Projekten." (Frau A, 5/8)

Auch Frau D weiß, dass man sich für ihre Situation als Mutter nicht interessiert. Dies hat dazu geführt, dass sie den familialen Lebensbereich aus der täglichen Kommunikation mit ihrer Arbeitskollegin völlig ausspart. In den acht Jahren, in denen sie mit ihr das Büro teilt, kann sie es an der Hand abzählen, wie oft sie sich mit ihr über Familie und Kinder unterhalten hat. Dass Frau D durch das Desinteresse ihrer Arbeitskollegin zum Stillschweigen gezwungen ist, empfindet sie als sehr belastend.

Und das macht mir auch schon ziemlich viele Probleme, dass ich immer alles schlucken muss. Und doch ein Mensch, mit dem man sehr viel Zeit verbringt und den man auch doch mit der Zeit ganz gut kennt, einfach ein Bereich ausgeklammert ist." (Frau D, 18/20)

Aber nicht nur ihre Kollegin, sondern auch ihr Vorgesetzter verwehrt Frau D die Anerkennung oder Beachtung ihrer Familiensituation. Dieser äußert sogar offenes Unverständnis und macht ihr mehr oder weniger Vorwürfe, dass sie sich für Kinder in ihrem Leben entschieden hat.

„Es ist auch, wie ich das zweite Kind bekommen hab, so in die Richtung, als Akademikerin kriegt man keine Kinder und schon gar nicht zwei, so irgendwie nach dem Motto. Solche Meldungen sind schon gefallen." (Frau D, 18/46)

Durch die kinderfeindliche Einstellung ihres Arbeitsumfelds sieht Frau D keinen anderen Weg, als sich äußerlich anzupassen und so zu tun, als ob sie keine Kinder hätte. Der Zwang zur absoluten Anpassung drückt sich auch darin aus, dass Frau D zwar auf Teilzeit reduziert hat, ihr Aufgabenbereich vom Unternehmen jedoch nicht vermindert wurde und sie nun genötigt ist, in 20 Stunden das zu machen, was sie früher in 40 Stunden erledigt hat. Wird dieser Sachverhalt von ihr angesprochen, heißt es von Unternehmensseite, dass sie die Stundenzahl erhöhen soll. Aufgrund dieser Ignoranz ist es nicht verwunderlich, dass Frau D in die Anpassung flüchtet, die sich unter anderem dort findet, wo man es zu tun hat mit „geistig unbegreiflichen, moralisch inkommensurablen und dabei doch übermächtigen Verhältnissen" (Gehlen 1969, 41).

Die einzelnen Beispiele verdeutlichen, dass manche Frauen (E, H) in ihrem beruflichen Umfeld auf offene Ohren stoßen, wenn es darum geht, die Probleme der Vereinbarkeit zu verbalisieren und zu besprechen. Bei Frau E und H erweist sich hier das gute Verhältnis zum Vorgesetzten als wichtige mentale Stütze. Es gibt jedoch auch Situationen, in denen die Frauen (I, N) zwar die Führungsebene hinter sich haben, aufgrund ihrer privilegierten Rückkehrpraxis jedoch mit Widerstand von KollegInnen konfrontiert sind. Eine AusseiterInnenposition nehmen Frau A und D in ihrem Arbeitsumfeld ein. Während Frau A aufgrund dieser Situation die Zusammenarbeit beendet, bleibt Frau D nur der Weg in die Anpassung und Verleugnung ihrer Familiensituation. Alle anderen Frauen haben hingegen von keinen negativen Reaktionen, sei es vonseiten der KollegInnen oder Vorgesetzten berichtet. Auch wenn nur von wenigen Frauen konkrete Aussprachemöglichkeiten erwähnt werden, bietet ihnen ihr berufliches Umfeld vielfältige Formen des Entgegenkommens, die ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Worin diese konkreten Unterstützungsmaßnahmen bestehen können, ist Thema des folgenden Kapitels.

5.6.2. Praktische Unterstützung

Die Unterstützungsleistungen von ArbeitgeberInnen beziehen sich auf vielfältige Maßnahmen, die es den befragten Frauen erleichtert haben, Beruf und Familie zu kombinieren. Dazu zählen Vorkehrungen, die den Frauen dabei helfen, den damit verbundenen Organisationsaufwand möglichst gering zu halten. Kann das Kind an den Arbeitsplatz mitgenommen werden oder die Berufsarbeit zuhause erledigt werden, fällt dieser organisatorische Aufwand weg und stellt insofern eine große Erleichterung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Durch ein Kind sind Eltern aber auch damit konfrontiert, auf unvorhergesehene Ereignisse reagieren zu

müssen, etwa wenn das Kind krank wird. Im Folgenden wird geschildert, von welchen konkreten Unterstützungsleistungen die Frauen Gebrauch machen konnten, um Kind und Beruf unter einem Hut zu bringen.

5.6.2.1. Das Kind am Arbeitsplatz

Die Möglichkeit, das Kind mit an den Arbeitsplatz zu nehmen, erleichtert die Vereinbarkeit, da die Frauen keine Betreuung finden müssen. Dieses Angebot von Unternehmensseite haben Frauen in erster Linie dann in Anspruch genommen, wenn die Kinder noch im Babyalter gewesen sind. Vor allem Frauen (H, I, M), die gleich nach dem Mutterschutz zu einem sehr reduzierten Stundenausmaß (bis zu zehn Stunden) ihre Erwerbstätigkeit fortgesetzt haben, berichten davon, dass sie diverse Termine im Büro gemeinsam mit dem Kind wahrgenommen haben. In der Regel handelt es sich dabei um interne Besprechungen, die entweder einmal in der Woche oder einmal im Monat stattfinden und nur eine kurze Anwesenheitsdauer von zwei bis drei Stunden im Firmenbüro erfordern.

„Ja sicher in Büro, bei Besprechungen, laufend. Ich hab alle Besprechungen mit ihr gemacht. Projektbesprechungen, also Teambesprechungen, dann wir haben einmal im Monat einen jour fix, wo halt die Monatsplanung gemacht wird, und da nehme ich sie mit." (Frau H, 19/10)

„Und wenn ich einen zweiten Tag war, da war ich nur zu einer Sitzung, und da hab ich den Simon mitgenommen." (Frau I, 12/37)

Aber ich schau schon, dass ich, weiß was ich, alle drei, vier Wochen, schau ich auch ins Büro, einmal kurz. … Aber ich schau immer so, dass alles halt in der PLG ist, weil da kann ich mit ihm hinkommen. Da hab ich so eine Tragtasche, da liegt er drinnen. Und da kann man ihn auch wickeln dort und stillen, und dann schwirre ich wieder nach Hause." (Frau M, 2/17)

Weiters scheint das universitäre Umfeld gegenüber der Anwesenheit von Kindern besonders aufgeschlossen zu sein. So ist allen an der Universität beschäftigten Frauen die Möglichkeit offen gestanden, ihre Kinder mitzunehmen. Sowohl Frau G als auch Frau L haben dieses Angebot genutzt.

„Ja, ich mein, ich hatte sie jeweils bei mir, den halben Tag eben, oder eben um die Mittagszeit. Vor allem als der Freund auch angefangen hat zu studieren. Aber das wurde nie negativ, kann man nicht so sagen, nie Probleme damit von allen Institutsmitgliedern." (Frau G, 5/25)

„Und mein Boss hat dann vorgeschlagen, ich könnte eigentlich mir auch in das Nebenzimmer gehen. Das ist ein bisschen kleiner, und da könnte ich alleine sein. Und da könnte ich auch mein Baby mitnehmen. Das war der Vorschlag meines Boss." (Frau L, 25/11)

Nur Frau F hat, nachdem sie Zwillinge bei der ersten Geburt bekommen hat, davon keinen Gebrauch gemacht. Erst als sie ein weiteres Kind zur Welt bringt, ist sie manchmal während ihrer Karenzierung ins Büro gefahren, um Post zu erledigen. Die Offenheit des universitären Feldes gegenüber der Anwesenheit von Kindern wird auch durch die Partner der befragten Frauen bestätigt. So hat Frau A, deren Mann an einer Universität beschäftigt ist, das Kind zu ihm stundenweise ins Büro bringen können.

Um eine spezielle Situation handelt es sich bei Frau E, die in der Privatwirtschaft tätig ist und die die Möglichkeit bekommen hat, ihr zweites Kind bis zu einem halben Jahr wegen des Stillens mit ins Büro zu nehmen. Beim ersten Kind ist sie zum Stillen noch täglich während der Arbeitszeit nach Hause gefahren, was sie als ausgesprochen belastend erlebt hat.[90] Als sie unerwartet zum zweiten Kind ist, weiß sie, dass sie diese Strapazen nicht noch einmal auf sich nehmen wird. Für sie hat es daher nur zwei Möglichkeiten gegeben, mit dieser Situation umzugehen: Entweder sie kann das Kind in die Firma mitnehmen, solange sie stillt, oder sie gibt ihren Job auf. Da sie eine hoch qualifizierte Kraft ist, die schon seit vielen Jahren in der Firma beschäftigt ist, zeigt man sich sehr erfreut, dass sie überhaupt an das Weitermachen denkt: „Und dann sind sie mir alle um den Hals gefallen" (2/9), wie sie rückblickend meint. Die konkrete Situation beschreibt sie wie folgt:

„Ja, bin ich halt morgens mit dem Maxicosi in die Firma gefahren, und dann hab ich einen Teil meines Schreibtisches eben leergeräumt und hab dort eben eine Wickelecke installiert, statt des Druckers. Den Drucker hab ich ausgelagert. Und eben den Computer ein bisschen weggeschoben, dass da auch möglichst nicht zu viel Strahlenbelastung ist. Ja. Und den ersten Monat ist ja eh hauptsächlich schlafen. Es kamen so viele Leute vorbei und wollten einmal mit ihm spielen." (Frau E, 2/13)

Für all diese Frauen hat die Möglichkeit, ihr Kind an den Arbeitsplatz mitzunehmen, die Ausübung ihrer Berufstätigkeit wesentlich vereinfacht. Nicht nur deshalb, weil sie nicht genötigt gewesen sind, eine Betreuung für ihre noch sehr kleinen Kinder zu arrangieren. Auch mussten sie keine besonderen Vorkehrungen wegen des Stillens treffen, sondern haben dieses ohne besonderen Aufwand im Büro erledigen können.

[90] Vgl. Kapitel 5.5.

5.6.2.2. Berufsarbeit zuhause

Die Mehrheit der Frauen (A, E, F, G, H, K, L, M) hat in der frühen Baby- und Kleinstkindphase mehr oder weniger regelmäßig einen (überwiegenden) Teil ihrer beruflichen Tätigkeit zuhause erledigt. Haben Frauen diese Form der Verbindung von Beruf und Familie nicht praktiziert, sind dafür unterschiedliche Gründe ausschlaggebend. Entweder hat sich der ihnen übertragene Aufgabenbereich nicht dazu geeignet, im Home Office erledigt zu werden, da die Tätigkeit überwiegend aus Beratungs- und Geschäftsgesprächen bzw. in direkten Dienstleistungen an anderen Menschen (z. B. Frau C als Ärztin) bestanden hat. Oder die Frauen haben von sich aus Berufssphäre und Familiensphäre möglichst trennen wollen. Insgesamt hat etwas weniger als die Hälfte der Frauen (B, C, D, I, J, N) kaum bis gar keine berufliche Arbeit zuhause verrichtet, wobei sich die Motivlagen in den meisten Fällen vermischt haben.

Aus den Erzählungen ist abzuleiten, dass die praktizierten beruflichen Tätigkeiten besonders gute Voraussetzungen bieten, um im eigenen Heim ausgeübt zu werden. Diese Möglichkeit verdankt sich primär der Entwicklung der neuen Kommunikationsmittel, denn Personal Computer und Internet haben wesentlichen Anteil daran, dass es zu einer Entgrenzung von Berufsarbeit und Familienarbeit gekommen ist, und beide Sphären sehr viel stärker miteinander verknüpft sind, als dies früher der Fall war. Gefördert wurde diese Entwicklung dadurch, dass der Einsatz der damit verbundenen Hard- und Software in ihrer Anschaffung relativ günstig ist. Fast alle der Gesprächspartnerinnen verfügen in ihrer Wohnung in einem größeren oder kleineren Umfang über entsprechende Betriebsmittel. Frau M erwähnt, dass sie sich in der Wohnung ein kleines Büro eingerichtet hat, wo sie durch Computer, Drucker, Faxgerät und Kopiergerät für alle Eventualitäten gerüstet ist. Zwei weitere Frauen (F, L) haben explizit angegeben, dass sie sich einen Laptop gekauft haben, um daheim arbeiten zu können. Je nachdem, in welchem Tätigkeitsbereich die Frauen beschäftigt sind, werden zuhause ganz unterschiedliche Aufgaben ausgeführt: Es werden Lehrveranstaltungen in Form von Powerpointpräsentationen vorbereitet, Auswertungen und höhere mathematische Rechnungen durchgeführt, Berichte geschrieben und überarbeitet, Pressekonferenzen organisiert. Die neuen Medien eignen sich auch besonders gut, um während der Karenzphase mit dem Unternehmen in Kontakt zu bleiben. Einige Frauen (I, J, N), die eigentlich bestrebt gewesen sind, Berufssphäre und Privatsphäre getrennt zu halten, haben diese Möglichkeit genutzt, um per Internetzugang über wichtige Entwicklungen und Veranstaltungen in der Firma während dieser Zeit am Laufenden zu bleiben.

Die wissenschaftliche Arbeit scheint sich für die Ausübung der Berufsarbeit in den eigenen vier Wänden besonders gut zu eignen. Dies wird daran ersichtlich, dass vor allem jene Frauen die Vorteile des Home-Office nutzen, die an der Universität sowie in außeruniversitären Forschungseinrichtungen arbeiten. Alle an der Universität angestellten Frauen (F, G, L) berichten, dass ihnen in der Einteilung ihrer Arbeitszeit vom jeweiligen Institutsvorstand weitgehende Freiheiten eingeräumt worden sind, was die Verbindung von Beruf und Familie für sie wesentlich erleichtert hat.

„Was die Situation irgendwie handelbar gemacht hat, ist, dass ich am Institut, also an der Uni als Assistentin mit meiner Zeit frei umgehen konnte. Also man muss, und ich muss sagen, an dem Institut, an dem ich tätig war, wurde nicht streng kontrolliert, bin ich von 9 bis 5 Uhr da, ja. Dort lässt man einem die Freiheit, der Erfolg muss einfach dokumentiert sein in den Publikationen." (Frau G, 2/28)

„Also, ich denke, dass der akademische Bereich schon vieles zu bieten hat, das es leichter macht, auch mit der Flexibilität bezüglich der Anwesenheit." (Frau F, 16/30)

Aber auch jene Frauen, die in außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigt sind, können die anfallende Projektarbeit gut von zuhause abwickeln. Das geringe Stundenausmaß hilft ihnen dabei, vor allem in der Anfangsphase auf fremde Betreuung für das Kind verzichten zu können und trotzdem berufstätig zu sein. Als Arbeitszeiten werden praktisch ausschließlich die Schlafenszeiten der Kinder genutzt, da während der Wachphasen der Kinder die für die berufliche Tätigkeit notwendige Ruhe nicht gegeben ist. Dies erfordert von den Frauen viel Konsequenz, jede störungsfreie Minute zu ergreifen. Erst wenn die Kinder schlafen, ist tagsüber ein konzentriertes Arbeiten möglich. Allerdings lässt sich der Schlafrhythmus des Kindes nicht vorab planen, sodass die tatsächlich zur Verfügung stehende Arbeitszeit mit einer Unsicherheit behaftet ist. Die dabei auftauchenden Schwierigkeiten kreisen um die Frage, wann das Kind schläft und vor allem, wie lange es schläft.

„Also wenn sie mitspielt, zumindest eine zweistündige Schlafpause macht, dann ist das okay, weil in zwei Stunden kann ich arbeiten. Aber wenn sie nur eine halbe Stunde schlaft, also das ist dann eher ein frustrierendes Erlebnis, weil bis ich mich eingearbeitet habe, ist schon einen Viertelstunde vorbei, und dann, ja." (Frau H, 20/24)

„Und man darf auch nicht warten, bis er schläft, weil dann schläft er nicht. Man muss die Zeit nutzen, die einem geschenkt wird, faktisch. Wann er dann einmal schlaft, muss man dann gleich dazu gehen und das machen." (Frau M, 17/48)

Die Schlafenszeiten des Kindes während des Tages reichen daher in den meisten Fällen nicht aus, um das erforderliche Arbeitspensum zu bewältigen. Daher legen alle Frauen auch noch meist eine Abendschicht ein, nachdem das Kind zu Bett gebracht wurde. Dies betrifft aber auch Frauen (E, F, K), die zu einem höheren Stundenausmaß in den Beruf zurückgekehrt sind. Sie berichten davon, dass sie die anfallende Arbeit in der gegebenen Zeit im Büro oft nicht schaffen. Von ihnen wird die Möglichkeit der „innerhäuslichen" Berufsarbeit dazu genutzt, jenes Quantum an Arbeitspensum zu erledigen, das sie während ihrer Berufstätigkeit nicht bewältigen konnten.

„Und die Abende waren schon zum Teil auch mit Arbeitszeit dann angefüllt, was man sonst nicht mehr untergebracht hat." (Frau K, 19/12)

„Ich arbeite abends dann halt, jeden Abend. Innerhalb der Zeit, in der ich in der Firma bin, schaffe ich die Aufgabe nicht." (Frau E, 5/36)

Frau K berichtet, dass die Bewältigung des beruflichen Arbeitspensums bei ihr zu einer völligen Umstrukturierung der Arbeit geführt hat, und sie etwa dreimal in der Woche bereits um fünf Uhr früh aufgestanden ist, um bis etwa halb acht zu arbeiten.

„Ah, was ich angefangen habe, war, dass ich sehr früh aufgestanden bin und gearbeitet habe. Also zunächst irgendwie daheim und irgendwie so ein kleines Pensum von meiner Arbeit schon gemacht hatte, wenn die anderen dann aufgestanden sind." (Frau K, 19/1)

Neben der Bewältigung der beruflichen Routinearbeit stehen Frauen vereinzelt vor der Aufgabe, durch „Qualifikationsnachweise" sicherzustellen, ihre berufliche Position behalten können. Beispielsweise kann es im universitären Bereich vorkommen, dass der Nachweis von einschlägigen Publikationen erforderlich ist, damit das Arbeitsverhältnis verlängert wird. Dies trifft in der vorliegenden Untersuchung auf Frau G zu, deren Stelle als Universitätsassistentin befristet war und deren Verlängerung daran gebunden war, dass sie drei Working Papers in eine publikationsfähige Form brachte.

„Und kam im Sommer gleichzeitig noch die Meldung, ich hab keine Publikationen, meine Platzverlängerung wird nicht ohne weiteres gehen. Und dann hat man mir gesagt, wenn ich es schaffe bis Ende Oktober die drei Working Papers in eine Form zu bringen, die beurteilt werden können durch eine externe Person, dann sind sie bereit das zu beurteilen." (Frau G, 13/41)

Nun beginnt für Frau G eine Zeit, in der sie jeden Abend von neun bis eins Uhr abends sitzt und an diesen Working Papers arbeitet, zusätzlich zu ihrer regulären Arbeitszeit am Institut. Dies

stellt für sie eine extreme Belastung dar. Zur Arbeit unter Zeitdruck kommt noch hinzu, dass das jüngste Kind in der Nacht noch gestillt wird. Dadurch wird sie in ihrem Schlafrhythmus zumindest einmal in der Nacht unterbrochen. Indem bei Frau G die Kinderphase mit der Phase der beruflichen Etablierung zusammenfällt, trifft sie die „rush hour of life" voll. Damit wird das Problem angesprochen, Beruf und Karriereentwicklung sowie Partnerschaft und Familiengründung im mittleren Lebensalter zwischen 25 und 45 Jahren zu verbinden (Eurofound 2003). Im Grunde sind alle in der Untersuchung befragten Frauen mit diesem Phänomen mehr oder weniger stark konfrontiert, wobei die aufgezeigten Rückkehr- und Vereinbarkeitsstrategien die Wege aufzeigen, die Frauen bzw. Paare gefunden haben, um mit diesem Problem umzugehen. In keinem Fall haben sich die Auswirkungen dieses Phänomens jedoch so drastisch wie bei Frau G gezeigt, da unmittelbar ihre berufliche Zukunft auf dem Spiel stand. (Von Karriere möchte ich hier bewusst nicht sprechen, da es ja primär um die Sicherung ihrer Position im universitären Mittelbau ging.) Die Möglichkeit, zuhause zu arbeiten, hat diese Situation bei aller Beanspruchung und Belastung jedoch entschärft.

5.6.2.3. Exkurs: Umgang mit Zeit

Die Kompetenz, mit Zeit umgehen zu können und sie richtig einzusetzen, gehört zu jenen Fähigkeiten, die Frauen entwickelt haben, um Beruf und Familie in gelingender Form zu verbinden. In der Regel ist Zeit für die Frauen eine sehr knappe Ressource. Arbeitet man zuhause, können primär nur die Schlafenszeiten der Kinder genutzt werden, um den beruflichen Aufgaben nachzukommen. Arbeitet man im Büro, muss man rechtzeitig zuhause sein, damit der Partner ins Büro gehen kann, oder die Kinder müssen rechtzeitig von Betreuungseinrichtungen abgeholt werden. Diverse Feste, Arzttermine, die Krankheit des Kindes etc. tragen weiters dazu bei, dass die Frauen nicht wie andere (insbesonders männliche) Arbeitskräfte einen unendlichen Zeithorizont zur Verfügung haben. Im Folgenden sollen einige Strategien beschrieben werden, die Frauen anwenden, um mit der ihnen zur Verfügung stehenden Zeit möglichst effizient umzugehen.

Arbeiten Frauen daheim, so erfordert dies Disziplin und Ausdauer, da ihnen für die berufliche Tätigkeit nur die Schlafenszeiten der Kinder zur Verfügung stehen. Dies hat zur Folge, dass sie diese Zeit besonders intensiv nutzen. In den kurzen Arbeitszeiten versuchen sie, so viel wie möglich zu erledigen, sodass man von einer Leistungsverdichtung in diesen Arbeitsphasen ausgehen kann (Ludwig et al. 2002, 118). Aus den Gesprächen geht hervor, dass dieser Aspekt

ebenso für Frauen relevant ist, die im Büro tätig sind. Vor allem Frauen, die vor der Karenz Vollzeit gearbeitet haben und aufgrund der Geburt eines Kindes in Teilzeit gewechselt sind, haben das Gefühl, besonders viel in der kürzeren Arbeitszeit leisten zu müssen. Teilweise ist dies auch tatsächlich erforderlich, da der ihnen anvertraute Aufgabenbereich nicht reduziert wurde (D, F beim zweiten Kind). Frau I berichtet, dass sie gelernt hat, sich von diesem Leistungsanspruch bewusst zu distanzieren.

„Und, ah, ich schau auch, dass ich mir nicht den Megastress mache, wegen meiner Firma, ja. Das war auch eine Lehre irgendwie bei mir, nach diesen ersten schwierigen Zeiten, dass ich mir gedacht habe, ich muss an mich denken. Und ich mache meine zehn oder meine 15 Stunden. Und, die mache ich gut. Aber ich muss mir nicht einen Haxen ausreißen und, und ah, also, ich lasse es mir auch gutgehen, ja. Ich hackle jetzt nicht irgendwie voll rein." (Frau I, 13/48)

Weiters erwähnen die Frauen, dass die effektive Nutzung der ihnen zur Verfügung stehenden Arbeitszeit auf Kosten von Gesprächen mit MitarbeiterInnen und KollegInnen geht. Durch die Komprimierung der Arbeitsleistung gerät das Pflegen von sozialen Kontakten innerhalb des Unternehmens ins Hintertreffen. Die gesteigerte Leistungsbereitschaft und -erfordernis macht es notwendig, sich primär auf die Arbeit zu konzentrieren und alle übrigen Formen an informellen Gesprächen mehr oder weniger gänzlich zu streichen.

„Ich hab aber damals gelernt eben, in der Zeit, die mir bleibt, also in vier Stunden. Ich behaupte heute dadurch ist es mir möglich, auch die Zeit am Institut war ja sehr knapp, aber wusste immer, in fünf Stunden muss ich das hinkriegen und ich hab es immer hingekriegt, wo andere, die kommen halten her, gehen zuerst auf einen Kaffee, dann tut man etwa, dann sitzt sich hin und isst zu Mittag und dann tut man wieder was. Und bei mir war es einfach, in diesen drei Stunden mach ich das, und ich mach es auch fertig, ja. Und das hab ich, in dem Sinn gelernt in dieser Zeit." (Frau G, 14/39)

„Früher bin ich eigentlich dann immer zu den Kolleginnen halt ins Zimmer gegangen, hab gefragt, wie geht's euch so, ta, ta, ta. Das fällt weg. Es fällt natürlich, diese ganze Nettigkeit fällt weg und so weiter, ja." (Frau I, 4/10)

Die gleichzeitige Verbindung von Berufsarbeit und Familienarbeit führt zu einer rigiden Zeitnutzung. Die Frauen überlegen sehr genau, in welche Aktivitäten sie Energie investieren und welche sie sein lassen. Schon allein die Tatsache, dass die Frauen überlegen, wie sie ihre Zeit in Hinblick auf ihre Interessen möglichst wirksam einsetzen, bedeutet, dass verstärkt rationale Kriterien an die Zeitverwendung angelegt werden (Rerrich 1994, 201). In diesem Zusammenhang werden auch Fragen relevant, wie man die Zeit für den weiteren beruflichen Werdegang

möglichst effektiv nutzen kann. Welche Aufgaben nimmt man an bzw. versucht man nicht übernehmen zu müssen, welche Veranstaltung besucht man, welche nicht etc.

„Ich mein, ich wähle jetzt, ich filtere aus mit welchen Dingen ich mich jetzt beschäftige, früher. Ich hab vor den Kindern auch viel gearbeitet. Aber ich lass mich jetzt nur mehr auf Dinge ein, wo ich das Gefühl habe, da komme ich irgendwie weiter, oder es bringt was." (Frau F, 9/34)

„Ja, beleucht ich das immer durch, was bringt mir das für meine Karriere oder für meinen beruflichen Weg. Und steck mir ab, was bin ich bereit zu tun." (Frau G, 17/35)

Da sich manche Frauen in Führungspositionen befinden, wäre auch die Delegation an Aufgaben an untergeordnete MitarbeiterInnen eine Möglichkeit, das berufliche Arbeitsausmaß zu reduzieren und damit die Verbindung von Beruf und Familie zu erleichtern. Diese Option dürfte jedoch eine geringere Rolle spielen, weil sie von den Frauen nicht explizit erwähnt wurde.

5.6.2.3. Andere Formen der Unterstützung

Zeitsouveränität und Zeitautonomie, wie sie Frauen besitzen, die zuhause berufliche Aufgaben erledigen können, leisten einen wertvollen Beitrag, damit Frauen in der Organisation von Beruf und Familie entlastet werden. In der Literatur werden aber auch die positiven Auswirkungen der stückweiten Selbstbestimmung über Ausmaß und Lage der Arbeitszeit im Büro hervorgehoben. Diese betrifft zum Beispiel die Möglichkeiten zur Gleitzeit, da oftmals schon geringfügige Veränderungen von Arbeitsbeginn und -ende einen entscheidenden Beitrag zur Entschärfung der Zeit- und Koordinationsschwierigkeiten beitragen. Werden Frauen solche Möglichkeiten eingeräumt, wirkt sich dies äußerst positiv auf Arbeitsklima, Einsatz für den Betrieb und subjektive Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen aus (Meggeneder/Ranftl 1992). Abgesehen von Frauen, die an der Universität und in außeruniversitären Forschungsinstituten arbeiten und über sehr viel Selbstbestimmung verfügen, kann vor allem Frau B als Beamtin Möglichkeiten der Gleitzeit in Anspruch nehmen. Ist es erforderlich, dass sie früher gehen muss, um einen Termin beim Kinderarzt wahrzunehmen, braucht sie dies nicht weiter zu formalisieren, sondern schreibt einfach die Stunden auf und arbeitet dann an einem anderen Tag entsprechend länger.
Nicht nur früher zu gehen, um mit dem Kind einen Termin wahrnehmen können, sondern auch pünktlich gehen zu können, wird von manchen Frauen als Entgegenkommen der KollegInnen und des Unternehmens bewertet. Gerade wenn das Kind bereits eine öffentliche Betreuungseinrichtung besucht, müssen Abholzeiten eingehalten werden. In einem

Arbeitsumfeld, in dem die KollegInnen länger in der Firma bleiben, heben manche Frauen hervor, dass sie es schätzen, wenn dies von ihnen nicht erwartet wird.

„Viele Kollegen bleiben halt bis um sechs oder sieben. Dass ich aber um fünf oder dreiviertel fünf gehen muss, das wissen sie und das wird auch akzeptiert." (Frau G, 25/35)

„Und so jetzt auch, wo ich das Gefühl habe, wenn ich sage, Leute, ich muss jetzt heimgehen, ich muss meine kleinen Kinder abholen, ja. Na, ist eh klar, ist eh klar, dass du da nach Hause gehst, ja. … Und ich muss sagen, das akzeptieren sie eigentlich sehr. Und das halte ich ihnen allen hoch." (Frau J, 13/28)

Vor einer besonderen Herausforderung stehen die Frauen vor allem dann, wenn das Kind erkrankt. Gesetzlich besteht in einem solchen Fall die Möglichkeit, Pflegefreistellung zu nehmen. Für ein Kind unter zwölf Jahren besteht dieser Anspruch für eine Woche im Jahr, wobei sich der konkrete Umfang am Stundenausmaß der regelmäßigen Arbeitswoche orientiert. Je nach Erfordernis kann die Pflegefreistellung flexibel tage- oder stundenweise konsumiert werden. Während dieser Zeit wird das Arbeitsentgelt weiterbezahlt. Generell versuchen die befragten Frauen es zu vermeiden, „Pflegeurlaub" zu nehmen, und während der Krankheitsphase des Kindes eine andere Betreuungsform zu organisieren. Dies auch deshalb, um in wirklich dringlichen Fällen, wenn etwa das Kind hohes Fieber hat oder ins Krankenhaus muss, darauf zurückgreifen zu können. Lässt es sich einmal doch nicht umgehen, reagieren die ArbeitgeberInnen der Frauen in der Regel mit Verständnis, wenn die Frauen wegen der Erkrankung des Kindes zuhause bleiben müssen.

„Da hat zum Beispiel die Teamleiterin gesagt, du, wenn deine Kinder krank sind, dann bleibst du zuhause. Das ist überhaupt keine Frage." (Frau J, 14/12)

Nur Frau D, die in einer staatsnahen Organisation tätig ist, gibt an, dass es nicht gern gesehen wird, wenn Frauen aufgrund der Krankheit des Kindes von der Pflegefreistellung Gebrauch machen. Die ablehnende Haltung der Unternehmensführung hat sich vor allem im Zuge der Privatisierung der Organisation nochmals verstärkt, indem mittels Rundschreiben den ArbeitnehmerInnen mitgeteilt worden ist, dass Pflegefreistellungen verschärft kontrolliert werden, um einer missbräuchlichen Verwendung entgegenzutreten. Allerdings ist es ihr möglich, falls das Kind krank wird, ein bis zwei Stunden später ins Büro zu kommen, um in dieser Zeit einen Betreuungsersatz zu finden. Diese Vereinbarung hat sie mit ihren Vorgesetzten aushandeln können, sie ist aber nicht allgemeiner Usus im Unternehmen.

Ist es den Frauen möglich, im Fall der Krankheit des Kindes über ihre Zeit freier zu verfügen, erleichtert dies den Umgang mit der Situation enorm, vor allem dann, wenn dem Partner diese Option ebenso zur Verfügung steht. Dann ist es möglich, dass sich die Eltern abwechselnd um das kranke Kind kümmern können. Dies funktioniert vor allem in jenen Fällen, in denen ein Elternteil einer Vollzeit- und der andere einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht. In den vorliegenden Fällen (J, N) arbeitet jener Elternteil, der Teilzeit beschäftigt ist, vormittags, während der vollzeitbeschäftigte Elternteil ab Mittag ins Büro geht und dann dementsprechend länger arbeitet. Gerade wenn Frauen bei der Betreuung der Kinder nicht auf Großeltern zurückgreifen können, gestattet eine solche Abmachung mit der Unternehmensführung, auf unvorhergesehene Krankheitsereignisse des Kindes flexibel reagieren zu können.

5.7. Zusammenfassende Betrachtungen

Anhand statischer Daten geht hervor, dass sich die Einstellungen der Akademikerinnen hinsichtlich der Müttererwerbstätigkeit in der intensiven Familienphase seit den 1990er-Jahren geändert haben und diese Gruppe seither der Berufstätigkeit von Müttern mit kleinen Kindern offener gegenübersteht als Frauen anderer Bildungsschichten. Dies spiegelt sich auch im verstärkten Erwerbsengagement dieser Gruppe nach der Geburt eines Kindes wider. Sucht man nach Gründen, so könnte eine Ursache darin zu finden sein, dass die Frauen vor der Familiengründung meist mehrere Jahre ausbildungsadäquat berufstätig sind. Der von ihnen ausgeübten Tätigkeit messen die Frauen, soweit es die hier befragte Untersuchungsgruppe betrifft, eine sehr hohe Bedeutung bei. Die berufliche Arbeit wird als freudvoll und spannend erlebt und trägt damit zur Sinnfindung und Identität der Frauen bei. Dies gibt man nicht ohne weiters auf, zumal damit auch eine finanzielle Unabhängigkeit verbunden ist. Gleichzeitig ist es für viele der befragten Frauen auch erstrebenswert, Mutter zu werden. Aus den Rückkehrstrategien der Frauen geht hervor, dass die Bedürfnisse des Kindes mit der Sicherung der eigenen Berufsposition sehr genau aufeinander abgestimmt werden. Mein Eindruck ist, dass Frauen hier jeweils das Maximum der ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen ausschöpfen. Zwei Jahre dem Arbeitsmarkt fernzubleiben, erscheint angesichts der Dynamik im beruflichen Feld zu lange, um die erreichte Stellung nicht zu gefährden. Allerdings ist die Dynamik je nach Berufsfeld verschieden. Die Fallbeispiele belegen, dass sich die Frauen hier sehr individuell auf diese Dynamik einstellen und in ihre Rückkehrstrategien einbeziehen. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch die Verhandlungsmacht, die Frauen besitzen, die gezielt eingesetzt wird, um sich gute Konditionen der Berufsrückkehr auszuhandeln.

Wie die nachstehende Tabelle zeigt, arbeitet ein Großteil der befragten Frauen bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes auf Teilzeitbasis, wobei vorzugsweise ein Arbeitsausmaß von unter 20 Stunden gewählt worden ist. Indem die Frauen eine qualifizierte Tätigkeit ausüben, handelt es sich hier um qualifizierte Teilzeitstellen. Eine kontinuierliche Vollzeiterwerbstätigkeit trotz Kinderbetreuungspflichten stellt in der vorliegenden Untersuchungsgruppe eher die Ausnahme dar und wird nur von vier Frauen praktiziert. Die Rückkehrstrategien zeichnen sich aber auch durch eine hohe Stabilität aus. Soweit ein zweites Kind vorhanden ist (Ausnahme I, K, M), haben die Frauen in der Regel ihr Rückkehrverhalten nicht geändert. Dass Frauen den Zeitpunkt und das Stundenausmaß gleichzeitig geändert haben, ist im Grunde genommen nur in zwei Fällen (B, L) vorgekommen.

Tabelle 17: Rückkehrstrategien der befragten Frauen nach Rückkehrzeitpunkt und Stundenausmaß

	ab Mutterschutz	ab einem Jahr
Vollzeit	C (beim ersten Kind), E, G	B (beim ersten Kind),[91] C (beim zweiten Kind), F (beim ersten Kind), N
Teilzeit (ab 20 Stunden)	K	D, F (beim zweiten Kind), J
Teilzeit (unter 20 Stunden)	H (beim zweiten Kind), I, M	A, H (beim ersten Kind), L[92]

Quelle: eigene Untersuchung

[91] Beim zweiten Kind kehrt Frau B erst nach zwei Jahren in den Beruf zurück.
[92] Frau L ist zunächst nach einem halben Jahr auf Vollzeitbasis zurückgekehrt, während ihr Mann zuhause ist. Als er seine Arbeit wieder aufnimmt, arbeitet sie auf Teilzeitbasis weiter.

6. Die Rolle des Partners in den Vereinbarkeitsstrategien

Werden Akademikerinnen danach gefragt, welche Bedingungen es ihnen erleichtert haben, ihre berufliche Tätigkeit trotz der Verantwortung für Kinder fortzusetzen, wird von diesen immer wieder die Mithilfe des Partners als wichtige Ressource genannt (Macha/Paetzold 1992, Ludwig et al. 2002, Stark 2003, Quaiser-Pohl/Reichle 2007). Übernimmt der Partner gleichberechtigt die anfallenden Arbeiten im Familienbereich, entlastet dies erwerbstätige Frauen sowohl bei der Betreuung der Kinder als auch bei der Bewältigung des Haushalts. Dadurch ist es ihnen auch leichter möglich, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten wahrzunehmen, die ohne Beitrag des Partners vielleicht gar nicht oder nur unter größerer psychischer wie physischer Belastung hätten ergriffen werden können. Die Beteiligung des Partners an der Kindererziehung und im Haushalt hat auf das praktizierte Vereinbarkeitsverhalten der Frauen einen wesentlichen Einfluss. In den nachfolgenden Ausführungen wird darauf eingegangen, unter welchen Voraussetzungen sich die Partner der befragten Frauen an der Familienarbeit beteiligt haben und welche konkreten Unterstützungsleistungen von ihnen erbracht worden sind.

Zuvor soll die Einstellungsebene untersucht werden und Ergebnisse präsentiert werden, die die Haltung der Männer gegenüber der Familienarbeit aufzeigen (Kapitel 6.1.). Danach wird auf die rechtlichen Rahmenbedingungen eingegangen, die es Vätern in Österreich ermöglichen, sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen sowie deren Inanspruchnahme erörtert (Kapitel 6.2.). Vor diesem Hintergrund werden dann die Einstellungen zur Väterkarenz auf Basis der Aussagen der befragten Frauen vorgestellt und zum tatsächlichen Verhalten der Partner in Beziehung gesetzt (Kapitel 6.3.). Bei jenen Vätern, die eine Karenz oder eine Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Kinderbetreuungspflichten realisiert haben, wird nachfolgend auf die Reaktionen der DienstgeberInnen Bezug genommen (Kapitel 6.4.). Anschließend steht der von den Partnern der Frauen geleistete Beitrag zur Familienarbeit im Mittelpunkt, wobei zwischen Nicht-Karenzvätern und Karenzvätern differenziert wird (Kapitel 6.5.). Das Kapitel schließt mit einer zusammenfassenden Betrachtung (Kapitel 6.6.).

6.1. Einstellungen zur Familienarbeit

Der Wandel des Männerbildes seit den 1970er-Jahren ist nach Auffassung von Claudia Born und Helga Krüger (2002, 128 ff.) von grundlegenderer Bedeutung als jener des Frauenbildes. Während für einen Großteil der Frauen und Mütter die Erwerbstätigkeit, sei es im Rahmen der

Lebensform des „ganzen Hauses“ oder später durch die Integration in den Industrialisierungsprozess, schon immer einen integralen Bestandteil des Lebens gebildet hat, stellt die Übernahme von Kinderbetreuung und Haushaltstätigkeiten durch Männer, sowohl auf der Einstellungsebene als auch auf der Ebene des tatsächlichen Verhaltens, ein historisches Novum dar. Der Nachweis über den langfristigen Wandel der Vaterrolle ist auf empirischer Ebene jedoch oft mit methodischen Problemen behaftet, da in der Regel entsprechende Datensätze fehlen, die es erlauben, über einen längeren Zeitraum das Engagement von Väter als auch mutmaßliche Einflussfaktoren wie Bildungsstand, Erwerbsbeteiligung oder Vorstellungen zu Geschlechtsrollen zu beobachten. Oft basieren die Aussagen über die „neuen Väter“ auf qualitativen Studien mit geringen Fallzahlen (Walter/Künzler 2002). Diese methodischen Probleme zeigen sich auch anhand der österreichischen Datenlage.

Für die Beschreibung des Wandels der Männerrolle greifen Martina Beham und Roland Haller (2005) beispielsweise auf zwei unterschiedliche Datensätze zurück: auf das International Social Survey Programme (ISSP) aus den Jahren 1988 und 1994 sowie den SSÖ 2003. Die in diesem Zusammenhang relevante Frage lautet: „Die Aufgabe des Mannes ist es Geld zu verdienen, die der Frau sich um Haushalt und Familie zu kümmern“.[93] Dieser Aussage haben 1988 noch 57 Prozent der österreichischen Männer zugestimmt, während sich sechs Jahre später nur mehr 47 Prozent dieser Meinung angeschlossen haben. 2003 ging der Anteil der Befürworter weiter zurück und betrug 35 Prozent. Interessant ist, dass diese Einstellung der Männer kaum davon berührt wird, ob sie bereits eine Familie gegründet haben oder nicht, denn auch 33 Prozent der österreichischen Väter haben diesem Statement zugestimmt. Etwa ein Drittel der Männer vertritt also gegenwärtig noch sehr traditionelle Ansichten in Hinblick auf die Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern. Gleichzeitig lässt sich positiv vermerken, dass sich in den letzten 15 Jahren der Anteil der Männer, die sich selbst in der beruflichen Sphäre verorten und den Platz der Frau in der privaten Sphäre sehen, um fast ein Fünftel verringert hat.

Wie progressiv Männer neuen Formen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in Beruf und Familie gegenüberstehen, hängt jedoch auch vom Alter der zu versorgenden Kinder ab. Unter der Annahme, dass sich die Kinder noch im Vorschulalter befinden, lehnen laut SSÖ 2003 mehr

[93] Diese Frage wurde auch in den Erhebungsjahren 1986 und 1993 des SSÖ gestellt. Vergleicht man die Ergebnisse aus diesen Jahren mit jenen aus der Befragung von 2003, zeigen sich in der letzten Erhebung derartig große Veränderungen in den Einstellungen, die inhaltlich wenig plausibel sind. Der Grund dafür liegt wahrscheinlich in der Änderung des Skalenniveaus. Bis 1993 konnte man diese Frage anhand einer vierstufigen Skala beantworten. 2003 wurden die Zustimmungsmöglichkeiten auf fünf Kategorien erweitert (Vgl. Kapitel 5.1.). Im Gegensatz dazu ist in den Erhebungen des ISSP immer eine fünfstufige Skala zum Einsatz gekommen. Obwohl es sich um zwei verschiedene Datensätze handelt, sind die Ergebnisse im Zeitverlauf plausibler zu interpretieren.

als die Hälfte der Männer (53 Prozent) die Erwerbstätigkeit der Frau ab.[94] Die Männer pflichten damit in dieser Familienphase indirekt ihrer Rolle als „Ernährer" der Familie bei. Die Erwerbstätigkeit von Müttern wird zwar gesellschaftlich immer mehr akzeptiert, stößt aber noch bei einer Mehrheit der Männer, falls die Kinder im Vorschulalter sind, auf Abwehr und Vorbehalte. Mit dem Schuleintritt des jüngsten Kindes sinkt der Anteil der Männer deutlich, die eine Erwerbstätigkeit der Frau ablehnen, und beträgt nur mehr ein Fünftel (Beham/Haller 2005, 405).[95]

Wie sieht es nun mit der Bereitschaft der Männer aus, sich stärker bei der Betreuung der Kinder zu engagieren? Immerhin 57 Prozent der Männer vertreten laut dem SSÖ 2003 die Meinung, dass Männer einen größeren Anteil an der Kindererziehung übernehmen sollen, als sie es bisher tun (Beham/Haller 2005, 410). Da diese Frage erstmals in diesem Jahr gestellt worden ist, lässt sich nicht sagen, inwieweit sich hier die Einstellung der Männer im Zeitverlauf verändert hat.[96] Bemerkenswert ist jedoch, dass vor allem Frauen mit einem Universitätsabschluss dieser Frage besonders häufig bejaht haben. Fast die Hälfte (46 Prozent) der Hochschulabsolventinnen hat dieser Aussage ihre höchste Zustimmung gegeben (Note 1), während der entsprechende Anteil bei Maturantinnen schon auf 25 Prozent absinkt. Akademikerinnen legen zumindest in ihren Einstellungen einen großen Wert darauf, dass der Partner ein „anwesender" Vater ist. Auch bei der Frage, ob Männer einen größeren Anteil an der Hausarbeit übernehmen sollen, fallen die Befürwortungsraten bei Frauen mit einem Hochschulabschluss deutlich höher aus als bei Frauen anderer Bildungsgruppen. Daraus lässt sich folgern, dass Akademikerinnen zumindest dem Anspruch nach häufiger das Ideal einer gleichberechtigten Partnerschaft vertreten als Frauen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen.

Will man die Einstellung bzw. das Verhalten der Männer hinsichtlich der Familienarbeit beurteilen, ist zu unterscheiden zwischen ihrer Beteiligung an der Kinderbetreuung zum einen und ihrer Mithilfe bei der Durchführung der Alltagsroutine im Haushalt zum anderen. Je nachdem, welcher Aspekt im Mittelpunkt steht, wird der konstatierte Wandel des männlichen Selbstverständnisses von wissenschaftlichen Disziplinen unterschiedlich beurteilt. Aus der Perspektive der Familienforschung markiert der sich intensiver seinen Kindern zuwendende

[94] Frauen teilen nur zu 43 Prozent diese Meinung.
[95] Bei Frauen beträgt der entsprechende Anteil 13 Prozent.
[96] Allein der Umstand, dass dieses Statement in das Fragenprogramm Eingang gefunden hat, ist als Indiz zu werten, dass eine veränderte Wahrnehmung hinsichtlich des männlichen Rollenverhaltens im Gange ist. Die AutorInnen vermerken jedoch kritisch, dass dieses nicht so weit fortgeschritten ist, dass die Aufgabe der Kinderbetreuung auch mit dem beruflichen Engagement der Männer in Verbindung gebracht würde (Beham/Haller 2005, 405). Dies würde bedeuten, die Bereitschaft auszuloten, inwieweit Männer selbst gewillt sind, ihre Berufstätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern zu unterbrechen oder zu reduzieren.

Vater einen bedeutsamen Umbruch, während die Geschlechterforschung darauf hinweist, dass dies durchaus innerhalb des tradierten Musters geschlechtlicher Arbeitsteilung stattfinden kann (Meuser 2008, 2). So gelangen manche AutorInnen aufgrund ihrer empirischen Untersuchungen zu dem Ergebnisse, dass die traditionelle Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern unverändert in Kraft ist und sprechen beispielsweise von einer „Illusion der Emanzipation" (Koppetsch/Burkart 1999) oder gehen bei Männern von einer „Verhaltensstarre bei verbaler Aufgeschlossenheit" aus (Beck 1986). Andere AutorInnen betonen wiederum das Phänomen der „Neuen Väter", wie z. B. Paul M. Zulehner (2004), der für Österreich angibt, dass sich der Anteil der „modernen Männer" zwischen 1992 und 2002 von 14 auf 23 Prozent erhöht hat. Darunter versteht er Männer, die die Emanzipation der Frauen unterstützenswert finden, für eine gleiche Verteilung der Haushaltspflichten und der Kinderbetreuung sowie für die Erwerbstätigkeit beider Elternteile eintreten. Die Hinwendung zu neuen modernen Werthaltungen macht sich dabei in erster Linie bei jungen, gut ausgebildeten Männern bemerkbar (Gesterkamp 2005, 68).

6.2. Verbreitung der Väterkarenz

In Österreich hat das Ideal der aktiven Vaterschaft seit 1. Jänner 1990 Einzug in die staatliche Familienpolitik gehalten. Seit diesem Zeitpunkt besteht für Männer erstmals die Möglichkeit, einen bezahlten Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen. Vorher ist die Freistellung von der Berufsarbeit aufgrund der Geburt eines Kindes ausschließlich Frauen vorbehalten gewesen. In den ersten Jahren haben allerdings nur wenige Väter von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Erst 1998 hat der Anteil der Karenzväter die 1-Prozent-Marke überschritten. Dies fällt mit jenem Zeitpunkt zusammen, als Frauen die ihnen zustehenden 18 Monate bereits konsumiert hatten, die ihnen seit der Verkürzung der Karenzzeit ab Juli 1996 von zwei auf eineinhalb Jahre zustanden. Die verbleibenden sechs Monate waren für die Väter reserviert. Hat der Vater keine Karenz angemeldet, ist der Anspruch entfallen. Zwar wäre es auch für Männer möglich gewesen, die sechs Monate Karenzzeit zu einem früheren Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen, Untersuchungen zeigen jedoch, dass die Männer Karenzgeld beziehen, wenn die Kinder bereits älter sind (Schweitzer 2000). Von 1997 bis 2001 stieg der Männeranteil an Karenzgeldbeziehern dann von knapp einem auf zwei Prozent. Wenngleich die Quote der Karenzväter äußerst gering geblieben ist, lässt sich doch anhand dieser Zunahme eine gewisse Wirkung des quotierten Karenzgeldbezugs ableiten.

Nicht bei allen Vätern dürfte die Entscheidung, in Karenz zu gehen, auf deren Wunsch zurückgegangen sein, sich die Betreuung des Kindes mit der Partnerin zu teilen. Eine genauere Analyse der Karenzväter förderte zutage, dass der berufliche Status der Männer einen entscheidenden Einfluss auf die Karenzentscheidung hat. Dies lässt sich daran ablesen, dass fast jeder zweite karenzierte Mann bis 1998 arbeitslos gemeldet war. Ein Jahr später reduzierte sich dieser Anteil merklich auf ein Drittel. Dieser Trend setzte sich 2000 weiter fort, sodass zu diesem Zeitpunkt nur mehr jeder vierte Karenzbezieher arbeitslos gemeldet war. Welche Gründe für diesen rasanten Rückgang an der Zahl arbeitslos gemeldeter Karenzväter bzw. für den deutlichen Anstieg männlicher Karenznehmer in aufrechter Beschäftigung verantwortlich sind, kann hier nicht bestimmt werden. In einer Gesamteinschätzung lässt sich jedoch mit Monika Thenner (1999, 158) schlussfolgern, dass für die Väterkarenz zum einen „Anzeichen einer beruflichen Umorientierung charakteristisch (sind), zum anderen fällt eine bewusste Wahlentscheidung zu ‚Neuer Vaterschaft' auf".

Tabelle 18: Arbeitslos gemeldete Männer in Karenz

Jahr		1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Karenzväter	absolut	959	988	1.019	1.033	1.187	1.234	1.312	1.438
arbeitslos gemeldete Karenzväter	in %	48,7	49,5	51,9	55,6	55,2	34,9	22,7	22,5

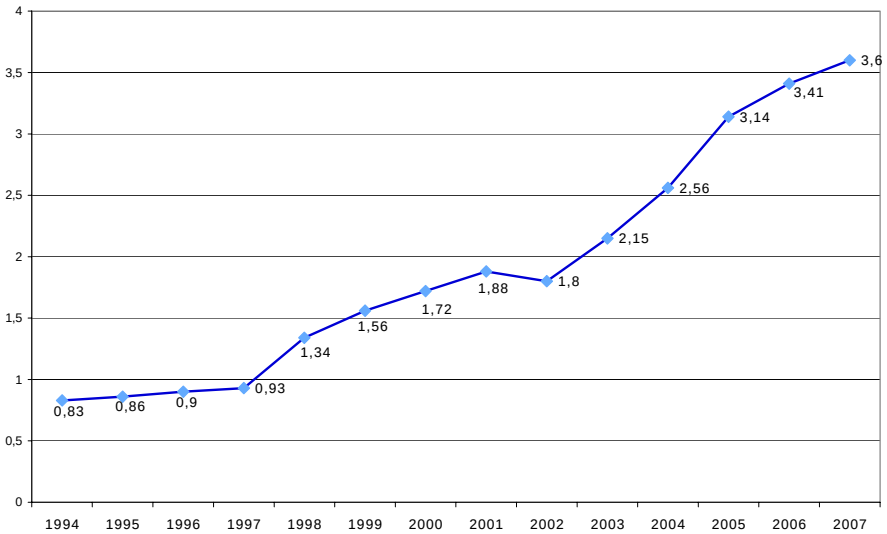
Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

Mit der Einführung des Kindergeldes ab 2002 wird vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger die Zahl vorgemerkter arbeitsloser Kindergeldbezieher nicht mehr ausgewiesen, da die Voraussetzung einer 52-wöchigen arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung für die Anwartschaft des Kinderbetreuungsgeldes nicht erforderlich ist. Mit der Einführung dieser neuen Regelung ging die Quote der Karenzväter leicht zurück. Grund ist vermutlich die Ausweitung des BezieherInnenkreises. Da es sich beim Kinderbetreuungsgeld um eine vom Status der Erwerbstätigkeit unabhängige Geldleistung für Familien handelt, können erstmals auch SchülerInnen, StudentInnen oder UnternehmerInnen einen Anspruch geltend machen. Indem, wie schon angemerkt, Väter dazu tendieren, erst zu einem späteren Zeitpunkt eine Karenz anzumelden, waren nach der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes in den ersten beiden Jahren durch die neuen BezieherInnengruppen die Eltern mit Kindern unter zwei Jahren tendenziell überrepräsentiert (Rille-Pfeiffer/Kapella 2007, 114).

Bis 2007 ist die Quote der männlichen Kindergeldbezieher auf 3,6 Prozent angestiegen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass diese Männer sich auch in Karenz befinden. Eine Evaluierung des Kinderbetreuungsgeldes durch das ÖIF zeigt, dass es unter Männern vor allem die neuen Beziehergruppen sind, die bei Weitem am häufigsten das Kindergeld beanspruchen, wie etwa Landwirte (11,1 Prozent), Studenten (10,6 Prozent) oder Selbständige (9 Prozent). Im Vergleich dazu fällt der Anteil jener Personengruppen, die aufgrund einer unselbständigen Beschäftigung einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Karenz geltend machen können, deutlich niedriger aus. Der Anteil an arbeitslos gemeldeten männlichen Kinderbetreuungsgeldbeziehern beträgt etwa 4,9 Prozent, bei Angestellten und Arbeitern sinkt der Anteil auf jeweils 2,1 Prozent (Rille-Pfeiffer/Kapella 2007, 116). Es beziehen also primär jene Männer Kinderbetreuungsgeld, die nicht von ArbeitgeberInnen abhängig sind. Zudem müssen diese Gruppen tendenziell weniger ihr Erwerbsausmaß ändern, um die Zuverdienstgrenze nicht zu überschreiten (ebd., 115).

Von der österreichischen Statistik werden derzeit Männer, die eine arbeitsrechtliche Karenz beanspruchen, nicht erfasst (ebd.). Daher ist die Zahl der engagierten Väter durch die Quote der männlichen Kindergeldbezieher nur bedingt aussagekräftig. Die nachstehende Grafik gibt nochmals einen Überblick über den Anteil männlicher Karenzgeld- bzw. Kindergeldbezieher seit 1994. Aufgrund der gesetzlichen Änderungen sowie der Änderungen in der statistischen Erfassung sind die Daten allerdings nur bedingt vergleichbar.

Grafik 2: Anteil der Männer in Karenz (Angaben in Prozent)



Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen

Wie schon bei jenen Karenzvätern, die primär zur Überbrückung ihrer Arbeitslosigkeit eine Karenz angemeldet haben, gibt es auch unter den männlichen Kindergeldbeziehern manche, für die äußere Faktoren bestimmend sind, und das Bedürfnis nach einer aktiven Vaterschaft eine eher zweitrangige Rolle spielt. Allerdings muss in Rechnung gestellt werden, dass es sich beim Bezug von Karenz oder Kindergeld für Männer um eine „extrem veränderte Verhaltensweise" handelt, da es sich hier um „typisch weibliche Reaktionsform auf Mutterschaft" handelt und auch die gesamtgesellschaftliche Organisation traditionelle Verhaltensformen stützt, sodass man die Messlatte für einen Wandel der männlichen Rolle extrem hoch legt, wenn als Indikatoren engagierter Vaterschaft nur jene Väter gelten, die aufgrund der Kinderbetreuung beruflich kürzer treten (Cyprian 2005, 77).

6.3. Gründe für die (Nicht-)Inanspruchnahme der Väterkarenz

Die vorangestellten Ergebnisse zeigen, dass zwar ein beträchtlicher Anteil der Männer für ein verstärktes Engagement in der Familie offen ist, tatsächlich jedoch nur ein sehr geringer Prozentsatz von Vätern in den ersten beiden Lebensjahren die Berufsarbeit reduziert oder unterbricht, um sich den Familienaufgaben intensiver zu widmen. Bei der Nutzung der Väterkarenz bleiben die Männer bzw. Väter deutlich hinter ihren Vorstellungen zurück, da nur sehr wenige Väter von dieser Möglichkeit Gebrauch machen (Oberndorfer/Rost 2002, 14). Dieser Befund wird auch durch eine österreichische Väterstudie belegt, wo immerhin ein Fünftel an der Väterkarenz Interesse bekundet hat, allerdings nur sechs Prozent der befragten Väter den Überlegungen auch Handlungen haben folgen lassen (Mayer et al. 2001).

Im Folgenden sollen nun anhand der Aussagen der Frauen die Einstellungen ihrer Partner mit deren tatsächlichen Verhalten in Beziehung gesetzt werden. Dazu werden die Männer der befragten Frauen in vier Kategorien eingeteilt.

- Nicht-Karenzväter aus Überzeugung: jene Väter, die nicht bereit waren, die Berufsarbeit zu unterbrechen oder zu reduzieren, und diesen Anspruch auch in die Tat umgesetzt haben.
- Nichtkarenzväter wider Willen: jene Väter, die zwar ein Interesse an einer (Teilzeit-)Karenzierung gehabt hätten, dieses Vorhaben jedoch aufgrund äußerer Umstände nicht realisiert haben.
- Karenzväter wider Willen: jene Väter, die zunächst keine Ambitionen zeigten, die Berufsarbeit zu unterbrechen oder einzuschränken, um in Karenz zu gehen, sich aber trotzdem zu diesem Schritt entschlossen haben.

- Karenzväter aus Überzeugung: jene Väter, die eine (Teilzeit-)Karenzierung von Anfang an befürwortet haben und diese auch verwirklicht haben.

Die nachfolgende Vier-Felder-Tabelle gibt einen Überblick über die Verteilung dieser „Typen" in der Untersuchungsgruppe. Daraus geht hervor, dass nur eine Minderheit der Männer einer Erwerbsunterbrechung bzw. -reduktion auf der Einstellungsebene ablehnend gegenübergestanden ist, während die überwiegende Mehrheit eine aufgeschlossene Haltung einnimmt. Nur drei Männer lassen sich laut den Aussagen der Frauen jener Gruppe zuordnen, für die die kontinuierliche Berufsarbeit des Mannes zu ihrer festen und unerschütterlichen Überzeugung gehört. Weitere fünf Männer hätten zwar gerne Karenz in Anspruch genommen, allerdings haben Sachzwänge dieses Vorhaben scheitern lassen. Weiteren sechs Männern ist es hingegen ein Anliegen gewesen, in Karenz zu gehen und für befristete Zeit Abstriche in ihrem beruflichen Engagement zu machen, um sich verstärkt der Kinderbetreuung zu widmen. Nur ein Mann musste erst von diesem Schritt überzeugt werden.

Tabelle 19: Bereitschaft und tatsächliche Erwerbsunterbrechung bzw. -reduktion der Partner von den befragten Frauen

		Bereitschaft zur Erwerbsunterbrechung bzw. –reduktion (Einstellung)	
		ja	nein
tatsächliche Realisierung (Verhalten)	ja	F, J, K, L, N	I
	nein	A, E, G, H, M	B, C, D

Quelle: eigene Untersuchung

6.3.1. Nicht-Karenzväter aus Überzeugung

Den Aussagen mancher Frauen (B, C, D) ist zu entnehmen, dass die Partner ihre Vollzeiterwerbstätigkeit in der Phase der Familiengründung für selbstverständlich angesehen haben, wobei diese Haltung in allen drei Fällen auch von den Frauen selbst mitgetragen worden ist, da keine Diskussionen über die Möglichkeit einer nichttraditionellen Rollenverteilung stattgefunden haben.

„Und ich mein, es war darüber hinaus aber auch für den Stefan klar, also er hat immer gesagt, also er, ihm ist der Beruf wichtig und er würde keinesfalls zuhause bleiben. Aber das hat sich durchaus mit mir getroffen." (Frau B, 3/9)

Frau C und D haben sich nicht in dieser Deutlichkeit über die Einstellung ihrer Partner zur Rollenverteilung in der Beziehung geäußert. Allerdings ist am praktischen Verhalten der Männer ersichtlich, dass für die Männer die Berufsarbeit oberste Priorität gehabt hat bzw. haben musste (was nicht bedeutet, dass ihnen die Familie weniger wichtig wäre) und die Frauen den Haushalt und die Betreuung der Kinder zum überwiegenden Teil allein bewältigt haben. So hat der Mann von Frau C kurz vor der Geburt des ersten Kindes eine Zahnarztordination übernommen. Um einen Kundenstock aufzubauen und „den Laden zum Laufen zu bringen" (Frau C, 7/36), aber auch um die aufgenommenen Schulden abzuzahlen, ist es erforderlich gewesen, dass ihr Mann sich im Beruf in den kommenden Jahren maximal engagiert. Neben diesen „Sachzwängen" ist jedoch von Ärzten bekannt, dass ihr Beruf denkbar schlechte Voraussetzungen bietet, um mit Familienaufgaben kombiniert zu werden und daher die vollzeitliche Erwerbstätigkeit für ihren Mann sicher nicht in Frage gestanden ist. Der Mann von Frau D hat an seiner kontinuierlichen Berufstätigkeit ebenfalls beharrlich festgehalten, da er es, als das zweite Kind unterwegs war, explizit abgelehnt hat, in Karenz zu gehen.

Zwar halten diese Männer an ihrer dauerhaften Vollzeiterwerbstätigkeit ungebrochen fest, dennoch haben sie sich nicht gegen die Berufstätigkeit ihrer Partnerinnen in der intensiven Familienphase ausgesprochen. Insofern vertreten sie in Hinblick auf ihre eigene Männer- und Vaterrolle traditionelle Einstellungen, nicht jedoch in Hinblick auf die Berufstätigkeit der Partnerinnen. Lediglich der Mann von Frau B hat in einer späteren Phase den Wunsch geäußert, als Frau B bereits wieder auf voll berufstätig gewesen ist und sich ihre Erwerbstätigkeit für das Familienleben gelegentlich als Stressfaktor entwickelt hat, (weil sie zum Beispiel am Wochenende berufsbedingt etwas hat vorbereiten müssen), dass es ihm am liebsten wäre, wenn sie gar nicht arbeiten gehen würde.

6.3.2. Nicht-Karenzväter wider Willen

Bei insgesamt fünf Frauen sind die Partner durchaus positiv gegenüber einer Berufsunterbrechung bzw. -reduktion eingestellt. Dies wird teilweise von den Frauen (E, H, M) explizit erwähnt. In jenen Fällen, in denen die Frauen (A, G) die Karenzbereitschaft ihres Mannes nicht ausdrücklich angesprochen haben, ist aus der bestehenden Arbeitsteilung zum Interviewzeitpunkt ersichtlich, dass diese Männer entweder phasenweise (A) oder kontinuierlich (G) in der Familienarbeit sehr präsent sind und die Frau voll unterstützen. Daher wird aus diesem erfordernisbezogenen Familienverhalten eine Karenzbereitschaft der Männer abgeleitet.

Als Hindernis für die Inanspruchnahme einer Karenz haben sich in der vorliegenden Studie insgesamt folgende „Sachzwänge“ als wirksam erwiesen:

a) Die Frau weist das Ansinnen des Mannes zurück, in Karenz zu gehen.

Die im gesellschaftlichen Kontext verankerte Zuständigkeit der Frauen ist nicht nur etwas, was ihnen von außen aufgedrängt wird, sondern etwas, das sie auch selbst innerlich empfinden. Manche Frauen tun sich daher schwer, den Partner gleichberechtigt an dieser Aufgabe partizipieren zu lassen. In einer in Österreich durchgeführten Väterstudie beträgt der Anteil der befragten Männer, die angegeben haben, dass ihre Partnerin gar nicht wollte, dass sie in Karenz gehen, 33 Prozent (Mayer et al. 2001). Auch wenn man an dem hohen Prozentsatz Zweifel anmelden kann, und es für die Männer auch bequem gewesen sein mag, sich auf ihre Frauen auszureden, ist andererseits unbestreitbar, dass Frauen ebenfalls eine aktive Rolle bei der Aufrechterhaltung traditioneller Rollenzuständigkeiten spielen. In der vorliegenden Untersuchung ist es Frau M, die dem Karenzwunsch ihres Mannes ablehnend gegenübersteht und auf ihrer Hauptzuständigkeit für das Kind beharrt.

„Er diskutiert das immer. Er will gehen. Es ändert sich so viel so schnell. Man weiß eh nicht, ob er nicht vielleicht das letzte halbe Jahr geht. Das kann man eh nicht sagen. Aber ich weiß es nicht. Geplant ist es nicht. “ (Frau M, 7/5)

b) Die Frau kann beim ersten Kind noch keinen Karenzanspruch anmelden.

Frau A hatte beim ersten Kind noch nicht die Voraussetzungen für eine Anwartschaft auf Karenz erfüllt. Im Zuge der Entscheidung für ein zweites Kind, haben jedoch keine Diskussionen über eine mögliche Karenzierung des Mannes stattgefunden, sondern man den Modus der Vereinbarkeit beim ersten Kind auch für das zweite Kind übernommen. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass die Erwerbsintegration von Frau A noch sehr prekär ist, da sie aufgrund der Abhängigkeit von Projektaufträgen über kein gesichertes Einkommen verfügt. Das Vollzeiterwerbsengagement ihres Partners ist daher auch in gewisser Weise notwendig, obwohl er sonst, soweit es die Projektarbeit von Frau A erfordert, mehr oder weniger sofort zur Stelle ist, um seine Partnerin zu unterstützen.

c) Der Mann hat keinen Karenzanspruch erworben.

Im Fall von Frau G befindet sich der Partner noch in der Ausbildung und ist dabei, sein Studium zu beenden. Indem er noch keine Erwerbszeiten gesammelt hat, besteht für ihn nicht die Möglichkeit, in Karenz zu gehen. Der Mann von Frau E hat hingegen, als das erste Kind unterwegs gewesen ist, gerade seine erste fixe Anstellung angetreten.

