



universität  
wien

# MASTERARBEIT

„Warten auf den Prinzen...?“

Lebenskonzepte von Frauen mit Kindern.

Verfasserin

Judith Petra Ivancsits, Bakk.phil.

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 066 808

Studienrichtung lt. Studienblatt: Gender Studies

Betreuerin / Betreuer: Univ.-Doz. Mag. Dr. Maria Mesner

# Inhalt

<b>Inhalt.....</b>	<b>1</b>
<b>1. Einleitung.....</b>	<b>5</b>
1.1. Ausgangspunkt.....	6
1.2. Thesen (Annahmen).....	8
<b>2. Lebensverläufe .....</b>	<b>10</b>
2.1. Weibliche Normalbiographie? .....	10
2.2. Modell der doppelten Lebensführung .....	14
2.3. Stellenwert der Erwerbsarbeit .....	16
2.4. Individuelle Lebensentwürfe.....	17
Lebensthema Familie .....	18
Lebensthema Doppelorientierung auf Familie und Beruf.....	19
Lebensthema Beruf .....	20
Lebensthema Eigener Weg.....	21
Lebensthema Gemeinsamer Weg.....	21
Lebensthema Aufrechterhaltung des Status Quo .....	22
Lebensthema Suche nach Orientierung.....	22
Gleichgeschlechtliche Partnerschaften.....	22
2.5. Teilzeitarbeit als Möglichkeit zur Vereinbarkeit.....	23
<b>3. Lebenssituation junger Frauen mit Kind(ern) in Österreich.....</b>	<b>30</b>
3.1. Österreich – Ein Wohlfahrtsstaat?.....	30
3.2. Familienpolitik .....	33
3.3. Geschlechtsneutralität .....	35
3.4. Lebensrealität von Frauen im Burgenland .....	37
3.4.1. Beschäftigungssituation .....	37
3.4.2. Betreuungspflichten und institutionelle Kinderbetreuung.....	39
3.4.3. Angebot an institutioneller Kinderbetreuung.....	40

3.4.4.	Bildungsniveau.....	42
<b>4.</b>	<b>(Re-)Traditionalisierung der Geschlechterrollen .....</b>	<b>44</b>
4.1.	Rollenbilder innerhalb der Familie.....	44
4.2.	Die Gründung einer Familie als Traditionalisierungsfalle .....	50
4.3.	Der berufliche Wiedereinstieg der Mutter als Armutsrisiko .....	53
4.4.	Die Koordination der beruflichen Entwicklung beider Eltern als Überforderung .....	53
4.5.	Geschlechtsspezifische Deutung bei Kindererziehung und Hausarbeit .....	54
4.6.	Verhandlungs(ohn)macht von Frauen – Asymmetrische Aushandlungsprozesse .....	55
4.7.	Zusammenfassung.....	56
<b>5.</b>	<b>Empirischer Teil .....</b>	<b>58</b>
5.1.	Forschungsmethode.....	58
5.2.	Auswertung .....	60
5.3.	Vorgehensweise .....	61
5.3.1.	Bestimmung des Ausgangsmaterials.....	61
5.3.2.	Fragestellung der Analyse.....	61
5.3.3.	Ablauf der Analyse.....	62
5.4.	Analyse des Materials .....	63
5.4.1.	Forschungsfrage: Warum steigen Frauen nach der Karenz wieder in den Beruf ein? Und wie wird die Vereinbarkeitsproblematik erlebt? .....	64
5.4.2.	Forschungsfrage: Welche Rolle spielen traditionelle Rollenpositionen innerhalb einer Partnerschaft bei der Entscheidung, welche/r Partner/in hauptsächlich für die Versorgung der Kinder zuständig ist?.....	68
5.4.3.	Forschungsfrage: Wie stellen sich junge Frauen ihre Zukunft vor (beruflich und privat)? Inwieweit gibt es berufliche Ambitionen?.....	71
5.4.4.	Exkurs: Aktive Väter und ihre Vereinbarkeitsproblematik.....	72
5.5.	Diskussion der Ergebnisse im Kontext von individuellen Lebensentwürfen, Aushandlungsprozessen und Traditionalisierungsfallen.....	74
5.5.1.	Individuelle Lebensentwürfe.....	75
5.5.2.	Aushandlungsprozesse und Traditionalisierungseffekte .....	76

<b>6. Resümee .....</b>	<b>81</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>87</b>
<b>Internetquellen.....</b>	<b>92</b>
<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>93</b>
<b>Anhang.....</b>	<b>94</b>

## 1. Einleitung

Warten auf den Prinzen... in der heutigen Zeit? Im Märchen Dornröschen schläft eben dieses so lange bis der Prinz kommt, um sie wach zu küssen. Genauso ergeht es Schneewittchen. Rapunzel wartet im Turm tagtäglich auf den Besuch ihres Verehrers. Warten ist das, was Frau in weit entfernter Zeit, in weit entfernten Ländern, in der Zeit von Königen, Prinzen und Prinzessinnen, tut. Alles im Leben der Frau beziehungsweise der Prinzessin, der „Heldin“ im Märchen ist darauf ausgerichtet, im gebärfähigen Alter gefreit zu werden, eine Familie zu gründen und das Leben zu führen, welches Frauen von Anbeginn der Zeit bestimmt ist, das der Mutter.

Das bedeutet, dass Frauen in Märchen demzufolge nur mit Hilfe des Prinzen „glücklich bis ans Ende ihrer Tage leben“ können. Wie dieses glückliche Leben aussieht, bleibt unserer Fantasie überlassen...

In der heutigen Realität ist es üblich, dass Frauen ihr Leben selbst gestalten, es nicht von Männern – „Prinzen“ – abhängig machen. Mädchen gehen zur Schule, machen Berufsausbildungen, besuchen Hochschulen. Frauen sind in alle Bereiche des Lebens eingedrungen. Frauen führen unabhängige Leben, verdienen ihr eigenes Geld und „brauchen“ zumeist eigentlich Partner zur Existenzsicherung. Beziehungen erscheinen in unserer Zeit als gleichberechtigte Partnerschaften, die sowohl von Frauen und Männern aufgrund von (Liebes-)Gefühlen für einander eingegangen werden. Daher ist es nur schwer vorstellbar, dass junge Frauen ihr Leben ausschließlich damit verbringen, darauf zu warten, dass ein „Prinz“ sie findet, damit dann mit seiner Hilfe ihr eigentliches Leben startet.

Und dennoch ist in Lebensläufen von Frauen auch heute noch ein ganz bestimmter Trend erkennbar: eine aktive Gestaltung der eigenen (Berufs)biographie erfolgt in vielen Fällen nur bis zum Zeitpunkt einer Familiengründung. Viele Frauen mit Kind(ern) kehren nach der Karenzzeit nicht mehr zu 100 Prozent in den Beruf zurück, gehen Teilzeit- oder geringfügige Arbeitsverhältnisse ein. Arbeitsmarkt- und Familienstatistiken bestätigen dieses Bild. Die Erwerbsquote von Frauen ist von 61,4 Prozent im Jahr 1998 auf 68,6 Prozent im Jahr 2008 gestiegen. Dies ist jedoch hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass mittlerweile vier von zehn Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Verglichen mit 2008 ist demzufolge der Anteil der vollbeschäftigten Frauen von 69 Prozent auf 58 Prozent im Jahr 2008 zurückgegangen. (vgl. BKA, 2010, S.14f.) Teilzeiterwerbstätigkeit ist eine Erwerbsform, die zum überwiegenden Teil von Frauen ausgeübt wird. So gaben im Jahr 2008 804.500 Frauen an, normalerweise

weniger als 36 Stunden pro Woche zu arbeiten, bei den Männern traf dies nur auf 195.400 zu. (vgl. Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistik Jahresergebnisse 2008, Schnellbericht, S.8) Laut Familie in Zahlen lebten im Jahr 2006 1,661.300 Kinder im selben Haushalt wie ihre Mutter. Davon hatten 1,044.900 Kinder erwerbstätige Mütter, von diesen waren 381.900 Vollzeit (22,9 Prozent) und 663.000 (39,9 Prozent) teilzeitbeschäftigt. (vgl. Familien in Zahlen 2007 Statistische Informationen zu Familien in Österreich und der EU )

Auch wenn es heute fast selbstverständlich ist, dass auch Mütter einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, ist es nach wie vor nicht selbstverständlich, dass Mütter einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Das Problem, das ich hier sehe, ist die Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigung beziehungsweise eine geringfügige Beschäftigung in vielen Fällen keine Existenzsicherung darstellen. Das bedeutet, dass Frauen, die Teilzeit arbeiten, oft trotzdem abhängig bleiben von einem Partner, der mit seinem Vollzeitgehalt einen Großteil der Ausgaben deckt.

Was passiert hier? Trotz gleicher Ausbildungschancen, gleicher Chancen am Arbeitsmarkt hat es dennoch den Anschein, dass Frauen insgeheim doch nur darauf „warten“, dass ihr Prinz sie findet, mit ihr eine Familie gründet und sie anschließend ein Leben lang versorgt.

In meiner Arbeit möchte ich genau dieser Frage nachgehen: Gestalten Frauen ihr Leben – bewusst oder unbewusst – nach wie vor nur auf das eine „große Ziel“ Mutterschaft beziehungsweise Familie hin? Wird die Phase vor der Familiengründung, also die Phase in der fast alle Frauen einer Berufstätigkeit (zumeist in Vollzeit) nachgehen, als reine Übergangszeit gesehen? Und kann diese Lebensphase verglichen werden mit einer Art „Wartezeit“?

Es gilt aufzuzeigen, dass „[...] Lebensrealitäten, -bedingungen und Positionen, die in dieser Gesellschaft eingenommen werden beziehungsweise eingenommen werden können, geschlechtsspezifisch geprägt sind. Geschlecht ist nicht nur ein individuelles Personenmerkmal, wenn es darum geht, welche Chancen und Bedingungen es für bestimmte Personengruppen in einer Gesellschaft gibt.“ (BEIGEWUM, 2002, S. 63)

## **1.1. Ausgangspunkt**

Aufgrund meiner eigenen Erfahrungen und Beobachtungen ist mir aufgefallen, dass viele Frauen mit Kind(ern) – auch jene mit guter Ausbildung – nach der Karenzzeit nicht mehr zu

100 Prozent in den Beruf zurückkehren, sondern Teilzeit- oder geringfügige Arbeitsverhältnisse eingehen.

Teilzeitarbeit scheint auf den ersten Blick eine gute Möglichkeit zu sein, um der Doppelbelastung – die Familie auf der einen, der Beruf auf der anderen Seite – gerecht zu werden. Erst beim zweiten Blick werden die Konsequenzen, die sich durch eine Nicht-Normalarbeit ergeben, sichtbar: „Weder das Erziehungs- und Bildungswesen, noch die Betriebe und Arbeitsmarktinstitutionen, noch die Sozialversicherungen haben ihr System [...] soweit umgestellt oder erweitert, daß der Lebenslauf, in dem Familie- und Erwerbsarbeit tatsächlich vereinbart werden, eine ähnliche Absicherung und Unterstützung erfahren würden, wie dies beim männlichen erwerbszentrierten Lebenslauf der Fall ist. [...] Wer dem Erwerbsleben nicht vollständig und kontinuierlich zur Verfügung steht, fällt aus der Logik der Institutionen der Arbeitsgesellschaft heraus.“ (Geissler/Oehsle, 1996, S. 30) Das bedeutet, dass Frauen, die Teilzeit arbeiten, trotzdem zumeist abhängig bleiben von einem Partner, der mit seinem Vollzeitgehalt einen Großteil der Ausgaben deckt. Durch diese Entwicklung kann es in einer Beziehung spätestens nach der Geburt eines Kindes zu einer Re-Traditionalisierung der Geschlechterrollen kommen: Der (Ehe-)Mann übernimmt die Rolle des (Haupt-)Ernährers, die (Ehe-)Frau die Rolle der hauptsächlichen Familienversorgerin.

Zwar ist die Gleichzeitigkeit von Beruf und Familie fast ein selbstverständlicher Bestandteil von weiblichen Lebensläufen geworden, die auf gesellschaftlicher Ebene nach wie vor bestehenden Widersprüche wurden aber nicht gelöst. Das gesellschaftlich vorherrschende Rollenbild, die Vorstellung darüber wie eine „gute“ Mutter zu sein hat, entspricht nicht mehr den realen Verhältnissen. (vgl. Nissen, 2003, S.17)

Weibliche Lebensverläufe, Frauenleben haben sich in den letzten Jahrzehnten gravierend verändert; Analysen zur gegenwärtigen Situation von Frauen lassen jedoch die Annahme zu, dass sich diese Lebensverläufe nicht grundlegend verbessert haben. (vgl. Keddi, 2003, S.13)

All diese Überlegungen haben mich zu folgender Hauptfrage veranlasst:

***Welche Motive beziehungsweise Beweggründe veranlassen junge Frauen mit Kindern nicht mehr voll in den Beruf einzusteigen?***

Einerseits sehen sich junge Frauen als Männern gleichgestellt, da sie ihr Leben selbst gestalten können und ihre eigenen Entscheidungen bezüglich Familie und Beruf treffen können. Andererseits bestehen jedoch tradierte Hierarchien und Ungleichheiten im

Geschlechterverhältnis fort. Babara Keddi meint dazu, dass „[dies] zu einem Nebeneinander von Gleichheits- und Ungleichheitserfahrungen der jungen Frauengeneration [führt], insbesondere in Berufsfindungs- und Berufsplatzierungsprozessen und in Paarbeziehungen und Familienfindungsprozessen [...] Auch die Leitbilder für junge Frauen geben widersprüchliche Signale: Traditionelle Bilder der ‚Hausfrau, Ehefrau und Mutter‘ oder ‚guten Mutter‘ sind in modernisierter Form genauso existent wie modere Leitbilder der ‚gleichberechtigten Partnerin‘, der modernen, individualisierten oder ‚autonomen‘ Frau, der ‚berufstätigen Mutter‘ oder der ‚Karrierefrau‘.“ (Keddi, 2004, S.428f)

Um eine Antwort auf meine Frage zu erhalten beschäftige ich mich in der vorliegenden Arbeit mit den Lebensplänen von jungen Frauen, das heißt Frauen zwischen 25 und 35 Jahren, die ein oder mehrere Kinder haben.

## 1.2. Thesen (Annahmen)

Meine **zentrale These** lautet: *Die Lebensplanung junger Frauen dreht sich nach wie vor in hohem Maße um die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit. In der Teilzeitarbeit sehen viele die Möglichkeit diesem Dilemma zu entgehen. Über die nachteiligen Konsequenzen, die sich daraus ergeben, sind sich nur die wenigsten bewusst.*

Ich beschäftige mich in dieser Arbeit mit der derzeitigen Lebenssituation von jungen Frauen. Wie stellen sich die strukturellen Rahmenbedingungen dar, wie groß sind die Handlungsspielräume? Meine **These** dazu lautet: *Die strukturellen Rahmenbedingungen – schlechte Mobilität, fehlende Kinderbetreuung, fehlende Arbeitsplätze – erschweren die Vollerwerbstätigkeit beider Elternteile. Außerdem frage ich mich, wie berufsorientiert/karriereorientiert junge Frauen prinzipiell sind. Meine Annahme: Für junge Frauen mit Kind(ern) steht die Berufsorientierung eher im Hintergrund – ein Kind kommt vor der beruflichen Karriere.*

In weiterer Folge widme ich mich traditionellen (Geschlechts-)Rollenerwartungen. Wie stark ist das Leitbild der „guten Mutter“ noch in den Köpfen der Menschen vorhanden? Wer entscheidet eigentlich, welcher Elternteil auf die Vollzeitstelle verzichtet? Gibt es überhaupt Diskussionen darüber? Meine **These**: *Diskussionen darüber, wer sich hauptsächlich um die Kinder kümmert, sind von traditionellen Geschlechtervorstellungen geprägt. Traditionelle*

*Rollenerwartungen tragen dazu bei, dass Frauen eher als Männer auf eine Vollzeitanstellung verzichten.*

Meine Arbeit soll dazu beitragen zu verstehen, warum moderne, intelligente Frauen auf Karrierechancen verzichten, eine geringe Altersabsicherung in Kauf nehmen, sobald die Betreuung des Kindes/der Kinder auf den Plan tritt. Warum ist es nach wie vor schwer eine (Vollzeit)Karriere mit einer Familie zu verbinden? Sind die strukturellen Bedingungen – wie fehlende Kinderbetreuungsplätze, insbesondere für Kinder jünger als drei Jahren – nach wie vor hinderlich oder sind ganz andere Beweggründe ausschlaggebend für die Entscheidung für oder gegen eine Vollzeitbeschäftigung?

## 2. Lebensverläufe

### 2.1. Weibliche Normalbiographie?

Wie beim Genderkonzept gehe ich davon aus, dass es sich auch bei Biographien und Lebensläufen um keine statischen Konzepte, sondern um soziale Konstruktionen handelt. Sie passen sich an sich wandelnde Gesellschaften und sich verändernde normative Regelungen an und beeinflussen diese zugleich.

Bettina Dausien, die sich in ihrem Buch „*Biographie und Geschlecht*“ insbesondere mit der biographischen Konstruktion sozialer Wirklichkeiten in Frauenlebensgeschichten auseinandergesetzt hat, versteht Biographie einerseits als Produkt gesellschaftlicher Entwicklungsprozesse, andererseits als selbst strukturierendes Moment in diesen Prozessen. Das bedeutet, dass die Veränderungen der Lebensverläufe durch die Herausbildung neuer gesellschaftlicher „Normal“vorstellungen und normativer Anforderungen an die Individuen begleitet werden. Sie werden demnach zu einem strukturierenden Moment gesellschaftlicher Regelungsprozesse und wirken so wiederum zurück auf kollektives und individuelles Handeln. (vgl. Dausien, 1996, S. 79f.)

In unserer Gesellschaft sind Lebensrealitäten, Lebensbedingungen und Positionen, die eingenommen werden (können), geschlechtsspezifisch geprägt, wobei Geschlecht nicht nur ein individuelles Personenmerkmal darstellt, sondern oft darüber entscheidet, welche Chancen und Bedingungen es für bestimmte Personengruppen in einer Gesellschaft gibt. (vgl. BEIGEWUM, 2002, S. 63)

Es ist jedoch auch nicht zu übersehen, dass sich traditionelle Geschlechterverhältnisse, die lange Zeit die Chancen von Frauen auf Teilhabe an der (öffentlichen) Gesellschaft beschränkt haben, im Umbruch befinden. Besonders Frauen der jüngeren Generationen gehen in zunehmendem Maße von der Gleichheit der Geschlechter aus. Verantwortlich dafür sind die in der Öffentlichkeit verbreiteten Gleichheitsnormen und Leitbilder sowie eigene Erfahrungen mit Geschlechterbeziehungen, die im jungen Erwachsenenalter eher als gleich erlebt werden. So haben Stereotype von Weiblichkeit und Männlichkeit ihre scheinbare Logik eingebüßt, die Arbeitsteilung in Familie und Arbeitsmarkt wurde (scheinbar) neu geformt. (vgl. Geissler, 1998, S. 109f.)

Gudrun Cyprian schreibt dazu: „Die Auflösung fester Verbindlichkeiten und traditioneller Normen und die Wohlstandssteigerung haben ein höheres Maß an individueller Wahlfreiheit gebracht, die vor allem Frauen aus den Zwängen weiblicher ‚Normalbiographie‘ mit der ‚zwangsläufigen‘ Abfolge Herkunftsfamilie, eigene Familie gelöst hat und in höherem Maß bewußte Entscheidungen für die Gestaltung des eigenen Lebensverlaufs ermöglicht.“ (Cyprian, 1996, S. 74)

Frauen ist es demnach möglich, selbst zu entscheiden, wie sie ihr Leben gestalten wollen. Rigide Strukturen wurden aufgebrochen und es gibt nicht mehr nur „den einen“ vorgezeichneten Weg. Diese „Befreiung“ aus Strukturen wie zum Beispiel der Versorgungsschaffen auf der einen Seite Freiräume für individuelle Entscheidungen, die sind jedoch durch „neue“ Zwänge gekennzeichnet, wie die Entscheidung für eine bestimmte Ausbildung, einen bestimmten Beruf, usw. (vgl. Keddi, 2004, S. 428) Dadurch entstehende neue Anforderungen und Risiken betreffen junge Frauen anders als junge Männer. (vgl. Oechsle/Geissler, 1998, S. 14) So stabilisiert eine Heirat zum Beispiel die berufliche Kontinuität der Männer, wohingegen sich in den Lebensverläufen von Frauen nach der Eheschließung in der Regel eine Destabilisierung beziehungsweise Unterbrechung der berufsbiographischen Entwicklung abzeichnet, sofern die beruflichen Perspektiven nicht ohnehin auf die Zeit vor der Ehe oder der Geburt des ersten Kindes limitiert ist. (vgl. Dausien, 1996, S. 31)

Die Lebensverläufe von Frauen sind demnach „normalerweise“ immer noch durch Ehe, Familie und Erwerbsverlauf geprägt. Die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen zeigt, dass Familie und Kinder scheinbar kein Grund mehr für Frauen sind, auf eine Erwerbsarbeit zu verzichten. Die Mehrheit der jungen Frauen geht laut Oechsle und Geissler davon aus, dass sie Kinder haben werden. Diese Tatsache entscheidet aber nicht wie früher automatisch über die Arbeitsteilung und Lebensführung in der Familie, denn es ist für Frauen möglich beziehungsweise notwendig geworden, sich mit verschiedenen biografischen Optionen auseinanderzusetzen, das heißt für die unterschiedlichen Lebensbereiche unterschiedliche Ziele zu entwerfen. (vgl. Oechsle/Geissler, 1998, S. 12)

Warum entscheiden sich Frauen nicht mehr „nur“ für den „Beruf“ Hausfrau? Es gibt nicht lediglich ein Motiv für einen beruflichen Wiedereinstieg. Vielmehr ergänzen und überlagern sich hierbei die unterschiedlichsten Beweggründe. Demnach gibt es für Frauen meistens mehrere Motive, die wiederum nicht alle denselben Stellenwert haben. Ein Bericht im Auftrag

des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFS)<sup>1</sup> kommt im Mai 2010 zu dem Ergebnis, dass es vier zentrale Motive gibt, die bei rund 70 Prozent der Frauen „sehr stark ausgeprägt“ sind: Selbstwertgefühl, Unabhängigkeit, Existenzsicherung der Familie und finanzielle Absicherung. „Nach den vier dominanten Hauptmotiven geht es auf einer zweiten Motivebene für die Frauen [erstens] um ihr Selbstbild, ihre Geschlechtsidentität, ihr Rollenbild: Frauen, die beruflich wieder einsteigen, wollen nicht (mehr) nur als Hausfrau und Mutter wahrgenommen werden. [Zweitens geht es ihnen] um die Suche nach eigenen beruflichen Herausforderungen: Leistung, Engagement, Selbstentwicklung. [Sowie] um monetäre Ressourcen zur Erfüllung besonderer Wünsche: Reisen, Kleidung, Haus, Wohnungseinrichtung.“ (Wippermann, 2010, S. 29) Die Autoren der Studie kommen zu dem Schluss, dass sich viele Frauen durch Haushalt und Kindererziehung nicht ausgefüllt fühlen (starke Zustimmung 41 Prozent, allgemeine Zustimmung 76 Prozent) und daher einen so genannten Tapetenwechsel wollen und brauchen (starke Zustimmung 41 Prozent, allgemeine Zustimmung 77 Prozent). „Und für 37% der Frauen in der Erwerbspause ist der berufliche Wiedereinstieg ein entscheidender Schritt, um an ihr Ideal und (gemeinsames) Lebensmodell einer gleichgestellten Aufgabenverteilung in Haushalt und Beruf anzuknüpfen und sich – nach der Phase unfreiwilliger Retraditionalisierung – wieder in diese Richtung zu bewegen.“ (ebd.)

Barbara Klugger identifiziert 1996 in ihrer Arbeit ähnliche Motive für einen Wiedereinstieg von Frauen in den Berufsalltag: Identität durch den Beruf, Selbständigkeit, Zuverdienen zum Familieneinkommen, Befriedigung und Bestätigung durch den Beruf sowie der Wunsch nach sozialen Kontakten. (vgl. Klugger, 1996, S.26) Aus diesen Untersuchungsergebnissen lässt sich folgern, dass der traditionell weibliche Lebenslauf scheinbar an Geltung verloren hat. Dieses Modell mit seiner Fokussierung auf die Sorge für andere stellt heute für junge Frauen keinen Anreiz mehr dar. (vgl. Geissler, 1998, S.121)

Die weibliche Normalbiografie ist flexibel geworden und im Auflösen begriffen: „[Heute] lassen sich insgesamt keine stabilen zeitlichen Abfolge- beziehungsweise

---

<sup>1</sup> Der Bericht basiert auf den Befunden zweier Studien von Sinus Sociovision für das BMFSFJ: „Grundlagenstudie des BMFSFJ zu Gleichstellung in Deutschland mit dem Titel „Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus® 2007“. Darüber hinaus führte Sinus Sociovision im Auftrag des BMFSFJ im Februar 2008 eine vertiefende repräsentative Zusatzbefragung zum Thema „Beruflicher Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung“ durch.“ (Wippermann, 2010, S. 49f.) Insgesamt wurden für beide Studien mehr als 5000 bevölkerungsrepräsentative Interviews durchgeführt.

Vereinbarkeitsmuster von Erwerbsbeteiligung und Familienphase [mehr] ausmachen. In diesem Sinne gibt es also keine weibliche Normalbiographie.“ (Dausien, 1996, S. 37f.) Das bedeutet, dass man die weibliche Biographie nicht mehr als ein schematisches zeitliches Raster verstehen kann oder als eine Abfolge von Ausbildung, Berufstätigkeit, Familienphase und anschließendem Wiedereinstieg in den Beruf. Weibliche Lebensentwürfe sind demnach auch nicht mehr an „dem“ einen großen Ziel, Ehe und Familie, orientiert, obwohl nach wie vor eine starke Familienfokussierung erkennbar ist. (vgl. ebd., S. 37ff.)

Wie bereits erwähnt, gehen mit der Erweiterung von Handlungsspielräumen auch Risiken wie soziale Ausgrenzung, Verarmung und/oder subjektive Desorientierung einher. Da allgemeine Lebenslaufmodelle und biografische Vorgaben an Relevanz verlieren, ist es für (junge) Frauen notwendig geworden, ihre Gegenwart und Zukunft aktiv selbst zu gestalten. (vgl. Oechsle/Geissler, 1998, S. 12) Oft sind sich schon Mädchen im Schulalter über ihre zukünftige Rolle in der Familie bewusst und achten daher schon bei der Berufsfindung darauf, dass später beides - Beruf und Familie - vereinbar sind. (vgl. Hageman-White, 1998, S. 28) Mädchen und junge Frauen sind sich meist früh darüber im Klaren, dass schon mit der Entscheidung für den künftigen Beruf auch die grundlegende Entscheidung verbunden ist, wie das künftige Leben aussehen soll. (vgl. Nissen, 2003, S. 15f.)

Oechsle und Geissler fassen diesen Aspekt im Hinblick auf dessen Potentiale folgendermaßen zusammen: „Aus der Krise des traditionellen Lebenslauf-Modells und der fehlenden Institutionalisierung anderer Modelle entsteht die Anforderung der ‚biographischen Selbststeuerung‘. Frauen können heute weder der traditionell weiblichen Normalbiographie noch dem männlichen erwerbszentrierten Lebenslauf ohne Modifikationen, ohne eigene biographische ‚Leistung‘ folgen. Ob sie wollen oder nicht: Sie passen sich mit ihrem Handeln nicht einfach an gegebene Bedingungen an, sondern sind beteiligt an der Konstruktion neuer sozialer Realität.“ (Oechsle/Geissler, 1998, S. 13)

Durch die doppelte Einbindung von Frauen in Familie und Beruf ergibt sich zwar ein Konflikt, aber „kein gesellschaftlich akzeptiertes und vor allem kein praktikables Lebenslaufmodell. Anders als Männer sind Frauen über lange Phasen ihrer Biographie mit der Situation konfrontiert, daß es für sie keine einfache Dominanzstruktur zwischen Erwerbssystem und Familiensystem gibt.“ (Dausien, 1996, S. 81)

Einerseits sehen sich junge Frauen Männern gleichgestellt, da sie ihr Leben selbst gestalten, indem sie ihre eigenen Entscheidungen bezüglich Familie und Beruf treffen können. Andererseits bestehen jedoch tradierte gesellschaftliche Hierarchien und soziale

Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis fort. „Dies führt zu einem Nebeneinander von Gleichheits- und Ungleichheitserfahrungen der jungen Frauengeneration, insbesondere in Berufsfindungs- und Berufsplatzierungsprozessen und in Paarbeziehungen und Familienfindungsprozessen [...]. Auch die Leitbilder für junge Frauen geben widersprüchliche Signale: Traditionelle Bilder der ‚Hausfrau, Ehefrau und Mutter‘ oder ‚guten Mutter‘ sind in modernisierter Form genauso existent wie modere Leitbilder der ‚gleichberechtigten Partnerin‘, der modernen, individualisierten oder ‚autonomen‘ Frau, der ‚berufstätigen Mutter‘ oder der ‚Karrierefrau‘.“ (Keddi, 2004, S.428f.) Daraus resultieren widersprüchliche gesellschaftliche Erwartungsstrukturen und -haltungen. Daher stellt sich die Frage, was in unserer Gesellschaft eigentlich als „normales Frauenleben“ gilt. Dausien geht davon aus, dass im Zweifelsfall immer noch „die normative Kraft des traditionellen Mutter- und Frauenbildes [überwiegt].“ (Dausien, 1996, S. 82)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Lebensentwurf das Ergebnis der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Strukturen, normativen Vorgaben, kollektiven Lebensentwürfen sowie individuellen biographischen Erfahrungen ist. (vgl. Nissen, 2003, S. 22) Die Lebensverläufe von Frauen und Männer werden demnach durch eine Vielzahl von Anforderungen und Regeln bestimmt, was bei Männern zur Herausbildung einer „biographischen Struktur“ führt. Bei Frauen, darauf weist Dausien (1996, S. 80) hin, fehlt es demgegenüber an einem vergleichbaren Modell einer „Normalbiographie“.

## **2.2. Modell der doppelten Lebensführung**

Das Modell der doppelten Lebensführung beziehungsweise des doppelten Lebensentwurfes ist geprägt durch den Versuch der Verschränkung zweier sehr gegensätzlicher Lebensbereiche: Beruf und Familie prallen mit gänzlich unterschiedlichen Ansprüchen an Frauen aufeinander. (vgl. Nissen, 2003, S. 17) Der „doppelte Lebensentwurf“ wird von vielen jungen Frauen gelebt und auch perspektivisch geplant. (vgl. Keddi, 2003, S. 25f.) Frauen, die dieses Modell leben wollen, streben demnach eine Balance von Berufstätigkeit und Familienverantwortung an. (vgl. Geissler, 1998, S. 122)

Die doppelte Lebensführung ist jedoch kein allgemein gültiges Lebenslauf-Modell, in dem sowohl die Teilhabe am Arbeitsmarkt sowie die Sorge für die Familie Platz haben. Frauen, die dennoch eine doppelte Lebensführung anstreben, brauchen besondere individuelle Kompetenzen für die „Entwicklung“ eines eigenen (funktionierenden) Modells. Kommt es

dann tatsächlich zu einer Familiengründung, stehen diese Frauen oft vor fast unlösbaren Handlungsproblemen. Diesen Problemen müssen sich junge Männer in der gleichen Phase ihres Lebens kaum stellen, da es nach wie vor eine gesellschaftliche Norm ist, dass sich nur Frauen mit diesem Konflikt auseinandersetzen müssen. Oechsle und Geissler sprechen in diesem Zusammenhang von der „ungleichen Gleichheit“. (Oechsle/Geissler, 1998, S. 14)

Auch Helga Krüger und Claudia Born weisen darauf hin, dass die Familie für den Erwerbsverlauf nur als Sonderbedingung einer Teilgruppe der Gesellschaft – der Frauen – überhaupt in den Blick kommt: „[Familien-] und Erwerbssystem als lebenslaufgestaltende Institutionen [geben] je nach Geschlecht Unterschiede in der Strukturierung von Lebensläufen [vor]. Diese Differenzen sind Ausdruck der beiden Systemen zugrundeliegenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, die sich im männlichen Lebenslauf komplementär, im weiblichen aber kollisionshaft zusammenfügt.“ (Krüger/Born, 1991, S. 142) Dass heißt, dass der Lebenslauf von Männern um die Erwerbsarbeit herum organisiert ist, für Frauen gilt jedoch trotz der Einbindung in die Erwerbsarbeit das Familiensystem als strukturbildend. (vgl. ebd., S. 142) Mütter müssen vielfältige Anpassungs- und Balanceleistungen erbringen, um die widersprüchlichen Anforderungen aus Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in Einklang zu bringen. In Österreich zählen Erwerbsunterbrechungen und vor allem Verkürzungen der Erwerbsarbeitszeit zu den häufigsten von Frauen gewählten individuellen „Vereinbarkeitsstrategien“. Auf die Erwerbsbiografie oder das Erwerbsausmaß von Vätern in Österreich haben Kinder demgegenüber nach wie vor kaum einen einschränkenden Einfluss. Tendenziell führen Kinder bei Männern sogar zu weniger Erwerbsunterbrechungen. (vgl. BKA, 2010, S. 446) Berufs- und Familienzentriertheit mögen zwar Merkmale der Lebenskonzepte beider Geschlechter sein, allerdings nur bis zu dem Zeitpunkt, wo sich die Frage nach Kindern stellt. Bei Männern ändern sich dann die Einstellungen kaum, während junge Frauen ihre Einstellungen oft zugunsten der Familie und gegen den Beruf ändern. Es ist zu sehen, dass die individuelle Lebensplanung von Frauen immer noch ihre Grenzen in der Zuständigkeit für die Versorgung von Kindern findet. (vgl. Keddi, 2003, S. 28)

Zwar ist die Gleichzeitigkeit von Beruf und Familie heutzutage fast ein selbstverständlicher Bestandteil von weiblichen Lebensläufen geworden, die auf gesellschaftlicher Ebene nach wie vor bestehenden Widersprüche, wie die Vorstellung darüber wie eine „gute“ Mutter zu sein hat, wurden nicht gelöst. Das gesellschaftlich vorherrschende Rollenbild entspricht nicht mehr den realen Verhältnissen. (vgl. Nissen, 2003, S. 17)

Es wird deutlich, dass die Einbindung von Frauen sowohl in die Familie als auch in den Beruf einen Widerspruch darstellt. In gewissem Umfang wird die Erwerbstätigkeit von Müttern akzeptiert. Das „Kindeswohl“ stellt jedoch nach wie vor den Maßstab und die Begrenzung der weiblichen Selbstverwirklichung im Beruf dar. (vgl. Rühlig, 2007, S. 197)

### **2.3. Stellenwert der Erwerbsarbeit**

Erwerbsarbeit als Möglichkeit oder Notwendigkeit der individuellen Existenzsicherung hat heutzutage auch für Frauen an Bedeutung gewonnen, Ehe und Familie haben als Versorgungseinheit demgegenüber an Bedeutung verloren. Für junge Frauen ist es ebenso wie für junge Männer vorrangig, sich eine berufliche Existenz aufzubauen. Es gilt heute demnach generell auch für Frauen, dass der Beruf die Basis für ihr Leben darstellt. (vgl. Nissen, 2003, S. 13ff.) Das bedeutet, dass abhängige Erwerbsarbeit zum zentralen Modus der Existenzsicherung und damit zum Bezugspunkt für die Strukturierung von Lebensläufen geworden ist. Das wiederum hat zur Folge – darauf verweist Funder schon zu Beginn der 1990er Jahre – dass eine erwerbsarbeitszentrierte Normalbiographie für Frauen und Männer zum Standardmodell der Lebensführung erhoben wurde. (vgl. Funder, 1992, S. 66)

Seit den 1980er Jahren haben Mädchen und Jungen ähnliche Vorstellungen von Beruf und Berufstätigkeit; Mädchen beziehungsweise junge Frauen sind demnach ebenso berufsorientiert wie junge Männer. (vgl. Nissen, 2003, S. 15f.) „Frauen haben sich aus einem ausschließlich familienzentrierten Lebensmuster herausgelöst. Der Übergang in den Beruf ist eine wichtige Station in ihrer Biographie.“ (Keddi, 2003, S. 26)

Zu diesem Ergebnis kommt auch der diesjährige Jugendbericht 2011: „Sowohl Mädchen/junge Frauen als auch Burschen/junge Männer streben vorrangig nach einem sicheren und sinnvollen Arbeitsplatz, der zum einen die eigene ökonomische Lebensgrundlage sichert und ein geregeltes Leben ermöglicht, und zum anderen auch persönliche Entwicklungschancen und Selbstverwirklichung gewährleistet.“ (BMWFJ, 2011, S.185)

Der Einstieg ins Erwerbsleben ist jedoch noch immer durch geschlechtsspezifische Zuschreibungen geprägt und auch die Bildungswege und -inhalte junger Frauen und Männer sind nach wie vor stark segregiert. Außerdem kann der enorme Anstieg im Bildungsniveau junger Frauen oft nicht in entsprechende berufliche Positionen umgesetzt werden. Auch die Einkommensdiskriminierung der Frauen gegenüber Männern – bei nachweislich gleichem

Ausbildungsniveau – hat bei Berufseinsteigerinnen seit dem Jahr 1995 sogar noch zugenommen. (vgl. BKA, 2010, S. 458)

Für die gegenwärtige Generation von Mädchen und jungen Frauen hat der Beruf eine große Bedeutung im Leben, da ein Beruf den Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe und sozialer Anerkennung eröffnet. Dabei spielt auch eine gewisse Berufsperspektive – Aufstiegschancen, persönliche Weiterentwicklung, usw. – eine wichtige Rolle. Denn Frauen planen, ebenso wie Männer, überwiegend eine dauerhafte Erwerbsbeteiligung. „Für junge Frauen ist die Möglichkeit attraktiv, sich durch die Erwerbstätigkeit von Abhängigkeiten zu befreien, denn Ansprüche auf Eigenständigkeit in der Lebensgestaltung mit vielen Freiräumen und Möglichkeiten haben einen hohen Stellenwert. [...] Weibliche Berufs- und Erwerbsarbeit wird auch für Frauen als langfristige Lebensperspektive und den damit verbundenen Möglichkeiten aber auch Notwendigkeiten immer wichtiger.“ (Keddi, 2003, S. 27)

Die vermittelten Leitbilder einer gleichberechtigten Stellung der Frau in der Gesellschaft und auch die medial propagierte notwendige Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben zur Folge, dass die weibliche Identitätsentwicklung auch stark an Ausbildung und Beruf gebunden ist. So gilt die finanzielle Autonomie für junge Frauen ebenso wie für junge Männer als Zeichen für den Erwachsenenstatus. Denn mit dem Beruf sind materielle und immaterielle Ressourcen verbunden, welche die Voraussetzung für Selbständigkeit bilden. (vgl. Geissler, 1998, S. 117)

Es darf jedoch auch nicht vergessen werden, dass Beruf und Familie für Frauen nicht immer als Belastung gesehen werden. Trotz der Schwierigkeit der angemessenen Vereinbarung dieser beiden Lebensbereiche, sehen Frauen beide Bereiche oft als wechselseitig unterstützend, belebend und ergänzend. (vgl. Keddi, 2003, S. 28)

Und im Gegensatz zu Männern scheint es, als ob Frauen zumindest die Möglichkeit eingeräumt wird, beides – Beruf und Familie – aktiv zu gestalten und diese im Lebensalltag zu vereinbaren.

#### **2.4. Individuelle Lebensentwürfe**

Frauen folgen bei ihrer Ausbildung und der späteren Berufswahl zwar keinem einheitlichen Muster, denn wie bereits erwähnt, besitzt zum Beispiel der doppelte Lebensentwurf nicht für alle jungen Frauen Gültigkeit. Aber dennoch sind die Lebensentwürfe junger Frauen nicht

beliebig und unbestimmt. Die individuellen Lebensentwürfe zeigen, so Keddi, ähnliche Strukturen und Muster auf. (vgl. Keddi, 1999, S.163)

Unter anderem Barbara Keddi entwickelte mit Hilfe einer Längsschnittuntersuchung, für die seit 1991 qualitative Interviews mit 125 deutschen Frauen (Bayern und Sachsen) durchgeführt wurden, eine Typologie, in der sie sieben „biographische Sinnzusammenhänge“ identifiziert. Ausgangspunkt dieser Langzeitstudie war für sie die Tatsache, dass junge Frauen seit den 1980er Jahren zwar beides – Beruf und Familie – bevorzugten, ein doppelter Lebensentwurf jedoch nur schwer realisierbar war. „Betreuungseinrichtungen und Ganztagschulen fehlten und fehlen und auch die Berufswelt kam und kommt den Wünschen junger Frauen nicht eben entgegen. Gleichzeitig steht jegliche Form der Lebensführung von Frauen gesellschaftlich in der Kritik; Kinderlose Frauen gelten als egoistisch, Mütter und Hausfrauen werden als ‚Heimchen am Herd‘ verurteilt und berufstätige Frauen mit Kindern als ‚Rabenmütter‘.“ (ebd., S. 9)

Das zentrale Ergebnis der Studie ist, dass in der jeweiligen Umsetzung und Gestaltung des eigenen Lebensentwurfs die zugrunde liegenden Lebensthemen bedeutsam sind. Diese biografischen Erfahrungen sind der „rote Faden“, um den herum sich dann die individuellen Lebensentwürfe entwickeln. (vgl. ebd., S. 10, 164) Diese unterscheiden sich vor allem inhaltlich. Dementsprechend lassen sich am Lebensentwurf die Bedeutung von Berufstätigkeit, Partnerschaft sowie die Einstellung zur Familiengründung erkennen. (vgl. ebd., S.164 ff.)