„Ja, und er hat damals gerade neu angefangen überhaupt zu arbeiten, also richtig zu arbeiten, also nicht nur auf Werkvertragsbasis, kurz vor der Geburt. Also, da war die Agnes schon unterwegs. Und daher war das eher wohl nicht so das Thema wegen Karenz oder was auch immer“ (Frau E, 17/3).

Beide Männer befinden sich also noch im Aufbau ihrer beruflichen Laufbahn. Für sie trifft es auch nicht zu, „Hauptverdiener“ der Familie zu sein. Vielmehr sind es die Frauen, die sich beruflich in einer etablierteren Position befinden. Gerade diese Konstellation hat einen günstigen Effekt auf eine egalitäre Aufgabenteilung in der Familie (Oberndorfer/Rost 2005, 60). Auch in der vorliegenden Untersuchung verbringen diese Männer sehr viel Zeit mit den Kindern und übernehmen selbstverständlich die im Haushalt anfallenden Tätigkeiten.

Der Mann von Frau H hingegen kann bereits auf eine langjährige Berufstätigkeit zurückblicken. Indem er jedoch freiberuflich tätig ist, ist ihm eine Karenzlösung ebenfalls verwehrt. Er arbeitet in der Filmbranche und erwirtschaftet sein Einkommen abhängig von der Auftragslage. Aufgrund dieses Umstands ist es ihm kaum möglich, zu pausieren oder in Teilzeit zu arbeiten, da die Ablehnung von Produktionen seine berufliche Zukunft gefährden würde. Weiters sind reduzierte Arbeitszeiten in dieser Branche praktisch nicht existent. Daher ist für den Mann von Frau H der Druck ungleich größer, erwerbstätig zu bleiben als für Männer, die sich in einem Angestelltenverhältnis befinden.

„Ah, weil er arbeitet in der Filmbranche, Fernsehproduktion, ja. Und, selbständig. Das heißt, die Aufträge, die er hat, die muss er annehmen, ja. Weil, wenn er die abblockt, dann ist er weg vom Fenster, ja. Ah, und er ist, er hat, insofern ist er nicht so flexibel, weil er hat die Ansprüche nicht, wie Angestellte sie haben, ja. Von wegen Pflegeurlaub, diese Geschichten, ja.“ (Frau H, 19/19)

Zusätzlich verdient er jedoch auch noch wesentlich besser als Frau H, sodass sie ursprünglich die finanzielle Komponente als Grund anführt, warum ihr Mann beim ersten Kind nicht in Karenz gegangen ist, obwohl er selbst den Wunsch gehabt hat, eine zeitlang die Betreuung des Kindes zu übernehmen.

„Wir haben auch überlegt, wie wir das Aufteilen mit den Rollen, ja. Und er verdient so deutlich mehr als ich. Das ist in überhaupt keiner Relation, ja. Wenn wir gleich viel verdienen würden, dann würden wir Halbe-Halbe machen. Oder, wenn es nur ein geringer Unterschied wäre. Er wäre z. B. gerne eine zeitlang in Karenz gegangen. Nur er verdient das Fünffache, ja. Ich mein, verstehst du?“ (Frau H, 16/15)

Insgesamt ist es verblüffend, dass das finanzielle Argument in der Untersuchungsgruppe eine untergeordnete Rolle spielt. Dies steht in Gegensatz zu der vielfach vertretenen Auffassung,

demnach der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen dafür verantwortlich ist, warum Männer eine sehr geringe Neigung zeigen, in Karenz zu gehen. Aus einer rein materiellen Perspektive ist diese Begründung zwar einleuchtend, jedoch insofern nicht schlüssig, weil das Bedürfnis, an der Entwicklung des Kindes teilzuhaben und eine enge Vater-Kind-Beziehung aufzubauen, einen eigenen Wert darstellt, der sich nicht in Geld bemessen lässt. Der Verweis auf finanzielle Motive ist daher meiner Meinung nach ein oberflächliches Argument, mit dem Vorteil, dass es auf breite Akzeptanz stößt und tiefergelegene Werthaltungen verdeckt.

Dies wird auch durch wissenschaftliche Untersuchungen nahegelegt. In einer Befragung von 555 Männer, die keinen Erziehungsurlaub[97] genommen hatten, wurden von diesen neben anderen Argumenten mehrheitlich finanzielle Gründe genannt (44 Prozent). Allerdings drängte sich den Forschern der Eindruck auf, dass die angegebenen Gründe oft vorgeschoben waren, und die meisten dieser Männer sich mit dieser Frage niemals ernsthaft auseinandergesetzt hatten. So haben 20 Prozent angegeben, sie hätten keinen Anspruch gehabt, obwohl sie vollerwerbstätig und damit anspruchsberechtigt waren (Schneider/Rost 1998, 224). Ähnliche Erfahrungen hat auch ein ForscherInnenteam (Mayer et al. 2001) in Österreich gemacht, das eine Studie zum Karenzverhalten von Vätern durchgeführt hat. Auch hier hat über die Hälfte (52 Prozent) der Männer als Grund gegen die Karenz angegeben, „wir brauchen mein volles Gehalt". In den anschließenden Tiefeninterviews zeigte sich hingegen ein anderes Bild. Einige Männer, die behaupteten, ihre Karenz sei aus finanziellen Gründen nicht möglich gewesen, gestanden ein, gar nicht richtig darüber nachgedacht zu haben. Eine Schlussfolgerung der Studie lautet, dass hinter dem Verweis auf das Einkommen meist ein beharrliches Festhalten an alten Rollenbildern steht – und dies nicht nur vonseiten der Männer. Auch für Frauen liefert der finanzielle Aspekt eine gute Begründung, warum es am besten ist, wenn nur sie selbst die Erwerbsarbeit unterbrechen oder reduzieren. In der vorliegenden Untersuchungsgruppe wird diese Meinung von Frau B und M vorgebracht.

„Und letztlich war´s auch der finanzielle Aspekt. Also der Stefan hat, tut jetzt, und hat aber auch schon damals mehr als ich verdient. Also es wär auch ökonomisch sinnlos gewesen, wenn er zuhause geblieben wäre." (Frau B, 3/12)

„Ich mein, ich verdiene nicht schlecht, aber er halt mehr. Und da war das für mich klar, dass er nicht in Karenz geht. Und außerdem gerade in der Anfangsphase, hab ich noch immer die Meinung, dass die Babys die Mütter brauchen." (Frau M, 22/3)

[97] Erziehungsurlaub ist der in Deutschland verwendete Terminus für die Arbeitsfreistellung aufgrund von Kinderbetreuung.

Frau B und M sind auch jene Frauen, die explizit erwähnt haben, dass sie die Kinderbetreuung in den ersten Jahren primär als ihre Aufgabe betrachten.[98] Frau M stellt, wie aus ihrer Aussage hervorgeht, sogar eine direkte Verbindung zwischen dem Mehrverdienst des Partners als Hindernis für seine Karenznahme und ihrem eigenen Verständnis der Mutterrolle her. Gerade in ihrem Fall trifft es zu, dass ihr Partner sehr wohl sich eine Karenz vorstellen kann und dies auch zur Sprache bringt, sie jedoch dieses Anliegen aufgrund ihrer Auffassung, dass primär die Mutter für das Kind zuständig sein soll, ignoriert bzw. darauf nicht näher eingeht, wie bereits weiter oben gezeigt wurde (Grund a).

In gewisser Weise wird das finanzielle Argument von beiden Frauen als „politisch korrekter" Vorwand dazu benutzt, die traditionelle Rolleneinstellung zu rechtfertigen, während der frühe Kontakt zwischen dem Vater und seinem Kind als eigener Wert ausgeblendet bleibt. Dabei sind es im Gegensatz zu Haushalten mit niedrigem Einkommen vor allem besser Verdienende, die es sich viel eher leisten könnten, dass Männer eine zeitlang die Betreuung der Kinder übernehmen. In diesen Haushalten wäre es problemloser möglich, befristet auf einen Teil des Gesamteinkommens zu verzichten (Scambor/Faßhauer 2006, 8) – wenn man will.

6.3.3. Karenzväter wider Willen

Im Fall von Frau I hat der Mann eine Reduktion seiner Erwerbsarbeit vorgenommen, obwohl er ursprünglich ein solches Verhalten nicht in Erwägung gezogen hat. Ausschlaggebend ist hier vor allem die Initiative von Frau I, die, wie sie es ausdrückt, ihren Mann „bearbeitet" hat, damit dieser sein Stundenausmaß bis zum zweiten Geburtstag des Kindes verringert. Dieser Mann hat durch den Schritt in die Karenz also ein neues Denk- und Handlungsmuster umgesetzt, das ohne die initiierende und beharrliche Forderung seiner Frau nicht in seinen Alltag Einzug gehalten hätte.

„Das hat er auch selber gesagt, dass er das wahrscheinlich, wenn ich ihn nicht so bearbeitet hätte, von selber wäre er wahrscheinlich nicht auf die Idee gekommen." (Frau I, 20/15)

Aus der Literatur werden jedoch auch noch andere Bedingungszusammenhänge für die unbeabsichtigte Inanspruchnahme von Karenz genannt. Gerade in einkommensschwachen Haushalten führt z. B. das höhere Einkommen der Partnerin dazu, dass Männer in einer Betreuungssituation anzutreffen sind, obwohl sie dies gar nicht angestrebt haben. Dieser

[98] Vgl. Kapitel 4.4.2.2.

Sachverhalt ist zwar auch in Haushalten mit hohem Einkommen anzutreffen, er ist jedoch in Haushalten mit niedrigem Einkommen ungleich wirksamer (Scambor/Fasshauer 2006, 8). Weiteres verweist der hohe Anteil an arbeitslos gemeldeten Karenzvätern darauf, dass primär berufliche Umstände zu dieser Entscheidung geführt haben und nicht dem Wunsch entsprungen sind, den Grundstein für den Aufbau einer Vater-Kind-Beziehung zu legen. Die Inanspruchnahme von Karenz ist hier wesentlich durch die deutlich schlechteren beruflichen Möglichkeiten des Partners motiviert. Auch Untersuchungen in Deutschland bestätigen, dass hinter der Motivation von Karenzvätern oftmals deren berufliche Unzufriedenheit steht (Oberndorfer/Rost 2005, 61) und der Erziehungsurlaub deshalb gewählt wird, um Stress, Ärger oder Langeweile im Beruf zu entgehen (Schneider/Rost 1998, 231). Auch entschließen sich Männer dann für eine Karenz, wenn sie beruflich unzufrieden sind und sich neu orientieren wollen.

6.3.4. Karenzväter aus Überzeugung

Die verbleibenden fünf Männer haben entweder selbst den Wunsch nach einer Inanspruchnahme der Karenz geäußert, oder man hat sich im Rahmen eines Aushandlungsprozesses innerhalb der Partnerschaft auf diese Vereinbarkeitslösung geeinigt. Die Frauen haben jedoch nichts davon berichtet, dass sie ihren Partner zu diesem Schritt überreden hätten müssen. Vielmehr entstand in den Gesprächen der Eindruck, dass es diesen Männern selbst ein Bedürfnis war, sich aktiv als Vater in die Beziehung zu dem Kind einzubringen. Diese Wahrnehmung wird auch dadurch bekräftigt, als in diesen Beziehungen die Aufgaben im Haushalt tendenziell gleichberechtigt erledigt werden.[99]

„… dass mein Mann gesagt hat, er möchte unbedingt in Karenz gehen. Das ist ihm wichtig, ja. Derweil hat er gesagt, ganz aussteigen kann er nicht, er kann Teilkarenz machen, das kann er sich vorstellen, ah." (Frau J, 1/7)

„Und, eben mein Mann war bereit ein halbes Jahr in Karenz zu gehen, oder wollte das auch von sich aus. Also das war nicht irgendwie etwas, wo man betteln musste. Er hat gesagt, dass möchte er sich nehmen." (Frau L, 4/30)

„Wie halt so für uns so halt das Thema Kind am Tablett war, da war das irgendwie zwischen meinem Partner und mir halt so ein Thema, wie wir es halt dann manchen werden. Und da haben wir uns auf das geeinigt, dass wir uns halt die Karenz teilen wollen. Und dass da jeder von uns beiden ein Jahr zuhause bleibt." (Frau N, 1/8)

[99] Eine Ausnahme bildet die Situation von Frau L. Zwar bestand auch hier anfänglich eine egalitäre Aufgabenteilung im Haushalt, allerdings ist es im weiteren Verlauf zu einer Traditionalisierung gekommen. Welche Umstände dazu geführt haben, wird in einer ausführlichen Fallanalyse in Kapitel 8.3.1.2. dargelegt.

6.3.5. Zusammenfassende Betrachtungen

Die Partner der befragten Frauen vertreten mehrheitlich sehr egalitäre Einstellungen hinsichtlich der Familienarbeit. Dennoch war es nicht allen Männern möglich, diese Ambitionen umzusetzen, und aufgrund der Geburt des Kindes beruflich zu pausieren oder das Stundenausmaß zu reduzieren. Verschiedene Umstände haben dazu geführt, dass die Männer ihre Vollerwerbstätigkeit uneingeschränkt fortgesetzt haben. Nur wenige Männer haben aus innerer Überzeugung am klassischen männlichen Erwerbsverlauf festgehalten. Fast die Hälfte der Männer hat hingegen das Arbeitsmaß aufgrund der Geburt des Kindes reduziert oder ist für befristete Zeit gänzlich aus dem Beruf ausgeschieden. Die Frauen berichten, dass dies den Männern ein persönliches Anliegen gewesen ist und nur eine Frau hat ihren Partner von diesem Schritt erst „überzeugen" müssen.

Dass Männer sich primär dann stärker in der Kinderbetreuung engagieren, wenn es ihren eigenen Präferenzen entspricht, wird auch durch eine Untersuchung von Wolfgang Walter und Jan Künzler (2002) bestätigt. Sie haben 3001 Personen zwischen 20 und 50 Jahren über ihr Engagement im Haushalt befragt und sind zu dem Schluss gekommen, dass die Beteiligung der Väter an der Familienarbeit durch die Einstellung der Partnerin nicht wesentlich beeinflusst wird, während die Einstellungen der Männer und Väter sehr wohl einen statistisch bedeutsamen Zusammenhang ergeben (ebd., 110). Welche Vorstellungen die Frauen in Hinblick auf geschlechtsspezifische Arbeitsteilung haben, scheint also eher nebensächlich zu sein. Für die vorliegende Untersuchung lässt sich festhalten, dass aktive Vaterschaft primär in jenen Beziehungen zu finden ist, in denen die Partnerinnen dies von Anfang an einfordern. Trotzdem steht auch unbestreitbar fest, dass dies im hohen Maße mit den Wünschen der Partner korrespondiert hat.

6.4. Einstellungen der DienstgeberInnen zur Väterkarenz

Bisher gibt es in Österreich nur eine kleine Minderheit an Vätern, die ihre berufliche Tätigkeit unterbricht oder ihr Stundenausmaß reduziert, um sich der Betreuung der Kinder zu widmen. Für diese geringe Inanspruchnahme einer Karenzlösung werden neben den Werthaltungen vonseiten der Männer und Frauen sowie unzureichenden rechtlichen Rahmenbedingungen auch immer wieder die Hindernisse in der Berufswelt selbst verantwortlich gemacht. Auch wenn innerhalb der Paarbeziehung die Aufteilung der Familienarbeit zunehmend zur Diskussion steht,

halten ArbeitgeberInnen ungebrochen am Ideal des männlichen Familienernährers fest und erwarten sich von ihren männlichen Angestellten ein unbedingtes Vollzeiterwerbsengagement. Die traditionelle Kultur in vielen Betrieben, die die Verbindung von „Mannsein" und Sorgearbeit derzeit noch kaum akzeptiert, stellt eine nicht zu unterschätzende Blockade für eine verstärkte Beteiligung der Väter an der Organisation des Familienalltags dar (Klammer/Klenner 2004, 193).

In der vorliegenden Untersuchung berichten die Frauen, dass die ArbeitgeberInnen ihrer Partner unterschiedlich reagiert haben, nachdem diese ihren Wunsch bekannt gegeben haben, in Karenz gehen zu wollen oder den Erwerbsumfang für begrenzte Zeit zu reduzieren. Der Bogen der möglichen Reaktionen spannt sich von einer befürwortenden Haltung über verwunderte Reaktionen bis zur offenen Bekämpfung und Ablehnung des Anliegens. In den meisten Fällen befinden sich Männer, die eine berufliche Freistellung aufgrund der Kinderbetreuung wünschen, in einer *Pionierrolle*. Daher ist es nicht überraschend, wenn männliche Arbeitnehmer vielfach davor zurückscheuen, als Erster ein solches Anliegen zu äußeren (Schnack/Gesterkamp 1998). Es braucht schon Selbstbewusstsein, in einer männlich geprägten Betriebskultur deklariert eine private Orientierung zu vertreten. In der vorliegenden Untersuchung ist es nur Frau F, die erwähnt hat, dass in der außeruniversitären Forschungseinrichtung, in der ihr Mann tätig ist, schon ein Kollege in Karenz gegangen ist. Für ihren Partner ist es keine Schwierigkeit eine zweijährige Teilzeitkarenz bis zum dritten Lebensjahr der Zwillinge zu erwirken. Seine ArbeitgeberInnen stehen seinem Anliegen grundsätzlich positiv gegenüber, was auch damit zusammenhängen kann, dass das Forschungsinstitut, indem er arbeitet, mit einer Grundfinanzierung ausgestattet ist.

Mit leichten Vorbehalten ist der Partner von Frau J konfrontiert gewesen, der die Geschäftsführung eines Vereins innehat, der der evangelischen Kirche nahe steht. Er ist damit im Non-Profit-Sektor tätig. Die anfängliche Skepsis der übergeordneten Vorgesetzten gegenüber dem Wunsch ihres Mannes, in Teilzeitkarenz zu gehen, führt Frau J auf deren hohes Alter zurück, während die Reaktionen der jüngeren MitarbeiterInnen sehr positiv ausgefallen sind. Eine abwehrende Haltung gegenüber der Väterkarenz kann also auch durch einen Generationeneffekt bedingt sein.

„Na, also, ich hab das Gefühl gehabt, zum Teil war das einfach auch, aber wann, klar, so diese alten, sag ich jetzt einmal, die alten Datterer, die haben dann manchmal so irgendwie, na ja, und warum er das macht und das geht ja gar nicht. Aber die Jüngeren eher, die waren eher sehr angetan davon, ja, dass er das macht, dass er in Karenz geht." (Frau J, 37/5)

Eine selbstbewusste Haltung ist vor allem dann notwendig, wenn Männer in Unternehmen arbeiten, in denen eine ausgeprägte männliche Berufsethik vorherrscht und Familieninteressen von Männern kaum toleriert werden. In der vorliegenden Untersuchung sind davon vor allem Männer konfrontiert, die in der Privatwirtschaft, in der Baubranche oder im Bankwesen beschäftigt sind. Das Anliegen der Männer, in Karenz zu gehen, ist in solchen Berufsfeldern zumindest auf Befremden, teilweise aber auch auf dezitierte Abwehr gestoßen. Dies betrifft beispielsweise den Partner von Frau K, der in einer privatwirtschaftlich geführten Forschungseinrichtung tätig ist. Frau K erzählt, dass ihr Partner mit massiven Widerständen konfrontiert war, schließlich aber doch Elternteilzeit im Ausmaß von 27 Stunden bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes durchsetzen konnte.

„Sie hätten alle Ausreden der Welt gehabt, um es nicht zu tun. Also, er hat es sich wirklich erkämpfen müssen. Also, in einem Betrieb, der eine Frau in der Leitung auch hat. Ja, es hat Angebote gegeben, dass er quasi nicht in Karenz geht mit einer Teilzeitlösung, sondern aus seinem Dienstverhältnis rausfällt und einen Werkvertrag kriegt in dieser Zeit und er dann neu einsteigen muss. Also ziemlich extrem." (Frau K, 3/33)

Der Partner von Frau I ist im Baugewerbe tätig. In dieser Branche arbeiten fast nur Männer. Dementsprechend herrschen hier auch Wertvorstellungen, die primär dem Mann die Haupternährerrolle in der Familie zuschreiben und Betreuungspflichten gegenüber Kindern als Frauensache klassifizieren. In dem von Frau I geschilderten Fall wollte ihr Partner seine Vollzeittätigkeit um nur sechs Stunden bis zum zweiten Geburtstag des Kindes reduzieren. Erst nach längeren Verhandlungen und mit entsprechender Lohnkürzung konnte er diese Forderung durchsetzen.

„Er ist in der Baubranche, wo es praktisch keine Teilzeit gibt. Kein Mann macht dort Teilzeit, ja. Also, es war einfach. Ja, da hat er eigentlich ziemlich gestritten mit seiner Firma, dass das überhaupt möglich geworden ist." (Frau I, 12/11)

Ebenfalls eine Vorreiterrolle hat der Partner von Frau L eingenommen, der im Banksektor im Bereich Projektmanagement tätig ist. Hier reagieren seine Vorgesetzten, wie sie erzählt, zwar nicht mit Ablehnung, sondern zunächst mit „sehr, sehr großer Verwunderung", müssen aber letztendlich die Entscheidung zur Kenntnis nehmen. Diskussionen oder Versuche, dem Mann von seinem Entschluss abzubringen, haben in diesem Fall nicht stattgefunden, da sich der Mann seines rechtlichen Anspruchs auf Karenz bewusst ist und sein Vorhaben selbstbewusst vertritt. Indem er sein Anliegen gut argumentiert, kann er sich in gewisser Weise sogar Respekt für seine Handlung verschaffen.

„Ich mein, letztendlich haben sie ihn dann alle fast bewundert. Also, er hat es gut formuliert, warum er das will und warum er in Karenz geht. Letztendlich haben sie ihn alle bewundert. Auch weil er sich das getraut hat." (Frau L, 24/25)

Sein Mut zu dieser unkonventionellen Entscheidung wird von Unternehmen nach seiner Rückkehr sogar „belohnt". Als er nach einem halben Jahr Vollkarenzierung wieder einsteigt, wird er befördert und bekommt eine ranghöhere Position zugewiesen.

„Und letztendlich ist er die Karriereleiter hinaufgeflogen, danach. Es war natürlich seine Stelle weg. Oder, wie auch immer, das was er vorher gemacht hat, hat jemand anderer gemacht. Das ist ja klar, die Sachen müssen ja weiter gemacht werden. Und er ist dann eigentlich als sein ehemaliger Vorgesetzter wieder eingestiegen." (Frau L, 4/38)

Dass der Partner von Frau L aus seiner Karenzierung sogar Profit schlagen konnte, ist sicher sehr ungewöhnlich. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass er sich zum einen durch seine Entscheidung, in Karenz zu gehen, Respekt unter seinen männlichen Kollegen und Vorgesetzten verschafft hat. Zum anderen kehrt er aber nach einem halben Jahr wieder in Vollzeit zurück. Von allen Männern, die in der vorliegenden Untersuchung ihre Beschäftigung reduziert oder für befristete Zeit ganz aufgegeben haben, stellt dies das kürzeste Karenzengagement dar. Er setzt damit Signale an seine ArbeitgeberInnen, nach der Übernahme der Betreuungsarbeit wieder zur Gänze für das Unternehmen zur Verfügung zu stehen. Mit dieser Entscheidung setzt er sich auch gegen seine Frau durch, die anfänglich den Wunsch hatte, dass sie und ihr Mann nach seiner Karenzierung beide auf Teilzeitbasis weiterarbeiten und sich die Betreuung des Kindes aufteilen. Ihr Mann weist dieses Anliegen jedoch mit der Begründung zurück, dass eine Halbzeitstelle in seinem Beruf nicht möglich wäre.

Dem Partner von Frau N, der in einer staatsnahen Organisation tätig ist, sind von seinem Arbeitgeber keine Hindernisse in den Weg gelegt worden, in Karenz zu gehen. Im Gegensatz zu den anderen Karenzvätern, die nach Ende der (Teilzeit-)Karenzierung wieder im vollen Stundenausmaß ihre Berufstätigkeit fortgesetzt haben, ist ihr Partner hingegen nach dem Jahr in Vollzeitkarenz zu Teilzeitkonditionen in das Unternehmen zurückgekehrt. Dies hat für ihn bedeutende berufliche Nachteile mit sich gebracht. Nach seinem Wiedereinstieg wurde er auf eine Stelle versetzt, die weitere berufliche Entwicklungsperspektiven für ihn ausschließen. Sein Interesse an aktiver Vaterschaft hatte damit eine berufliche Schlechterstellung zur Folge.

„Also, der konnte schon in Karenz gehen. Nur für den, der hat halt das erfahren, was viele Frauen sonst erfahren, dass er halt mit seinem Abgang in die Karenz halt irgendwelche Entwicklungsmöglichkeiten für ihn auch beendet waren. Er ist halt dann versetzt worden in eine andere Abteilung." (Frau N, 6/25)

Während alle anderen Väter nach der Karenz wieder zum ursprünglichen Stundenausmaß ihre Erwerbsarbeit fortgesetzt haben und einem Normalarbeitszeitverhältnis nachgegangen sind, hat der Partner von Frau N sein Stundenausmaß auch nach Ende der Karenz auf Teilzeit reduziert. Es scheint, dass er durch die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung berufliche Nachteile in Kauf nehmen musste. Aber nicht nur, wenn Männer so offenkundig sich für ein Engagement in der Familie entscheiden, müssen sie mit unliebsamen Konsequenzen rechnen. Wie Klaus Peinelt-Jordan (1996) in einer Untersuchung zum Familienengagement von Vätern festgestellt können diese auch dann Repressalien konfrontiert sein, wenn sie lediglich die Einhaltung der normalen tariflich vereinbarten Vollzeitstundenzahl wünschen. Noch in vielen Unternehmen gelten Überstunden als ein Zeichen von Loyalität und Identifikation mit dem Unternehmen (Döge/Volz 2004). Sich dagegen zur Wehr zu setzen, signalisiert eine Distanz zur Erwerbsarbeit, die als Bedrohung von der Unternehmensleitung empfunden wird und dementsprechende Konsequenzen nach sich ziehen kann, welche im Extremfall bis zur Kündigung reichen können (Vaskovics/Rost 1999).

Die hohen Ansprüche an die Anwesenheitsdisziplin der männlichen Mitarbeiter ist ein wichtiger Grund, warum Unternehmen die Karenzwünsche der Väter oftmals blockieren. Häufig geht es bei den konkreten Auseinandersetzungen im Betrieb nur am Rande um praktische Probleme, viel wesentlicher ist das mögliche Aushöhlen einer strengen Arbeitsmoral (Gesterkamp 2002). Die Karenzväter in der Untersuchung von Elisabeth Gräfinger (2001) haben angegeben, dass in Fällen des Unverständnisses bzw. der offenen Ablehnung von Unternehmensseite häufig ökonomisch-sachliche Argumente vorgebracht wurden, um den Mann von seinem Entschluss einer Karenzierung abzubringen oder ihm diese zu erschweren. Von den Betroffenen wird dies mitunter als Vorwand empfunden, der die tatsächlichen Ablehnungsgründe verdecken soll. Gräfinger zieht daraus den Schluss, dass „eine moralisch-ideologische Ablehnung eines solchen Verhaltens innerbetrieblich auf ein formell-sachliches Niveau gehoben und dort quasi verschlüsselt diskutiert (wird)“ (ebd.).

Insgesamt verdeutlichen die Aussagen der Frauen, dass die Einstellungen der DienstgeberInnen gegenüber der Karenz des Mannes stark von der „Unternehmenskultur“ abhängen. Insgesamt dürften staatliche Institutionen, die mit einer Basisfinanzierung ausgestattet sind und nicht gewinnorientiert wirtschaften, den Männern beim Antritt der Karenz weniger Hindernisse in den Weg legen (F, N), während in privatwirtschaftlich geführten Unternehmen ein geringeres Verständnis für die Karenzierung von Männern vorhanden ist (I, K). Dieser Befund wird auch durch die von Gräfinger (2001) befragten Karenzväter bestätigt.

6.5. Vereinbarkeitsstrategien der Väter

Von den befragten Frauen haben sechs Männer eine Erwerbsreduktion oder –unterbrechung vorgenommen, während acht Männer trotz der Familiengründung an ihrer Erwerbsarbeit im Umfang eines Normalarbeitszeitverhältnisses festgehalten haben. Bei jenen Männern, die in irgendeiner Form Karenz in Anspruch genommen haben, fällt auf, dass sie eher eine Verkürzung der Arbeitszeit in Erwägung gezogen haben, als ganz aus dem Beruf auszusteigen. Dies entspricht dem Trend auf gesamtgesellschaftlicher Ebene: Entschließen sich Männer in Karenz zu gehen, arbeiten sie viel häufiger als Frauen auf Teilzeitbasis weiter. Während nur drei bis vier Prozent der Frauen 1998 eine Teilzeitkarenz in Anspruch genommen haben, waren es 17 Prozent der Männer, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machten (Wörister 1999). Ein aufrechtes Beschäftigungsverhältnis veranlasst Männer eher, zu einem reduzierten Stundenausmaß weiterzuarbeiten, anstatt für eine begrenzte Zeit völlig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. In der vorliegenden Untersuchung sind es zwei Männer, die sich voll karenzieren haben lassen, wobei der Partner von Frau L für ein halbes Jahr, der Partner von Frau N für ein ganzes Jahr die Erwerbsarbeit unterbrochen hat.

Tabelle 20: Inanspruchnahme von Karenz bei den Partnern der befragten Frauen

Partner von Frau	Karenzgeldregelung		Partner von Frau	Kindergeldregelung	
	erstes Kind	zweites Kind		erstes Kind	zweites Kind
A	-	-	H	-	-
B	-	-	I	Elternteilzeit	n.v.*
C	-	-	J	Teilzeitkarenz	Elternteilzeit
D	-	-	K	Elternteilzeit	n.v.
E	-	-	L	6 Monate Karenz	-
F	Teilzeitkarenz	-	M	-	n.v.
G	-	-	N	1 Jahr Karenz	1 Jahr Karenz

Quelle: eigene Untersuchung; * n.v.= nicht vorhanden

Bemerkenswert ist weiters, dass im Rahmen der Karenzgeldregelung nur zwei Männer (F, J) Väterkarenz auf Teilzeitbasis in Anspruch genommen haben. Unter den Bedingungen des Kinderbetreuungsgeldes haben hingegen fünf Männer entweder Vollzeit-, Teilzeitkarenz[100] oder Elternteilzeit[101] genutzt. Es wäre jedoch verfehlt, daraus eine besondere Attraktivität der

[100] Hier ist die Zuverdienstgrenze von 14.600 Euro wirksam.
[101] Hier wird kein Kindergeld bezogen, sondern lediglich die Erwerbsarbeit reduziert.

Bestimmungen des Kinderbetreuungsgeldes für die Karenzbereitschaft der Väter ableiten. Tatsächlich sind es nur zwei Männer (L, N), die aufgrund ihrer Vollkarenzierung das Kindergeld bezogen haben. Die restlichen drei Männer haben ihre Vollzeiterwerbstätigkeit mehr oder weniger reduziert: der Partner von Frau I auf 32 Stunden, von Frau J auf 23 Stunden und von Frau K auf 27 Stunden. Aufgrund dieses Stundenausmaßes waren sie vom Bezug des Kinderbetreuungsgeldes ausgeschlossen, weil ihr Verdienst über der Zuverdienstgrenze von 14.600 Euro lag.

Diese Männer haben daher von der Elternteilzeit Gebrauch gemacht, die seit 1. Juli 2004 in Kraft ist und zweieinhalb Jahre später nach der Kindergeldregelung eingeführt wurde.[102] Diese Regelung verdankt sich unter anderem der Zielsetzung, die beschränkende Wirkung der Zuverdienstgrenze auf die Erwerbsmöglichkeiten nach der Geburt eines Kindes aufzuheben. So bot etwa die frühere Teilzeitkarenz, die mit der Einführung des Kindergeldes abgeschafft wurde, wesentlich bessere Verdienstmöglichkeiten, erforderte aber auch ein höheres Stundenausmaß der Arbeitsmarktintegration. Durch die Einführung einer Zuverdienstgrenze ist hingegen ein viel bescheideneres Erwerbsengagement möglich. Von den Frauen wird dies gerne angenommen, Männer hingegen scheinen davon kaum Gebrauch machen zu wollen. In der vorliegenden Untersuchung hat sich kein Partner der Frauen darum bemüht, zu beispielsweise zehn Stunden erwerbstätig zu bleiben. Ein stark reduziertes Erwerbsengagement, wie es durch die Zuverdienstgrenze vorgegeben wird, würde vor allem für Männer in qualifizierten Tätigkeiten bedeuten, dass sie zu einem noch geringeren Stundenausmaß als Frauen berufstätig sein könnten, da sie in der Regel mehr als Frauen verdienen. Was bei Frauen toleriert wird, nämlich eine qualifizierte Tätigkeit in kurzer Teilzeit auszuüben, dürfte bei Männern derzeit noch weniger anschlussfähig sein. Mein persönlicher Eindruck ist, dass eine Erwerbstätigkeit von Männern bis zur Zuverdienstgrenze das männliche Berufsethos noch viel stärker in Frage stellt als etwa eine Vollzeitkarenz, und daher von den Vätern kaum nachgefragt wird. Die Intention der Zuverdienstgrenze dürfte also primär darin zu sehen sein, die Erwerbsintegration von Frauen in der intensiven Familienphase sicherzustellen. Für Männer hingegen bietet dieses Instrument weit weniger Anreize. Dementsprechend ist der Anteil jener Männer, die in Elternteilzeit arbeiten fast viermal höher (14 Prozent) als jener der Kindergeldbezieher (3,6 Prozent) (Pechar 2008, 4).

Weiters geht aus der Tabelle hervor, dass die von den Frauen und Paaren getroffenen Vereinbarkeitslösungen beim ersten Kind in der Regel auch für das zweite Kind übernommen

[102] Die Elternteilzeit stellt gegenüber der alten Rechtsgrundlage eine deutliche Verbesserung dar, da für Beschäftigte in einem Unternehmen mit mehr als 20 MitarbeiterInnen und einer dreijährigen Betriebszugehörigkeit ein rechtlicher Anspruch besteht, andersfalls kann eine Elternteilzeit auf Verhandlungsbasis vereinbart werden.

werden. Eine einmal eingespielte Aufgabenverteilung in Hinblick auf die Betreuungssituation des ersten Kindes wird beim zweiten Kind meist beibehalten. Dies zeigt sich daran, dass alle Männer, die beim ersten Kind ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrochen oder reduziert haben, dieses Modell auch beim zweiten Kind angewendet haben. Es gibt keinen Fall, wo der Mann erst beim zweiten Kind eine Karenz in Anspruch genommen hätte. Wenn Väterkarenz also noch ein Thema ist, dann beim ersten Kind (Mayer et al. 2001).

Beim zweiten Kind sinkt die Bereitschaft, in Karenz zu gehen, auch bei jenen Männern, die sich beim ersten Kind noch eine berufliche Auszeit genommen oder zumindest die Stundenzahl reduziert haben. Zwei Karenzväter (F, L) haben nur beim ersten Kind eine Karenzlösung praktiziert, während sie beim zweiten Kind einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgingen. Bei weiteren zwei Karenzvätern (I, K) kann über das Erwerbsverhalten beim zweiten Kind keine Aussage getroffen werden, da (bis jetzt) kein weiteres Kind geboren wurde. Allerdings macht Frau I im Gespräch deutlich, dass ihr Mann bei einem zweiten Kind nicht noch einmal seine Arbeitszeit reduzieren würde, was für sie einen Hemmschuh darstellt, um ihren Wunsch nach einem zweiten Kind zu verwirklichen.[103] Nur in zwei Beziehungen hat der Partner (J, N) sowohl beim ersten als auch beim zweiten Kind sein Erwerbsverhalten auf die Familienarbeit abgestimmt. Auch in der vorliegenden Untersuchung finden sich damit Hinweise, dass es beim zweiten Kind zu einer Traditionalisierung in Hinblick auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung kommt.

6.6. Unterstützungsleistungen durch den Partner

Die nachfolgende Präsentation verfolgt das Ziel, die von den befragten Akademikerinnen und ihren Partnern realisierte Aufgabenteilung bei der Kinderbetreuung und der Hausarbeit näher zu beschreiben. Welche konkreten Unterstützungsleistungen erbringen die Partner in der alltäglichen Organisation der Familienarbeit? Inwieweit leistet ihr Familienengagement einen Beitrag, die Frauen in Bezug auf die Hausarbeit und Kinderbetreuung zu entlasten? In diesem Zusammenhang werden Karenzväter und Nicht-Karenzväter getrennt betrachtet.

[103] Vgl. Kapitel 4.5.

6.6.1. Unterstützungsleistungen von Nicht-Karenzvätern

Auch wenn die Männer keine Karenzvereinbarung mit ArbeitgeberInnen getroffen haben, können sie einen wichtigen und unter Umständen auch gleichwertigen Anteil im Haushalt und bei der Kinderbetreuung übernehmen (vor allem dann, wenn die Frau ebenfalls vollzeiterwerbstätig ist) (Paetzold 1998, 204). Interessanterweise berichten vor allem jene Frauen von derartigen Unterstützungsleistungen ihrer Partner, wo diese auch bereit gewesen wären, selbst eine zeitlang in Karenz zu gehen, äußere Umstände dies aber verhindert haben. Die grundsätzliche Bereitschaft sich an der Familienarbeit zu beteiligen, wird dann in der Mithilfe der Organisation des Familienalltags sichtbar. Weiters scheinen diese Männer für die beruflichen Ambitionen ihrer Partnerin besonders sensibilisiert und gerne bereit zu sein, sie zu unterstützen, wenn es die Situation erfordert. Wie Männer gegenüber einer eigenen Karenzierung eingestellt sind, dürfte also gleichzeitig damit zusammenhängen, ob sie die beruflichen Ambitionen ihrer Partnerinnen befürworten und in weiterer Folge ein Entgegenkommen zeigen, ihrer Partnerin helfend unter die Arme zu greifen.

Einige der Frauen (A, H, M), deren Männer vollzeiterwerbstätig sind, geben an, dass ihre Männer sporadisch einspringen, um ihnen die Wahrnehmung von beruflichen Terminen zu ermöglichen. In solchen Fällen handelt es sich in der Untersuchungsgruppe um Frauen, die nur in einem geringen Stundenausmaß beschäftigt sind und über ihre Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen können. Zwar werden von diesen Frauen mehr oder weniger regelmäßig auch die Dienste einer Babysitterin in Anspruch genommen oder Bekannte gebeten, für einige Stunden das Kind zu übernehmen. Soweit es geht, ziehen sie aber auch die Partner für die Übernahme der Kinderbetreuung heran. Steht ein geschäftlicher Termin an, zu dem sie das Kind nicht mitnehmen können, werden die Partner gebeten, in dieser Zeit auf das Kind aufzupassen. Hierbei kann es sich um Teamsitzungen, Treffen mit GeschäftspartnerInnen oder aber auch Präsentationen und Workshops handeln.

„Während ich einmal in der Woche hergefahren bin zu einer Besprechung. Und da ist sie eben dann bei ihm in der Arbeit gewesen, eine Stunde." (Frau A, 3/15)

„Er springt ein, ah, bei Sachen, wo langfristigere Planung ist, wo ich halt irgendwelche Sachen habe, ja. Und weg muss. Ah, wie z. B. bei dem einen Workshop, den ich jetzt moderiert habe." (Frau H, 19/26)

„Also, momentan sind meine Außentermine nicht so dramatisch. Zu Besprechungen mach ich es mir immer so, wenn das offizielle sind, aus mit meinen Mann, dass er daheim ist." (Frau M, 1/43)

Die beschriebenen Hilfeleistungen der Männer beschränken sich auf sporadische Einsätze. Der Betreuungsaufwand der Männer erstreckt sich in dieser Zeit auf eine Stunde bis zu einem Tag und wird von den Frauen eher punktuell nachgefragt. Da diese beruflichen Termine in der Regel längere Zeit vorher feststehen, lassen sich diese gut planen und mit der beruflichen Tätigkeit der Männer abstimmen. Schwieriger wird es, wenn spontane Hilfe gefragt ist, wie im Falle der Erkrankung eines Kindes. Lediglich Frau H berichtet, dass ihr Mann auch im Krankheitsfall eines Kindes, wenn es notwendig ist, einspringt.

Neben diesen vereinzelten Unterstützungen seitens des Partners, ist es in machen Fällen auch erforderlich, dass Männer trotz ihrer Vollzeiterwerbstätigkeit regelmäßiger für die Kinderbetreuung zur Verfügung stehen. Die Einbindung in die Betreuungsarbeit verlagert sich dann zum Beispiel auf die Zeit nach der Arbeit, wo der Partner eventuell früher oder zumindest pünktlich nach Hause kommt, um auf das Kind zu schauen. Frau E, die nach dem Mutterschutz wieder Vollzeit in den Beruf eingestiegen ist, erzählt von Phasen, wo sie auf die Mithilfe ihres Mannes stark angewiesen war. Durch die Leitungsposition, die sie einnimmt, verdient sie nicht nur besser als ihr Mann, sondern ist auch zeitlich stärker an den Beruf gebunden. Zwar hat man ein Kindermädchen engagiert, trotzdem ist es für ihren Mann erforderlich, sich aktiv am Familienleben zu beteiligen, von der Arbeit rechtzeitig nach Hause zu kommen und gegebenenfalls die Kinder und den Haushalt auch allein zu schaukeln.

„Also, wir hatten so uns die Woche mehr oder weniger aufgeteilt, zu zweit. Aber wenn das eben mal so nicht ging, dann war das auch okay. Es gab auch Wochen dazwischen, wo ich dann rund um die Uhr gearbeitet habe und kaum zuhause war, und er das auch geschafft hat.“ (Frau E, 22/40)

Frau A schildert, dass in den ersten Jahren, als sie auf Teilzeitbasis in unterschiedlichen Projekten angestellt war, ihr Mann sich jeden Samstag für die Kinder Zeit genommen hat, damit sie ungestört arbeiten konnte. Diese Beispiele sollen verdeutlichen, dass sowohl die sporadische als auch die regelmäßigere Einbindung der Männer in die Familienarbeit für die Frauen eine wertvolle Stütze ist, ihrer eigenen Berufstätigkeit nachgehen zu können. Auch wenn die Männer vollzeiterwerbstätig sind, tragen sie dazu bei, die Berufstätigkeit der Frau zu erleichtern. Je nachdem, wie es die Situation erfordert, übernehmen sie nach Dienstschluss oder am Wochenende die Kinder. Gelegentlich kommt es dabei auch vor, dass sich die Männer für diesen Anlass freinehmen, indem sie Zeitausgleich oder Urlaub nehmen, um die Kinder zu betreuen.

„Und da waren auch so Besprechungen, was weiß ich, so ein ganzes Wochenende war auch einmal, wo er halt dann auf sie geschaut hat. Wo er sich halt ab und zu Urlaub genommen hat. Oder wenn ich mit einer Kollegin Besprechungen gehabt habe, die haben wir halt dann am späteren Nachmittag gemacht." (Frau A, 3, 42)

Ja, entweder Urlaub oder Zeitausgleich. Oder er kommt früher von der Arbeit nach Hause. Das geht auch. Das ist dann kein Problem." (Frau M, 21/15)

Die Mithilfe der Männer verweist auf ein partnerschaftliches Beziehungsverständnis. Die Unterstützungsleistungen der Männer scheinen jedoch auch dadurch gefördert zu werden, dass diese Paare in der Organisation des Alltags auf sich gestellt sind und nicht auf die Unterstützung von Großeltern zurückgreifen können. Bei keiner der Frauen (A, E, G, H, M), deren Mann in Vollzeit arbeitet und die von ihrem Partner in ihrer beruflichen Tätigkeit unterstützt worden sind, haben die Großeltern in „greifbarer" Nähe gelebt, während in jenen drei Beziehungen (B, C, D), in denen die Männer keine Ambitionen zeigten, in Karenz zu gehen und auch sonst die Frauen ihre beruflichen Angelegenheiten weitgehend ohne Unterstützung des Partners geregelt haben, die Großeltern in erreichbarer Entfernung wohnen, entweder direkt in Wien oder im Umland der Bundeshauptstadt. Die könnte bedeuten, dass sich Männer durch die Präsenz der Großeltern weniger für die Vereinbarkeitsproblematik, mit der ihre Frau konfrontiert ist, verantwortlich fühlen. Vor allem die Schilderungen dieser Frauen lassen das gängige Bild abwesender Väter im Erziehungsalltag aufleben. In der Früh ist die Zeit meist sehr knapp bemessen und lässt in der Regel keinen Raum für eingehende Beschäftigungen mit den Kindern. Vielfach übernehmen es die Männer, das Frühstück vorzubereiten. Am Abend wiederum kommen die meisten Männer durch die berufliche Vollzeitbeschäftigung in der Regel spät nach Hause und es bleiben dann meist noch maximal zwei Stunden, bis die Kinder schlafengehen, vielfach steht auch noch weniger Zeit zur Verfügung. Gelegentlich wird der Abend von Vätern noch dazu genutzt, die Kinder selbst in das Bett zu bringen.

„Wenn er um halb sieben heimkommt, dauert es noch eine Stunde, bis die Kinder schlafen und dann ist eh der Tag schon gelaufen." (Frau D, 6/44)

„Na, wenn der heimkommt, sitzt er eh oben auf ihm. Er kommt meistens so gegen sieben, halb acht. Und dann hat er, ist er eh beim ihm. Also, das ist halt dann seltsam, na wenn er dann da ist, dann liebt er, dann rennt er schon raus, wenn er kommt. Und dann freut er sich. Und dann tun sie herum und so die Abendrituale, Zähneputzen, so dann tun auch meistens die Männer." (Frau M, 21/5)

6.6.2. Unterstützungsleistungen von Karenzvätern

Die Aufteilung der Aufgaben zwischen Frau und Mann wird in jenen Partnerschaften, wo der Mann seine Arbeitszeit reduziert oder überhaupt eine Babypause genommen hat, unterschiedlich organisiert. In der Untersuchungsgruppe lassen sich insgesamt drei Verlaufsmuster erkennen:

- Paralleles Verlaufsmuster: Die Frau und ihr Partner reduzieren beide gleichzeitig nach dem Mutterschutz ihr Stundenausmaß (I, K).
- Versetztes Verlaufsmuster: Die Frau und ihr Partner wechseln sich bei der Inanspruchnahme der Karenz ab (F, L, N).
- Gemischtes Verlaufsmuster: Die Frau übernimmt zunächst eine gewisse Zeit allein die Betreuung des Kindes, und erst danach arbeiten beiden in Teilzeit und teilen sich die Kinderbetreuung (J).

6.6.2.1. Paralleles Verlaufsmuster

Charakteristisch für diese Vereinbarkeitsstrategie ist, dass der Partner von Anfang an fix in den Betreuungsalltag integriert ist. Nach Ende des gesetzlichen Mutterschutzes, in der Regel acht Wochen nach der Geburt, nehmen in den vorliegenden Fällen (I, K) die Frauen ihre Erwerbstätigkeit wieder auf, und der Partner hat ab dieser Zeit seinen fixen Platz im Betreuungsalltag. Im Fall von Frau K haben beide das Erwerbsausmaß zu gleichen Teilen auf 27 Stunden reduziert. Es wurde, wie Frau K mitteilt, eine „wirklich partnerschaftliche“ Lösung angestrebt, die beinhaltet, dass beide gleich viel Zeit mit dem Kind verbringen und auch im gleichen Umfang erwerbstätig sind. Dieses gleichberechtigte Arrangement konnte jedoch in der Anfangszeit nicht strikt eingehalten werden, da durch das Stillen des Kindes Frau K etwas stärker gefordert ist. Dies wird von ihr im Gespräch ausdrücklich thematisiert. Ansonsten teilt man sich die anfallenden Arbeiten im Haushalt und bei der Kinderbetreuung auf bzw. wechselt sich bei den Tätigkeiten im Alltag ab.

Eine andere Lösung hat Frau I mit ihrem Partner vereinbart. Hier verbringt der Mann seit Ende des Mutterschutzes einen Tag in der Woche mit dem Kind. Es handelt sich dabei um den Freitag, wo ihr Partner üblicherweise nur bis ein Uhr mittags gearbeitet hätte. Insgesamt hat er seine Berufsarbeit bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes um sechs Stunden reduziert. Trotz der geringen Arbeitzeitverkürzung ist es Frau I möglich, fast zur Gänze ihr berufliches Arbeitspensum in dieser Zeit zu erledigen. Indem sie für zehn Stunden angemeldet ist, schafft sie

es, den Großteil der anfallenden Berufsarbeit an diesem Tag zu bewältigen. Zusätzlich nimmt sie einmal in der Woche ihr Kind für zwei Stunden zu Besprechungsterminen ins Büro mit. An den restlichen Tagen in der Woche bewältigt Frau I den Haushalt überwiegend allein, auch wenn es meistens ihr Mann ist, der nach dem Heimkommen von der Arbeit etwas für das Abendessen kocht. Aufgrund des geringen beruflichen Stundenumfangs verbringt sie im Vergleich zu ihrem Partner wesentlich mehr Zeit mit dem Kind. Diese Ungleichverteilung stört sie, jedoch ist sie insgesamt froh, dass sie nicht alles allein machen muss, sondern auch der Partner seinen Beitrag leistet. Darüber hinaus ist für sie wichtig, dass ihr Partner schon frühzeitig eine Beziehung zu seinem Kind aufbauen kann.

Beide Frauen haben sehr bewusst eine Betreuungskonstellation mit ihrem Partner vereinbart, in der man sich die anfallenden Arbeiten innerhalb der Woche aufteilt. Der Beitrag des Partners wird von Anfang an eingefordert. Teilweise entsteht auch der Eindruck, dass für diese Frauen die Mithilfe des Mannes überhaupt eine notwendige Voraussetzung war, um sich für Kinder zu entscheiden. Für beide Frauen ist es selbstverständlich, dass sie nach Ende des Mutterschutzes wieder in den Beruf zurückkehren. In beiden Fällen nimmt der Mann, wenn auch in einem unterschiedlichen Ausmaß, einen durchgehend festen Platz im Betreuungsalltag ein.

6.6.2.2. Versetztes Verlaufsmuster

Diese Variante ist dadurch gekennzeichnet, dass der Mann erst später in die Familienarbeit eingebunden wird. Zunächst kümmert sich die Frau überwiegend allein um das Kind, während der Mann noch Vollzeit erwerbstätig ist. Nach einem halben oder ganzen Jahr erfolgt dann ein Wechsel. Während die Frau wieder zum ursprünglichen Ausmaß der Berufsarbeit vor der Geburt an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt, widmet sich nun der Partner der Kindererziehung und dem Haushalt. Dieses versetzte Verlaufsmuster der Vereinbarkeit kommt in der Untersuchungsgruppe häufiger vor als das parallele Verlaufsmuster, wonach beide gleich nach dem Mutterschutz sich in der wöchentlichen Betreuung des Kindes abwechseln.

Die Paare, die diese Gruppe zugeordnet werden können, haben unterschiedliche Formen der Vereinbarkeit gefunden. Im Fall von Frau L war das Kind ein halbes Jahr alt, als der Partner für sechs Monate zuhause bleibt, während sie selbst in dieser Zeit vollzeiterwerbstätig ist. Danach kehrt er wieder in seinen Job zurück, und die Frau arbeitet auf Teilzeitbasis weiter. In diesem Fall glich die halbjährliche Vollzeitkarenz mehr einem „Ausflug“ in die Familienwelt, da er nach

dieser Zeit seine Berufstätigkeit im vollen Umfang wieder aufgenommen hat und ab dieser Zeit beruflich wieder sehr eingespannt ist, sodass er für die Familie nur wenig Zeit aufwenden kann.

In den anderen zwei Fällen (N, F) findet der Wechsel erst statt, als das Kind ein Jahr ist. Der Partner von Frau N geht sowohl beim ersten als auch beim zweiten Kind ein ganzes Jahr in Karenz. Ab dem zweiten Lebensjahr des Kindes kehrt er auf Teilzeitbasis in den Beruf zurück. Bei diesem Paar wurden die Rollen getauscht, da die Frau ab dem ersten Lebensjahr wieder Vollzeit arbeitet, während ihr Partner wegen der Kinder bis zu deren Schuleintritt zu einem reduzierten Stundenausmaß erwerbstätig ist. Der Mann hält hier der Frau den Rücken frei, damit sie sich auf ihre berufliche Tätigkeit konzentrieren kann.

Wieder anders präsentiert sich der Fall von Frau F. Hier entschließt sich der Mann bis zum dritten Lebensjahr der Kinder (das erste Kind sind Zwillinge) in Teilzeitkarenz zu gehen, während die Frau nach einem Jahr wieder voll in den Beruf einsteigt. Indem sie aufgrund ihrer beruflichen Position die Möglichkeit hat, ihre Arbeitszeit sehr flexibel zu gestalten, kann sie die Vormittage zuhause bei den Kindern verbringen, und erst wenn ihr Mann nach Hause kommt, macht sie sich auf den Weg ins Büro. Ihr Mann managt den Alltag mit den Kindern während dieser Zeit zu einem großen Teil allein. Als das zweite Kind kommt, legt sie wieder eine einjährige Babypause ein. Da ihr Mann nicht noch einmal in Teilzeitkarenz gehen möchte, entschließt sie sich nach einem Jahr, ihre berufliche Arbeit im Rahmen einer Halbtagstätigkeit wieder aufzunehmen. Auch wenn diese Vereinbarkeitslösung einer Traditionalisierung gleichkommt, hebt sie hervor, dass ihr Man bei der Erledigung der täglich anfallenden Haushaltsarbeiten aktiv beteiligt ist. Insbesondere erwähnt sie seine Unterstützung beim Kochen und Einkaufen.

6.6.2.3. Gemischtes Verlaufsmuster

Diese Vereinbarkeitslösung wird von Frau J praktiziert. Zunächst bleibt auch sie beim ersten wie beim zweiten Kind ein Jahr zuhause. Bei beiden Kindern wechselt der Mann nach einem Jahr von einer Vollzeit- und eine Teilzeitbeschäftigung, beim ersten Kind im Rahmen der Teilzeitkarenzierung, beim zweiten Kind im Rahmen der Elternteilzeit, während die Frau wieder ihre ursprüngliche Teilzeitarbeit im Umfang von 27 Stunden aufnimmt. Dieses Paar hat sich die Woche tageweise aufgeteilt. Indem ihr Mann seine berufliche Tätigkeit bis auf 23 Stunden reduziert hat, übernimmt er die Betreuung der Kinder drei Tage in der Woche. Die restlichen

zwei Tage werden hingegen von Frau J organisiert. In der Zeit, wo er zuhause bei den Kindern ist, übernimmt er selbstverständlich alle anfallenden Arbeiten. Diese Vereinbarung bei beiden Kindern wird insgesamt ein Jahr praktiziert, vom ersten Geburtstag bis zum Ende des zweiten Lebensjahres. An der gleichberechtigten Mithilfe ihres Partners ändert sich auch nichts, als er wieder Vollzeit in seinen Beruf zurückkehrt. Indem Frau J jedoch teilzeitbeschäftigt bleibt, fallen ihr automatisch mehr Tätigkeiten zu.

„Aber ich glaube, dass ist einfach dadurch, dass ich einfach doch mehr daheim bin, ja. Und einfach weniger Stunden arbeite. Jetzt fällt mir dann natürlich mehr zu. Also, ich würde einmal sagen, es ist ungefähr 60:40. Also es ist nicht 50:50. Aber, ja, er macht halt alles. Das würde ich schon sagen, ja." (Frau J, 38/46)

6.6.2.4. Zusammenfassende Betrachtungen

Trotz der unterschiedlichen Vereinbarkeitslösungen, die Frauen im Rahmen der Karenzierung des Mannes gefunden haben, lassen sich kaum Unterschiede in Hinblick auf die Bereitschaft des Partners feststellen, sich an der innerfamilialen Arbeitsteilung möglichst gleichberechtigt zu beteiligen. Für die parallele Vereinbarkeitsstrategie ist eher kennzeichnend, dass die Frauen die traditionelle Frauen- und Mutterrolle für sich dezidiert ablehnen. Da es sich in diesen Fällen um Sozialwissenschafterinnen handelt, die sich in ihrem Studium mit „Genderthemen" auseinandergesetzt haben, könnte dafür auch deren ausgeprägtes Bewusstsein über die benachteiligte Stellung der Frau in der Gesellschaft und deren Anspruch auf Gleichberechtigung den intellektuellen Nährboden für diese Haltung gebildet haben. Jene Frauen, die eine versetzte oder gemischte Vereinbarkeitsstrategie gewählt haben, zeigten sich hingegen bereit, für eine gewisse Zeit den Großteil der Kinderbetreuung und Haushaltstätigkeiten mehr oder weniger allein zu übernehmen. Dass eine parallele Vereinbarkeitslösung tatsächlich einer Traditionalisierung der Arbeitsteilung effektiv vorbeugt, kann aufgrund der vorliegenden Fallbeispiele nicht bestätigt werden. Vielmehr spielt die Relation des Erwerbsausmaßes innerhalb der Partnerschaft eine entscheidende Rolle, inwieweit die Familienarbeit gleichberechtigt verteilt ist (Klaus/Steinbach 2002). Aber auch die Karenzdauer des Mannes sagt etwas darüber aus, wie intensiv sich der Mann in die Familienarbeit insgesamt einbringt. Jene Männer, die ein Jahr und länger beruflich pausiert oder ihr Erwerbsengagement reduziert haben, bleiben auch nach dieser Zeit, wenn sie wieder vollzeitbeschäftigt sind, ein engagierter Familienvater.

6.6.3. Mentale Unterstützung

Unabhängig davon, in welchem zeitlichen Ausmaß die Männer die Betreuung der Kinder übernehmen, haben die Frauen die Sicherheit, dass durch den Partner die Kinder optimal versorgt sind. Dies ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass sich die Frauen auf ihre berufliche Arbeit gut konzentrieren können. Die Unterstützung der Männer ist daher im doppelten Sinne wertvoll: Sie eröffnet Frauen den Freiraum, ihrer Berufstätigkeit nachzugehen. Gleichzeitig entspannt das Wissen, dass sich die Kinder während dieser Zeit in der Obhut des Vaters befinden, auch auf psychischer Ebene. Alle befragten Frauen haben volles Vertrauen in die Betreuungskompetenz ihres Partners, wodurch eventuellen Schuldgefühlen durch die Erwerbstätigkeit wirksam vorgebeugt wird.

Die mentale Unterstützung ist jedoch auch noch in anderen Situationen relevant. Männer können einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, dass Frauen mit schwierigen Situationen, wie sie aus der Vereinbarkeit von Beruf und Familie resultieren, besser zurechtkommen. Emotionalen Zuspruch haben Frauen von ihren Männern erhalten, als das zu bewältigende Arbeitspensum sehr dicht gewesen ist oder sie an ihren beruflichen Fähigkeiten gezweifelt haben. Im Gespräch wurde dies von jenen zwei Frauen (A, H) thematisiert, die zum Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes in eine beruflich ungewisse Zukunft blickten. Hier ist es der Partner, der die Frauen in ihren beruflichen Bestrebungen unterstützt hat und ihnen zugeredet hat, durchzuhalten oder den Glauben an sich nicht zu verlieren. Der Rückhalt durch den Mann auf psychischer Ebene hat also in diesen Fällen dazu beigetragen, dass die Frauen nicht aufgegeben und an ihrem beruflichen Engagement festgehalten haben.

„Also dass ich das auch irgendwie durchgestanden habe, das ist sicherlich auch ihm zu verdanken, weil er auch immer gesagt hat, das machst du und das schaffst du und so weiter. Also, dass ich mir das selbst auch oft auch gar nicht zugetraut habe, sondern er immer gesagt hat, ja das machen wir schon und das nimmst du schon an, das Projekt.“ (Frau A, 2/36)

„Also bei, damals schon bei der Lisa, weil da war er wirklich ein maßgebender Faktor, dass ich mich aufgerafft habe, meine Sachen, ja. Dass er mir einfach immer wieder ins Gewissen geredet hat und gesagt hat, bitte, du kannst was, ja. Jetzt falle nicht auch in dieses Loch rein, wie halt viele Frauen in der Karenz, ja. Sondern besinne dich wieder deiner Stärken und stelle dich dem, ja, Bewerbungsverfahren oder was immer, ja.“ (Frau H, 20/13)

Die mentale Unterstützung des Partners kann sich aber auch darauf beziehen, dass die Frauen durch ihn ausdrücklich ermutigt werden, ihnen sich bietende Aufstiegschancen zu nutzen. Wie

schon erwähnt wurde, spielt trotz der hohen Berufsorientierung der Frauen die Absicht, Karriere zu machen, eine untergeordnete Rolle. Gerade wenn sich den Frauen Aufstiegsmöglichkeiten bieten, sind sie mitunter unschlüssig, ob sie diese tatsächlich ergreifen sollen. Ihre Zurückhaltung resultiert nicht zuletzt aus den damit einhergehenden Vereinbarkeitsproblemen. Fragen, die in diesen Zusammenhang auftauchen sind, ob die vermehrte Verantwortung durch die höhere berufliche Position nicht zu viel Belastung ist, oder ob sich das damit verbundene erhöhte Stundenausmaß mit ihren familiären Aufgaben noch verbinden lässt. Frau J bekommt beispielsweise das Angebot, von einer Sachbearbeiterin zur Teamkoordinatorin aufzusteigen. Sie ist zunächst skeptisch hinsichtlich dieser Karriereoption, während ihr Mann sie darin bestärkt, diese Chance zu nutzen:

„Er hat gemeint, okay, und wenn du das haben kannst, ja, dann nimm es und warte nicht, dass die Kinder zwei Jahre oder drei Jahre, weil dann hast du vielleicht die Möglichkeit nicht mehr, ja." (Frau J, 28/15)

Auch für Frau N eröffnet sich kurz nach ihrer einjährigen Babypause nach dem ersten Kind die Option, in der internen Hierarchie des Unternehmens die Karriereleiter eine Stufe höher zu steigen. Die Schwierigkeit, mit der Frau N konfrontiert ist, besteht darin, dass in den nächsten ein bis zwei Jahren ein Geschwisterkind kommen soll. Die Frage, ob sie sich trotz der Absicht, ein zweites Kind zu bekommen, bewerben soll, bringt sie in einen starken inneren Konflikt, bei dem sie selber das Gefühl hat, sie muss sich entweder für die Familie oder den Beruf entscheiden. Ihr Partner hingegen bestärkt sie darin, diese Situation mit einer externen Person zu besprechen, um mögliche Szenarien durchzuspielen und so zu einer Lösung zu kommen.[104]

„Und dann hab ich halt irgendwie, da hat mich mein Partner unterstützt, hat gesagt, geh doch in ein externes Coaching und reflektiere das mit einem Externen. Und mache das doch, weil irgendwie, so ist das zu eng, so innerfamiliär ist das zu eng. Schau dir das noch einmal an und der hat halt so den Punkt gesehen, es kann sogar ein Sowohl-als-auch sein." (Frau N, 4/40)

6.7. Zusammenfassende Betrachtungen

Aus dem Vergleich der Interviews lässt sich ableiten, dass vor allem in jenen Beziehungen eine gleichberechtigte Aufgabenteilung im Haushalt und bei der Kinderbetreuung gegeben ist,

- wo die Frau über eine höhere berufliche Position als ihr Partner verfügt und damit verbunden ein höheres Erwerbseinkommen erwirtschaftet (E, N);

[104] Vgl. Kapitel 9.1.3.

- das Paar im selben Stundenumfang berufstätig ist, indem entweder beide Vollzeit (E) oder beide Teilzeit arbeiten (K, J);
- die Frau entweder gleich nach dem Mutterschutz (E, G) oder erst nach einem Jahr *zeitlich unbegrenzt* im vollen Stundenausmaß in den Beruf zurückkehrt (F, N).

Umgekehrt ist eine traditionelle Aufgabenteilung in jene Beziehungen anzutreffen, in denen

- die Erwerbsrelationen zwischen den Partner ungleich verteilt sind und der Mann vollzeiterwerbstätig ist, während die Frau teilzeitbeschäftigt ist (A, D, H, I, L, M). In diesen Beziehungen befindet sich der Mann in der Rolle des *male breadwinner*, während die Frau als *female cake earner* zum Haushaltseinkommen dazuverdient.
- die Frau nach der Geburt des Kindes *zeitlich begrenzt* eine Vollzeiterwerbstätigkeit aufnimmt (B, C, L).

Diese Ergebnisse decken sich mit den Resultaten aus anderen empirischen Untersuchungen. Das im Vergleich zu anderen Bildungsschichten zeitlich ausgedehntere Erwerbsengagement der Akademikerinnen und daraus resultierend ein hoher bzw. höherer Beitrag zum Haushaltsnettoeinkommen setzen den Partner unter Zugzwang, ebenfalls seinen Anteil zur Familienarbeit zu leisten (Ludwig et al. 2002). Allerdings ist ein gleich hohes oder höheres Einkommen eine wichtige, wenngleich keine hinreichende Bedingung für die gleichberechtigte Teilung der Familienarbeit, da ebenso Gerechtigkeitsideale und Vorstellungen über die Kindererziehung eine bedeutende Rolle spielen (Oberndorfer/Rost 2002). In der vorliegenden Untersuchung hat sich ungefähr die Hälfte der Frauen mit dem Kindesvater auf eine partnerschaftliche Praxis bei der Bewältigung der familialen Aufgaben geeinigt.

Manche Paaren, bei denen beide Elternteile sich *parallel* den beruflichen und familialen Aufgaben widmen, bzw. die Frau für die Ausübung ihrer Erwerbstätigkeit auf die Betreuungsleistungen des Partners angewiesen ist, können die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur im Rahmen eines zeitlich streng durchstrukturierten Tages- und Wochenablaufes managen, innerhalb dessen genau festgelegt ist, wer wann wie lange die Kinderbetreuung übernimmt, während der andere Elternteil in dieser Zeit seiner Erwerbsarbeit nachgeht. Dies hat zur Folge, dass sich das Zusammenleben für eine gewisse Zeit nach dem Muster einer „Wachablöse" vollzieht. Die Zeit, in der der eine Elternteil sich den Familienverpflichtungen zuwendet, nützt der andere, um sich auf seine beruflichen Angelegenheiten zu konzentrieren. Dies betrifft vor allem Paare, die völlig auf sich gestellt sind und auf keine weitere familiäre Hilfe zurückgreifen können (A, J), aber auch Paare, die aus diesem Grund private Betreuungsformen in Anspruch nehmen (E, G, K). Trotz dieser

externen Hilfskräfte ist es erforderlich, dass man sich abstimmt und die anfallenden Aufgaben koordiniert, was für die Beziehung auch eine gewisse Belastung darstellen kann.

„Aber der Beruf ist an und für sich nicht belastend, sondern nur irgendwie das Faktum, dass wir irgendwie die Zeit voneinander brauchen immer. Und dass auch das Wochenende immer, so das ganze Wochenende ist, sondern dass ich halt da auch zum Teil arbeiten muss." (Frau A, 12/37)

„Und sonst haben wir uns das aufgeteilt. Manchmal war ich einen halben Tag zuhause oder er. Also dann streng nach Stundenplan, wer wann zum Kind schaut. Und beim zweiten Kind war es ähnlich, bis sie dann in den Kindergarten kam." (Frau G, 3/36)

„Ich denk mir, die schwierige Sache ist bei einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung sicherlich die, dass es einfach so viele Aspekte gibt, um die man sich kümmern muss. Sei es jetzt irgendwie so dieser tägliche Einkauf oder dieses Organisieren, wer kocht, wer besorgt die Sachen dafür. Oder halt dann auch diese Flexibilität, wenn etwas Unvorhergesehenes passiert. Der Kindergarten anruft, die Tochter ist halt gleich abzuholen – sie ist wahrscheinlich krank, oder so was. Oder halt auch diese Planungen, also, ja, was halt irgendwie dann so zum Haushalt dazugehört." (Frau K, 5/42).

Insgesamt ist für die vorliegende Untersuchungsgruppe die rege Mitwirkung des Partners durchaus charakteristisch, da selbst bei einer traditionellen Vereinbarkeitspraxis wie im Fall von Frau A und I ein überdurchschnittliches Engagement der Väter zu finden ist. Selbst wenn Frauen in der Bewältigung des Alltags vielfach auf sich gestellt sind, übernehmen die Männer phasenweise die Alleinverantwortlichkeit für die Aufgaben im Haushalt und bei der Kinderbetreuung.

Tabelle 21: Inanspruchnahme der Karenz des Partners der befragten Frauen und Aufteilung der Familienarbeit

	Aufgabenteilung traditionell	Aufgabenteilung gleichberechtigt
ohne Karenz des Mannes	A, B, C, D, H, M	E, G
mit Karenz des Mannes	L, I	F, J, K, N

Quelle: eigene Untersuchung

7. Weitere familiale und außerfamiliale Betreuungsstrategien

Neben der Mithilfe durch den Partner haben die Frauen, entsprechend ihrer Strategien, auch andere Betreuungsoptionen in Betracht gezogen. Entweder greifen sie auf das weitere Familiennetzwerk zurück oder nehmen außerfamiliale Unterstützungsformen in Anspruch. Diese sind dabei Teil der Vereinbarkeitsstrategie, die Frauen anwenden, um ihre Berufstätigkeit fortzusetzen. In der nachfolgenden Darstellung wird auf die einzelnen Formen der Kinderbetreuung und zusätzlicher Unterstützung im Haushalt insofern eingegangen, als sie von den Frauen tatsächlich in Anspruch genommen wurden. Es handelt sich daher um keine vollständige Auflistung der bestehenden Betreuungsmöglichkeiten, sondern diese werden nur insofern referiert, als sie in der Untersuchung zum Tragen gekommen sind.

In Hinblick auf die innerfamiliale Situation sind es entweder die Eltern oder die Schwiegereltern, die den Frauen helfend zur Seite stehen (Kapitel 7.1.). Haben sich die Frauen aufgrund der gegebenen Umstände für Betreuungsformen außerhalb des engeren Familienkreises entschieden, beziehen sich diese entweder auf familienfremde Einzelpersonen oder institutionelle Betreuungseinrichtungen. Soweit es sich um außerfamiliale Personen handelt, können diese danach differenziert werden, ob sie primär für die Betreuung der Kinder (Kapitel 7.2.) oder die Übernahme von Aufgaben im Haushalt in Form von Aufräum-, Putz-, Bügeldiensten etc. eingesetzt werden (Kapitel 7.3.). Nicht immer lässt sich jedoch eine solche strikte Trennung des Aufgabenspektrums ziehen, da sowohl Personen aus dem Familienkreis als auch außerfamiliale Personen beide Tätigkeitsfelder in sich vereinen können. (Auch die Unterstützung durch den Partner ist ja dadurch gekennzeichnet, dass er nicht nur die Aufsicht der Kinder im engeren Sinne übernimmt, sondern in dieser Zeit ebenso anfallende Arbeiten im Haushalt erledigt). Ein eigenes Kapitel ist der Inanspruchnahme von institutionellen Betreuungseinrichtungen gewidmet (Kapitel 7.4.). In einem abschließenden Kapitel werden nochmals die wesentlichsten Befunde zusammengetragen (Kapitel 7.5.).

7.1. Großeltern

Voraussetzung für die regelmäßige Unterstützung durch Großeltern ist, dass diese in der Nähe ihrer Enkelkinder wohnen (Templeton/Bauereiss 1994, Wendt/Maucher 2000). Gerade hier sind höher gebildete Frauen gegenüber Frauen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen benachteiligt, da sie wesentlich häufiger von ihren Eltern entfernt leben. Für die Niederlande hat Matthijs Kalmijn

(2006) festgestellt, dass sich bei Personen mit einem Pflichtschul- und Lehrabschluss deren Wohnsitz zu 80 Prozent in der Nähe (innerhalb von 19 km) ihrer Eltern befindet, während der entsprechende Anteil bei AkademikerInnen nur circa ein Fünftel beträgt. Die räumliche Nähe ist bei erstgenannter Bildungsgruppe auch dafür verantwortlich, dass diese im Vergleich zu HochschulabsolventInnen viermal häufiger mehrmals in der Woche Kontakt zu ihren Eltern hat (28 versus 7 Prozent). Österreichische AkademikerInnen dürften vor einer ganz ähnlichen Situation stehen. Auf Basis des European Community Household Panels, dessen österreichisches Sample eher hoch qualifizierte in Städten lebende Paare beinhaltet, haben diese angegeben, dass ein familiales Unterstützungsnetzwerk weithin fehle (Cuyers 2004).

Zu erklären ist dies damit, dass viele zum Studieren ihren Heimatort verlassen und – wie im Falle von Österreich – aus den Bundesländern nach Wien ziehen. Im Untersuchungssample trifft dies auf acht Frauen (A, D, H, J, K, L, M, N) zu. Zwei Frauen sind im Ausland geboren: Frau E ist in Ostdeutschland aufgewachsen, Frau G in der Schweiz. Erst nach Abschluss des Studiums sind sie nach Wien gekommen, um hier zu arbeiten. Ihre Eltern wohnen damit noch entfernter als jene der Österreicherinnen. Insgesamt sind es nur vier Frauen (B, C, F, I), deren Eltern in Wien wohnhaft sind. Besonders begünstigt ist Frau C, die durch ihre Heirat mit einem Wiener für die spätere Betreuung ihrer Kinder sowohl auf ihre Mutter (geschieden), die Schwiegereltern und sogar noch auf ihre Großmutter zurückgreifen kann. Primär ist es die mütterliche Linie, von der die Unterstützungsleistungen erbracht werden, was hauptsächlich auf die Wohnnähe zur Tochter zurückzuführen ist.

Abgesehen von der räumlichen Nähe müssen jedoch noch weitere Bedingungen erfüllt sein, damit es zu Betreuungsvereinbarungen mit den Großeltern kommen kann. Dazu zählen ein gutes Mutter-Tochter-Verhältnis,[105] und auch der gesundheitliche Zustand der Großeltern muss es erlauben, dass diese auf ihre Enkelkinder schauen können. Darüber hinaus ist es aber auch möglich, dass die Großeltern aufgrund ihres Alters noch selbst im Erwerbsleben stehen, und daher nur bedingt für die Betreuung der Enkelkinder zur Verfügung stehen können. Dies trifft etwa auf die Mutter von Frau I zu, die als Lehrerin in einer Volksschule arbeitet und daher während der Woche, wenn sie gebraucht würde, ihre Hilfe erst ab dem Nachmittag anbieten kann.

[105] In meiner früheren Stichprobe gab es einen Fall, wo zwar die Mutter der befragten Frau in Wien wohnte, für die Betreuung ihres Enkelkindes jedoch nicht zur Verfügung stand.

Großmütter, sei es jetzt die eigene Mutter oder die Schwiegermutter, sind grundsätzlich stärker in die Betreuung der Enkelkinder eingebunden als Großväter. Allerdings darf die Rolle der Opas nicht unterschätzt werden. Zwar betreuen sie eher mit, als dass sie allein auf die Enkelkinder aufpassen (Kaindl 2008). Indem sie sich jedoch im Aktionsradius der Omas bewegen und mit ihr gemeinsam die Enkelkinder besuchen oder von diesen besucht werden, haben sie gleich viel Kontakt mit ihnen (Rosenmayr et al. 2002, 53; Wernhart et al. 2008, 99). Die Großväter bringen sich dabei aktiv in die Enkelbetreuung ein, indem sie zum Beispiel mit ihren Enkelkindern spazieren gehen, während die Oma kocht, wie Frau B berichtet. Dass in manchen Studien die Betreuung der Enkel in erster Linie als Aufgabe der Großmütter betrachtet wird (z. B. Majce 2005), erklärt sich möglicherweise damit, dass aufgrund der größeren Zahl an prinzipiell vorhandenen Großmüttern mehr Kinder durch Großmütter als durch Großväter betreut werden (Wernhart et al. 2008, 99).

In jenen Fällen (B, D, F), in denen es die räumliche Nähe sowie die Lebensumstände der (Schwieger-)Eltern zugelassen haben, haben diese *immer* für begrenzte Zeit in der intensiven Familienphase entweder täglich oder mehrmals in der Woche die Enkelbetreuung übernommen. Diese Betreuungsphasen haben sich meist über mehrere Monate erstreckt. Es ist davon auszugehen, dass dies einen starken Einschnitt in den üblichen Tagesablauf der Großeltern bedeutet hat. Offensichtlich ist dies beispielsweise bei Frau B, die nach der Geburt des ersten Kindes nach einem Jahr wieder Vollzeit in den Beruf zurückgegangen ist. Zwar wissen ihre Eltern, dass es sich um eine begrenzte Zeitspanne handelt, da Frau B beabsichtigt, ein zweites Mal schwanger zu werden, um dann eine längere Kinderpause einzulegen. Trotzdem ist es eine beachtliche Leistung ihrer Eltern, dass sie ihr erstes Enkelkind über einen Zeitraum von acht Monaten täglich für den ganzen Tag betreut haben.

„Also mein Vater ist jetzt 79 und meine Mutter, meine Mutter ist 72, insofern sind sie nicht mehr die jüngsten und es ist eh eine tolle Leistung, dass sie da die Kinder, Kinder genommen haben. Aber sie haben sie eben gern genommen." (Frau B, 4/37)

Dies ist jedoch nicht das letzte Mal, dass ihre Eltern über mehrere Monate die Betreuung eines Enkelkindes übernommen haben. Die nächste Situation tritt ein, als Frau B beim zweiten Kind nach zwei Jahren Karenz wieder halbtags in den Beruf zurückkehrt. Da sie ihr Kind noch nicht mit zwei Jahren in den Kindergarten schicken möchte, überbrücken diese Zeit wieder ihre Eltern und übernehmen die Betreuung bis zu dessen Eintritt in den Kindergarten mit drei Jahren. Auch wenn Frau B diesmal in Teilzeit (20 Stunden) in den Beruf zurückgekehrt ist, darf die damit verbundene Beanspruchung der Eltern doch nicht unterschätzt werden und zeugt von einer

großen Solidarität und Hilfsbereitschaft gegenüber der Tochter. Sechs Jahre später bekommt Frau B ihr drittes Kind. Sie erwägt diesmal gleich nach 18 Monaten ihre Erwerbsarbeit aufzunehmen. Da ihre Eltern zu diesem Zeitpunkt schon älter sind und es auch von sich aus abgelehnt haben, in einem solchen Fall nochmals die Betreuung zu übernehmen, überlegt Frau B diesmal, ihr Kind bis zum Eintritt in den Kindergarten mit ungefähr drei Jahren von einer Tagesmutter betreuen zu lassen.[106] Als es dann so weit ist, ändern ihre Eltern jedoch ihre Meinung:

„Beim Dritten waren meine Eltern eben auch schon relativ alt, ja. Und haben eben auch gesagt, dass sie das nicht mehr machen. Und wie er dann da war, war für meine Eltern auch alles anders. Also, wenn so ein Kind da ist, erobert es die Herzen, ja." (Frau B, 20/1)

Im Fall von Frau C haben sich die Mutter, die Schwiegermutter sowie ihre eigene Großmutter über eine Dauer von neun Monaten in der Woche abgewechselt, damit sie ihre Ausbildung in der Zahnklinik gleich nach dem Mutterschutz wieder fortsetzen kann. Indem Frau C auf mehrere Personen des Familienumkreises zurückgreifen kann, ist die Belastung für die einzelnen Personen geringer. Versichert hat sich Frau C vor der Schwangerschaft allerdings nur bei ihrer Mutter, mit der das „so vage ausgemacht war", dass diese im Falle der Geburt eines Kindes die Betreuung übernehmen würde, „aber nicht täglich" (17/23). Als es dann soweit ist, sind sowohl die Schwiegermutter als auch ihre eigene Großmutter bereit, gemeinsam mit ihrer Mutter sich die Woche untereinander aufzuteilen und abwechselnd auf das Kind zu schauen – bis zum Ende der Ausbildung, das gleichzeitig mit der Geburt des zweiten Kindes zusammenfällt.

Weiters hat auch Frau F mit ihrer Mutter regelmäßige Betreuungszeiten vereinbart. Zwar ist in ihrem Fall der Partner ebenfalls sehr stark in das Betreuungssetting integriert und arbeitet nach der Geburt der Zwillinge von deren ersten bis dritten Lebensjahr in Teilzeitkarenz. Zusätzlich kommt jedoch ihre Mutter einen Tag in der Woche und versorgt die Kinder. Diese Situation ändert sich, als Frau F neuerlich schwanger wird. Ihr Partner möchte nun nicht noch einmal seine Erwerbsarbeit reduzieren. Indem die zweite Schwangerschaft unerwartet eingetreten ist, muss nun Frau F „improvisieren", um wieder nach einem Jahr in den Beruf zurückkehren zu können. In dieser Situation springt ihre Mutter ein, die ab den Zeitpunkt des Wiedereinstiegs in Teilzeit von Frau F regelmäßig am Vormittag das Kind betreut, während die beiden älteren Kinder bereits den Kindergarten besuchen. Dieses Betreuungsarrangement erstreckt sich über eine Zeitspanne von cirka 18 Monaten. Die ausgedehnte Einbindung in den Betreuungsalltag wurde

[106] Vgl. Kapitel 7.2.4.

von ihrer Mutter allerdings nicht als Belastung erlebt, sonst hätte Frau F diese auch wohl kaum dafür gewinnen können bzw. wollen.

„Das war also, für meine Mutter ist es auch irgendwo eine Aufgabe und Herausforderung. Sie macht das sehr gerne." (Frau F, 7/14)

Im Fall von Frau L sind es die Schwiegereltern, die sich einmal in der Woche für einen ganzen Tag um ihr Enkelkind kümmern. Dass diese dafür extra eine Anreise von einer dreiviertel Stunde in Kauf nehmen, könnte auch der Grund sein, warum diese nur für einen Tag in der Woche die Betreuung des Kindes übernommen haben. Für Frau L stellen deren Betreuungsdienste jedoch trotzdem eine wertvolle Unterstützung dar. Als sie nach einem Jahr ihre Tätigkeit an der Universität auf Teilzeitbasis im Ausmaß von 17 Stunden weiter fortführt, ist dies die einzige Möglichkeit, aufgrund der sie einen Tag ungestört im Büro verbringen kann. Die restliche Zeit arbeitet sie entweder zuhause oder nimmt das Kind in das Büro mit.

Grundsätzlich gehen die Großeltern mit derartigen Abmachungen eine längerfristige Verbindlichkeit ein, die entweder so lange anhält, bis die Kinder institutionell betreut werden (B, F), oder bis die Frau aufgrund der Geburt eines weiteren Kindes aus dem Beruf abermals aussteigt (B, C, L). Die regelmäßigen Betreuungsvereinbarungen mit den Großeltern haben primär den Zweck, zeitliche Freiräume für die Berufsarbeit der Frauen zu schaffen. In den vorgestellten Fällen drängt sich der Eindruck auf, dass die Frauen ohne die Untersützung ihrer (Schwieger-)Eltern vor erheblichen Schwierigkeiten gestanden wären, um ihre Berufsarbeit weiter fortzusetzen. Das Fehlen ihrer Unterstützungsleistung hätte wahrscheinlich eine längere Abwesenheit aus dem Erwerbsleben zur Folge gehabt, wie dies von Frau B explizit erwähnt wird, während Frau C sich dazu optimistischer geäußert hat.

„Und das war ein wichtiger Punkt, weil wenn das nicht gegeben gewesen wäre, weiß ich nicht, ob ich nicht länger zuhause geblieben wäre." (Frau B, 11/26)

„Wenn ich jetzt z. B. nicht die Möglichkeit gehabt hätte mit den Omas und so, weiß ich nicht, wie ich gemacht hätte. Ob wir da gleich ein Kindermädchen genommen hätten oder ob ich da ein Jahr zuhause geblieben wäre, das kann ich nicht sagen. Das muss ich ehrlich sagen, weiß ich nicht, wie stark motiviert. Also wie ich mich kenn, weiß ich, dass ich trotz allem hinter mich bringen hätte wollen. Ohne viel Zeit jetzt zu verlieren." (Frau C, 6/18)

Es ist klar, dass jene Frauen, deren (Schwieger-)Eltern gleich in nächster Nähe wohnen, nicht nur die Möglichkeit haben, auf regelmäßige Hilfeleistungen aus dem Familiennetzwerk zurückzugreifen, sondern auch in Fällen, wo akut jemand für das Kind gebraucht wird, hier eine

zuverlässige Adresse haben, an die sie sich wenden können. Ein spontaner Betreuungsbedarf besteht meist dann, wenn die Kinder plötzlich erkranken. Am Abend noch gesund, liegt das Kind beispielsweise am Morgen mit Fieber im Bett. Hier ist es sehr hilfreich, eine Oma in der Nähe zu haben, die man anrufen und bitten kann, ob sie auf das kranke Kind schaut. Auch wenn die Möglichkeit besteht, Pflegeurlaub zu nehmen, versuchen die Frauen, soweit es geht, die Großeltern an das Krankenbett des Kindes zu rufen.

„Also es gibt hier den Anspruch auf Pflegeurlaub einige Tage. Muss sagen, ich hab das aber eigentlich bis auf einmal, wo der Matthias im Spital war, nie, auch nie in Anspruch genommen, weil auch immer die Oma da war." (Frau B, 10/19)

„Es ist mir aber auch eine Beruhigung, dass meine Mutter da ist. Meine Mutter ist die Feuerwehr, die auf Notruf kommt, ja. Und zu wissen, dass es diesen Notruf gibt, das ist eine große Hilfe." (Frau F, 14/45)

Trotzdem ist es bemerkenswert, dass manche (Schwieger-)Eltern, die nicht in Wien wohnen, in solchen Notfällen zur Stelle sind und die Fahrt in die Bundeshauptstadt antreten. Beispielsweise erzählt Frau D, dass ihre Eltern eine einstündige Autofahrt auf sich nehmen, damit sie während des Tages das kranke Enkelkind versorgen und sich Frau D nicht in Pflegeurlaub nehmen muss. In Fällen, wo das Kind länger krank ist und die Großeltern für eine tägliche Heimreise zu entfernt wohnen, sind manche auch bereit, für mehrere Tage zu Besuch zu kommen, um auf das kranke Kind zu schauen (Frau K, N).

Weiters berichten manche Frauen, dass ihre (Schwieger-)Eltern auch dann die Reise nach Wien antreten, wenn einmal ein mehrtägiger Aufenthalt im In- oder Ausland erforderlich ist. Da es sich hier um Termine handelt, die schon längere Zeit vorher feststehen, können diese gut organisiert und mit den Großeltern vorher abgestimmt werden. Insgesamt berichten drei Frauen (A, H, G) von solchen Hilfeleistungen. Aufgrund einer längeren beruflichen Abwesenheit der Frauen (oder auch des Partners) sind die Großeltern entweder eigens nach Wien gekommen, oder umgekehrt, wurde das Kind zu den Großeltern gebracht.

„Also, wenn er einmal eine Woche weg ist, er ist selten weg, aber ein bis zweimal im Jahr ist er weg, und da kommen meine Eltern. Die sind dann eh froh, wenn sie nach Wien kommen. Die helfen mir dann. Also die wohnen bei uns und meine Mama macht dann alles, kocht und tut." (Frau A, 22/15)

„Dann hab ich noch einmal die Ausbildung in Berlin gehabt. Zwei Wochen wieder. Das überbrücken immer meine Eltern in Kärnten, ja. Da muss ich sie runterführen nach Kärnten, weg dann, ja. Weil mein Mann schafft überhaupt nix über längere Zeit, weil der eigentlich auch ziemlich eingespannt ist in seinem Job." (Frau H, 5/10)

„Da hab ich, einmal bin ich im März noch nach New York. Und da ist sogar, da ist meine Mutter nach Wien gekommen für eine Woche." (Frau G, 27/12)

Sowohl bei regelmäßigen als auch unregelmäßigen Unterstützungsleistungen der Großeltern gilt, dass sie primär dem Zweck dienen, die Frauen bei der Ausübung ihrer Berufstätigkeit zu unterstützen. Dass die Frauen die Hilfe der Großeltern nutzen, um Freizeitinteressen zu verfolgen, ist eher die Ausnahme. Obwohl die Eltern von Frau F in Wien wohnen, gibt sie an, dass ihre Mutter nur gelegentlich am Abend die Kinder betreut hat, damit sie mit ihrem Partner fortgehen konnte. Frau N berichtet, dass hin und wieder die Kinder am Wochenende bei ihrer Schwiegermutter in Niederösterreich übernachten, damit sie mit ihrem Partner allein etwas unternehmen oder mit ihm wegfahren kann. Eine regelmäßige Vereinbarung hat nur Frau I mit ihrer in Wien wohnenden Mutter getroffen. Alle zwei Wochen übernachtet ihr Sohn bei ihr, damit sie mit ihrem Partner am Wochenende auszugehen kann.

7.2. Familienfremde Betreuungspersonen

Außerfamiliäre Betreuungspersonen kommen dann zum Einsatz, wenn Familienmitglieder, aus welchen Gründen auch immer, nicht in die Betreuung der Kinder einbezogen werden können. Wenn es zum Beispiel für den Mann nicht möglich ist, sich berufliche Auszeiten zu nehmen, entweder weil er nicht kann oder möchte, oder wenn die Großeltern zu weit weg wohnen, um die Betreuung der Kinder zu übernehmen. Außerfamiliäre Betreuungspersonen werden also primär in den Betreuungsalltag integriert, um das Fehlen familiärer Netzwerke auszugleichen. Der erforderliche Betreuungsaufwand durch außerfamiliäre Betreuungspersonen variiert dabei beträchtlich und reicht von einer täglichen Betreuung während der Arbeitswoche bis zu kurzfristigen Einsätzen von ein paar Stunden. Je nachdem, um welches Betreuungssetting es sich handelt, differieren die Bezeichnungen für die in den Betreuungsalltag integrierten Personen. Sie werden im Folgenden einer genaueren Analyse unterzogen.

7.2.1. Kindermädchen

In der vorliegenden Untersuchung sind es Frau C und Frau E, die ihre Kinder von einem Kindermädchen betreuen lassen haben. Die Motivationen dahinter sind jedoch verschieden gelagert. Im Fall von Frau C ist es interessanterweise der Mann, von dem die Initiative ausgeht, ein

Kindermädchen zu engagieren. Er wünscht sich dadurch eine grundsätzliche Entlastung seiner Frau, die durch zwei Geburten im Abstand von etwas mehr als einem Jahr körperlich an die Grenze ihrer Belastbarkeit gelangt ist, was auch für die Beziehung zu einer gewissen „Probe" wird, wie Frau C anmerkt. Er selbst kann zur Unterstützung seiner Frau deshalb nichts beitragen, weil er durch seine Zahnarztpraxis beruflich voll eingebunden ist. Jedoch bestehen die finanziellen Möglichkeiten, sich ein Kindermädchen zu leisten. Nach anfänglichem Zögern willigt Frau C in den Vorschlag ein.

Neben dem Wunsch ihres Mannes, seine Frau von den Aufgaben des Familienalltags zu entlasten, ist für diese Betreuungslösung auch eine gewisse „Notwendigkeit" vorhanden: Denn Frau C möchte nach dem zweiten Kind nach einem Jahr ihren Turnus beginnen, um im Zuge ihrer Facharztausbildung die Gegenfächer Chirurgie und Innere Medizin zu machen. Da sie im Zuge des Turnus Wochenend- und Nachtdienste leisten muss, ist es erforderlich, dass jemand flexibel zu den erforderlichen Tages- und Nachtzeiten anwesend ist. Da das aufgenommene Kindermädchen bei ihnen wohnen kann, kommt dies einer Idealsituation gleich. Eine Betreuung durch die (Schwieger-)Eltern, die Frau C während ihrer Berufstätigkeit beim ersten Kind unterstützt haben, wäre durch die turnusbedingten Schichtarbeitszeiten wesentlich schwieriger zu organisieren gewesen. Bereits ein paar Monate vor dem Beginn des Turnus kommt das Mädchen zur Familie. Daher hat es genügend Zeit, sich in ihre neue Aufgabe einzufinden und die anstehenden Arbeiten sowie den Umgang mit den Kindern zu lernen, wie Frau C im Gespräch mitteilt. Als sie dann ihren Dienst im Krankenhaus antritt, läuft alles sehr gut.

Für Frau E steht hingegen bald nach dem Eintreten der Schwangerschaft fest, dass sie sich um eine außerfamiliale Betreuungskraft umsehen muss, wenn sie weiterhin ihre Leitungsposition ausüben möchte. Die Entscheidung für ein Kindermädchen wird von ihr auch deshalb präferiert, weil eine Kollegin mit dieser Betreuungslösung bereits sehr gute Erfahrungen gemacht hat. Auf ein familiäres Umfeld kann Frau E nicht zurückgreifen, weil sowohl ihre Eltern als auch jene ihres Partners zu weit weg wohnen. Ihr Mann kommt für die Betreuung des Kindes ebenfalls nicht infrage, da er einige Monate vor der Geburt des Kindes seine erste fixe Vollzeitanstellung gefunden hat. Als Frau E ungefähr zwei Monate vor dem Mutterschutz ein Mädchen gefunden hat, das die Betreuung ihres Kindes übernehmen will, ist sie „dann auch ziemlich beruhigt" (11/30), dass sie weiterhin berufstätig bleiben kann. Zu dem Kindermädchen hat sie von Beginn an großes Vertrauen, da die Chemie zwischen ihr und dem Kindermädchen gestimmt habe.

Während es im Fall von Frau C es die gute Verdienstsituation des Partner die Aufnahme eines Kindermädchens möglich hat, ist im Fall von Frau E ihre eigene berufliche Stellung dafür verantwortlich, dass es zu dieser Betreuungslösung gekommen ist. Denn indem das Kindermädchen einen Großteil der anfallenden Erziehungs- und Sorgearbeit leisten muss, handelt es sich um die kostenintensivste Form der Betreuung. Kindermädchen gelten als Hausangestellte und haben zumeist Angestelltenstatus, sodass mit entsprechenden Kosten (Krankenversicherung etc.) zu rechnen ist, die bei circa 1.500 Euro brutto liegen.[107] Zwar haben in den vorliegenden Fällen die Frauen ihre Kindermädchen nicht angemeldet, nichtsdestotrotz ist anzunehmen, dass die monatlichen Fixausgaben beträchtlich gewesen sind. Frau E gibt an, dass der Lohn ihres Mannes vollständig für die Begleichung der Kinderbetreuungskosten (zum gegebenen Zeitpunkt Kindermädchen plus Kindergarten für zwei Kinder) verwendet wird.[108] Die anfallenden Kosten werden von ihr jedoch gerne in Kauf genommen. Angesprochen darauf, dass es sich bei einem Kindermädchen um eine sehr kostspielige Form der Betreuung handelt, meint Frau E:

„Schon, schon. Aber auf der anderen Seite, wenn du es dir leisten kannst und dann nicht tust, dann solltest du dir überlegen, was du überhaupt tust. Also irgendwie möchte, sollte es den Kindern, wenn du es schon nicht selbst machst, möglichst gutgehen. Also möglichst stabile Verhältnisse." (Frau E, 10/28)

Wie aus dem Zitat hervorgeht, hat sich Frau E auch deshalb für ein Kindermädchen entschieden, weil sie an einer möglichst langfristigen Betreuungslösung interessiert ist. Von Frau C wurde dieser Sachverhalt nicht direkt angesprochen. Defacto haben jedoch beide Frauen bei der Wahl des Kindermädchens einen guten Griff gemacht und eine über mehrere Jahre währende Betreuungslösung gefunden. Frau C hat insgesamt zwei Kindermädchen aufgenommen, wobei diese jeweils für mindestens vier Jahre durchgehend in den Betreuungsalltag eingebunden waren. Frau E hat zum Zeitpunkt des Gesprächs noch immer dasselbe Kindermädchen wie bei der Geburt des ersten Kindes. Durch die langfristige Bindung, die Frauen mit der Wahl eines Kindermädchens eingehen wollten, handelt es sich um eine Art selbst gewählte Familienangehörige. Vor allem im Fall von Frau C wird der Status einer Familienangehörigen noch dadurch unterstrichen, weil das Kindermädchen direkt bei ihnen wohnt. Das zweite Kindermädchen wird von ihnen sogar bei der „Hausstandsgründung" mit ihrem Freund unterstützt, indem sie die Hälfte der Mietkosten übernehmen.

[107] http://www.baby-boom.at/service_baby_kibet.htm, 18.1.2009.
[108] In den Gesprächen wurde nicht die Höhe des Einkommens erfragt. Zur Orientierung: Im Jahr 2000 beträgt das mittlere Bruttomonatseinkommen eines männlichen Angestellten 2.348 Euro (AK 2006, 28).

„Die hat eine zeitlang bei uns gewohnt, die ersten Jahre. Und dann hat sie unten im Haus, haben wir so eine kleine Einlegerwohnung gemietet. Weil sie dann einen Freund gehabt hat, der auch in Österreich war. Und, da haben wir uns dann quasi die Miete geteilt. Also, er die eine Hälfte, und wir die andere Hälfte gezahlt." (Frau C, 16/49)

Der Wunsch nach einer langfristigen Betreuungslösung zeigt sich auch daran, dass das Kindermädchen auch noch dann für die Sorgearbeit der Kinder erhalten geblieben ist, als diese bereits den Kindergarten besucht haben. Sowohl Frau C als auch Frau E haben ab diesem Zeitpunkt beide Betreuungsarrangements parallel laufen. Das Kindermädchen holt dann die Kinder vom Kindergarten ab, entweder um die Mittagszeit oder im Laufe des Nachmittags, sodass sie nicht „bis zum bitteren Ende" (Frau E, 4/7) bleiben müssen, und verbringt dann den Rest des Tages mit ihnen. Bemerkenswert ist, wie gut die Mädchen – es handelt sich in beiden Fällen um junge Frauen aus den ehemaligen Ostblockstaaten – die ihnen übertragene Verantwortung gemeistert und zur Zufriedenheit der befragten Frauen ausgeführt haben. Frau E erzählt, dass das Kindermädchen teilweise im Umgang mit den Kindern „eingespielter" ist als die Eltern selbst.

„Und da ist unser Kindermädchen immer noch das Gegengift, was die Grenzen am besten zu setzen weiß. Und hat grad die Große ziemlich an der Leine. Die hat das besser hingekriegt, die Absteckungen der Grenzen, bis wohin bedient wird und bis wohin nicht." (Frau E, 9/43)

7.2.2. Au-pair-Mädchen

Bei Au-pair-Mädchen handelt es sich um junge Mädchen und Frauen, die für maximal ein Jahr ins Ausland gehen, um die Sprache des Gastlandes zu lernen und das Land und seine Menschen durch das Leben in einer Familie kennenzulernen. Indem der Aufenthalt eines Au-pair-Mädchens zeitlich begrenzt ist, steht von vornherein fest, dass es sich um eine befristete Betreuungslösung handelt. Daher spielen die Kontinuität und Langfristigkeit des Betreuungsarrangements bei der Aufnahme eines Au-pair-Mädchens eine geringere Rolle als bei der Aufnahme eines Kindermädchens. Möglicherweise ist es auch der finanzielle Aspekt, der Frauen bzw. Eltern dazu veranlasst, sich für diese Betreuungslösung zu entscheiden. Zwar ist es erforderlich, eine Unterkunft sowie Verpflegung zur Verfügung zu stellen, die finanzielle Belastung ist jedoch im Vergleich zu einem Kindermädchen wesentlich geringer, da das Au-pair-Mädchen lediglich einen Anspruch auf ein Taschengeld hat, wobei die monatlichen Kosten sich auf etwa 270 Euro belaufen.[109] Vorausgesetzt man verfügt über die entsprechenden Räumlichkeiten, ist die Aufnahme eines Au-pair-Mädchens sicher eine viel günstigere Betreuungslösung als die

[109] http://www.baby-boom.at/service_baby_kibet.htm, 18.1.2009.

Aufnahme eines Kindermädchens. Als Gegenleistung darf man die Betreuung der Kinder und die Übernahme leichter Aufgaben im Haushalt erwarten, wobei das Ausmaß dieser Tätigkeiten 25 Stunden pro Woche nicht überschreiten darf. Aufgrund dieses limitierten Arbeitsausmaßes bezeichnet Orthofer-Samhaber (2007, 2) Au-pair-Mädchen als eine „Verlängerung der Mutter".

In der vorliegenden Untersuchung ist es nur Frau K, die sich gemeinsam mit ihrem Partner, für ein Au-pair-Mädchen entschieden hat. Allerdings erweist sich die betreffende Person als wenig geeignet, die Betreuung ihres sechs Monate alten Kindes zu übernehmen. Bewusst haben sie eine ältere Person ausgewählt, da sie angenommen haben, dass diese mit einem kleinen Kind besser umgehen kann und etwaigen Stresssituationen besser gewachsen ist. Leider ist jedoch genau das Gegenteil der Fall. Selbst nach drei Wochen haben sich Kind und Au-pair-Mädchen nicht gut aneinander gewöhnt und die Eltern bemerken, wie Frau K schildert: „Das macht ihnen, also beiden Teilen nicht Spaß beieinander zu sein" (1/37). Sie kündigen daher das Betreuungsverhältnis auf. Um nicht noch einmal eine böse Überraschung mit einer fremden Person zu erleben, versuchen sie in einem zweiten Anlauf jemanden aus dem Bekanntenkreis für die Betreuung des Kindes zu gewinnen. Sie sprechen ihre Putzfrau an, die sich auch gerne bereiterklärt, auf das Kind zu schauen. Diese Lösung praktizieren sie, bis sie einen Platz in einem Betriebskindergarten finden, den das Kind ab dem 14. Lebensmonat besucht.

Die Motivation, ein Au-pair-Mädchen aufzunehmen, liegt im vorliegenden Fall nicht daran, wie Orthofer-Samhaber bemerkt, primär die Mutter zu unterstützen. Da Frau K sich die Familienarbeit sehr gleichberechtigt mit ihrem Partner aufteilt, soll das Au-pair-Mädchen nicht nur Frau K in ihrer Mutterfunktion entlasten, sondern für beide Elternteile mehr Freiraum schaffen.

„Haben das aber schon so geplant gehabt, dass wir einfach dann auch irgendwie mal wieder Erleichterung brauchen und uns auch jemanden nehmen wollen, ja, aus unterschiedlichen Gründen. Jetzt nicht nur, um Zeit frei zu kriegen, sondern auch um jemanden fix dabei zu haben und mehr Freizeit zu haben und solche Sachen." (Frau K, 1/29)

Die Entscheidung für ein Au-pair-Mädchen verdankt sich im vorliegenden Fall aber auch dem Umstand, dass in Österreich qualitativ hochwerte Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter einem Jahr sehr rar sind.

„Und, ja, wir haben uns den Kindergarten sehr genau ausgesucht und haben auch die Erfahrung gemacht, es gibt auch in Wien relativ wenig, die wirklich darauf eingerichtet sind, sehr kleine Kinder zu betreuen." (Frau K, 6/49)

Als Frau K und ihr Partner für das Kind einen Platz in einem Betriebskindergarten erhalten, nehmen sie die Dienste ihrer Putzfrau nicht mehr in Anspruch. Ihr Wunsch, „jemanden fix dabei zu haben", wird jetzt nicht mehr durch die Putzfrau, sondern durch eine institutionelle Betreuungslösung erfüllt.

7.2.3. Leihoma

Gerade dann, wenn auf die Mithilfe und Präsenz von den Großeltern verzichtet werden muss, bietet sich die Möglichkeit, dass Kinder die Qualitäten älterer Betreuungspersonen durch eine Leihoma oder einen Leihopa kennenlernen. Im Gegensatz zum Kindermädchen oder einem Au-pair-Mädchen, das während der Woche die Betreuung der Kinder meist täglich übernimmt, werden mit der Leihoma oder dem Leihopa einzelne Tage und Stunden vereinbart. Daher werden diese Personen nach Stunden bezahlt, wobei der Lohn bei fünf bis sechs Euro pro Stunde liegt und damit unter dem Stundensatz einer Babysitterin liegt.[110]

Frau G ist die einzige Frau in der Untersuchung, die diese Betreuungsform sowohl für das erste als auch das zweite Kind in Erwägung gezogen hat. Sie berichtet, dass die Kinder drei- bis viermal in der Woche von einer Leihoma betreut wurden, entweder einen ganzen Tag oder nur vormittags bzw. nachmittags. Da ihr Partner noch studiert hat, ist es für ihn möglich, ebenfalls fixe Betreuungstage bzw. -zeiten zu übernehmen und sich mit der Leihoma abzuwechseln, während Frau G berufstätig ist. Ein großer Vorteil ist es, dass sie sich aufgrund ihrer Arbeitssituation an der Universität die Zeiten frei einteilen kann, und es ihr möglich ist, entweder etwas später in die Arbeit (bis die Leihoma um 10 Uhr gekommen ist) oder früher nach Hause zu kommen. Auf die Langfristigkeit und Kontinuität des Betreuungsarrangements hat Frau G ähnlich viel Wert gelegt wie Frau C und E, die sich für ein Kindermädchen entschieden haben. Denn auch sie greift auf die Dienste dieser Leihoma auch noch dann zurück, als das erste Kind bereits den Kindergarten besucht, und das zweite Kind mit eineinhalb Jahren in die Kinderkrippe aufgenommen wird. Und auch von ihr werden eine zeitlang institutionelle Betreuung und die Unterstützung durch die Leihoma parallel in Anspruch genommen.

[110] http://www.baby-boom.at/service_baby_kibet.htm, 18.1.2009

7.2.4. Tagesmutter

Wird das Kind von einer Tagesmutter betreut, geschieht dies nicht in der eigenen Wohnung, sondern das Kind wird in die Wohnung der Tagesmutter gebracht, wo es mit einem Kind oder mehreren Kindern gemeinsam betreut wird. Zwar handelt es sich um eine außerfamiliäre Betreuungsform, trotzdem kommt diese Betreuungsform dem gewohnten Familienumfeld noch am nächsten, sodass darin auch ein sanfter Einstieg in die Fremdbetreuung gesehen wird. Selbst wenn diese Tätigkeit die Bewilligung der zuständigen Behörden erfordert, eine entsprechende Ausbildung vorliegen muss und die persönliche Eignung als auch die Wohn- und Lebensverhältnisse überprüft werden, wird doch gemeinhin die mangelnde Professionalität der praktizierenden Tagesmütter beklagt. Eine „gute" Tagesmutter zu finden, gilt als schwierig, weshalb man meist längere Wegzeiten in Kauf nehmen muss. Diese Tatsache wird sowohl von Frau B als auch Frau H zur Sprache gebracht, die beide in die Situation gekommen sind, in der sie mit dieser Betreuungsform geliebäugelt haben.

„Da muss man halt schauen, ob man eine gute findet. Und die auch irgendwie räumlich günstig ist und so. Und, ich hab dann. Eigentlich, ist es nicht wirklich leicht, eine zu finden, die auch räumlich günstig ist." (Frau B, 18/3)

„Es gibt innerhalb vom Gürtel sehr wenige Tagesmütter. Ja, ist eine Katastrophe. Warum gibt es im Bezirk drei oder vier Tagesmütter und wenn ich mit denen nicht zufrieden bin, was mache ich dann?" (Frau H, 25/47)

In beiden Fällen ist es jedoch nicht dazu gekommen, da sowohl Frau B als auch Frau H dann doch eine andere Betreuungslösung gefunden haben. Im Fall von Frau B sind wieder ihre Eltern eingesprungen, im Fall von Frau H hat eine Bekannte die Funktion der Tagesmutter übernommen. Das Interesse an einer Tagesmutter wurde bei beiden Frauen dadurch ausgelöst, dass sie bis zum Eintritt ihrer Kinder in die Kinderkrippe bzw. den Kindergarten nach einer Übergangslösung gesucht haben. Es hat sich dabei um eine Zeitspanne von einem halben Jahr bis zu einem Jahr gehandelt, welche die Frauen durch diese Betreuungsform überbrücken wollten. Im Fall von Frau B wäre das Kind zwei Jahre, im Fall von Frau H eineinhalb Jahre gewesen, als sie es einer Tagesmutter anvertraut hätten. Obwohl für diese Altergruppen schon institutionelle Betreuungsplätze existieren, haben die Frauen eine institutionelle Betreuung aufgrund des Alters der Kinder noch abgelehnt.

7.2.5. Babysitterin

Bei einer Babysitterin handelt es sich meist um junge Mädchen und Frauen, die sich neben dem Studium etwas dazuverdienen möchten. Indem sie nicht in einem strengen Zeitkorsett stecken, sondern über die Woche verteilt stundenweise Vorlesungen und Seminare besuchen, verfügen sie über Zeitfenster, in denen sie einer bezahlten Beschäftigung nachgehen können. Dass diese zeitlichen Ressourcen mit den Zeiten des Betreuungsbedarfs der Frauen zusammenfallen, ist jedoch nicht selbstverständlich und so kann es schon einige Zeit dauern, bis man eine geeignete Person findet, zu der man vertrauen hat und die auch zu den gewünschten Zeiten zur Verfügung steht.

In der vorliegenden Untersuchung sind es drei Frauen (A, H, N), die für die Zeit ihres begrenzten beruflichen Engagements auf die Dienste einer Babysitterin zurückgegriffen haben, auch deshalb, weil sie über kein Familiennetzwerk vor Ort verfügen und der Partner, selbst wenn er sich in die Familienarbeit sehr einbringt (A, N), zu dieser Zeit ebenfalls beruflich gebunden ist. Um die Kinder zu betreuen, kommt die Babysitterin in die Wohnung. Danach können sich die Frauen auf den Weg ins Büro machen. Eher selten dürfte es vorkommen, dass die Frau in der Wohnung bleibt, während die Babysitterin anwesend ist. Frau A hat sich für diese Lösung deshalb entscheiden, weil sie in einem zweistöckigen Haus wohnt, und das Kind zu dem Zeitpunkt noch sehr klein ist, sodass Frau A sich im oberen Stockwerk aufhalten kann, ohne von ihrem Kind erreicht werden zu können.

„Aber dann, es war im eigenen Haus. Ich war oben. Also wir haben ein Haus und ich war oben, im oberen Stock und sie war halt dann unten im Wohnzimmer mit ihr. Und das hat dann schon funktioniert, so zwei Stunden oder so." (Frau A, 2/18)

Frau H ist nach Ende des Mutterschutzes zu zehn Stunden bei ihrer Firma angestellt. Anfangs versucht sie, ohne fremde Unterstützung von zuhause aus zu arbeiten. Dies entpuppt sich jedoch als schwieriger als gedacht. Deshalb ändert sie ihre Strategie als das Kind sechs Monate ist und nicht mehr voll gestillt werden muss. Sie reserviert zwei Tage in der Woche, an denen sie bis mittags im Büro arbeitet. In dieser Zeit kümmert sich eine Babysitterin um ihr Kind. Ebenso hat Frau N bei beiden Kindern die Dienste einer Babysitterin genützt, um ab dem achten Monat bis zum ersten Lebensjahr der Kinder ein paar Stunden bis zur Geringfügigkeitsgrenze in der Firma zu arbeiten, bevor sie wieder voll in den Beruf eingestiegen ist und ihre Partner die Betreuung der Kinder übernommen hat.

Grundsätzlich handelt es sich hier um eine eher kostspielige Betreuungslösung.[111] So erwähnt Frau H, dass ein Großteil des Verdienstes ihrer 10-Stunden-Anstellung in die dafür aufgewendeten Betreuungskosten fließt. Aus einer kurzfristigen ökonomischen Perspektive scheint sich ihre Erwerbstätigkeit daher nicht zu „lohnen". Dabei wird jedoch übersehen, dass die Frauen durch die kontinuierliche Berufsarbeit langfristig ihre Stellung am Arbeitsmarkt und damit auch ihre Einkommenschancen sichern. Auch wenn in Abwägung von anfallenden Betreuungskosten und erwirtschafteten Lohn unter dem Strich für die Frauen wenig übrig bleiben mag, wäre es falsch, daraus den Schluss zu ziehen, es handle sich dabei um ein „unökonomisches" Verhalten. Im Vergleich zu Frauen, die über mehrere Jahre pausieren, verfügen sie sicher über ein besseres berufliches Standing, und können in einer späteren Phase etwaige Einkommenseinbußen leichter aufholen.

Obwohl natürlich auch eine Babysitterin primär dann kontaktiert wird, wenn es darum geht, die Fortsetzung der Berufsarbeit zu sichern, kommt es in der vorliegenden Untersuchung auch gelegentlich vor, dass diese dann engagiert wird, wenn man mit dem Partner gemeinsam etwas unternehmen will. Meist handelt es sich darum, dass das Paar am Abend ausgehen und ein paar Stunden für sich verbringen will. Allerdings machen nur drei Paare (F, H, N) von dieser Möglichkeit Gebrauch. Da Frau F sehr von ihrem Partner sowie von ihrer Familie unterstützt wird, ist sie die einzige Frau in der Untersuchung, die die Dienste einer Babysitterin ausschließlich zum Zweck der Freizeitgestaltung mit ihrem Partner in Anspruch nimmt. Allerdings haben sie sich erst zu diesem Schritt entschlossen, als die Kinder dem Kleinkindalter bereits entwachsen sind und schon zur Schule gehen, was die Betreuung durch eine außenstehende Person auch unkomplizierter gestaltet.

Frau H und N wiederum können im Zuge ihrer Suche nach einer Babysitterin, die während ihrer Erwerbsarbeit auf die Kinder schaut, bereits auf etablierte Kontakte zurückgreifen. In den vorliegenden Fällen werden diese auch für geplante Freizeitaktivitäten genützt. Frau H erwähnt im Gespräch, dass man in der Partnerschaft bemüht ist, in regelmäßigen Abständen etwas am Abend gemeinsam zu unternehmen, was jedoch in der vorliegenden Studie eine Ausnahme darstellt. Möglicherweise hat sie im Laufe der Zeit dafür auch verschiedene Babysitterinnen in Anspruch genommen.

[111] Der Stundenlohn beträgt derzeit etwa 8 Euro. Siehe: http://www.baby-boom.at/service_baby_kibet.htm, 18.1.2009

„Jetzt natürlich seit der Geburt von meiner Tochter noch nicht, wegen dem Stillen. Aber sonst haben wir, sind wir einmal in der Woche, spätestens alle zwei Wochen sind wir weggegangen, ja, einen Abend, damit wir halt auch unsere Zeit für uns haben." (Frau H, 28/41)

Im Allgemeinen scheint für die meisten Frauen bzw. Paare die Barriere eher hoch zu sein, eine Babysitterin allein wegen gewünschter Freizeitaktivitäten zu engagieren. Es ist zu vermuten, dass dies teilweise finanziell begründet ist. Will man am Abend weggehen, muss man sowohl die Kosten des Abends als auch die der Babysitterin begleichen, während man im Fall der Erwerbstätigkeit zumindest Geld erwirtschaftet, während die Kinder von der Babysitterin betreut werden. Davon abgesehen sind auch die „immateriellen Kosten" in Kalkulation zu stellen. Diese „immateriellen" Kosten beziehen sich zunächst darauf, dass keine Notsituation vorliegt, um entsprechende Schritte in die Wege zu leiten. Darüber hinaus setzt die Betreuung der eigenen Kinder durch eine „fremde" Person ein Vertrauensverhältnis voraus, das eine gewisse Vorlaufzeit und Eingewöhnung erfordert, vor allem wenn die Kinder noch kleiner sind. In Anbetracht dieser Umstände scheint es vielen Eltern zu mühsam, für vielleicht fünf Abende im Jahr einen derartig hohen persönlichen Einsatz zu leisten. Daher verzichten die meisten Paare (A, B, D, F, E, J, K, L, M) gerade in der intensiven Familienphase völlig auf das gemeinsame Fortgehen oder beschränken sich auf jene speziellen Gelegenheiten, in denen es sich ergibt, dass eine bekannte Person auf die Kinder aufpasst.

7.2.6. FreundInnen und Bekannte

Haben Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen aufgrund der räumlichen Distanz eine geringere Chance auf die Hilfe ihrer Großeltern zurückzugreifen, gibt es umgekehrt empirische Belege, dass sie über ein größeres nichtverwandtschaftliches Unterstützungsnetzwerk verfügen, bestehend aus FreundInnen, Bekannten und KollegInnen (Mayr-Kleffel 1994, 51). In der vorliegenden Untersuchung sind es immerhin fünf Frauen (D, H, I, J, K), die Hilfeleistungen aus dem FreundInnen- und Bekanntenkreis erwähnt haben. Es berichten vor allem jene Frauen von Unterstützungen durch FreundInnen und Bekannte, die auf keine kontinuierliche familiäre Hilfe am Wohnort zurückgreifen können. Meist handelt es sich um irgendwelche Akutsituationen, in denen dringend jemand für die Betreuung des Kindes benötigt wird.

„Und ich mein, natürlich habe ich Freunde und Bekannte. Die springen ja eh schon ein, wenn einmal Not am Mann ist, weißt." (Frau H, 28/37)

Solche Situationen treten ein, wenn das Kind beispielsweise krank wird. Frau D etwa kann eine in unmittelbarer Nähe wohnende Freundin anrufen, die dann zu ihr in die Wohnung kommt, und solange bleibt, bis ihre Eltern von Krems eintreffen, um auf das Enkelkind zu schauen. Dadurch ist es ihr möglich, trotz der Erkrankung des Kindes rechtzeitig in die Arbeit zu kommen. Frau K und Frau H berichten, dass FreundInnen und Bekannte dann eingesprungen sind, wenn Präsentationen oder ähnliches auf der Tagesordnung gestanden sind und das Kind noch zu stillen war. Die FreundInnen und Bekannte haben dann die Frauen zu ihren beruflichen Terminen begleitet und sich währenddessen mit dem Kind beschäftigt, mit ihm gespielt, ihm zu Essen gegeben, es abgelenkt etc. Von solchen Einsätzen berichtet etwa Frau M, die bei auswärtigen geschäftlichen Besprechungen ihr Kind mitnimmt, vor dem Termin das Kind allerdings einer Bekannten vorbeibringt, die dann mit dem Kleinen auf einen Spielplatz geht oder sich mit ihm auf sonstige Weise die Zeit vertreibt. In all den geschilderten Fällen sind die Kinder noch keine zwei Jahre alt. Bekannte übernehmen in den geschilderten Situationen klassische Babysitterdienste. Es handelt sich oft um einmalig auftretende Ereignisse, die in ein spezielles berufliches Setting eingebettet sind (geschäftliche Termine, Präsentationen). Vielleicht ist das auch ein Grund, warum man in solchen Situationen lieber auf die Hilfe und Unterstützung von Freunden und Bekannten zurückgreift, als sich um eine Babysitterin umzuschauen. Indem keine regelmäßige, sondern nur eine vereinzelt wiederkehrende Betreuungsleistung vorliegt, scheinen die „immateriellen Kosten" zu hoch zu sein.

Allgemein fällt auf, dass in der vorliegenden Untersuchung nur Bekannte um regelmäßige Betreuungsleistungen gebeten werden. Zu erinnern ist in diesem Zusammenhang an Frau K, bei der die Putzfrau als Betreuungsperson eingesprungen ist, nachdem es mit der Betreuung durch ein Au-pair-Mädchen nicht geklappt hat, oder Frau H, bei der eine Bekannte die Funktion einer Tagesmutter für ein paar Monate übernommen hat. Dies mag daran liegen, dass Bekannte für ihre Dienste auch entlohnt werden, während FreundInnen ihre Hilfe gratis leisten. Indem diese eher in Notsituationen zu Hilfe gerufen werden, handelt es sich dann um Freundschaftsdienste, die auch nichts kosten.

7.3. Haushaltsgehilfin

Neben der Frage der Kinderbetreuung, die insbesondere für die Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit zentral ist, leisten sich manche Frauen auch eine Haushaltsgehilfin, um von den anfallenden Hausarbeiten wie Putzen, Aufräumen, Bügeln etc. entlastet zu werden. Die

Beschäftigung einer Haushaltsgehilfin kann, muss aber nicht damit zusammenhängen, dass Kinder im Haus sind, da zumindest fünf Frauen (C, F, H, I, K) die Dienste einer Putzfrau schon vor der Familiengründung in Anspruch genommen haben.

„Also putzen und diese Dinge, Geschirr abwaschen und bügeln, Fenster putzen, das mach ich nicht. Ich habe es auch nicht gemacht, bevor wir Kinder hatten, ja, da hatten wir auch jemanden gehabt." (Frau F, 10/22)

„Die Putzfrau haben wir schon immer. Die haben wir schon vor den Kindern gehabt. Die kommt einmal wöchentlich vier Stunden, ja. Also damals ist sie nur zwei Stunden gekommen oder drei Stunden. Jetzt bügelt sie halt auch noch dazu, weil so viel Wäsche ist, ja." (Frau H, 22/21)

Frau B und J haben die Aufnahme einer Haushaltsgehilfin erst im Zuge der Berufsrückkehr nach der Geburt der Kinder in Betracht gezogen. Diese Entscheidung wurde in den vorliegenden Fällen nicht sofort mit Beginn der Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit getroffen. Im Fall von Frau J reift dieser Entschluss erst, nachdem sie durch die Erhöhung der Stundenzahl auch etwas mehr verdient. Erst dann hat sie sich entschlossen, eine Putzfrau als Hilfe im Haushalt hinzuziehen.

„Und dann hab ich gesagt, okay, das Geld wird jetzt zum Teil einmal investiert einfach nur in eine Putzfrau. Und es hat sich so eingependelt, dass die alle zwei Wochen kommt am Nachmittag und für drei Stunden. Und dann wirklich einmal eben gerade so aufwischt und irgendwie, ja, gescheit Staub wischt oder halt Wäsche zusammenlegt." (Frau J, 39/23)

Insgesamt sind es also sieben Frauen, die zur Entlastung der anfallenden Hausarbeit bezahlte Hilfe in Anspruch nehmen zurückgreifen. Frau C, die durch ein Kindermädchen unterstützt wird, übernimmt dieses ebenso Hausarbeiten, sodass sie die Dienste ihrer früheren Putzfrau nicht mehr benötigt. In der Partnerschaft von Frau L hat man sich einer „technischen" Lösung bedient und zur Reduzierung der anfallenden Putz- und Kehrarbeiten einen Staubsaugerroboter angeschafft:

„Man muss nicht zuhause sein. Das heißt, man schaltet ihn ein, und er saugt. Das heißt, er saugt nicht die ganze Wohnung, sondern er saugt einen Raum. Und er kommt unter die meisten Sachen durch. Und wo er nicht durchkommt, na da saugt er auch nicht. Das heißt, man muss ein bisserl die Sessel wegrutschen. Etwas aufbereiten und die Türe schließen, weil sonst verläuft er sich." (Frau L, 5/48)

Wie schon bei den Kindermädchen weisen die Haushaltsgehilfinnen oftmals einen Migrationshintergrund auf, weshalb mit Berechtigung von einer „Ethnisierung der Versorgungsarbeiten" (Hess 2003) gesprochen werden kann. Empirisch ist dieses Phänomen allerdings schwer zu fassen, da die Migrantinnen oftmals keinen legalisierten Status haben und

sozial- und arbeitsrechtlich nur mangelhaft abgesichert sind. Konkrete Zahlen, wie viele Haushalte in Österreich auf die Unterstützung von Haushaltshilfen zurückgreifen, fehlen daher.

Aus der Perspektive sozialer Ungleichheit wurde festgehalten, „dass die quantitativ bedeutsame Umschichtung von Familienarbeit, die heute stattfindet, nicht die zwischen Männern und Frauen ist, sondern zwischen unterschiedlichen Gruppen von Frauen" (BMFSFJ 2006, 92). Dadurch wird einmal mehr die Hausarbeit als typische, wenngleich bezahlte Frauenarbeit angesehen, und die Chancen auf eine Neu- bzw. Umverteilung der Hausarbeit zwischen den Geschlechtern minimiert (Haas 2001). Vor allem, wenn man dieses Phänomen in einem globalen Kontext stellt, erweisen sich die Verschiebungen der Arbeit innerhalb des weiblichen Geschlechts als bedeutsam (Rerrich 2002).

Aufgrund der vorliegenden Untersuchung kann jedoch nicht die Beobachtung gemacht werden, dass die bezahlten Haushaltskräfte die Mithilfe der Männer im Haushalt ersetzen, ausschalten oder unterbinden und durch diese Form der Unterstützung auf Umwegen erst Recht wieder alles an den Frauen hängen bleibt. Dort, wo Männer egalitäre Vorstellungen in Hinblick auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung haben, helfen sie auch weiterhin im Haushalt mit, selbst wenn eine Haushaltsgehilfin zur Bewältigung der Hausarbeit hinzugezogen wurde. Und auch Frauen selbst sehen in den Diensten dieser Frauen keine Notwendigkeit, den Mann völlig von seinen Haushaltspflichten zu entlassen. Dies macht etwa Frau B klar, die Acht gibt, dass die Putzfrau nicht die Bügelwäsche ihres Mannes übernimmt.

„Mein Mann bügelt seit Jahren seine Hemden selber. Ja. Also er hat irgendeinmal zwar gesagt, dass das die Putzfrau machen könnte. Das hab ich bisher zu verhindern gewusst, weil die ist ein bisserl, die ist sehr langsam und irgendwie hab ich nicht gern, wenn sie dann das Bügeleisen einschaltet." (Frau B, 7/7)

Unabhängig davon, ob Haushalt und Kinderbetreuung primär von den Frauen (B, H, I) erledigt werden, innerhalb der Partnerschaft aufgeteilt sind (F, K, J) oder durch die Mithilfe der Großeltern bewältigt werden (ebenfalls F), in jeder Vereinbarkeitsstrategie finden sich Frauen und Paare, die eine Haushaltsgehilfin beschäftigt haben. Auch lassen sich keine Unterschiede zwischen vollzeit- oder teilzeitbeschäftigten Frauen ausmachen. Vielmehr dürfte es sich bei der Beschäftigung einer bezahlten Haushaltskraft um eine Statusfrage handeln. Erst aufgrund der finanziellen Ressourcen und der guten Einkommenssituation der Haushalte ist es überhaupt möglich, einen Teil der Hausarbeit an andere Personen zu übertragen. Ob diese Form des Zukaufs einer Dienstleistung jedoch tatsächlich realisiert wird, dürfte auch mit dahinterliegenden Werthaltungen zusammenhängen und Fragen der Geschlechteridentität berühren (Haas 2001). Manche Frauen (C,

F, H, I, K) haben bereits vor den Kindern die Hausarbeit ausgelagert, manche gönnen sich diese Entlastung erst im Zuge der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit (B, J). Manche leisten sich diese Entlastung auch trotz der finanziellen Möglichkeiten nicht.

7.4. Institutionelle Betreuungseinrichtungen

Wie die vorherigen Ausführungen belegen, gibt es vielfältige Möglichkeiten, nach der Geburt eines Kindes eine Betreuung zu organisieren. Dabei handelt es sich jedoch ausschließlich um individuelle Arrangements, die über keinen institutionellen Rückhalt verfügen. Der Rückgriff auf diese Betreuungsformen ist deshalb mit Unsicherheiten behaftet und hängt von den Ressourcen ab, die Frauen zur Verfügung stehen, und die sie mobilisieren können. Demgegenüber ermöglichen von der öffentlichen Hand geförderte und finanzierte Betreuungseinrichtungen einen leichten Zugang zur Kinderbetreuung, durch den die Wiederaufnahme der Berufsarbeit wesentlich erleichtert wird.

In diesem Zusammenhang sind insbesondere die institutionellen Betreuungsmöglichkeiten für unter dreijährige Kinder von Bedeutung. Institutionelle Einrichtungen, die die Betreuung von Kindern vor dem dritten Lebensjahr übernehmen, werden als Kinderkrippe oder Krabbelstube bezeichnet. Im Untersuchungszeitraum von 1990 bis 2006 ist es bei diesen Einrichtungen zu einer Verdreifachung des Angebots gekommen. Belief sich die Anzahl der Kinderkrippen im Jahr 1990 noch auf 296, wurden 2006 bereits 928 Kinderkrippen registriert (Schipfer 2003, 2008). Fast die Hälfte des gesamten Krippenangebots entfällt auf die Bundeshauptstadt Wien, wo immerhin jedes vierte Kind einen Betreuungsplatz hat, während im restlichen Österreich nur für jedes 13. Kind unter drei Jahren ein Betreuungsplatz in einer Kinderkrippe zur Verfügung steht (AK 2006, 55). Die im Vergleich zum Bundesgebiet günstige Situation in Wien wird noch dadurch unterstrichen, dass fast alle Einrichtungen auch dem von der Arbeiterkammer erarbeiteten Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) entsprechen. Dieser zeigt an, dass die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtung tatsächlich mit einer Vollerwerbszeit vereinbar sind. Konkret umfasst der VIF folgende Kriterien (ebd., 56):

- mindestens 40 Stunden pro Woche geöffnet;
- durchschnittliche tägliche Öffnungszeit von mindestens acht Stunden;
- viermal pro Woche bis mindestens 17 Uhr und einmal bis mindestens 13 Uhr geöffnet;
- Angebot für ein Mittagessen in der Betreuungseinrichtung.

Diese Kriterien stellen eine wichtige Voraussetzung für den frühen Einstieg von Müttern ins Arbeitsleben dar und haben insgesamt einen günstigen Effekt, ob und in welchem Ausmaß Mütter erwerbstätig sind. Ist VIF-Betreuung gegeben, sind Mütter häufiger beschäftigt und zudem deutlich öfter in Vollzeit.[112] Nicht berücksichtigt sind in diesem Indikator jedoch die Wegzeiten, die man zur Arbeit zurücklegen muss. Auch die Öffnungszeiten des Kindergartens entsprechen eher Mindeststandards und legen den Schluss nahe, dass bei einer tatsächlichen Vollerwerbstätigkeit beider Elternteile noch eine zusätzliche Person engagiert werden müsste, die die Kinder rechtzeitig abholen kann.

Die durchschnittliche Betreuungsquote beläuft sich im Jahr 2007 bei den unter Dreijährigen auf 11,8 Prozent (Statistik Austria 2008b). Damit liegt Österreich noch weit entfernt von dem von der EU-Kommission 2002 in Barcelona formulierten Ziel, dass alle EU-Mitgliedsstaaten bis 2010 eine Betreuungsquote von mindestens 33 Prozent aufweisen sollen. Um die EU-Vorgabe zu erfüllen, fehlen derzeit 48.000 Kleinkindplätze (Referenzjahr 2006).[113] Glaubt man einer aktuellen Umfrage bei Eltern durch das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF), ergibt sich jedoch ein wesentlich geringerer Bedarf. Demnach bräuchten nur 15.000 Plätze neu geschaffen werden, was einer Betreuungsquote bei den unter Dreijährigen von 18 Prozent entsprechen würde (Dörfler/Kaindl 2007, 17). Während die erste Zahl rein formal auf die fehlenden Plätze abzielt, die für die Erreichung der Quote nötig sind, orientiert sich die ÖIF-Studie am Nachfragebedarf der Eltern, der offensichtlich noch nicht EU-Standard erreicht hat.

Tatsache ist, dass in den letzten sieben Jahren sich der Bund nicht bei der Kinderbetreuung engagiert hat und die Verbesserung der Betreuungssituation anderen Trägerorganisationen (Vereinen, Gemeinden, Betrieben, Privatpersonen) überlassen hat. Dies soll sich laut dem Koalitionspakt der neuen Bundesregierung ändern, da sich in ihm ein Bekenntnis zum „bedarfsgerechten und kontinuierlichen Ausbau der Kinderbetreuung vor allem für unter Dreijährige … mit dem Ziel eines flächendeckenden Angebotes“[114] findet. Da jedoch dieser Punkt mit einem Budgetvorbehalt versehen ist, d. h. die Finanzierung offen ist, bleibt abzuwarten, ob den Worten auch Taten folgen werden.

Die derzeit noch geringe Verbreitung des Besuch einer Kinderkrippe dürfte neben den fehlenden Plätzen auch auf die Auffassung einer älteren Entwicklungspsychologie zurückzuführen sein, die

[112] www.arbeiterkammer.at/pictures/d61/Kinderbetreuung2006.pdf, 23.1.2009
[113] Ebd.
[114] Zit. nach http://www.news.at/articles/0849/10/227737/kinderbetreuung-stiefkind-oesterreichs-quoten-eu-vergleich, 25.1.2009

die „Bildbarkeit in der Gruppe“ erst mit drei Jahren angesetzt hat, während bis zu diesem Zeitpunkt die Anwesenheit der Mutter als Garant für eine gesunde Persönlichkeitsentwicklung gesehen wurde (Rode/Wilke 1991, 21). Zwar belegen mittlerweile wissenschaftliche Untersuchungen, dass bereits Säuglinge ein großes Interesse an Kindern und Erwachsenen haben (Rollett 1997). Auch beginnt man zunehmend, die positiven und entwicklungsfördernden Dimensionen einer externen Kinderbetreuung in den Vordergrund zu rücken und eine familienergänzende Betreuung in öffentlichen Einrichtungen immer weniger als „notwendiges Übel“ zu empfinden (Rode/Wilke 1991, 23).