Ich gehe auf diese von Keddi herausgearbeiteten Muster ein, da ich annehme, dass ich bei meiner Untersuchung möglicherweise ähnliche Ergebnisse herausarbeiten werde, und diese dann als Vergleichsfolie für Gemeinsamkeiten und Unterschiede heranziehen kann.

### **Lebensthema Familie**

Die Lebensplanung dieser Frauen dreht sich um den Wunsch nach einer Familie. Die Familiengründung ist daher eine feste und selbstverständliche Bezugsgröße. Die Priorität gilt dem Familienbereich. Dem Ziel der Familiengründung wird demzufolge die Erwerbsarbeit, die damit verbundene gesellschaftliche Teilhabe und soziale Anerkennung untergeordnet. In der Partnerschaft und der Familie haben sie traditionelle Vorstellungen. So wird dem Partner die Rolle des Vaters und Familienernährers zugeteilt. Dennoch sehen auch Frauen aus dieser Gruppe den beruflichen Bereich als durchaus wichtig an. Sie flüchten nicht in die Familie,

weil sie „beruflich frustriert“ sind, sondern weil sie eben von vornherein die Familie als wichtigsten Lebensbereich sehen. Demnach gehen sie davon aus, dass sie in einer längeren Lebensphase keiner Erwerbsarbeit nachgehen, sondern sich ausschließlich der Familie – als Hausfrau und Mutter – widmen werden. Das bedeutet, dass das Lebensthema Familie die Optionen der Frauen in anderen Lebensbereichen teilweise massiv einengt. Junge Frauen mit diesem Lebenskonzept sind sich durchaus darüber im Klaren, dass sie „Opfer“ bringen müssen, die sich im Halten nur weniger sozialen Kontakte, der beinahe ausschließlichen Verantwortlichkeit für Hausarbeit und Kinder, dem Zurückstecken im beruflichen Bereich äußern können. Diese Einschränkungen nehmen sie jedoch bewusst in Kauf, da für sie die positiven Aspekte dieses Lebensentwurfes überwiegen. (vgl. Keddi, 2003, S. 149ff.)

Im Allgemeinen unterteilen diese Frauen ihren Lebenslauf in drei Phasen: die Zeit vor der Familienphase, die eigentliche Familienphase (die meist bis zum Jugendlichenalter der Kinder dauert) und die Zeit nach der Familienphase.

Frauen mit dem Lebensthema Familie können es sich demnach gut vorstellen, für längere Zeit, das heißt über die Karenzzeit hinaus, „nur“ zu Hause zu sein, da sie ihren Beruf/ihre Berufung im „Muttersein“ sehen. Eine Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und Muttersein ist für sie nicht denkbar. Sie geben aufgrund ihrer familialen Pläne berufliche Perspektiven auf. Da die Familienarbeit im Vordergrund steht, erwägen die meisten dieser Frauen höchstens eine stundenweise Erwerbstätigkeit solange die Kinder noch klein sind und auch später maximal eine Halbtags­tätigkeit. Berufstätigkeit bedeutet für sie hauptsächlich einen Zuerwerb zum Familieneinkommen zu leisten. Eine berufliche Karriere ist demgegenüber Aufgabe des Partners, der entsprechend dem Modell der Versorgerehe als Haupternährer gilt. „Die eigenen Vorstellungen und die des Partners sind aufeinander abgestimmt und durch traditionelle Rollenvorstellungen und Arbeitsteilungsmuster geprägt“, resümiert Keddi (ebd., S. 154)

Um dieses Lebensthema umzusetzen, ist Planungskompetenz ebenso erforderlich wie bei allen anderen Lebensthemen: Junge Frauen entscheiden sich bewusst für einen familienbezogenen Lebensentwurf, das heißt für ein Leben ohne Beruf. (vgl. Keddi et. al., 1999, S. 87ff.)

### **Lebensthema Doppelorientierung auf Familie und Beruf**

Bei diesem Lebensentwurf steht das Gleichgewicht von Beruf und Familie im Mittelpunkt, wobei kein Bereich zu Lasten des anderen vernachlässigt werden darf, so die mit diesem Konzept verbundene Annahme „Beruf und Familie werden grundsätzlich als gleichzeitig

lebbar betrachtet und auch gelebt [...]“ (Keddi et. al., 1999, S. 101) Sie haben in der Lebensplanung der Frauen einen ähnlichen Stellenwert. Die beruflichen Pläne der Frauen orientieren sich vor allem an dem Anspruch, den Beruf trotz Familie auch weiter ausüben zu können. Es geht ihnen dabei meist um ein möglichst gesichertes Beschäftigungsverhältnis und weniger um eine Arbeit mit Aufstiegschancen. In den meisten Fällen wird die Familienplanung an der Berufssituation orientiert und nicht umgekehrt, es wird demnach abgewogen, wann ein Kind „am besten paßt“, um die berufliche Weiterentwicklung nicht zu gefährden.“ (ebd., S. 107) Bei diesem Lebensthema geht es darum, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Auch wenn zumeist die Partner den Wunsch der Frauen nach Vereinbarkeit unterstützen, bleibt ihnen die Organisation der beiden Lebensbereiche meist selbst überlassen.

### **Lebensthema Beruf**

Für Frauen mit diesem Lebensthema ist die Ausübung eines Berufs eine Selbstverständlichkeit. Besonders wichtig sind dabei eine anspruchsvolle Tätigkeit sowie die Möglichkeit von beruflichem Aufstieg. Familie, Kinder(wunsch) und Partnerschaft werden hinten angestellt, was nicht bedeutet, dass Partnerschaft und Familie geringgeschätzt werden. So sind Kinder potentiell erstrebenswert, jedoch ist auch ein Leben ohne Kinder denkbar. „Der Beruf oder das berufliche Ziel stellt für die Frauen den Rahmen dar, innerhalb dessen sich ihr Leben strukturiert und bewegt; Partner, Kinder und alles andere werden dem eingepaßt.“ (Keddi, 1999, S. 114)

Ein Leben ohne Beruf ist für Frauen mit diesem Lebensthema, mit oder ohne Kinder, nicht vorstellbar. Nach einer Familiengründung wünschen sich diese Frauen eine möglichst reibungslose Verbindung von Kind und Beruf. Eine wichtige Rolle spielt dabei der Partner. Durch seine Beteiligung an der Kinderbetreuung – durch persönliche oder materielle Beteiligung – soll das berufliche Engagement der Frau gesichert werden. Das bedeutet, dass es meist nur dann zu einer Familiengründung kommt, wenn der Partner bereit ist, einen entsprechenden Teil der anfallenden Aufgaben zu übernehmen. Dabei wird jedoch nicht verlangt, dass sich die traditionellen Geschlechterrollen umkehren.

Frauen mit diesem Lebensthema sind sehr motiviert ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Die Umsetzung des Kinderwunsches beziehungsweise einer Mutterschaft darf für sie die beruflichen Aktivitäten nicht einschränken. Wenn die negativen Aspekte der Doppelbelastung überwiegen, steht bei diesen Frauen nicht der Beruf zur Diskussion, vielmehr wird versucht,

strukturelle Bedingungen wie zum Beispiel den Wohnort (Nähe zum Arbeitsplatz) zu verändern. (vgl. ebd., S. 112ff.)

### **Lebensthema Eigener Weg**

Frauen mit diesem Lebensthema stellen sich nach Keddi (1999, S. 135) selbst ins Zentrum ihres Lebensentwurfes. Sie hinterfragen vorgegebene Wege, sie verlassen eingefahrene Pfade und riskieren damit auch ein Scheitern ihres Lebensentwurfs. Es geht darum, den eigenen Vorstellungen zu entsprechen und sich nicht in traditionelle Muster und normative Vorgaben der Gesellschaft stecken zu lassen.

In den unterschiedlichen Lebensphasen stehen bei diesen Frauen auch unterschiedliche Lebensbereiche im Vordergrund, wobei alle ein hohes Selbstverwirklichungspotential besitzen. Der Beruf ist für diese Frauen wichtig, wobei Karrierestreben nicht im Vordergrund steht. Der Beruf soll Spaß machen und der Selbstverwirklichung dienen.

Familiengründung und Kinderwunsch werden bei den meisten Frauen nach hinten verschoben, das heißt in die mittleren bis späteren 30er Jahren. Dabei ist von vornherein klar, dass der Kinderwunsch nur dann verwirklicht wird, wenn Kinder zum eigenen Weg passen. Haben sie Kinder, gestalten Frauen mit diesem Lebensweg das gemeinsame Leben so, dass es ihren Vorstellungen entspricht. „Kennzeichnend für die [...] Frauen ist insgesamt, daß sie ihren durch bestehende Normen, sozialisatorische Vorgaben und Gelegenheitsstrukturen abgesteckten Handlungs- und Lebensrahmen erweitern oder sogar verlassen.“ (ebd., S.135)

### **Lebensthema Gemeinsamer Weg**

Bei diesem Modell steht die Partnerschaft im Vordergrund. Der Lebensplan soll mit einem Partner gemeinsam entwickelt werden, es ist demzufolge wichtig, dass die beiden PartnerInnen ähnliche Vorstellungen zu Familie und Beruf haben und sich gegenseitig unterstützen. Ein Beruf hat für diese jungen Frauen einen hohen Stellenwert; er wird jedoch der Partnerschaft untergeordnet.

Kinder kommen in der Lebensplanung der Frauen nur vage vor; es geht vor allem darum, einen Kompromiss mit dem Partner zu erreichen.

Dass bedeutet, dass der Partner bei diesem Lebensentwurf das „Gerüst“ darstellt, um das sämtliche Projekte herum geplant werden. Kinder stellen ebenfalls ein solches Projekt dar, das gemeinsam mit dem Partner angegangen wird. (vgl. ebd., S. 136ff.)

## **Lebensthema Aufrechterhaltung des Status Quo**

Bei dieser Gruppe gibt es keine Zukunftspläne, sowohl im Hinblick auf eine berufliche Zukunft als auch hinsichtlich einer Familiengründung. Es geht darum, die momentanen Freiheiten zu genießen. Der Beruf stellt für diese jungen Frauen die Grundlage für ein eigenständiges Leben dar; er ist Mittel zum Zweck. Familiengründung spielt keine Rolle; ein expliziter Kinderwunsch ist (noch) nicht vorhanden. (vgl. ebd., S. 147ff.)

## **Lebensthema Suche nach Orientierung**

In dieser Gruppe haben die Frauen zwar verschiedene Vorstellungen darüber, wie sie ihr Leben gestalten wollen, sie sehen aber keine Möglichkeit, diese Wünsche zu verwirklichen. Sie schätzen ihren gegenwärtigen Handlungsspielraum als eher gering ein.

Der Beruf ist für diese Frauen wichtig, da er die Existenzgrundlage darstellt. Der Kinderwunsch ist meist nicht stark ausgeprägt; eine Familiengründung wird nicht aktiv angestrebt. „Die Frauen sehen mit ihren Wünschen nach Familie und Beruf einen Konflikt auf sich zukommen und fühlen sich nicht bereit und in der Lage, diesen zu meistern. Sie fühlen sich hierin auch im Vergleich zu Männern deutlich benachteiligt.“ (ebd., S. 159)

Junge Frauen mit diesem Lebensentwurf gestalten ihre eigene Biographie nicht aktiv, sondern nehmen sie passiv hin.

## **Gleichgeschlechtliche Partnerschaften**

Keddi hat bei ihrer Untersuchung gleichgeschlechtliche Partnerschaften ausgeklammert. Ein Grund hierfür könnte sein, dass wissenschaftliche Untersuchungen zu dieser Zeit diesen Aspekt noch nicht berücksichtigt haben. Ich werde mich in dieser Arbeit ebenfalls auf heterosexuelle Beziehungen beschränken. Dennoch möchte ich kurz darauf eingehen, wie Beruf und Kinder/Familie in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften organisiert werden können.

Eine Studie des Staatsinstituts für Familienforschung an der Universität Bamberg aus dem Jahr 2009 geht unter anderem der Frage nach, ob homosexuelle Paare mit Kindern Beruf und Familie anders vereinbaren können als heterosexuelle Paare. Ausgehend von bestehenden Untersuchungen (wobei sich die meisten Ergebnisse auf Lebensgemeinschaften von zwei Frauen mit Kindern stützen) scheinen gleichgeschlechtliche PartnerInnen mit Kindern die Lebensbereiche Beruf und Haushalt gleicher zu verteilen als verschiedengeschlechtliche

PartnerInnen. Die Aufgaben sowohl im Haushalt als auch bei der Kindererziehung werden flexibler und aufgrund persönlicher Präferenzen wahrgenommen. Es gibt jedoch empirische Hinweise darauf, dass in Lebensgemeinschaften mit minderjährigen Kindern zumeist der biologische Elternteil zu einem überwiegenden Teil die Erziehung des Kindes und Aufgaben im Haushalt übernimmt, der/die andere PartnerIn ist in erster Linie erwerbstätig. Es fällt auf, dass sich gleichgeschlechtliche Paare trotz ihrer Ansprüche, sich von traditionellen Wertvorstellungen zu lösen, dennoch oft an den Strukturen herkömmlicher Kernfamilien orientieren. Laut dieser deutschen Studie lebt etwa ein Drittel der Kinder homosexueller Eltern in einer Familie mit nur einem erwerbstätigen Elternteil. (vgl. Eggen, 2009, S. 15ff.)

## **2.5. Teilzeitarbeit als Möglichkeit zur Vereinbarkeit**

Je näher Frauen der Familiengründung kommen, desto bewusster wird ihnen, dass eben diese Familiengründung mit massiven Konsequenzen insbesondere für sie als Frau verbunden ist. Denn erstens ist die Einbeziehung der Männer in die familiäre Versorgungsarbeit in der Regel bisher weitgehend ausgeblieben und zweitens ist es im Bereich der Erwerbsarbeit aufgrund neuer Verwertungsstrategien zu einer Zunahme von Verfügbarkeitsansprüchen an Erwerbstätige gekommen. Daher sind es in erster Linie die Frauen, die Erwerbsarbeit und unbezahlte Versorgungsarbeit – vor allem auch in zeitlicher Hinsicht – „vereinbaren“ müssen. (vgl. BKA, 2010, S. 434)

Die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nach der Familiengründung gestaltet sich demnach für die meisten Frauen mit familiären und partnerschaftlichen Pflichten nicht reibungslos: Sie befinden sich plötzlich im Spannungsfeld zwischen Familie, PartnerInnenschaft und Beruf und müssen sich mit den Anforderungen der Erwerbsarbeit sowie den zumeist wenig familien- und kinderfreundlichen Arbeitszeiten auseinandersetzen.

Wenn diese Frauen dennoch an der Berufstätigkeit festhalten möchten, wird oft die Teilzeitarbeit als Lösung angesehen. (vgl. Nissen, 2003, S. 15) Frauen gehen damit vielfach einen Kompromiss zwischen beruflicher und familiärer Orientierung ein. (vgl. Klugger, 1996, S. 22ff.)

Eine Definition der Teilzeitarbeit kann dem Österreichischen Arbeitszeitgesetz entnommen werden: „Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.“ (§19d. Abs. 1 AZG)

Diese Teilzeiterwerbstätigkeit ist in Österreich in den letzten 30 Jahren stark angestiegen, wobei der überwiegende Teil aller Teilzeitbeschäftigten weiblich ist. (vgl. Bergmann et al, 2004, S. 1f) So ist im Zeitraum zwischen 1995 und 2008 die österreichische Teilzeitquote von 14 auf 23,3 Prozent angestiegen, wobei sich die Teilzeitquote erwerbstätiger Frauen von 27,4 auf 41,5 Prozent erhöht hat, jene der Männer jedoch lediglich von 4,1 auf 8,1 Prozent. 2008 waren knapp 92 Prozent der erwerbstätigen Männer aber nur noch 58,5 Prozent der erwerbstätigen Frauen Vollzeit beschäftigt. Insgesamt waren im Jahr 2008 81 Prozent der österreichischen Teilzeitbeschäftigten Frauen. Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit im letzten Jahrzehnt ist ausschließlich auf die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung (insbesondere mit geringem Stundenausmaß) zurückzuführen, während die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze seit 1995 sogar zurückgegangen ist. (vgl. BKA, 2010, S. 437f.)

Bei Männern ist der Wunsch nach Teilzeit nicht sehr verbreitet, da sie die Risiken, die mit verkürzten Arbeitszeitformen einhergehen, speziell im Hinblick auf Einkommen und Aufstiegschancen, als hoch einschätzen. (vgl. Freisler-Traub/Indinger, 1999, S. 147)

Besonders hoch ist der Anteil der Teilzeit beschäftigten Frauen mit Kindern, die in einer PartnerInnenschaft leben. Hier gehen mehr als die Hälfte einer Teilzeitbeschäftigung nach. Es wird deutlich, dass Frauen in der Teilzeit vermutlich eher eine „Vereinbarungsstrategie“ sehen, um beide Bereichen – Beruf und Familie – in Einklang zu bringen. (vgl. BEIGEWUM, 2002, S. 69f.)

Neben den Bedingungen am Erwerbsarbeitsmarkt und im Unternehmen hängt die Qualität von Teilzeitarbeit beziehungsweise von atypischen Beschäftigungsformen, insbesondere hinsichtlich der langfristigen Auswirkungen, wesentlich von der Einbindung in das österreichische Arbeitsrecht und das System der sozialen Sicherheit ab. (vgl. BKA, 2010, S. 431) Grundsätzlich sind Teil- und Vollzeitarbeit in Österreich sozial- und arbeitsrechtlich gleichgestellt. Dennoch besteht auch heute noch ein grundsätzliches Problem, nämlich die Einbeziehung atypischer Beschäftigungsformen in ein System, das kontinuierliche Erwerbsverläufe mit einem mittleren bis hohen Einkommen begünstigt. In den letzten Jahren wurde im Zuge zahlreicher Reformen (vor allem im Bereich der Arbeitslosen- und Pensionsversicherung) die soziale Sicherheit noch stärker an die (männliche) „Normalbiografie“ geknüpft und folglich der Ausschluss von atypisch Beschäftigten und damit vor allem Frauen strukturell gefördert. (vgl. ebd., S. 442)

Teilzeitarbeit ist demnach mit zahlreichen negativen Begleiterscheinungen verbunden: „Das Teilzeitangebot ist überwiegend auf wenige bestimmte, typisch weibliche Berufssparten

konzentriert und Teilzeitarbeitsplätze sind meist durch gering qualifizierte Tätigkeiten, niedrigen Stundenlöhnen sowie schlechten Aufstiegschancen gekennzeichnet. Geschlechtsspezifische Muster werden somit weiter verfestigt. Teilzeit und andere atypische Beschäftigungsformen bringen zudem in den seltensten Fällen ein existenzsicherndes Einkommen mit sich, was eine ökonomische Abhängigkeit vom Partner und/ oder eine höhere Armutsgefährdung bedeutet.“ (BEIGEWUM, 2002, S. 70) Das bedeutet, dass mit Teilzeitarbeit neben niedrigem Einkommen vielfach noch weitere Nachteile wie beispielsweise eine geringere Pension verbunden sind. Auch das Risiko, den Arbeitsplatz innerhalb eines Jahres wieder zu verlieren ist für Teilzeitbeschäftigte mit 42 Prozent um ein Vielfaches höher als für Vollzeitarbeitskräfte. (vgl. BKA, 2010, S. 429)

Trotz allem erhöhen Teilzeitangebote, vor allem, wenn Frauen auf deren Gestaltung Einfluss nehmen können, die Chancen, trotz familiärer Verpflichtungen erwerbstätig zu sein. Denn, obwohl das Modell der so genannten „lebenslangen Hausfrauenehe“ an Gültigkeit verliert und wenige Frauen diese Idealbild der Hausfrau leben, hat sich an deren Zuständigkeit für die Familienaufgaben aufgrund der vorherrschenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung nicht viel geändert. Die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung ist demnach vielfach das Resultat eines Kompromisses mit dem Partner, um den Balanceakt zwischen Erwerbs-, Haus- und Erziehungsarbeit zu schaffen. (vgl. Funder, 1992, S. 74f.) In vielen Fällen handelt es sich bei der Entscheidung für eine Teilzeitanstellung demzufolge um eine Vernunftentscheidung: „Der Grund, warum Frauen verstärkt die Schaffung von Teilzeitarbeits- und Kinderbetreuungsplätzen fordern, liegt in der Unvereinbarkeit der beiden Bereiche zu derzeitigen Bedingungen.“ (Freisler-Traub/Indinger, 1999, S. 73)

Oft stellt jedoch eine Teilzeitbeschäftigung keine tatsächliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar, sondern Frauen werden dadurch nur zeitlich handhabbarer. Eine tatsächliche Vereinbarkeit wäre nämlich nur dann möglich, wenn auch die Männer beziehungsweise die Väter ihren Teil der Haus- und Familienarbeit erledigen würden. Freisler-Traub und Indinger stellen fest (ebd., S. 74), dass die Zunahme der weiblichen Berufstätigkeit trotz Flexibilisierungsmaßnahmen nicht mit veränderter Arbeitsteilung in der Familie einhergeht.