Nichtsdestotrotz dürfte gerade in Österreich die Skepsis gegenüber einer institutionellen Betreuung vor dem dritten Lebensjahr noch weit verbreitet. In einer aktuellen Umfrage geben immerhin drei Viertel der befragten Personen an, dass sind den Besuch einer externen Betreuungseinrichtung ihres Kindes erst ab einem Alter von mindestens drei Jahren akzeptabel finden (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007), und auch die Evaluierung des Kinderbetreuungsgelds zeigt, dass ein Großteil der befragten BezieherInnen die Betreuung in den ersten drei Lebensjahren selbst übernehmen möchte (Dörfler 2005, 2). Das Alter von drei Jahren fungiert also noch immer als „magische“ Grenze, ab der die institutionelle Kinderbetreuung als geeignet erscheint.

Auch die befragten Frauen dieser Untersuchung messen der Drei-Jahres-Marke eine wichtige Bedeutung in der Einschätzung über die Eignung einer institutionellen Betreuung bei. Zwar nutzen hoch qualifizierte Frauen häufiger institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen (Statistik Austria 2006a, 78). Gleichzeitig sind sie aufgrund der finanziellen Besserstellung eher in der Lage auf privat organisierte Lösungen wie Kindermädchen, Au-pair-Mädchen, Babysitterin, Tagesmutter etc. zurückzugreifen. Welche Form der Betreuung gewählt wird, hängt also wesentlich davon ab, ob Frauen bereit sind, die Kinder schon vor dem dritten Lebensjahr institutionell betreuen zu lassen oder nicht.

In der vorliegenden Untersuchungsgruppe sind es nur zwei Frauen, die sich entschlossen haben, ihre Kinder ab dem ersten Lebensjahr (D) bzw. mit 14 Monaten (K) in einer institutionellen Betreuungseinrichtung unterzubringen. In weiteren vier Fällen (H, J, I, N) sind die Kinder mit zwei Jahren in eine Kinderkrippe eingestiegen. Es sind fast ausschließlich Frauen der zweiten Erhebungswelle, die die Kinder ab dem zweiten Lebensjahr institutionell betreuen lassen haben. Diese profitieren sicherlich von einem verbesserten Betreuungsangebot. Der Wunsch nach einer institutionellen Betreuung ab dem zweiten Lebensjahr signalisiert jedoch auch die zunehmende Bereitschaft, die Versorgung der Kinder bereits in der frühkindlichen Phase in die Hände von

Institutionen zu legen. Die Entscheidung zu diesem Schritt folgt in der Regel pragmatischen Gründen. In diesem Zusammenhang spielt etwa der mit der Karenz verbundene Kündigungsschutz, der spätestens vier Wochen nach Vollendung des zweiten Lebensjahres endet, eine Rolle. Bei Paaren, die sich die Karenz geteilt haben (I, J, N), sind beide danach wieder (voll) erwerbstätig, sodass eine zusätzliche Betreuungsinstanz erforderlich ist. Zwei Frauen (H, I) möchten ab dem zweiten Lebensjahr die Stundenzahl erhöhen und sehen in der institutionellen Betreuung eine gute Lösung. Dies mag auch damit zusammenhängen, dass sie lediglich auf 20 Stunden aufstocken wollen, sodass das Kind nur vormittags institutionell betreut werden muss, und den Frauen der Nachmittag für familiale Aktivitäten zur Verfügung steht.

Die restlichen Frauen (A, B, C, E, F, M) haben hingegen die Auffassung vertreten, dass die ersten drei Lebensjahre eine besonders wichtige Phase in der kindlichen Entwicklung darstellen, die das Kind günstigerweise in familiärer Umgebung verbringt. Diese Frauen gehören in erster Linie der ersten Erhebungsphase an. In der zweiten Erhebungswelle ist es nur Frau M, die diese Meinung vertritt. Die Interviews wurden zwar 2001 durchgeführt, zu diesem Zeitpunkt haben die Kinder der Frauen jedoch schon vielfach die Schule besucht, sodass zu jenem Zeitpunkt, als die Frage der institutionellen Betreuung relevant wurde, das Betreuungsangebot nicht in der Breite existierte, wie es die Frauen circa zehn Jahre später vorgefunden haben und auch die Werthaltungen noch „traditioneller“ gewesen sein könnten.

In der Regel macht man zwischen erstem und zweitem Kind keine Unterschiede im institutionellen Betreuungsarrangement. Egal ob Kinderkrippe oder Kindergarten – beide Kinder werden gewöhnlich ab dem gleichen Alter institutionell betreut. Davon gibt es nur eine Ausnahme: Frau G, die bereits beim ersten Kind einer institutionellen Betreuung vor dem dritten Lebensjahr gegenüber offen eingestellt war, aufgrund der fehlende Möglichkeiten diese jedoch nicht realisieren konnte, hat ihr zweites Kind bereits mit eineinhalb Jahren in eine Kinderkrippe gegeben. Dieser Schritt war jedoch ursprünglich von ihr nicht intendiert. Es ist dazu gekommen, weil zufällig ein Krippenplatz in der Betreuungseinrichtung frei wurde, die ihre ältere Tochter bereits besucht hat. Durch die Vorbildwirkung des älteren Geschwisterkindes fällt der zweiten Tochter von Frau G die Umstellung auch sehr leicht. Dieser Effekt wird auch von zwei weiteren Frauen (A, J) erwähnt. Befindet sich bereits ein Kind im Kindergarten, wirkt sich dies auf das zweite Kind sehr günstig aus, und der Einstieg erfolgt noch unkomplizierter (J) und eventuell sogar etwas früher (A).

Im Allgemeinen ist es Sache der Frauen, den Übertritt in die Kinderkrippe oder den Kindergarten zu begleiten. Nur Frau N erwähnt, dass ihr diese Aufgabe der Partner abgenommen hat. Gerade bei dem Einstieg in die Kinderkrippe oder den Kindergarten dürfte die Einstellung der Frau, wie sehr sie selbst hinter dieser Lösung steht, eine wichtige Voraussetzung für das gelingende Einleben des Kindes in die Betreuungsgruppe sein. Da die institutionelle Betreuung im Kindergartenalter weithin akzeptiert ist, stellt sich diese Frage vor allem beim Eintritt in eine Kinderkrippe.

„Und das Eingewöhnen hat beide Male mein Lebensgefährte gemacht. Und ich glaube, dass es mit mir vielleicht schwieriger gewesen wäre. Das glaube ich einfach. Dass es da irgendwie so klar sich da abgegrenzt hat und dass das gut und fein ist. Und da keine Zweifel gehabt hat und niemals ein schlechtes Gewissen. Und das hat einwandfrei funktioniert." (Frau N, 8/27)

„Also ich hab mit beiden Kindern nie Probleme gehabt. Die sind vom ersten Tag an hingegangen, ohne weinen, ohne allem. Also das war absolut kein Problem. Das war einfach selbstverständlich. Also ich denke, es war für die Kinder genau so selbstverständlich wie für mich." (Frau D, 1/47)

Generell berichten die Frauen von keinen großen Schwierigkeiten der Kinder, sich in die Kinderkrippe einzugewöhnen. Sie gehen von an Anfang gern in die Kinderkrippe – wenn auch vielleicht nicht jeden Tag mit dem gleichen Enthusiasmus.

„Die Kleine war manchmal auch, ich will nicht in den Kindergarten, wenn sie aufsteht, und. Man muss das aber, ich hab da nie ein Drama draus gemacht, ja wenn sie dann dasitzt und angezogen ist, hüpft sie in den Kindergarten. Es gibt vielleicht schon Fälle, manchmal, wo man sich denkt, na ja an der Kippe." (Frau G, 20/16)

„Und, ich denke mir, sie fühlt sich halt die meiste Zeit wohl. Es gibt schon Phasen, wo sie dann sagt, nein, wenn man sie fragt, ob es heute lustig war, sagt sie dann plötzlich nein. Das gibt es natürlich auch." (Frau K, 8/29)

„Also mit der Ersten war es eher immer ein bisschen schwierig. Sie hat zwar nicht geweint. Aber so, sie ist ein bisschen gepickt in der Früh, öfters, und wollte nicht alleine in die Gruppe reingehen. Aber wenn sie dann war, hat es gepasst." (Frau J, 7/21)

Im Allgemeinen empfinden die Frauen die institutionelle Betreuung der Kinder als große Erleichterung. Interessanterweise betonen vor allem jene Frauen (A, F, G, J) diesen Aspekt, die sich die Betreuung mit dem Partner tendenziell gleichberechtigt aufgeteilt haben. Von diesen Frauen wird es als große Entlastung erlebt, wenn sich der enge Betreuungshorizont von Frau und Mann erweitert und eine weitere Betreuungssäule hinzukommt.

Das war dann schon eine wahnsinnige Erleichterung im Vergleich zu vorher, wie sie im Kindergarten waren. Dass man nicht immer nur, dass nicht nur wir zwei zuständig sind, sondern dass wir auch fixe Zeiten hat, wo sie wirklich betreut sind." (Frau A, 26/25).

„Also, sozusagen, ich habe das Gefühl, dort sind sie eh relativ gut aufgehoben, ja. Und ah, dass ich jetzt wirklich jeden, also wirklich den ganzen Tag arbeiten kann. Also, weil es einfach diese Möglichkeit der Kinderbetreuung gibt, wie in Wien mit den ganztägigen Kindergärten." (Frau F, 8/21)

„Das heißt, ich hab eine zeitlang, wie ich dann, wie die Kinder im Kindergarten beide waren, oder auch eine, dass ich das Gefühl gehabt hab, ich hab ein bisschen Luft für mich selber, ja." (Frau J, 6/22)

7.5. Zusammenfassende Betrachtungen

In den meisten Fällen wird die Betreuung des Kindes in den ersten zwei Lebensjahren durch den Partner oder durch Personen innerhalb der Familie organisiert. Besteht die Möglichkeit, auf Betreuungsleistungen des familialen Umfeldes zurückgreifen zu können, wird in den untersuchten Fällen davon immer Gebrauch gemacht. Die Großeltern werden vor allem dann herangezogen, wenn eine befristete Betreuungslösung gesucht wird. Das heißt, sie dienen bei der Lösung der Betreuungsfrage oft als Überbrückung für die befristete Erwerbstätigkeit der Frauen. Dort, wo Frauen auf die Hilfe von Großeltern zurückgreifen können, wird in den vorliegenden Fällen der Übergang in eine institutionelle Betreuung erst ab dem dritten Lebensjahr des Kindes in Erwägung gezogen (B, C, F, L). In jenen Fällen (I, J, K, N), in denen sich die Frauen die Betreuungsarbeit mit dem Partner (mehr oder weniger) gleichberechtigt teilen, entscheidet man sich, die Kinder bereits ab dem zweiten Lebensjahr institutionell betreuen zu lassen. Interessant ist, dass dies mehrheitlich auf Paare aus der zweiten Erhebungswelle zutrifft, während für die Vereinbarkeitsstrategien der Frauen aus der ersten Erhebungswelle charakteristisch ist, dass sie hauptsächlich familiäre bzw. private Betreuungshilfe in Anspruch genommen haben (B, C, E, F, G). Da die Kinder dieser Frauen ungefähr Mitte der 1990er-Jahre im Krippen- und Kindergartenalter waren, lässt sich daraus der Rückschluss ziehen, dass die institutionelle Betreuung in den letzten zehn Jahren zumindest in dieser etablierten Frauengruppe an Akzeptanz gewonnen hat bzw. sich auch das Angebot wesentlich verbessert hat. Die Bedeutung von institutionellen Betreuungsmöglichkeiten spielt als Betreuungslösung in der intensiven Familienphase eine untergeordnete Rolle. Nur zwei Frauen (D, K) nützen diese Möglichkeit, um ihrer Berufstätigkeit nachzugehen. Wenn, dann werden eher Privatpersonen, sei es ein Kindermädchen, ein Au-pair-Mädchen, eine Babysitterin oder eine Tagesmutter in den Betreuungsalltag integriert.

Dass verschiedene Betreuungslösungen kombiniert in Anspruch genommen werden, ist in der vorliegenden Untersuchungsgruppe in fünf Fällen (C, F, L, G, K) anzutreffen. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um Frauen, bei denen auch der Partner eine wichtige Rolle im Familienleben einnimmt. Oft sind beide Elternteile in einem größeren Umfang erwerbstätig, sodass eine zusätzliche Betreuungshilfe Entlastung bietet. Egal, welche Betreuungsform für die Kinder letztendlich gewählt wurde, viele Frauen haben die einmal gewählte Form auch für das zweite Kind übernommen, was den Schluss nahelegt, dass hier vor allem Wertvorstellungen für die gewählten Vereinbarkeitsstrategien der Frauen handlungsleitend gewesen sind.

Tabelle 22: Betreuungsformen in Kombination mit der Inanspruchnahme institutioneller Betreuung bei den befragten Frauen

	institutionelle Betreuung	
	unter drei Jahren	mit drei Jahren
Frau allein	D	
mit Partner	I, J, N	A
mit Partner und Großeltern		F, L
mit Partner und privater Betreuungsform	G (beim zweiten Kind), K	G (beim ersten Kind)
mit Großeltern		B, C (beim ersten Kind)
mit Großeltern und privater Betreuungsform		C (beim zweiten Kind)
mit mehreren privaten Betreuungsformen	H	E, M

Quelle: eigene Untersuchung

8. Vereinbarkeitsstrategien

Um das Vereinbarkeitsverhalten von erwerbstätigen Müttern zu beschreiben, wurden in der wissenschaftlichen Literatur eine Reihe von Typologisierungsversuchen vorgenommen und Vereinbarkeitsmodelle entworfen. Auf diese soll zunächst exemplarisch eingegangen werden, wobei sich das Augenmerk auf die dafür verwendeten Dimensionen richtet und deren Anwendbarkeit auf die eigene Untersuchung überprüft wird (Kapitel 8.1.). Hernach werden jene Vereinbarkeitsstrategien aufgegriffen, die bereits im methodischen Teil präsentiert wurden,[115] und am Einzelfall veranschaulicht (Kapitel 8.2.). Um die Prozesshaftigkeit einer anfänglich gewählten Vereinbarkeitsstrategie aufzuzeigen, soll im Weiteren auf Faktoren eingegangen werden, die zu einer Änderung der Vereinbarkeitsstrategie geführt haben (Kapitel 8.3.). Das Kapitel endet mit einer Zusammenschau, in der versucht wird, trotz aller Unterschiedlichkeit der praktizierten Vereinbarkeitswege, Gemeinsamkeiten zwischen den Frauen herauszuarbeiten (Kapitel 8.4.).

8.1. Dimensionen zur Typologisierung des Vereinbarkeitsverhaltens

Im Folgenden werden Dimensionen vorgestellt, die in wissenschaftlichen Untersuchungen zur Beschreibung des Vereinbarkeitsverhaltens von Frauen angewendet wurden. Die Darstellung erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Das Ansinnen liegt vielmehr darin, einen systematisierten Überblick über die Versuche zu geben, dem Phänomen der Vereinbarkeit wissenschaftlich beizukommen. Dieses ist insofern kein leichtes Unterfangen, da sehr viele Faktoren in eine konkrete Vereinbarkeitspraxis einfließen: Werthaltungen, berufliche Bedingungen, Aufteilung der Hausarbeit, Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder rechtliche Rahmenbedingungen. Die nachfolgende Auswahl der hier geschilderten Befunde soll verschiedene Zugänge aufzeigen, die ForscherInnen gewählt haben, um auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu blicken. Dabei wurden vor allem Studien herangezogen, die etwas über das Vereinbarkeitsverhalten von hoch qualifizierten Frauen (aber nicht ausschließlich) aussagen, wobei aktuellen österreichischen Untersuchungen Priorität eingeräumt wurde.

[115] Vgl. Kapitel 3.5.6.

8.1.1. Orientierung zwischen Beruf und Familie

Ein vielfach verbreiteter Zugang das Vereinbarkeitsverhalten von Frauen zu charakterisieren, beruht auf der Annahme, dass es sich bei der Berufs- und Familiensphäre um gegensätzliche Lebensbereiche handelt. Dementsprechend wird das Vereinbarkeitsverhalten der Frauen entlang eines Kontinuums gedacht, wo am einen Ende die Familie und am anderen die Berufsarbeit steht. Für die letztendliche Beurteilung, ob die Frauen eher familienorientiert oder berufsorientiert agieren, werden primär Einstellungen und Werthaltungen der Frauen in den Mittelpunkt der Analyse gerückt. Beispielhaft soll dieser Zugang anhand der Untersuchung von Pfeil (1961) gegen Ende der 1950er-Jahre vorgestellt werden. Obwohl die Befragung bereits mehr als 50 Jahre zurückliegt, ist sie wohl die umfassendste Studie, die im deutschsprachigen Raum zur Müttererwerbstätigkeit durchgeführt wurde. Dies liegt zum einen an dem repräsentativ ausgewählten Sample, das knapp 900 verheiratete Mütter aus vollständigen Familien enthält, und zum anderen an der sehr differenzierten Betrachtungsweise der mütterlichen Berufsmotivation, die dynamisch, d. h. mit Berücksichtigung von Änderungen im Erwerbsverlauf, erhoben wurde.

Bei der Typisierung der Frauen orientiert sich Pfeil an Verhaltens- und Einstellungsweisen sowie Bewusstseinslagen, denen entsprechend der bürgerlichen Geschlechterideologie der Gegensatz von Beruf und Familie zugrunde liegt. Demnach unterscheidet sie fünf Ausprägungen: Den „Hausmuttertyp extremer Ausprägung", der sich voll mit der häuslichen Rolle identifiziert, den „modifizierten Hausmuttertyp" sowie den „familien-zugewandten Berufsfrauentypus", für den Berufs- und Hausfrauenrolle von gleicher Bedeutung sind und der zahlenmäßig in der Untersuchung am stärksten vertreten ist. Weiters beschreibt sie einen „Zwischentypus", für den eine Unausgewogenheit von Berufsrolle und Hausmutterrolle kennzeichnend ist. Am anderen Ende der als Gegensatz gedachten Familie-Berufs-Achse steht der „familien-entfremdete Berufsfrauentypus". In dieser Kategorie waren vor allem Mütter aus den gehobenen Schichten zu finden. Gerade bei diesem Typus wird deutlich, wie sehr selbst eine so gewissenhafte Sozialforscherin wie Pfeil dem Zeitgeist verhaftet bleibt (Sommerkorn 1988, 128), indem sie die Berufsorientierung dieser Frauen kritisch kommentiert: „Alle diese Frauen arbeiten ausgesprochen gerne, sie sind häufig von brennendem Ehrgeiz erfüllt … Immer geht es diesen Frauen sehr stark um ihre eigene Person, um personale Erfüllung …, selbst wenn es auf Kosten der Familie geht." Diese Beschreibung dokumentiert anschaulich die Vorurteile, die gesellschaftlich gegenüber berufsorientierten Frauen bestanden haben. Die von Pfeil getroffene Charakterisierung vermittelt den Eindruck, als ob es den Frauen allein um die Erfüllung beruflicher Ziele ginge, während Familie und Kinder eine nachrangige Rolle spielen.

Klassifiziert man das Verhalten der Frauen entlang der familialen und beruflichen Sphärenbereiche, bewegt man sich innerhalb der geschlechterideologischen Sphärentrennung des Bürgertums, und die Gefahr, in deren Denkschablonen abzugleiten, ist besonders groß. Damit soll nicht die empirische Evidenz für Frauen bestritten werden, die ihren Wirkungsradius primär in der häuslichen Sphäre sahen und sehen, oder für Frauen, die ihren Lebensmittelpunkt in der Ausübung ihrer Berufstätigkeit fanden und finden. Allerdings ist der Wirkungszusammenhang zwischen Familiensphäre und Berufssphäre wesentlich komplexer, und eine Dichotomisierung stellt eine grobe Vereinfachung der tatsächlichen gegenseitigen Bedingtheiten dar. Dass bereits damals ein anderer Bezugsrahmen der wissenschaftlichen Diskussion rund um die mütterliche Erwerbstätigkeit möglich war, belegen etwa Myrdal und Klein (1956), deren wissenschaftlicher Impetus in eine ganz andere Richtung zielte.[116]

Häusliche Sphäre einerseits und die berufliche Sphäre andererseits bilden bis heute einen beliebten Referenzrahmen, innerhalb dessen die Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung zur Vereinbarkeit verortet werden. Als Beispiel aus der Gegenwart möchte ich auf die Untersuchung von Crompton und Harris (1999) eingehen, die 150 Berufs- und Lebensbiografien von Frauen aus zwei unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen – Medizinerinnen und Bankangestellte – in fünf Ländern untersucht haben. Die Auswahl fällt deshalb auf diese Studie, weil sie in ihrer Typologisierung der befragten Frauen nur teilweise innerhalb der Dichotomie von Familien- und Berufsbereich verweilen und auch eine Möglichkeit zu ihrer Überwindung aufzeigen. Die Autorinnen bewegen sich zunächst innerhalb des gegensätzlichen Analyserasters, indem sie Frauen identifizieren, denen sie eine primäre Familienorientierung attestieren („Domestic life first“) und Frauen, denen sie eine primäre Karriereorientierung bescheinigen, wobei sie bei diesen Frauen zwischen jenen unterscheiden, deren Karriereorientierung auf äußere Zwänge („Careerist by necessity“) und auf freie Wahl („Careerist by choice“) zurückzuführen ist. Gerade letztgenannter Typus ist allerdings durchaus fragwürdig. Zum einen orten sie die freie Entscheidung für eine Karriere vor allem bei Frauen, die nicht verheiratet sind oder keine Kinder bekommen. Damit wird suggeriert, dass unverheiratete, kinderlose Frauen von vornherein eine Karriereintention besitzen. Nicht berücksichtigt wird, dass diese auch insofern „erzwungen“ sein kann, als diese Frauen bisher keinen geeigneten Partner gefunden haben. Darüber hinaus ist gerade die Ausübung des Arztberufs äußerst familienunfreundlich (Oberlander/Liebig 2008), weshalb auch das berufliche Umfeld als „äußere Zwangssituation“ für die „freiwillige“ Karriereorientierung gewertet werden kann.

[116] Vgl. Kapitel 2.4.1.

Interessant sind hingegen jene Typisierungen, in denen familiale und berufliche Sphäre zusammengedacht werden. Demnach unterscheiden die Autorinnen zwischen „Satisficer" und „Maximizer". Während sich erstgenannte Gruppe dadurch auszeichnet, dass die Frauen sowohl berufliche und/oder familiale Ziele geringhalten, verfolgt letztgenannte Gruppe die gegenteilige Strategie: Diese Frauen versuchen in der Verbindung von Beruf und Familie eine Optimierung zuwege zu bringen und „the best of both worlds" zu erreichen. Sie selbst sind in ihrer Untersuchung primär an der letztgenannten Gruppe interessiert, weil diese Frauen sich über tradierte Geschlechternormen hinwegsetzen und das größte Potenzial besitzen, einen Wandel in den Geschlechterbeziehungen einzuleiten.[117]

Diese Charakterisierung ist für die vorliegende Untersuchungsgruppe ebenfalls angemessen. Im Leben der befragten Frauen haben Berufsarbeit und Kindererziehung einen gleichermaßen hohen Stellenwert. Hier die Wertigkeiten zu gewichten, wie man dies tun muss, wenn man zwischen Familien- und Erwerbsachse unterscheidet, ist schwierig. Meiner Meinung nach lässt sich damit die Vereinbarkeitswirklichkeit der Frauen nicht adäquat erfassen. Die Gespräche mit den befragten Frauen zeigen, dass sie subjektiv sowohl eine hohe Bindung an den Beruf als auch an die Familie aufweisen. Es lassen sich weder genuine Karriereabsichten ausmachen,[118] noch sind aus den Interviews Hinweise zu entnehmen, dass für die Frauen Familie und Kinder von nachgeordneter Bedeutung wären. Vielmehr versuchen die Frauen, entsprechend ihrer Dispositionen die auf jene strukturellen Optionen zurückzugreifen (familiale und berufliche Ressourcen, rechtliche Rahmenbedingungen), um einen jeweils eigenen oder paarspezifischen Weg zu finden, um Beruf *und* Familie miteinander zu verbinden. Hierin zeigen sich die Strategien, die individuell abgestimmt und angepasst sind an die äußeren Bedingungen, und die Frauen anwenden, um eine Vereinbarkeit zu erlangen.

8.1.2. Umfang der Erwerbs- und Hausarbeit in der Partnerschaft

Eine weitere Möglichkeit, das Vereinbarkeitsverhalten von Frauen zu systematisieren, besteht in der Betrachtung des Erwerbsumfangs der Frau in Relation zum Partner. Diese Herangehensweise haben beispielsweise Prinz und Thalhammer (1999)[119] gewählt. Als „erwerbsorientiert" haben sie Frauen dann klassifiziert, wenn diese eine Vollzeitbeschäftigung ausgeübt haben, während sie

[117] „We were particularly interested in the maximizers, as these were likely to be the women whose personal lives and experiences were most likely to give rise to change" (Crompton/Harris 1999, 142).
[118] Vgl. Kapitel 5.3.3.
[119] Zu den Ergebnissen dieser Auswertung siehe Kapitel 5.2.3.

Teilzeitarbeit bzw. keine Beschäftigung als „familienorientiertes" Verhalten beurteilt haben. Waren Frau und Mann im gleichen Umfang erwerbstätig, galt dies als „egalitär", während ein geringeres Arbeitsausmaß der Frau gegenüber dem Mann als „traditionelles" Verhalten eingestuft wurde. Daraus ergaben sich folgende Vereinbarkeitsmodelle:

Tabelle 23: Vereinbarkeitsmodelle nach Ausmaß der Erwerbstätigkeit in der Partnerschaft

Vereinbarkeitsmodelle	Arbeitszeit der Mutter/Arbeitszeit des Vaters
egalitär-erwerbsorientiert	Vollzeit/Vollzeit
traditionell-erwerbsorientiert	Teilzeit/Vollzeit
egalitär-familienorientiert	Teilzeit/Teilzeit
traditionell-familienorientiert	nicht beschäftigt/Vollzeit
besonders familienorientiert	nicht beschäftigt/Teilzeit
keine Beschäftigung	beide nicht beschäftigt
unkonventionelle Arbeitszeitkombinationen	sonstiges (Mutter mehr beschäftigt als Vater)
Alleinbetreuer/in	kein/e Partner/in

Quelle: Prinz/Thalhammer 1999; eigene Darstellung

Auch Prinz und Thalhammer greifen damit die Dualität von Berufs- und Familiensphäre auf, wobei ihre Typologisierung im Gegensatz zu Pfeil nicht auf *subjektiven* Bewertungen der Frauen beruht, sondern auf den *objektiv* messbaren Umfang der Erwerbsarbeit in der Paargemeinschaft. Dieses objektive Kriterium wird jedoch im Weiteren qualitativ interpretiert, ohne dass die Werthaltungen und Einstellungen der Mütter und Väter tatsächlich berücksichtigt wurden. Eine Vollzeitbeschäftigung der Frau mit einer Erwerbsorientierung gleichzusetzen ist jedoch m. E. nicht zulässig, da die Gründe der Eltern nicht bekannt sind. Außerdem schwingt in dieser Interpretation unweigerlich mit, dass die Familie nachrangig wäre. In meiner Untersuchung konnte ich für diesen Sachverhalt jedoch keine empirischen Belege finden. Mit der Annahme, dass eine Teilzeitbeschäftigung automatisch eine Familienorientierung signalisiert, bestätigen die AutorInnen jene Vorurteile von ArbeitgeberInnenseite, die Frauen in Teilzeit ein vermindertes Erwerbsinteresse und Engagement unterstellen. Genau das Gegenteil ist aber der Fall. In der vorliegenden Untersuchung finden sich Hinweise, dass gerade Frauen in Teilzeit in ihrer Arbeitszeit äußerst effizient und einsatzfreudig agieren. Besonders problematisch ist es jedoch, dass die AutorInnen die Beschäftigungslosigkeit der Frauen als Familienorientierung deuten. Damit wird ausgeblendet, dass diese nicht freiwillig ist, sondern strukturell verursacht und damit erzwungen ist, beispielsweise weil Kinderbetreuungsplätze fehlen oder weil eine zweijährige Karenzpause als „Rutsche aus dem Arbeitsmarkt" wirkt (Neyer 1990).

Weiters ist auch zu hinterfragen, ob bei einem gleichen Beschäftigungsumfang von Frau und Mann der Terminus „egalitär" angebracht ist. Denn auch wenn innerhalb der Partnerschaft die Stundenzahl der geleisteten Berufsarbeit gleich hoch ist, kann trotzdem der Großteil der anfallenden Tätigkeiten im Haushalt von der Frau erledigt werden. Dadurch werden die Vereinbarkeitsleistungen primär auf dem Rücken der Frau ausgetragen, was eine sogenannte „traditionelle" Aufgabenteilung zur Folge hat. Daher ist es erforderlich, bei der tatsächlichen Vereinbarkeitspraxis auch die innerfamiliale Arbeitsteilung in die Analyse einzubeziehen. Zu Recht haben Beham und Haller (2005, 421) an den von Prinz und Thalhammer gebildeten Vereinbarkeitsmodellen kritisiert, dass diese nur die Verteilung der bezahlten Erwerbsarbeit berücksichtigen, jedoch die Verteilung der unbezahlten Betreuungsarbeit in der Familie außer Acht lassen. Sie selbst haben daher auf Basis des SSÖ 2003 die aufgewandte Zeit von Mann und Frau für die Familien- und Haushaltsarbeit in ihre Typologiebildung einbezogen und folgende Vereinbarkeitslösungen gefunden:

Tabelle 24: Vereinbarkeitsmodelle nach Verteilung der Erwerbs- und Familienarbeit in der Partnerschaft

Vereinbarkeitsmodelle	Arbeitszeit der Mutter/Arbeitszeit des Vaters/Hausarbeit
traditionelles Familienmodell	nicht beschäftigt/Vollzeit/Hausarbeit Frau
modernisiertes Versorgermodell	Teilzeit/Vollzeit/Hausarbeit Frau
egalitär-familienbezogenes Modell	Teilzeit/Vollzeit/Hausarbeit egalitär
egalitär-berufsbezogenes Modell	beide Vollzeit oder beide Teilzeit erwerbstätig/Hausarbeit Frau
egalitäres Modell – berufs- und familienbezogen	beide Vollzeit oder beide Teilzeit erwerbstätig/Hausarbeit egalitär
invers familienbezogenes egalitäres Modell	Vollzeit/Teilzeit/Hausarbeit egalitär
invers traditionelles Modell	Teilzeit oder Vollzeit/nicht beschäftigt/Hausarbeit Mann
nicht egalitäres Modell zu Lasten der Väter	Vollzeit/Teilzeit/Hausarbeit Mann

Quelle: Beham/Haller 2005; eigene Darstellung

Trotz dieser wichtigen Erweiterung der Vereinbarkeitstypen bei Beham und Haller ist jedoch ebenfalls die verwendete Begrifflichkeit zu hinterfragen. Die terminologischen Schwächen fallen besonders beim letzten Typus „nicht egalitäres Modell zu Lasten der Väter" auf. Offensichtlich sind Männer, die eine vollzeiterwerbstätige Frau haben, selbst aber Teilzeit arbeiten und den Großteil der Familien- und Hausarbeit allein erledigen, in einer besonders „belastenden" Situation, während diese Vereinbarkeitslösung unter umgekehrten Vorzeichen als „modernisiertes

Versorgermodell“ (!) firmiert und für viele Frauen (in ihrer Untersuchung 20 Prozent versus zwei Prozent bei den Männern) die tägliche Realität darstellt. Neben diesem Geschlechterbias bei der Beurteilung der häuslichen Aufgaben fällt an manchen Typisierungen auf, dass sie in ihrer Definition zwar die unbezahlte Betreuungsarbeit berücksichtigen, die Namensgebung selbst jedoch einseitig die Verteilung der Arbeit innerhalb der Partnerschaft *entweder* in der Familien- oder in der Berufssphäre thematisiert. Dies betrifft vor allem das „egalitär familienbezogene Modell“, das die Gleichverteilung der Familienarbeit trotz der erhöhten Erwerbsintegration des Mannes meint sowie das „egalitär berufsbezogene Modell“, das sich begrifflich auf das gleich hohe Beschäftigungsausmaß bezieht. Die Hausarbeit wird in diesem Vereinbarkeitsmodell jedoch von der Frau erledigt, sodass hier der Begriff „egalitär“ nicht wirklich angebracht scheint. Anders hingegen beim „egalitären Modell – berufs- und familienbezogen“, wo Frau und Mann in gleichem Ausmaß Berufs- und Familienarbeit leisten.

Auch wenn das Ausmaß der Erwerbsarbeit und die weitere Beachtung der Aufgabenteilung im Haushalt objektiv trennscharfe Kategorisierungen ermöglichen, ist es meiner Meinung nach nicht zielführend, daraus eine Erwerbs- bzw. Familienorientierung (Prinz/Thalhammer) oder eine Berufs- bzw. Familienbezogenheit (Beham/Haller) abzuleiten. Skepsis ist vor allem deshalb angebracht, weil eine solche Betitelung normative Werthaltungen transportiert, die streng genommen nicht durch die quantitative Aufteilung von Erwerbsarbeitszeit und Familienarbeitszeit zwischen den Geschlechtern gedeckt sind. Darüber hinaus wird auch hier unterschwellig eine Gegensätzlichkeit der Sphären angenommen, eine Annahme, die einer tiefer gehenden empirischen Analyse nur bedingt standhält.

Für meine Untersuchung übernehme ich aus ebendiesen Gründen keine Typisierung nach dem Ausmaß der weiblichen und männlichen Erwerbszeit in der Partnerschaft. Weiters hat sich in den Vereinbarkeitsstrategien der Frauen gezeigt, dass das zeitliche Berufsengagement für sich genommen zu wenig Charakteristik aufweist, um das Besondere der jeweiligen Vereinbarkeitslösung adäquat zu fassen. Dies trifft erst recht zu, wenn man Unterschiede des beruflichen Engagements von Mann und Frau abhängig vom ersten und zweiten Kind berücksichtigen möchte, wie dies in der vorliegenden Untersuchung beabsichtigt ist. Anders stellt sich die Situation hinsichtlich der Verteilung der Arbeit im innerhäuslichen Aufgabenbereich dar. Diese besitzt nicht nur für die Ausgestaltung der Vereinbarkeitspraxis höchste Bedeutung, sondern hat sich auch bei der Zuordnung der Fälle in meiner Untersuchung als relevante wie praktikable Dimension erwiesen.

8.1.3. Zeitpunkt der Berufsrückkehr

Für die Typenbildung zum Vereinbarkeitsverhalten von Frauen wurde auch die Dauer der zeitlichen Berufsunterbrechung von Frauen herangezogen. Beispielsweise unterscheidet Anna Borkowsky (1985) zwischen *Doppelarbeiterinnen*, die neben der Familie immer auch berufstätig sind; *Wechslerinnen*, die zwischen der Berufstätigkeit und dem ausschließlichen Dasein für die Familie hin und her wechseln; *Drei-Phasen-Frauen*, die erst nach einer ausgedehnten Familienphase über mehrere Jahre wieder in das Erwerbsleben zurückkehren, und *Familienfrauen*, die nach der Eheschließung oder der Geburt des ersten Kindes ihre Berufstätigkeit abbrechen. Schulz und Kirner (1992)[120] unterscheiden drei Gruppen: *Hausfrauen*, also Frauen, die niemals erwerbstätig waren oder ihre Berufstätigkeit nach einer Erwerbsphase gänzlich aufgegeben haben; *kontinuierlich Berufstätige*, die ihre Berufstätigkeit nie länger als ein Jahr unterbrochen haben, und *Berufsrückkehrerinnen*, die die größte und heterogenste Gruppe darstellen. Wird der Zeitpunkt der Berufsrückkehr für die Typisierung des Vereinbarkeitsverhaltens von Frauen herangezogen, steht also die Frage im Mittelpunkt, inwieweit die Frauen am Arbeitsmarkt (durchgehend) anwesend oder abwesend sind.

Eine detaillierte Einteilung des mütterlichen Erwerbsverhaltens nach Dauer der Unterbrechung hat Prinz (1999, Prinz/Patrick 1999) vorgenommen. Beachtung gebührt vor allem der von ihm gewählten Begrifflichkeit, bei der Berufs- und Familiensphäre nicht gegeneinander ausspielt werden, und die Vereinbarkeitsbiografien der Frauen ausschließlich in Bezug auf die Erwerbssphäre charakterisiert werden. Demnach bezeichnet er Frauen, die unmittelbar nach dem Mutterschutz innerhalb von sechs Monaten wieder am Erwerbsleben partizipieren als *Berufsfortsetzerinnen* und Frauen, die diesen Schritt bis zum Ablauf der Karenz nach zwei Jahren vollziehen, als *Berufsrückkehrerinnen*. Beide Gruppen ordnet er dem Zwei-Rollen-Modell zu, das sich durch eine Gleichzeitigkeit und Parallelität von Berufs- und Familienleben auszeichnet. Alle weiteren Gruppierungen werden von ihm unter das Ein-Rollen-Modell gereiht, da die Frauen erst nach einer mehr oder weniger langen Familienphase wieder einer Erwerbsarbeit nachgehen.[121] Als *Berufsunterbrecherinnen* werden Frauen dann bezeichnet, wenn sie mindestens zwei Mal eine Berufspause von mehr als 25 Monaten aufweisen (weshalb es auch keine Unterbrecherinnen mit einem Kind gibt), während für *Wiedereinsteigerinnen* und späte *Wiedereinsteigerinnen* typisch ist, dass sie eine einzige Berufspause von zumindest 25 Monaten eingelegt haben, die jedoch nicht länger – abhängig von der realisierten Kinderzahl – als sechs, acht oder zehn Jahre dauert (bei einem,

[120] Vgl. Kapitel 2.4.1.
[121] Die Begriffe Ein-Rollen-Modell und Zwei-Rollen-Modell gehen auf René Levy (1977) zurück.

zwei, oder drei Kindern). Darüber hinaus unterscheidet er noch *potenzielle Wiedereinsteigerinnen* und *späte potenzielle Wiedereinsteigerinnen* sowie *niemals Erwerbstätige*, für die eine entsprechend längere Erwerbsferne charakteristisch ist.

Trotz dieser differenzierten Betrachtung hinsichtlich der Rückkehr der Frauen in den Arbeitsmarkt, bleibt der alleinige Bezugspunkt dieser Typisierung die Erwerbwelt und kann damit für die vorliegende Untersuchung nicht in Frage kommen. Denn das Anliegen ist es aufzuzeigen, wie die Frauen es schaffen, Beruf und Familie miteinander zu verbinden, und welche Strategien sie dabei verfolgen. Der Fokus auf nur eine Sphäre ist demnach nicht ausreichend, um die Kombination von beiden Sphären, die einer Strategie folgt, aufzuzeigen. Davon abgesehen hat sich auch in der Untersuchung die Typologisierung nach der Dauer der Unterbrechung als wenig zweckmäßig herausgestellt. Dies liegt nicht nur daran, dass der Unterbrechungszeitraum von einem Jahr relativ kurz ist. Es hätte trotzdem die Möglichkeit bestanden, „beliebte" Rückkehrzeitpunkte als Kriterium zur Kategorisierung der Frauen heranzuziehen, z. B. nach dem Mutterschutz oder nach einem Jahr. Eine dementsprechende Zuordnung der Fälle hat jedoch keine regelmäßigen Muster und innere Zusammenhänge erkennen lassen, sodass vom Zeitpunkt der Berufsrückkehr als Typisierungsdimension Abstand genommen wurde. Die Frauen nahmen sich im Grunde jene Auszeit, die ihnen aufgrund ihrer beruflichen Position und den damit verbundenen beruflichen Rahmenbedingungen ohne Abstriche in ihrem beruflichen „Standing" möglich erschien.

8.1.4. Formen der Betreuung

Um die Vereinbarkeitspraxis von Frauen zu beschreiben, wird auch die für die Kinder gewählte Betreuungsform als Differenzierungsmerkmal herangezogen, wie z. B. in der Untersuchung von Isolde Ludwig, Vanessa Schlevogt, Ute Klammer und Ute Gerhard (2002, 19 ff.). Auf Basis von 50 qualitativen Interviews mit Frauen aus unterschiedlichen Bildungsschichten haben sie Handlungstypen gebildet, die primär das Betreuungsarrangement zum Inhalt haben, jedoch nicht ausschließlich.[122] Für die vorliegende Arbeit ist diese Untersuchung insofern von Interesse, als die Autorinnen diese Handlungstypen als „Strategietypen" bezeichnet haben, ohne diese jedoch näher theoretisch zu verorten. Anhand der Auswertung des 2000 Seiten starken Interviewmaterials identifizieren sie insgesamt fünf solcher Strategietypen: I) sozialstaatliche

[122] Um Unterschiede in West- und Ostdeutschland berücksichtigen zu können, konzentrierte sich die Untersuchung auf die Städte Frankfurt (23 Frauen) und Leipzig (27 Frauen).

Unterstützung im Alltag, II) soziale Netze als Strategie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, III) Beteiligung des Partners bei der Haus- und Fürsorgearbeit, IV) flexible Erwerbsarbeit, V) Delegation/bezahlte Dienstleistungen. Im Gegensatz zu den bisher vorgestellten Typologien, können hier die Frauen mehreren Strategietypen angehören, sodass es sich streng genommen um keine echte Typenbildung handelt. Vielmehr werden verschiedene Wege aufgezeigt, wie Frauen versuchen, trotz Kindern berufstätig zu bleiben. Ein zentraler Befund der von Ludwig et al. (2002, 103) ist dabei, „dass erwerbstätige Mütter eine Vielzahl von Strategien verfolgen, um ihren Alltag zu organisieren". Der Begriff der Strategie wird von ihnen eher im Sinne von Ressourcen verwendet. Demgegenüber wird in der vorliegenden Untersuchung der Strategiebegriff in einem erweiterten Sinne verwendet und meint die in den angelegten Dispositionen (Habitus) der Frauen vollzogenen Abstimmungsprozesse mit einer gegebenen Situation. Diese beinhalten immer die Gesamtheit der Einflussfaktoren, auf die die Frauen entsprechend ihrer habituellen Dispositionen geplant sowie spontan, je nachdem, wie es die Situation erfordert, agieren und reagieren.

Die Erfahrungen der eigenen Arbeit belegen, dass die von den Autorinnen genannten „Strategien" zwar häufig von Frauen angewandt werden, wenngleich viele Frauen nicht von allen „Strategien" gleichermaßen Gebrauch machen können und wollen. Darüber hinaus belegen die Ergebnisse der eigenen Untersuchung, dass auch noch weitere „Strategien", d. h. hier Ressourcen, zum Einsatz kommen, die Frauen nutzen, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. In diesem Zusammenhang spielen etwa die berufliche Position oder die Möglichkeit, Berufsarbeit zuhause zu erledigen, eine wichtige Rolle.[123] Auch sind die von den Autorinnen genannten Strategien in ihrer Bedeutung für die Verbindung von Beruf und Familie nicht gleichrangig. Von wem die Kinder während der berufsbedingten Abwesenheit der Mutter betreut werden, gehört sicher zu den vordringlichsten Fragen, die es im Rahmen einer beabsichtigen Berufsarbeit zu klären gilt (Strategietyp I bis III). Besitzt man eine gewisse Zeitautonomie, reduziert dies den täglichen Berufsstress und erleichtert damit die Vereinbarkeit, ist jedoch gegenüber der Betreuungsfrage von nachgeordneter Bedeutung (Strategietyp IV). Die Übertragung der Hausarbeit an eine bezahlte Kraft stellt eine Hilfeleistung dar, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie entschärft, aber nicht in ihrem Kern löst (Strategietyp V). Die Nachrangigkeit der letztgenannten „Strategietypen" gegenüber der Betreuungsfrage zeigt sich auch daran, dass diese für Frauen (und Männer) *ohne* Kinder gleichfalls von Bedeutung sind. Hier handelt es sich dann nicht um die Verbindung von Beruf und Familie, sondern von Beruf und Privatleben.

[123] Vgl. Kapitel 5.6.

In der vorliegenden Untersuchung wird davon ausgegangen, dass es sich bei der Betreuungslösung um eine der zentralsten Fragen handelt, die von manchen Frauen häufig lange vor der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit geklärt wird, indem etwa noch vor der Realisierung des Kinderwunsches Gespräche mit dem Partner oder anderen Familienmitgliedern geführt werden. Wer die Betreuung der Kinder während der berufsbedingten Abwesenheit der Frau übernimmt, gehört zumindest in Österreich in der frühen Kindheitsphase zu den Kardinalfragen, wenn Frauen erwerbstätig bleiben wollen, da im Vergleich zu anderen Ländern hierzulande ein ausreichendes und zufriedenstellendes Angebot an Betreuungsplätzen für Kinder ab dem ersten Lebensjahr nicht vorhanden ist (Leitner/Wroblewski 2005a, 11). Aufgrund des Mangels an Betreuungseinrichtungen sind Frauen und Paare gefordert, alternative Betreuungsformen zu finden, wenn beide Elternteile in der intensiven Familienphase beabsichtigen, ihre Erwerbsarbeit fortzusetzen. Gleichzeitig haben manche Eltern auch Bedenken, ihre Kinder vor dem dritten Lebensjahr institutionell betreuen zu lassen, sodass sie sich selbst um eine Betreuungslösung umsehen müssen. Wie diese letztlich ausfällt, ob der Partner, die Großeltern oder ein bezahltes Kindermädchen die Kinderbetreuung übernehmen, hängt davon ab, wie Frauen entsprechend ihrer Dispositionen ihr Verhalten an die sozialen Gegebenheiten anpassen, um zu einer Vereinbarkeitsstrategie zu finden.

8.2. Vereinbarkeitsstrategien in der Untersuchung

In diesem Kapitel werden nun jene Vereinbarkeitsstrategien vorgestellt, die sich in der Studie als relevant erwiesen haben. Zu diesem Zweck werden die Darstellungen aus den vorangegangenen Abschnitten gebündelt am Einzelfall exemplifiziert. Die gewonnenen Vereinbarkeitsstrategien setzen sich dabei aus zwei Dimensionen zusammen: die Betreuungsform innerhalb der ersten zwei oder drei Jahre, die den Frauen die Ausübung ihrer Berufsarbeit ermöglicht hat, sowie die Aufteilung der Familien- und Hausarbeit innerhalb der Partnerschaft. Insgesamt können vier Vereinbarkeitsstrategien unterschieden werden: die familiale Vereinbarkeitsstrategie (Großeltern), die partnerschaftliche Vereinbarkeitsstrategie (Ehemann oder Lebensgefährte), die private Vereinbarkeitsstrategie (Kindermädchen, Au-pair, Tagesmutter, Babysitterin) und die institutionelle Vereinbarkeitsstrategie (Kinderkrippe). Bei jeder dieser Vereinbarkeitsstrategien wird weiters danach unterschieden, ob die Familienarbeit zwischen den Elternteilen gleich oder ungleich aufgeteilt ist. Der Zeitraum von zwei oder drei Jahren wurde deshalb variabel gewählt, weil bei manchen der befragten Frauen die gewählte Vereinbarkeitsstrategie entweder mit dem

zweiten oder dritten Geburtstag des Kindes gewechselt hat und die Kinderkrippe bzw. der Kindergarten als zusätzliche Betreuungssäule hinzugezogen wurden.

Wenn die unterschiedlichen Vereinbarkeitsstrategien der Frauen primär nach der gewählten Betreuungsinstanz benannt wurden, auf die sich die Frauen bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz gestützt haben, bedeutet das nicht, dass nicht auch andere Betreuungsquellen von ihnen in Anspruch genommen werden. Etwa ist es möglich, dass bei der partnerschaftlichen Vereinbarkeitsstrategie ebenso Großeltern bisweilen mithelfen, oder bei einer primär privaten Vereinbarkeitsstrategie der Partner im Krankheitsfall der Kinder die Betreuung übernimmt. Natürlich habe viele der Frauen Bekannte und Freunde, die ebenfalls gelegentlich einspringen, wenn „Not am Mann bzw. an der Frau" ist. Ausschlaggebend für die Klassifizierung einer Vereinbarkeitsstrategie war jedoch, von wem die Kinder *kontinuierlich und im überwiegenden* Ausmaß während der berufbedingten Abwesenheit der Mutter betreut wurden.

8.2.1. Familiale Vereinbarkeitsstrategie

Von einer familialen Vereinbarkeitsstrategie ist dann die Rede, wenn nach dem Wiedereinstieg der Frauen in den Beruf die (Schwieger-)Eltern die Betreuung der Kinder übernehmen. Voraussetzung für diese Betreuungslösung ist, dass die Großeltern in räumlicher Nähe zur Mutter wohnen. In der Untersuchungsgruppe ist es Frau B, die ausschließlich auf diese Betreuungsform zurückgreift, um in der intensiven Familienphase erwerbstätig zu bleiben. Sie ist in Wien geboren und aufgewachsen, hat nach der Matura Rechtswissenschaft studiert und ist nach einem Auslandsemester und ein paar Jahren Berufspraxis mit 27 Jahren in das Bundeskanzleramt gewechselt. Zu dieser Zeit lernt sie auch ihren Partner kennen, mit dem sie bereits nach einem dreiviertel Jahr eine gemeinsame Wohnung bezieht.

Für Frau B stand immer fest, dass sie einmal eine Familie haben möchte. Schon bei der Wahl ihres Studiums nimmt sie auf diesen Umstand Rücksicht und entschließt sich, Rechtswissenschaften statt Medizin zu studieren, weil sie die damit verbundenen beruflichen Rahmenbedingungen mit einer Familie für leichter vereinbar hält. Insbesondere sieht Frau B in einer BeamtInnenkarriere gute Voraussetzungen, Beruf und Familie miteinander zu verbinden. Mit ihrem Dienstantritt im Bundeskanzleramt ist sie diesem Ziel auch schon sehr nahegerückt. Anfangs fühlt sie sich in ihrer neuen Arbeitsumgebung allerdings überhaupt nicht wohl. Aufgrund eines dynamischen und ehrgeizigen Leiters sowie „einer Riege junger ehrgeiziger

Männer, die Tag und Nacht dagesessen sind und die Juristerei betrieben haben“ (8/44), herrscht dort eine „ziemlich verbissene Atomsphäre“ (9/34). Sie nimmt dies in Kauf und erarbeitet sich unter den KollegInnen und Vorgesetzten einen „gewissen Stand“ (11/13), der dazu beiträgt, dass sie zu den Dienstprüfungen zugelassen wird, die die Voraussetzung für eine Pragmatisierung sind. Diese erreicht sie, als sie Anfang 30 ist. Erst nachdem sie diese Hürde genommen hat, wird die geplante Familiengründung realisiert. Ihr erstes Kind, eine Tochter, kommt zur Welt, als sie 32 Jahre ist. Noch während der Schwangerschaft heiratet sie ihren Lebensgefährten.

Für Frau B ist die Möglichkeit der Berufsunterbrechung aufgrund der Geburt eines Kindes eine Art Privileg, das sie auch gern in Anspruch nimmt. Sie betrachtet die Zeit zuhause bei den Kindern als Bereicherung und Erweiterungsprozess für die eigene Persönlichkeit, die es ihr gestattet, „ganz andere Werte entwickeln zu können“ und „an sich selber ganz andere Eigenschaften selber entwickeln zu können“ (3/9). Ihr Ehemann vertritt hingegen eine klassisch männliche Berufsethik. Eine Unterbrechung der Berufsarbeit kommt für ihn nicht in Frage. Von dem Ehepaar wird also, dem bürgerlichen Ideal entsprechend, soweit es die Phase des Baby- und Kleinkindalters betrifft, ein komplementäres Geschlechterrollenverständnis vertreten.

Trotzdem kehrt Frau B, nachdem ihre Tochter das erste Lebensjahr vollendet hat, auf Vollzeitbasis an ihren Arbeitsplatz zurück. Bei dieser Entscheidung spielen mehrere Faktoren eine Rolle: Zentral ist der familienplanerische Aspekt, da es nicht bei einem Kind bleiben soll, sondern beabsichtigt ist, dass möglichst bald ein Geschwisterkind nachfolgt. Obwohl sie pragmatisiert ist und einen Anspruch hat, auf eine Stelle mit gleichen Qualifikationsanforderungen zurückzukehren, scheint ihr eine Berufspause von mehreren Jahren zu lang, „da man relativ stark rauskommt“ (1/29). Darüber hinaus ist ihr damaliger Tätigkeitsbereich durch den EWR-Beitritt Österreichs 1994 durch sehr viele spannende inhaltliche Momente geprägt, und „da wollt ich doch die Nase noch ein bisschen drin haben“ (2/11), wie sie meint. So kommt es, dass Frau B einen befristeten Wiedereinstieg anstrebt, der bis zur beginnenden Mutterschutzfrist der zweiten Schwangerschaft dauern sollte. Diese Pläne konkretisieren sich jedoch erst im Laufe der ersten Monate nach der Geburt der ersten Tochter. Ursprünglich hatte Frau B eine längere Karenz beantragt, dann aber rechtzeitig ihren Wunsch nach einer Rückkehr nach einem Jahr deponiert. Indem die entsprechende Planstelle frei war, stand der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit im Bundeskanzleramt nichts im Weg.

Dass Frau B früher als ursprünglich geplant in den Beruf zurückkehren kann, ist möglich, weil sich ihre Eltern bereit erklären, die Betreuung der Tochter zu übernehmen. Insbesondere „die

Oma war ganz freudig erregt, das erste Enkerl nehmen zu können" (2/16). Sie selbst ist sich sicher, dass sie ohne die Betreuungsmöglichkeit durch ihre Eltern beim ersten Kind länger zuhause geblieben wäre.[124] Trotzdem machte sie sich aber auch Gedanken, „ob man die Mutter so weit einem Kind entziehen darf, dass man schon nach einem Jahr sagt, okay, ich geh ganz wieder arbeiten" (2/25). Zu ihrer eigenen Rechtfertigung handelt es sich jedoch um einen zeitlich begrenzten Wiedereinstieg. Wenn dann erst das zweite Kind da ist, würde sie sowieso länger bei den Kindern zuhause zu bleiben. Darüber hinaus hat sie auch das Gefühl, dass die Betreuung ihrer Tochter ihre Eltern jung halte, was ebenfalls zur „innerlichen" Verteidigung ihres Schrittes beiträgt. Nachdem sie für acht Monate in den Beruf zurückgekehrt ist, scheidet sie mit der Geburt des zweiten Kindes, einen Sohn, für zwei Jahre aus dem Berufsleben aus. Danach kehrt sie wieder an ihre Stelle im öffentlichen Dienst zurück. Eine institutionelle Betreuung wird von ihr zu diesem Zeitpunkt jedoch noch abgelehnt, da sie bis zum dritten Lebensjahr der Kinder eine familienähnliche Betreuungssituation für wichtig erachtet. Gleichzeitig wird von ihr das institutionelle Angebot bemängelt, indem sie die Größe der Gruppen in den öffentlichen Betreuungseinrichtungen kritisiert. Wieder übernehmen ihre Eltern die tägliche Betreuung, bis ihr Sohn das Kindergartenalter erreicht hat. Indem sie jedoch ihre Beschäftigung auf Teilzeitbasis im Ausmaß von 20 Stunden aufnimmt, ist diesmal der Betreuungsaufwand für ihre Eltern geringer als beim ersten Kind, wo sie ja auf Vollzeitbasis zurückgekehrt ist.

Für Frau B ist die mütterliche Berufstätigkeit im Baby- und Kleinkindalter primär nur dann vorstellbar, wenn die Betreuung der Kinder im Rahmen eines familialen Betreuungsnetzes gesichert ist. Eine Einbeziehung des Partners ist für sie keine Option, weil sie die Betreuung des Kindes in dieser Phase primär als ihren Aufgaben- und Zuständigkeitsbereich versteht. Hätte Frau B nicht auf die Unterstützung ihrer Eltern zurückgreifen können, wäre ihre Berufsbiografie vermutlich durch wesentlich größere Unterbrechungsphasen gekennzeichnet gewesen. Dies betrifft sowohl den Einstieg nach dem ersten als auch jenen nach dem zweiten Kind.

8.2.2. Partnerschaftliche Vereinbarkeitsstrategie

Manche der befragten Frauen (F, I, J, K, L, N) haben mit ihrem Partner vereinbart, dass dieser während ihrer Erwerbstätigkeit die Betreuung der Kinder übernimmt. Gerade bei dieser Vereinbarkeitsstrategie zeigt sich eine *große Variationsbreite*, wie die tatsächliche Aufteilung erfolgt. Einige Paare (F, L, N) haben sich für ein versetztes Verlaufsmuster entschieden, d. h., dass

[124] Vgl. Kapitel 7.1.2.

zunächst die Frau einen Teil ihres Karenzanspruches konsumiert und nach einem halben Jahr (L) oder einem Jahr (F, N) ein Wechsel stattfindet, und danach der Partner die Betreuung der Kinder übernimmt. In anderen Fällen (A, I, K) bleiben beide Elternteile erwerbstätig und teilen sich die Zeit so ein, dass die Kinder von jeweils einem der Partner betreut werden, während der andere berufstätig ist. Des Weiteren zeigt sich auch noch eine Kombination beider Vereinbarkeitsformen, d. h., dass zunächst die Frau für eine bestimmte Zeit ihre Erwerbsarbeit unterbricht, und erst dann eine parallele Betreuung durch den Partner einsetzt (J).[125] Insgesamt scheint gerade eine partnerschaftliche Vereinbarkeitsstrategie besonders anfällig für Veränderungen zu sein. Da die Ursachen in einem eigenen Kapitel diskutiert werden,[126] bezieht sich die nachfolgende Darstellung auf jene Fälle, die sich (bisher) in der Praxis als konsistent und dauerhaft erwiesen haben (A, I, J, N). Weiters wird auch jene partnerschaftliche Vereinbarkeitsstrategie behandelt, in der neben dem Partner als Betreuungsperson weitere Personen oder Institutionen *zur Ergänzung* in den Betreuungsalltag integriert wurden (K).

8.2.2.1. Mit gleicher Verteilung der Familienarbeit

Eine partnerschaftliche Vereinbarkeitsstrategie, in der die Hausarbeit annähernd zu gleichen Teilen erledigt wird, besteht in zwei Fällen (J, N). Da sich die vorliegende Fallpräsentation immer nur auf ein Beispiel konzentriert, wird der Fall von Frau J präsentiert. Die Wahl fällt deswegen auf die Vereinbarkeitsstrategie von Frau J, weil zum Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes noch die Karenzgeldregelung in Kraft war, beim zweiten Kind allerdings schon die Kindergeldregelung. Trotzdem haben Frau J und ihr Mann die Aufteilung der Betreuung bei beiden Kindern nach demselben Muster vollzogen. Damit dokumentieren sie sowohl die gestalterische Freiheit, die innerhalb veränderter gesetzlicher Rahmenbedingungen besteht, als auch Bedeutung der Umsetzung von paarinternen Vorstellungen über die Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit.

Der bildungsbezogene Werdegang von Frau J ist im Vergleich zu den anderen Frauen relativ unkonventionell verlaufen, da sie über den zweiten Bildungsweg zu studieren beginnt. In einer ländlich-bäuerlichen Gegend in Oberösterreich aufgewachsen, wollte ihre Mutter eigentlich, dass sie einen klassischen Frauenberuf erlernt und Friseurin wird. Dagegen setzt sich Frau J jedoch

[125] Vgl. Kapitel 6.6.2.1. bis 6.6.2.3.
[126] Vgl. Kapitel 8.3.

erfolgreich zur Wehr.[127] Sie besucht stattdessen eine dreijährige Tourismusfachschule und arbeitet dann eine zeitlang im Gastgewerbe an verschiedenen Orten in Österreich. Motiviert von dem Bedürfnis von der Welt etwas zu sehen, geht sie auch für einige Zeit als Au-pair-Mädchen nach Paris. Nach der Rückkehr gefällt ihr die Beschäftigung im Gastgewerbe zunehmend weniger, und sie beschließt mit 23 Jahren aufgrund ihres Engagements in der katholischen Jungschar eine einjährige Ausbildung zur katholischen Jugendleiterin zu machen, wo sie dann weitere vier Jahre in dieser Funktion arbeitet.

Mit 28 Jahren macht sie eine kleine Erbschaft, die sie dazu nutzt, noch einmal in die Welt hinauszugehen. Sie meldet sich bei einer Austauschorganisation an und geht für ein Jahr nach Bolivien. Nach ihrer Rückkehr zieht sie nach Wien in die Wohnung ihres jetzigen Mannes, den sie durch diese Austauschorganisation kennengelernt hat und der dort als Sekretär arbeitet. Sie beginnt in einem Jugendzentrum zu arbeiten, ist aber mit ihrer Ausbildungssituation sehr unzufrieden, weil sie das Gefühl hat, nicht „genug Boden unter den Füßen" (1/46) zu haben. Frau J entschließt sich, die Studienberechtigungsprüfung zu machen und inskribiert Soziologie und Spanisch. Schon zu diesem Zeitpunkt werden Familienpläne an sie herangetragen. Nicht nur, dass ihre Mutter meint, es wäre doch gescheiter zu heiraten und eine Familie zu gründen anstatt ein Studium zu absolvieren. Auch ihr Mann äußert den Wunsch nach Heirat und Kindern. Sie bleibt jedoch dabei, zunächst studieren zu wollen. Indem sie ein Stipendium bezieht, wird auch das Heiratsvorhaben zunächst auf Eis gelegt, da dies negative Folgen für den Bezug des Stipendiums gehabt hätte.

Gegen Ende des Studiums, Frau J ist mittlerweile 35 Jahre alt, spitzt sich alles immer mehr auf eine Familiengründung zu. Nach Ablauf des Stipendiums heiratet sie ihren Partner. Da sie jedoch das Studium noch nicht beendet hat, beginnt sie wieder zu arbeiten und nimmt bei der Arbeiterkammer ein Beratungsgespräch in Anspruch, um sich über die Voraussetzungen des Karenzgeldbezugs zu erkundigen. Ihr Mann möchte im Falle eines Kindes auf jeden Fall in Karenz gehen, wobei für ihn aufgrund seiner Position ein Ausstieg auf Basis einer Teilzeitkarenzierung möglich ist. Ihr selbst ist es ebenfalls wichtig, so früh wie möglich wieder in den Beruf einzustiegen, da ihr ihre Arbeit in der Frauenberatung großen Spaß macht. Gleichzeitig spielen jedoch auch Ängste eine Rolle, aufgrund einer zu langen Abwesenheit den Arbeitsplatz zu verlieren.

[127] Sie mutmaßt, dass sie angesichts dieser Option in den Hungerstreik getreten wäre (16/50).

Vier Monate nach Abschluss des Studiums kommt das erste Kind, eine Tochter, zur Welt. Frau J bleibt ein Jahr zuhause und steigt nach einem Jahr wieder für 27 Stunden ein, jenes Arbeitsausmaß, zu dem sie auch vor der Karenzierung beschäftigt war. Ihr Mann reduziert hingegen seine Vollzeitbeschäftigung auf 23 Stunden. Bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes teilt sich das Paar die Woche tageweise auf. Frau J arbeitet drei Tage in der Woche, Montag, Mittwoch und Donnerstag. In dieser Zeit ist ihr Mann bei dem Kind. Die anderen zwei Tage, Dienstag und Freitag, übernimmt hingegen sie die Betreuung des Kindes, wobei ihr Mann auch manchmal am Abend zu Sitzungen fährt bzw. auch gelegentlich am Samstag ins Büro geht. Als zwei Jahre später das zweite Kind, ebenfalls eine Tochter, zur Welt kommt, gestalten beide die Aufteilung der Betreuung im selben Modus. Man überlegt zwar kurz, ob man das Kindergeld auch im zweiten Jahr beziehen sollte, entscheidet sich jedoch dagegen, da „Geld nicht das einzige Kriterium sein kann" (3/7). Ihrem Mann war es wichtig, ein zweites Mal für ein Jahr in Teilzeitkarenz zu gehen, und sie selbst wollte ebenfalls beim zweiten Kind wieder nach einem Jahr in den Beruf zurückkehren. Eine Rückkehr zu einem Stundenumfang innerhalb der Zuverdienstgrenze, welche in ihrem Fall 14 Stunden betragen hätte, ist für sie von vornherein nicht in Frage gekommen, da sie aufgrund einer früheren Erfahrung in kurzer Teilzeit das Gefühl hatte, dass sie da „überhaupt nicht da irgendwie reingekommen" (3/40) ist.

Bis zum zweiten Lebensjahr der Kinder sind Frau J und ihr Mann bei der Betreuung der Kinder völlig auf sich gestellt. Indem Frau J aus Oberösterreich stammt und ihr Mann aus Finnland kommt, können sie weder die Hilfe der Großeltern väterlicher- noch mütterlicherseits in Anspruch nehmen. Erst als die Kinder mit 23 Monaten bzw. mit 22 Monaten den Kindergarten besuchen, kommt eine weitere Betreuungssäule hinzu. Dies empfindet Frau J als große Erleichterung. Für ihren Mann ist es ebenso selbstverständlich, dass die Kinder ab diesem Alter institutionell betreut werden. In Krisensituationen gibt es zwei Nachbarinnen, die sie um Hilfe bitten können, wovon sie allerdings sehr selten Gebrauch machen. Bezahlte Hilfe nehmen sie lediglich in Anspruch, wenn die Kinder über einen längeren Zeitraum krank sind.

Die Teilung der Arbeit im Haushalt in der Partnerschaft hat unterschiedliche Phasen durchlaufen. Im ersten Jahr beim ersten und zweiten Kind, als Frau J vollständig zuhause ist, wird die Hausarbeit mehrheitlich von ihr erledigt. Dies ändert sich jedoch im zweiten Jahr, als ihr Mann und sie abwechselnd für die Kinder und den Haushalt verantwortlich sind. Danach geht ihr Mann wieder Vollzeit arbeiten, während sie weiterhin auf Teilzeitbasis zu 27 Stunden, später zu 30 Stunden beschäftigt bleibt. Es ist primär dieser Umstand, auf den sie die derzeitige Ungleichverteilung der Hausarbeit zurückführt, die sie auf 60:40 schätzt. Indem sie bereits früher

zuhause ist, übernimmt sie anteilig mehr Hausarbeit. Die Hausarbeit zwischen dem Paar ist also nicht völlig gleichberechtigt aufgeteilt, wird in der vorliegenden Untersuchung aber trotzdem als solche gewertet, da ihr Mann ansonsten alle anfallenden Arbeiten im Haushalt erledigt und sein Anteil im Vergleich zu Vätern in anderen Beziehungen eher hoch einzustufen ist. Auch ist es nicht notwendig, ihn zur Mithilfe aufzufordern, sondern „er sieht die Arbeit dann schon" (39/8). Der partnerschaftliche Zugang zeigt sich auch in der Aufteilung der Regenerationszeit. Um sich von der Arbeitswoche zu erholen, schlafen sie sich am Wochenende abwechselnd aus: An einem Tag kann der eine und am anderen Tag der andere länger im Bett liegen bleiben.