Wenn Frauen aufgrund von Familienpflichten ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt aussetzen oder reduzieren, kann es hinsichtlich der Pensionsvorsorge beziehungsweise der sozialen Absicherung im Falle einer Krankheit etc. zu Problemen kommen, da sich das soziale Absicherungssystem an der erwerbsarbeitszentrierten „Normalbiographie“ orientiert: [Das] System der sozialen Sicherung [ist] so konstruiert, daß diese Normvorstellungen den

Orientierungsrahmen bilden. Kontinuität beziehungsweise Diskontinuität von Lebensläufen wird an diesem Strukturmuster festgemacht. Abweichungen führen zu finanziellen Restriktionen und sozialen Risiken. Dies gilt insbesondere für Unterbrechungen und/oder eine Reduzierung der Erwerbsarbeit, wie für Teilzeitarbeit und vor allem nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.“ (Funder, 1992, S. 66)

Eine wichtige Rolle bei der Einschätzung von Teilzeitarbeit spielt die Frage, inwieweit diese tatsächlich Arbeitszeit- und Beschäftigungswünschen sowie tatsächlich den beruflichen Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen entsprechen.

Welche Vorteile und welche Nachteile mit Teilzeitarbeit verbunden sind, und zwar aus Sicht der ArbeitnehmerInnen beziehungsweise aus Sicht der ArbeitgeberInnen wurde im Rahmen einer repräsentativen Studie für das Gesundheits- und Frauenministerium in Österreich im Jahr 2004 erhoben.<sup>2</sup> Es wurden 1.200 (potentielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und 150 UnternehmensvertreterInnen befragt.

Wesentliche Vorteile von Teilzeitarbeit, die von Seiten der ArbeitnehmerInnen genannt wurden, sind erstens die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zweitens die Zeit für sich selbst – relativ unabhängig von deren Geschlecht. Zudem wurde deutlich, dass speziell Frauen in der Teilzeitarbeit den großen Vorteil sehen, dass sie auf diese Weise Beruf und Familie besonders gut vereinbaren können. Außerdem schätzen vor allem Frauen die Möglichkeit des „Zuverdienstes“ als Alternative zur Erwerbslosigkeit ein und nicht als Option zur Vollzeitarbeit. Der wichtigste Nachteil aus Sicht der ArbeitnehmerInnen, der mit Teilzeitarbeit verknüpft ist, ist das Einkommen. Etwa zwei Drittel, unabhängig ob Mann oder Frau, gaben an, dass das Einkommen der größte Nachteil von Teilzeitarbeit ist. Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind, sind das – so die Ergebnisse der Studie – zum überwiegenden Teil (70 Prozent) aus familiären Gründen. Nur 10 Prozent der Befragten teilzeitbeschäftigten Männer geben hierbei die Familie als Grund an. Bei Männern wird als wichtigste Motivation für Teilzeitarbeit (über 50 Prozent) die dadurch gewonnene Zeit für schulische, universitäre oder berufliche Weiterbildung angegeben. (vgl. Bergmann et. al., 2004, S. 45f.)

---

<sup>2</sup> Ziel der Studie war es, die Situation der Teilzeitbeschäftigung in Österreich zu untersuchen. Dabei war die grundlegende Einstellung der Befragten zu Teilzeitarbeit, sowohl aus Perspektive der Arbeitnehmenden als auch aus der von Unternehmen von Interesse. Es wurde ferner versucht die Situation der Teilzeitbeschäftigten in einem breiten Rahmen zu erfassen. Außerdem wurden Hindernisse und Hürden für qualifizierte Teilzeitarbeit untersucht.

Auch das im September 2002 durchgeführte Mikrozensus-Sonderprogramm<sup>3</sup> in Österreich widmete sich unter anderem der Frage nach den Gründen für Nicht-Erwerbstätigkeit beziehungsweise für eine Teilzeiterwerbstätigkeit. (vgl. Tabelle 1)

Auch hier nannte ein Großteil der Frauen (67 Prozent), aber nur 7 Prozent der teilzeitbeschäftigten oder nicht erwerbstätigen Männer familiäre Gründe. 25 Prozent der Frauen gaben an, sich Haushalt und Kindern oder der Pflege von Angehörigen widmen zu müssen. Daneben spielt auch der Wunsch des Partners oder der Familie, dass sie einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen soll, eine wesentliche Rolle (13 Prozent). Lediglich 7 Prozent der Befragten mangelt es an einer adäquaten institutionellen Kinderbetreuung. In der Gruppe der Männer dominieren gesundheitliche Gründe (33 Prozent) und die nebenberufliche Absolvierung einer Weiterbildung (39 Prozent). (vgl. Kytir/Schrittwieser, 2003, S. 41ff.)

**Tabelle 1:** Gründe für Nicht-Erwerbstätigkeit beziehungsweise für Teilzeiterwerbstätigkeit von Personen im Erwerbsalter in Österreich im Jahr 2008

	Insgesamt	Frauen	Männer
	in %	in %	in %
Keine geeignete Unterbringungsmöglichkeit für Kinder	3,2	3,8	0,4
Keinen Arbeitsplatz mit einer Arbeitszeit der mit inst. Kinderbetreuung vereinbar ist	2,9	3,4	0,7
Keine geeignete Betreuungsmöglichkeit für pflegebedürftige Angehörige	0,5	0,5	0,3
Zuviel Arbeit im Haushalt/mit Kindern/durch Pflege	9,4	11,3	0,4
Um genug Zeit für mich selbst und meine Interessen zu haben	6,9	7,9	2,6
Will mich der Kinderbetreuung/Haushaltsarbeit/Pflege widmen	21,0	25,3	1,3
Wunsch des/der Gatten/In, der Familie	10,7	12,8	1,0
<b>Familiäre Gründe</b>	<b>54,7</b>	<b>65,2</b>	<b>6,7</b>
(Vollzeit-)Arbeit würde sich auf Grund der Kosten für externe Kinderbetreuung nicht lohnen	2,0	2,4	0,0
(Vollzeit-)Arbeit würde sich auf Grund der zusätzlichen Kosten für Pflege nicht lohnen	0,4	0,5	0,0
(Vollzeit-)Arbeit würde sich finanziell durch Verlust von Beihilfen, Steuervorteilen usw. nicht lohnen	1,2	1,4	0,3
<b>Finanzielle Gründe</b>	<b>3,6</b>	<b>4,4</b>	<b>0,3</b>
Kein (Vollzeit-)Arbeitsplatz in meiner Region	7,5	6,7	11,0
(Vollzeit-)Arbeitsplatz entspricht nicht meiner Ausbildung bzw. Qualifikation	2,5	2,0	5,0
Arbeitsplatz wäre zu gering bezahlt	1,1	0,9	2,2
Berufstätigkeit liegt schon zu lange zurück	2,1	2,1	2,5
<b>Arbeitsplatzbezogene Gründe</b>	<b>13,2</b>	<b>11,6</b>	<b>20,6</b>
Gesundheitliche Gründe, Alter, (vorzeitiger) Ruhestand	10,8	6,0	32,9
Sonstige Gründe (z.B. Ausbildung)	17,7	12,9	39,4
<b>Andere Gründe</b>	<b>28,4</b>	<b>18,9</b>	<b>72,3</b>

Kytir/ Schrittwieser, 2003, S.42

<sup>3</sup> Hier wurden von der Statistik Austria Daten zu Hausarbeit, familiärer und außerfamiliärer Kinderbetreuung sowie zur Zufriedenheit mit dem Betreuungsangebot erhoben. Außerdem wurde nach Gründen für den Verzicht auf Erwerbsarbeit bzw. die Entscheidung zugunsten von Teilzeitarbeit gefragt. Diese Untersuchung wurde im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Soziale Sicherheit und Generationen durchgeführt.

Die wichtigste Form der Teilzeitbeschäftigung ist Bergmann et. al. zufolge eine Halbtagsbeschäftigung. Ungefähr 60 Prozent der Frauen die befragt wurden, gaben an, dass sie gerne nur vormittags arbeiten möchten: Klar strukturierte, reguläre Arbeitszeiten, möglichst am Vormittag werden von den Befragten präferiert. Die ideale Teilzeitbeschäftigung hätte demnach ein Arbeitsausmaß von 24 Stunden pro Woche.

Was die Arbeitszufriedenheit in Teilzeitbeschäftigtenverhältnissen betrifft, werden vor allem die Arbeitszeit und das Arbeitsklima als positiv hervorgehoben. Als besonderer Nachteil neben dem geringeren Einkommen gilt den Aussagen der Befragten zufolge, dass die Tätigkeit oft nicht anspruchsvoll sei, nicht der eigentlichen Qualifikation entspreche, es häufig interne Schwierigkeiten bei der Informationsweitergabe gäbe, die Karrierechancen gering seien und dass die Arbeit sehr stark verdichtet und intensiviert sei. (vgl. Bergmann et. al., 2004, S. 45f.)

Daraus kann geschlussfolgert werden, dass Teilzeitbeschäftigung in ihrer gegenwärtigen Form beziehungsweise vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Verteilung, wie sie in Österreich gesellschaftliche Norm ist, einen Grund für das Fortbestehen beziehungsweise für die Festigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt darstellt. (vgl. ebd., S. 29)

Freisler-Traub und Indiger meinen dazu: „Familien- und frauenfreundliche Arbeitszeiten und damit verbundene Rahmenbedingungen wären [...] solche, die gegebenenfalls beiden Elternteilen mehr Zeit für Familienaufgaben gewähren, ohne ihre berufliche Stellung und weitere Entwicklung negativ zu beeinflussen. Sie müssen stets für beide Geschlechter gelten [...] Betreffen aber solche Regelungen de facto nur Frauen, dann werden damit unweigerlich die bestehenden Geschlechtsspezifika verfestigt.“ (Freisler-Traub/Indiger, 1999, S. 154)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es in den letzten Jahrzehnten möglich aber auch notwendig geworden ist, sich mit einer Vielzahl von Lebensentwürfen auseinanderzusetzen, da es keine allgemeinen Lebenslaufmodelle im herkömmlichen Sinne mehr gibt, an denen sich junge Frauen und Männer orientieren können. Besonders in der Lebensplanung von vielen Frauen prallen dabei zwei gänzlich unterschiedliche Bereiche – Familie und Beruf – über längere Zeiträume aufeinander und müssen von den Frauen selbst ausbalanciert werden. Das bedeutet, dass oft genau hier, nämlich wenn es um die Versorgung von Kindern geht, individuelle Planungen von Frauen an ihre Grenzen stoßen. Interessanterweise zeigt sich aber auch eine große Heterogenität der Lebensentwürfe von Frauen (vgl. Modelle oben), die sich folgendermaßen artikuliert: Viele junge Frauen sehen Teilzeitarbeit als die praktikabelste

Lösung an, um den Balanceakt von Beruf und Familie zu bewältigen, denn Teilzeitarbeit stellt ein familienfreundlicheres Arbeitsmodell als herkömmliche Normalarbeitsverhältnisse dar, weil aufgrund einer geringeren Arbeitszeit mehr Zeit für die Familie bleibt.

Das heißt aber nicht, dass Teilzeitarbeit als „frauenfreundlich“ bezeichnet werden kann. Die geringere Arbeitszeit geht zumeist mit einem geringeren Gehalt und weniger sozialer Sicherung, wie der Pensionsvorsorge einher und bietet nur selten berufliche Aufstiegschancen. Das hat in vielen PartnerInnenschaften oft zur Folge, dass sowohl Hausarbeit als auch Kinderbetreuung als weiblicher Aufgabenbereich definiert wird, da Frauen, wie gezeigt, aufgrund der verkürzten Arbeitszeit mehr Zeit dafür bleibt.

Das bedeutet, dass Teilzeitarbeit letztlich eine Veränderung oder Aufweichung traditioneller weiblicher und männlicher Arbeits- und Rollenverteilungen erschwert.

### **3. Lebenssituation junger Frauen mit Kind(ern) in Österreich**

In diesem Kapitel setze ich mich mit dem „Wohlfahrtsstaat“ Österreich auseinander. Zunächst möchte ich klären, was diesen Wohlfahrtsstaat eigentlich ausmacht. Wie steht es um die (sozial-)politischen Rahmenbedingungen? Was sind seine Charakteristika? Wo liegen die Vorteile, insbesondere für Familien mit Kindern? Ich werde untersuchen, welche Maßnahmen zwar als familienfreundlich deklariert werden und damit als „frauenfreundlich“ gelten, aus feministischer Perspektive jedoch ein traditionelles Rollenverständnis (re-)produzieren. Konkret werde ich das Sozial- und Pensionsversicherungssystem, sowie die Problematik der Kinderbetreuung (z.B.: Halbtagschule) betrachten.

Anschließend wende ich mich der gegenwärtigen Situation in Österreich zu. Hier beziehe ich mich hauptsächlich auf in Studien erhobene Daten aus der für mich relevanten Region, dem Burgenland.

#### **3.1. Österreich – Ein Wohlfahrtsstaat?**

„Wohlfahrtssysteme wurden aus sozialen und aus funktionalen Gründen geschaffen und ausgebaut. Unter Ersterem wird soziale Gerechtigkeit beziehungsweise Umverteilung hin zu den sozial Benachteiligten verstanden. Dies hatte viele demokratiepolitische Gründe und bildet die Grundlage dafür, dass die Menschen sich in der Gesellschaft als Gleiche unter Gleichen begreifen können.“ (BEIGEWUM, 2002, S.114)

Der österreichische Wohlfahrtsstaat besteht seit den 1880er Jahren. Damals wurden die bis heute gültigen, wichtigen Prinzipien der österreichischen Sozialversicherung festgelegt.

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) wurde im Jahr 1955 eingeführt. Dieses bildet bis heute die Grundlage der österreichischen Sozialversicherung.

Wie auch in vielen anderen Ländern der Europäischen Union hat sich im Österreich der Nachkriegszeit das so genannte „männliche Ernährermodell“ als gesellschaftliche Norm durchgesetzt. Laut Heitzmann und Österle wird Österreich „als ein korporatistisches, konservatives, kontinentales oder male-breadwinner Modell charakterisiert. Bezeichnend für dieses Modell ist die Dominanz der Sozialversicherung, die in einzelnen Bereichen von einem universellen staatlichen Unterstützungsnetz und einem nachgelagerten Fürsorgewesen begleitet wird. [...] Neben der Orientierung an der Arbeitsmarktteiligung fördert die Ausgestaltung der österreichischen Sozialversicherung auch traditionelle Familienformen.“(Heitzmann/Österle, 2008, S.49f.)

Auch im aktuellen Frauenbericht wird hierzu eine Erklärung geliefert: „In diesem vom Wohlfahrtsstaat gestützten „männlichen Ernährermodell“ übernimmt der Mann als (potentieller) Ehemann und Vater die marktvermittelte Erwerbsarbeit und damit auch die finanzielle Versorgung der abhängigen Ehefrau und Kinder. Dank Maskulinität und Ernährer-Position sind Männer nicht nur von unbezahlter Versorgungs- und Betreuungsarbeit freigestellt, sondern es stehen ihnen auch die höheren „Familienlöhne“, die besseren Arbeitsplätze und Chancen der Weiterqualifikation zu. Frauen wird als (potentiellen) Ehefrauen und Müttern – etwa auch über wohlfahrtsstaatliche Arrangements – die unbezahlte Versorgungs- und Betreuungsarbeit zugewiesen.“ (BKA, 2010, S. 433)

Die Sozialversicherung übernimmt die soziale Sicherungsfunktion in den Bereichen Krankheit, Unfall und Alter. Es handelt sich dabei um eine Institution, die zwischen dem öffentlichen und privaten Bereich angesiedelt ist. Der Aktionsspielraum der Sozialversicherung ist dabei eingeschränkt, da ihre wichtigsten Handlungsparameter bundesgesetzlich vorgegeben sind, insbesondere die Beitragshöhen und die Pflichtleistungen. Eng verknüpft mit dem Sozialversicherungssystem ist der Erwerbsarbeitsmarkt. (vgl. Badelt/Österle, 2000, S.4ff.) Denn damit dieses Modell erfolgreich sein kann, sind zwei grundlegende Faktoren nötig: „Zunächst muss der Arbeitsmarkt funktionieren und möglichst vielen Menschen eine Vollbeschäftigung garantieren. [...] Die zweite Säule eines konservativen Wohlfahrtsstaates ist es, sich für die Erbringung von Sozialleistungen auf die Familie zu verlassen.“ (Heitzmann/Österle, 2008, S.66)

Im Frauenbericht 2010 heißt es dazu: „Die Verstärkung des Versicherungs- beziehungsweise Äquivalenzprinzips im Zuge zahlreicher Pensionsreformen seit Mitte der 90er-Jahre führten zudem dazu, dass Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und niedriges Einkommen – klassische Charakteristika weiblicher Lebenserwerbsverläufe – Pensionsleistungen immer mehr verringern.“ (BKA, 2010, S. 429) Der Anspruch auf eine Pensionsleistung und auch die Pensionshöhe hängt demnach immer stärker von der Einbindung in den Erwerbsarbeitsmarkt vor Eintritt in die Pension ab. Dabei wirken sich Kontinuität und Dauer der Erwerbsarbeit sowie die Höhe des Erwerbseinkommens positiv aus, Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und niedriges Einkommen bedeuten hingegen eine Verringerung der Pensionsleistungen. Frauen sind daher im Alter oft schlechter, als meist Vollzeit erwerbstätige Männer, abgesichert und in der Pension finanziell von ihren (verstorbenen) Ehepartnern abhängig. Altersarmut von Frauen ist, angesichts steigender Ehescheidungen, vielfach die Folge. Und obwohl die Pensionsleistungen von Frauen aufgrund des weiblichen Lebenserwerbsverlaufes schon jetzt im Durchschnitt nur etwa die Hälfte jener der Männer ausmachen, wurden kaum

Schritte für einen weiteren Ausbau der eigenständigen Alterssicherung von Frauen vorgenommen, im Gegenteil: „Mit den Pensionsreformen 2003 und 2004 kam es sowohl zu einer Neuorientierung in der österreichischen Alterssicherung (Abgehen vom Prinzip der Lebensstandardsicherung) als auch zu wesentlichen Verschlechterungen für erwerbslose Menschen und vor allem zur strukturellen Festschreibung von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen (etwa durch die Einführung der lebenslangen Durchrechnung und damit der vollen Einbeziehung von Teilzeitarbeitsjahren in die Pensionsberechnung).“ (ebd., S. 459f.)