8.2.2.2. Mit ungleicher Verteilung der Familienarbeit

Eine partnerschaftliche Vereinbarkeitsstrategie bedeutet nicht notwendigerweise, dass auch die Hausarbeit partnerschaftlich geteilt wird. Als Beispiel soll der Fall von Frau I vorgestellt werden, die in Wien geboren ist und nach der Matura für ein Jahr als Au-pair-Mädchen nach Frankreich geht und danach Soziologie zu studieren beginnt. Nachdem sie das Studium abgeschlossen hat, arbeitet sie an diversen Forschungsprojekten freiberuflich mit, nimmt dann für zwei Jahre eine Stelle bei der niederösterreichischen Landesregierung an, bevor sie bei ihrer jetzigen Firma angestellt wird. Zu dieser Zeit lernt sie auch ihren Partner kennen. Obwohl in der Partnerschaft keine konkreten Pläne über die Realisierung des Kinderwunsches bestehen, ist das Thema Kinder und die damit verbundene Aufgabenteilung immer wieder Gesprächsthema. Die Initiative hierfür geht von Frau I aus, die sich absichern möchte, dass sie im Falle von Kindern auf die Hilfe ihres Partners zählen kann. Obwohl sie in Wien über ein familiäres Netzwerk verfügt, ist ihr die Beteiligung des Lebensgefährten an der Erziehung von großer Wichtigkeit. Ihr Partner hingegen sieht sich anfänglich eher in der traditionellen Rolle des Familienernährers, vereinbart aber schließlich mit seiner Partnerin, bei der Geburt eines Kindes die Stundenzahl zu reduzieren, um sich Betreuungsaufgaben widmen zu können.

Nach sieben Jahren Beziehung kommt das erste Kind, ein Sohn, zur Welt. Zu jenem Zeitpunkt ist bereits seit mehr als einem Jahr die Kindergeldregelung in Kraft. Frau I entschließt sich, diese in Anspruch zu nehmen und nach dem Mutterschutz bis zur Zuverdienstgrenze in den Beruf zurückzukehren. Dies bedeutet konkret, dass sie in ihrer Firma für zehn Stunden und durch einen Lehrauftrag an der Universität Wien für weitere fünf Stunden angestellt ist. Ihr Mann hingegen hat in seiner Firma (gegen deren anfänglichen Widerstand) eine Stundenreduktion von 38,5 auf 32 Stunden erwirkt und übernimmt jeden Freitag die Betreuung des Kindes, während seine Frau

diesen Tag im Büro verbringt. Ihr Lebensgefährte ist also zu einer wesentlich höheren Stundenzahl beruflich eingebunden und arbeitet ungefähr doppelt so viele Stunden wie sie selbst, was eine Ungleichverteilung der häuslichen Arbeiten zur Folge hat.

Frau I gibt an, dass sie im Haushalt wesentlich mehr erledigt als ihr Partner. Dies hängt zum einen mit ihrem höheren Sauberkeitsanspruch zusammen, wobei sie sich damit abgefunden hat, die Tätigkeiten entsprechend ihrem Standard selbst zu erledigen. Zum anderen ist aber auch das unterschiedliche berufliche Engagement dafür verantwortlich, dass sie im Haushalt öfter zum Zug kommt. Ärgernis ist hier z. B., dass ihr Mann trotz Aufforderung fast nie daran denkt, den Müll zu entsorgen. Unter der Woche kommt ihr Lebensgefährte, bis auf Montag, an dem er sich nach der Arbeit noch sportlich betätigt, zwischen halb sechs und sechs Uhr nach Hause. Bis zur Schlafenszeit der Kinder verbleiben dann noch ungefähr zwei Stunden. Meist übernimmt dabei ihr Lebensgefährte das Zubereiten der Mahlzeiten, da Frau I nicht besonders gern kocht. Auch unterstützt er sie häufig in der Nacht und steht auf, wenn das Kind aufwacht. Beim Niederlegen des Kleinen wechseln sie sich ab. Am Freitag übernimmt ihr Partner zur Gänze die Betreuung des Kindes, wickelt das Kind und erledigt die sonst im Haushalt anfallenden Arbeiten.

Diese Vereinbarung gilt bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes. Danach wird ihr Partner wieder Vollzeit arbeiten gehen, während Frau I selbst auf 20 Stunden erhöhen möchte. Der Sohn wird danach mit zwei Jahren den Kindergarten besuchen. Generell wäre es ihren Vorgesetzten lieber gewesen, wenn sie gleich wieder für 20 Stunden zurückgekehrt wäre. Sie konnte aber diesen Wunsch mit dem Argument zurückweisen, dass sie damit die Zuverdienstgrenze überschreiten würde. Trotzdem wird sie nach ihrer Rückkehr hin und wieder gefragt, ob sie nicht ihr Erwerbsausmaß erhöhen möchte. Diese Erwartungen von ihren Vorgesetzten erzeugen in ihr einen gewissen Druck, dem sie jedoch standhält, indem sie wiederum auf die Zuverdienstgrenze als Hindernis verweist.

Insgesamt beruht das von Frau I getroffene Arrangement auf einer hohen Interventionsleistung ihrerseits, da sie sowohl gegenüber ihrem Partner als auch gegenüber ihrer Firma Überzeugungsarbeit leisten muss, um eine Vereinbarkeitspraxis zu erzielen, die ihren Vorstellungen am besten gerecht wird. Sie weiß allerdings, dass sie diese Form der Vereinbarkeitslösung nur bei einem Kind durchsetzen kann. Die Hindernisse bei einem zweiten Kind ergeben sich vor allem bei der partnerschaftlichen Aufteilung. Obwohl ihr Lebensgefährte die Rolle als aktiver Vater letztendlich begrüßt hat, würde er bei einem zweiten Kind nicht noch einmal die Stunden reduzieren. Dies bringt sie in einen inneren Zwiespalt. Sie würde sich ein

zweites Kind wünschen, möchte dabei aber auch die partnerschaftliche Teilung der Familienarbeit aufrechterhalten. Allerdings weiß sie, dass ihr Partner bei einem weiteren Kind zu keiner Stundenreduktion mehr bereit wäre, und sie daher die Vereinbarkeit von Beruf und Familie allein bewältigen müsste.

8.2.2.3. Kombination von partnerschaftlicher und anderen Betreuungsformen

Das Besondere dieser Vereinbarkeitsstrategie liegt darin, dass zusätzlich zur gleichberechtigten und partnerschaftlichen Betreuungslösung noch andere Betreuungsformen in den Beziehungsalltag integriert werden. Es handelt sich hier um eine Mischform, bei der das Paar sowohl auf private als auch institutionelle Betreuungsformen zurückgreift. Für diese Form der Vereinbarkeitsstrategie soll beispielhaft der Fall von Frau K vorgestellt werden, die aus Kärnten stammt und nach der Matura nach Wien übersiedelt, um hier Volkswirtschaft und Soziologie zu studieren. Nach Ende des Studiums durchläuft sie eine post-graduale Ausbildung und erhält danach die Möglichkeit, weiter am Institut zu bleiben und Forschungsprojekte zu bearbeiten. Zum Zeitpunkt des Interviews ist sie dort seit mittlerweile zehn Jahren beschäftigt.

Der Wunsch nach einem Kind hat im Leben von Frau K lange Zeit überhaupt keine Rolle gespielt. Schon in ihrer Jugendzeit, als sie eine Höhere Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Frauenberufe besucht, grenzt sie sich von dem dort vermittelten Frauen- und Mutterbild ab, das Kinder als zum Leben einer Frau gehörend betrachtet hat. Während der Studienzeit haben viele ihrer Freundinnen Kinder bekommen, was ihr damals noch „einfach so fern“ (5/7) lag. Im Gespräch betont sie, dass es für sie wichtig gewesen ist, im Leben Erfahrungen gesammelt zu haben, die mit Kinder einfach schwieriger gewesen wären; sei es jetzt, sich voll und ganz auf den Beruf zu konzentrieren, berufliche Auslandserfahrungen zu machen oder einfach nur zu reisen. Als sie mit 33 Jahren eine Partnerschaft eingeht, wird das Thema Kinder zu „einer Option von mehreren“ (11/17), aber vor allem hauptsächlich deshalb, weil der Partner „so ein Pol halt ist, der Kinder halt irrsinnig anzieht“ (5/11). Es vergehen allerdings acht Jahre, bis Frau K mit 40 ihr erstes Kind, eine Tochter, zur Welt bringt. Zu diesem Zeitpunkt ist sie durch die langjährige Institutszugehörigkeit bereits beruflich so fest verankert, dass sie nicht fürchten muss, keine Projekte zu bekommen oder gekündigt zu werden. Grundsätzlich sind die MitarbeiterInnen an ihrem Institut jedoch selbst für die Akquisition der Projekte zuständig. Dies ist auch einer der Gründe, warum sie selbst bereits im Mutterschutz wieder zu arbeiten beginnt, da „einfach nicht

vorgesehen (ist), dass man karenziert wird“ (13/33). Auch will sie ihre KollegInnen, mit denen sie zusammenarbeitet, nicht all zu lange im Stich lassen.

Frau K betont, dass es sowohl ihrem Partner als auch ihr wichtig war, die Betreuungsaufgaben im Falle eines Kindes partnerschaftlich aufzuteilen. Sie nutzen die Elternteilzeit, die am 1. Juli 2004 eingeführt wurde. Beide reduzieren ihre Vollzeitbeschäftigungen und arbeiten nach dem Mutterschutz bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Teilzeit. Das Ausmaß der Erwerbstätigkeit reduzieren beide im gleichen Umfang auf zwei Drittel der ursprünglichen Arbeitszeit. Frau K berichtet, dass ihr Partner große Schwierigkeiten hatte, Elternteilzeit durch die Unternehmensleitung gewährt zu bekommen. Ähnlich wie bei Frau K handelt es sich um ein wissenschaftliches Forschungsinstitut, das privatwirtschaftlich geführt wird. Es gelingt ihm schließlich doch, sein Anliegen „durchzuboxen“.

Im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung wechseln sich Frau K und ihr Partner bei der Kinderbetreuung tageweise ab. Von vornherein haben sie jedoch auch geplant, ab einem halben Jahr eine zusätzliche Person in den Betreuungsalltag zu integrieren. Sie beabsichtigen damit, „jemanden fix dabei zu haben“ (1/35), der sich um ihre Tochter kümmert, um dadurch selber etwas entlastet zu werden und wieder über etwas mehr Freizeit „und solche Sachen“ zu verfügen. Aus diesem Grund nehmen sie ein Au-pair-Mädchen auf, wobei die Wahl bewusst auf ein „älteres Mädchen“ fällt. Ausschlaggebend für diese Entscheidung war zunächst die Überlegung, dass der Umgang mit einem kleinen Kind doch sehr anstrengend ist und eine ältere Person einer solchen Situation eher gewachsen ist sowie der Gedanke, dass für Au-pairs das Interesse am Umgang mit kleinen Kindern eher nebensächlich sei, da die „Motivation für diese Mädchen meistens eine andere ist, in der Stadt zu sein“ (2/5).

Trotz dieser planvollen und überlegten Herangehensweise funktioniert die Betreuung durch das Au-pair-Mädchen nicht, da die betreffende Person mit kleinen Kindern nicht umgehen kann. Sie beenden nach drei Wochen das Betreuungsverhältnis und suchen nun nach einer Person, die sie bereits kennen und zu der sie Vertrauen haben. Sie sprechen ihre Putzfrau an, die bereit ist, die Betreuung ihrer Tochter zu übernehmen. Diese Betreuungssituation erstreckt sich über mehrere Monate. Als ihre Tochter 14 Monate alt ist, ergibt sich die Möglichkeit sie in einem Betriebskindergarten unterzubringen, den die Kleine seither besucht. Auch wenn Frau K darin „nicht die tausendprozentig richtige Lösung“ sieht, fühlt sich ihre Tochter doch die meiste Zeit wohl. Gerade in der Eingewöhnungszeit ist Frau K sehr froh, sich mit ihrem Partner austauschen zu können und zu besprechen, „ob es ihr gut tut oder nicht“ (8/21).

Insgesamt läuft die Teilung der Familienarbeit in der Partnerschaft sehr synchron. Nicht nur haben sie zu einem gleichen Anteil die Stunden reduziert. Auch sonst läuft alles „sehr parallel", wobei es unterschiedliche Phasen gegeben hat. Als ihr Partner seine Dissertation fertigstellte, hat sie mehr Betreuungsarbeit übernommen. In der Zeit, als sie ihre Doktorarbeit zu Ende gebracht hat, ist ein größerer Teil der Familienarbeit dem Partner zugefallen. Ab dem zweiten Lebensjahr des Kindes gehen beide wieder Vollzeit arbeiten. Durch diese Stundenerhöhung hat sich für Frau K nicht wirklich viel geändert, da ja auch vorher das Programm schon sehr dicht war, allerdings um die Erkenntnis reicher, dass „man halt ständig beschäftigt (ist)", und dies nicht nur vorübergehend so sein wird, sondern „kontinuierlich so weitergehen wird" (18/42).

Die Vereinbarkeitsstrategie von Frau K kennzeichnet sich dadurch, dass der Partner während der gesamten ersten zwei Lebensjahre gleichberechtigt in die Familienarbeit integriert ist. Gleichzeitig verfolgt das Paar die Strategie, eine zusätzliche Betreuungsperson in den Familienalltag einzubeziehen, damit beide entlastet werden und auch etwas Zeit für sich haben. Trotz der Schwierigkeiten, die sich in der konkreten Umsetzung ergeben, hält das Paar an dieser Vereinbarkeitsstrategie fest. Nachdem die Betreuung ihrer Tochter durch ein Au-pair-Mädchen nicht nach Wunsch verläuft, ist es möglich, die Putzfrau in das Betreuungssetting einzubeziehen. Allerdings dürfte von vornherein diese Lösung nur als Übergang gedacht gewesen sein. Denn Frau K und ihr Partner schauen sich nach einer institutionellen Einrichtung um, die Kinder auch schon auf im Baby- und Kleinstalter betreuen. Als ihre Tochter 14 Monate alt ist, besucht sie einen Betriebskindergarten, mit dessen Betreuungsbedingungen die Eltern einverstanden sind. Dass neben dem Partner eine zusätzliche Betreuungssäule angestrebt wurde, könnte sich im vorliegenden Fall auch dem Umstand verdanken, dass beide bis zu 27 Stunden berufstätig sind, wodurch eine ausschließliche Betreuung durch die Eltern sehr stark auf Kosten der Zeit geht, die sie miteinander verbringen können.

8.2.3. Private Vereinbarkeitsstrategie

Eine private Vereinbarkeitsstrategie liegt dann vor, wenn eine außerfamiliale Person in der Regel gegen Bezahlung die Betreuung des Kindes übernimmt. Dies können entweder ein Kindermädchen, ein Au-pair-Mädchen, eine Leihoma, eine Babysitterin, eine Tagesmutter oder persönliche Bekannte sein. Insgesamt haben vier der befragten Frauen (E, G, H, M) eine der hier aufgezählten Möglichkeiten in Anspruch genommen, um ihre Erwerbstätigkeit fortzusetzen.

Stellvertretend werden zwei Fälle herausgegriffen, je nachdem ob die Hausarbeit gleich oder ungleich verteilt ist.

8.2.3.1. Mit gleicher Verteilung der Familienarbeit

Es gibt zwei Frauen (E, G), die die Betreuung der Kinder durch eine private Lösung gesichert haben und die Arbeit im Haushalt gemeinsam mit ihren Partnern zu gleichen Teilen erledigen. Frau G hat sich jedoch aufgrund eines diesbezüglichen Angebots des Kindergartens, den ihre erste Tochter besucht hat, beim zweiten Kind für eine institutionelle Betreuung entschieden, als ihre jüngere Tochter erst eineinhalb Jahre alt war. Dadurch handelt es sich in diesem Fall nicht um eine genuine private Vereinbarkeitsstrategie der Familienarbeit. Aus diesem Grund wird hier der Fall von Frau E besprochen, die sowohl beim ersten als auch beim zweiten Kind eine ausschließlich private Vereinbarkeitsstrategie bei Gleichverteilung der Familienarbeit praktiziert.

Frau E stammt ursprünglich aus Ostdeutschland, hat dort Veterinärmedizin studiert und zwei Jahre lang als Tierärztin gearbeitet. Sie nimmt eine Stelle an der Universität an, entschließt sich aber nach einem Jahr, aus privaten Gründen nach Österreich zu gehen und heiratet hier ihren ersten Mann. Berufsmäßig findet sie in einem Pharmakonzern eine Anstellung. Frau E erzählt im Interview, dass sie sich immer ganz viele Kinder gewünscht hat. Die Ehe bleibt jedoch zunächst kinderlos. Nach einigen Jahren kommt es zur Trennung, und Frau E überlegt, ob sie wieder nach Ostdeutschland zurückgehen soll. Dass sie doch in Österreich bleibt, verdankt sich einerseits dem Umstand, dass sie mit der Firma sehr verwachsen ist, andererseits dass sich sehr bald nach der Scheidung aus einer ehemaligen Freundschaft zu einem Mann eine Intimbeziehung entwickelt. Auch diese Partnerschaft bleibt anfänglich kinderlos, obwohl ein Kinderwunsch vorhanden ist. Mehr oder weniger in dem Moment, als Frau E sich damit abgefunden hat, keine Kinder bekommen zu können und sich eigentlich nur mehr als Patentante fühlt (sie hat zu diesem Zeitpunkt 13 Patenkinder), wird sie schwanger.

Die Schwangerschaft tritt ein, als sie innerhalb des Unternehmens bereits einiges erreicht hat. In den acht Jahren, wo sie dort beschäftigt ist, hat sie firmeninterne Weiterbildungen durchlaufen und die Leitung der medizinisch-wissenschaftlichen Abteilung übertragen bekommen. Da sie „eher in der Firma als in Österreich zuhause“ (11/21) ist, hat sie großes Interesse, den Kontakt zu dem Untenehmen trotz des zu erwarteten Kindes aufrechtzuerhalten. Eine Pausierung kommt auch insofern ungelegen, als zwar die Sekretärin der Abteilung ihre Tätigkeit dort schon seit fünf

Jahren ausübt, die wissenschaftliche Mitarbeiterin allerdings erst ein halbes Jahr vorher den Job angetreten hat und über noch wenig Erfahrung in dem Tätigkeitsbereich verfügt. Dieser Umstand führt dazu, dass sie bis kurz vor der Entbindung mehrmals in der Woche in der Firma vorbeikommt, um „immer wieder die eine oder andere Fehlentscheidung noch mal überdenken zu lassen oder so, na ja, auf jeden Fall ein bisschen zur Seite zu stehen" (1/15).

Für die Zeit nach der Geburt beabsichtigt sie, ein Kindermädchen zu engagieren, das die Betreuung ihres Kindes übernehmen soll. Diese Option wird von ihr vor allem auch deswegen ins Auge gefasst, weil eine Kollegin mit dieser Betreuungsform sehr gute Erfahrungen gemacht hat und sich darüber sehr positiv geäußert hat. Ungefähr zwei Monate vor der Mutterschutzfrist findet sie ein junges Mädchen, das die Betreuung ihres ersten Kindes übernehmen wird. Bei dieser Entscheidung ist für sie das wichtigste Kriterium „die Chemie zwischen den Kindermädchen und der Mutter … denn man gibt ja eigentlich sein Wertvollstes weg" (11/43). Die Möglichkeit, dass ihr Mann die Betreuung des Kindes übernimmt, ist nicht gegeben, weil er erst ein paar Monate vorher der Geburt seine erste fixe Anstellung erhält und aufgrund der geltenden Karenzgeldregelung noch keinen Anspruch erworben hat.

Nachdem ihr erstes Kind, eine Tochter, zur Welt gekommen ist, besucht sie 14 Tage nach der Geburt bereits einen Kongress, zu dem sie die Tochter mitnimmt und sich jene Beiträge anhört, die in Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit besonders wichtig sind. Noch im Mutterschutz kommt sie gelegentlich in die Firma und nimmt auch hier ihre Tochter mit. Ursprünglich hatte sie geplant, auf Teilzeitbasis zurückzukehren. Allerdings stellt sich dies als illusorisch heraus, und so arbeitet sie bereits nach vier Monaten wieder offiziell 40 Stunden. Als besonders anstrengend erlebt sie das erste halbe Jahr, als sie während der Arbeitszeit nach Hause fährt, um ihre Tochter zu stillen. Sehr oft sind die anstehenden Aufgaben auch nach acht Stunden nicht erledigt, sodass sie noch einmal losfahren muss. An solchen Tagen pendelt sie zweimal zwischen der Arbeit und ihrer Wohnung hin und her, was einen enormen Zeitaufwand darstellt, da sie mit dem Auto für die Strecke hin und retour jedes Mal eine Stunde unterwegs ist.

Angesichts ihrer enormen beruflichen Beanspruchung plant sie kein zweites Kind. Obwohl sie hierfür auch konkrete Schritte in die Wege leitet, kommt es zwei Jahre später doch zu einer zweiten Schwangerschaft. Aufgrund ihrer Erfahrungen mit dem ersten Kind gibt es nun für sie nur zwei Möglichkeiten, mit dieser Situation umzugehen: Entweder sie nimmt das Kind mit, oder sie gibt den Job auf. Ihr Vorgesetzter ist allerdings sehr froh, dass sie überhaupt an das Weitermachen denkt, und so kehrt sie bereits 14 Tage nach der Geburt des zweiten Kindes, eines

Sohnes, an ihren Arbeitsplatz zurück. Sie adaptiert die Ausstattung in ihrem Büro an die Bedürfnisse des Babys und richtet beispielsweise eine Wickelecke ein. Dasselbe Kindermädchen, das schon auf ihre Tochter aufgepasst hat, übernimmt auch hier nach ungefähr einem halben Jahr die Betreuung des Sohnes. Die Tochter kommt mit drei in den Kindergarten, der Sohn mit zwei in die Kinderkrippe. Die institutionelle Betreuung wird beim Sohn deshalb vorgezogen, weil das Kindermädchen eine Ausbildung angefangen hat und deshalb erst ab Mittag Zeit für die Betreuung hat. Ansonsten wäre auch er mit drei Jahren in den Kindergarten gekommen.

Frau E und ihr Mann teilen sich die im Haushalt anfallenden Tätigkeiten völlig partnerschaftlich. Sie schildert, dass sie bei der Hausarbeit sehr zusammenhelfen und ihr Mann alle zu erledigenden Arbeiten übernimmt, sei es Geschirr spülen, bügeln, Boden aufwischen etc. Darüber hinaus erwähnt sie auch, dass er am Abend nach der Arbeit sich immer sehr mit den Kindern beschäftigt hat. Die partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit spiegelt sich auch darin wider, dass sie sich abgewechselt haben, wer am späten Nachmittag bei den Kindern zuhause ist, da das Kindermädchen einen Abendkurs besucht hat. Allerdings hat es auch Phasen gegeben, wo Frau E mehr oder weniger rund um die Uhr beruflich eingespannt ist, und ihr Mann den Haushalt und die Kinder in dieser Zeit allein managt. Dies ist für ihren Mann aber nie ein Problem gewesen. Auch war es immer möglich, dass sowohl ihr Mann als auch sie, wenn es beruflich notwendig war, mehrtätige Auslandsreisen machten. In solchen Situationen fiel dann automatisch dem anderen Partner die volle Verantwortung zu.

8.2.3.2. Mit ungleicher Verteilung der Familienarbeit

In diese Kategorie fallen Frau H und M, die die Erziehungs- und Hausarbeit in der intensiven Familienphase großteils allein erledigt haben. Verantwortlich dafür ist primär das reduzierte Stundenausmaß, zu dem die Frauen nach der Geburt der Kinder in den Beruf zurückkehrt sind. In der folgenden Darstellung wird der Fall von Frau H präsentiert. Diese Entscheidung lässt sich damit begründen, dass Frau H trotz unterschiedlicher rechtlicher Rahmenbedingungen beim ersten und beim zweiten Kind eine private Vereinbarkeitsstrategie gewählt hat, wenngleich diese jeweils etwas unterschiedlich ausgefallen ist. So ergibt sich hier die Möglichkeit, ähnlich wie bei Frau J, das Vereinbarkeitsverhalten der Frau in Abhängigkeit zu den gesetzlichen Bestimmungen zu studieren. Die von Frau M gewählte Vereinbarkeitsstrategie fällt hingegen ausschließlich unter die Kindergeldregelung.

Frau H kommt aus Kärnten und geht nach der Matura nach Wien, um Soziologie zu studieren. Nach Ende des Studiums arbeitet sie in einem außeruniversitären Forschungsinstitut und lernt in dieser Zeit ihren jetzigen Mann kennen. Bereits nach einem dreiviertel Jahr Partnerschaft wird sie unerwartet schwanger. Nach der Geburt ihres ersten Kindes, einer Tochter, geht sie zunächst in Karenz. Obwohl ihr Mann gern eine zeitlang die Betreuung des Kindes übernommen hätte, wird keine Teilung vereinbart, da ihr Mann aufgrund seiner projektabhängigen Auftragslage als Kameramann sich eine berufliche Auszeit nicht leisten kann. Abgesehen davon, dass er aufgrund seiner Selbständigkeit auch keinen Anspruch auf Karenz hat, ist auch sein deutlich höheres Einkommen ein zusätzliches Argument, dass Frau H die Vereinbarkeit von Beruf und Familie überwiegend allein löst.

Einer Aufteilung der Familienarbeit innerhalb der Karenz steht aber auch die Absicht von Frau H entgegen, nicht an ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren zu wollen. Sie versucht daher innerhalb des ersten Karenzjahres, einen neuen Job zu finden. Dies stellt sich als äußerst schwieriges Unterfangen heraus und ist für Frau H ein sehr frustrierendes Erlebnis. Sie macht die Erfahrung, dass potenzielle ArbeitgeberInnen der Meinung sind, dass man „irgendwie diesen Stempel am Hirn (hat) ‚Mutter gleich unfähig'" (12/42). Als ihre Tochter ungefähr ein Jahr alt ist, bekommt sie durch frühere StudienkollegInnen die Möglichkeit, an einem Projekt auf Teilzeitbasis für ein halbes Jahr mitzuarbeiten. Danach ist sie wieder auf Jobsuche. Durch ein Zeitungsinserat wird sie auf die Ausschreibung eines EU-Projekts aufmerksam. Zu dieser Zeit ist ihr „Selbstbewusstsein schon ziemlich angeknackst" (3/43). Ihr Mann motiviert sie jedoch, sich zu bewerben, und tatsächlich bekommt sie die Stelle. Es handelt sich um eine Ausbildung mit einem dreimonatigen freiwilligen und unbezahlten Praktikum. Während sie die Projekttätigkeit zuhause neben dem Kind erledigen hat können, ist es nun erforderlich, für ihre Tochter eine Betreuung zu finden, da sie für das Praktikum im Unternehmen anwesend sein muss. Hier springt eine Bekannte, die ebenfalls Kinder hat, als Tagesmutter ein.

Nachdem sie die Ausbildung beendet hat, sucht sie weiter. Als ihre Tochter zwei Jahre alt ist, findet Frau H einen Betreuungsplatz in einer Krabbelstube, die ihren Vorstellungen entspricht. Zu dieser Zeit erhält sie die Gelegenheit, für ein halbes Jahr ein Frauenmentoringprogramm als externe Beraterin zu begleiten. Es handelt sich um eine Tätigkeit, die nur wenige Stunden umfasst und sich im Wesentlichen auf zwei Workshops am Beginn und am Ende des Programms sowie auf gelegentliche Besprechungen konzentriert. Parallel dazu lernt sie die Geschäftsführerin einer Forschungseinrichtung kennen. Diese bietet ihr einen Job im Ausmaß von 20 Stunden an. Frau

H nimmt diesen an und macht daneben noch Beratungsausbildungen. Nach eineinhalb Jahren kündigt sie, da sie mehr in der Beratung tätig sein will und begibt sich wieder auf Jobsuche.

Sie findet eine betreffende Stelle in Ausmaß von 30 Stunden. Die Beschäftigung in dem Unternehmen ist für sie sehr spannend, aber auch sehr anstrengend. Nicht nur hat sie dort durch die Tätigkeit „extrem viel gelernt" (7/33), auch bezahlt ihr das Unternehmen teure Managementseminare. Nach einem halben Jahr gehört sie zu den Dienstältesten, da die meisten Neulinge wieder gehen, weil sie dem Arbeitstempo nicht gewachsen sind. Je länger sie dort ist, umso mehr Projekte bekommt sie zugeteilt, mit der Folge, dass es nicht bei den 30 Stunden bleibt. Der große Arbeitsdruck fordert im Laufe der Zeit auch sein Tribut und hinterlässt körperliche Spuren: Sie nimmt in dieser Zeit zehn Kilo ab. Frau H wird zunehmend unzufriedener. Da ihr das Unternehmen keine Lösung anbieten kann, die für sie eine spürbare Entlastung bedeutet hätte, entschließt sie sich zu kündigen und nimmt sich bewusst ein halbes Jahr Auszeit.

Als sie sich wieder auf Jobsuche begeben will, wird sie zum zweiten Kind schwanger. In der Schwangerschaft trifft sie wiederum die Geschäftsführerin jener Forschungseinrichtung, in der sie zuvor beschäftigt gewesen ist. Ungeachtet ihrer Schwangerschaft bietet ihr diese die Möglichkeit, auf Teilzeitbasis für 20 Stunden in das Unternehmen zurückzukehren. Sie nimmt dieses Jobangebot unter der Voraussetzung an, dass sie nach dem Mutterschutz weiterhin erwerbstätig bleiben kann, wenngleich nur für wenige Stunden. Nach der Geburt der zweiten Tochter kehrt sie nach dem Mutterschutz für zehn Stunden in den Beruf zurück. Sie nützt hierfür die bereits in Kraft getretene Kindergeldregelung, die ihr ein Beschäftigungsausmaß von wenigen Stunden in der Woche ermöglicht, ohne den Anspruch auf Kindergeld zu verlieren. Das erste halbe Jahr arbeitet sie primär zuhause. Dies entpuppt sich als schwieriger, als sie es erwartet hat, da ihre Tochter an Blähungen leidet und ihre volle Aufmerksamkeit braucht. Aufgrund dieser unvorhergesehenen Zwischenfälle machen sich bei Frau H Zweifel breit, ob die Entscheidung richtig war, die Berufstätigkeit wieder so früh aufgenommen zu haben.

Um mehr Freiraum für ihre berufliche Tätigkeit zu schaffen, entscheidet sich Frau H, eine Babysitterin für die Betreuung ihrer Tochter zu suchen. Nach einiger Zeit findet sie ein Mädchen, das zunächst sporadisch immer wieder die Betreuung ihrer zweiten Tochter übernimmt. Als sie ein halbes Jahr alt ist, vereinbart sie mit der Babysitterin fixe Betreuungszeiten für zwei Vormittage in der Woche, die Frau H nützt, um im Büro zu arbeiten. Erst diese Lösung erlaubt es ihr, Beruf und Familie mit einer inneren Ausgeglichenheit zu vereinbaren, während sie vorher

mit der Zeit zu kämpfen hatte, weil „das war so, du hast das Gefühl, du bringst nix weiter, ja. Und in der Zeit, die du arbeitest, bist du die Hälfte langsamer als normal, ja, weil du ja dauernd unterbrochen wirst, ja“ (17/2). Momentan läuft es für sie jedoch „optimal“. Auf 20 Stunden möchte sie erst dann erhöhen, wenn sie ihre Tochter, abhängig davon wie selbständig sie ist, mit zwei Jahren in einer Krabbelstube unterbringen kann.

Bezüglich der Aufgabenteilung zwischen dem Partner und ihr, ist es Frau H vor allem wichtig, dass ihr Mann am Wochenende mit den Kindern etwas unternimmt. Da sie während der Woche, abgesehen von den externen Hilfen (Babysitterin, Putzfrau), die Familienarbeit mehr oder weniger allein bewältigt, ist sie bestrebt, an den Samstagen und Sonntagen auch ein paar Stunden für sich selbst zu haben. Gleichzeitig ist es ihr jedoch ein Anliegen, dass die Kinder eine Beziehung zum Vater aufbauen. Im Haushalt übernimmt sie ebenfalls bedingt durch das berufliche Vollzeitengagement ihres Mannes den Löwenanteil, fordert aber seine Mithilfe immer wieder ein, was gelegentlich zu Konflikten führt, obwohl beide grundsätzlich mit der Rollenaufteilung zufrieden sind. Sie würde auf keinen Fall mit ihrem Mann tauschen wollen, da sie es ablehnt, „in der Früh wegzugehen, wo ich die Kinder gerade beim Frühstück sehe, und am Abend nach Hause kommen, wo ich sie bestenfalls noch beim Abendessen sehe, ja. Das wäre mir zuwenig, ja“ (16/1). Frau H hat ihre Prioritäten klar gesetzt: Obwohl sie sich um die Integration in den Arbeitsmarkt in der intensiven Familienphase bei beiden Kindern sehr aktiv gemüht hat, sieht sie sich in erster Linie als Mutter, weil ihr ihre Kinder, wie sie sagt, „einfach so unglaublich wichtig“ (12/39) sind.

8.2.4. Institutionelle Vereinbarkeitsstrategie

Nur eine der befragten Frauen hat sowohl beim ersten als auch beim zweiten Kind (während der ersten zwei Jahre) eine institutionelle Vereinbarkeitsstrategie realisiert, um ihre Berufstätigkeit fortzusetzen. Es handelt sich dabei um Frau D, die in einem Ort in Niederösterreich aufgewachsen ist. Nach der Matura studiert sie in Wien Volkswirtschaft. Noch während der Studienzeit lernt sie ihren Mann kennen. Nach Abschluss des Studiums arbeitet sie kurzfristig ein paar Monate in einem Unternehmen im Management. Obwohl sie dort sehr gut verdient, kündigt sie die Stelle, da ihr der Job nicht gefällt. Sie bewirbt sich bei einem staatsnahen Statistikinstitut, wo sie auch aufgenommen wird. Dort ist sie für den Bereich der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen zuständig, eine Tätigkeit, die ihrem Interesse voll entspricht. Damit ist eine

zentrale Voraussetzung für Kinder erfüllt, da es für sie „irrsinnig wichtig“ ist, einen Beruf auszuüben, in den sie gern wieder zurückkehrt.

Nachdem sie zwei bis drei Jahre im Unternehmen tätig ist, kommt das erste Kind, ein Sohn, zur Welt. Gespräche mit ihrem Mann über eine Aufteilung der möglichen zwei Karenzjahre wurden von ihr nicht geführt. Vielmehr scheint für sie klar, dass sie nach einem Jahr in Teilzeitkarenz geht und bis zum dritten Lebensjahr des Kindes für 20 Stunden an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt. Ein Jahr zuhause zu sein, stellte für sie allerdings schon die Obergrenze dar, die sie sich persönlich vorstellen konnte, beruflich zu pausieren. Die Karenz wird von ihr zwar nicht als frustrierend erlebt, aber sie vermisst ihre Tätigkeit, da sie sich „geistig“ nicht gefordert fühlt. Sie freut sich daher schon sehr darauf, ihre berufliche Tätigkeit wieder aufnehmen zu können. Im Gespräch meint sie, dass es für sie „selbstverständlich“ gewesen ist, dass ihr Sohn ab dem ersten Lebensjahr eine Kinderkrippe besucht hat. Andere Optionen wurden von ihr nicht in Erwägung gezogen. Dieses Gefühl der Sicherheit überträgt sich auch auf ihren Sprössling, der vom ersten Tag an gern in die Kinderkrippe geht. Frau D genießt es sehr, ein paar Stunden zu haben, in denen sie das Gefühl hat, dass sie ihr gehören. Gleichzeitig freut sie sich auch darauf, ihren Sohn, später ihre Söhne, abzuholen, sodass das „irgendwie ein ganz entspanntes Verhältnis“ (3/32) gewesen ist.

Eigentlich hatte sie nicht vorgehabt, noch ein weiteres Kind zu bekommen. Zumindest für das zweite Kind war es nun für sie Bedingung, dass ihr Mann in Karenz geht, da sie nicht noch einmal ein Jahr zuhause bleiben wollte. Als sie dann doch unerwartet schwanger wird, kann sie ihren Wunsch allerdings nicht durchsetzen, sodass sie nach der Geburt ihres zweiten Kindes, wiederum ein Sohn, neuerlich ein Jahr pausiert. Danach besucht ihr zweiter Sohn ebenfalls die Kinderkrippe, während sie wieder auf Teilzeitbasis für 20 Stunden ihre Berufsarbeit aufnimmt. Nach einem halben Jahr erhöht sie jedoch auf 30 Stunden. Die Entscheidung über die Verbindung von Beruf und Familie wird von Frau D weitgehend allein getroffen. Gerade beim ersten Kind bestehen von ihrer Seite keine Forderungen an den Partner, sich an der Erziehung des Kindes zu beteiligen. Dieser Wunsch taucht erst beim zweiten Kind auf, allerdings nicht, weil ihr das väterliche Engagement besonders wichtig wäre, sondern weil sie selbst nicht wieder ein Jahr in Karenz zuhause bleiben möchte. Ihr Mann blockt hier allerdings ab und argumentiert mit den verbundenen beruflichen Nachteilen. Tatsächlich dürfte aber auch sein eher traditionelles Verständnis der Vaterrolle zu dieser Auffassung beigetragen haben. Diese zeigt sich vor allem daran, dass Frau D im Haushalt und bei der Betreuung der Kinder wenig Unterstützung erhält.

In dem geschilderten Fall vollzieht sich ab der Geburt der Kinder eine deutliche Verschiebung der Aufgabenbereiche im Haushalt. Während ihr Mann vor den Kindern noch „total viel" gekocht hat, wird dieser Bereich seit der Karenz vollständig von Frau D abgedeckt. Aufgrund der vielen Wochenenddienste ihres Mannes übernimmt sie auch an Samstagen und Sonntagen die Betreuung der Kinder weitgehend allein. Die Situation ändert sich noch einmal, als ihr Mann in Wiener Neustadt eine Arbeit annimmt. Durch die Wegzeit hin und zurück verlässt er bereits das Haus, wenn die Kinder noch schlafen. Daher sind in der Früh der Haushalt und die Versorgung der Kinder völlig ihr überlassen, was sie als ziemliche Belastung empfindet. Wenn ihr Mann am Abend nach Hause kommt, sind die Kinder noch gut eine Stunde wach. Zum Zeitpunkt des Interviews absolviert ihr Mann gerade dreimal in der Woche von Montag bis Mittwoch am Abend einen Kurs, sodass ihn die Kinder während dieser Tage überhaupt nicht sehen.

8.3. Veränderungen der Vereinbarkeitsstrategie

In den nachfolgenden Beispielen werden jene Fälle diskutiert, die nicht eindeutig einer der vorher genannten Vereinbarkeitsstrategien zugeordnet werden können, da sich die zunächst gewählte Vereinbarkeitsstrategie entweder beim ersten Kind oder beim zweiten Kind geändert hat. Von Interesse sind in diesem Zusammenhang vor allem die Rahmenbedingungen, die zu einem Wechsel der jeweiligen Vereinbarkeitsstrategie geführt haben. Das Kapitel wendet sich vor allem der Frage zu, welche Ereignisse oder Bedingungen einen Übergang von einer Vereinbarkeitsstrategie zu einer anderen ausgelöst haben, und welche Konsequenzen damit für die Frauen in Hinblick auf ihre Berufsarbeit sowie die Familienarbeit verbunden sind.

8.3.1. Von einer partnerschaftlichen zu einer familialen Vereinbarkeitsstrategie

Im Untersuchungssample ist es primär die partnerschaftliche Vereinbarkeitsstrategie, die in zwei Fällen der befragten Akademikerinnen innerhalb der ersten zwei Jahre geändert wurde. Obwohl zunächst eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit vereinbart und realisiert wurde, kommt es aus unterschiedlichen Gründen zu einer Änderung. Die Frauen haben trotz der verschiedenen Umstände, die dazu geführt haben, zur gleichen Strategie gegriffen: Sie haben den Erwerbsumfang auf Teilzeit reduziert, um einen Großteil der Betreuungsarbeit selbst abzudecken und während ihrer berufsbedingten Abwesenheit die Kinder den Eltern bzw. Schwiegereltern

anvertraut. Es erfolgte also ein Übergang von einer partnerschaftlichen zu einer familialen Vereinbarkeitsstrategie.

8.3.1.1. Keine zweite Karenznahme des Partners

Im vorliegenden Fall ist der Grund für die Änderung der partnerschaftlichen Vereinbarkeitsstrategie dadurch bedingt, dass der Partner beim zweiten Kind nicht nochmals bereit ist, beruflich zu unterbrechen oder die Arbeitszeit zu reduzieren. Mit dieser Entscheidung ihres Mannes war Frau F konfrontiert. Sie ist in Wien geboren und beginnt nach dem Besuch des Gymnasiums, Mathematik zu studieren. Schon zu Beginn des Studiums lernt sie ihren jetzigen Mann kennen. Nach Beendigung des Studiums bleibt Frau F an der Universität und arbeitet dort als Forschungsassistentin in befristeten Projekten. Durch die Planungsunsicherheit der weiteren Berufslaufbahn schiebt sie ihren Kinderwunsch zunächst auf. Erst als sie sicher ist, dass sie ihren Platz in der akademischen Welt einnehmen wird und sich habilitieren kann, hat sie den „Mut", Kinder zu bekommen. Zu diesem Zeitpunkt ist Frau F 35 Jahre alt.

Der Realisierung des Kinderwunsches gehen Gespräche mit ihrem Partner voraus, der bereit ist, in Teilzeitkarenz zu gehen. Indem er in einem staatsnahen, basisfinanzierten Forschungsinstitut und nicht in einem privatwirtschaftlich geführten Unternehmen tätig ist, wo die Akzeptanz einer Karenzierung von Männern geringer ist, standen diesem Vorhaben keine Hindernisse im Weg, zumal schon ein Kollege diese Möglichkeit genutzt hat. Frau F bringt bei der ersten Geburt Zwillinge, zwei Buben, zur Welt. Sie pausiert für ein Jahr und steigt danach auf Vollzeitbasis wieder ein, während ihr Mann bis zum dritten Lebensjahr der Kinder in Teilzeitkarenz geht. Die Betreuungsarbeit wird zwischen ihnen wie folgt aufgeteilt: Frau F verbringt immer die Vormittage bei den Kindern und fährt erst am Nachmittag, nachdem ihr Mann von der Arbeit nach Hause gekommen ist, auf das Institut. Diese Form der Aufteilung zwischen ihr und ihrem Mann ist vor allem deshalb möglich, weil ihr Vorgesetzter bezüglich der Einhaltung der Dienstzeiten sehr großzügig ist. Frau F hat in der Zeiteinteilung freie Hand und erledigt einen Teil der Berufsarbeit zuhause am Abend, wenn die Kinder bereits schlafen.

Mit anfallenden Aufgaben im Haushalt ist Frau F wenig belastet. Es ist primär ihr Mann, der kocht und den Einkauf erledigt. Zur Unterstützung kommt auch eine Haushaltshilfe, die Tätigkeiten wie aufräumen, bügeln oder Fenster putzen übernimmt. Weiters hilft ihre Mutter mit, die jeden Freitag kommt, um die Kinder zu betreuen. Diese vielen unterstützenden Arme führen

dazu, dass Frau F, wie sie selbst meint, im Haushalt relativ wenig erledigen muss. Allerdings hat sie auch bereits vor den Kindern kaum Zeit für Haushaltstätigkeiten aufgewandt.

Eigentlich hat Frau F kein weiteres Kind mehr beabsichtigt. Unerwartet kommt es jedoch zu einer zweiten Schwangerschaft. Nach der zweiten Geburt, einen Sohn, bleibt sie wiederum für ein Jahr zuhause. Ihr Mann möchte nun nicht noch einmal in Teilzeitkarenz gehen. Die Gründe dafür liegen, wie den Aussagen von Frau F zu entnehmen ist, weniger im beruflichen Bereich, sondern sind eher auf die damit verbundene familiale Betreuungsbelastung zurückzuführen, weil „das hätte bedeutet mit drei Kindern das zu organisieren" (3/50). Die unbeabsichtigte zweite Schwangerschaft hat also dazu geführt, dass die bei den ersten Kindern gewählte Vereinbarkeitsstrategie überdacht werden muss. Frau F entschließt sich, selbst in Teilzeitkarenz zu gehen. Sie arbeitet nun am Vormittag, während ihre Mutter bei dem Kleinen ist. Die Zwillinge sind mittlerweile dreieinhalb Jahre alt und besuchen, seitdem Frau F ihre Stelle an der Uni in Teilzeit ausübt, den Kindergarten. Obwohl es eine Karenzvertretung für sie gibt, entschließt sie sich, im letzten halben Jahr die Teilzeitkarenzierung zu beenden und wieder Vollzeit einzusteigen, weil sie die anfallenden Tätigkeiten in Teilzeit nicht schafft.

Durch die unerwartete Schwangerschaft des zweiten Kindes ist es also formal zu einer Traditionalisierung der Betreuungsarbeit gekommen, da ihr Mann vollzeitbeschäftigt bleibt und sie auf Teilzeitbasis weiterarbeitet. Während sie berufstätig ist, übernimmt ihre Mutter die Betreuung der Kinder. Trotzdem hat dies keinen nachteiligen Effekt auf das Familienengagement ihres Mannes. Obwohl er ganztags beschäftigt ist, ist er nach wie vor „einfach sehr präsent im Alltag der Kinder" (6/34). Ihr Mann erledigt von sich aus sehr viele Tätigkeiten rund um die Organisation des Familienalltags und besorgt die Einkäufe, kocht, macht Frühstück, holt die Kinder ab etc. Die Unterstützung durch den Partner sowie das familiale Umfeld bilden für Frau F einen guten Rückhalt, um sich auf den Beruf zu konzentrieren, unabhängig davon, dass dies phasenweise in einem geringeren Ausmaß möglich gewesen ist.

8.3.1.2. Wiederaufnahme der Vollzeitbeschäftigung des Partners

Wie im Fall von Frau F hat sich auch bei Frau L ein Wechsel von einer ursprünglich partnerschaftlichen Vereinbarkeitsstrategie zu einer familialen Vereinbarkeitsstrategie vollzogen. Allerdings sind die näheren Umstände doch etwas anders gelagert und werden deshalb im Folgenden detaillierter geschildert. Markant ist im vorliegenden Fall vor allem, dass sich die

Änderung der Vereinbarkeitsstrategie nicht erst beim zweiten Kind, sondern noch beim ersten Kind ergeben hat, und es innerhalb des zweijährigen Beobachtungszeitraumes zu einer Änderung der Betreuungslösung gekommen ist.

Frau L kommt aus Linz und geht nach der Matura nach Wien, um Physik zu studieren. Bereits am Beginn des Studiums lernt sie ihren jetzigen Mann kennen. Das Thema Kinder wird in der Beziehung vor sich hergeschoben. Während sich ihr Partner schon sehr früh Kinder vorstellen konnte, hat sie mit dem Argument „gekontert", dass sie erst ihre Ausbildung abschließen müsse. Nach der Promotion mit 29 Jahren bleibt sie an der Universität beschäftigt, um „in das Berufsleben auch ein bisschen reinzukommen" (2/37). Allerdings kommt es ab diesem Zeitpunkt auch zu einem gewissen Druck, den Kinderwunsch zu realisieren, da „die biologische Uhr tickt" und Frau L ihre Mutter, die sie mit 30 zur Welt gebracht hat, immer als alt empfunden hat. Selbst wollte sie ihren „Kindern keine so alte Mutter antun" (19/32). Beruflich arbeitet sie darauf hin, sich zu habilitieren, was durch die Bewilligung einer Herta-Firnberg-Stelle, befristet auf drei Jahre, in greifbare Nähe rückt. Das erste Jahr verläuft sehr erfolgreich, und sie kann interessante Ergebnisse präsentieren. Zudem hat sie Ideen in petto, was sich in der restlichen Projektlaufzeit verwirklichen ließe.

Frau L ist nahe an der Habilitation, als sie mit 33 Jahren zum ersten Mal schwanger wird. Es handelt sich dabei allerdings um eine Risikoschwangerschaft, und sie muss die meiste Zeit liegen, um das Kind nicht zu verlieren. Im dritten Monat kommt es trotzdem zu einer Fehlgeburt. Frau L weiß damit, dass jede weitere Schwangerschaft ebenfalls eine Risikoschwangerschaft sein würde. Allerdings findet sie die Aussicht auf eine neuerliche Schwangerschaft im Liegen nicht ganz so schlimm, da sie bei ihrer Tätigkeit ausschließlich am Laptop arbeitet und sich das auch in „horizontaler Lage" gut machen lässt. Ein paar Monate später wird sie neuerlich schwanger, und mit 34 Jahren bringt sie ihr erstes Kind, eine Tochter, zur Welt. Das erste halbe Jahr nach der Geburt ist sie bei dem Kind zuhause. Danach erfolgt ein Wechsel, und ihr Mann geht für ein halbes Jahr in Vollzeitkarenz und unterbricht also seine Berufstätigkeit ganz. Dies war sein eigener Wunsch und „nicht irgendwie etwas, wo man betteln musste" (4/32).

Zu diesem Zeitpunkt kehrt Frau L voll in den Beruf zurück. Allerdings schildert sie, dass die emotionale Umstellung für sie nicht so einfach war, weil sie mit den Gedanken fast mehr beim Kind als bei der Arbeit war. Dies mag mit ein Grund dafür sein, dass die Trennung von Beruf und Familie weniger streng gehandhabt wird, und ihr Mann jeden Tag zum Stillen des Kindes zu ihr ins Büro kommt. Diese Notwendigkeit ergibt sich auch deshalb, weil kurz nachdem dem

Wiedereinstieg von Frau L ihre Tochter erkrankt ist, und sie zu dieser Zeit jede andere Nahrung verweigert. Die täglichen Stillpausen in der Arbeit entwickeln sich für Frau L im Laufe der kommenden Wochen immer mehr zu einem Störfaktor, denn auch als ihre Tochter bereits gesund ist, will sie kaum andere Nahrung zu sich nehmen. Als ihr Kind zehn Monate ist, ringt sich Frau L durch, diese Praxis zu beenden, da sie durch die Stillpausen immer wieder aus ihrer Konzentration rausgerissen wird.

Nach einem Jahr kehrt ihr Mann wieder Vollzeit in seinem Beruf zurück. Zwar hätte Frau L gewollt, dass sie nach diesem Jahr beide in Teilzeit weiterarbeiten. Ihr Mann weist jedoch dieses Anliegen zurück, da eine Teilzeitbeschäftigung in seinem Beruf, er ist im Projektmanagement in einer Bank tätig, nicht möglich ist. Ähnlich wie Frau F entscheidet sich auch Frau L die Stundenzahl zu reduzieren und auf Teilzeitbasis ihre Berufsarbeit fortzusetzen. Sie nutzt in diesem Zusammenhang die durch die Kindergeldregelung geschaffene Zuverdienstgrenze und ist im Rahmen der Herta-Firnberg-Stelle für 16,5 Stunden angestellt. Einen Tag in der Woche arbeitet sie am Institut. Für diese Zeit kommen ihre Schwiegereltern aus Wiener Neustadt nach Wien, um auf die Tochter zu schauen. Die restliche Zeit arbeitet sie zuhause oder nimmt das Kind mit auf das Institut. Da ihr Kind sehr ungern den Tag mit den Großeltern verbringt, ist dies während der Arbeitszeit eine zusätzliche Belastung. Es plagen sie Schuldgefühle. Zwar hat sie eine Publikation geplant, kann dies allerdings in den 16 Monaten, in denen sie Teilzeit beschäftigt ist, nicht realisieren. Danach wird Frau L erneut schwanger. Bewusst haben sie und ihr Mann sich für ein zweites Kind entschieden, in dem Wissen, dass es wieder eine Risikoschwangerschaft sein wird, und sie aus dem Beruf ausscheiden muss. Da ab diesen Zeitpunkt auch die Herta-Firnberg-Stelle ausläuft, handelt es sich allerdings vorläufig um einen Totalausstieg. Als ich das Interview mit Frau L geführt habe, ist das zweite Kind, eine Tochter, einige Monate alt. Sie weiß zu diesem Zeitpunkt noch nicht, wie es beruflich bei ihr weitergeht, denn auch ihr Vorgesetzter geht in Pension, wenn sie mit Ende des Kindergeldbezuges nach zweieinhalb Jahren die Rückkehr in den Beruf beabsichtigt.

Die Änderung der Vereinbarkeitsstrategie ist im vorliegenden Fall nicht durch die Verweigerung einer zweiten Karenzierung bedingt, da ihr Mann ja eine Karenzierung in Anspruch genommen hat und auch beim zweiten Kind gerne wieder in Karenz gegangen wäre. Da Frau L jedoch derzeit in keinem Beschäftigungsverhältnis steht, wurden vorläufig keine Schritte in diese Richtung gesetzt. Der Wechsel der Vereinbarkeitsstrategie ergibt sich vielmehr dadurch, dass ihr Mann sich nach der Karenzierung wieder voll auf seinen Beruf konzentriert, und sie dadurch veranlasst ist, auf eine familiale Vereinbarkeitsstrategie zurückzugreifen. Diese funktioniert im

vorliegenden Fall jedoch nicht nach Wunsch, da die Tochter die Betreuung durch die Großeltern nicht wirklich akzeptiert. Dies belastet Frau L und lenkt sie gedanklich ab, wodurch die Konzentration auf die Arbeit erschwert wird. Eine Betreuungslösung durch den Partner auch im zweiten Lebensjahr des Kindes, wie sie sich das gewünscht hat, wäre in diesem Fall sicher idealer gewesen. Für das Weiterkommen an der Habilitation wäre es jedoch wahrscheinlich notwendig gewesen, dass Frau L auf Vollzeitbasis weiterarbeitet, da sie sich in die Forschung „ganz reinhängen (muss), damit wirklich was weitergeht" (3/19).

In dieser Partnerschaft hat sich durch die Geburt des Kindes eine Traditionalisierung der Aufgabenverteilung ergeben. Zwar bringt sich ihr Mann ganz selbstverständlich in den Haushalt ein, und die anfallenden Arbeiten werden erledigt, ohne dass viel besprochen wird. „Was getan werden muss, wird getan. Also das lauft relativ locker" (5/20). Allerdings ist ihr Mann seit seinem Wiedereinstieg, der ihm noch dazu eine Leitungsposition bescherte, beruflich sehr eingespannt und hat dementsprechend viel Stress, sodass er immer spät nach Hause kommt. Dieser Umstand führt dazu, dass Frau L die Betreuung der Kinder seit der Wiederaufnahme seiner Vollzeitbeschäftigung fast allein bewältigt.

8.3.2. Von einer familialen zur privaten Vereinbarkeitsstrategie

Eine Änderung der Vereinbarkeitsstrategie fand auch im Fall von Frau C statt. Dabei wurde die ursprüngliche Betreuung des ersten Kindes durch (Schwieger-)Mutter und Großmutter von Frau C beim zweiten Kind ersetzt durch ein Kindermädchen. Die zunächst familiale Vereinbarkeitsstrategie hat also einer privaten Vereinbarkeitsstrategie Platz gemacht. Die Intention dieser Entscheidung lässt sich auf mehrere Faktoren zurückführen, wobei zwei besonders herauszuheben sind: Zum einen ist es ihrem Mann ein Anliegen, seine Frau von den familiären Strapazen zu entlasten, zum anderen ist es Frau C dadurch möglich, ihr Turnusjahr mit Wochenend- und Nachtdiensten zu absolvieren.

Frau C, die in der Steiermark geboren ist, kommt nach der Matura nach Wien, um Medizin zu studieren. Nach dem Studium arbeitet sie bei einem praktischen Arzt in einem Kurhotel. Eineinhalb Jahre später bekommt sie die Möglichkeit in der Kieferchirurgie im Allgemeinen Krankhaus tätig zu sein. Dies gefällt ihr sehr gut. Da jedoch ihr Vorgesetzter wechselt und sie mit dem neuen Chef nicht zurechtkommt, entschließt sie sich, die Ausbildung zur Zahnärztin zu machen. Ihren Mann kennt sie zu diesem Zeitpunkt bereits. Als Frau C auf die Zahnklinik

wechselt, fasst man in der Partnerschaft den Entschluss, im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses die Familiengründung realisieren. Dafür spricht für das Paar vor allem, dass man durch eine eigene Ordination viel schwerer abkömmlich ist. In der Schwangerschaft macht Frau C so viele Behandlungen wie möglich, um durch die Unterbrechung aufgrund des Mutterschutzes keine zeitliche Verzögerung hinnehmen zu müssen, und die notwendige Anzahl von den verschiedenen Behandlungsformen vorweisen zu können. Nach der Geburt des ersten Kindes, eine Tochter, kehrt Frau C nach der Mutterschutzfrist wieder in Vollzeit zurück. Während sie ihre Ausbildung in der Zahnklinik weiterführt, wechseln sich ihre Mutter, ihre Großmutter sowie die Schwiegereltern bei der Betreuung der Tochter ab. Je zwei Tage übernehmen die Mutter und die Schwiegereltern die Betreuung der Enkelin, ihre Großmutter schaut einen Tag in der Woche auf die Kleine. Diese Form der Betreuung erstreckt sich über ungefähr neun Monate.

Als ihre Tochter 15 Monate ist, bringt sie ihr zweites Kind, einen Sohn, zur Welt. Sie bleibt bewusst länger im Spital, um sich auf die Staatsprüfung vorzubereiten, die sie zwei Wochen nach der Geburt erfolgreich ablegt. Danach ist Frau C ein Jahr zuhause bei den Kindern, hilft aber, als ihr Jüngster vier Monate alt ist, einen Nachmittag in der Woche in der Ordination ihres Mannes und erhöht später auf zwei Nachmittage. In diese Zeit fällt auch die Entscheidung, ein Kindermädchen aufzunehmen. Es ist ihr Mann, der sich für diese Betreuungslösung stark macht. Das enorme Arbeitspensum während der Schwangerschaften und der knappe Abstand zwischen den zwei Geburten haben bei Frau C energetisch ihre Spuren hinterlassen, sodass sie relativ „wenig Energie für den eigenen Mann“ (7/5) aufbringen kann, und die Beziehung dadurch eine Belastungsprobe durchmacht. Die Frau wehrt zunächst seinen Vorschlag ab, lässt sich aber dann doch überreden, ein Kindermädchen aufzunehmen. Aufgrund der räumlichen Voraussetzungen ist es möglich, dass das Kindermädchen bei ihnen wohnt.

Als ihr Sohn ein Jahr alt ist, fängt sie als Turnusärztin zu arbeiten an, um die für die Zahnarztausbildung notwendigen Gegenfächer Innere Medizin und Chirurgie zu absolvieren. Dies bedeutet, dass sie Nachtdienste und Wochenenddienste machen muss. Die Übertragung der Betreuungsaufgabe an ein Kindermädchen stellt eine optimale Regelung dar, da dieses flexibel zur Verfügung steht, und es Frau C erlaubt, je nach Dienstplan, zu jeder erforderlichen Tag- und Nachtzeit einsatzbereit zu sein. Als sie ihr Turnusjahr beendet, hätte sie die Möglichkeit, eine Stelle in der Kieferorthopädie des Sozialmedizinischen Zentrums anzunehmen. Dieser Bereich hat sie schon immer sehr interessiert. Ihr Mann spricht sich jedoch von Anfang an dagegen aus.

Frau C beginnt stattdessen, für 20 Stunden in der Ordination ihres Mannes zu arbeiten. Trotz Ende des Turnusjahres wird die Betreuung durch ein Kindermädchen beibehalten. Ihre Tochter ist zu diesem Zeitpunkt drei Jahre alt und kommt in den Kindergarten. Ihr Sohn ist zwei Jahre alt und wird noch vom Kindermädchen betreut, bis auch er mit drei Jahren den Kindergarten besucht. Obwohl Frau C zu diesem Zeitpunkt nach wie vor in Teilzeit in der Ordination ihres Mannes arbeitet, und die Kinder vormittags eine institutionellen Betreuungseinrichtung besuchen, behalten sie das Kindermädchen, das im Bedarfsfall nicht nur die Betreuung der Kinder übernimmt, sondern auch als Haushaltshilfe fungiert. Diese Vereinbarkeitspraxis wird sechs Jahre lang, d. h. bis in die Volksschulzeit der Kinder, aufrechterhalten. Aufgaben des Kindermädchens sind es, die Kinder in den Kindergarten bzw. in die Schule zu bringen und abzuholen, zu putzen und zu bügeln. Weiters gehen Frau C und ihr Mann regelmäßig ein- bis zweimal in der Woche am Abend aus, und das Kindermädchen bleibt bei den Kindern. Auch lädt Frau C etwa dreimal im Monat Gäste zu sich ein. Bei diesen Anlässen hilft ihr das Kindermädchen bei den Vorbereitungen und beim Wegräumen. Die Aufnahme des Kindermädchens trägt zwar im vorliegenden Fall dazu bei, dass Frau C vor allem ihr Turnusjahr problemlos absolvieren kann, fast noch wichtiger ist es jedoch, dass das Kindermädchen auch dazu beiträgt, dass Frau C und ihr Mann entsprechend der finanziellen Möglichkeiten am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können, wie es für eine gehobene soziale Schicht charakteristisch ist.

8.3.3. Von einer partnerschaftlichen Vereinbarkeitsstrategie mit ungleicher Familienarbeit zur Gleichverteilung der Familienarbeit

Der vorliegende Fall fällt aus zwei Gründen aus dem Rahmen. Zum einen wurde nicht die Betreuungslösung der Vereinbarkeitsstrategie geändert, sondern nur die Aufteilung der Familienarbeit. Zum anderen tritt diese Veränderung nicht innerhalb des gewählten Beobachtungszeitraums ein, sondern hat erst danach stattgefunden. Er soll allerdings dennoch hier besprochen werden, da der Fall ein Beispiel dafür gibt, dass eine ehemals ungleiche Verteilung der Familienarbeit auch zu einem späteren Zeitpunkt in eine Gleichverteilung münden kann. Dies bedeutet, dass die Traditionalisierung der Familienarbeit durch die Geburt eines Kindes, die in der wissenschaftlichen Literatur immer wieder belegt wird, nichts Unveränderbares ist, sondern sehr wohl zu einem späteren Zeitpunkt in ein egalitäres Betreuungsarrangement transformiert werden kann. Wichtige Voraussetzung dafür ist im vorliegenden Beispiel das *aktive Interesse* sowohl an der Kinderbetreuung als auch am beruflichen Weiterkommen der Frau. Dieses

zeigt sich sowohl darin, dass er seine Frau mental unterstützt, als auch bei der Kinderbetreuung und der Erledigung der Hausarbeit sehr engagiert ist.

Im genannten Fall handelt es sich um Frau A, die in Salzburg geboren ist, nach der Matura einen zweijährigen Lehrgang an der Wirtschafts- und Fremdsprachenakademie in Salzburg besucht und anschließend nach Wien geht, um Soziologie zu studieren. Zu diesem Zeitpunkt kennt sie bereits ihren jetzigen Mann. Dass sie Kinder haben wollen, steht in der Partnerschaft von Anfang an fest. Wirklich spruchreif wird dieser Wunsch jedoch erst mit dem Abschluss des Studiums von Frau A. Sie diskutiert mit ihrem Partner vor allem über den richtigen Zeitpunkt, d. h., ob es besser sei, die Kinder vor ihrer beruflichen Etablierung oder erst danach zu bekommen. Schließlich sind zwei Kinder geplant, und dies könnte sich auf das berufliche Fortkommen hinderlich auswirken. Ihr Mann, der um acht Jahre älter ist und sich beruflich in einer gefestigten Position befindet, vertritt die Meinung, die Kinder früher zu bekommen. Letztendlich sind beide der Auffassung: „Wenn man es nur gut organisiert und das gemeinsam macht und gemeinsam dafür zuständig ist, dann wird es schon irgendwie gehen“ (29/12). Auf diese Weise lässt sich Frau A auf das „Abenteuer Kinder“ ein.

Frau A bringt nach Beendigung einer zweijährigen post-gradualen Ausbildung, die sie nach dem Studium angeschlossen hat, ihr erstes Kind, eine Tochter, zur Welt. Ihre Dissertation, die sie während dieser Zeit zu schreiben begonnen hat, kann sie im ersten halben Jahr nach der Geburt der Tochter fertig stellen. Ihr Mann bleibt weiter vollzeiterwerbstätig, übernimmt jedoch am Wochenende den Großteil der Familienarbeit, damit Frau A arbeiten kann. Unter der Woche wird sie an zwei bis drei Tagen für zwei Stunden von einer Babysitterin unterstützt. Ansonsten nützt sie die Schlafenszeiten des Kindes, um an ihrer Doktorarbeit zu schreiben. Als sie diese abgegeben hat, kann sie an einem Projekt auf Teilzeitbasis mitarbeiten. Wiederum sind es die Wochenenden, die Frau A für die Arbeit nützen kann, während ihr Mann sich zur Gänze um das Kind kümmert. Er ist es, der ihr immer wieder zuredet, „das machen wir schon, und das nimmst du schon an, das Projekt“ (2/40), sodass sie von ihm, wie sie meint, schon sehr „gepuscht“ wurde.

Nach Ende dieses Projekts ist sie für fünf Monate arbeitslos. Als sie danach ein weiteres Projekt genehmigt bekommt, ist sie bereits zum zweiten Kind schwanger. Sie arbeitet vier Monate in Teilzeit (unter 20 Stunden) und geht dann in den Mutterschutz. Nach der Geburt ihres zweiten Kindes, einem Sohn, pausiert sie für acht Monate und nimmt dann die Arbeit an dem Projekt wieder auf. Ab diesem Zeitpunkt nimmt sich ihr Mann gelegentlich auf Urlaubsbasis frei oder

kommt am Freitag früher von der Arbeit zurück, sodass sie den Nachmittag für sich hat. Ebenso verbringt er wieder jeden Samstag mit den Kindern, wodurch sie sich zumindest eineinhalb Arbeitstage ganz der Projekttätigkeit widmen kann. In dieser Zeit findet auch gerade der Wechsel der Karenzgeldregelung zur Kindergeldregelung statt, was für sie aber keinen großen Unterschied macht und sich nicht auf die Vereinbarkeitsstrategie auswirkt. War sie von Oktober bis Dezember 2001 in Teilzeitkarenz, erhält sie ab 2002 das Kindergeld und arbeitet bis zur Zuverdienstgrenze weiter.