Die Verbindung zwischen der sozialen Sicherung und der Erwerbsbeteiligung wird deutlich, wenn man bedenkt, dass 80 Prozent der Gesamteinnahmen der Sozialversicherung aus Beiträgen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen stammen. Weitgehend sind diese Beiträge abhängig von der Höhe des Einkommens. „Auf der Leistungsseite besteht zwar ebenfalls ein starker Arbeitsmarktbezug, doch wurde im Laufe der Jahrzehnte in den Bereichen Gesundheit, Unfall, Pension und Arbeitslosigkeit der Konnex zwischen Erwerbsbeteiligung, Beitragsleistung und Leistungsbezug etwas gelockert. Dies gilt besonders für die Krankenversicherung, wo heute nicht zuletzt über die Möglichkeit zur Mitversicherung etwa 99% der österreichischen Bevölkerung auf einem sehr hohen Versorgungsniveau abgesichert ist.“ (Badelt/Österle, 2000, S.7) Auch bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes und der Pension wird auf eine vorherige Erwerbstätigkeit vor allem dadurch Bezug genommen, dass die Höhe der gewährten Leistungen im Verhältnis zum Erwerbseinkommen gestellt wird. (vgl. ebd., 2000, S.7)

Trotz eines umfangreichen wohlfahrtsstaatlichen Systems in Österreich spielt spätestens seit Mitte der 1990er Jahre die private Vorsorge eine wichtige Rolle, da seit dieser Zeit politische Forderungen nach Kostenreduzierungen sozialpolitische Reformdiskurse dominieren. Es zeigt sich ein deutlicher Trend zur Auslagerung und Privatisierung. (vgl. Heitzmann/Österle, 2008, S.48ff., 63)

Bezeichnend für das österreichische System ist, dass besonders im Bereich der Familie die staatliche Unterstützung stärker durch Geld- und weniger durch Sachleistungen erfolgt, wobei diese Geldleistungen nicht als kostendeckend, sondern als Zuschuss zu anfallenden Kosten konzipiert sind. Heitzmann und Österle bemerken hierzu, dass „[auf] Grund dieser Beschränkung und einem parallelen Mangel an einschlägigen Einrichtungen zur Kinderbetreuung oder zur Pflege von älteren Menschen, [...] vor allem Frauen in Österreich vielfach vor einer Doppelbelastung [stehen]. Einerseits sind sie angehalten, sich über den

Erwerbsarbeitsmarkt eine unabhängige Existenz zu sichern, andererseits übernehmen sie nach wie vor den größten Teil der unbezahlten Pflege- und Familienarbeit.“ (ebd., S.50) Es zeigt sich, dass „die zweite Säule des österreichischen Wohlfahrtsstaates – das Verlassen auf die informelle Betreuung und Pflege – nach wie vor in den herrschenden Rollenbildern verankert [ist].“ (ebd., S.66)

### **3.2. Familienpolitik**

Die Familienpolitik stellt den größten, nicht im Rahmen der Sozialversicherung organisierten Bereich der österreichischen Sozialpolitik dar. Es handelt sich hier um eine Kombination aus öffentlicher Unterstützung und familiären Verpflichtungen.

Der Staat unterstützt Familien durch verschiedene Geld- und Sachleistungen. Besonders bei der Geburt eines Kindes, seiner Pflege und während seiner Ausbildungszeit stehen Familien Geldleistungen zu. So gibt es ein Kindergeld, das unabhängig von einer vorangegangenen Beschäftigung in vier Varianten jeder Mutter mit österreichischer Staatsbürgerschaft zusteht. Die Leistungshöhe ist abhängig von der Bezugszeit: Wenn beide Elternteile Karenzzeit in Anspruch nehmen, verlängert sich diese. Das heißt aber auch, dass diese Geldleistungen Müttern oder Vätern nur gewährt werden, wenn sie sich zumindest teilweise aus der Erwerbsarbeit zurückziehen. Außerdem steht Familien je nach Anzahl und Alter der Kinder, unabhängig von der Höhe des Haushaltseinkommen, Familienbeihilfe zu, solange sich das/ die Kind/er in Ausbildung befindet, derzeit maximal jedoch bis zum 26. Lebensjahr<sup>4</sup>. (vgl. Heitzmann/Österle, 2008, S.57, 64) Heitzmann und Österle merken an, dass „[die] Ausgestaltung der österreichischen Familienpolitik [...] etliche Maßnahmen [inkludiert], die Anreize für Mütter schaffen können, aus dem Erwerbsarbeitsmarkt auszusteigen. Maßnahmen zu ihrer Reintegration in den Erwerbsarbeitsmarkt sind demgegenüber eher vernachlässigt. Dies zeigt sich daran, dass die öffentliche Versorgung mit Kinderbetreuungsplätzen [...] beträchtliche Defizite aufweist. Einerseits sind nicht genügend Kinderbetreuungsplätze vorhanden, andererseits verunmöglichen es die starren Öffnungszeiten vieler Einrichtungen, dass Mütter eine Vollzeitbeschäftigung annehmen können. Viele Mütter in Österreich sind daher entweder gar nicht erwerbstätig, oder aber in schlecht bezahlten flexiblen Jobs verankert.“ (ebd., S.57f.)

---

<sup>4</sup> Seit 1. Juli 2011 ist die maximale Bezugsdauer für die Familienbeihilfe mit dem vollendeten 24. Lebensjahr begrenzt. (<http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-2329.html#E387843>)

Verwunderlich ist in diesem Zusammenhang auch nicht, dass die Fertilitätsrate in Österreich sehr gering ist. Im Jahr 2008 betrug sie durchschnittlich 1,41 Kinder je Frau, im Burgenland lag sie lediglich bei 1,31. (Statistik Austria<sup>5</sup>)

Heitzmann und Österle weisen darauf hin, dass trotz universeller Leistungssysteme, insbesondere im Bereich der Familien, die Integration am Erwerbsarbeitsmarkt auch wesentliche Konsequenzen für die ökonomische Situation im Alter, im Fall von Rehabilitationsmaßnahmen oder für Zeiten der Arbeitslosigkeit hat. Und genau hier sind Frauen gegenüber Männern benachteiligt: Niedrigere Erwerbsarbeitsquoten und geringere Löhne wirken sich wesentlich auf die Höhe der Sozialversicherungsleistungen aus. (vgl. Heitzmann/Österle, 2008, S.64f.) Das bedeutet, dass das Sozialversicherungssystem in Österreich beträchtliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern produziert, was auch Heitzmann und Österle beschreiben: „So führt ein ununterbrochenes vollzeitbeschäftigtes Arbeitsverhältnis, das typisch für viele Männer in Österreich ist, zu höheren Pensionsleistungen, wohingegen Unterbrechungen der Arbeitslaufbahn, die typisch vor allem für Mütter sind, zu geringeren Leistungen führen. Das erklärt, warum etwa die Durchschnittspension von Frauen nur etwa 60% der Durchschnittspension von Männern ausmacht.“ (ebd., S.65)

Die politische Rechtfertigung einer Familienpolitik knüpft in der Regel an den gesellschaftlichen Funktionen an, die Familien zugeschrieben werden. Hierbei kann zwischen generativer Funktion, hauswirtschaftlicher Funktion, Sozialisationsfunktion, Erholungs- u. Regenerationsfunktion sowie Solidaritätsfunktion unterschieden werden. Jedoch muss in diesem Zusammenhang beachtet werden „ob nicht hinter den [...] Aufgabenzuweisungen an ‚die‘ Familie in Wahrheit die Zuweisung von Rollen an bestimmte Familienmitglieder (insbesondere an Frauen) steht.“ (Badelt/Österle, 2000, S.140) Denn kaum eine familienpolitische Maßnahme hat nicht direkte oder indirekte Auswirkungen auf das Rollenverhalten beziehungsweise das Rollenverständnis der Geschlechter in der Gesellschaft. Zwischen Familien- und Frauenpolitik gibt es demzufolge Berührungspunkte und Konfliktlinien, die in der Praxis dadurch verschärft werden, „dass eben familiäre Strukturen eine wesentliche Quelle von Frauendiskriminierung darstellen und politische Aufgabenzuweisungen an ‚die Familien‘ in der Praxis sehr oft Frauen viel mehr binden als Männer. Wenn dann unter dem Titel der ‚Familienpolitik‘ implizit oder explizit Rollenmuster propagiert werden, die eine Benachteiligung von Frauen verstärken oder perpetuieren, dann

---

<sup>5</sup>[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/bevoelkerung/demographische\\_masszahlen/demographische\\_indikatoren/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/demographische_masszahlen/demographische_indikatoren/index.html) (18.02.2010).

tragen die damit verbundenen Emotionen noch zu einer Verstärkung der Konfliktsituation bei.“ (ebd., S.145f.)

Politik trägt in diesem Fall nicht nur zu Chancenungleichheiten bei, sondern verfestigt und vergrößert soziale Ungleichheiten und gesellschaftliche Machtverhältnisse. (vgl. BEIGEWUM, 2002, S.63)

### **3.3. Geschlechtsneutralität**

Seit Beginn der 80er Jahre wird in der österreichische Sozialpolitik zunehmend geschlechtsneutral formuliert wird, dennoch zeigt sich, dass Frauen gegenüber Männern in Bezug auf die Erwerbchancen, das Erwerbseinkommen und vor allem im Hinblick auf sozialversicherungsrechtliche Leistungsansprüche nach wie vor benachteiligt sind. (vgl. Mairhuber, 2000, S.11) Das bedeutet, dass Frauen im österreichischen Sozialsystem zwar formal dieselben Rechte wie Männer haben, die Teilhabechancen sind jedoch an die Teilnahme am Erwerbsmarkt gebunden, denn: „Die Ansprüche im österreichischen Leistungssystem hängen von der Art [...], Dauer und Kontinuität der Erwerbsarbeit sowie der Höhe des Einkommens ab.“ (ebd., S.11) Somit sind Frauen durch ihre überwiegend alleinige Zuständigkeit für den Versorgungsbereich in Österreich strukturell benachteiligt.

Eine Maßnahme des Wohlfahrtsstaates um solchen Ungleichheiten entgegenzuwirken stellen Sozialtransfers dar. Solche Transferleistungen, wie zum Beispiel die Sozialhilfe oder die bedarfsorientierte Mindestsicherung, kommen besonders Personen mit niedrigem Einkommen und damit vor allem Frauen, die zu den einkommensschwächeren Gruppen zählen, zu Gute: „Frauen zahlen aufgrund ihrer niedrigeren Markteinkommen insgesamt weniger ins Sozialsystem ein als Männer und werden dadurch, dass der Sozialstaat durch soziale Transfers (etwa durch die Ausgleichszulage bei Pensionen) nach unten absichert, teilweise für ihre sozialen Benachteiligungen entschädigt.“ (BEIGEWUM, 2000, S.118)

Frauen werden somit in einer spezifischen Weise in das System der sozialen Sicherheit eingebunden. Oft handelt es sich außerdem um vom Unterhalt, von der Ehe abhängige Ansprüche, wie z.B. die Witwenpension oder aber auch die Mitversicherung in der Krankenversicherung. Scheitert eine Partnerschaft bedeutet die Trennung auch eine Einschränkung beziehungsweise den Verlust dieser Leistungen. Es lässt sich folgern, dass für die weibliche Existenzsicherung sowohl staatliche Unterstützungen als auch der familiäre Unterhalt wesentlich sind. Und hier liegt auch das wesentliche Problem in Bezug auf soziale Zuschreibungen: Es kommt zu einer sozialstaatlichen Zuweisung von Frauen in die Sphäre

der Familie. (vgl. Mairhuber, 2000, S.12f.) Und auch der Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen merkt hierzu kritisch an, dass die Gewährung bestimmter Leistungen, Frauen in den benachteiligten Rollen verfestigt. (vgl. BEIGEWUM, 2000, S.120)

Das österreichische Wohlfahrtssystem orientiert sich generell an einem traditionellen Familienmodell, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zwar anstrebt, den Ausstieg aus dem Erwerbsleben für Mütter jedoch eher unterstützt als ihren Wiedereinstieg. Dadurch wird die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung weitgehend aufrechterhalten. Auch das Sozialrecht orientiert sich nach wie vor an einer so genannten männlichen Normalbiographie und nicht an weiblichen Lebenszusammenhängen. (vgl. ebd., S.120) Somit wird mit Hilfe der staatlichen Sozialpolitik in Österreich die ungleiche Beziehung zwischen den Geschlechtern reguliert und reproduziert. Die österreichische Sozialpolitik konstituiert über geschlechtsspezifische Zuweisungen ein hierarchisches Geschlechterverhältnis – und das trotz geschlechtsneutraler, Gleichheit suggerierender Formulierungen. (vgl. Mairhuber, 2000, S.12f.)

Auch im Rahmen des Frauenberichts 2010 wurde dieser Aspekt kritisch angemerkt: „In den letzten Jahrzehnten haben sich einige Rahmenbedingungen, unter denen das „männliche Ernährermodell“ entstanden ist, stark verändert. Die gestiegene und vor allem zunehmend kontinuierliche Erwerbstätigkeit der Frauen – vor allem auch von Frauen mit Kindern – ist dabei eine der bedeutendsten Entwicklungen. Der wesentliche Aspekt des „männlichen Ernährermodells“, dass nämlich die familiäre Versorgungs- und Betreuungsarbeit in den hauptsächlichen Zuständigkeitsbereich der Frau fällt, blieb dabei aber grundsätzlich unverändert. [...] Das „männliche Ernährermodell“ besteht damit in „modernisierter“ Form weiter. Dementsprechend versorgen sich beide PartnerInnen weitgehend selbst; in Lebensphasen, in denen Kinder zu betreuen oder kranke Angehörige zu pflegen sind, übernimmt aber der Mann die traditionelle Ernährerfunktion, die Frau unterbricht die Erwerbstätigkeit und steigt später, häufig als Teilzeitarbeiterin, wieder in den Erwerbsarbeitsmarkt ein.“ (BKA, 2010, S. 433f.)

Es lässt sich festhalten, dass die Regelungen und Leistungen des österreichischen Wohlfahrtsstaates einen wesentlichen Einfluss auf familiäre und geschlechtsspezifische Beziehungen besitzen. Einerseits ermöglichen oder hemmen sie die „Vereinbarkeit“ von Erwerbsarbeit und unbezahlter Versorgungs- und Betreuungsarbeit für Frauen und Männer, andererseits können sie die langfristigen negativen Auswirkungen – etwa die materielle Sicherheit betreffend – abschwächen oder auch verstärken. (vgl. ebd., S. 431)

### **3.4. Lebensrealität von Frauen im Burgenland**

Ich konzentriere mich in diesem Kapitel auf Frauen aus dem Burgenland, da ich mich auch bei meiner Untersuchung auf Frauen aus dieser Region beschränke, genauer auf Frauen aus dem Raum Eisenstadt.

#### **3.4.1. Beschäftigungssituation**

Im Burgenland waren im Jahr 2008 90.130 Personen als unselbständig Beschäftigte registriert, 46,9 Prozent davon waren Frauen. Die Zahl der unselbständig Beschäftigten ist zwischen 2007 und 2008 um 2,4 Prozentpunkte angestiegen, dies entspricht etwa dem österreichischen Vergleichswert von einer Zunahme von 2,3 Prozentpunkten, wobei auch in diesem Bereich die Beschäftigung (gesamt) bei den Frauen mit 3,0 Prozentpunkten stärker gestiegen ist als jene der Männer (+1,9 Prozent).

Die Erwerbsquote betrug – je nach Wohnort – im Burgenland im Jahr 2008 durchschnittlich 73,8 Prozent (Frauen: 69,3 Prozent, Männer: 77,8 Prozent) und lag damit etwas über dem bundesweiten Vergleichswert (Österreich gesamt: 72,3 Prozent, Frauen: 68,1 Prozent, Männer: 76,2 Prozent).

Die Arbeitslosigkeit lag im Burgenland mit einer Arbeitslosenquote von 7,4 Prozent über dem Österreichdurchschnitt, die Frauenarbeitslosigkeit mit einer Quote von 7,0 Prozent lag jedoch unter jener der Männer (7,7 Prozent). (Österreich gesamt: 5,8 Prozent, Frauen: 5,6 Prozent, Männer: 6,1 Prozent).

Im Jahr 2008 waren im Burgenland 649 offene Stellen gemeldet. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Abnahme um 10,8 Prozentpunkte.

Den 55 gemeldeten offenen Lehrstellen standen im Jahr 2008 162 Lehrstellensuchende gegenüber. Von den insgesamt 767 weiblichen Lehrlingen im Jahr 2008 waren 107 im Lehrberuf Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in), 97 im Lehrberuf Einzelhandel-Lebensmittelhandel tätig und 48 befanden sich in der Ausbildung zur Restaurantfachfrau. Die drei am stärksten nachgefragten Berufsausbildungen machten also knapp ein Drittel der Gesamtlehrstellen aus. (vgl. Grafisches Arbeitsmarkt Informationssystem, Bundeslandprofile 2008, Burgenland)

Wie in Gesamtösterreich ist auch im Burgenland die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten zwei Jahrzehnten stark angestiegen (von 1981 bis 2001 um 19,5 Prozentpunkte von

7842 Personen auf 47986)<sup>6</sup>. Die Arbeitsmarktintegration erfolgt aber oft nur in einem reduzierten wöchentlichen Stundenausmaß. Die Frauenerwerbsbeteiligung im Burgenland darf daher nicht unkritisch interpretiert werden. In einer Studie der Burgenländischen Forschungsgesellschaft von 2009 werden hierzu fünf kritische Aspekte angemerkt:

(1) Noch immer sind anteilmäßig weniger Burgenländerinnen in Beschäftigung als Burgenländer: Im Jahr 2001 betrug der Anteil weiblicher Erwerbstätiger insgesamt 33,7 Prozent, der Anteil männlicher Erwerbstätiger 52,0 Prozent.

(2) Die Zunahme weiblicher Erwerbstätiger wird ausschließlich von einer Zunahme teilzeitbeschäftigter Frauen um mehr als das Doppelte (rund 9.320 Personen) getragen. Parallel dazu ist der Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen am Anteil der weiblichen Erwerbstätigen von ca. 90 auf rund 72 Prozent (34.516 Personen) zurück gegangen.

(3) Nicht nur die Zahl der erwerbstätigen, sondern auch die Zahl der arbeitslosen Frauen hat zugenommen: Dieser Anteil hat sich zwischen 1981 und 2001 von 737 auf 3.382 erhöht, was einer Zunahme von ca. 360 Prozent entspricht. Die Anzahl arbeitsloser Männer hat ebenfalls zugenommen, wenn auch weniger stark, nämlich von 1.549 auf 3.978 Personen (Zunahme von ca. 160 Prozent). Einer immer größer werdenden Gruppe von Frauen gelingt es also nicht, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dieser Trend konnte – in abgeschwächter Form – für das Burgenland auch für die Jahre 2001 bis 2008 nachgewiesen werden.

(4) Die sogenannte horizontale Segregation (die Separierung nach unterschiedlichen Arbeitsbereichen) wirkt sich bei Frauen stärker aus als bei Männern. So haben mehr als drei Viertel aller Frauen ihren Arbeitsplatz im Dienstleistungssektor. Besondere Bedeutung kommt hierbei dem Einzelhandel zu, in dem rund 14 Prozent aller berufstätigen Burgenländerinnen beschäftigt sind. Drei von zehn weiblichen Erwerbspersonen sind entweder Büroangestellte, Verkäuferin oder als Reinigungskraft tätig.

(5) Die unterschiedliche Repräsentation der Geschlechter in den einzelnen beruflichen Hierarchieebenen, die vertikale Segregation, ist auch bei burgenländischen Frauen zu beobachten. (vgl. Jankowitsch, 2009, S.29)

So finden sich in leitenden Positionen nur 4,7 Prozent aller Frauen im Gegensatz zu 10,2 Prozent aller Männer. Der Frauenanteil in so genannten akademischen Berufen ist mit 7,2 Prozent höher als der der Männer (6,3 Prozent) was hauptsächlich daran liegt, dass auch der Lehrberuf in diese Kategorie fällt. „Würde der Lehrberuf keine Ausbildung auf tertiärem

---

<sup>6</sup> Die Zahlen sind der Studie „Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen am Arbeitsmarkt. Studie im Rahmen des PO ESF 2007-2013“ der Burgenländische Forschungsgesellschaft entnommen, die sich an dieser Stelle an der Volkszählung 2001 orientiert.

Niveau verlangen, gäbe es praktisch kaum Akademikerinnen: 72,6 Prozent aller weiblichen Erwerbspersonen [dieser Gruppe] sind Lehrerinnen, die nächstgrößte Gruppe bilden Medizinerinnen (8,6 Prozent), gefolgt von Sozialwissenschaftlerinnen (4,0 Prozent) und Schriftstellerinnen/Künstlerinnen (3,5 Prozent). Innerhalb der ‚wissenschaftlichen Lehrkräfte‘ ist eine deutliche geschlechtsspezifische Schieflage nach Alter der Unterrichteten erkennbar: Frauen stellen 87,8 Prozent aller Vor- und Volksschullehrer/innen, 57,6 Prozent aller Lehrer/innen des Sekundarbereichs aber nur mehr 40,7 Prozent aller Lehrenden an (Fach-)Hochschulen.“ (ebd., S.22f.)

Bei den Hilfskräften stellen Frauen die Mehrheit dar, wobei knapp zwei Drittel als Haushaltshilfe oder Reinigungskraft tätig sind. (vgl. ebd., S.22ff.)

Die Studie kommt zu dem Schluss, dass eine Vollzeitbeschäftigung im Burgenland kaum ausschließlich mit Hilfe institutioneller Kinderbetreuungseinrichtungen zu vereinbaren ist. Die Mehrheit der Befragten geht davon aus, dass auch bei einer guten Zeiteinteilung neben der Hausarbeit nur maximal 20 Stunden Berufstätigkeit möglich sind: „Als ein wesentliches Erwerbshemmnis wurde [somit] die [...] alleinige Verantwortung der Frauen für die gesamte Haushaltsarbeit festgestellt.“ (ebd., S.35)

Die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung ist demzufolge oft eine Notwendigkeit; der Alltag ist auf diese Weise einfacher zu organisieren. Jedoch spricht auch einiges gegen eine Teilzeitbeschäftigung, denn hier kippt leicht das Verhältnis zwischen Kosten (für Mobilität, Kinderbetreuung, etc.) und Gewinn; denn Beschäftigung in reduziertem Stundenausmaß bedeutet auch ein niedrigeres Einkommen. (vgl. ebd., S.5)

### **3.4.2. Betreuungspflichten und institutionelle Kinderbetreuung**

Die Tatsache, dass institutionelle Kinderbetreuung notwendig und sinnvoll ist, wird heutzutage kaum noch angezweifelt. Badelt und Österle merken dazu an: „Es ist auch offensichtlich, dass eine verlässliche und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung eine Voraussetzung für die Vereinbarkeit des Familienlebens mit der Erwerbsarbeit darstellt. Uneinigkeit herrscht allerdings bezüglich der Funktionen, die Kinderbetreuungseinrichtungen im Einzelnen erfüllen sollen, welche Formen der außerfamiliären Kinderbetreuung vorzuziehen und in welchem Alter des Kindes diese wünschbar sind.“ (Badelt/Österle, 2000, S.160)

Dennoch wird traditionellerweise die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren als unbezahlte Arbeitsleistung vorwiegend von weiblichen Verwandten vorausgesetzt, was das für eine Erwerbsarbeit zur Verfügung stehende Zeitbudget dieser Frauen schmälert. Rund 25 Prozent aller Österreicherinnen versuchen dennoch beides zu vereinbaren, Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten.

Was die Betreuung der Kinder unter 15 Jahren betrifft, kann sich der Großteil der erwerbstätigen Burgenländerinnen, nämlich 42,2 Prozent, darauf verlassen, dass ihr/e Kind/er während der eigenen berufsbedingten Abwesenheit (hauptsächlich) von Verwandten, Bekannten oder Freunden beaufsichtigt werden. Im Bundesländervergleich ist dies der höchste Wert. Im gesamtösterreichischen Durchschnitt trifft dies nur auf 32,7 Prozent aller Frauen zu. (vgl. Jankowitsch, 2009, S.66<sup>7</sup>) Für burgenländische Männer, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, stellt sich die Situation ganz anders dar, denn es überlassen 61,9 Prozent ihre Kinder in der Obhut der Partnerin. (vgl. ebd., S.66)

Eine Untersuchung des Österreichischen Institutes für Familienforschung (ÖIF) kommt 2007 zu dem Ergebnis, dass rund 85 Prozent der Mütter, die keinen Betreuungsplatz für ihr/e Kind/er in Anspruch nehmen, angeben, dass sie keinen benötigen. Die AutorInnen geben zu bedenken, dass es nicht auszuschließen ist, dass sich Mütter oft aufgrund von Resignation mit der Situation abfinden. Sie nehmen in Folge der schlechten Rahmenbedingungen keine Erwerbstätigkeit auf und benötigen dann keinen Betreuungsplatz. (vgl. Dörfler/Kaindl, 2007, S.26)

### **3.4.3. Angebot an institutioneller Kinderbetreuung**

Mit Einführung der Mütterkarenz im Jahr 1961 wurde in Österreich einer „sequenziellen“ gegenüber einer „gleichzeitigen“ Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung der Vorrang gegeben. Das hatte zur Folge, dass der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, die in den Zuständigkeitsbereich der Länder und Gemeinden fallen, im Vergleich zu anderen staatlichen Verantwortungsbereichen oft nachrangig behandelt wurde, vor allem in Bezug auf die Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren. Die Änderungen im Erwerbsverhalten von Frauen führten in weiterer Folge zu einem beträchtlichen Mangel an außerhäuslichen Betreuungsmöglichkeiten und hatten in Österreich eine langanhaltende politische Diskussion über die Höhe des zusätzlichen Bedarfs zur Folge. In den letzten Jahren ist es, vor allem auf

---

<sup>7</sup> Die Autoren der Studie beziehen sich hier auf Daten der Statistik Austria 2006 (Labour-Force-Konzept exklusive Personen in Elternkarenz).

Druck und mit zusätzlichen Geldmitteln der Bundesregierung, zu einer Verbesserung bei den Kinderbetreuungseinrichtungen gekommen. Dennoch liegen die durchschnittlichen Betreuungsquoten noch immer unter den so genannten Barcelona-Zielen<sup>8</sup>. „Bei Kleinkindern unter drei Jahren hat sich die Betreuungsquote zwischen 1995 und 2007 zwar verdoppelt, erreicht aber dennoch nur 12 Prozent. Die Betreuungsquote bei den 3- bis 5-jährigen Kindern ist im gleichen Zeitraum von 70 auf 85 Prozent gestiegen, liegt damit aber auch noch unter dem Barcelona-Ziel von 90 Prozent. Ein weiteres Problem stellen die täglichen und jährlichen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen – vor allem in ländlichen Gemeinden – dar.“ (BKA, 2010, S. 449)

Zwischen den Jahren 2007 bis 2008 gab es in Österreich 7.457 institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen, davon waren 4.555 Kindergärten, 956 Kinderkrippen, 1.168 Horte und 778 altersgemischte Betreuungseinrichtungen. Es waren 287.795 Kinder in Kindertagesheimen eingeschrieben, davon 195.801 in Kindergärten untergebracht, 17.017 in Kinderkrippen, 48.593 in Horten und 26.384 in altersgemischten Betreuungseinrichtungen. Im Burgenland gab es 2007/2008 40 Krippen in denen 595 Kinder betreut wurden. Es gab 184 Kindergärten mit 7.559 Kindern, in 14 Horten wurden 362 Kinder betreut. Altersgemischte Einrichtungen gab es 47, wo 357 Kinder betreut wurden.

Die Betreuungsquote lag 2007/2008 bei den Dreijährigen bei 70,2, bei den Vierjährigen bei 91,2 und bei den Fünfjährigen bei 93,3 Prozent. Im Bundesländervergleich liegt das Burgenland sowohl bei den Dreijährigen als auch bei den Vierjährigen an erster Stelle (96,6; 99,2 Prozent), bei den Fünfjährigen mit 94 Prozent an sechster Position. (vgl. Kindertagesheimstatistik, 2007/08, S.11ff.)

Aus der Kindertagesheimstatistik geht außerdem hervor, dass fast neun von zehn Kindertagesheimen ganztägig geführt werden, das heißt, ihre Öffnungsdauer beträgt mindestens sechs Stunden. 97 Prozent von diesen haben mittlerweile auch über Mittag geöffnet. Kinderbetreuungseinrichtungen, die auch an Samstagen beziehungsweise an

---

<sup>8</sup> In den Forderungen, die der im März 2002 in Barcelona zusammengetretene Europäische Rat an die Mitgliedstaaten richtete, hieß es, diese „sollten Hemmnisse beseitigen, die Frauen an einer Beteiligung am Erwerbsleben abhalten, und bestrebt sein, nach Maßgabe der Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen und im Einklang mit den einzelstaatlichen Vorgaben für das Versorgungsangebot bis 2010 für mindestens 90% der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33% der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen.“ Diese „Barcelona-Ziele“ sind ein integraler Bestandteil der Europäischen Wachstums- und Beschäftigungsstrategie. Sie sollen die Beschäftigungsrate junger Eltern, insbesondere der Frauen, erhöhen und zu mehr Gleichheit zwischen Frauen und Männern beitragen. (Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, 2008, S. 2)

Sonntagen geöffnet haben, gibt es nur vereinzelt. (ebd., S.11) Im Durchschnitt hat ein Kindertagesheim 34 Betriebstage geschlossen, wobei die meisten in die Sommerferien fallen. Im Burgenland sind Betreuungseinrichtungen durchschnittlich 41,5 Betriebstage geschlossen. Im Vergleich dazu gibt es in Wien im Durchschnitt nur 10,9 Schließstage.

Betrachtet man die Öffnungszeiten so zeigt sich, dass die meisten Betreuungseinrichtungen zwischen 7:00 und 7:30 Uhr öffnen und zwischen 17:00 und 18:00 Uhr schließen. Mehr als ein Drittel der Kindertagesheime bietet für zehn und mehr Stunden Kinderbetreuung an, nur jedes achte Kindertagesheim hat durchschnittlich weniger als sechs Stunden pro Tag geöffnet. (vgl. ebd., S.12) Im Burgenland sieht es ähnlich aus, wobei hier die meisten Einrichtungen zwischen 16:00 und 16:30 Uhr schließen (20 Prozent). Was die Anzahl der Stunden betrifft, haben nur rund 12 Prozent zehn Stunden oder länger offen. Der Großteil der Kindertagesheime bietet eine Betreuung zwischen sechs und neun Stunden an (77 Prozent). Immerhin 22 Prozent der Einrichtungen haben weniger als sechs Stunden am Tag geöffnet. (vgl. ebd., S.11ff.)

Das bedeutet, dass auch wenn genügend Kindergarten- beziehungsweise Hortplätze vorhanden sind, dennoch für viele Berufstätige das Problem zu lösen ist, wer während der Ferienzeiten oder gegebenenfalls an den Abenden (im Einzelhandel endet der Arbeitstag nicht um 17:00 Uhr) die Betreuung des Kindes/der Kinder übernimmt.

Der Frauenbericht 2010 kommt zu dem Ergebnis, dass – neben der geschlechtlichen Arbeitsteilung – im Haupterwerbsalter vor allem der anhaltende Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen (und Ganztagschulen) sowie die im EU-Vergleich großzügige finanzielle Förderung von langen Erwerbsunterbrechungen dazu führt, dass die Erwerbsverläufe von Frauen weitaus diskontinuierlicher sind als die von Männern. (vgl. BKA, 2010, S. 429)

#### **3.4.4. Bildungsniveau**

Im Zuge der Bildungsexpansion, so zeigt der Frauenbericht 2010, ist der Bildungsstand von Frauen in den letzten Jahrzehnten deutlich angestiegen. So ist der Anteil von Frauen mit bloßer Pflichtschulausbildung zurückgegangen, außerdem erreichen immer mehr Frauen einen Abschluss im Bereich der Hochschulen, Kollegs oder Akademien als höchste abgeschlossene Ausbildung. Allerdings zeigt der allgemeine Bildungsstand einen immer noch deutlichen Unterschied zwischen den Geschlechtern; insbesondere was den Anteil der Frauen betrifft, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen. So ist der Anteil der 25- bis 64- jährigen

Bevölkerung mit lediglich Pflichtschulabschluss von 46 Prozent im Jahr 1981 auf 18,5 Prozent im Jahr 2007 zurückgegangen. Im Jahr 2006 hatten allerdings immer noch 26,3 Prozent der Frauen im Alter von 25 bis 64 Jahren keinen höheren Abschluss, bei den Männern waren es nur 14 Prozent. (vgl. BKA, 2010, S. 82)

Im Vergleich zu den Männern haben Burgenländerinnen mehr als doppelt so häufig keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung. So verfügten 2008 19,5 Prozent der 25- bis 64-jährigen Burgenländerinnen über einen Pflichtschulabschluss im Gegensatz dazu aber nur 10,8 Prozent der Burgenländer.<sup>9</sup> Die Zahl der Personen mit Hochschulabschluss beziehungsweise mit Matura als höchstem Bildungsabschluss ist dem gesamtösterreichischen Trend folgend auch im Burgenland deutlich angestiegen, es treten jedoch kaum geschlechtsspezifische Unterschiede auf: Vor zwei Jahren verfügten 15,7 Prozent der 25- bis 64-jährigen Burgenländerinnen und 15,1 Prozent der Burgenländer über einen höheren Schulabschluss (Matura). Demgegenüber lag der Anteil der burgenländischen Hochschulabsolventinnen mit 10,3 Prozent höher als der der Hochschulabsolventen mit 8,5 Prozent.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Statistik Austria: Bildungsstand der 25- bis 64-jährigen Österreicherinnen im Jahr 2008 nach Bundesländern, in 1.000.

<sup>10</sup> Ebd.

## 4. (Re-)Traditionalisierung der Geschlechterrollen

### 4.1. Rollenbilder innerhalb der Familie

In diesem Kapitel setze ich mich mit vorherrschenden geschlechtsspezifischen Rollenbildern und ihren Auswirkungen auf die Lebensverläufe von Frauen, auf ihre familiäre Situation und in unserer Gesellschaft auseinander. Die Rollen und Positionen innerhalb einer Partnerschaft haben wesentliche Auswirkungen darauf, auf welche Weise sich die PartnerInnen auf die Ausübung spezifischer Aufgaben einigen, wie eben auch die Entscheidung darüber, welcher Elternteil letztendlich den Beruf hintanstellt und den Großteil der Erziehungsarbeit übernimmt.

Jeder Mensch nimmt in einer Gesellschaft Positionen ein, die mit gewissen Verhaltensweisen verbunden sind. Das heißt, zu jeder dieser sozialen Positionen gehört auch eine soziale Rolle. Ralf Dahrendorf definiert soziale Rollen wie folgt: „Soziale Rollen sind Bündel von Erwartungen, die sich in einer gegebenen Gesellschaft an das Verhalten der Träger von Positionen knüpfen. Wie Positionen sind auch Rollen prinzipiell unabhängig vom Einzelnen denkbar.“ (Dahrendorf, 1968, S. 34) Er nennt drei Merkmale, die die Kategorie der sozialen Rolle als Element soziologischer Analysen bezeichnet: „[Erstens sind] [s]oziale Rollen (...) gleich Positionen quasi-objektive, vom Einzelnen prinzipiell unabhängige Komplexe von Verhaltensvorschriften. (...) Ihr besonderer Inhalt wird [zweitens] nicht von irgendeinem Einzelnen, sondern von der Gesellschaft bestimmt und verändert. (...) Die in Rollen gebündelten Verhaltenserwartungen begegnen [schließlich] dem Einzelnen mit einer gewissen Verbindlichkeit des Anspruches, so daß er sich ihnen nicht ohne Schaden entziehen kann.“ (ebd., S. 35f.)

Soziale Rollen sind in gesellschaftliche Normensysteme eingebettet, die den einzelnen Menschen in seinem Handeln, Fühlen und Denken beeinflussen. Der Charakter von Rollenerwartungen beruht dabei darauf, dass der Gesellschaft Sanktionen zur Verfügung stehen, mittels derer sie menschliches Verhalten lenken und kontrollieren kann: „Wer seine Rolle nicht spielt, wird bestraft; wer sie spielt, wird belohnt, zumindest aber nicht bestraft.“ Es darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass die den sozialen Rollen anhaftenden Sanktionen nicht immer lediglich einen Zwangscharakter haben müssen, vielmehr bilden sie, auch ein Gerüst für die Gesellschaft, welches diese „aufrecht erhält und [den Menschen] Sicherheit gibt“. (ebd., S. 37, 42) Soziale Rollen unterliegen dabei einem ständigen

gesellschaftlichen Wandel, ebenso wie die Erwartungen, die mit der jeweiligen Rolle einhergehen. (vgl. ebd., S. 41)

Besonders deutlich werden soziale Rollen in Bezug auf die unterschiedlichen Erwartungen, die an Frauen und Männern in unserer Gesellschaft gestellt werden. Leitende Frage könnte hier folgende sein: Welche Verhaltensweisen sind „typisch“ für ein Geschlecht oder gelten zumindest als akzeptabel? Wie hat sich eine Mutter in unserer Gesellschaft zu verhalten, wie ein Vater? Rosemarie Nave-Herz fokussiert in ihren Überlegungen auf einen biologischen Ansatz, um Erklärungen für das soziale Rollenverhalten von Müttern und Vätern abzuleiten: „Durch die sozialen Rollen ‚Mutter‘ und ‚Vater‘, einem zunächst biologischen Tatbestand, erfährt [...] die Gesellschaft eine soziale Differenzierung, die normativ abgesichert ist. Denn die biologischen Unterschiede werden zum Anlass der Rechtfertigung dieser sozialen Differenzierung durch die Zuschreibung von Eigenschaften und Fähigkeiten je nach Geschlecht und damit zur Legitimation der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung genommen. Dies wies dem Mann in einer Vater-Rolle die Zuständigkeit für den familialen Außenbereich und die Aufgabe der ökonomischen Sicherstellung der Familie zu, den Frauen in einer Mutter-Rolle den familialen Innenbereich und somit die Pflege und Erziehung der Kinder.“ (Nave-Herz, 2002, S. 39) Regine Gildemeister hebt in einer sozialkonstruktivistischen Perspektive demgegenüber hervor, dass: „nicht ‚die Natur‘ [...] Regeln für die Elternschaft bereit[stellt], sondern die soziale Konstruktion. Diese ist [...] in so hohem Maße vergeschlechtlicht, dass sie mit der geschlechtsdifferenzierenden Arbeitsteilung quasi in eins fällt.“ (Gildenmeister, 2008, S. 278)

Lange Zeit war die Rollenverteilung innerhalb der Familie klar festgelegt. Der Verantwortungsbereich des Mannes, des Vaters, umfasste die finanzielle Versorgung sowie die Vertretung der Familie in der Öffentlichkeit. Die Frau, die Mutter, war zuständig für den privaten Bereich, das betraf ausschließlich Aufgaben des Haushalts, der Kinderbetreuung sowie der Beziehungsarbeit. Heute hat sich diese einst spezifischen Aufgabenbereiche aufgelöst und verschwimmen dahingehend, als Frauen zwar weiterhin die Zuständigkeit für den privaten Bereich inne haben, nun aber auch oft für die Absicherung Sorge tragen müssen. Das bedeutet, dass das klassische Rollenbild der Ehefrau, Hausfrau und Mutter, das durch die Sorge für andere gekennzeichnet war, zunehmend von einem Bild der selbständigen und eigenständigen Frau abgelöst wird. (vgl. Cyprian, 1996, S. 70ff.)

Die Familie ist das Zentrum der alltäglichen Lebensführung. Hier treffen verschiedene Lebensbereiche aufeinander und müssen miteinander abgestimmt werden. „Damit werden

zwangsläufig unterschiedliche oder ähnliche Vorstellungen der Partner zu allen diesen Bereichen wie unter einem Brennglas sichtbar, werden als ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ klassifiziert.“ (ebd., S. 69) In der Familie muss eine Vielzahl zentraler Entscheidungen getroffen werden wie die Koordination von Berufsplänen, die Anzahl von Kindern und die ökonomische Absicherung. Mit der Abstimmung der unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen sind deutliche Aussagen über die Geschlechterrollen in der Familie – bewusst oder unbewusst – verbunden. (vgl. ebd., 1996, S. 69f.)

Im Rahmen der ÖIF Wertestudie von 2004<sup>11</sup> wurden unter anderem die Vorstellungen darüber abgefragt, wie eine gute Mutter (eines unter 3-jährigen Kindes) sein soll. Die Mehrheit der Befragten (72 Prozent) erachtet es als absolut notwendig, dass eine gute Mutter möglichst viel Zeit mit ihrem Kind verbringt. 71 Prozent, also beinahe ebensoviele Befragte, sind der Meinung, dass andere Betreuungspersonen, wie der Vater, in die Erziehung einbezogen werden sollten. Immerhin 18 Prozent der Befragten halten es für „eher schlecht“, wenn sich die Mutter ausschließlich an den Bedürfnissen des Kindes orientiert. Bei der Frage nach der Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kleinkindern herrscht eine ambivalente Auffassung: Während die Hälfte der interviewten Personen (51 Prozent) die Frage, ob es mit dem Bild einer guten Mutter vereinbar ist, dass diese erwerbstätig ist, bejaht, vertritt die andere Hälfte der Befragten (49 Prozent) die gegenteiliger Ansicht. In der Studie zeigt sich, dass eher Männer eine Erwerbstätigkeit für nicht vereinbar mit dem Bild einer guten Mutter halten. (vgl. Kapella/Rille-Pfeiffer, 2007, S. 10ff.)