Als das Projekt Ende November 2002 ausläuft, ist sie neuerlich ohne Beschäftigung. Ihre Dissertationsbetreuerin bietet ihr die Mitarbeit in einem weiteren Projekt auf Teilzeitbasis an, an dem sie bis März 2004 mitarbeiten kann. In dieser Zeit legt ihr eine Kollegin eine Stellenausschreibung auf den Tisch: An einer Universität im Bereich Sozialwissenschaft wird befristet auf drei Jahre eine Karenzvertretung gesucht. Obwohl es sich um eine Vollzeitstelle handelt, und Frau A der Meinung ist, dass das eigentlich gar nicht gehen kann, bewirbt sie sich „juxhalber", mit dem Resultat, dass ihr die ausgeschriebene Stelle angeboten wird. Nun ist sie im Zweifel, ob sie tatsächlich zusagen soll, da sie bisher nur teilzeitbeschäftigt gewesen ist. Hier ist es wiederum ihr Mann, der es absolut befürwortet, dass sie die Stelle annimmt, da sie „die Chance nie mehr kriegt", und es daher „wichtig ist, das zu nehmen und zu probieren" (27/2).

Bis zu diesem Zeitpunkt ist ihr Mann immer wieder helfend eingesprungen, um Frau A die Berufstätigkeit zu ermöglichen. Daneben hat es aber auch ausgedehnte Phasen gegeben, in denen Frau A primär die Alleinzuständige für die Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit ist. Durch die Annahme der Vollzeitbeschäftigung von Frau A vollzieht sich aber eine grundlegende Änderung der familialen Arbeitsteilung. Die Kinder sind beide zu diesem Zeitpunkt schon im Kindergarten. Frau A und ihr Mann teilen sich ab jetzt die Tage auf, wer die Kinder abholt, wobei der andere dadurch die Möglichkeit hat, länger zu arbeiten. Erleichtert wird die gleichberechtigte Aufteilung der Familienarbeit vor allem dadurch, dass beide in ihrer Zeiteinteilung sehr flexibel sind. Sowohl sie als auch ihr Mann, der ebenfalls an einer Universität arbeitet, können sich die Zeit frei einteilen und auch von zuhause Arbeiten erledigen.

8.4. Zusammenfassende Betrachtungen

In der Literatur wird betont, dass die alltägliche Lebensführung von erwerbstätigen Eltern in der intensiven Familienphase durch eine Fülle komplexer Muster und Arrangements geprägt sei, von

denen kaum eines dem anderen gleiche (Klenner et al. 2002, 49f.). Dies wird auch durch die vorliegende Untersuchung bestätigt, denn die Frauen bzw. Paare haben ganz unterschiedliche Lösungen gefunden, damit die Mütter erwerbstätig bleiben können. Die konkrete Vereinbarkeitspraxis ist das Ergebnis jener Strategien, die Frauen innerhalb verschiedener Voraussetzungen mehr oder weniger bewusst entwickelt haben, um dieses Anliegen zu verwirklichen: Die Frauen sind in unterschiedlichen Berufsfeldern auf verschiedenen Ebenen der Unternehmenshierarchie tätig. Weiters sind sie je nach Tätigkeitsbereich einer unterschiedlichen Logik des Feldes unterworfen. Die Frauen haben unterschiedliche Ansichten über die Kinderbetreuung sowie über die Arbeitsteilung in der Familie. Dementsprechend wird auch auf verschiedene Weise auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen Bezug genommen. Insgesamt verfügen die Frauen über ganz unterschiedliche Ressourcen – in der Bourdieu'schen Terminologie – über unterschiedliche Kapitalformen, sei es in sozialer, ökonomischer oder symbolischer Hinsicht (Status), die sie unterschiedlich nützen.

Es ist bemerkenswert, dass es nur in drei Fällen (C, F, L) zu einer Veränderung der Vereinbarkeitsstrategie gekommen ist, während in den restlichen Fällen diese auch beim zweiten Kind beibehalten wurde. Dies lässt darauf schließen, dass es sich bei den etablierten Vereinbarkeitspraxen um tendenziell stabile Lösungen handelt. Die Frauen haben jene Strategien umgesetzt, die an die jeweiligen Umstände angepasst sind, und für sie eine ideale Abstimmung an das jeweilige berufliche und familiale Feld bedeuten. In diesem Sinne erscheint eine getroffene Strategie im Nachhinein immer als die einzig mögliche Lösung überhaupt (Bourdieu/Wacquant 2006, 163). Die Stabilität in den Vereinbarkeitsstrategien bedeutet jedoch nicht, dass immer alles nach den Vorstellungen der Frauen bzw. nach „Plan" läuft. In der vorliegenden Untersuchung sind es vor allem zwei Momente, die Frauen in ihrer Abstimmung von Beruf und Familie herausfordern: eine unbeabsichtigte zweite Schwangerschaft sowie das Erwerbsverhalten des Mannes, wobei beide Faktoren auch zusammenwirken können.

Nicht alle Frauen, die ein zweites Kind bekommen haben, sind gewollt schwanger geworden. In solchen Fällen (D, E, F) obliegt es den Frauen, mit diesem unvorhergesehenen Ereignis zurechtzukommen und nach Lösungen für die Verbindung von Beruf zu suchen. In zwei Fällen haben sich die Frauen (D, E) entschieden, an der bereits etablierten Vereinbarkeitspraxis festzuhalten. Die Fortsetzung der Vereinbarkeitsstrategie erweist sich in diesen Fällen jedoch eher als Zwang. Frau D beispielsweise hätte sich gewünscht, dass beim zweiten Kind ihr Partner in Karenz geht, wozu dieser aber nicht bereit war und sie dadurch notgedrungen wiederum ein Jahr pausieren musste. Für Frau E kommt die zweite Schwangerschaft vor allem deshalb sehr

ungelegen, weil sie durch ihre Leitungsposition in der Privatwirtschaft 40 Stunden und mehr beruflich eingebunden ist. Unter dieser Voraussetzung stellt ein weiteres Kind eine sehr starke Belastung dar, zumal sie an ihre Rolle als Mutter ebenfalls hohe Ansprüche stellt. Indem ihr ihre Firma jedoch entgegenkommt und ihr gestattet, ihren Sohn zumindest für die Dauer der Stillmonate mit ins Büro zu nehmen, entschließt sie sich zur Fortsetzung ihrer Berufsarbeit. Eine Erwerbsreduktion oder Babypause ihres Mannes, der mittlerweile einen Anspruch auf Karenz erworben hat, wird von ihr als mögliche Option, mit dieser Situation umzugehen, nicht erwähnt. Eine einmal eingespielte Vereinbarkeitspraxis in der Partnerschaft scheint offenbar von großen Beharrungstendenzen getragen zu sein und das Handeln der Frauen und Paare orientiert sich eher am Bewährten und Bekannten als beim zweiten Kind neue Lösungen zu erproben.

Während Frau D und E ihre Vereinbarkeitsstrategie beibehalten konnten bzw. mussten, kommt es bei Frau F, nachdem die zweite Schwangerschaft unerwartet eingetreten ist, zu einer Änderung der Vereinbarkeitsstrategie. Die notwenig gewordene Umorientierung wird durch das Erwerbshalten des Mannes ausgelöst, der nach der ersten Geburt seine Berufsarbeit für zwei Jahre auf Teilzeit reduziert hat, einen solchen Schritt aber kein zweites Mal setzen möchte. Frau F muss daher nach einer anderen Lösung suchen. Sie entschließt sich, vormittags in Teilzeit zu arbeiten und bittet ihre Mutter in dieser Zeit das Kind zu betreuen. Die „Störanfälligkeit" einer partnerschaftlichen Vereinbarkeitsstrategie wird auch im Fall von Frau L sichtbar, die noch beim ersten Kind die Verbindung von Beruf und Familie ändern muss. Zunächst hat man sich das erste Jahr bei der Betreuung des Kindes abgewechselt, indem einmal sie und einmal ihr Partner für ein halbes Jahr aus dem Beruf ausgestiegen sind. Für die Zeit danach wurde noch nichts Konkretes vereinbart. Ihre Vorstellung war jedoch, dass beide danach in Teilzeit weiterarbeiten, und somit die partnerschaftliche Vereinbarkeitsstrategie fortgeführt wird. Als es soweit ist, und die weitere Vereinbarkeitsstrategie zur Diskussion steht, wird dieses Ansinnen von ihrem Mann jedoch abgelehnt, da Teilzeit in seiner Position nicht möglich ist. Ähnlich wie Frau F entschließt sich Frau L dazu, ihr Erwerbsengagement zu reduzieren und auf eine familiale Vereinbarkeitsstrategie umzuschenken. Einmal in der Woche kommen ihre Schwiegereltern, die restliche Zeit arbeitet sie entweder zuhause oder nimmt das Kind mit ins Büro.

Eine Sonderposition nimmt der Fall von Frau C ein, da hier die Änderung der Vereinbarkeitsstrategie weder durch eine unerwartete zweite Schwangerschaft noch durch das Erwerbsverhalten des Partners ausgelöst wurde. Trotzdem ist in ihrem Fall der Einfluss des Partners von Bedeutung: Zum einen geht vom ihm die Initiative aus, ein Kindermädchen aufzunehmen, mit der Folge, dass die ursprünglich familiale Vereinbarkeitsstrategie durch eine

private ersetzt wird, zum anderen äußert er sich ablehnend gegenüber einem Beschäftigungsangebot, das seiner Frau nach dem Ende das Turnusjahres in Aussicht gestellt wurde. Obwohl Frau C diese Tätigkeit inhaltlich sehr interessiert hätte, entschließt sie sich, mehr oder weniger auf Wunsch des Mannes, dem nicht weiter nachzugehen und stattdessen in seiner Ordination in Teilzeit zu arbeiten.

Insgesamt verdeutlichen diese Beispiele, dass der Einfluss und das Verhalten des Partners von großer Bedeutung sind. In manchen Fällen resultiert daraus ein für das Erwerbsengagement der Frauen hemmender Effekt (C, L). Ist der Partner hingegen der Erwerbsarbeit der Frau positiv eingestellt, bzw. hat er die innere Bereitschaft und auch die zeitlichen Ressourcen, sich gleichberechtigt in die Familienarbeit einzubringen, hat dies immer einen günstigen Effekt auf das berufliche Engagement und Weiterkommen der Frau. Obwohl Frau F beim zweiten Kind in Teilzeit arbeiten muss, kann sie mit der vollen Unterstützung ihres Mannes aber auch ihres familiären Umfelds rechnen, und sie erhöht später wieder auf Vollzeit. In diesem Fall ist es also nur vorübergehend zu einer Traditionalisierung der Aufgabenteilung gekommen. Dass diese überwunden werden kann, wenn der Partner sich dementsprechend in die Familienarbeit einbringt und der Frau unterstützend zur Seite steht, zeigt auch der Fall von Frau A.

Trotzdem eine Vielfalt an Vereinbarkeitsstrategien anzutreffen ist, und die Umstände der Frauen ganz unterschiedlich gelagert sind, soll in den weiteren Ausführungen der Versuch einer Systematisierung unternommen werden, die an dem von Bourdieu entwickelten Begriff des Habitus anknüpft und danach gefragt werden, ob sich aufgrund der in den Frauen angelegten Dispositionen gewisse „Regelmäßigkeiten“ in den gewählten Vereinbarkeitsstrategien erkennen lassen. Während in diesem Kapitel die Verschiedenartigkeit der Vereinbarkeitsstrategien in Vordergrund gestanden ist, soll sich im nächsten Kapitel der Blick auf einen möglichen Zusammenhang von Vereinbarkeitsstrategien und Sozialhintergrund der Frauen richten. Möglicherweise lassen sich daraus Rückschlüsse auf jene Dispositionslagen ziehen, die das traditionelle Geschlechterverhältnis überwinden können.

9. Frühe Berufsrückkehr als Indikator für Innovativität?

Abschließend soll die Frage aufgegriffen werden, inwieweit die frühe Berufsrückkehr der akademisch gebildeten Frauen einen Beitrag zur Veränderung des Geschlechterverhältnisses leisten und in diesem Sinne „innovativ" wirken kann. Während die Mehrheit der Mütter in Österreich mindestens zwei Jahre dem Erwerbsleben fernbleibt, haben sich die Frauen dieser Studie von ebendieser Praxis abgewendet. Es sind vor allem Frauen mit einem Universitätsabschluss die sich, wie aus Untersuchungen zu Einstellungen und Rückkehrverhalten hervorgeht, innerhalb der letzten zwei Jahrzehnte von diesem Vereinbarkeitsverhalten zu distanzieren begonnen haben.[128] Trotz Mutterschaft trachten sie vermehrt danach, ihre Erwerbsarbeit nach der Geburt eines Kindes rasch wieder aufzunehmen. Dadurch tragen sie dazu bei, neue Formen der Verbindung von Beruf und Familie zu etablieren und sozial innovative Vereinbarkeitspraxen in der intensiven Familienphase durchzusetzen.

Es wäre jedoch eine verkürzte Sichtweise, für das Verständnis von „Innovativität" lediglich auf die Berufssphäre zu blicken. So kann sich eine frühe Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit durchaus in „traditionellen" Bahnen vollziehen, wenn es zu keinen Änderungen in der Aufteilung der Familienarbeit kommt und die Zuständigkeiten der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung beibehalten werden. Der Blick hat sich deshalb auch auf die Haushaltssphäre zu richten, in der es um eine gleichberechtigte Teilung der anfallenden Aufgaben geht. Bei der Beurteilung einer innovativen Vereinbarkeitspraxis sind daher beide Bereiche gleichermaßen von Bedeutung und in Beziehung zueinander zu setzen.

Zur Aufklärung dieses Sachverhaltes wird für die weitere Darstellung vorgeschlagen, Erwerbs- und Familienverhalten mit dem sozialen Hintergrund der Frauen in Verbindung zu bringen. Möglicherweise kann durch diese Vorgehensweise so etwas wie eine „soziale Trägerschicht" für eine innovative Vereinbarkeitspraxis identifiziert werden (Kapitel 9.1.). Für die Frage der „Innovativität" ist es weiters interessant, inwieweit die Frauen dieser Studie über ein „Genderbewusstsein" verfügen, d. h. inwieweit sie sich über die berufliche Benachteiligung der Frauen im Allgemeinen und aufgrund eines längeren Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt nach der Geburt im Besonderen, bewusst waren, und ob dies einen Einfluss auf den frühen Wiedereinstieg in den Beruf gehabt hat (Kapitel 9.2.). Welche Rolle andere Frauen für die eigene Entscheidung der schnellen Berufsfortsetzung gespielt haben, bzw. welche Vorbildwirkungen von den befragten Frauen selbst ausgehen, wird im vorletzten Kapitel behandelt (Kapitel 9.3.).

[128] Vgl. Kapitel 5.1. und 5.2.

Zum Abschluss werden ausgehend vom Strategiebegriff die wichtigsten Ergebnisse noch einmal zusammengefasst, und die Auswirkungen der frühen Berufsrückkehr auf die Gleichstellung der Geschlechter einer Gesamteinschätzung unterzogen sowie Bedingungen formuliert, die eine gleichberechtigte Stellung von Frauen und Männer in Beruf und Familie fördern können (Kapitel 9.4.).

9.1. Bedeutung der sozialen Herkunft

Die vom Bürgertum um die Wende des 19. Jahrhunderts argumentierte strikte Trennung von Berufs- und Familiensphäre wurde mit den unterschiedlichen, wenngleich sich ergänzenden Wesensmerkmalen von Mann und Frau gerechtfertigt. Pfau-Effinger (1994) konnte anhand ihrer Forschungen zeigen, dass in jenen Ländern, in denen das Bürgertum über ausreichend Einfluss und Macht verfügte, wie etwa im deutschsprachigen Raum, früher wie heute „traditionellere" Vereinbarkeitspraxen häufiger anzutreffen waren und sind als in Ländern, in denen das Bürgertum über einen geringeren Einfluss verfügte. Die Traditionalität des Vereinbarkeitsverhaltens in Österreich spiegelt sich in der Untersuchungsgruppe insofern wider, als bei kaum einer der Interviewpartnerinnen Vorbilder für die frühe Berufsrückkehr in der eigenen Familie existieren.[129] Allerdings ist dies für den hier interessierenden Zusammenhang eher sekundär. Auch wenn das bürgerliche Familienleitbild in weiten Teilen der Bevölkerung als Maßstab für das jeweils Männlich-Angemessene und für das jeweils Weiblich-Angemessene akzeptiert wurde (Hausen 1976, 369), ist doch davon anzunehmen, dass das kommunizierte und das in die Praxis der Handelnden einfließende Bild von Mann-Sein und Frau-Sein abhängig vom Sozialhintergrund Unterschiede aufweist.

Bourdieu (1997, 222 ff.) misst dem Geschlecht bei der Aneignung des Habitus eine ganz fundamentale Bedeutung bei, das „wie in der Musik die Kreuze oder die Schlüssel, alle mit den fundamentalen sozialen Faktoren zusammenhängenden sozialen Eigenschaften modifiziert." Wie dieser systematische Unterschied jedoch ausgebildet wird, ist für ihn untrennbar mit der sozialen Herkunft verbunden, wobei er zu der Annahme neigt, „dass man lernt, eine Frau zu sein, aber man lernt immer zugleich, Tochter oder Frau eines Arbeiters, Tochter oder Frau eines leitenden Angestellten zu sein … Die Geschlechtersozialisation ist von der Sozialisation für eine soziale Position nicht zu trennen … Selbst wenn es Invarianten gibt (…), wird diese Disposition gewiss ganz verschiedene Formen annehmen, je nachdem, ob es sich um Frauen handelt, die den

[129] Siehe dazu Kapitel 9.3.

beherrschten Klassen oder den herrschenden Klassen angehören" (ebd., 223). Bourdieu hält die Klassensozialisation also für grundlegend, selbst wenn sie von der Geschlechtersozialisation zutiefst beeinflusst ist (ebd., 224). Weiters ist zu berücksichtigen, dass für manche Frauen der Abschluss eines Studiums mit einem sozialen Aufstieg verbunden ist, während andere Frauen mit der akademischen Ausbildung direkt an den Bildungsstatus der Herkunftsfamilie anknüpfen. Es ist möglich, dass diese unterschiedlichen Voraussetzungen für die spätere Vereinbarkeitspraxis ebenfalls eine Rolle spielen, schließlich macht es einen Unterschied, ob jemand qua Herkunft lediglich eine gewisse soziale Position halten will, oder ob man diese erst durch die eigene soziale Laufbahn erwerben und festigen muss.

Für die Bestimmung der sozialen Herkunft der Gesprächspartnerinnen wird das Ausbildungsniveau des Vaters mit seiner beruflichen Position in Beziehung gesetzt. Um die einzelnen Berufe der Väter in ein Klassifikationsraster einzuordnen, wird auf das von Goldthorpe in den 1970er-Jahren entwickelte Berufsklassenschema zurückgegriffen, dessen siebenteiliges Schema auch heute noch Verwendung findet (vgl. Leitner/Wroblewski 2005b). Zwar hat auch Bourdieu gelegentlich die Berufsposition herangezogen, um die Klassenlage zu bestimmen. Die Zuordnung nach seinem Schema erweist sich jedoch als schwieriger, weshalb die von Goldthorpe entwickelte Klassifikation herangezogen wird.[130] Er unterscheidet folgende Klassenlagen:

I. obere Dienstklasse: leitende Angestellte und BeamtInnen, Selbständige mit mehr als neun MitarbeiterInnen, freie Berufe
II. untere Dienstklasse: qualifizierte BeamtInnen, qualifizierte Angestellte.
III. einfache und mittlere BeamtInnen und Angestellte
IV. (a) Selbständige mit einem Betriebe bis zu neun Angestellten; (b) LandwirtInnen
VI. FacharbeiterInnen: MeisterInnen, VorarbeiterInnen, FacharbeiterInnen
VII. unqualifizierte ArbeiterInnen: an- und ungelernte ArbeiterInnen

Wie aus nachstehender Tabelle hervorgeht, stimmt der jeweilige Bildungshintergrund der Väter mit seiner Berufsposition gut überein. Väter, die höchstens einen Lehrabschluss aufweisen, sind entweder in FacharbeiterInnenberufen oder einfachen bzw. mittleren Angestelltenverhältnissen tätig. Demgegenüber üben Väter, die maturiert oder ein Studium abgeschlossen haben, Berufe in Führungspositionen aus oder verrichten sonstige höher qualifizierte Tätigkeiten. Bevor wir uns der Frage zuwenden, ob sich Gemeinsamkeiten in den Vereinbarkeitspraxen der Frauen

[130] Bourdieu (et al.1981) fasst die Berufsgruppen wie folgt zusammen: Landarbeiter; Bauern; Arbeiter; Selbständige in Handel und Industrie; Angestellte; mittlere Führungskräfte; leitende Angestellte und freie Berufe.

Tabelle 25: Sozialer Hintergrund der befragten Frauen und Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit in Relation zum Partner

	Bildung Vater	Beruf Vater	Berufsklassen Goldthorpe	eigene Zuordnung	Erwerbsausmaß in der intensiven Familienphase	Frau Hauptverdienerin	Verteilung der Familienarbeit
Frau A	Lehre	Elektriker	VI	Nicht-Bildungsschicht	kurze Teilzeit	nein	ungleich
Frau B	Matura	B-Beamter	II	Bildungsschicht	befristet Vollzeit/kurze Teilzeit	nein	ungleich
Frau C	Matura	Unternehmer	I	Bildungsschicht	befristet Vollzeit/kurze Teilzeit	nein	ungleich
Frau D	Pflichtschule	Vizeleutnant[131]	III	Nicht-Bildungsschicht	kurze Teilzeit	nein	ungleich
Frau E	Studium	HTL-Lehrer	II	Bildungsschicht	Vollzeit	ja	gleich
Frau F	Lehre	Vertreter bei verschiedenen Firmen	III	Nicht-Bildungsschicht	Vollzeit	ja	gleich
Frau G	Lehre	Schlosser	IV	Nicht-Bildungsschicht	Vollzeit	ja	gleich
Frau H	Matura	Bankdirektor	I	Bildungsschicht	kurze Teilzeit	nein	ungleich
Frau I	Studium	Techniker	II	Bildungsschicht	kurze Teilzeit	nein	ungleich
Frau J	Pflichtschule	Chemiefacharbeiter	IV	Nicht-Bildungsschicht	vollzeitnahe Teilzeit	nein	gleich
Frau K	Lehre	ÖBB-Bediensteter	III	Nicht-Bildungsschicht	vollzeitnahe Teilzeit	nein	gleich
Frau L	Studium	Physiker (Voest)	II	Bildungsschicht	befristet Vollzeit/kurze Teilzeit	nein	ungleich
Frau M	Pflichtschule	Holzeinkäufer	III	Nicht-Bildungsschicht	kurze Teilzeit	nein	ungleich
Frau N	Lehre	Großhandelseinkäufer	III	Nicht-Bildungsschicht	Vollzeit	ja	gleich

Quelle: eigene Untersuchung

[131] Vizeleutnant ist der höchste Unteroffiziersdienstgrad und der höchste Rang, der ohne Matura zu erreichen ist. Dies entspricht einem Beamten in der C-Kategorie und damit der Position eines einfachen bzw. mittleren Beamten. (E-Mailauskunft von Frau Dr. Magaretha Zeller, Statistik Austria, 25.8.2009)

abhängig von ihrer sozialen Herkunft finden lassen, gilt es noch zu klären, mit welcher Terminologie von sozialer Ungleichheit operiert werden soll. Bourdieu, aber auch Goldthorpe, gehen von Klassenlagen aus. Davon soll jedoch für die vorliegende „Übung", denn mehr kann eine Zuordnung von 14 Fällen auf der Suche nach „Regelmäßigkeiten" nicht sein, Abstand genommen werden. Die Anzahl der Fälle spricht meiner Meinung nach gegen ein differenziertes Klassen- oder Schichtkonzept, das theoretisch auch noch zu begründen wäre. Stattdessen wird hier vorgeschlagen, zu *heuristischen* Zwecken zwischen Bildungsschicht und Nicht-Bildungsschicht zu unterscheiden. Dabei werden die Frauen dann der Bildungsschicht zugerechnet, wenn deren Väter mindestens einen Matura- oder Universitätsabschluss haben, während Frauen, deren Väter über einen Pflichtschul- oder Lehrabschluss verfügen, der Nicht-Bildungsschicht zugeordnet werden. Diese Begriffe eignen sich deshalb, weil sie auf einen bürgerlichen bzw. nicht-bürgerlichen Sozialhintergrund anspielen, der für die vorliegende These zentral ist: Denn Bildung ist ein wesentlicher Bestandteil des bürgerlichen Selbstverständnisses. Dies gilt umso mehr, als die Väter der Frauen einen Matura- oder Universitätsabschluss in einer Zeit erworben haben, die entweder noch vor der Bildungsexpansion liegt oder mit dem Beginn dieser zusammenfällt. Die Annahme eines bürgerlichen Sozialisationshintergrunds ist daher plausibel und wird auch durch die Art der Berufstätigkeit gestützt.

Der Habitustheorie folgend wäre es nun möglich, dass Frauen, deren Väter höhere Bildungsabschlüsse (Matura- bzw. Universitätsabschluss) aufweisen bzw. einen dementsprechenden Beruf ausüben, eher ein System von Dispositionen entwickeln konnten, das darauf hinausläuft, das bürgerliche Familienideal zu reproduzieren, als Frauen, deren Väter niedrigere Bildungsabschlüsse (Pflicht- bzw. Lehrabschluss) erworben haben. Zwar haben sich *alle* der hier im Mittelpunkt der Untersuchung stehenden Frauen von diesem Leitbild abgegrenzt, indem sie in der intensiven Familienphase weiterhin erwerbstätig geblieben sind. Auch unterscheiden sich die derzeitigen gesellschaftlichen Bedingungen der Frauen wesentlich von denen ihrer Elterngenerationen. Die zentrale Frage ist aber, wie trotz gesellschaftlicher Transformationen bestimmte Praktiken, wie etwa die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, unter der hier sowohl die Arbeitsteilung im Haushalt als auch jene in der Erwerbssphäre gemeint ist, angepasst an die gegenwärtige Situation, weiter reproduziert wird. Es gilt herauszufinden, wie das bürgerliche Familienideal in einer Gruppe von akademisch gebildeten Frauen, die also selbst bereits einen „bürgerlichen" Status beibehalten bzw. erreicht haben, mehr oder minder stark fortwirkt, um in weiterer Folge jene habituellen Voraussetzungen zu nennen, die geeignet sind, diesen Vergesellschaftungsmodus aufzubrechen.

Folgende Merkmale werden zur Bestimmung von „bürgerlichen“ Einstellungen und Verhaltensweisen in Bezug auf die Ausgestaltung der Erwerbs- und Familiensphäre herangezogen und in weiterer Folge in Beziehung zur sozialen Herkunft der Frauen gesetzt:

- Erwerbsausmaß in der intensiven Familienphase: Als eine Ablösung vom bürgerlichen Familienleitbild wird interpretiert, wenn die Frauen in Vollzeit oder vollzeitnaher Teilzeit zurückkehren. Sie leisten damit einen hohen oder ähnlich hohen Anteil zum Familieneinkommen wie der Mann. Im Gegensatz dazu kann man bei Frauen in kurzer Teilzeit (bis 20 Stunden) davon ausgehen, dass sie das familiale Budget lediglich um einen Zuverdienst bereichern.
- Arbeitsteilung im Haushalt: Wird eine gleichberechtigte Teilung der Familienarbeit realisiert, spricht dies ebenfalls für eine Abkehr vom bürgerlichen Familienideal. Die „Emanzipationsleistung“ liegt in diesem Fall beim Mann, da dieser nun für einen Bereich Verantwortung übernimmt, der gemäß dem bürgerlichen Rollenbild der Frau zugeteilt wurde und wird.
- Erleben und Umgang mit Konfliktsituationen durch die Vereinbarkeitssituation: Die strikte Trennung der Sphären bzw. die Festlegung der Frauen auf die Kindererziehung ist das Kernelement des bürgerlichen Familienmodells, wobei es um die Frage geht, ob sich herkunftsrelevante Unterschiede im Umgang mit dieser „Spaltung“ finden lassen.

Aus der Analyse ausgeklammert wird Frau E, da ihre Vereinbarkeitspraxis im Vergleich zu den anderen Frauen aus der Bildungsschicht ganz untypisch ist. Erklären lässt sich ihr „Sonderfall“ vor allem mit ihrer ostdeutschen Herkunft. Da in Ostdeutschland die Erwerbsintegration der Frauen in der intensiven Familienphase massiv gefördert und von staatlicher Seite einem traditionellen Rollenverständnis, zumindest bei Frauen, entgegengearbeitet wurde (Männer beteiligten sich deshalb nicht unbedingt häufiger an der Hausarbeit), dürfte einen wesentlichen Anteil daran haben, dass sich bei Frau E keine jener Merkmale finden, die für die anderen Frauen dieser Gruppe charakteristisch sind.

9.1.1. Erwerbsausmaß in der intensiven Familienphase

In der vorliegenden Untersuchungsgruppe versuchen die meisten Frauen in der intensiven Familienphase in Teilzeit beschäftigt zu bleiben. Auffallend ist jedoch, dass vor allem Frauen aus der Bildungsschicht in der intensiven Familienphase ihre Berufstätigkeit auf kurze Teilzeitarbeit (bis 20 Stunden) reduziert haben. Dem widerspricht nicht, dass manche dieser Frauen beim

ersten Kind (B, L) oder sogar bei beiden Kindern (C) in den ersten zwei Lebensjahren der Kinder vollzeiterwerbstätig sind. Denn die ursprünglich ganztätige Rückkehr in den Beruf war in den genannten Fällen aus unterschiedlichsten Gründen nur für begrenzte Zeit vorgesehen. Sie hatte von vornherein den Status einer Übergangslösung und war nicht als dauerhafte Vollzeitrückkehr gedacht. Ist der konkrete Anlassfall für die Vollzeitberufstätigkeit weggefallen (bei Frau B durch die beabsichtige Schwangerschaft zum zweiten Kind, bei Frau C durch die Beendigung der Ausbildung, bei Frau L durch das Ende der Karenz ihres Mannes), haben die Frauen als *langfristige* Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Erwerbsarbeit in kurzer Teilzeit weitergeführt (B, C) oder die Erwerbstätigkeit sogar ganz aufgegeben (L). Auch bei den Frauen aus der Nicht-Bildungsschicht findet sich kurze Teilzeitarbeit, wie zum Beispiel bei Frau A, D und M. Allerdings ist es bemerkenswert, dass es ausschließlich Frauen der Nicht-Bildungsschicht sind, die nach einer längstens einjährigen Berufsunterbrechung in Vollzeit (G, F, N) oder langer Teilzeit (im Fall von Frau J und K jeweils 27 Stunden) die Erwerbsarbeit fortgesetzt haben.

Jene Frauen, die als langfristige Strategie ihre Berufsarbeit im Rahmen eines Normalarbeitszeitverhältnisses fortgeführt haben, nehmen in der vorliegenden Untersuchung in Relation zum Partner beruflich eine ranghöhere Position ein. Dies lässt sich eindeutig für Frau G und N belegen: Der Partner von Frau G ist beispielsweise noch Student, während sie im Mittelbau an einem wissenschaftlichen Institut beschäftigt ist. Indem Frau G bereits ihren Platz in der Erwerbswelt gefunden hat, ihr Partner sich aber noch in Ausbildung befindet, kann ihre Arbeitsmarktposition höher eingestuft werden. Frau N und ihr Partner sind beide in einer staatsnahen Organisation tätig, allerdings nicht beim selben Arbeitsgeber. Aufgrund des vergleichbaren beruflichen Feldes ist es möglich, die berufliche Position von Frau N in Relation zu ihrem Partner zu bewerten: Sie hat es bereits weiter als ihr Partner gebracht und hat eine Leitungsposition inne, während ihr Partner in der Berufsberatung tätig ist. Frau N teilt dies auch im Gespräch mit, indem sie meint, dass sie sich beruflich einfach auf einen „anderen Level" befunden hat. Für Frau F trifft zu, dass sie durch ihre Professorenstelle gleichfalls eine Leitungsfunktion ausübt. Auch in dieser Beziehung ist der Partner in einem ähnlichen Tätigkeitsbereich beschäftigt. Er arbeitet wie Frau F im wissenschaftlichen Bereich und ist in einer außeruniversitären Einrichtung in einem hochspezialisierten Forschungsfeld tätig. Meiner Meinung nach kann in diesem Fall nicht notwendigerweise von einer höheren Berufsposition der Frau ausgegangen werden. Für die Vereinbarkeitspraxis relevant erweist sich aber, dass Frau F ihre Leitungsposition in vollem Umfang trotz ihres Mutterseins weiterführt.

Ich möchte meine Argumentation zur Bedeutung des Sozialhintergrunds der Frauen auf die Vereinbarkeitspraxis jedoch nicht auf die Bestimmung der Berufspositionen zwischen Mann und Frau konzentrieren. Diese *kann* für das ungebrochene Erwerbsengagement der Frauen eine Rolle spielen. Tatsache ist aber, dass in der vorliegenden Untersuchung alle befragten Frauen die mit ihrer Ausbildung verbundenen Berufschancen auch umgesetzt haben. Aus diesem Grund erweist sich die Beurteilung, welche Berufsposition höher zu bewerten ist, jene der Frau oder jene des Partners, als schwierig, zumal auch der Partner eine qualifizierte Tätigkeit ausübt. Auch wenn die Frauen aufgrund ihrer Erwerbsreduktion nach der Geburt eines Kindes wesentlich weniger als ihre Partner verdienen, haben beispielsweise gerade Frauen (I, H, M) in kurzer Teilzeit eine Position inne, die gleich unter der Geschäftsführerebene angesiedelt ist.

Dass eine Leitungsposition nicht notwendigerweise ein Vollzeitengagement erfordert, belegt etwa der Fall von Frau I aus der Bildungsschicht. Sie hat nicht einmal danach gestrebt, ihre Erwerbsarbeit in langer Teilzeit fortzuführen, sondern ihre Einbindung in das Unternehmen von ursprünglichen 40 Stunden auf zehn Stunden reduziert (weitere fünf Stunden werden durch das Abhalten einer Lehrveranstaltung an einer Universität abgedeckt). Möglich wurde dies durch die seit 2002 in Kraft getretene Kindergeldregelung, die eine Zuverdienstgrenze von 14.600 Euro vorsieht. Dies bedeutet für qualifizierte Tätigkeiten, dass man aufgrund des damit verbundenen größeren Einkommens nur zu einem sehr reduzierten Stundenumfang erwerbstätig bleiben kann. Die drastische Reduktion ihres Erwerbsausmaßes ist zweifellos für Führungspositionen eine ungewöhnliche Vereinbarung. Obwohl sich ihre Vorgesetzten eine Aufstockung auf 20 Stunden wünschen würden, beharrt Frau I darauf, ihre berufliche Auslastung im Umfang von zehn Stunden beizubehalten. Die unregelmäßigen Versuche der Geschäftsführung werden von ihr immer wieder mit dem Hinweis abgeblockt, dass sie damit die Zuverdienstgrenze überschreiten würde.

„Ich hab sie ja dadurch, ich hab sie ja nur dadurch überreden können zu den zehn Stunden, mit dem Argument, ich komme, wenn ich mehr als fünfzehn Stunden arbeite, auf über die Zuverdienstgrenze zurück oder über die Zuverdienstgrenze drüber. Und ich muss die, also ich möchte mein Uni-Seminar halten, deshalb fallen sozusagen fünf Stunden weg, ja. So sind sie mir darauf eingestiegen. Und sie wollten eben immer, dass war, was ich am Anfang gesagt hab, ob ich nicht doch mehr und mehr und mehr arbeiten will. Sie hätten lieber gesehen, wenn ich 20 Stunden gearbeitet hätte, mhm. Da bin ich mir ziemlich sicher." (Frau I, 25/3)

Gerade die mit der Kindergeldregelung verbundene Zuverdienstgrenze hat sich bei Frauen aus der Bildungsschicht großer Beliebtheit erfreut. Zumindest haben in der vorliegenden Untersuchung alle Frauen (H, I, L) aus dieser Schicht, bei denen diese Regelung bereits in Kraft

war, davon Gebrauch gemacht. Neben Frau I, die diese Vereinbarkeitsstrategie immer wieder wacker gegenüber ihren Vorgesetzten verteidigt, hat auch Frau H selbstbewusst ihr Anliegen gegenüber der Geschäftsführung formuliert, nur für zehn Stunden bis zum zweiten Lebensjahr des (zweiten) Kindes eingebunden sein zu wollen.

„Und dann hab ich sie auch gefragt, ob das für sie okay wäre, wenn ich nach dem Mutterschutz halt zehn Stunden wieder zurückkomme, weil das ist meine Grundvoraussetzung, ich möchte wieder arbeiten, danach, ja. Aber halt nicht soviel. Und insofern hat beides zusammengepasst. Sie wollte das, ich wollte das, ja." (Frau H, 13/21)

Im Gegensatz dazu sind es in der vorliegenden Untersuchung ausschließlich Frauen aus der Nicht-Bildungsschicht, die sich entschlossen haben, über die Zuverdienstgrenze dazuzuverdienen und damit auf das Kindergeld (436 Euro im Monat) zu verzichten, da in diesem Fall der Anspruch entfällt. Es sind Frau J und K, die in einem vollzeitnahen Erwerbsausmaß in den Beruf zurückgekehrt sind. Bei diesen Frauen ist die hohe Erwerbsintegration auch in Relation zum Erwerbsausmaß des Partners zu sehen, da sowohl die Frauen als auch ihre Partner die Stundenzahl bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes reduziert haben. Dahinter stehen paarinterne Überlegungen: Man hat sich innerhalb der Beziehung darauf geeinigt, sich die Kinderbetreuung aufzuteilen. Um sich abwechselnd um die Kinder kümmern zu können, haben beide PartnerInnen ihre Erwerbsintegration reduziert. Darüber hinaus haben Frau J und K ihr vollzeitnahes Beschäftigungsausmaß (je 27 Stunden) auch mit den Anforderungen ihres Tätigkeitsbereichs begründet. Die von ihnen angestellten Überlegungen verdeutlichen, dass sie bestrebt sind, ihre Erwerbsarbeit möglichst ohne spürbare Auswirkungen auf die ArbeitgeberInnen fortzusetzen. Daher halten sie möglichst am Beschäftigungsausmaß vor der Geburt des Kindes fest oder machen nur die nötigsten Abstriche. Frau J entschließt sich, wieder zum gleichen Stundenausmaß wie vor der Geburt zurückzukehren. Frau K hat ihre Beschäftigung im Umfang von zwei Dritteln einer Vollzeitstelle weitergeführt. Bei beiden Frauen resultiert daraus eine Arbeitsintegration im Ausmaß von 27 Stunden. Die nachstehenden Aussagen verdeutlichen noch einmal, warum man auf das Kindergeld verzichtet hat:

„Diese Überlegung war auch einmal da. Nur das wären bei mir dann gewesen 14 Stunden, ja. Und den Arbeitgeber, also da hab ich dann gar nicht mehr nachgeforscht, weil ich denk mir, also den Arbeitgeber möchte ich mir einmal anschauen, der sagt, hurra, Sie kommen nur 14 Stunden. … Aber auch für mich, wo ich mir gedacht habe. Ich hab eine zeitlang 20 Stunden gearbeitet, und da hab ich immer das Gefühl gehabt, ich bin rein in die Arbeit, ja, und war schon wieder weg. Und ich hab mir gedacht, bei 14 Stunden, wie soll ich denn das machen, ja? Da hab ich nix davon, die Firma, ich mein, ich weiß nicht, ob sie darauf eingestiegen wären. Aber, also, da hab ich mir gedacht, dass tu ich uns beiden nicht an." (Frau J, 3/32)

„Es war eine bewusste Entscheidung dagegen. Weil ich könnte zehn Stunden dazuverdienen und ein zehn Stunden Job in diesem Bereich ist lächerlich. Da kommt man zum E-Mails lesen und Sachen beantworten und vielleicht noch zwei Stunden-Projektarbeit, oder so was. Es lässt sich einfach nicht so reduzieren, ja." (Frau K, 9/34)

Bringt man das gewählte Stundenausmaß mit der sozialen Herkunft der Frauen in Verbindung, haben in der vorliegenden Untersuchung die Frauen aus der Bildungsschicht ein unbefristetes Vollzeiterwerbsverhältnis in der Baby- und Kleinstkindphase lediglich befristet ausgeübt. Demgegenüber sind es *ausschließlich* Frauen (F, G, J, N) der Nicht-Bildungsschicht, die das ursprüngliche Erwerbsausmaß vor und nach der Geburt fortgesetzt haben, oder es nur im geringen Maße reduziert haben (K). Diese Frauen weisen damit einen Sozialhintergrund auf, für den ein geringerer Grad an bürgerlicher Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsweise angenommen wird. Dies könnte eine mögliche Erklärung sein, warum für diese Frauen eine Vollzeiterwerbstätigkeit bzw. vollzeitnahe Teilzeitarbeit innerhalb der ersten zwei bis drei Lebensjahre des Kindes als langfristige Strategie eine reelle Option dargestellt hat. Sie sind weniger in „bürgerliche" Denkschablonen verhaftet und können daher die traditionellen Bahnen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, wie sie durch das Bürgertum vermittelt wurden, eher hinter sich lassen.

9.1.2. Arbeitsteilung im Haushalt

Die bisherigen Analysen zeigen, dass ausschließlich Frauen der Nicht-Bildungsschicht als langfristige Rückkehrstrategie zu einem höheren oder gleich hohen Ausmaß wie der Partner erwerbstätig geblieben sind. Dadurch sind sie in der Lage, einen höheren oder ähnlich hohen Anteil zum Familieneinkommen zu leisten. Diese Situation reflektiert auch die Organisation der Arbeitsteilung im privaten Bereich. Die Mithilfe des Partners bei der Erziehungs- und Hausarbeit ist in diesen Fällen viel stärker gegeben. In der vorliegenden Studie sind es nur Frauen der Nicht-Bildungsschicht (F, G, J, K, N), die eine gleichberechtigte Teilung in der intensiven Familienphase (und darüber hinaus) praktiziert haben. In diesen Fällen haben die Partner in dieser Zeit für *mindestens ein Jahr* entweder ihr Erwerbsausmaß auf Teilzeit reduziert (F, J, K), eine Berufspause eingelegt (N) oder waren aufgrund eines Studiums zeitlich flexibel (G), um an der Kinderbetreuung und im Haushalt egalitär zu partizipieren. Dass eine Vollzeitberufstätigkeit des Partners nicht notwendigerweise bedeutet, dass dieser sich auf „Assistenzaufgaben" beschränkt, verdeutlicht der Fall von Frau A, der ebenfalls der Nicht-Bildungsschicht zugerechnet werden

kann. Je nach Umfang ihrer Projekttätigkeit übernimmt ihr Partner am Wochenende die Betreuung der Kinder allein, damit sie sich ihrer Berufsarbeit widmen kann.

Aus der Bildungsschicht sind es Frau I und L, deren Partner den Umfang ihrer Erwerbsarbeit reduziert haben oder in Karenz gegangen sind. Im Vergleich zu den Partnern der Frauen aus der Nicht-Bildungsschicht trägt deren Engagement in der intensiven Familienphase jedoch nicht dazu bei, eine gleiche Aufteilung der Familienarbeit herbeizuführen. So musste Frau I ihren Partner, wie sie sagt, „bearbeiten", bis dieser bereit war, sich einen Tag in der Woche freizunehmen, um auf den gemeinsamen Sohn zu schauen. Konkret bedeutet dies, dass er seine Arbeitszeit bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes um fünf Stunden reduziert hat und jeden Freitag dessen Betreuung übernimmt. Aufgrund des Umfangs seiner Einbindung in das Betreuungssetting liegt die Hauptverantwortung für den familiären Bereich daher bei Frau I. Trotzdem stellt dieses Vereinbarkeitsmodell in gewisser Weise einen „innovativen" Versuch dar, Traditionen aufzubrechen, denn gerade für Männer, die es sich beispielsweise beruflich kaum erlauben können, ihr Erwerbsengagement zu reduzieren, würde ein „Familientag" in der Woche bereits eine Kompromisslösung mit dem Unternehmen darstellen.[132]

Der Partner von Frau L hingegen ließ sich für ein halbes Jahr voll karenzieren. Seine berufliche Tätigkeit im Projektmanagement in einer Bank erfordert allerdings eine Vollzeitanwesenheit, weshalb er danach wieder zu 40 Stunden und mehr in den Beruf zurückkehrt und dem Wunsch seiner Frau, dass beide nach seiner Karenz in Teilzeit arbeiten, nicht nachkommt. Eine egalitäre Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit wird vom ihm also primär aufgrund der Anforderungen seines Berufsumfeldes abgelehnt. Frau L entscheidet sich daher, nachdem ihr Mann wieder Vollzeit in den Beruf zurückgekehrt ist, in kurzer Teilzeit weiterzuarbeiten – bis zur Geburt des zweiten Kindes. Danach bleibt sie ganz zuhause, weil ihre befristete Projektstelle mit der Geburt des zweiten Kindes ausläuft.

Der Tendenz nach lässt sich festhalten, dass Frauen der Bildungsschicht eine Vereinbarkeitsstrategie wählen (mussten), in der sie selbst den Großteil der Kinderbetreuung und Haushaltsaufgaben übernehmen. Indem diese Frauen für den Innenraum der Privatsphäre mehr oder weniger allein zuständig sind, haben sie eine Vereinbarkeitsstrategie praktiziert, die in diesem Sinne dem bürgerlichen Familienideal entspricht. Selbstverständlich haben auch Frauen (A, D,

[132] Marita Haas (2008), die über ihre Erfahrungen des Wiedereinstiegs nach der Geburt in einer Kolumne bei „beziehungsweise" (ÖIF) berichtet, schildert, dass es für ihren Mann nicht möglich war, überhaupt Stunden zu reduzieren, da dies einem „karrieretechnischen Todesurteil" gleichgekommen wäre. Er nimmt jetzt allerdings seine unzähligen Urlaubstage in Anspruch, um ebenfalls einmal in der Woche (wie der Mann von Frau I am Freitag, da an diesem Tag meist kürzer gearbeitet wird) die Betreuung der Tochter.

M) der Nicht-Bildungsschicht Vereinbarkeitsstrategien gewählt, bei denen sie selbst den Großteil der Betreuungsarbeit erledigen. Dies ändert aber nichts an der auffälligen Tatsache, dass es in der vorliegenden Untersuchung ausschließlich Frauen der Nicht-Bildungsschicht sind, die mit ihrem Partner während der gesamten intensiven Familienzeit, d. h. die ersten zwei Lebensjahre des Kindes (und auch darüber hinaus), eine gleichberechtigte Arbeitsteilung realisieren konnten. Ist dies nun Zufall, oder kann sich dahinter auch ein übergeordneter Sachverhalt verbergen? Warum sind es ausschließlich Männer mit Partnerinnen aus der Nicht-Bildungsschicht, die gleichberechtigt an der Familienarbeit partizipiert haben, und warum hat kein Partner der Frauen aus der Bildungsschicht eine solche Vereinbarkeitspraxis während der gesamten Zeit der intensiven Familienphase praktiziert bzw. praktizieren können?

Bemerkenswert ist in der vorliegenden Untersuchung, dass in jenen Beziehungen, in denen es zu einer gleichberechtigten Arbeitsteilung gekommen ist, die Männer schon im Zuge der Familiengründung ihre aktive Beteiligung angekündigt haben. Dass es primär die Präferenzen der Männer sind, die das Engagement an der Familienarbeit erklären, auf diesen Sachverhalt haben etwa Wolfgang Walter und Jan Künzler (2002) aufgrund einer Befragung von 3001 Personen zwischen 20 und 50 Jahren hingewiesen, während die Präferenzen der Frauen kaum eine Erklärungskraft besitzen.[133] Dabei sind es primär Frauen aus der Nicht-Bildungsschicht (A, F, J, K, N), in deren Beziehung die Organisation der Kinderbetreuung von vornherein als gemeinsames Projekt besprochen wurde. Auch wenn es im Fall von Frau A erst zu einem späteren Zeitpunkt zu einer gleichen Aufteilung der Familienarbeit gekommen ist, hat man sich im Zuge der Familienbildung darauf verständigt, bei der Kinderbetreuung „gemeinsam zuständig zu sein".[134] Ihr Partner hat sich trotz seiner Vollzeiterwerbstätigkeit vor allem an den Wochenenden der Kinderbetreuung gewidmet und Frau A dadurch ihre Berufsarbeit in kurzer Teilzeit ermöglicht.

Die Bedeutung der Einstellungen der Männer verweist meiner Meinung nach auf das in ihnen angelegte System von Dispositionen. Dies würde bedeuten, dass für das Erwerbs- und Familienverhalten der Sozialhintergrund der Männer ebenfalls eine gewisse Rolle spielt. Allerdings wurde die soziale Herkunft der Männer nicht erhoben, da sie kein expliziter Gegenstand der Untersuchung war. Daher ist es an diesem Punkt der Analyse nur mehr möglich, *indikativ* zu argumentieren und Hypothesen zu formulieren, die eventuell eine mögliche Erklärung für die unterschiedliche Vereinbarkeitspraxis der Partner von Frauen aus der Bildungsschicht

[133] Vgl. Kapitel 6.3.5.
[134] Vgl. Kapitel 8.3.3.

bzw. Nicht-Bildungsschicht liefern könnten. In diesem Zusammenhang wird wieder bei Bourdieu Anleihe genommen.

Bourdieu zufolge lässt sich lediglich durch den Rückgriff auf den Habitus der frappierende Einklang erklären, der besteht „zwischen den Charakteristika der Dispositionen (und den sozialen Positionen) der Akteure und … der Personen – Ehepartner, Freunde, Beziehungen –, mit denen sie sich mehr oder weniger dauerhaft verbinden" (Bourdieu 2001, 192). Trifft dies zu, wäre es möglich, dass Frauen aus der Bildungsschicht einen Partner gefunden haben, der mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit ebenfalls einen bildungsbürgerlichen Hintergrund aufweist, während Frauen der Nicht-Bildungsschicht einen Partner gewählt haben, der mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit, wie sie selbst, durch das Studium sozial aufgestiegen ist.[135] In Hinblick auf die Beteiligung an der Familienarbeit ließe sich demnach davon auszugehen, dass die Partner mit einem angenommenen bildungsbürgerlichen Sozialhintergrund (weil sie eben mit solchen Frauen zusammen sind) das Ideal des Familienernährers aufgrund ihrer Dispositionen stärker inkorporiert haben, während Männer mit Frauen aus der Nicht-Bildungsschicht, weil sie möglicherweise ebenso einen solchen Sozialhintergrund aufweisen, das Erwerbsengagement der Partnerin als gleichwertig zu ihrem eigenen betrachten und möglicherweise auch weniger am Ideal des männlichen Familienernährers orientiert sein.

Auch wenn ich das durch meine eigene empirische Erhebung nicht belegen kann, gibt es andere empirische Untersuchungen, die für die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern aus den unteren Sozialschichten ein höheres Maß an gemeinschaftlichen Werten aufgezeigt haben. So hat Mitterauer (2009, 50) darauf hingewiesen, dass die am Land bestehende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung je nach Besitzstruktur verschiedene Formen angenommen hat, ein Umstand, der seiner Meinung nach bei der Behandlung der Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau vielfach nicht berücksichtigt wird. Gerade bei Kleinbauern war etwa die Arbeitsteilung nur schwach ausgeprägt und Bauer und Bäuerin erledigten hier den größten Teil der Feldarbeit und Viehwirtschaft gemeinsam (Rosenbaum 1990, 80). Die Situation erforderte es, dass beide zusammenhalfen.

Das Prinzip der Gemeinsamkeit der Arbeitsorganisation dominiere laut Bublitz (1992, 51) auch in der Arbeitsorganisation in der Arbeiterklasse. Demnach konstituiere sich der proletarische Lebensstil nicht durch Praktiken, die auf individuelle Bedürfnisbefriedigung gerichtet sind,

[135] Bis auf Frau H, sind die Frauen alle mit einem Partner zusammen, der ebenfalls studiert hat, wobei der Partner von I sein Studium nicht abgeschlossen hat und der Partner von Frau G noch Student ist.

sondern auf „Akte der Solidarität, die eine gemeinsame Ökonomie der Praxis manifestieren". Der größere Pragmatismus in der Organisation der Arbeitsteilung in den unteren Sozialschichten wurde auch durch Studien von Michael Meuser (1998) und Peter Loos (1999) hervorgehoben. Sie haben in „natürlichen" Männergruppen die Diskurse über Weiblichkeit und Männlichkeit sowie die Arbeitsteilung untersucht. Im bürgerlichen Milieu haben sie demnach theoretisch fixierte Vorstellungen über das „Wesen der Geschlechter" gefunden. Das typisch Weibliche und Männliche weist hier viel eher einen „stereotypen Charakter" auf. Diese „moralische Ordnung" steht im Gegensatz zu den Vorstellungen der Männer aus dem Arbeitsmilieu, in dem solche stereotypen Zuschreibungen fehlen. Zwar orientiert man sich auch dort verbal an der Trennung zwischen zwei Welten – männlicher und weiblicher – zeigt sich im praktischen Verhalten aber tendenziell egalitär, indem man auf die jeweilige Situation pragmatisch reagiert.

Diese vereinzelten Hinweise sollen eines verdeutlichen: Die Praktiken der unteren Klassen haben, wie Bourdieu feststellt (1987, 594), „ihren Ursprung in der Entscheidung für das Notwendige (…), d. h. für das, was technisch notwendig, ‚praktisch' (oder in einer anderen Sprache: funktional) ist …". Im Bezug auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung könnte dies bedeuten, dass in den unteren Soziallagen die Verrichtung der anfallenden Arbeiten stärker durch praktische Gesichtspunkte bestimmt war und ist. Möglicherweise haben diese soziogenetischen Wurzeln ihren Anteil daran, dass sie in den Habitusformen jener fortwirken, die keine bildungsbürgerlichen Vorfahren haben und eher zu einem gleichberechtigten Engagement bereit sind bzw. die Berufsarbeit der Partnerin als gleichwertig und gleichberechtigt in Relation zu ihrer eigenen einstufen. Zu prüfen wäre auch, ob es nicht gerade diese Gruppe von Männern vom Gleichheitsdiskurs im akademischen Feld stärker beeinflusst ist als Männer, die einen bildungsbürgerlichen Hintergrund aufweisen.

Der Einwand, dass auch das berufliche Feld eine Bedeutung für eine tatsächlich gleichberechtigte Arbeitsteilung in Haushalts- und Berufssphäre spielt, mag zwar in einzelnen Fällen durchaus zutreffend sein. Gleichzeitig ist jedoch auch von einer Entsprechung von Habitus und Feld auszugehen. Wie aus nachstehender Tabelle ersichtlich ist, bewegen sich gerade jene Männer, die mit Frauen aus der Bildungsschicht zusammen sind, in beruflichen Kontexten, in denen das Ideal des Familienernährers noch besonders hochgehalten wird, wie es auch dem bürgerlichen Familienmodell entspricht (Bankwesen, Baugewerbe, Arztberuf). Die Partner der Frauen aus der Nicht-Bildungsschicht sind hingegen in der vorliegenden Untersuchung eher in Bereichen beschäftigt, die in einem geringeren Maße einer Markt- oder Unternehmenslogik gehorchen (Universität, staatsnahe Organisationen).

Tabelle 26: Arbeitsbereiche der Partner nach Bildungsschicht der Frauen

	Frauen der Bildungsschicht	Frauen der Nicht-Bildungsschicht
Universität		Partner von A, G (Student)
staatsnahe Organisation		Partner von D (AMS), N (Bfi) J (Jugendarbeit)
Privatwirtschaft	Partner von I (Baugewerbe)	Partner von M (Siemens)
Bankwesen	Partner von B, L	
außeruniversitäre Forschungseinrichtung		Partner von Frau F (AdW) Partner von Frau K
freie Berufe	Partner von C (Zahnarzt)	
selbständig	Partner von H (Kameramann)	

Quelle: eigene Untersuchung

Dies darf nicht dahingehend missverstanden werden, dass es in privatwirtschaftlichen Berufskontexten nicht möglich wäre, familienbedingt zu pausieren oder die Stunden zu reduzieren. Die erfolgreichen Verhandlungen der Partner von Frau I und L, aber auch dem Partner von Frau K, der in einer privatwirtschaftlich geführten Forschungseinrichtung tätig ist, belegen, dass auch in diesen Bereichen Karenzierungen möglich sind. Während jedoch in den ersten beiden Fällen daraus keine Gleichverteilung in der Familienarbeit resultiert hat (was sich durchaus der in diesen Feldern herrschenden Dynamik verdanken kann), war dies im Fall von Frau K sehr wohl möglich. Umgekehrt mögen Berufsfelder, die weniger der Doktorin des Marktes folgen, ein gewünschtes Familienengagement der Väter erleichern. Trotzdem ist es auch in diesen Tätigkeitsbereichen nicht „problemlos" möglich, Familieninteressen durchzusetzen. Auch wenn das berufliche Umfeld für die konkrete Vereinbarkeitspraxis eine Rolle spielen mag, ist mit Bourdieu davon auszugehen, dass der Habitus als Produkt einer Geschichte, „Wahlentscheidungen" trifft, die in einem früheren Zustand gründen, und die in dieser Hinsicht schon „vorentschieden" sind. Der Habitus hat das Prinzip seiner Wahl nicht gewählt, da „die Schemata, mit denen er seine Welt konstuiert, selbst von der Welt konstruiert worden sind" (Bourdieu 2001, 191). Daher soll hier die These aufgestellt werden, dass für das Familienengagement von Männern der Sozialhintergrund von Bedeutung ist, da in der vorliegenden Untersuchung vor allem die Einstellungen der Männer von entscheidender Wirkung waren. Da diese Arbeit nicht das Anliegen verfolgt hat, dass Vereinbarkeitsverhalten von Männern zu klären, muss es weiterführenden Studien überlassen bleiben, das Zusammenspiel von Habitus, berufilchem Feld und Familienengagement näher zu bestimmen.

9.1.3. Erleben und Umgang mit Konfliktsituationen

Zuletzt soll noch auf den Sachverhalt verwiesen werden, dass es primär Frauen mit einem bürgerlichen Sozialhintergrund sind, die im Zuge der Vereinbarkeitspraxis besonders häufig von innerlichen Konflikten berichten, die sie mit sich selbst ausgefochten haben. Sehr einprägsam ist hier der Fall von Frau B, bei der dieser Konflikt schon mit der Wahl ihres Studiums einsetzt. Obwohl sie Medizin mehr interessiert hätte, entschließt sie sich, Rechtwissenschaft zu studieren. Sie begründet die Entscheidung gegen den Arztberuf damit, dass dieser Beruf sie zu sehr vereinnahmen würde und ihr Lebensziel, eine Familie zu gründen, eventuell gefährdet hätte.

„Aber das sag ich jetzt sehr offen. Eigentlich hätte mich Medizin mehr interessiert, ja. Und das hätte ich lieber, und ich hab immer gedacht, das würde mir auch mehr liegen. … Ja, dass es mir zu nahe geht, oder dass ich mich zu sehr hinein, hinein vertief und dass es mich dann total auffrisst. Und dass dann daneben nichts mehr anderes ist." (Frau B, 8/7)

Obwohl sie sich durch ihre Stellung als Beamtin ideale Voraussetzungen für die Verbindung von Beruf und Familie geschaffen hat, bereut sie die Entscheidung, nicht Ärztin geworden zu sein, noch bis zu jenem Zeitpunkt, wo sie bereits Kinder hat. Dieser innere Zwiespalt wird von einer neuerlichen Konfliktsituation überlagert, als sie mit dem zweiten Kind zuhause in Karenz ist. In dieser Zeit tritt Österreich der Europäischen Union bei, und viele ihrer KollegInnen aus dem Bundeskanzleramt sind zur EU-Kommision gewechselt, wo die damit verbundene Tätigkeit durch die Internationalität des Arbeitsumfeldes nicht nur interessanter, sondern auch wesentlich besser bezahlt ist. Wie sehr es an ihr nagt, diese berufliche Option nicht nutzen zu können, wird daran ersichtlich, dass sie sich in Karenz befindend zwar in Brüssel bewirbt, einer erfolgten Einladung zum Bewerbungsgespräch jedoch nicht nachkommt, weil …

„… die Alternative, dass ich in Brüssel arbeite und die Kinder irgendwo unterbringe, als da brauche ich keine Kinder haben." (Frau B, 4/8)

Aber nicht nur Frau B hat eine berufliche Option aufgrund des Mutterseins ausgeschlagen, obwohl sie eigentlich daran gerne festgehalten hätte. Ebenso berichtet Frau C, dass sie nach dem Turnusjahr das Angebot von einer ehemaligen Patientin bekommen hat, im Sozialmedizinischen Zentrum in der Kieferorthopädie zu arbeiten. Dieses Fachgebiet hat sie schon während ihrer Ausbildungszeit sehr interessiert. Trotzdem entschließt sie sich zunächst, zuhause bei den Kindern zu bleiben und 20 Stunden in der Ordination ihres Mannes mitzuhelfen, obschon ihr diese Entscheidung „wahnsinnig schwer gefallen" (11/1) ist. Es ist vor allem ihr Mann, der gegen

diese berufliche Option seiner Frau Stellung bezieht. Gerade bei MedizinerInnen ist im Vergleich zu anderen Berufen eine konventionelle Aufgabenteilung besonders häufig anzutreffen (Crompton/Harris 1999, 129), nicht zuletzt deshalb, weil es sich um ein klassisch bürgerliches Berufsfeld handelt. Hätte Frau C die Stelle angenommen, würde sie damit eine eigene berufliche Laufbahn als Ärztin einschlagen und das Paar würde ein Beispiel für ein sogenanntes „Doppelkarrierepaar" abgeben. Tatsächlich scheint neben dem Wert der Gleichberechtigung in der Partnerschaft eine weitere Voraussetzung für diese Lebensform zu sein, dass der Mann dazu überhaupt bereit ist (Behnke/Meuser 2005, 302). Im vorliegenden Fall meldet der Mann von Frau C jedenfalls starke Bedenken an und sieht vor allem die Gefahr, dass seine Frau durch eine neuerliche Vollzeitstelle zu sehr „ausgelaugt" wird. Diese Sorge entspringt dem Umstand, dass Frau C die Vollzeitberufstätigkeit gleich nach der Geburt des ersten Kindes und die baldige Schwangerschaft zum zweiten Kind körperlich zugesetzt hatten. Allerdings wohnt mittlerweile ein Kindermädchen bei ihnen und die älteste Tochter besucht bereits den Kindergarten, sodass die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Vollzeiterwerbstätigkeit noch nie so günstig waren. Frau C selbst hadert zwei Jahre (!) mit dieser Entscheidung. Interessant ist vor allem das Argument, das sie anführt, das Angebot letztendlich doch nicht angenommen zu haben.

„Bin aber dann nach den zwei Jahren, habe ich das ad acta gelegt und, also hab gewusst, ich brauche es mir nicht zu beweisen, weil wenn ich wollte, hätte ich das durchaus machen können." (Frau C, 22/21)

Durch die Betonung, dass sie es sich nicht mehr „beweisen" musste, greift Frau C eine typisch männlich-bürgerliche Argumentation auf, die auf individuelle Leistungserbringung und die Behauptung im Konkurrenzkampf abzielt. Frau C hat also durch ihre soziale Herkunft diese „männliche" Logik übernommen, gerät dann jedoch aufgrund der „ideologischen" Anforderungen des bürgerlichen Familienmodells in eine innere Krise. Im Gegensatz zu Frau B neigt sie weniger dazu, die mit der Mutterschaft verbundenen Aufgaben zu überhöhen. Wirksam werden vielmehr die durch das bürgerliche Umfeld, repräsentiert durch ihren Mann, herangetragenen Einstellungsweisen, demnach dem Mann die Rolle des Familienernährers zufällt, während die Frau sich Schonung und Muse erlauben kann und soll. Bezeichnend ist daher, dass Frau C sich in der Zeit zuhause „umorientiert" und das Tennisspielen entdeckt, das sie nun als „das ist so meines" bezeichnet.

Auch bei anderen Frauen, die einen „bürgerlichen" Sozialisationshintergrund anzeigen, haben sich durch die Aktualisierung ihrer Mutterbiografie innere Krisensituationen bei der Verbindung von Beruf und Familie eingestellt. Diese ergeben sich jedoch nicht dadurch, dass die Frauen

berufliche Optionen aufgrund ihrer familiären Verpflichtung nicht wahrnehmen können, sondern umgekehrt, die Berufstätigkeit wird von ihnen in der einen oder anderen Form als Belastung empfunden, weil sie sich zuhause „verpflichtet" fühlen. Dazu zählt etwa, dass Frau I ihr niedriges Stundenausmaß verteidigen muss, das von ihr als ziemliche Belastung erlebt wird. Beheben könnte sie dieses „Problem", indem sie zusätzlich zu ihrem Partner noch eine weitere Betreuungsperson hinzuzieht oder aber mit ihrer Firma vereinbart, dass sie einen Teil ihrer Arbeitszeit zuhause erledigt. Dies wird von ihr jedoch nicht in Erwägung gezogen. Zwar kann sie von zuhause auf das Firmennetzwerk zugreifen. Dies sieht sie jedoch nur als Vorrichtung für Notsituationen an. Vielmehr ist sie bestrebt, die beiden Sphären getrennt zu halten.

„Und ich bin auch niemand, der irrsinnig, ich habe noch nie wahnsinnig gern daheim gearbeitet. Also ich würde, glaube ich, auch wenn ich mich selbständig mache, wenn ich es mir leisten kann, mich irgendwo einmieten, dass ich nicht zuhause sitze. Also außer jetzt für, was weiß ich, so Kleinigkeiten halt. Weil das ist für mich immer privat." (Frau I, 14/16)

Eine andere Konfliktsituation schildert Frau L. Als ihre Tochter ein halbes Jahr alt ist, kehrt sie in Vollzeit auf ihren Arbeitsplatz an der Universität zurück, befristet bis zum ersten Lebensjahr ihres Kindes. Sie berichtet, dass es ihr sehr schwer gefallen ist, sich während ihrer Arbeitszeit am Institut von ihrem Kind emotional zu distanzieren, obwohl ihr Partner in dieser Zeit die Betreuung übernommen hat, und sie wusste, dass ihre Tochter optimal versorgt ist.[136]

„Was schwerer gegangen ist, wie ich mir gedacht hab, war an sich die emotionale Sache, dass man fast nimmer abschalten kann, wenn man dann zurückkommt in den Beruf. Dass man eigentlich mit Gedanken nur mehr zuhause hängt. Was macht das Baby jetzt? Wie geht es ihm? Was klappt? Also das war relativ schwierig." (Frau L, 2/1)

Einzig Frau H, die ebenfalls der Gruppe „bürgerlicher" Frauen zugerechnet werden kann, thematisiert keine innerlichen Konflikte dieser Art. Dazu hat vielleicht beigetragen, dass sie schon als Kind die Opferrolle ihrer Mutter innerlich abgelehnt hat.