In einer weiteren Studie des ÖIF<sup>12</sup> aus dem Jahr 2007, in der es um die Erwerbspartizipation von Müttern ging, wurde unter anderem die Frage gestellt, ob ein Vorschulkind leidet, wenn

---

<sup>11</sup> Im Rahmen des Gesamtprojektes der Evaluierung des Kinderbetreuungsgeldes stellte sich für das Österreichische Institut für Familienforschung die Frage nach der gesellschaftlichen Wertestruktur. Um Einblick in die in Österreich herrschende Wertestruktur zu erhalten, wurde daher im Frühjahr 2004 eine Einstellungs- und Wertestudie durchgeführt. Es wurde von der Prämisse ausgegangen, dass es eine Wechselwirkung zwischen gesellschaftlichen Wertestrukturen und individuellem Verhalten gibt. In der Studie geht es um die grundsätzliche Fragestellung, welche Werthaltungen die österreichische Bevölkerung in Bezug auf Konzepte zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsrolle in der Kleinkindphase hat. Der Einbezug des Wertekontextes liefert Erkenntnisse über den strukturell vorgegebenen Handlungsspielraum von Individuen und erlaubt dadurch eine differenziertere Interpretation von individuellem Verhalten. Ziel war es, bestehende gesellschaftliche Vorgaben und normative Zwänge aufzuzeigen. Die Studie war bundesweit repräsentativ angelegt und umfasste 1.000 Personen im Alter von 18 bis 70 Jahren. Der breite Altersrange wurde gewählt, um auch tatsächlich die tradierten Werte generationenübergreifend erfassen zu können. (vgl. Kapella, Olaf/Rille-Pfeiffer, Christiane, 2007, S.7ff.)

<sup>12</sup> Diese Publikation des ÖIF entstand im Rahmen einer vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in den Jahren 2005 und 2006 beauftragten und vom Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) durchgeführten Studie zur Erwerbspartizipation von Müttern mit Kindern im Vorschulalter in Österreich. Ein wesentlicher Teil der Studie widmet sich dem Vergleich der Werthaltungen zu Familie und Erwerb sowie deren Einfluss auf das realisierte Arbeitsangebot.

die Mutter erwerbstätig ist. In Österreich zeigen sich Unterschiede zwischen den Einstellungen erwerbstätiger und nicht erwerbstätiger Mütter. So sind nur 38 Prozent der erwerbstätigen Mütter der Meinung, dass ihr Kind im Vorschulalter leidet, wenn sie erwerbstätig sind, wohingegen 73 Prozent der nicht erwerbstätigen Mütter der Überzeugung sind, dass ihr Kind leiden würde, wenn sie erwerbstätig wären. (vgl. Neuwirth/Wernhart, 2007, S. 44) Dieses Ergebnis lässt den Schluss zu, dass eine durch die Erwerbstätigkeit eingeschränkte persönliche Kinderbetreuung durch die Mutter mit dem Leid des Kindes assoziiert wird. Bei der „idealsten“ Kombination von Erwerbsform und Kinderzahl für Frauen beziehungsweise für Männer, zeigt sich in Österreich nach wie vor ein sehr traditionelles Bild<sup>13</sup>: „42 Prozent der Frauen und 40 Prozent der Männer lehnen eine Berufstätigkeit von Müttern mit Kindern im Vorschulalter gänzlich ab. Bei den Männern korreliert die Aussage jedoch deutlich mit dem Alter. Junge Männer sind nur mehr zu rund 20 Prozent dieser Meinung. Grundsätzlich haben zwar 80 Prozent gegen eine Erwerbstätigkeit der Mutter mit schulpflichtigen Kindern nichts einzuwenden, jedoch halten diese in der Regel Teilzeitarbeit für die beste Lösung. Auch hier sind Frauen und Männer ähnlicher Ansicht.“ (BKA, 2010, S. 435)

Beim Vaterbild zeigt sich, dass die österreichische Bevölkerung in dem traditionellen Rollenbild des Vaters zwar nicht mehr verhaftet ist, dennoch gilt die finanzielle Absicherung der Familie auch weiterhin als Hauptaufgabe eines „guten“ Vaters. 60 Prozent der Befragten befürworten hier den Item als „absolut notwendig“, 38 Prozent finden diesen „eher wichtig“. Das bedeutet, dass die Vaterrolle in unserer Gesellschaft immer noch stark mit der Berufsrolle verknüpft gedacht wird. Gleichzeitig wird aber erwartet, dass ein „guter“ Vater mehr Aufgaben in der Familie übernimmt (53 Prozent „absolut notwendig“) und sich gleichberechtigt um das Kind kümmert (52 Prozent „absolut notwendig“). Für eine Väterbeteiligung an der Karenz sprechen sich nur 18 Prozent der befragten Frauen und Männer aus. Aus diesen Ergebnissen kann geschlossen werden, dass sich junge Männer heute in einer Art Spannungsfeld befinden: Auf der einen Seite sind Väter für die finanzielle Absicherung der Familie zuständig, auf der anderen Seite sollten sie sich aber beruflich nicht zu stark engagieren, um Familienaufgaben übernehmen zu können. (vgl. Kapella/Rille-Pfeiffer, 2007, S. 14ff.)

---

13 Die Autorinnen und Autoren des Frauenberichts 2010 orientieren sich hier an den Daten des Population Policy Acceptance Survey 2001.

Der Wandel der Geschlechterrollen steht demnach in engem Zusammenhang mit Veränderungen im innerfamiliären Zusammenleben: „Die neue Pluralität von Lebensformen hat die dominante und selbstverständliche Position der traditionellen Familie relativiert [...].“ (Cyprian, 1996, S. 72)

Was das Mutter- und Vaterbild in Österreich betrifft, zeigen die Ergebnisse der vom ÖIF durchgeführten Studie, dass es sich nach wie vor stark an einer traditionellen Rollenaufteilung von Mann und Frau orientiert. (vgl. Kapella/Rille-Pfeiffer, 2007, S. 23)

Nave-Herz hat vor 20 Jahren festgestellt, dass die Beteiligung von Vätern an hauswirtschaftlichen Arbeiten selbst dann, wenn die Frau einer Erwerbstätigkeit nachgeht, gering ist. (vgl. Nave-Herz, 1992, S. 109) Es zeigt sich, dass ein engagierter Vater spätestens seit den 1990er Jahren nicht mehr im Widerspruch zu Männlichkeit steht, wohingegen sich die Verantwortung für die Hausarbeit nur schwer ins vorherrschende Männlichkeitsbild einfügen lässt.

Gudrun Cyprian konstatiert hierzu, dass bei der Verteilung der Hausarbeit, die Vorstellungen der Befragten mit ihrer gelebten Realität weit auseinander klaffen. Sie orientiert sich in diesem Zusammenhang an einer Untersuchung des Familienpanels des Deutschen Jugendinstituts aus dem Jahr 1991, in dem etwa 10.000 Deutsche im Alter zwischen 18 und 55 Jahren erfasst wurden. Aus dieser Studie geht unter anderem hervor, dass beide Geschlechter Hausarbeit als wichtig erachten, um ein funktionierendes Familienleben aufrechtzuerhalten. Nach Ansicht der Befragten handelt es sich bei Hausarbeit aber dennoch um eine so genannte „Frauensache“. In der Studie können ca. 20 Prozent der Paare beziehungsweise Familien als extrem traditionell – das heißt, es herrscht eine traditionelle Rollenverteilung innerhalb der PartnerInnenschaft vor – und 40 Prozent als überwiegend traditionell organisiert ausgemacht werden. (vgl. Cyprian, 1996, S. 75) Wenn sich Männer beziehungsweise Väter an der Hausarbeit beteiligen, übernehmen sie eher „angenehmere“ Tätigkeiten wie die Beschäftigung der Kinder (zum Beispiel gehen sie mit ihnen spazieren und ähnliches) oder „spektakuläre“ Aufgaben wie zum Beispiel das Kochen für Gäste. Die Alltagsroutine hingegen bleibt den Frauen überlassen. (vgl. Cyba, 2000, S. 163)

Anneli Rühlig weist gegenwärtig darauf hin, dass eine Diskrepanz zwischen Reden und Tun festzustellen ist: „[Die] Arbeitsteilung [trägt] wesentlich zur Konstruktion der Geschlechterdifferenz im Alltagshandeln bei. Durch eine egalitäre Rhetorik [wird] diese faktische Ungleichverteilung der Hausarbeit aber immer wieder umgedeutet und damit verdeckt.“ (Rühlig, 2007, S. 201)

Regine Gildemeister beleuchtet einen weiteren Aspekt nämlich dass, wenn Mütter einer Erwerbsarbeit nachgehen, die Hausarbeit zumeist unter Frauen aufgeteilt wird, „entweder in verwandtschaftlichen Netzwerken (Großmütter) oder (zunehmend) durch Delegation an Frauen mit schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt, oftmals mit Migrationshintergrund.“ (Gildemeister, 2008, S. 279)

Was die Beschäftigung mit den Kindern betrifft, bestätigen Untersuchungsergebnisse, dass sich Väter heute mehr mit ihren Kindern befassen. Dieses Beschäftigen bezieht sich häufig ausschließlich auf gemeinsames Spielen und nicht auf die Kindererziehung im Allgemeinen. „Das Idealbild beider Partner zeigt, daß sie sich eine annähernd gleichmäßige Aufteilung der Kinderbetreuung wünschen. Die Realität nach der Geburt zeigt jedoch eine deutliche Verschiebung der Kinderbetreuung zur Frau hin an, und von der angestrebten Gleichverteilung bleibt nur eine ziemlich geringe Beteiligung des Mannes übrig.“ (Cyprian, 1996, S. 77) Weiters konnte zwar gezeigt werden, dass die emotionale Bedeutung des Vaters gestiegen ist, bei der Kinderbetreuung jedoch nach wie vor eine traditionelle Rollenverteilung vorherrscht. (vgl. ebd., S.74ff.)

Gildemeister stellt dazu fest, dass sich eine „Ko-Elternschaft“, das heißt eine gleichberechtigte Kindererziehung, zunächst von den Müttern und Vätern akzeptiert werden muss, da sie in vielen Fällen nach wie vor als „abweichend“, nicht der Norm entsprechend gilt. Als einen wesentlichen Grund für die Verhinderung einer egalitären, gemeinsamen Kindererziehung nennt sie demzufolge die Ablehnung dieser von der Mehrheit der Mütter und Väter. (vgl. Gildemeister, 2008, S. 277f.)

Die ÖIF Wertestudie kommt in diesem Zusammenhang zu dem Ergebnis, dass sich Männer zwar durchaus als Bezugsperson für ein (unter 3-jähriges) Kind sehen, jedoch bei der Betreuungsfrage etwas zögerlich sind. Mehrheitlich geben sie in den ersten eineinhalb Lebensjahren der Mutter als „bessere“ Betreuungsperson den Vorzug. Es liegt demnach der Schluss nahe, dass Männer als Väter zwar sehr wohl eine Bezugsperson für das Kind darstellen möchten, sich aber in der Betreuungsfrage teilweise auf das Argument der mangelnden Kompetenz zurückziehen und deshalb die Betreuung der Mutter überlassen. (vgl. Kapella/Rille-Pfeiffer, 2007, S. 45)

Cyprian fasst zusammen, dass Männer kaum alltägliche Gesamtkoordination und –organisation übernehmen. Sie kommen für die finanzielle Versorgung der Familie auf, verlieren dabei aber oft die Gesamtheit der Alltagspflichten aus den Augen. Und auch die

beinahe „unsichtbare“ Beziehungsarbeit wird überwiegend der Frau überlassen. (vgl. Cyprian, 1996, S. 78ff.). Auf diesen Aspekt weist auch Rühlig hin: „Im Gegensatz zum Verständnis von ‚Mutterschaft als Pflicht‘ scheint eine aktive Vaterschaft eher optional zu sein und bewirkt nicht notwendigerweise eine andere Erwerbsintegration der Männer. Trotz einer Modernisierung steht das Bild sozialer Vaterschaft nicht im Widerspruch zu einer traditionellen Arbeitsteilung.“ (Rühlig, 2007, S. 200) Und auch Elisabeth Beck-Gernsheim bemerkt: „Wo sich in Ehe und Partnerschaft Konflikte um die Arbeitsteilung entzünden, da geht es um mehr als nur um Hausarbeit. Denn Beruf ist nicht nur Beruf, und Hausarbeit nicht nur Hausarbeit. Beide stehen auch für Vorstellungen von richtiger Familie, vom Geschlechterverhältnis. Deshalb geht es auch um die Selbstkonzepte und Identitätswürfe beider Geschlechter, um Fragen wie: Wer bin ich? Wie will ich sein?“ (Beck-Gernsheim, 1992, S. 277)

Auch heute scheinen sich die Rollenbilder von Mann und Frau immer noch an der Relation von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu reiben. (vgl. Cyprian, 1996, S. 81)

#### **4.2. Die Gründung einer Familie als Traditionalisierungsfalle**

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich im öffentlichen Bewusstsein eine Idealvorstellung von Partnerschaft und Familie durchgesetzt, die die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die egalitäre Verteilung elterlicher und beruflicher Rechte und Pflichten betont. Dennoch bemerkt Fthenakis: „Trotz dieser gewandelten Wertevorstellungen stellt die Geburt des ersten Kindes die Weichen für eine Umverteilung der Aufgaben und Rollen, die traditionellen Mustern entspricht. Die Frauen ziehen sich vorübergehend oder völlig aus dem Berufsleben zurück und sind verantwortlich für die Aufgaben, die mit dem Haushalt und der Sorge um das Kind verbunden sind. Die Männer konzentrieren sich nach der Geburt verstärkt auf den Beruf und haben im familiären Bereich allenfalls eine unterstützende Funktion.“ (Fthenakis, 2002, S. 97)

Verschiedene wissenschaftliche Untersuchungen (Rühlig 2007, Fthenakis 2002) haben ergeben, dass sich nach der Geburt des ersten Kindes meist die Arbeitsteilung der Eltern traditionalisiert. Die Mutter steigt in den meisten Fällen einige Jahre aus dem Berufsleben aus, um das Kind zu betreuen. Nach der Karenzzeit nimmt sie ihre Erwerbstätigkeit oft nur in einem reduzierten Ausmaß wieder auf. Auch die Arbeitsteilung von Paaren nach der Geburt

des ersten Kindes verschiebt sich in Richtung eines traditionellen Verständnisses von Familie und den damit verbundenen Rollenerwartungen. (vgl. Rühlig, 2007, S. 102)

Dazu erwähnt Fthenakis: „Dieser ‚Traditionalisierungseffekt‘ im Übergang zur Elternschaft ist gut dokumentiert. Unklar ist hingegen, weshalb die Familiengründung trotz weit verbreiteter egalitärer Rollenauffassungen und trotz mancher Bemühungen zur Gleichstellung der Geschlechter immer noch zur Wiederholung des traditionellen Rollenmusters führt.“ (Fthenakis, 2002, S.111)

Das bedeutet, dass die vorherrschende, vorwiegend alleinige Verantwortung von Frauen für die Hausarbeit und Kinderbetreuung eigentlich in einem Widerspruch zu einer zunehmend egalitären Einstellung von Männern und Frauen steht. Das zeigt sich auch in der ÖIF Wertestudie von 2004. Hier wird deutlich, dass „neue“ gesellschaftliche Leitbilder in der Realität nur von wenigen Paaren umgesetzt werden. Besonders deutlich wird das im Bereich der Erwerbstätigkeit. Auf die Frage, ob Väter nach der Geburt ihres Kindes ihre Berufstätigkeit unterbrechen wollen, geben 63 Prozent der Befragten an, zumindest einen Teil der Karenz übernehmen zu wollen, 37 Prozent würden das demgegenüber nicht tun. Bei der Frage nach dem tatsächlich praktizierten Verhalten ergibt sich ein ganz anderes Bild: 95 Prozent der Männer haben ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt des ersten Kindes nicht unterbrochen. (vgl. Kapella/Rille-Pfeiffer, 2007, S. 36f.)

Hier zeigt sich deutlich, dass in der Realität eher traditionelle Rollenaufteilungen aufrecht erhalten werden: Die Mutter übernimmt die Kinderbetreuung, der Vater bleibt im Erwerbsleben integriert. „Das heißt [...], dass auf der Ebene der Werthaltungen ein egalitäreres Modell verankert ist als es dann in der Realität gelebt wird.“ (ebd., 2007, S. 23)

Diese traditionelle Zuweisung der Betreuungsarbeit an Frauen und die anhaltende Übernahme eines Großteils unbezahlter „Familienarbeit“ durch diese schränkt deren zeitliche Verfügbarkeit für die Erwerbstätigkeit enorm ein und zieht eine Reihe von strukturellen Nachteilen, von expliziten und impliziten Diskriminierungen nach sich. Gleichzeitig bedeutet diese Zuweisung an Frauen aber auch die Freistellung der Männer von dieser unbezahlten Arbeit und führt dadurch zu einer besseren Positionierung und Bevorzugung von Männern auf dem Erwerbsarbeitsmarkt und in den daran angelagerten Systemen, wie etwa der Sozialversicherung. (vgl. BKA, 2010, S. 432)

Diese Rückkehr zu einer traditionellen Rollenverteilung wird meist mit dem geringeren Verdienst der Frauen beziehungsweise den besseren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Männer begründet. Jedoch wählen auch Eltern mit gleicher Qualifikation und gleichem Verdienst meist eine traditionelle Aufteilung der Aufgaben in Haushalt und Familie. Das

bedeutet, dass der Zuwachs an Erwerbstätigkeit und Einkommen keine Auswirkungen auf die Rollenverteilung von Frau und Mann hat. Es ist also davon auszugehen, dass nach wie vor geschlechtskulturelle Wertvorstellungen hier einen Einfluss haben können und, dass traditionelle Geschlechterbilder und Erwartungen bei Aushandlungsprozessen eine wichtige Rolle spielen. (vgl. Rühlig, 2007, S. 104f.) Rühlig führt in diesem Zusammenhang den Begriff „Traditionalisierungsfallen“ ein. Sie versteht darunter „Konglomerate von Regeln und Ressourcen, die als unbewusste Handlungsbedingungen zu nicht-intendierten Handlungskonsequenzen – einer Traditionalisierung der familialen Arbeitsteilung – führen. Geschlechtliche Regeln und Ressourcen – ebenso wie ritualisierte Handlungspraxen – prägen die individuellen Deutungen der Paare und strukturieren ihre Handlungspraxis.“ (ebd., S. 106)

Diese Traditionalisierungsfallen werden jedoch erst in Lebensmodellen sichtbar, in denen sich die (Ehe-)PartnerInnen mit ihrer Rollen bewusst auseinandersetzen, diese also reflektieren. Paare, die sich über ihre Arbeitsteilung nicht im Klaren sind, (re-)produzieren meist unbewusst traditionelle Muster von Arbeitsverteilungen, die geschlechtsspezifisch durchdrungen sind. Sie erleben die strukturellen Handlungsbedingungen und die Folgen ihres Handelns meist nicht bewusst. So erfolgt meist unbewusst eine Reproduktion gesellschaftlicher Normen. Für Rühlig sind dabei besonders jene Punkte interessant, an denen wohlfahrtsstaatliche Regeln und Ressourcen kumulieren, ihre Einflüsse also sichtbar werden. Denn genau das sind für sie die Momente, in denen eine Paarbeziehung ins Traditionelle zu kippen droht. Traditionalisierungsfallen lassen sich demzufolge auch als strategisch wichtige Momente fassen, in denen eine Veränderung von beziehungsweise Anpassung an traditionelle Muster der Paarbeziehung erforderlich wird. Dabei handelt es sich entweder um bestimmte Zeitpunkte in der Paarbiographie oder aber um Themen, die über einen längeren Zeitraum relevant sind und daher immer wieder aufs Neue ausgehandelt werden müssen: „Die Traditionalisierungsfallen benennen diejenigen ‚critical junctures‘ in der Partnerschaft, an denen strukturelle Rahmenbedingungen in Form von Regeln und Ressourcen für die weitere Gestaltung der paarinternen Arbeitsteilung relevant werden.“ (ebd., S. 108)

Rühlig identifiziert drei Traditionalisierungsfallen in Familien in ihrer „Gründungsphase“ (die auch für die Interpretation meiner Ergebnisse der empirischen Untersuchung von Bedeutung sind): der berufliche Wiedereinstieg der Mutter als Armutsrisiko, die Koordination der beruflichen Entwicklung beider Eltern als Überforderung und die geschlechtsspezifische Deutung bei Kindererziehung und Hausarbeit.

### **4.3. Der berufliche Wiedereinstieg der Mutter als Armutsrisiko**

Bei der ersten Traditionalisierungsfalle geht es darum, dass unterschiedliche wohlfahrtsstaatliche Regulierungen in Kombination mit traditionellen Geschlechterbildern längerfristige berufliche Auszeiten von Müttern fördern und sie innerhalb der Paarbeziehung legitimieren. (vgl. Rühlig, 2007, S. 108f.)