„Und, meine Mutter hat auch schon immer diese Opferrolle gehabt, ja. Und ich hab mir als Kind schon gedacht, na, dass möchte ich nicht, gel. Also, ich möchte überhaupt nie Opfer sein in meinen Leben, weil das macht einem einfach auch handlungsunfähig." (Frau H, 21/50)

Die geschilderten Fälle verdeutlichen, dass sich die „inneren Krisen" der Frauen aus der Bildungsschicht durch ganz unterschiedliche Situationen und auf unterschiedliche Weise aktualisieren. Damit soll nicht behauptet werden, dass Frauen aus der Nicht-Bildungsschicht

[136] „ Und das, er macht ja seine Sache nicht schlecht, na. Das einzige was ihm fehlt, sind die Brüste." (Frau L, 7/36)

nicht ebenso in innere Konfliktsituation geraten können. In der vorliegenden Untersuchung wurde diese von ihnen jedoch wesentlich seltener thematisiert. Von einer wirklich innerlichen Krise hat nur Frau N berichtet, die, ähnlich wie Frau B und C, durch eine Karrierechance ausgelöst wurde. Denn, als sie nach dem ersten Kind nach einem Jahr Karenz wieder ihre Erwerbsarbeit aufnimmt, ist für sie klar, dass sie über kurz oder lang ein zweites Kind bekommen wird. So war es zumindest in der Beziehung vereinbart, da man „den Prozess der kleinen Kinder nicht über Jahre dahinziehen" (4/34) wollte. Kaum drei Monate zurück am Arbeitsplatz wird eine interne Stelle ausgeschrieben, von der sie wusste, dass sie im Falle einer Bewerbung eine „chancenreiche Kandidatin" wäre. Nun weiß sie nicht, ob sie sich da bewerben „darf", da sie ein zweites Mal Mutter werden wollte. Vor allem ihr Partner war davon überzeugt, dass Beruf und Familie keinen Widerspruch bedeuten müssen und es ein Sowohl-als-Auch geben kann. Er ermutigt sie, die Situation im Rahmen eines Coachings zu besprechen. Diesen Ratschlag nimmt Frau N an. In mehreren Beratungssitzungen reflektiert sie ihre Situation, bis für sie irgendwann feststeht, dass sie sich bewerben wird, aber in diese Bewerbung sehr offen hineingeht und den Punkt eines zweiten Kindes aktiv ansprechen wird. Sie legt der Organisation dar, dass es in ihrem Leben, „wenn es denn klappt" (4/51), in den nächsten ein bis zwei Jahren ein zweites Kind geben soll, dass sie voraussichtlich wieder ein Jahr in Karenz gehen wird, und dass sie für die Zeit ihrer Abwesenheit auf eine Karenzvertretung besteht, die sie, wie schon bei der ersten Schwangerschaft, einschulen wird. Im vorliegenden Fall haben sich der Mut und die Ehrlichkeit von Frau N bezahlt gemacht, und sie hat tatsächlich die Stelle bekommen. Noch wichtiger aber ist, dass sie einfach für sich die Entscheidung getroffen hat – „ich will das eigentlich und ich probiere das aus und dann schauen wir einmal" (5/13) – und nicht in eine resignierte Haltung gefallen ist und sich damit abgefunden hat, dass verminderte berufliche Aufstiegschancen der „Preis" für das Muttersein wären.

Es sind also primär Frauen der Bildungsschicht, die entweder durch die antizipierte Aufgabe der Mutterschaft (B) im Zuge deren Aktualisierung (I, L) oder erst zu einem späteren Zeitpunkt (B, C, in der Gruppe der Frauen aus der Nicht-Bildungsschicht Frau N) innere Konflikte mit sich austragen. Hier sind nicht jene Schwierigkeiten gemeint, die rein organisatorisch durch die Verbindung von Beruf und Familie auftreten. Solche Probleme sind fixer Bestandteil des Alltags aller Frauen und treten beispielsweise dann auf, wenn das Kind plötzlich krank wird. Auch die Teilung der Betreuungsarbeit zwischen den zwei PartnerInnen bedeutet viel organisatorischen Aufwand und permanente Abstimmungsprozesse. Was hier angesprochen wird, sind *psychische* Konfliktlagen und innere Zwiespälte, mit denen die Frauen kämpfen, weil die von ihnen antizipierten Anforderungen an die Mutterposition sich mit ihren beruflichen Wünschen oder

Erfordernissen überkreuzen oder dazu querliegen. Solche kontroversen Gefühle in Verbindung mit der Vereinbarkeit werden fast ausschließlich von den Frauen der Bildungsschicht thematisiert.

Eine mögliche Erklärung dieses Phänomens könnte in der Eigenart der spezifisch bürgerlich geprägten Auffassung über die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung liegen. Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass die Bestimmung der Geschlechter „als eine Kombination von Biologie und Bestimmung aus der Natur abgeleitet und zugleich als Wesensmerkmale in das Innere des Menschen verlegt (wird)" (Hausen 1976, 369). Männern und Frauen werden gegensätzliche, aber auf Ergänzung zielende Eigenschaften zugeschrieben, die sich auf die unterschiedlichen Aufgabenbereiche der Geschlechter beziehen, indem sie den Mann für die öffentliche Sphäre und die Frau für das Leben in der Familie qualifizieren. Öffentlichkeit und Familie, Erwerbsarbeit und Hausarbeit werden damit als Kontrast angesprochen (ebd., 383).

Die von Bürgertum stilisierte Spaltung zwischen Berufs- und Familiensphäre scheint dabei mitten durch die Bewusstseins- und Empfindungslagen der Frauen zu gehen, denn mittlerweile ist es für Frauen wie für Männer gleichermaßen selbstverständlich, einen Beruf zu ergreifen. Dabei drängt sich in der vorliegenden Untersuchung gerade bei Frauen der Bildungsschicht der Eindruck auf, dass die Frauen zwar Dispositionen entwickelt haben, die an das männliche Leistungs- und Karrieredenken anknüpfen, die gleichzeitig aber in Konflikt mit der internalisierten Mutterrolle geraten, und im Zuge der Vereinbarkeit von Beruf und Familie innere Spannungen und Konflikte auslösen. Bourdieu spricht in solchen Situationen von einem gespaltenen Habitus (*habitus clivé*), der dadurch gekennzeichnet ist, „dass widersprüchlichen Positionen, die auf ihre Inhaber strukturelle ‚Doppelzwänge' ausüben können, oft zerrissene, in sich widersprüchliche Habitus entsprechen, deren innere Gespaltenheit Leiden verursacht" (Bourdieu 2001, 206). Er selbst hat diesen Ausdruck verwendet, um die Spannungen in seiner Persönlichkeit zu benennen, die sich aus dem Umstand ergeben haben, einerseits in die Bildungsaristokratie hineingewählt worden zu sein, andererseits aber aus einfachen Verhältnissen aus der Provinz zu kommen (ebd.). Meiner Meinung kann dieser Begriff auch auf die Konfliktlagen der Frauen aus der Bildungsschicht übertragen werden. Er beschreibt dann das in das Innere des Körpers verlagerte Spannungsverhältnis zwischen Beruf und Familie, das durch die Wahrnehmungs- und Beurteilungsmuster in dieser Sozialschicht transportiert wird. Diese Spannung aktualisiert sich oft erst dann, wenn die Frauen selbst eine Mutterschaft eingehen, während vorher das Leistungsprinzip im Studium und im beruflichen Feld unhinterfragt anerkannt wird und die

Frauen sich an der „männlichen Rolle“ orientieren. Durch die Mutterschaft geraten jedoch plötzlich die Werte des Berufs mit jenen der Familie in Widerstreit.

9.1.4. Zusammenfassende Betrachtungen

Die vorliegenden Vereinbarkeitsstrategien der Frauen legen den Schluss nahe, dass herkunftsrelevante Faktoren die konkrete Ausgestaltung der Verbindung von Beruf und Familie beeinflussen. Abhängig davon, ob die Frauen aus der Bildungsschicht oder der Nicht-Bildungsschicht stammen, zeigen sich in Hinblick auf verschiedene Dimensionen bemerkenswerte Häufungen, die es erlauben, die Vielfalt der Vereinbarkeitspraxen einem systematisierten Blick zu unterziehen.

Demnach fällt für die Gruppe der Frauen aus der Bildungsschicht auf, dass zum einen keine dieser Frauen als *langfristige* Vereinbarkeitsstrategie eine Vollzeitarbeit oder vollzeitnahe Teilzeit praktiziert hat, und zum anderen keine dieser Frauen bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes eine tatsächlich gleichberechtigte Teilung der Familienarbeit mit dem Partner realisiert hat. In diesem Sinne lässt sich diese Frauengruppe bestimmen durch das, was sie *nicht* praktiziert und realisiert hat. Dies bedeutet natürlich nicht, dass für Frauen aus der Nicht-Bildungsschicht nun das Gegenteil zutrifft. Natürlich finden wir auch hier Frauen, für die all jene Merkmale zutreffen, wie sie sich für Frauen aus der Bildungsschicht feststellen lassen. Das Interessante ist jedoch, dass es zumindest in der vorliegenden Untersuchung nur Frauen der Nicht-Bildungsschicht sind, die innerhalb eines Jahres auf Vollzeitbasis oder vollzeitnaher Teilzeit in den Beruf zurückgekehrt sind; die die Hauptverdienerinnen in der Familie sind; die sich die Kinderbetreuung und Haushaltstätigkeit mit dem Partner in der intensiven Familienphase (und auch später) gleichberechtigt aufgeteilt haben; die kaum innere Konfliktlagen thematisiert haben.

Gibt es für diesen Sachverhalt nun begründete und plausible Erklärungen, die dieses Ergebnis, auch wenn es sich um eine sehr kleine Fallzahl handelt, doch in einen größeren Kontext stellen können? Meines Erachtens ja. Denn im Lichte der Habitus-Theorie sind diese Resultate durchaus verständlich. Demnach wäre davon auszugehen, dass Frauen aus der Bildungsschicht durch die Sozialisation Einstellungs- und Beurteilungsschemata erworben haben, die an die gegenwärtige Lage angepasst, tendenziell zur Reproduktion des bürgerlichen Familienideals beitragen. Betrachtet man die Vereinbarkeitspraxis, in der sich die Frauen eingefunden haben, zeigt sich, dass sie selbst (mehr oder weniger freiwillig) den Großteil der Familienarbeit übernehmen,

dadurch (mehr oder weniger freiwillig) eine Teilzeitbeschäftigung als langfristige Strategie praktizieren und ihren Anteil zum Familieneinkommen in Form eines Zuverdienstes leisten. Die Entsprechung von Herkunft mit der gegenwärtigen Vereinbarkeitspraxis bedeutet nicht, dass sich die Frauen ganz selbstverständlich in diese Vereinbarkeitspraxis eingefügt haben. Vielmehr orientieren sich Frauen aus der bürgerlichen Schicht auch am männlichen Leistungsprinzip. Durch die Aktualisierung der Mutterposition geraten sie dann aber bisweilen in schwere innere Konflikt- und Krisensituationen.

Demgegenüber scheint es, dass die Frauen aus der Nicht-Bildungsschicht sich bei der Frage der Vereinbarkeit im geringen Maße an bürgerlich geprägten Rollenverhaltenserwartungen orientieren. Sie sind daher eher in der Lage, stärker an ihren eigenen beruflichen Zielen festzuhalten und ein zumindest vollzeitnahes Erwerbsengagement beizubehalten. Eine gleichberechtigte Beteiligung des Partners an den anfallenden Arbeiten in der Familie ist dabei oft eine wesentliche Voraussetzung, dass die Frauen diesen Weg gehen können. In der vorliegenden Studie haben die Partner, die mit ihren Frauen eine egalitäre Aufgabenteilung praktiziert haben, auch die innerliche Bereitschaft dazu mitgebracht. Gleichzeitig wurde diese Mithilfe von den Frauen auch eingefordert. Daher sind es in dieser Untersuchung primär die sozialen Aufsteigerinnen, die sich als „Trägerschicht" für einen sozialen Wandel der Geschlechterbeziehungen entpuppen und „innovativ" agiert haben. Nur sie haben eine tatsächlich emanzipatorische Praxis etablieren können. Dies ist nach Bourdieu (2001, 209) auch sehr plausibel, da er davon ausgeht, dass die, „die sich in der Gesellschaft ‚am rechten Platz' befinden, sich ihren Dispositionen mehr und vollständiger überlassen oder ihnen vertrauen (darin liegt die ‚Ungezwungenheit' von Menschen ‚besserer' Herkunft) als die, die – etwa als soziale Auf- oder Absteiger – Zwischenpositionen einnehmen; diese wiederum haben mehr Chancen, sich dessen bewusst zu werden, was sich für andere von selbst versteht …".

Um diesen Sachverhalt in vollständiger Tiefe aufzuklären, wird jedoch noch weitere Forschung nötig sein, da diese Studie sich ausschließlich auf Frauen mit einem Hochschulabschluss konzentrierte, die längstens ein Jahr nach der Geburt eines Kindes ihre Berufsarbeit unterbrochen haben. Nicht alle Akademikerinnen kehren jedoch so frühzeitig in den Beruf zurück. Daher müssten weiterführende Studien darum bemüht sein, die unterschiedlichen Motivationslagen von Früh- und Späteinsteigerinnen zu ergründen, um ein hinreichend differenziertes Bild von den Vereinbarkeitsstrategien akademischer Frauen zu erhalten. Diese Forschungen wären durch Untersuchung über die Rückkehr- und Vereinbarkeitsstrategien von Frauen aus anderen Sozial- und Bildungslagen zu ergänzen. In diesem Zusammenhang sollte den

Lebensläufen und Biografien der Männer die *gleiche* Aufmerksamkeit geschenkt werden, da ihnen eine bedeutende Rolle zukommt.[137] Aufgrund der vorliegenden Ergebnisse ließe sich als allgemeines Programm formulieren, dass die durch die Sozialisation erworbenen Dispositionen, sei es für den späteren Beruf, sei es für den späteren Partner etc. in Verbindung zu bringen sind mit den aktuellen Dynamiken im beruflichen Feld sowie die Position des Berufsfeldes in Relation zu den anderen Feldern.

9.2. Bewusstsein für die benachteiligte Stellung der Frauen in der Gesellschaft

Ist es möglich, dass durch das Wissen über die strukturell bedingte Benachteiligung der Frauen in der Gesellschaft eine emanzipatorische Praxis entsteht, die das traditionelle Geschlechterverhältnis überwindet? Gerade feministische Wissenschaft ist ja mit dem Ziel angetreten, durch das Aufdecken bestehender Macht- und Unterdrückungsmechanismen nicht nur politische Forderungen zu formulieren, sondern ganz allgemein eine Anleitung zu einer emanzipatorischen Praxis zu liefern (Seidenspinner 1994, 8). Sind diese Hoffnungen berechtigt und kann das Bewusstsein die Praxis verändern?

Bourdieu hat sich stark mit dem gerechten Kampf der Frauen gegen ihre Unterdrückung identifiziert (Sintomer 1996, zit. nach Fowler 2007, 151) und sich mit Fragen der Herrschaft und Ungleichheit eingehend auseinandergesetzt. Für die Konstitution von Herrschaftsbeziehungen verweist er auf die vorbewussten, durch die Dispositionen des Habitus in die Körper eingeschriebenen Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Handlungsschemata, die sich einer willentlichen Kontrolle entziehen und eine undurchsichtige Beziehung und heimliche Komplizenschaft zwischen (männlichen) Herrschern und (weiblichen) Beherrschten erzeugen und fortlaufend reproduzieren (Bourdieu 2005, 70). Sie legen über die Geschlechterordnung einen „Schleier symbolischer Verhältnisse" und verdecken dadurch den Gewalt- und Machtcharakter, der ihnen innewohnt. Diese vorbewussten Anerkennungsverhältnisse sind durch mächtige Traditionen im Habitus der Handelnden „verleiblicht". Männliche Herrschaft stellt dabei immer nur einen „Sonderfall" von sozialer Ungleichheit dar, der stets verwoben ist mit

[137] In weiterführenden Studien zur Aufklärung eines gleichverantwortlichen Vereinbarkeitsverhaltens sollte daher in Zukunft die soziale Herkunft der Partner auf jeden Fall berücksichtigt werden. Hilfreich könnte etwa der von Sieder (2008) angewendete Ansatz sein, ein ganzes Familiensystem zu erheben, den er selbst für die Erforschung des Familienlebens getrennter Eltern und ihrer Kinder angewendet hat, um die Verbindungs- und Konfliktlinien zwischen neu entstehenden Folgefamilien aufzuzeigen.

übergreifenden makrosozialen Ungleichheits- und Herrschaftsstrukturen wie etwa Bildung oder Sprache (Bourdieu 2001, 218).

Indem Bourdieu das Verhältnis der Geschlechter als etwas in die Körper der AkteurInnen Eingeschriebenes begreift, ist er sehr skeptisch, dass durch simple Bewusstwerdung und Willensakte diese Herrschaftsformen überwunden werden können. „Die männliche Herrschaft trifft auf eine Unterwerfungsbereitschaft, die allein mit den Waffen des Bewusstseins um so schwerer abzubauen ist, als sie sich in den Gewohnheiten des Körpers niedergeschlagen hat (Bourdieu 1997, 228). Das Eingehen der sozialen Strukturen in die Körper heißt jedoch nicht, dass Bourdieu das Geschlechterverhältnis als völlig determiniert versteht. Eine Umgestaltung der Geschlechterordnung hält er etwa durch eine radikale Umgestaltung der gesellschaftlichen Produktionsbedingungen für möglich, sieht aber auch in den angelegten Widersprüchen der Institutionen Veränderungs- und Widerstandspotenzial (Mauger 2005, 227).

Die von Bourdieu behauptete Zählebigkeit des Habitus könnte eine Erklärung sein, warum trotz des formal verwirklichten gleichen Zugangs zu Bildung, Berufen und Positionen, sich an der benachteiligten Stellung der Frauen in der Gesellschaft wenig verändert hat (Cyba 1998, 37). Ebenso belegen Untersuchungsergebnisse zur Aufteilung des Haushalts, dass die Hauptzuständigkeit noch immer bei den Frauen liegt (Huinink/Röhler 2005).[138] Diese Ergebnisse werden verständlicher, wenn man sie im Lichte der Habitus-Theorie betrachtet. Ein System dauerhafter und übertragbarer Dispositionen, wie es der Habitus darstellt, der alle vergangenen Erfahrungen integrierend wie eine Handlungs-, Wahrnehmungs- und Denkmatrix funktioniert, kann sich nur langsam ändern. Erschwerend wirkt, dass sich nicht nur Frauen ihrer habituellen Dispositionen zur Unterordnung entledigen müssen, sondern auch Männer ihre habituellen Dispositionen zur Dominanz aufgeben sollen, damit sich Herrschaftsbeziehungen auflösen.

Die Schwierigkeiten durch simple Bewusstmachung, die inferiore und marginalisierte Position der Frau in der Gesellschaft zu ändern, liegen also auf der Hand. Interessanterweise haben Frauen, die sich erfolgreich in einer männlich dominierten Sphäre durchgesetzt haben, Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts kaum anerkannt und eine „Sonderbehandlung“ von Frauen als nicht erforderlich abgelehnt. Ein Bewusstsein über Herrschaftsstrukturen bzw. der Vorsatz, diese zu durchbrechen, ist also keineswegs Voraussetzung, um diese auch tatsächlich zu überwinden.

[138] Vgl. Kapitel 6.3.

Trotzdem kann ein solches Bewusstsein unterstützend wirken, wie Crompton und Harris (1999) anhand der Biografien von Frauen in der Medizin und im Banksektor herausgefunden haben. Ein ausgeprägtes Genderbewusstsein finden die Autorinnen vor allem bei jenen Frauen, die sie der Gruppe der *Maximizer* zuordnen. Hier handelt es sich um Frauen, die bestrebt sind, berufliche wie familiale Möglichkeiten in „maximierender" Form miteinander zu verbinden und es ablehnen, im Berufsleben oder im Familienleben Abstriche in Kauf nehmen zu müssen. Während 69 Prozent in dieser Gruppe sich der Diskriminierung von Frauen im Berufsleben bewusst waren und diese ablehnten, betrug der entsprechende Anteil bei allen anderen Frauen nur 40 Prozent. Tatsächlich hat auch die Hälfte der Frauen in der Maximizer-Gruppe solche im Geschlechterverhältnis angelegten Barrieren in der Berufs- und in der Familiensphäre überwinden können, während 17 Prozent der anderen Frauen davon berichtet haben (ebd., 143).

Wenngleich für die vorliegende Untersuchung die Bedeutung des Genderbewusstseins für das Verhalten der Frauen schwer einzuschätzen ist, halte ich es für erwähnenswert, dass manche Frauen (H, I, J, K, N) die benachteiligte Stellung der Frauen im Erwerbsleben sehr wohl reflektiert haben und sich auch der Risiken bewusst waren, die eine längere Abwesenheit aus dem Berufsleben bedeuten würde. Den meisten dieser Frauen war es auch ein dringendes Anliegen, dass sich die Partner an der Betreuungsarbeit beteiligen, wobei diese zumeist von sich aus eine Bereitschaft dazu mitgebracht haben. Die vorhandene Sensibilisierung gegenüber der gesellschaftlich organisierten Herrschaftsbeziehung zwischen den Geschlechtern mag auch durch das Studium begünstigt worden sein, da diese Frauen alle einen sozialwissenschaftlichen Hintergrund (Soziologie, Politikwissenschaft) besitzen und gerade in diesen Disziplinen die gesellschaftliche Diskriminierung von Frauen ein wichtiges Thema ist. (Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass diese Frauen ihr Studium nicht zufällig gewählt haben und in ihnen schon der Wunsch vorhanden war, über gesellschaftliche Verhältnisse zu reflektieren).

Dieses Wissen bedeutet jedoch keineswegs, dass die Frauen all jene Erwartungen, die traditioneller Weise an Frauen geknüpft werden, abgelegt haben. Frau H und I übernehmen trotz ihres Genderbewusstseins den Großteil der anfallenden Tätigkeiten im Haushalt, wenngleich sie ihre Männer immer wieder zu mehr Mithilfe im Haushalt auffordern. Insgesamt dürfte zwar in der vorliegenden Untersuchung das Bewusstsein über die benachteiligte Stellung der Frau in der Gesellschaft durch ihre Verantwortung für die Familienarbeit in manchen Fällen nicht ganz ohne Wirkung gewesen zu sein, vor allem wenn es darum geht, die eigenen beruflichen Chancen des Wiedereinstiegs einzuschätzen. In Bezug auf die egalitäre Ausgestaltung des Geschlechter-verhältnisses scheinen Bewusstseinsprozesse eher eine moderate Wirkung zu zeitigen. Lediglich

für Frau I gilt, dass sie tatsächliche „Überzeugungsarbeit" geleistet hat. Ansonsten überwiegt der Eindruck, dass Frauen einen Partner gefunden haben, der von sich aus bereit ist, sich in gleicher Weise in die Familienarbeit einzubringen.

9.3. Vorbildwirkung von Frauen

Um einzuschätzen, wie neu und „innovativ" die frühe Berufsrückkehr der Frauen tatsächlich ist, soll abschließend der Frage nachgegangen werden, ob es für die befragten Akademikerinnen andere Frauen gegeben hat, die auf sie eine Vorbildwirkung ausgeübt haben. Dieser Blick in die Vergangenheit soll durch einen Blick in die Zukunft ergänzt werden, indem auch nach der Vorbildwirkung ihres eigenen Handelns gefragt wird. Während bei der Beantwortung der ersten Frage direkt auf Aussagen der befragen Frauen zurückgegriffen werden kann, sind bei der zweiten Frage nur indirekte Schlussfolgerungen möglich.

Manche Gesprächspartnerinnen (E, I, J, N) haben erwähnt, dass sie durch das Vorbild von anderen Frauen durchaus wichtige Impulse für ihre eigene Entscheidung der frühen Berufsrückkehr erhalten haben. Von geringerer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang das familiale Umfeld, da die Mütter der Frauen zum Großteil ihre Berufstätigkeit mit der Geburt der Kinder aufgegeben haben. Nur Frau I hat erwähnt, dass ihr eine Tante aus Rumänien ein Vorbild war, denn „im Ostblock hat man da auch nicht so herumgefackelt" (1/40). Auf weibliche Vorbilder, die trotz der Sorge um Kleinkinder die Berufstätigkeit beibehalten haben, sind die Frauen vor allem dann getroffen, wenn sie während ihrer Jugendzeit als Au-pair-Mädchen gearbeitet haben und sich um die Babys und Kleinkinder solcher Frauen und Familien gekümmert haben. Es sind drei Frauen (I, J, N) die durch diese Erfahrungen ein erweitertes Bild des Mutterseins mit nach Hause gebracht haben.

Motivierend dürften auch Vorbilder im eigenen beruflichen Umfeld sein, wenn Frauen ganz konkret erleben, dass eine frühe Berufsrückkehr sich mit der Familienaufgabe verbinden lässt und gut funktionieren kann. Drei Frauen (E, I, N) berichten, dass sie durch die Vereinbarkeitslösungen, die ihre Berufskolleginnen getroffen haben, Anregungen für die eigene Vereinbarkeitsstrategie erhalten haben. Diese Impulse beziehen sich dabei auf unterschiedliche Aspekte und können beispielsweise die Wahl der Betreuungslösung betreffen, wie dies im Fall von Frau E geschah, die durch eine Kollegin veranlasst wurde, es ebenfalls mit einem Kindermädchen für die Betreuung zu versuchen. Aber auch der Zeitpunkt der Rückkehr kann

zur Nachahmung anregen, entweder weil man sieht, dass es möglich ist, gleich nach dem Mutterschutz wieder an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren (Frau I), oder weil man sieht, dass man sich auch ein Jahr Pause gönnen kann (Frau N).

Damit ist schon eine erste Antwort auf die Frage gefunden, wie Frauen selbst ein Vorbild für andere Frauen sein können. Durch das berufliche Umfeld können die Erfahrungen jener Frauen, die ihre Berufsarbeit auch in der intensiven Familienphase aufrechterhalten haben, an andere Frauen weitergegeben werden. Das Bestreben, trotz Kindern berufstätig zu bleiben, kann auf Kolleginnen inspirierend wirken, wenn sie ebenfalls den Wunsch haben, ihre Berufstätigkeit trotz Kinderbetreuungsaufgaben weiter auszuüben. Frauen, die in der intensiven Familienphase berufstätig bleiben, nehmen eine Vorreiterrolle ein. Die von ihnen gemachten Erfahrungen beinhalten für andere Frauen wichtige Anregungen für deren eigene Vereinbarkeitsstrategie. Weiters haben zwei Frauen (E, F), die eine Führungsposition bekleiden, ausdrücklich angemerkt, dass sie jüngere Berufskolleginnen mit einem solchen Anliegen auch unterstützen (würden).

„Aber wenn meine Mitarbeiterinnen mit so was kommen, wäre ich auch offen, das muss ich schon sagen." (Frau E, 12/8)

„Ich hab jetzt eine Mitarbeiterin, die arbeitet auf einer ähnlichen Basis, ja. Die hat auch zwei kleine Kinder. Die hat also die Kinder während des Studiums gekriegt. Wenn jemand hoch motiviert ist, weiß man, dass die einfach ihre Sachen machen. Und das muss man dann nicht unbedingt zwischen acht und zwölf hier am Institut sein." (Frau F, 2/35)

In der vorliegenden Untersuchung haben sich die Gesprächspartnerinnen im eigenen Berufsfeld an Frauen orientiert, die eine ebenso qualifizierte Tätigkeit wie sie selbst ausgeübt haben. Es ist daher wahrscheinlich, dass es sich hier ebenfalls um akademisch gebildete Frauen gehandelt hat. Ob die Vereinbarkeitsstrategien von höher gebildeten Frauen auch auf andere Frauengruppen in der Bevölkerung eine Wirkung entfalten kann, wie dies von Myrdal und Klein (1956) angenommen wurde, bleibt unter Berücksichtigung neuerer Forschungsergebnisse abzuwarten. Denn, während aufgrund der von Frauen wahrgenommenen Aufstiegs- und Verdienstchancen „zwischen Männern und Frauen der Mittelklasse eine größere Gleichberechtigung entsteht, wächst die Ungleichheit und soziale und ethnische Differenzierung unter den Frauen selbst (Young 1999, 5). In diesen Zusammenhang spielen auch die von der Politik geschaffenen Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Müttern in der intensiven Familienphase eine wesentliche Rolle, ob sich die Unterschiede zwischen den Sozialschichten angleichen oder wachsen.

So konstatiert McRae (1993) für Großbritannien, wo unterstützende Leistungen des Staates zur Aufrechterhaltung der Frauenerwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes weithin fehlen, eine zunehmende soziale Klassenungleichheit. Ihre Untersuchung zeigt,[139] dass sich die Rückkehr der Frauen in den Beruf innerhalb von acht bis neun Monaten im Zeitraum zwischen 1977 und 1987 verdoppelt hat, der Anteil jener, die auf Vollzeitbasis ihre Berufstätigkeit wieder aufgenommen haben, sogar verdreifacht. Damit verbunden sind ausgeprägte Unterschiede je nach Arbeitsmarkt- und Klassenposition der Frauen. Jene, die ein hohes Einkommen haben, im öffentlichen Sektor oder in Dienstleistungsberufen arbeiten sowie die Möglichkeit zu flexiblen Arbeitsarrangements haben, finden nicht nur erleichternde Bedingungen vor, Beruf und Familie zu verbinden, sondern festigen damit auch ihre bereits bestehende starke Arbeitsmarktposition. Indem diese Frauen mit Männern liiert sind, die ein vergleichbares berufliches Standing aufweisen, wird dieser Effekt zusätzlich verstärkt. McRae spricht deshalb von einem „virtuous circle of advantage". Demgegenüber sind Frauen in niedrig entlohnten, unqualifizierten Tätigkeitsbereichen mit vielfältigen Hindernissen konfrontiert in gleicher Weise ihre Erwerbsneigungen zu verwirklichen. Staatliche Kinderbetreuung steht ihnen nicht in ausreichender Weise zur Verfügung und private Kinderbetreuung können sie sich nicht leisten. Auch tun sich diese Frauen schwer, Arbeiten in einer Umgebung oder zu einem Stundenausmaß zu finden, die ihnen eine Rückkehr in den Beruf gestatten würden. Durch die (erzwungene) Abwesenheit vom Arbeitsmarkt wird ihre bereits bestehende schwache Arbeitsmarktposition weiter geschwächt, mit der Folge, dass sich existierende Klassenunterschiede weiter verschärfen.

Die zunehmende bildungsspezifische Polarisierung des Erwerbsverhaltens nach der Geburt eines Kindes von niedrig und hoch qualifizierten Frauen wurde in letzter Zeit auch für die Situation in Westdeutschland belegt (Kreyenfeld et al. 2007). Durch die Ausdehnung des Erziehungsurlaubs auf drei Jahre haben vor allem niedrig qualifizierte Frauen ihr Erwerbsengagement reduziert. Weiters haben sich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt seit den 1980er-Jahren für gering qualifizierte Frauen überproportional verschlechtert und zu steigender Arbeitslosigkeit geführt. Zusammen mit dem mangelnden Angebot an Krippenplätzen sowie hohen Kinderbetreuungskosten sind vor allem gering qualifizierte Frauen in ihrem Erwerbsverhalten stark eingeschränkt. Ähnlich wie McRae gelangen die AutorInnen zu dem Schluss, dass unter den derzeitigen Bedingungen die Polarisierung zwischen höher und geringer qualifizierten Frauen in Zukunft noch weiter zunehmen wird.

[139] Im Rahmen einer randomisierten Stichprobe erhielten 7.600 Frauen in Großbritannien, die im Dezember 1987 und Jänner 1988 ein Kind geboren hatten, acht bis neun Monate später einen Fragebogen, der immerhin von 4.991 Frauen beantwortet wurde.

Wenngleich direkte Untersuchungen zu dieser Fragestellung in Österreich fehlen, erlauben Auswertungen zum Erwerbsverhalten nach der Karenz die Schlussfolgerung, dass sich auch hierzulande eine Polarisierung der Arbeitsmarktposition niedriger und höherer Bildungsgruppen abzeichnet. Aussagekräftig sind hier vor allem Studien zum Übergang von der Karenz (längstens bis zum dritten Geburtstag des Kindes) in den Arbeitsmarkt (Prammer-Waldhör 2004).[140] Im Jahr 2003 ist es 83 Prozent der Akademikerinnen gelungen, von der Karenz in eine Standardbeschäftigung zu wechseln, während der entsprechende Anteil bei den Pflichtschulabsolventinnen nur 57 Prozent beträgt. Frauen mit niedriger Qualifikation nehmen auch deutlich häufiger eine geringfügige Beschäftigung auf (Pflichtschulabsolventinnen zu 43 Prozent, Akademikerinnen zu 17 Prozent), wodurch ihre Beschäftigungsintegration als unzureichend gelten muss. Die neue Kindergeldregelung hat sich zwar positiv auf die Erwerbsintegration von Frauen in den Arbeitsmarkt ausgewirkt, da im Vergleich z. B. zu 1999 um 10 Prozent mehr Frauen nach der Karenz in eine Standardbeschäftigung übergetreten sind. Allerdings haben hiervon nur jene Frauen profitiert, die bereits ein bestimmtes Naheverhältnis zum Arbeitsmarkt aufweisen. Ähnlich argumentiert auch Lutz (2003, 226), die in ihrem Resümee über die Wirkung des Kinderbetreuungsgeldes zu dem Schluss kommt, dass die Neuregelung zu den Zuverdienstgrenzen nur eine kleine Gruppe von Frauen zu einer rascheren Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nach der Geburt des Kindes veranlasst. Stärker wirkt jedoch der beschäftigungshemmende Effekt, der insbesondere Frauen betrifft, die in jungen Jahren ein Kind zur Welt bringen, Frauen mit mehreren Kindern und Frauen mit geringen Arbeitsentgelten.

Auch wenn diese Ergebnisse eher pessimistisch stimmen, was die Vorbildwirkung von Akademikerinnen auf Frauen mit niedereren Bildungsabschlüssen betrifft, gibt es doch auch Hinweise, dass sich dies in nächster Zukunft ändern könnte. Voraussetzung dafür dürfte, wie die Forschungsergebnisse von Guiérrez-Domènech (2003) nahelegen, ein gut ausgebautes Kinderbetreuungsnetz sein, das derzeit weder in Großbritannien noch in Deutschland oder Österreich existiert. Sie selbst hat das Rückkehrverhalten von Frauen für die Periode von 1973–1993 in Belgien, Spanien, Italien, Westdeutschland und Schweden untersucht. Mit Ausnahme von Schweden bestand in allen anderen Ländern für Frauen aus den höheren Bildungsschichten eine größere Wahrscheinlichkeit, in den Beruf zurückzukehren. Dies lässt sich ihrer Meinung nach auf die dort bestehenden staatlichen Rahmenbedingungen zurückführen, die

[140] Die vorgestellten Ergebnisse beziehen sich auf Daten des Arbeitsmarktservice und des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger.

den Grundsätzen der Kinderwohlfahrt und der Gleichheit der Geschlechter folgen.[141] Dies schafft offenbar für Frauen höherer und niedrigerer Bildungsabschlüsse gleichermaßen Anreize, ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes fortzusetzen. Auf den positiven Effekt dieser staatlichen Sozialleistungen hat bereits Esping-Andersen (1990) in seiner Typologisierung des sozialdemokratischen Wohlfahrtsregimes hingewiesen, dem er einen nivellierenden Effekt auf vorhandene Unterschiede zwischen den Klassen bescheinigt. Aus diesem Grund wäre es möglich, dass die auf EU-Ebene festgelegten Benchmarks für Betreuungsquoten für unter dreijährige Kinder, sofern sie auch umgesetzt werden, in Zukunft einen Beitrag leisten können, dass die derzeit wachsende Kluft zwischen hoch qualifizierten Frauen und Frauen mit niedrigen Abschlüssen sich wieder allmählich zu schließen beginnt oder sich zumindest stabilisiert könnte. Ob in Österreich der politische Wille dazu vorhanden ist, muss jedoch erst abgewartet werden.

9.4. Zusammenfassende Schlussbetrachtung

Ausgehend vom Strategiebegriff von Bourdieu, war es Ziel dieser Arbeit, die damit theoretischen Implikationen für das Vereinbarkeitsverhalten von Akademikerinnen, die innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbsarbeit wieder aufgenommen haben, aufzugreifen und als Erklärungsansatz zu nutzen. Auffällig ist zunächst, dass die meisten Frauen bei der Familiengründung die möglichen Risiken sehr genau abgeschätzt haben und erst dann eine Mutterschaft realisiert haben, als sie das möglichste Maß an Sicherheit erreicht haben, das ihnen ihr berufliches Umfeld bieten konnte. Durch die gewählten Rückkehrstrategien wird dieser Weg von den Frauen konsequent fortgesetzt: Zeitpunkt und Stundenausmaß der Berufsrückkehr stehen in engem Zusammenhang mit der vom beruflichen Feld ausgehenden Sicherheit, die berufliche Position zu wahren. Dabei gilt, dass privatwirtschaftliche Rahmenbedingungen des beruflichen Umfelds dazu beitragen, dass die Akademikerinnen die kürzest mögliche Pause eingelegt haben und gleich nach dem Mutterschutz wieder ihre Erwerbsarbeit aufgenommen haben, während Frauen in anderen Tätigkeitsfeldern mehrheitlich erst nach einem Jahr an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind. Befinden sich Frauen in Führungspositionen, besteht die Strategie, diese auch nach der Geburt in Vollzeit auszuüben. Sind Frauen unerwartet schwanger geworden, haben sie in der Geburt eines Kindes kein Hindernis gesehen, ihre Berufstätigkeit zu einem sehr frühen Zeitpunkt wieder aufzunehmen. In der Untersuchung sind dies die einzigen

[141] Das schwedische System zeichnet sich insbesondere aus durch eine kurze Dauer der Karenzzeit, hohe Bezahlung (in den ersten 390 Tagen wird ein 80%iger Einkommensersatz gewährt), hohe Flexibilität bei der Inanspruchnahme der Karenzzeit sowie ein breites und qualitativ hochwertiges Betreuungsangebot (Dörfler 2007, 38 f.).

Frauen (E, G), die bei beiden Kindern gleich nach dem Mutterschutz wieder vollzeiterwerbstätig sind.

Neben dem Bestreben, die berufliche Position zu behalten und zu bewahren, verdeutlichen die von den Frauen gewählten Rückkehr- und Vereinbarkeitsstrategien aber auch, dass diese durch die soziale Herkunft mitgeformt werden. Diesen Schluss legt zumindest die aus heuristischen Gründen vorgenommene Zuordnung der Frauen nach Bildungsschicht und Nicht-Bildungsschicht nahe. Dabei zeigt sich, dass Frauen (B, C, H, I, L) aus der Bildungsschicht, für die ein bürgerlicher Sozialhintergrund angenommen wurde, primär die Rolle der Zuverdienerin einnehmen und die anfallenden Arbeiten im Haushalt sowie die Kinderbetreuung zum überwiegenden Teil allein bewältigen (müssen). Keine dieser Frauen hat als langfristige Vereinbarkeitsstrategie eine tatsächlich gleichberechtigte Aufgabenteilung mit ihrem Partner praktiziert, auch wenn dies nicht immer in ihrem Sinne gewesen ist. Vielmehr haben die Frauen eine Vereinbarkeitspraxis etabliert, die in modifizierter Form dem bürgerlichen Familienleitbild entspricht, bei der die Rolle des Mannes als Hauptverdiener weiter unangetastet bleibt.

Indem die befragten Frauen „freiwillig" für den familialen Innenraum die Hauptverantwortung übernehmen, bewegen sie sich innerhalb der Grenzen eines „Geschlechterhabitus"; gleichzeitig wird dieser in der vorliegenden Untersuchung vom „Klassenhabitus" überlagert, da alle Frauen der „bürgerlichen" Schicht die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in ihren Strategien anerkennen. Dies bedeutet nicht, dass sich bei Frauen aus der Nicht-Bildungsschicht keine traditionelle Aufteilung der Geschlechterrollen findet. Dennoch sind es ausschließlich Frauen (F, G, J, K, N) dieser Gruppe, die mit ihrem Partner eine egalitäre Aufteilung der Familienarbeit praktiziert haben. Die zwei Jahre dauernde Karenz, die grundsätzlich eine konservierende Wirkung auf das Geschlechterverhältnis hat, weil diese die Position der Frauen am Arbeitsmarkt gefährdet, wurde von diesen Paaren „innovativ" genutzt, indem sie sich die zwei Jahre gleichberechtigt aufgeteilt oder gemeinsam konsumiert haben. Die Frauen haben in ihren Vereinbarkeitsstrategien von vornherein die Unterstützung des Partners einbezogen, wodurch es ihnen auch möglich war, ihre Erwerbstätigkeit in Vollzeit oder vollzeitnaher Teilzeit ausüben. Dies könnte auch erklären, warum sich bei Akademikerinnen erst in den letzten zwei Jahrzehnten ein verändertes Erwerbseintrittverhalten nach der Geburt eines Kindes durchgesetzt hat. Erst indem im Zuge der Bildungsexpansion für breitere Bevölkerungsschichten der Zugang zur Universität möglich wurde und diese akademische Titel erworben haben, ist das Interesse gewachsen, die damit verbundene verbesserte Sozialstellung gegenüber der Elterngeneration zu festigen.

Die Motivation für die rasche Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit liegt bei den befragten Frauen der vorliegenden Untersuchung vor allem darin begründet, dass sie ihre erreichte berufliche Position behalten wollen. Eine längere Abwesenheit aus der Arbeitswelt haben sie als zu riskant eingeschätzt. Die Frauen wollen am beruflichen Geschehen „dranbleiben", d. h. den Anschluss nicht verlieren. Dies kann als Hinweis gelten, dass die Dynamik innerhalb des beruflichen Feldes, soweit es qualifizierte Tätigkeiten betrifft, zu groß zu sein scheint, und erworbene Qualifikationen laufend „upgedatet" werden müssen. Darüber hinaus haben diese Frauen berufliche Positionen inne, die ihnen sozialrechtlich gesehen volle Sicherheit bieten. Gerade solche Stellen bedeuten jedoch durch die zunehmende Prekarisierung der Jobangebote eine privilegierte Stellung am Arbeitsmarkt. Auch wenn sich das Gros dieser Stellen im Niedriglohnsektor befindet, d. h. also primär Hilfsarbeiten mit niedrigem Qualifikationsprofil betrifft, sind von dieser Entwicklung qualifizierte Arbeitsbereiche nicht ausgenommen. Insgesamt ist der Versuch, nach einer längeren Pause wieder einzusteigen, kein leichtes Unterfangen (Neyer 1990).

Die Interpretation, dass für das frühe Rückkehrverhalten der Frauen Karriereambitionen verantwortlich seien, spielt als Strategie in der vorliegenden Untersuchung kaum eine Rolle. Zwar steht außer Frage, dass die Frauen dieser Studie ihre Berufsarbeit sehr gerne ausüben, und diese in ihrem Selbstverständnis einen wichtigen Platz einnimmt. Gleichzeitig überwiegt aber auch der Eindruck, dass die Frauen den familiären Belangen einen sehr hohen Stellenwert einräumen. Stellt man eine Prioritätenliste auf, so „steht dann sicherlich das Kind im Vordergrund. Das Zweitwichtigste ist dann schon das Berufliche, dann kommt die Partnerschaft und dann kommt erst die Person für sich" (Frau K, 7/7). Die Wichtigkeit der Familie steht jedoch keineswegs mit der Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung im Widerspruch. Die Frauen nutzen die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen und entwickeln Strategien, um den Kindern optimale Aufwachsbedingungen zu bieten und gleichzeitig den beruflichen Erfordernissen gerecht zu werden. Gegen die Theorie, dass es das Streben nach „Karriere" sei, was die Frauen antreibt, spricht auch, dass sich die Frauen, wenn sich diesbezügliche Möglichkeiten geboten haben, anfänglich sehr unsicher waren, diese auch anzunehmen. Der Partner hat hier oftmals einen positiven Einfluss gehabt, dass die Frauen diese Chance ergriffen haben (A, J, N).

Den Männern kommt insgesamt eine zentrale Rolle zu, wenn Frauen ihre Berufstätigkeit nach dem Wiedereinstieg gar nicht oder nur in einem geringen Ausmaß reduziert haben. Dies war deshalb möglich, weil die Partner der befragten Akademikerinnen ebenfalls mindestens ein Jahr lang beruflich pausiert oder ihre Tätigkeit auf Teilzeitbasis weitergeführt haben. Bei dem

Bestreben, ihre Berufsarbeit zu reduzieren oder zu unterbrechen, haben diese Männer nicht selten gegen Widerstände oder Vorbehalte ihrer ArbeitgeberInnen ankämpfen müssen. Die Bereitschaft von Unternehmen, ihre männlichen Mitarbeiter für Familienaufgaben freizustellen, ist derzeit gering und wird von Unternehmensseite gegenwärtig noch als ein Angriff auf die etablierten, aber ungeschriebenen Spielregeln von DienstgeberInneninteressen interpretiert, die Männern eine Allzeitverfügbarkeit auferlegen (Richter-Trummer 2009, 2). Insgesamt lässt sich an den Fallgeschichten ablesen, dass die volle Unterstützung des Mannes, aber auch seine ausdrückliche Befürwortung der (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit seiner Partnerin immer einen positiven Effekt auf das berufliche Engagement der Frauen hat. Bei diesen Männern besteht der Wunsch, sich aktiv ihrer Vaterrolle zu widmen. Wird die Aufgabe der Kinderbetreuung nicht gemeinsam getragen, lastet der Verzicht auf berufliche Gratifikationen einseitig auf den Frauen.

Die Einbeziehung der Väter in den Aufgabenbereich der privaten Sphäre spielt daher eine zentrale Rolle für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Um den Anteil an karenzierten Vätern zu erhöhen, werden von politischen EntscheidungsträgerInnen als effektive Maßnahmen vor allem kurze Karenzphasen sowie eine finanzielle Abgeltung der Betreuungsarbeit auf Einkommensbasis angesehen. In Deutschland, wo seit 2007 zwei Monate für den zweiten (männlichen) Elternteil reserviert sind und ein 67-prozentiger Einkommensersatz bezahlt wird, hat sich der Anteil an karenzierten Männern innerhalb von zwei Jahren von einem sehr niedrigen Ausgangsniveau auf ein Fünftel (!) erhöht. Trotz des Erfolgs dieser politischen Maßnahme geht die Soziologin Gisela Erler davon aus, dass es sich hier eher um einen „Schnupperkurs" handelt, und Erwartungen an eine tatsächlich gleichberechtigte Verteilung des häuslichen Aufgabenkatalogs zu hoch gesteckt sind.[142] Denn kurze Karenzzeiten für Väter, so begrüßenswert diese auch sind, ändern nichts an der Tatsache, dass es noch immer Frauen sind, die lange Perioden der familienbedingten Unterbrechung in Anspruch nehmen, während Männer einige Wochen im Sommer oder rund um die Weihnachtsferien zuhause bei den Kindern bleiben (OECD 2007, 117). Zumindest ist mit sehr kurzen Karenzphasen der Väter die Gefahr verbunden, dass von der Politik die Erhöhung des väterlichen Engagements als Erfolg gefeiert wird, ohne dass damit eine tatsächliche Enthierarchisierung des Geschlechterverhältnisses erzielt wird und die Ungleichheit hinsichtlich beruflicher Positionen und familialer Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern lediglich auf neue Art und Weise reproduziert wird.

Durch die eigene Untersuchung wird der Befund gestützt, dass eine Karenzdauer der Väter von einem bis zwei Monaten keine fundamentalen Veränderungen in der Aufteilung der

[142] http://derstandard.at/?url=/?id=1227288101317, 24. 2. 2009.

Familienarbeit erwarten lässt. Eine wirklich gleichberechtigte Aufteilung der Familienarbeit lässt sich nur dort konstatieren, wo die Partner der Frauen für ein Jahr aus dem Berufsleben ausgeschieden sind bzw. auf Teilzeitbasis unterbrochen haben (F, J, K, N) oder da, wo Frauen (E, G) bei beiden Kindern gar keine Karenzpause eingelegt haben und aufgrund ihrer besseren beruflichen Position auf dem Partner auch ein gewisser Druck gelegen haben mag, sich egalitär an den Haushalts- und Betreuungsaufgaben zu beteiligen. Nur wenn Frauen unter solchen Voraussetzungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie organisiert haben, ist eine tatsächlich partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit festzustellen.

Sind Frauen (E, F, N) in Leitungsfunktionen tätig, hat dies ebenfalls einen gewissen Wahrscheinlichkeitseffekt, dass eine partnerschaftliche Vereinbarkeitsstrategie praktiziert wird. Die Position der Frauen innerhalb der Familie ließe sich nachhaltig sicher sehr gut stärken, wenn mehr Frauen als bisher in Führungspositionen agieren. Als langfristige Vision sind daher verpflichtende Frauenquoten in Chefetagen zwar „kein elegantes, aber ein wirksames Mittel", wie Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek in diesem Zusammenhang anmerkte,[143] nicht nur um die Einkommensschwere zwischen Männern und Frauen zu verringern, sondern auch um innerhalb der Familie gleichberechtigte Spielregeln zu schaffen. Diese Maßnahme könnte weitere Multiplikationseffekte auslösen: Zum einen ist damit zu rechnen, dass die Vereinbarkeits-strategien dieser Frauen, wenn sie sich für Kinder entscheiden, anderen Frauen ein Vorbild sind, zum anderen ist auch ein Wandel auf Bewusstseinsebene zu erwarten, indem sich Frauen in gestalterischer Weise erleben und auf die Bedingungen ihres Arbeitsumfeldes sowie auf das Partnerschaftsverhältnis Einfluss nehmen.

Um den Zugang der Väter zur privaten Sphäre zu erleichtern, wäre jedoch überhaupt eine Umverteilung der bezahlten Erwerbsarbeit und der unbezahlten Versorgungsarbeit zwischen den Geschlechtern anzudenken, indem etwa Maßnahmen überlegt werden, die insgesamt zu einer Angleichung des Erwerbsausmaßes zwischen den Geschlechtern führen. Weibliche „atypische" Teilzeitarbeit und männliche „normale" Vollbeschäftigung müsste umgeschichtet werden, etwa durch die Einführung einer kürzeren Normalarbeitszeit von 28 bis 32 Stunden (Van den Burg/Passchier 1999, zit. nach Mairhuber 2001, 20). Vor allem für qualifizierte (Führungs-)Tätigkeiten bestünde die Notwendigkeit, diese in Zukunft auch auf langer Teilzeitbasis auszuüben zu können. Insofern könnte ein vermehrtes Angebot von qualifizierter Teilzeitarbeit zur Gleichstellung der Geschlechter und durch die Förderung einer existenzsichernden Beschäftigung zu einer Verbesserung der Chancengleichheit beitragen (Bergmann et al. 2004).

[143] http://diepresse.com/home/politik/476048/index.do?from=suche.intern.portal, 29.8.2009

Dieses wird insbesondere dann sichtbar, wenn beide Elternteile in der intensiven Familienphase ihre Arbeitszeit reduzieren und auf Teilzeitbasis ihre Berufstätigkeit fortsetzen (J, K) oder wenn Männer vermehrt dazu bereit sind, in dieser Phase ihre Berufstätigkeit im Umfang einer Halbtagsbeschäftigung auszuüben, während Frauen (F, N) vollzeiterwerbstätig bleiben. In diesem Zusammenhang böte die derzeitige „Finanzkrise" eine Chance, das Normalarbeitszeitverhältnis zu überdenken und neu zu diskutieren, um für die Gesellschaft langfristig Arbeitsplätze und Wohlstand zu sichern. Zwar ist Sozialminister Rudolf Hundstorfer Mitte August 2009 für neue Arbeitszeitregelungen eingetreten, um Überstunden zu reduzieren und dadurch mehr Arbeitsplätze zu schaffen.[144] Eine dementsprechende Diskussion auf politischer und sozialpartnerschaftlicher Ebene hat dieser Vorschlag jedoch nicht ausgelöst.

Wichtig ist weiters, dass Paare mit Kindern nicht mit ihrer Betreuungsaufgabe allein gelassen werden. Der Ausbau eines institutionellen Betreuungsnetzes, aber auch die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten, wie sie rückwirkend ab 1. Jänner 2009 für bis zu 2.300 Euro in Österreich gelten sollen (Wiener Zeitung, 9.5.2009, 5), sind eine wertvolle Maßnahme, die die Entscheidung für Kinder erleichtern kann, da sie hilft, die finanziellen Belastungen von Familien zu reduzieren. Die vorliegende Untersuchung zeigt aber auch, dass der Mut zur Familie bei den befragten Akademikerinnen wesentlich durch die Sicherheit des Arbeitsplatzes bedingt ist. Gerade Erwerbsarbeit im Wissenschaftsbereich, die im Rahmen von befristeter Projektbasis ausgeübt wird, konterkariert das Bedürfnis von Eltern, eine Planungssicherheit für die Zukunft aufzubauen. Eine Möglichkeit, diese Barriere zu überbrücken, wären Maßnahmen, bereits StudentInnen Mut zur Elternschaft zu machen.

Fast die Hälfte der Frauen hat ihren späteren Kindesvater schon am Beginn des Studiums kennengelernt, wobei der Partner ebenfalls ein Studium inskribiert hatte. Solange beide noch studieren, wären auch egalitäre Betreuungsvereinbarungen leichter durchzusetzen, da durch den StudentInnenstatus beider gleiche Ausgangsbedingungen herrschen würden. Allerdings müsste man gerade diesen Paaren aufgrund ihrer geringen finanziellen Möglichkeiten kostenlose Kinderbetreuungsplätze vor allem im Baby- und Kleinstkindalter zur Verfügung stellen, die auch nur stundenweise für den Besuch einer Vorlesung oder eines Seminars genutzt werden können. Ähnlich wie es Betriebskindergärten gibt, wäre es meiner Meinung nach zu überlegen, an Universitäten als „Großbetriebe" unentgeltliche Kinderbetreuungsplätze für ihre Inskribient-Innen anzubieten. Indem immer mehr AbsolventInnen höherer Schulen an die Universität streben, und es auch ein deklariertes Ziel der Europäischen Union ist, die AkademikerInnenquote

[144] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20090813_OTS0150, 3.9.2009.

zu heben und Europa zum größten wissensbasierten Wirtschaftsraum zu machen, scheint es angebracht, der zukünftigen Bildungselite im Falle einer Familiengründung so weit wie möglich entgegenzukommen und konkrete Anreize zu bieten, die eine Elternschaft während des Studiums leichter ermöglichen.

Literatur

Adorno, Theodor W. (1972) Soziologische Schriften I. Gesammelte Schriften 8. Frankfurt am Main.

AK (2006) Frauenbericht 1995-2005. Arbeit – Chancen – Geld. Wien.

Allgoewer, Elisabeth/Peter, Fabienne (1997) Mikroökonomisches Handlungsmodell, gesellschaftliche Institutionen und Wertvorstellungen. In: Diskussionskreis ‚Frau und Wissenschaft' (Hg.) Ökonomie weiterdenken! Beiträge von Frauen zu einer Erweiterung von Gegenstand und Methode. Frankfurt/New York, 228–236.

Amann, Anton (1996) Soziologie. Ein Leitfaden zu Theorien, Geschichte und Denkweisen. Wien/Köln/Weimar.

Angelo, Silvia/Grishold, Andreas (1999) Zur Verteilung von Arbeitszeit zwischen Frauen und Männer – eine internationale Betrachtung. In: Kurswechsel 4, 65–78.

Auferkorte-Michaelis, Nicole/Metz-Göckel, Sigrid/Wergen, Jutta/Klein Annette (2005) Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 23/4, 14–23.

Auth, Diana/Holland-Cunz, Barbara (2007) Einleitung. Grenzen der Bevölkerungspolitik. In: Diana, Auth/Barbara, Hollan-Cunz (Hg.) Grenzen der Bevölkerungspolitik. Strategien und Diskurse demografischer Steuerung. Opladen/Farmington Hills, 7–16.

Badelt, Christoph (1991) Austria: Family Work, Paid Employment, and Family Policy. In: Sheila B., Kamerman/Alfred J., Kahn (Ed.) Child-Care, Parental Leave, and the Under 3s. Policy Innovation in Europe. New York/Westport/London, 23–49.

Baethge, Martin (1991) Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt, 42, 6–20.

Baethge, Martin/Hantsche, Brigitte/Pelull, Wolfgang/Voskamp, Ulrich (1989) Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessensorientierung von Jugendlichen. Opladen.

Barlösius, Eva (2006) Pierre Bourdieu. Frankfurt am Main.

BAT Freizeit-Forschungsinstitut (2006) Angst vor der Familiengründung. Immer mehr junge Männer verweigern sich. In: Forschung aktuell 194, 27, 2.11.2006.

Beck, Ulrich (1983) Jenseits von Stand und Klasse? Soziale Ungleichheiten, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten. In: Reinhard, Kreckel (Hg.) Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt. Sonderband 2. Göttingen, 35–74.

Beck, Ulrich (1986) Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main.

Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (1993) Nicht Autonomie, sondern Bastelbiographie. In: Zeitschrift für Soziologie, 22/3, 178–187.

Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (1994) Individualisierung in modernen Gesellschaften. In: Ulrich, Beck/Elisabeth, Beck-Gernsheim (Hg.) Riskante Freiheiten. Frankfurt, 10–39.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983) Vom „Dasein für andere" zum Anspruch auf ein Stück „eigenes Leben". Individualisierungsprozesses im weiblichen Lebenszusammenhang. In: Soziale Welt, 34, 307–340.

Becker, Gary S. (1965) A Theory of the Allocation of Time. In: Economic Journal. 75, 493–517.

Becker, Gary S. (1975) Human Capital. A Theoretical und Empirical Analysis with Special Reference to Education. New York.

Becker, Gary S. (1981) A Treatise on the Family. Cambridge/Massachusetts/London.

Becker, Gary S. (2003) Die Bedeutung der Humanvermögensbildung in der Familie für die Zukunft von Wirtschaft und Gesellschaft. In: Christian, Leipert (Hg.) Demografie und Wohlstand. Neuer Stellenwert für Familie in Wirtschaft und Gesellschaft. Opladen, 89–102.

Becker-Schmidt, Regina (1980) Widersprüchliche Realität und Ambivalenz: Arbeitserfahrungen von Frauen in Fabrik und Familie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 32, 705–725.

Becker-Schmidt, Regina (1983) Entfremdete Aneignung, gestörte Anerkennung, Lernprozesse: über die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Frauen. In: Matthes, Joachim (Hg.) Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt am Main/New York, 412–426.

Becker-Schmidt, Regina (1987) Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Lilo, Unterkircher/Ina, Wagner (Hg.) Die andere Hälfte der Gesellschaft. Wien, 10–25.

Becker-Schmidt, Regina (2000) Frauenforschung, Geschlechterforschung, Geschlechterverhältnisforschung. In: Regina, Becker-Schmidt/Gudrun-Axeli, Knapp (Hg.) Feministische Theorien. Zur Einführung. Hamburg, 14–62.

Becker-Schmidt, Regina (2004) Doppelte Vergesellschaftung von Frauen. Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: In: Ruth, Becker/Beate, Kortendiek (Hg.) Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methode, Empirie. Wiesbaden, 62–71.

Becker-Schmidt, Regina/Brandes-Erlhoff, Uta/Rumpf, Mechthild/Schmidt, Beate (1983) Arbeitsleben – Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrung von Fabrikarbeiterinnen. Bonn.

Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli/Schmidt, Beate (1984) Eines ist zu wenig – beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. Bonn.

Beham, Martina/Huter, Daniela/Nowak, Vera (1998) Was machen Kinder, Frauen und Männer, Mütter und Väter mit ihrer Zeit? Familienbezogene Auswertung der Zeitbudgeterhebung 1992. ÖIF Materialiensammlung 6. Wien.

Beham, Martina/Haller, Roland (2005) Work-Life-Balance – Wie bringen Österreichs Familien Beruf und Familie in Einklang? In: Wolfgang, Schulz/Max, Haller/Alfred, Grausgruber (Hg.) Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004. Wiesbaden, 401–430.

Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2005) Modernisierte Geschlechterverhältnisse? Entgrenzung von Beruf und Familie bei Doppelkarrierepaaren. In: Karin, Gottschall/Günter G., Voß (Hg.) Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung zwischen Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München/Mering, 285–306.

Bergmann, Nadja/ Fink, Marcel/Graf, Nikolaus/Hermann, Christoph/Mairhuber, Ingrid/Sorger, Claudia/Willsberger, Barbara (2004) Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potenziale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Wien.

Beyer, Johanna (1987) Das verrückte Kind. Dissertation. Universität Bremen. Bremen.

Blackburn, Robert M./Jarman, Jennifer/Brooks, Bradley (2000) The Puzzle of Gender Segregation and Inequality. A Cross-national Analysis. In: European Sociological Review, 16/2, 119–135.

Blaschke, Sabine/Cyba, Eva (1996) Typisch weiblich – typisch männlich? Einstellungen und Arbeitssituation von Frauen. In: Max, Haller/Kurt, Holm/Karl M., Müller/Wolfgang, Schulz/Eva, Cyba (Hg.) Österreich im Wandel. Werte, Lebensformen und Lebensqualität 1986 bis 1993. München, 50–89.

Blaschke, Sabine/Cyba, Eva (2005) Einstellungen zu Arbeit und Beruf. In: Wolfgang, Schulz/Max, Haller/Alfred, Grausgruber (Hg.) Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004. Wiesbaden, 235–270.

Blossfeld, Hans-Peter/Huinink, Johannes (1989) Die Verbesserung der Bildungs- und Berufschancen von Frauen und ihr Einfluss auf den Prozess der Familienbildung. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 15, 383–404.

Blossfeld, Hans-Peter/Huinink, Johannes (1991) Human Capital Investments or Norms of Role Transition? – How Women's Schooling and Career Affects the Process of Family Formation. In: American Journal of Sociology, 97/1, 143–168.

Blossfeld, Hans-Peter/Huinink, Johannes/Rohwer, Götz (1993) Wirkt sich das steigende Bildungsniveau der Frauen tatsächlich negativ auf den Prozess der Familienbildung aus? In: Andreas, Diekmann/Stefan, Weick (Hg.) Der Familienzyklus als sozialer Prozess. Berlin, 216–233.

Blossfeld, Hans-Peter/Jaenichen, Ursula (1993) Bildungsexpansion und Familienbildung. In: Andreas, Diekmann/Stefan, Weick (Hg.) Der Familienzyklus als sozialer Prozess. Berlin, 165–193.

Blossfeld, Hans-Peter/Timm, Andreas (1997) Der Einfluss des Bildungssystems auf den Heiratsmarkt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 49/3, 440–476.

BMFSFJ (2006) Facetten der Vaterschaft – Perspektiven einer innovativen Väterpolitik. http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=70116.html, 25.1.2009.

BMUJF (1999) Familie – zwischen Anspruch und Alltag. Österreichischer Familienbericht 1999. Wien.

Bock, Ulla/Dölling, Irene/Krais, Beate (Hg.) (2007) Prekäre Transformationen. Pierre Bourdieus Soziologie der Praxis und ihre Herausforderung für die Frauen- und Geschlechterforschung. Göttingen.

Bonstein, Julia/Jung, Alexander/Theile, Merlind (2005) Generation kinderlos. In: Der Spiegel, 37, 12.9.2005, 62–72.

Borkowsky, Anna (1985) Zwei Welten – ein Leben. Berichte und Anregungen für Frauen zwischen Familie und Beruf. Zürich.

Born, Claudia (1993) Das Einkommen im ehepartnerlichen Aushandlungsprozess: Argumentationsfigur zwischen Innovation und Restauration. In: Claudia, Born/Helga, Krüger (Hg.) Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Weinheim, 191–208.

Born, Claudia/Krüger, Helga (2002) Vaterschaft und Väter im Kontext sozialen Wandels. Über die Notwendigkeit der Differenzierung zwischen strukturellen Gegebenheiten und kulturellen Wünschen. In: Heinz, Walter (Hg.) Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie. Gießen, 117–143.

Bothfeld, Silke (2005) Vom Erziehungsurlaub zur Elternzeit. Politisches Lernen im Reformprozess. Frankfurt am Main.

Bourdieu, Pierre (1979) Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabylischen Gesellschaft. Frankfurt am Main.

Bourdieu, Pierre (1987) Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main.

Bourdieu, Pierre (1989) Antworten auf einige Einwände. In: Klaus, Eder (Hg.) Klassenlage, Lebensstil und kulturelle Praxis. Beiträge zur Auseinandersetzung mit Pierre Bourdieus Klassentheorie. Frankfurt am Main, 395–410.

Bourdieu, Pierre (1992) Rede und Antwort. Frankfurt am Main.

Bourdieu, Pierre (1994) Stratégies de reproduction et modes de domination. In: Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 105, 3–12.

Bourdieu, Pierre (1995) Habitus – Kode und Kodifizierung. In: Johanna, Hofbauer (Hg.) Bilder, Symbole und Metaphern. Visualisierung und Informierung in der Moderne. Wien, 223–235.

Bourdieu, Pierre (1997) Eine sanfte Gewalt. Pierre Bourdieu im Gespräch mit Irene Dölling und Margareta Steinrücke. In: Irene, Dölling/Margareta, Steinrücke (Hg.) Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt am Main, 218–230.

Bourdieu, Pierre (1998) Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns. Frankfurt am Main.

Bourdieu, Pierre (1999) Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt am Main.

Bourdieu, Pierre (2000) Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel der Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft. Konstanz.

Bourdieu, Pierre (2001) Meditationen. Zur Kritik der scholastischen Vernunft. Frankfurt am Main.

Bourdieu, Pierre (2002) Ein soziologischer Selbstversuch. Frankfurt am Main.

Bourdieu, Pierre (2005) Die männliche Herrschaft. Frankfurt am Main.

Bourdieu, Pierre/ Passeron, Jean-Claude (1971) Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs. Stuttgart.

Bourdieu, Pierre/Boltanski, Luc/de Saint Martin, Monique (1981) Kapital und Bildungskapital. Reproduktionsstrategien im sozialen Wandel. In: Pierre, Bourdieu mit Luc, Boltansky/Monique, de Saint Martin/Pascale, Maldidier (Hg.) Titel und Stelle. Über die Reproduktion sozialer Macht. Frankfurt am Main, 23–87.

Bourdieu, Pierre/Wacquant, Loïc, J. (2006) Reflexive Anthropologie. Frankfurt am Main.

Brewster, Karin L./Rindfuss, Ronald R. (2000) Fertility and Women's Employment in Industrialized Nations. In: Annual Review Sociology 26, 271–296.

Brinker-Gabler, Gisela (Hg.), Frauenarbeit und Beruf. Frankfurt am Main.

Brunner, Otto (1968) Das „ganze Haus" und die alteuropäische „Ökonomie". In: Otto, Brunner (Hg.) Neue Wege der Verfassung- und Sozialgeschichte. Göttingen, 103–127.

Brüderl, Josef/Klein, Thomas (1993) Bildung und Familiengründungsprozess deutscher Frauen: Humankapital- und Institutioneneffekt. In: Andreas, Diekmann/Stefan, Weick (Hg.) Der Familienzyklus als sozialer Prozess. Berlin, 194–215.

Buber, Isabella (2001) Einflussfaktoren für die Geburt eines ersten Kindes in Österreich. In: Demografische Informationen. Wien, 15–29.

Buber-Ennser, Isabella (2003) The Influence of the Distribution of Household and Childrearing Tasks Between Men and Women on Childbearing Intentions in Austria. In: Vienna Yearbook of Population Research 2003. Wien.

Bublitz, Hannelore (1992) ErkenntnisSozialstrukturen der Moderne. Theoriebildung als Lernprozess kollektiver Erfahrungen. Opladen.

Buchebner-Ferstl, Sabine/Rille-Pfeiffer, Christiane (2008) Hausarbeit in Partnerschaften. Studie „The glass partitioning wall" zur innerfamilialen Arbeitsteilung – Ergebnisse für Österreich. ÖIF Working Paper 69. Wien.

Burkart, Günter (1993) Individualisierung und Elternschaft – Das Beispiel USA. In: Zeitschrift für Soziologie. 22/3, 159–177.

Burkart, Günter (1994) Die Entscheidung zur Elternschaft. Eine empirische Kritik von Individualisierungs- Rational-Choice-Theorien. Stuttgart.

Bussemaker, Jet/Kersbergen, Kees van (1994) Gender and Welfare States. Some Theoretical Reflections. In: Diane, Sainsbury (Ed.) Gendering Welfare States. London/Thousand Oaks/New Delhi, 8–25.

BzgA (2005) Kinderwunsch und Familiengründung bei Frauen und Männern mit Hochschulabschluss. Köln.

Commaille, Jacques (1993) Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique. Paris.

Corijn, Martine/Liefbroer, Aart C./De Jong Gierveld, Jenny (1996) It Takes Two to Tango, Doesn't It? The Influence of Couple Charakteristics on the Timing of the Birth of the First Child. In: Journal of Marriage and the Family, 58/1, 117–126.

Crompton, Rosemary/Harris, Fiona (1998) Explaining women's employment patterns: ‚orientations to work' revisited. In: British Journal of Sociology, 49/1, 118–136.

Crompton, Rosemary/Harris, Fiona (1999) Employment, Careers, and Families. The Significance of Choice and Constraint in Women's Lives. In: Rosemary, Crompton (Ed.) Restructuring Gender Relations and Employment. Oxford, 128–149.

Crow, Graham (1989) The use of the concept of ‚strategy' in recent sociological literature. In: Sociology, 23/1, 1–24.

Cuyers, Peter (2004) The Means of the Middle: Potential of Austrian Family Policy. In: Brigitte, Cizek (Hg.) Familienforschung in Österreich. Markierungen – Ergebnisse – Perspektiven. ÖIF Schriften 12. Wien, 247–277.

Cyba, Eva (1998) Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. In: Birgit, Geissler/Maier, Frederike, Birgit, Pfau-Effinger (Hg.) FrauenArbeitsMarkt. Berlin, 37–61.

Cyprian, Gudrun (2005) Die weißen Flecken in der Diskussion zur „neuen Vaterrolle" – Folgerungen aus dem gegenwärtigen Forschungsstand in Deutschland. In: Zeitschrift für Familienforschung, 17/1, 76–79.

Dahlrup, Drude (1987) Confusing concepts – confusing reality. A theoretical concept of the patriarchal state. In: Sassoon, Anne S. (Ed.) Women and the State. London, 93–127.

Dausien, Bettina (1996) Biographie und Geschlecht. Zur biographischen Konstruktion sozialer Wirklichkeit in Frauenlebensgeschichten. Bremen.

Deppermann, Arnulf (2001) Gespräche analysieren. Eine Einführung. Opladen.

Diekmann, Andreas (2006) Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg.

Diezinger, Angelika (1991) Frauen. Arbeit und Individualisierung. Chancen und Risiken. Eine empirische Untersuchung anhand von Fallgeschichten. Opladen.

Dohm, Hedwig (1903/1979) Sind Mutterschaft und Hausfrauentum vereinbar mit Berufstätigkeit. In: Gisela, Brinker-Gabler (Hg.) Frauenarbeit und Beruf. Frankfurt am Main, 244–255.

Dohnal, Johanna (2008) Wie Frauenpolitik Regierungspolitik wurde – das Staatssekretariat für allgemeine Frauenfragen. In: Erika, Thurner/Alexandra, Weiss (Hg.) Johanna Dohnal. Innensichten österreichischer Frauenpolitiken. Innsbruck/Wien/Bozen, 79–122.

Döge, Peter/Volz, Rainer (2004) Männer – weder Paschas noch Nestflüchter. Aspekte der Zeitverwendung von Männern nach den Daten der Zeitbudgetstudie 2001/2002 des Statistischen Bundesamtes. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 46, 13–23.

Dörfler, Sonja (2005) Wahlfreiheit durch Kinderbetreuungsgeld? Zwischenbericht zur Evaluierung des Kinderbetreuungsgeldes. In: beziehungsweise, 16. Mai 2005, 2.

Dörfler, Sonja (2007) Kinderbetreuungskulturen in Europa. Ein Vergleich vorschulischer Kinderbetreuung in Österreich, Deutschland, Frankreich und Schweden. ÖIF Working Paper 57. Wien.

Dörfler, Sonja/Meichenitsch, Josef (2004) Das Recht auf Teilzeit für Eltern. Top oder Flop? ÖIF Working Paper 38. Wien.

Dörfler, Sonja/Kaindl, Markus (2007) Situation der Kinderbetreuung im Bundesländervergleich. Angebot. Nutzung und Rahmenbedingungen für Kinder unter sechs Jahren. ÖIF Working Paper 62, Wien.

Drosdowski, Günther (1989) Duden „Ethymologie". Herkunftswörterbuch der deutschen Sprache. Mannheim/Wien/Zürich.

Duncan, Simon (1998) Theorising Gender Systems in Europe. In: Birgit, Geissler/Frederike, Maier/Birgit, Pfau-Effinger (Hg.) FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin, 195–227.

Duncan, Simon (2005) Mothering, class and rationality. In: The Sociological Review, 53/1, 51–76.

Durkheim, Emil (1977) Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Frankfurt am Main.

Eckhard, Jan/Klein, Thomas (2006) Männer, Kinderwunsch und generatives Verhalten. Eine Auswertung des Familiensurveys zu Geschlechterunterschieden in der Motivation zur Elternschaft. Wiesbaden.

Eckstein-Mayhofer, Heidi/Kiefel, Pia (1993) Wie erleben berufstätige Akademikerinnen mit Kindern den Konflikt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und wie wirkt sich dieser Konflikt auf die subjektive Befindlichkeit aus? Eine Untersuchung mit Ärztinnen und anderen Akademikerinnen. Diplomarbeit. Universität Salzburg. Salzburg

Edwards, Rosalind/Ribbens, Jane (1991) Meanderings around ‚strategy': a research note on strategic discourse in the lives of women. In: Sociology, 25/3, 477–489.

Engstler, Heribert/Menning, Sonja (2003) Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Lebensformen, Familienstrukturen, wirtschaftliche Situation der Familien und familiendemografische Entwicklung in Deutschland. Berlin.

Esping-Andersen, Gøsta (1990) The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge.

Esping-Andersen, Gøsta (2000) Interview on post-industrialism and the future of the welfare state. In: Work, Employment and Society, 14/4, 757–769.

Eurofound (2003) A new organisation of the time over working life. Dublin.

Finch, Janet (1983) Married to the Job. London.

Findl, Peter (1985) Erwerbsarbeit. In: Rainer, Münz (Hg.) Leben mit Kindern. Wunsch und Wirklichkeit. Wien, 95–128.

Flaig, Egon (2000) Pierre Bourdieu: Entwurf einer Theorie der Praxis (1972). In: Walter, Erhart/Herbert, Jaumann (Hg.) Jahrhundertbücher. Große Theorien von Freud bis Luhmann. München, 358–382.

Folbre, Nancy (1994) Who pays for the kids? Gender and the structures of constraint. London.

Fogarty, Michael P. /Rapoport, Rhona/Rapoport, Robert N. (1971) Sex, Career and Family. London.

Fooken, Insa/Lind, Inken (1994) Vielfalt und Widersprüche weiblicher Lebensmuster. Frauen im Spiegel sozialwissenschaftlicher Forschung. Frankfurt am Main.

Fowler, Bridget (2007) Pierre Bourdieus Die männliche Herrschaft lesen: Anmerkungen zu einer intersektionellen Analyse von Geschlecht, Kultur und Klasse. In: Ulla, Bock/Irene, Dölling/Beate, Krais (Hg.) Prekäre Transformationen. Pierre Bourdieus Soziologie der Praxis und ihre Herausforderungen für die Frauen- und Geschlechterforschung. Göttingen. 141–175.

Frerichs, Petra (1997) Klasse und Geschlecht 1. Arbeit. Macht. Anerkennung. Interessen. Opladen.

Frevert, Ute (1986) Frauen-Geschichte. Zwischen Bürgerlicher Verbesserung und Neuer Weiblichkeit. Frankfurt am Main.

Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2003) Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Wien.

Fthenakis, Wassilios/Kalicki, Bernhard/Peitz, Gabriele (2002) Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familien-Studie. Opladen.

Fuchs-Heinritz, Werner/König, Alexandra (2005) Pierre Bourdieu. Eine Einführung. Konstanz.

Gabler, Siegfried (1992) Schneeballverfahren und verwandte Stichprobendesigns. ZUMA-Nachrichten 31, 47–69.

Galler, Heinz P. (1991) Opportunitätskosten der Entscheidung für Familie und Haushalt. In: Sylvia Gräbe (Hg.) Der private Haushalt als Wirtschaftsfaktor. Frankfurt/New York, 118–152.

Geissler, Birgit/Oechsle, Mechthild (1994) Lebensplanung als Konstruktion: Biographische Dilemmata und Lebenslauf-Entwürfe junger Frauen. In: Ulrich, Beck/Elisabeth, Beck-Gernsheim (Hg.) Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt am Main, 139–167.

Geissler, Birgit/Oechsle, Mechthild (1996) Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Weinheim.

Geißler, Rainer (1996) Kein Abschied von Klasse und Schicht. Ideologische Gefahren der deutschen Strukturanalyse. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 48/2, 319–338.

Gehlen, Arnold (1969) Die Seele im technischen Zeitalter. Sozialpsychologische Probleme in der industriellen Gesellschaft. Hamburg.

Gerhard, Ute (2003) Mütter zwischen Individualisierung und Institution: Kulturelle Leitbilder in der Wohlfahrtspolitik. In: Ute, Gerhard/Trudie, Knijn/Anja, Weckwert (Hg.) Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich. München, 53–84.

Gerhard, Ute/Knijn, Trudie/Weckwert, Anja (2003) Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich. München.

Gerhard, Ute/Knijn, Trude/Weckwert, Anja (2003) Einleitung. Sozialpolitik und soziale Praxis. In: Ute, Gerhard/Trude, Knijn/Anja, Weckwert (Hg.) Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich. München, 8–28.

Gerhards, Jürgen/Hölscher, Michael (2003) Kulturelle Unterschiede zwischen den Mitgliedsländern und Beitrittsländern der EU. Das Beispiel Familien- und Gleichberechtigungsvorstellungen. In: Zeitschrift für Soziologie 32/3, 206–225.

Gerson, Judith/Peiss, Kathy (1985) Boundaries, negotiation, consciousness: reconceptualizing gender relations. In: Social Problems, 32, 317–331.

Gesterkamp, Thomas (2002) gutesleben.de – Die neue Balance von Arbeit und Liebe. Stuttgart.

Gesterkamp, Thomas (2005) Betriebliche und politische Hindernisse engagierter Vaterschaft. In: Zeitschrift für Familienforschung, 17/1, 66–75.

Ginzberg, Eli (1966) Life Styles of Educated Women. New York/London.

Goldstein, Joshua/Lutz, Wolfgang/Testa, Maria R. (2003) The Emergence of Sub-Replfacement Family Size Ideals in Europe. In: Population Research and Policy Review, 22, 479–496.

Gottschall, Karin (1999) Erwerbstätigkeit und Elternschaft als Gegenstand soziologischer Forschung. In: Zeitschrift für Frauenforschung, 17/3, 19–32.

Gottschall, Karin (2000) Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotenziale im deutschen soziologischen Diskurs. Opladen.

Gräfinger, Elisabeth (2001) Die Welt von innen – Männer in Karenz. Diplomarbeit. Universität Wien. Wien.

Grünheid, Evelyn (2003) Junge Frauen in Deutschland – Hohe Ausbildung contra Kinder? In: BiB-Mitteilungen 1, 9–15.

Gustafsson, Siv (1991) Neoklassische ökonomische Theorien und die Lage der Frau: Ansätze und Ergebnisse zu Arbeitsmarkt, Haushalt und der Geburt von Kindern. In: Karl U., Mayer/Jutta Allmendinger/Johannes, Huinik (Hg.) Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt/New York, 408–421.

Gutiérrez-Domènech, Maria (2003) Employment after Motherhood: a European Comparison. In: Labour Economics, 12/1, 99–123.

Haas, Barbara (2001) Bezahlte Haushaltshilfen als Chance zur Neuverteilung der Hausarbeit? In: SWS-Rundschau, 41/2, 263–281.

Haas, Marita (2008) Den Alltag und das Baby schaukeln. Monat 3. Elternteilzeit. Der Plan. In: beziehungsweise, 11.11.2008, 2.

Hakim, Catherine (1991) Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations. In: European Sociological Review, 7/2, 101–121.

Hakim, Catherine (1997) A sociological perspective on part-time work. In: Hans-Peter, Blossfeld/Catherine Hakim (Ed.) Between Equalization and Marginalization: Women Part-time Workers in Europe and the USA. Oxford, 22–70.

Hakim, Catherine (2000) Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory. Oxford.

Haller, Max (2002) Theory and method in the comparative analysis of values. Critique and Alternative to Inglehart. In: European Sociological Review 18, 139–158.

Hardill, Irene/Green, Anne E./Dudleston, Anna C./Owen, David W. (1997) Who decides what? Decision making in dual-career households. In: Work, Employment and Society, 11/2, 313–326.

Hausen, Karin (1976) Die Polarisierung der ‚Geschlechtscharaktere' - eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Werner, Conze (Hg.) Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Neue Forschungen. Stuttgart, 363–393.

Helfferich, Cornelia/Kandt, Ingrid (1996): Wie kommen Frauen zu Kindern – Die Rolle von Planung, Wünschen und Zufall im Lebenslauf, in: BZgA (Hg.): Kontrazeption, Konzeption, Kinder oder keine. Dokumentation einer Expertentagung. BZgA, Köln, Schriftenreihe Forschung und Praxis der Sexualaufklärung und Familienplanung Band 6, 51–78.

Hennis, Wilhelm (1987) Max Webers Fragestellung. Tübingen.

Herlyn, Ingrid (1993) Begrenzte Freiheit – Familienfrauen nach ihrer aktiven Mutterschaft. Eine Untersuchung von Individualisierungschancen in biografischer Perspektive. Bielefeld.

Herzog, Michaela (2009) Wer ist die bessere Mutter? In: Welt der Frau 2, 4–8.

Hess, Sabine (2003) Globalisierte Hausarbeit. Flexibilisierung und Ethnisierung der Versorgungsarbeiten. In: Sabine, Hess/Johannes, Moser (Hg.) Kultur der Arbeit – Kultur der neuen Ökonomie. Graz, 9–28.

Hirdman, Yvonne (1990) Genussystemet. In: Statens Offentliga Utredningar. Demokrati och Makt i Sverige. Stockholm.

Hirdman, Yvonne (1996) Key Concepts in Feminist Theory – Analysing Gender and Welfare. FREIA Paper 34. Aalborg.

Hoff, Ernst-H. (1990) Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang. Weinheim/München.

Hradil, Stefan (1989) System und Akteur. Eine empirische Kritik der soziologischen Kulturtheorie Pierre Bourdieus. In: Klaus, Eder (Hg.) Klassenlage, Lebensstil und kulturelle Praxis. Beiträge zur Auseinandersetzung mit Pierre Bourdieus Klassentheorie. Frankfurt am Main, 111–141.

Huinink, Johannes (2002) Polarisierung der Familienentwicklung in europäischen Ländern im Vergleich. In: Norbert F., Scheider/Heike, Matthias-Bleck (Hg.) Elternschaft heute. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und individuelle Gestaltungsaufgaben. Opladen.

Huinink, Johannes J./Röhler, Alexander (2005) Liebe und Arbeit in Paarbeziehungen. Zur Erklärung geschlechtstypischer Arbeitsteilung in nichtehelichen und ehelichen Lebensgemeinschaften. Würzburg.

Huws, Ursula/Podro, Sarah/Gunnarsson, Ewa/Weijers, Thea/Arvanitaki, Katerina/Trova, Vangelio (1996) Teleworking and Gender. Brighton.
http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED400393, 14.4.2009.

Inglehart, Ronald (1989) Kultureller Umbruch. Wertewandel in der westlichen Welt. Frankfurt am Main/New York.

Janning, Frank (1991) Pierre Bourdieus Theorie der Praxis. Analyse und Kritik der konzeptionellen Grundlegung einer praxeologischen Soziologie. Opladen.

Jenkins, Richard (1992) Pierre Bourdieu. London/New York.

Kalb, Gabriele (1992) Zur Integration von Beruf und Familie. Das Stresserleben von berufstätigen Müttern mit Kindern im Vorschulalter. Hamburg.

Kaindl, Markus (2008) Die Rolle der Großeltern. Innerfamiliale Generationensolidarität aus Sicht der Großeltern. In: beziehungsweise, 3. Juli 2008, 1–2.

Kaindl, Markus/Dörfler, Sonja (2007) Einstellungen zum Erwerbsverhalten von Müttern. Die Sichtweisen von Müttern, Frauenreferentinnen und Frauenorganisationen. ÖIF Working Paper 64. Wien.

Kaindl, Markus/Neuwirth, Norbert (2007) Das Arbeitsangebot von Müttern. Ein Strukturgleichungsmodell zur Integration von individuellen Wertvorstellungen und Rollenverständnis in klassischen Arbeitsangebotsschätzungen. Eine Analyse auf Basis des ISSP 2002. ÖIF Working Paper 55. Wien.

Kalmijn, Matthijs (2006) Educational Inequality and Family Relationships: Influences on Contact and Proximity. In: European Sociological Review, 22/1, 1–16.

Kapella, Olaf/Rille-Pfeiffer, Christine (2007) Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erweb. ÖIF Working Paper 66. Wien.

Kaufmann, Franz-Xaver (o. J.) Wie Familien zu helfen wäre. In: Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) Handbuch Demografischer Wandel. Die Stadt, die Frauen und die Zukunft. Online-Publikation, 117–124.

Keddi, Barbara/Pfeil, Patricia/Strehmel, Petra/Wittmann, Svendy (1999) Lebensthemen junger Frauen. Die andere Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe. Opladen.

Kelle, Udo/Kluge, Susann (1999) Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen.

Kirner, Ellen/Schulz, Erika (1992) Das ‚Drei-Phasen-Modell' der Erwerbsbeteiligung von Frauen – Begründung, Norm und empirische Relevanz. In: Notburga, Ott/Gert Wagner (Hg.) Familie und Erwerbstätigkeit im Umbruch. Berlin, 17–55.

Klages, Helmut (1988) Wertedynamik. Über die Wandelbarkeit des Selbstverständlichen. Osnabrück.

Klammer, Ute/Klenner, Christina (2004) Geteilte Erwerbstätigkeit – gemeinsame Fürsorge. Strategien und Perspektiven der Kombination von Erwerbs- und Familienleben in Deutschland. In: Sigrid, Leitner/Ilona, Ostner/Margit, Schratzenstaller (Hg.) Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden, 177–207.

Klaus, Daniela/Steinbach, Anja (2002) Determinanten innerfamilialer Arbeitsteilung. Eine Betrachtung im Längsschnitt. In: Zeitschrift für Familienforschung, 14/1, 21–43.

Klein, Thomas (2003) Die Geburt des Kindes in paarbezogener Perspektive. In: Zeitschrift für Soziologie, 32/6, 506–527.

Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2002) Arbeitszeiten – Kinderzeiten – Familienzeiten. Bessere Vereinbarkeit durch Sabbaticals und Blockfreizeiten? Düsseldorf.

Klepp, Doris (2004) Lebenssituation und subjektive Lebensqualität von Frauen mit Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren: Eine empirische psychologische Studie zur Mutterschaft. In: Brigitte, Cizek (Hg.) Familienforschung in Österreich. Markierungen – Ergebnisse – Perspektiven. ÖIF Heft 24. Wien, 81–108.

Kluge, Susann (1999) Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung. Opladen.

Knapp, Gudrun-Axeli (1990) Zur widersprüchlichen Vergesellschaftung von Frauen. In: Ernst-H. Hoff (Hg.) Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang. Weinheim/München, 17–52.

Knight, David/Morgan, Glenn (1990) The Concept of Strategy in Sociology. A Note of Dissent. In: Sociology 24/3, 475–483.

Kohli, Martin (1985) Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 37/1, 1–29.

Kohli, Martin (1994) Institutionalisierung und Individualisierung. In: Ulrich, Beck/Elisabeth, Beck-Gernsheim (Hg.) Riskante Freiheiten. Frankfurt am Main, 219–244.

Koppetsch, Cornelia/Burkart, Günter (1999) Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechtsnormen im Milieuvergleich. Konstanz.

Kooreman, Peter (1986) Essays on Microeconometric Analysis of Household Behavior. Tilburg.

Krais, Beate/Gebauer, Günter (2002) Habitus. Bielefeld.

Kreyenfeld, Michaela (2004) Politikdiskussion fehlt verlässliche statistische Grundlage. In: Demografische Forschung aus erster Hand, 1/3, 4.

Kreyenfeld, Michaela (2005) Economic uncertainty and fertility postponement. Evidence from German panel data. MPIDR Working Paper 2005-034. Rostock.

Kreyenfeld, Michaela/Konietzka, Dirk/Geisler, Esther (2007) Unterschiede nach Bildungsabschluss werden größer: Muster der Erwerbstätigkeit von Müttern in Westdeutschland polarisieren sich. In: Demografische Forschung. Aus Erster Hand, 4/1, 4.

Krüger, Helga/Born, Claudia/Kelle, Udo (1989) Sequenzmuster in unterbrochenen Erwerbskarrieren von Frauen, Arbeitspapier Nr. 7 des Sonderforschungsbereiches 186. Universität Bremen. Bremen.

Krüger, Helga/Born, Claudia (1990) Probleme der Integration von beruflicher und familialer Sozialisation in der Biographie von Frauen. In: Ernst-H. Hoff (Hg.) Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang. Weinheim/München, 53–73.

Kuiper, Edtih (2004) Ökonomie: Feministische Kritik mikro- und makro-ökonomischer Theorien und Entwurf alternativer Ansätze. In: Ruth, Becker/Beate, Kortendiek (Hg.) Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methode, Empirie. Wiesbaden, 494–503.

Kunzmann, Peter/Burkard, Franz-Peter/Wiedmann, Franz (1995) dtv-Atlas zur Philosophie. München.

Kühn, Thomas (2001) Die Planung der Familiengründung – verschiedene Entwicklungsverläufe in den ersten Berufsjahren. In: Zeitschrift für Familienforschung, 13/2, 29–48.

Lamnek, Siegfried (1988) Qualitative Sozialforschung. Band 1. Methodologie. München/Weinheim.

Lamnek, Siegfried (1995) Qualitative Sozialforschung. Band 2. Methoden und Techniken. Weinheim.

Langan, Mary/Ostner, Ilona (1991) Gender and welfare: towards a comparative framework. In: Graham, Room (Ed.) Towards a European Welfare State? School for Advanced Urban Studies, University of Bristol. Bristol, 127–150.

Lauterbach, Wolfgang/Huinink, Johannes/Becker, Rolf (1994) Erwerbsbeteiligung und Berufschancen von Frauen. Theoretische Ansätze, methodische Verfahren und empirische Ergebnisse aus der Lebensverlaufsperspektive. In Petra, Beckmann/Gerhard, Engelbrech (Hg.) Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit für Frauen. Nürnberg, 175–207.

Lee, Everett S. (1972) Eine Theorie der Wanderung. In: György, Szèll (Hg.) Regionale Mobilität. München, 115–129.

Leitner, Andrea/Wroblewski, Angela (2005a) Wohlfahrtsstaaten und Balance von Familie und Beruf: Politiken zur Förderung von WLB in internationaler Perspektive. Wien.

Leitner, Andrea/Wroblewski, Angela (2005b) Soziale Mobilität – Haben sich die Aufstiegschancen von Frauen und Männern in Österreich gleichermaßen verbessert? In: Wolfgang, Schulz/Max, Haller/Alfred, Grausgruber (Hg.) Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004. Wiesbaden, 117–149.

Letablier, Marie-Thérèse/Jönsson, Ingrid (2003) Kinderbetreuung und politische Handlungslogik. In: Ute, Gerhard/Trudie, Knijn/Anja, Weckwert (Hg.) Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich. München, 85–109.

Levy, René (1977) Der Lebenslauf als Statusbiografie. Die weibliche Normalbiografie in makrosoziologischer Perspektive. Stuttgart.

Lewis, Jane (1992) Gender and the Development of Welfare Regimes. In: Journal of European Social Policy, 2, 159–173.

Liebau, Eckhard (1987) Gesellschaftliches Subjekt und Erziehung. Zur pädagogischen Bedeutung der Sozialisationstheorien von Pierre Bourdieu und Ulrich Oevermann. Weinheim/München.

Lister, Ruth (1994) She has other duties – women, citizenship and social security. In: Sally, Baldwin/Jane, Falkingham (Eds.) Social Security and Social Change. New Challenges to the Beveridge Model. New York.

Loos, Peter (1999) Zwischen pragmatischer und moralischer Ordnung. Der männliche Blick auf das Geschlechterverhältnis im Milieuvergleich. Opladen.

Ludwig, Isolde/Schlevogt, Vanessa/Klammer, Ute/Gerhard, Ute (2002) Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland. Berlin.

Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang/Allmendinger, Jutta (2004) Zweiverdienerpaare und ihre Geldarrangements – Überlegungen für einen internationalen Vergleich. In: Sigrid, Leitner/Ilona, Ostner/Margit, Schratzenstaller (Hg.) Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden, 85–104.

Lutz, Hedwig (2000) Frauen im Spannungsfeld zwischen Mutterschaft und Erwerbstätigkeit. In: Wifo Monatsberichte 5, 341–350.

Lutz, Hedwig (2003) Auswirkungen der Kindergeldregelung auf die Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern. Erste Ergebnisse. In: WIFO Monatsberichte 3, 213–227.

Lutz, Wolfgang (2007) Schrumpfen erwünscht. In: Heureka 3, 18–20.

Lüfter, Bärbl (2005) Der Einfluss der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf den Kinderwunsch von Akademikerinnen in Südtirol unter Einbeziehung des erfahrenen Mutterbildes. Diplomarbeit. Universität Innsbruck. Innsbruck.

Macha, Hildegard/Paetzold, Bettina (1992) Elemente beruflicher Identität von Wissenschafterinnen: Vereinbarkeit von Kind und Beruf? In: Leokadia, Brüderl/Bettina, Paetzold (Hg.) Frauen leben zwischen Beruf und Familie. Weinheim/München, 123–137.

Maier, Friederike (1998) Ökonomische Arbeitsmarktforschung und Frauenerwerbstätigkeit – Versuch einer kritischen Bilanz. In: Birgit, Geissler/Friederike, Maier/Birgit, Pfau-Effinger (Hg.) FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin, 17–35.

Mairhuber, Ingrid (2001) Teilzeitarbeit als emanzipatorisches Arbeitszeitmodell? Das Beispiel der Niederlande. In: Jörg, Flecker/Ulrike, Papouschek/Thomas, Riesenecker-Caba (Hg.) Herausforderungen der Arbeitswelt. Beiträge zu neuen Arbeitsformen, Geschlecht, Informationstechnik. München/Mering, 13–33.

Majce, Gerhard (2005) Generationensolidarität in Österreich 2005. Empirisch-soziologische Untersuchung der Altersforschung in Österreich. Wien.

Marx, Oliver (2007) Individualisierung der Frau. Eine kritische Reflexion weiblicher Lebenssituation in Beruf und Familie. Saarbrücken.

Mauger, Gérard (2005) Über symbolische Gewalt. In: Catherine, Colliot-Thélène/François, Etienne/Gunter, Gebauer (Hg.) Pierre Bourdieu. Deutsch-französische Perspektive. Frankfurt am Main, 208–230.

Mayer, Susanne (2005) Familienkrach. In: Die Zeit, 10.3.2005, 60.

Mayer, Uschi/Schlaffer, Edith/Schmidtmayr, Holger/Dumfahrt, Helmut (2001) Väter-Studie 2001. Wien. http://www.ceiberweiber.at/ceiberweiber_alte_seite/wahl/1maerz.htm, 23.2.2009.

Mayring, Philipp (2003) Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim.

Mayr-Kleffel, Verena (1994) Netzwerkbeziehungen von Frauen – ein Spiegel der besonderen weiblichen Individualisierung. In: Gerlinde, Seidenspinner (Hg.) Frau sein in Deutschland. Aktuelle Themen, Perspektiven und Ziele feministischer Sozialforschung. Weinheim/München, 47–62.

McCrone, David (1994) Getting by and making out in Kirkaldy. In: Michael, Anderson/Frank, Bechhofer/Jonathan, Gershuny (Eds.) The Social and Political Economy of the Household. Oxford.

McRae, Susanne (2003) Constraints and choices in mothers' employment careers: a consideration of Hakim's Preference Theory. In: British Journal of Sociology 54/3, 317–338.

Meggeneder, Oskar/Ranftl, Edeltraud (1992) Betriebliche Arbeitszeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik 39. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Wien.

Mesner, Maria (2006) Mütter-Familien, Familienmütter. Politiken ums Kinderhaben in Österreich. Gudrun, Wolfgruber/Heidi, Niederkofler/Margit, Niederhuber/Maria Mesner (Hg.), Kinder kriegen – Kinder haben. Analysen im Spannungsfeld zwischen staatlichen Politiken und privaten Lebensentwürfen. Innsbruck/Wien/München, 215–234.

Meuser, Michael (1998) Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster. Opladen.

Meuser, Michael (2008) Vaterschaft im Wandel. Perspektiven aus der Männlichkeitsforschung. In: beziehungsweise, 15. September 2008, 2–3.

Mira, Pedro/Ahn, Namkee (2002) A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries. In: Journal of Population Economics 15/4, 667–682.

Mitterauer, Michael (2009) Sozialgeschichte der Familie. Kulturvergleich und Entwicklungsperspektiven. Wien.

Myrdal, Alva/Klein, Viola (1956) Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf. Wien.

Neuwirth, Norbert/Wernhart, Georg (2007) Die Entscheidung von Müttern zur Erwerbspartizipation. Institutionelle Rahmenbedingungen, Werthaltungen und Aufteilung der Hausarbeit. ÖIF Working Paper 65. Wien.

Neyer, Gerda (1990) Risiko und Sicherheit: Mutterschutzleistungen in Österreich. Wirkungen von Karenzgeld und Sonder-Notstandshilfe auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen. Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik 30. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Wien.

Neyer, Gerda (2007) Gute Ausbildung, keine Kinder? In: Demografische Forschung aus erster Hand. 4/2, 1–2.

Neyer, Gerda/Hoem, Jan M. (2008) Education and permanent childlessness: Austria vs. Sweden; a research note. MPIDR Working Paper 2008-007. Rostock.

Nicole-Drancourt, Chantal (1989) Stratégies professionnelles et organisation des familles. In: Revue Francaise de Sociologie, 40/1, 57–79.

Nowak, Vera/Pfeiffer, Christiane (1998) Erwerbseinstieg von Frauen nach der Geburt des jüngsten Kindes. ÖIF Working Paper 6. Wien.

Oberlander, Willi/Liebig, Kerstin (2008) Berufseinstieg und Berufserfolg junger Ärztinnen und Ärzte. Ein Forschungsprojekt im Auftrag der Ludwig-Sievers-Stiftung. Köln.

Oberndorfer, Rotraut/Rost, Harald (2002) Auf der Suche nach den neuen Vätern. Familien mit nichttraditioneller Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. *ifb*-Forschungsbericht Nr. 5, Bamberg.

Oberndorfer, Rotraut/Rost, Harald (2005) Neue Väter – Anspruch und Realität. In: Zeitschrift für Familienforschung, 17/1, 50–65.

O'Connor, Julia S. (1993) Gender, class and citizenship in the comparative analysis of welfare states: theoretical and methodological issues. In: British Journal of Sociology, 44/3, 501–518.

OECD (2005) Extending Opportunities. How Active Social Policies Can Benefit Us All. Paris.

OECD (2007) Babies and Bosses. Reconciling Work and Family Life. A Synthesis of Findings for OECD Countries. Paris.

OECD (2008) Education at a Glance. OECD Indicators. Paris.

OECD (2009) Society at a Glance: OECD Social Indicators. Paris.

Offe, Claus (1986) Die Utopie der Null-Option. Modernität und Modernisierung als politische Gütekriterien. In: Johannes, Berger (Hg.) Die Moderne – Kontinuitäten und Zäsuren. Soziale Welt. Sonderband 4. Göttingen, 97–117.

Oloff, Aline (2007) ‚Geschlecht' im Spiel Doing Diplomacy. Implikationen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming. In: Ulla, Bock/Irene, Dölling/Beate, Krais (Hg.) Prekäre Transformationen. Pierre Bourdieus Soziologie der Praxis und ihre Herausforderungen für die Frauen- und Geschlechterforschung. Göttingen, 79–95.

Orloff, Ann S. (1993) Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states. In: American Sociological Review, 58/3, 303–328.

Orthofer-Samhaber, Maria (2007) Au-pair: Zwischen Dienstboten und Dienstleister am globalisierten Arbeitsmarkt Privathaushalt. Über die vielfältigen Anforderungen moderner Familien. Dissertation. Universität Wien. Wien.

Ostner, Ilona (1994) The Women and Welfare Debate. In: Linda, Hantrais/Steen, Mengan (Eds.) Family Policy and the Welfare of Women. Cross-National Research Paper. University of Loughborough. Loughborough.

Ostner, Ilona (2004) Aus Anlass eines Geburtstags: ‚Gender and Welfare Revisited'. In: Sigrid, Leitner/Ilona, Ostner/Margit, Schratzenstaller (Hg.) Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden, 44–61.

Ott, Notburga (1993) Zur Rationalität innerfamilialer Entscheidungen. In: Claudia, Born/Helga, Krüger (Hg.) Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Weinheim, 25–51.

Ott, Notburga (1998) Der familienökonomische Ansatz von Gary S. Becker. In: Ingo, Pies/Martin, Leschke (Hg.) Gary Beckers ökonomischer Imperalismus. Tübingen, 63–90.

Ott, Notburga (1999) The Economics of Gender – Der neoklassische Erklärungsansatz zum Geschlechterverhältnis. In: Bettina, Dausien/Martina, Herrmann/Mechthild, Oechsle/Christiane, Schmerl/Marlene, Stein-Hilbers (Hg.) Erkenntnisobjekt Geschlecht. Feministische Perspektiven verwandeln Wissenschaft. Opladen, 167–196.

Pahl, Raymond E./Wallace, Claire (1985) Forms of work and privatisation on the Isle of Sheppey. In: Bryan, Roberts/Ruth, Finnegan/Duncan, Gallie (Eds.) New Approaches to Economic Life. Manchester, 368–386.

Papouschek, Ulrike/Pastner, Ulli (2001) Unsicherheit und keine Karriere. Wissenschafterinnen in der außeruniversitären Forschung. In: Jörg, Flecker/Ulrike, Papouschek/Thomas, Riesenecker-Caba (Hg.)

Herausforderungen der Arbeitswelt. Beiträge zu neuen Arbeitsformen, Geschlecht, Informationstechnik. München/Mering, 95–115.

Pasero, Ursula/Ohlendiek, Lutz (2003) Gary S. Becker revisited: Rational Choice, Humankapital, Dikriminierung. In: Ursula Pasero (Hg.) Gender – from Costs to Benefits. Wiesbaden, 15–30.

Paetzold, Bettina (1998) „Eines ist zu wenig, beides macht zufrieden". Die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Berufstätigkeit. Bielefeld.

Pechar, Brigitte (2008) Elternteilzeit: Marek will Männer ins Boot holen. In: Wiener Zeitung, 19.7.2008, 4.

Peinelt-Jordan, Klaus (1996) Männer zwischen Familie und Beruf. Ein Anwendungsfall für die Individualisierung in der Personalpolitik. München/Mering.

Petersmann, Birgit M. (2003) Kinderwunsch im Herzen, Karrieretraum im Kopf. Über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diplomarbeit. Universität Innsbruck. Innsbruck.

Peukert, Rüdiger (2008) Familienformen im sozialen Wandel. 7., vollständig überarbeitete Auflage. Wiesbaden.

Pfau-Effinger, Birgit (1994) Erwerbspartnerin oder berufstätige Ehefrau. Soziokulturelle Arrangements der Erwerbstätigkeit von Frauen im Vergleich. In: Soziale Welt 3, 322–373.

Pfau-Effinger, Birgit (1996) Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Theoretischer Rahmen und empirische Ergebnisse. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 48/3, 462–492.

Pfau-Effinger (1999) Kultur, Wohlfahrtsstaat und Frauenarbeit im europäischen Vergleich. Opladen.

Pfau-Effinger, Birgit (2000) Wohlfahrtsstaatliche Politik und Frauenerwerbstätigkeit im europäischen Vergleich – Plädoyer für eine Kontextualisierung des theoretischen Erklärungsrahmens. In: Ilse, Lenz (Hg.) Geschlecht – Arbeit – Zukunft. Münster, 75–94.

Pfeil, Elisabeth (1961) Die Berufstätigkeit von Müttern. Eine empirisch-soziologische Erhebung an 900 Müttern aus vollständigen Familien. Tübingen.

Pfretschner, Yvonne (2005) Frauen im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie – Eine qualitative Untersuchung zur Doppelbelastung von Akademikerinnen. Diplomarbeit. Universität Wien. Wien.

Pircher, Annemarie (2001) Das Erleben der Elternrolle und die Qualität der partnerschaftlichen Beziehung von berufstätigen und nicht-berufstätigen höher gebildeten Müttern. Diplomarbeit. Universität Innsbruck. Innsbruck.

Poser, Märle (1991) Fesselnde Bindungen im Lebens- und Arbeitsalltag von Frauen. Einstellungsorientierungen berufstätiger Mütter. Pfaffenweiler.

Prammer-Waldhör, Michaela (2004) Nach der Elternkarenz. Wie gut gelingt Frauen der Wiedereinstieg. Wien.

Prinz, Christopher (1999) Vereinbarkeitstheorien und Biografietypen. In: BMSG (Hg.) 4. Österreichischer Familienbericht. Familie – zwischen Anspruch und Alltag. Familien- & Arbeitswelt. Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbsfähigkeit. Wien, 45–64.

Prinz, Christopher/Patrick, Ada (1999) Vereinbarkeit im Längsschnitt. Eine Typologie auf Basis des FFS 1996. In: BMSG (Hg.) 4. Österreichischer Familienbericht. Familie – zwischen Anspruch und Alltag. Familien- & Arbeitswelt. Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbsfähigkeit. Wien, 124–136.

Prinz, Christopher/Thalhammer, Eva (1999) Vereinbarkeit im Querschnitt: Neue Ergebnisse auf Basis des Mikrozensus 1996. In: BMSG (Hg.) 4. Österreichischer Familienbericht. Familie – zwischen Anspruch und Alltag. Familien- & Arbeitswelt. Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbsfähigkeit. Wien, 119–124.

Quaiser-Pohl, Claudia/Reichle, Barbara (2007) Kinder, Küche, Konferenzen oder Die Kunst des Jonglierens. München.

Rehbein, Boike (2006) Die Soziologie Pierre Bourdieus. Konstanz.

Rerrich, Maria S. (1986) Vaterbild und Familienvielfalt. München.

Rerrich, Maria S. (1994) Zusammenfügen, was auseinanderstrebt: Zur familialen Lebensführung von Berufstätigen. In: Ulrich, Beck/Elisabeth, Beck-Gernsheim (Hg.) Riskante Freiheiten. Frankfurt am Main, 201–218.

Rerrich, Maria S. (2002) Von der Utopie der partnerschaftlichen Gleichverteilung zur Realität der Globalisierung von Hausarbeit. In: Claudia, Gather/ Birgit, Geissler/Maria S., Rerrich (Hg.) Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel. Münster, 16–29.

Ressler, Regina (2005) Wo die „Ehe“ hinfällt. Muster schichtspezifischer Homogamie bzw. Heterogamie und ihre Folgen. In: Wolfgang, Schulz/Max, Haller/Alfred, Grausgruber (Hg.) Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986–2004. Wiesbaden, 151–178.

Richter-Trummer, Teresa (2009) Die Väterkarenz in der Abseitsfalle. In: Kurier. Karrieren, 29. August 2009, 2.

Riederer, Bernhard (2005) Tradition, Investitionsgut oder Herzenssache? Der Wunsch nach Kindern zwischen Ideal und Wirklichkeit. In: Wolfgang, Schulz/Max, Haller/Alfred, Grausgruber (Hg.) Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004. Wiesbaden, 367–400.

Rille-Pfeiffer, Christiane/Kapella, Olaf (2007) (Hg.) Kinderbetreuungsgeld. Evaluierung einer familienpolitischen Maßnahme. Innsbruck/Wien/Bozen.

Rindfuss, Ronald R./Morgan, Philip/Offutt, Kate (1996) Education and the Changing Age Pattern of American Fertility: 1963-89. In: Demography, 33/3, 277–290.

Rode, Hildegard/Wilke, Margot (1991) Mütter im Stress. Zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und außerfamilialer Kinderbetreuung. Bielefeld.

Rollett, Brigitte (1997) Lernen und Lehren. Einführung in die Pädagogische Psychologie und ihre entwicklungspsychologischen Grundlagen. Wien.

Rosenbaum, Heidi (1990) Formen der Familie. Untersuchungen zum Zusammenhang von Familienverhältnissen, Sozialstruktur und sozialen Wandel in der deutschen Gesellschaft des 19. Jahrhunderts. Frankfurt am Main.

Rosenmayr, Leopold/Kolland, Franz/Elvin, Gundula (2002) Älter werden in Wien. Wien.

Rüling, Anneli (2004) Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familienarbeit und Erwerbsarbeit teilen. Frankfurt/New York.

Sainsbury, Diane (1996) Gender, equality, and welfare states. Cambridge.

Savage, Mike/Barlow, James/Dickens, Peter/Fielding, Tony (1992) Property, Bureaucracy and Culture. Middle-Class Formation in Contemporary Britain. London,

Scambor, Elli/Faßhauer, Markus (2006) Strukturelle Rahmenbedingungen aktiver Vaterschaft. Fokus – Karenzregelungen und Teilzeit in Österreich. Graz.
www.vaeter-und-karriere.de/downloads/rechtlrahmenbedvatersein.pdf, 12.1.2009.

Schaeper, Hildegard (2007) Familiengründung von Hochschulabsolventinnen. Eine empirische Untersuchung verschiedener Examenskohorten. In: Dirk, Konietzka/Michaela, Kreyenfeld (Hg.) Ein Leben ohne Kinder. Kinderlosigkeit in Deutschland. Wiesbaden, 137–166.

Schipfer, Rudolf K. (2003) Familie in Zahlen. Informationen zu Familien in Österreich und der EU auf einen Blick. Wien.

Schipfer, Rudolf K. (2008) Familie in Zahlen. Aktualisierung 2008. Wien.

Schmitt, Christian (2005) Kinderlosigkeit bei Männern – Geschlechtsspezifische Determinanten ausbleibender Elternschaft. In: Angelika, Tölke/Karsten, Hank (Hg.) Männer – Das ‚vernachlässigte' Geschlecht in der Familienforschung. Wiesbaden, 18–43.

Schmitt, Christian/Winkelmann, Ulrike (2005) Wer bleibt kinderlos? Was sozialstrukturelle Daten über Kinderlosigkeit bei Frauen und Männern verraten. In: Feministische Studien, 23/1, 9–23.

Schnack, Dieter/Gesterkamp, Thomas (1998) Hauptsache Arbeit? Männer zwischen Beruf und Familie. Reinbek.

Schneewind, Klaus A./Vaskovics, Laszlo A./Gotzler, Petra/Hofmann, Barbara/Rost, Horst/Schlehlein, Bernhard/Sierwald, Wolfgang/Weiß, Joachim (1996) Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen und Kinderwunsch. Stuttgart.

Schneider, Norbert F/Rost, Harald (1998) Von Wandel keine Spur – warum ist Erziehungsurlaub weiblich? In: Mechthild, Oechsle/Birgit, Geissler (Hg.) Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen, 217–236.

Schneider, Werner/Wimbauer, Christine (2003): Entstaatlichung von unten - Ungleichheiten in Paarbeziehungen: Zur Transformation der institutionellen Ordnung von Geld und Liebe im Privaten. In: Jutta, Allmendinger (Hg.): Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Opladen, 707–722.

Schweitzer, Martina (2000) Frauen in Karenz: ein Balanceakt zwischen Beruf und Familie? Strukturanalyse der Situation karenzierter Mütter und Auswirkungen aufgrund von Modifikationen in Karenzgeldregelungen; gezeigt am Fallbeispiel Oberösterreich. Dissertation Wirtschaftsuniversität Wien. Wien.

Schwentker, Björn (2007) Ende einer Diskriminierung. In: Zeit online.
http://www.zeit.de/online/2007/27/kinderlose-statistik-gesetz, 6.7.2009.

Seidenspinner, Gerlinde (1994) Frauen forschen für Frauen. In: Gerlinde, Seidenspinner (Hg.) Frau sein in Deutschland. Aktuelle Themen, Perspektiven und Ziele feministischer Sozialforschung. Weinheim/ München 1994, 7–14.

Sieder, Reinhard (2008) Patchworks – das Familienleben getrennter Eltern und ihrer Kinder. Stuttgart.

Simm, Renate (1988) Partnerschaftsdynamik und Familienentwicklung. Die interne Dynamik von Partner- und Familiensystemen und ihre strukturellen Bedingungen und Folgen. IBS-Materialen, Nr. 25, Bielefeld.

Simmel, Georg (1970) Grundfragen der Soziologie. Individuum und Gesellschaft. Berlin.

Sintomer, Yves (1996) The Corporatism of the Universal and the City. In: Actual Marx, 20, 91–104.

Soldt, Rüdiger (2005), Kinderlose Akademikerinnen? In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 8.3.2005, 1–2.

Solt, Susanne (2000) Grenzen der Emanzipation durch Arbeit. In: Feministische Studien extra, 18, 81–92.

Sommerkorn, Ingrid (1988) Die erwerbstätige Mutter in der Bundesrepublik: Einstellungs- und Problemveränderungen. In: Rosemarie, Nave-Herz (Hg.) Wandel und Kontinuität der Familie in der Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart, 115–144.

Spielauer, Martin (2004) Childlessness and the Concentration of Reproduction in Austria. MPIDR Working Paper 2004-028. Rostock.

Spies, Kordelia/Schute, Manuela (1999) Warum promovieren Frauen seltener als Männer? Psychologische Prädiktoren der Promotionsabsicht bei Männern und Frauen. In: Zeitschrift für Sozialpsychologie, 30/4, 229–245.

Spiess, C. Katharina/Wrohlich, Katharina (2006) Elterngeld: Kürzere Erwerbspausen von Müttern erwartet. In: Wochenbericht, 73/48, 689–693.

Städtner, Karin (2003) Female Employment Patterns Around First Childbirth in Austria. ÖIF Working Paper 33. Wien.

Städtner, Karin/Spielauer, Martin (2002) The Influence of Education on Quantum, Timing and Spacing of Births in Austria. ÖIF Working Paper 29. Wien.

Stark, Sylvia (2003) Vereinbarkeit von Kinderbetreuung, Hausarbeit und Erwerbstätigkeit. Einrichtungen zur Kinderbetreuung in Zeltweg. Diplomarbeit. Universität Klagenfurt. Klagenfurt.

Statistik Austria (2006a) Haushalts- und Familienstatistik 2005. Ergebnisse des Mikrozensus. Wien.

Statistik Austria (2006b) Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2005. Wien.

Statistik Austria (2008a) Arbeitskräfteerhebung 2007. Ergebnisse des Mikrozensus. Wien.

Statistik Austria (2008b) Haushalts- und Familienstatistik 2007. Wien.

Templeton, Robert/Bauereiss, Renate (1994) Kinderbetreuung zwischen den Generationen. In: Walter, Bien (Hg.) Eigeninteresse oder Solidarität. Beziehungen in modernen Mehrgenerationenfamilien. Opladen, 249–266.

Thenner, Monika (1999) Gesetzliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In: BMSG (Hg.) 4. Österreichischer Familienbericht. Familie – zwischen Anspruch und Alltag. Familien- & Arbeitswelt. Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbsfähigkeit. Wien, 144–163.

Thurley, Keith E./Wood, Stephen (1983) Introduction. In: Keith E., Thurley/Stephen, Wood (Eds.) Industrial Relations and Management Strategy. Cambridge, 1–6.

Tobío, Constanza/Trifiletti, Rossana (2003) Strategien, Alltagspraxis und sozialer Wandel. In: Ute, Gerhard/Trudie, Knijn/Anja, Weckwert (Hg.) Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich. München, 110–130.

Tönnis, Ferdinand (1963) Gemeinschaft und Gesellschaft. Grundbegriffe der reinen Soziologie. Darmstadt.

Urdze, Andrej/Rerrich, Maria S. (1981) Frauenalltag und Kinderwunsch – Entscheidungsgründe für oder gegen weitere Kinder bei Müttern mit einem Kind. Frankfurt.

Van den Burg, Ieke/Passchier Catelene (1999) Part-time work in the Netherlands. In: Jean-Yves, Boulin/Reiner, Hoffmann (Ed.) New paths in working time policy. Brussels, 85–102.

Vaskovics, Laszlo A./Rost, Harald (1999) Väter und Erziehungsurlaub. Stuttgart.

Vester, Michael (1997) Soziale Milieus und Individualisierung. Mentalitäten und Konfliktlinien im historischen Wandel. In: Ulrich, Beck/Peter, Sopp (Hg.) Individualisierung und Integration. Neue Konfliktlinien und neuer Integrationsmodus? Opladen, 99–123.

Wacquant, Loïc J. (2006) Auf dem Weg zu einer Sozialpraxeologie. Struktur und Logik der Soziologie Pierre Bourdieus. In: Pierre, Bourdieu/Loïc, J., Wacquant (2006) Reflexive Anthropologie. Frankfurt am Main, 17–93.

Wallace, Claire (2002) Household strategies: their conceptual relevance and analytical scope in social research. In: Sociology, 36/2, 275–292.

Walter, Wolfgang/Künzler, Jan (2002) Parentales Engagement. Mütter und Väter im Vergleich. In: Norbert F., Schneider/Heike, Matthias-Beck (Hg.) Elternschaft heute. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und individuelle Gestaltungsaufgaben. Sonderheft der Zeitschrift für Familienforschung. Opladen, 95–119.

Warde, Alan (1990) Household work strategies and forms of labour: conceptual and empirical issues. In: Work, Employment and Society, 4/4, 495–515.

Warren, Tracey (2007) Conceptualizing breadwinning work. In: Work, employment and society, 21/2, 317–336.

Wendt, Claus/Maucher, Mathias (2000) Wege des Wiedereinstiegs. Strategien der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit in Dänemark, Deutschland und Frankreich. In: Zeitschrift für Familienforschung, 16/1, 5–37.

Wernhart, Georg/Kaindl, Markus/Schipfer, Rudolf K./Tazi-Preve, Mariam I. (2008) Drei Generationen – eine Familie. Austauschbeziehungen zwischen den Generationen aus Sicht der Großeltern und das Altersbild in der Politik. Innsbruck/Wien/Bozen.

Wiener Zeitung (2009) Oma ist von der Steuer absetzbar. 9.5.2009, 5.

Wiesmayr, Otmar (1984) Das Problem der Selbstverwirklichung in Beruf, Ehe und Familie bei Müttern. Eine persönlichkeitsdiagnostische Untersuchung an verschiedenen Gruppen von Müttern. Dissertation. Salzburg.

Wirth, Heike/Dümmler, Kerstin (2004) Zunehmende Tendenz zu späteren Geburten und Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen. In: ISI 32, 1–6.

Witzel, Andreas (1985) Das problemzentrierte Interview. In: Gerd, Jüttemann (Hg.) Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim, 227–256.
Wörister, Karl (1999) Daten zu Karenzgeld, Frauenerwerbstätigkeit. Wien.

Yeandle, Susan (1984) Women's Working Lives. London.

Young, Brigitte (1999) Die „Herrin" und die „Magd". Globalisierung und die neue internationale Arbeitsteilung im Haushalt. Unveröffentlichter Vortrag. Wien. http://www.trend.infopartisan.net/trd0900/t190900.htm, 24.4.2009.

Zulehner, Paul M. (2004) Neue Männlichkeit – Neue Wege der Selbstverwirklichung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 46, 5–12.

Internetadressen:

http://diepresse.com/home/politik/476048/index.do?from=suche.intern.portal, 29.8.2009.

http://derstandard.at/?url=/?id=1227288101317, 24.2.2009.

http://oe1.orf.at/highlights/69089.html, 29.9.2008.

http://www.baby-boom.at/service_baby_kibet.htm, 18.1.2009.

http://www.baby-boom.at/service_stillen_recht.htm, 14.10.2008.

http://www.ggp-austria.at

http://www.news.at/articles/0849/10/227737/kinderbetreuung-stiefkind-oesterreichs-quoten-eu-vergleich, 25.1.2009.

http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20090813_OTS0150, 3.9.2009.

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/zeitverwendung/index.htm, 7.12.2008.

http://www.wisdom.at

www.arbeiterkammer.at/pictures/d61/Kinderbetreuung2006.pdf, 23.1.2009.

Anhang

Zusammenfassung

Das Anliegen der Studie ist es, das Vereinbarkeitsverhalten von Akademikerinnen zu analysieren, die längstens ein Jahr ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben und danach wieder in den Beruf zurückgekehrt sind. Dies ist deshalb bemerkenswert, weil in Österreich die Kinderbetreuung in den ersten drei Lebensjahren des Kindes als vordringliche Aufgabe der Mutter betrachtet wird. Dies wird durch die rechtlichen Rahmenbedingungen gestützt, da seit Juli 1990 eine zweijährige Karenzierung mit einem Kündigungsschutz bis zu vier Wochen nach dem zweiten Geburtstag des Kindes besteht. Öffentliche Betreuungsplätze für Kinder ab dem ersten Lebensjahr sind nur marginal vorhanden. Es liegt daher an den Frauen, Wege zu finden, Beruf und Familie zu verbinden.

In der Arbeit wird davon ausgegangen, dass die befragten Frauen bei dieser Kombination mehr oder minder bewusst Strategien verfolgen. Theoretisch wird dabei auf die konzeptuellen Überlegungen von Pierre Bourdieu zurückgegriffen, der den Begriff der Strategie verwendet hat, um die subjektive Kreativität im Umgang mit objektiven Gegebenheiten auszudrücken. Dies macht sich bereits bei der Familiengründung bemerkbar. Die meisten der 14 befragten Akademikerinnen haben sehr genau die möglichen beruflichen Risiken abgeschätzt und erst dann eine Mutterschaft realisiert, als sie in ihrem Tätigkeitsbereich ein möglichstes Maß an Sicherheit erreicht haben. Dieser Weg wird von ihnen auch nach der Berufsrückkehr fortgesetzt: Zeitpunkt und Stundenausmaß der Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit stehen in engem Zusammenhang mit der Sicherheit der beruflichen Position. Die frühe Rückkehr in den Beruf ist also darauf zurückzuführen, dass die Frauen ihre einmal erreichte berufliche Stellung, auf die sie oft lange hingearbeitet haben, behalten wollen, nicht jedoch, um „Karriere“ zu machen.

Diese Rückkehrstrategien sind ein Teil der von den Frauen praktizierten Vereinbarkeitsstrategien. Für diese spielen Vorstellungen über die Betreuung des Kindes in den ersten drei Lebensjahren, die Möglichkeit und Bereitschaft des Partners zur Übernahme von Familienarbeit oder die familiäre Situation durch das (Nicht-)Vorhandensein von Großeltern eine Rolle. In der vorliegenden Untersuchung wurden zwei Dimensionen für die Klassifizierung der Vereinbarkeitsstrategie herangezogen: wer die Betreuung während der berufbedingten Abwesenheit der Mutter übernommen hat und ob die Familienarbeit innerhalb der Partnerschaft tendenziell gleich verteilt ist oder nicht. Demnach lassen sich eine partnerschaftliche (Partner),

eine familiäre (Großeltern), eine private (Kindermädchen, Au-pair-Mädchen, Babysitter, Tagesmutter) und eine institutionelle (Kinderkrippe) Vereinbarkeitsstrategie unterscheiden. Jede dieser Vereinbarkeitsstrategien wurde danach unterschieden, ob die Familienarbeit gleich oder ungleich aufgeteilt war. Bei den befragten Frauen hat sich gezeigt, dass sie bei beiden Kindern in der Regel dieselbe Vereinbarkeitsstrategie verfolgen. Zu Änderungen ist es dann gekommen, wenn der Partner nicht bereit war, ein zweites Mal in Karenz zu gehen; wenn keine längerfristige Vereinbarung getroffen wurde, und der Partner nach einer kurzen Karenzphase wieder voll in den Beruf eingestiegen ist, oder die beruflichen Anforderungen an die Frau eine neue Vereinbarkeitsstrategie erforderlich machten.

Bemerkenswert ist, dass sich zwischen den getroffenen Vereinbarkeitsstrategien der Frauen und ihrer sozialen Herkunft Zusammenhänge feststellen ließen. Die soziale Herkunft wurde primär durch das Bildungsniveau des Vaters bestimmt. Frauen, deren Vater mindestens eine Matura abgeschlossen hat, wurden der Bildungsschicht zugeordnet, für die ein „bürgerlicher" Sozialhintergrund angenommen wurde, während Frauen, dessen Vater maximal einen Lehrabschluss aufweist, der Nichtbildungsschicht zugeordnet wurden. Für diese Gruppe wurde ein geringerer Grad an „bürgerlichen" Einstellungs- und Verhaltensmuster vermutet, da Bildung ein wesentliches Merkmal bürgerlicher Lebensart ist. Es zeigte sich, dass Frauen aus der Bildungsschicht zwar eine große berufliche Leistungsorientierung besitzen. Durch die Mutterschaft kommt es jedoch durch diverse Umstände zu einer Neubewertung, die dazu führt, dass die Frauen langfristig sich auf die Rolle der Zuverdienerin einstellen, in Teilzeit arbeiten und auch für die Erledigung der Familienarbeit die Hauptverantwortung übernehmen. Damit haben sie eine Vereinbarkeitsstrategie etabliert, die in modifizierter Form dem bürgerlichen Familienleitbild entspricht. Demgegenüber finden sich ausschließlich bei Frauen aus der Nichtbildungsschicht Vereinbarkeitsstrategien, in denen die Berufs- und Familienarbeit zwischen den PartnerInnen gleichberechtigt aufgeteilt ist. Nur in dieser Schicht kommt es vor, dass die Frauen sich in höheren beruflichen Positionen befinden als der Partner, die Frauen in Vollzeit oder vollzeitnaher Teilzeit arbeiten und die Familienarbeit gleichberechtigt aufgeteilt ist.

Summary

This paper deals with the combination of work and family for academic women who return to workplace within a year after childbirth. This behaviour attracts attention because in Austria it is normal for mothers of very young children stay at home to look after them. This situation is supported by legal provisions. Since 1990, maternity leave allows women to stop working for two years. This includes job protection until four weeks after child's second birthday. Moreover, there are very few public care facilities for toddlers, so it is up to women to find their own ways of combining work and family.

To handle the connection between employment and family on a theoretical ground, the term „strategy" is highly relevant. In this context, the conceptual considerations of Pierre Bourdieu are very helpful. He uses the term to show how actions of individuals are regulated without following rules. People don´t follow rules but pursue strategies to realize their interests. With regard to the interrelation of employment and family, it is argued that academic women develop their own strategies to stay in the labour market when they are mothers. Most of the 14 interviewed academic women had a child at a point where they had reached a relatively stable professional position. Also, when they return to work, they want to make sure that they keep their places within the company or institution where they are employed. This means that the time of return and the number of working hours depends on the professional sector (private versus public sector) and on the position they held (leading position versus non-leading position). The women have made great investments in their professional position and the reason why they want go back to the market place work within a year is not to make a „career" but to keep their career.

The strategies of return are part of the strategies to combine work and family. How the interrelation of employment and family is arranged depends on various factors. When forming „types" of reconcilability, two dimensions are taken into consideration: who looks after the child during mother's work, and the division of family work between the parents. According to that, there can be differentiated strategies of reconcilability based on partnership, on family (grandparents), on private persons (nurse, au-pair, babysitter, day mother) and institutional care (nursery). Then, each of these strategies is considered if the family work within the partnership is divided equally or not. If the women in this study have more than one child then most of them use the same strategy to combine work and family.

The established strategies of reconcilability also show some remarkable connections to the social background of the women. Their family background was defined by the father's educational level. According to that, women whose father has at least a general qualification for university entrance were related to the „middle class" whereas women whose father has at most a graduation from apprenticeship training were related to the „working class". It is seen that women of the „middle class" are very ambitious but when they get a child their professional aspirations get lower. In the long run they work part time (maximum 20 hours) until the child is three years old and they also manage the household tasks primarily alone. On the other hand, women from the „working class" have establish strategies where professional and family work is divided equally between the parents. Only these women held a professional position which is higher than their partner's, and they also work full time or longer part time jobs and the partner carries out an equal part of the family work.

Tabelle 27: Übersicht der Gesprächspartnerinnen

	Studium (Hauptfach)	Familienstand	Alter bei der Geburt des ersten Kindes	Anzahl der Kinder	Tätigkeitsbereich zum Zeitpunkt der Rückkehr	Verteilung der Hausarbeit
Frau A	Soziologie	Verheiratet	27	2	außeruniversitäres Forschungsinstitut	Ungleich
Frau B	Rechtswissenschaft	Verheiratet	32	2	Öffentlicher Dienst	Ungleich
Frau C	Medizin	Verheiratet	32	2	staatsnahe Organisation	Ungleich
Frau D	Volkswirtschaft	Verheiratet	34	2	außeruniversitäres Forschungsinstitut	Ungleich
Frau E	Veterinärmedizin	Verheiratet	35	2	Privatwirtschaft	Gleich
Frau F	Mathematik	Verheiratet	35	3	Universität	Gleich
Frau G	Volkswirtschaft	Lebensgemeinschaft	28	2	Universität	Gleich
Frau H	Soziologie	Verheiratet	29	2	außeruniversitäres Forschungsinstitut	Ungleich
Frau I	Soziologie	Lebensgemeinschaft	33	1	außeruniversitäres Forschungsinstitut	Ungleich
Frau J	Soziologie	Verheiratet	36	2	staatsnahe Organisation	Gleich
Frau K	Volkswirtschaft	Lebensgemeinschaft	40	1	außeruniversitäres Forschungsinstitut	Gleich
Frau L	Physik	Verheiratet	32	2	Universität	Ungleich
Frau M	Psychologie	Verheiratet	37	1	außeruniversitäres Forschungsinstitut	Ungleich
Frau N	Pädagogik	Lebensgemeinschaft	34	2	staatsnahe Organisation	Gleich

Curriculum vitae



Zur Person

geboren am 26.08.1969 in Gmunden
österreichische Staatsbürgerin
ledig
seit 1991 Mutter eines Sohnes

Schul- und Berufsausbildung

2000 – 2002	Postgraduale Ausbildung am Institut für Höhere Studien
Seit 1999	Doktorratsstudium am Institut für Soziologie
1990-1998	Studium der Soziologie und Fächerkombination aus Geschichte, Philosophie, Pädagogik und Politikwissenschaft an der Universität Wien
6.6.1990	Reifeprüfung
1984 – 1990	Höhere Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Frauenberufe, Bad Ischl
1980 – 1984	Hauptschule Ohlsdorf
1976 – 1980	Volksschule Ohlsdorf

Berufspraxis

2009-2010	Wissenschaftliche Mitarbeiterin im OeNB-Jubiläumsfondsprojekt „Innovation und Konflitk“ unter der Leitung von Botschafter AD Dr. Wolfgang Wolte
2007-2008	Wissenschaftliche Mitarbeiterin im OeNB-Jubiläumsfondsprojekt „Interaktives Kommunikationsverhalten älterer Menschen“ unter der Leitung von Prof. Dr. Andreas Khol
2006-2007	Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie an der Universität Wien im Rahmen des OeNB-Jubiläumsfondsprojekts „Hintergründe des Anstiegs der Akademikerarbeitslosigkeit“ unter der Leitung von Prof. Dr. Rudolf Richter
2004-2005	Wissenschaftliche Mitarbeiterin in dem OeNB-Jubliäumsfondsprojekt „Die Grenzen Europas“ unter der Leitung von Botschafter AD Dr. Wolfgang Wolte
2003-2004	Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei dem OeNB-Jubliäumsfondsprojekt „Beyond Borders“ unter der Leitung von Dr. Alexander David
Seit 2003	Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei BOAS (Büro für die Organisation angewandter Sozialforschung)
2002 – 2003	Interviewtätigkeit bei Integral Markt- und Meinungsforschung
Seit 2001	Redakteurin der SWS-Rundschau, vierteljährlich erscheinende sozialwissenschaftliche Fachzeitschrift