Einen wesentlichen Grund, warum der Wiedereinstieg für die Betroffenen als Armutsrisiko wahrgenommen wird, stellt die mangelnde Kinderbetreuung dar. Die Kosten sind für Paare (oder AlleinerzieherInnen), die wenig verdienen, oft zu hoch, Tagesmütter, Kindermädchen und ähnliches sind oft nur für BesserverdienerInnen leistbar. Besonders die häufig fehlende Ganztagsbetreuung zeigt, dass dem Betreuungssystem nach wie vor ein traditionelles Modell der Paarbeziehung zugrunde gelegt wird, in dem die Mutter im Wesentlichen die Kinderbetreuung übernimmt. Das bedeutet, dass bestehende Regulierungen auf geschlechtsspezifischen Leitbildern beruhen, in diesem Fall dem traditionellen Ernährermodell. (vgl. ebd., S. 120ff.)

Diese Überlegungen haben zur Folge, dass sich Paare oft gegen einen schnellen Wiedereinstieg der Mutter entscheiden, weil es sich finanziell nicht wirklich „lohnt“. Rühlig betont aber, dass „finanzielle Aspekte nicht ‚objektiv‘ das Handeln bestimmen; sie werden vielmehr von den Subjekten interpretiert.“ (ebd., S. 122) Es zeigt sich nämlich, dass sich ein mehrjähriger Berufsausstieg der Mutter langfristig eher negativ auf das Familieneinkommen auswirkt, was von den Paaren zu diesem Zeitpunkt meist übersehen wird.

Hier wird deutlich, dass schon die Frage, ob sich eine Erwerbstätigkeit der Mutter überhaupt rechnet, auf geschlechtsspezifischen Deutungsmustern beruht, „nach denen eine Erwerbstätigkeit der Mutter begründungspflichtig ist und gegen die Möglichkeit der Nichterwerbstätigkeit abgewogen werden kann.“ (ebd., S. 123)

### **4.4. Die Koordination der beruflichen Entwicklung beider Eltern als Überforderung**

Bei dieser Traditionalisierungsfalle sind geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation und Erwartungen der Verantwortlichkeiten in der Familie wesentlich. Das Problem, das Rühlig hier identifiziert, ist, dass sich in der Familie die einseitige Zuständigkeit des Vaters als Familienernährer verfestigt. Er treibt seine Karriere voran, die Mutter stellt im Gegensatz dazu ihre berufliche Entwicklung zurück. Ein Grund für diese Entwicklung ist, dass es nach

dem Berufsausstieg der Mutter zu einer Polarisierung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten des Paares kommt: „Während der Mann seine berufliche Entwicklung in Vollzeit vorantreiben kann (und dies von einem guten Familienvater erwartet wird), ist die Frau nach dem Wiedereinstieg oft mit Arbeitslosigkeit oder Dequalifizierung konfrontiert und muss ihren beruflichen Status verteidigen.“ (Rühlig, 2007, S. 152) Das heißt, dass Paare mit der Familiengründung vor das Problem gestellt werden, ihre jeweiligen Lebensverläufe und damit auch ihre Berufskarrieren zu koordinieren. Das führt in vielen Fällen zu einer Überforderung. Relevant sind in diesem Zusammenhang, so Rühlig, der geschlechtlich segmentierte Arbeitsmarkt sowie die Vorstellungen über geschlechtsspezifische Zuständigkeiten. Die Segregationen führen schließlich zu unterschiedlichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und nicht zuletzt zu deutlichen Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern. Dies beeinflusst wiederum die Entscheidung, welcher Elternteil für die Kinderbetreuung aus dem Beruf aussteigt. (vgl. ebd., S. 152ff.) Institutionen des Arbeitsmarktes wirken also „mit den familialen Institutionen und wohlfahrtsstaatlichen Strukturen zusammen und führen in dieser Kombination zur Reproduktion geschlechtsspezifischer Lebensläufe: Frauen werden in Antizipation ihrer familialen Aufgaben nach wie vor im Berufsbildungssystem in schlechtere Berufspositionen sozialisiert. Die Familiengründung stützt strukturell die Erwerbstätigkeit des Mannes, während sich bei Frauen erwerbsbiographische und familiale Positionen widersprechen [...]“. (ebd., S. 157) Rühlig hat bei ihren Untersuchungen festgestellt, dass wechselnde Verantwortlichkeiten für Kindererziehung und Erwerbstätigkeit möglich sind, vor allem bei Paaren mit „sicheren“ Arbeitsplätzen. Eine tatsächliche Durchsetzung erfordert von beiden Elternteilen über einen längeren Zeitraum großen Einsatz, Flexibilität und vor allem Beharrlichkeit. (vgl. ebd., 2007, S. 187)

#### **4.5. Geschlechtsspezifische Deutung bei Kindererziehung und Hausarbeit**

Für die dritten Traditionalisierungsfälle, so Rühlig sind vor allem Deutungsmuster von Mutterschaft, Vaterschaft und Erziehung als intervenierende Bedingungen relevant, da diese die Muster familialer Arbeitsteilung strukturieren. (vgl. Rühlig, 2007, S.111)

Der Mutter werden dementsprechend „natürliche“ Kompetenzen sowohl bei der Kinderbetreuung als auch im Haushalt zugeschrieben. Diese Tatsache wird durch Untersuchungen belegt, die zeigen, dass nach der Geburt eines Kindes die familiale

Arbeitsteilung traditionalisiert wird. Auch eine spätere Erwerbstätigkeit der Mutter ändert an dieser getroffenen Regelung über die Aufteilung der Hausarbeit meist nichts. Eltern stehen eine Reihe gesellschaftlich gültiger Regeln und Normalitätsvorstellungen zur Verfügung, die auf der biologistischen Annahme beruhen, dass Frauen „von Natur aus“ für Betreuungs- und Hausarbeitspflichten besser geeignet sind. Es ist nur verständlich, dass Eltern die familiäre Arbeitsteilung oft mit der biologischen Geschlechtsdifferenz begründen. (vgl. ebd., S. 194ff.) Im Gegensatz zu den anderen beiden Traditionalisierungsfallen, die zu einem ganz bestimmten Zeitpunkt auftreten können, handelt es sich hier um ein kontinuierliches Missverständnis. Mit jeder Änderung im Arbeitsteilungsmodell wird das Problem wieder „virulent“. Paare, die eine Gleichverteilung der Familien- und Haushaltspflichten leben wollen, müssen daher bei jeder familien- und/oder paarbezogenen Veränderung neu ausverhandeln, wie spezifische Aufgaben verteilt werden, um eine Traditionalisierung ihrer Lebensführung zu verhindern. (vgl. ebd., S. 111)

#### **4.6. Verhandlungs(ohn)macht von Frauen – Asymmetrische Aushandlungsprozesse**

Um einer Traditionalisierung der Paarbeziehung entgegen zu wirken, ist es also notwendig, auszuhandeln, wer für welche Aufgaben und Tätigkeiten zuständig ist. Besonders wenn beide PartnerInnen berufstätig sind, das heißt, wenn die Rollen nicht mehr eindeutig traditionell festgelegt sind, scheinen Aushandlungsprozesse unumgänglich.

Eva Cyba spricht in diesem Zusammenhang von asymmetrischen Aushandlungsprozessen: „Asymmetrische Aushandlungsprozesse sind ein Mechanismus der Ungleichheitserzeugung, der innerhalb der Familie die Verteilung der Entscheidungsmacht sowie der konkreten Aufgaben und Arbeiten bestimmt. Aushandeln setzt Teilnehmer/innen mit unterschiedlichen Wünschen sowie ein normatives Prinzip (der Gleichheit der Beteiligten) und einen Maßstab voraus, wie die gegenseitigen Erwartungen, Ansprüche, Leistungen und Güter aufeinander zu beziehen sind. Die Leistungen werden unter diesen Bedingungen nicht mehr als selbstverständliche Pflicht angesehen, sondern als Tauschobjekte, die einen Anspruch auf Leistungen anderer begründen.“ (Cyba, 2000, S. 164f.)

Das „normative Prinzip“, welches den Wert der Tauschobjekte bestimmt, kann traditionalistische Vorstellungen enthalten. Das hat zur Folge, dass auch Aushandlungsprozesse mit Traditionalismen durchsetzt sind. Dazu kommen außerdem

moderne Vorstellungen, die der beruflichen Erwerbsarbeit ein hohes Prestige zuteilen, Hausarbeit jedoch eher abwerten.

Auch darf nicht vergessen werden, dass Aushandlungsprozesse nicht isoliert ablaufen, das heißt sie sind in familiäre und partnerschaftliche Strukturen eingebettet. Das führt dazu, dass auch Faktoren wie Liebe, Sexualität und emotionale Zuwendung von Bedeutung sind und durchaus für die Aushandlung der Arbeitsteilung eine Rolle spielen können. (vgl. ebd., S. 168)

#### **4.7. Zusammenfassung**

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Rollenbilder einem ständigen Wandel unterzogen sind. Auch Geschlechterrollen und die gesellschaftlichen Erwartungen an die Verhaltensweisen von Frauen und Männern, Müttern und Vätern ändern sich kontinuierlich. Besonders bei einer Familiengründung, spätestens nach der Geburt eines Kindes, kommt es in vielen Partnerschaften zu einer Re-Traditionalisierung der Geschlechterrollen. Das heißt, dass trotz egalitärer Vorstellungen über eine Gleichstellung der Geschlechter traditionelle Rollenmuster wiederbelebt werden. Es wird deutlich, dass eine gewisse Diskrepanz zwischen Vorstellungen des Zusammenlebens als Paar und dem tatsächlichen Leben als solches besteht. So kümmern sich die „neuen“ Väter zwar regelmäßig um ihre Kinder, trotzdem bezogen 2008 in Österreich nur rund 4 Prozent der Männer Kindergeld<sup>14</sup>. Auch beteiligen sich immer mehr Männer an der Hausarbeit, dennoch bleibt die Alltagsroutine den Frauen überlassen.

Bei der Analyse sozial differierender Positionierungen im Rahmen einer Partnerschaft muss auf einen wesentlichen Aspekt hingewiesen werden, nämlich die unterschiedlichen Verhandlungspositionen und Ressourcen von Frauen und Männern, die letztlich zu einer Asymmetrie zu Ungunsten der Frauen führen. Diese Ungleichheiten wurzeln zu einem großen Teil in den Erwartungen an die sozialen Rollen, die Frauen und Männern in unserer Gesellschaft zugeschrieben werden.

Das bedeutet, dass es sowohl im Denken der Menschen als auch in ihrem Tun zu einem Wandel kommen muss, wenn sich an der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern etwas ändern soll. Es reicht dementsprechend nicht, Geschlechterrollen stärker zu „liberalisieren“ und so die Bandbreite der Möglichkeiten und Rollenbilder für Frauen (Karrierefrau, Alleinerzieherin, Mutter und Arbeiterin usw.) und Männer (Hausmann, Alleinerzieher,

---

<sup>14</sup> Vgl. [http://www.statistik.gv.at/web\\_de/statistiken/soziales/sozialleistungen\\_auf\\_bundesebene/familienleistungen/020119.html](http://www.statistik.gv.at/web_de/statistiken/soziales/sozialleistungen_auf_bundesebene/familienleistungen/020119.html) (11.03.2010)

Karrierist usw.) zu vergrößern. Vielmehr sind Änderungen in der Erwerbsarbeit und bei sozialpolitischen Maßnahmen notwendig, um Voraussetzungen für eine gerechtere Verteilung der Hausarbeit zu schaffen. Eva Cyba (2000) sieht durchaus Möglichkeiten der Asymmetrie bei Aushandlungsprozessen entgegenzuwirken. Der verstärkte Zugang von Frauen zur Erwerbsarbeit und die Verringerung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede bilden die Basis, um die Verhandlungspositionen von Frauen in Partnerschaften zu verbessern. Frauenarbeit muss, so Cyba, das Image des „Dazuverdienens“ verlieren. Das kann nur passieren, wenn Frauen nicht weiterhin in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden. Ihrer Ansicht nach sind bezüglich der partnerschaftlichen Arbeitsteilung vor allem die verstärkte Besetzung von Teilzeitstellen durch Frauen und die mangelnde Unterstützung im Rahmen der außerfamiliären Kinderbetreuung Gründe für die Fortschreibung gesellschaftlicher Ungleichheiten.

## 5. Empirischer Teil

### 5.1. Forschungsmethode

Nachdem ich mich in den vorangegangenen Kapiteln ausführlich der Theorie gewidmet habe, beschäftige ich mich im Anschluss mit den Ergebnissen meiner empirischen Untersuchung.

Die Gründe für einen beruflichen Wiedereinstieg sind vielfältig und abhängig von der jeweiligen Lebenssituation und Lebensgestaltung von Frauen: „Wurde die Erwerbstätigkeit von Frauen früher gerne ausschließlich unter dem Vorwand der finanziellen Notwendigkeit gesehen, ist man heute eher bereit, auch andere Motive anzuerkennen.“ (Klugger, 1996, S.25)

Der Wiedereinstieg ins Berufsleben ist bei Frauen vor allem durch *individuelle* Merkmale geprägt. So spielt neben der Bildungsqualifikation auch die Dauer der Berufstätigkeit vor der Unterbrechung sowie die Platzierung im Berufssystem eine wesentliche Rolle. (vgl. Lauterbach, 1994, S.249)

#### Zur Methode

Aufgrund der starken individuellen Prägung meiner Forschung ist die Verwendung einer qualitativen Forschungsmethode sinnvoll, da sie durch ihren relativ offenen Zugang zu einer möglichst authentischen Erfassung der Lebenswelt und Sichtweise der Betroffenen verhilft. (vgl. Mayer, 2008, S.25) Hierbei gilt es herauszufinden, wie Menschen einen Sachverhalt sehen, welche Bedeutung er für sie persönlich hat und welche Handlungsmotive in diesem Zusammenhang auftreten. In der qualitativen Forschung wird von den Grundsätzen Subjektbezogenheit, Alltagsorientierung, Ganzheitlichkeit, Kommunikation, Deskription, Offenheit sowie auf Verstehen ausgerichtete Interpretation ausgegangen. Es steht somit die Beschreibung des Einzelnen, seiner/ihrer Meinung oder seines/ihrer Verhaltens im Vordergrund. (vgl. Gläser-Zikunde, S. 109ff.) Dadurch wird es möglich, die „individuelle“ Wirklichkeit anhand der subjektiven Sicht der zu befragenden Personen abzubilden und so mögliche Ursachen für deren Verhalten herauszuarbeiten. Eine qualitative Untersuchung ist überall dort geeignet, wo eine differenzierte und ausführliche Beschreibung individueller Meinungen und Eindrücke notwendig ist.<sup>15</sup>

Ich verfolge hier einen sozialkonstruktivistischen Ansatz: Im Sozialkonstruktivismus wird auf verschiedene Weise zu belegen versucht, dass menschliche Phänomene nicht naturgegeben

---

<sup>15</sup> vgl. [http://imihome.imi.uni-karlsruhe.de/nquantitative\\_vs\\_qualitative\\_methoden\\_b.html](http://imihome.imi.uni-karlsruhe.de/nquantitative_vs_qualitative_methoden_b.html), 24.01.2011, 16:38

oder angeboren, sondern „konstruiert“ beziehungsweise menschengemacht sind. Die soziale Wirklichkeit wird hier als etwas Dynamisches angesehen, das durch menschliches Handeln ständig produziert und reproduziert wird. Als Kernfrage des Sozialkonstruktivismus kann die Frage nach dem „Produzieren von Bedeutung“ gesehen werden. Inwieweit ist das, was als real angesehen wird, abhängig von Aushandlungsprozessen und in welchem Ausmaß bestimmt das Resultat der Aushandlungsprozesse das Verhalten in bestimmten Situationen?<sup>16</sup>

Was die Forschungsmethode anbelangt, ist diese in der qualitativen Forschung – wie auch in anderen Forschungsbereichen – nicht unbedingt von vornherein festgelegt. Das Forschungsinstrument passt sich also dem Forschungsgegenstand an. Das bedeutet auch, dass im Forschungsprozess eventuell neue beziehungsweise andere Methoden (als die geplanten) zum Einsatz kommen können, wenn es die Situation erfordert. (vgl. Gläser-Zikunde, 2011, S. 110)

### **Zum Leitfaden**

Ursprünglich hatte ich geplant, mithilfe eines Leitfadens problemzentrierte Interviews durchzuführen, was sich jedoch bei meiner Zielgruppe als schwierig herausgestellt hat (Zeitmangel, Unwille, u.ä.). Um meine Untersuchung trotzdem durchführen zu können, habe ich anhand des Interviewleitfadens einen sehr offenen Fragebogen entwickelt, den ich anschließend per E-Mail an ausgewählte Frauen verschickt habe. Die Frauen, die für meine Untersuchung in Frage gekommen sind, sollten zwischen 25 und 35 Jahren alt sein, mindestens ein Kind haben und zwischen 10 und 35 Stunden beschäftigt sein. Sie sollten in einer Partnerschaft leben und im Raum Eisenstadt wohnhaft sein. Durch die Befragung per E-Mail konnte ich die Forschungssubjekte leichter erreichen. Außerdem habe ich ihnen so die Möglichkeit gegeben, meinen Fragebogen dann auszufüllen, wann es sich zeitlich für sie am besten ausgeht.

Da ich den Fragebogen sehr offen gestaltet habe, konnten die Befragten ihre Antworten frei formulieren, persönliche Schwerpunkte setzen und so selbst über Inhalt, Form und Ausführlichkeit der Beantwortung bestimmen. Die Verwendung offener Fragen hat jedoch auch Nachteile. So hängt die Qualität der Antworten stark von der Bereitschaft der Befragten ab.

---

<sup>16</sup> vgl. [http://www.psychologie.uni-heidelberg.de/ae/allg/lehre/Tiling\\_2004\\_SozKon.pdf](http://www.psychologie.uni-heidelberg.de/ae/allg/lehre/Tiling_2004_SozKon.pdf), 27.06.2011, 15:26

## Zum Sample

Insgesamt sind sieben Frauen meinem Aufruf gefolgt und haben den Fragebogen ausgefüllt. Die Antworten sind dabei, was ihre Ausführlichkeit betrifft, sehr unterschiedlich ausgefallen. Die Frauen waren bei meiner Befragung zwischen 28 und 33 Jahren alt und wohnen im Raum Eisenstadt. Alle Frauen leben in einer Partnerschaft, der jeweilige Partner ist vollzeitbeschäftigt. Die Frauen haben zwischen einem und drei Kindern im Alter zwischen zwei und acht Jahren. Die Kinder waren zwischen eineinhalb und fünfzehn Jahren alt als die Mütter wieder zu arbeiten begonnen haben. Alle Frauen waren vor der Geburt des ersten Kindes vollzeitbeschäftigt.

Die Frauen gingen zum Zeitpunkt der Befragung unterschiedlichen beruflichen Beschäftigungen nach: Zwei Frauen arbeiten als pharmazeutisch kaufmännische Angestellte, eine im Verkauf, drei Frauen sind beim Land Burgenland angestellt (Vertragsbedienstete) und eine Frau arbeitet in der Medienbranche.

Alle von mir befragten Frauen arbeiten 20 Stunden pro Woche, wobei bis auf eine Frau alle fixe Arbeitszeiten haben. Drei Frauen arbeiten vormittags, die anderen tageweise, zum Beispiel: „Mo, Mi 8.00-16.00, Do 9.00 - 13.00“ (Fragebogen Nr.3) oder „montag ganztags, mittwoch und donnerstag vormittag, jeden 2 dienstag und jeden 2 Samstag“ (Fragebogen, Nr.5)

## **5.2. Auswertung**

Bei der Auswertung meiner Ergebnisse orientiere ich mich an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring. Bei der qualitativen Inhaltsanalyse handelt es sich um eine Standardmethode der Textanalyse in den Sozialwissenschaften.

Die qualitative Inhaltsanalyse findet Anwendung, wenn sprachliches Material systematisch analysiert werden soll. Dabei wird das Material zergliedert und schrittweise bearbeitet. (vgl. Mayring, 1996, S.91) Bei der qualitativen Inhaltsanalyse wird das zu analysierende Material als in seinem Kommunikationszusammenhang integriert verstanden. Es ist wichtig den Sender/ die Senderin der Aussagen, den Gegenstand und den soziokulturellen Hintergrund, die Merkmale des Textes sowie den Empfänger/ die Empfängerin in die Analyse mit einzubeziehen. (vgl. Mayring, 2003, S. 471).

Die qualitative Inhaltsanalyse unterliegt einer Regelgeleitetheit, was bedeutet, dass vor der Analyse Regeln formuliert werden, die dann konstant durchgehalten werden. Man geht

demnach anhand eines vorher ausgearbeiteten Ablaufmodells vor. So setzt sich die qualitative Inhaltsanalyse von einem freien Interpretieren deutlich ab.

### **5.3. Vorgehensweise**

Bei meiner Untersuchung habe ich die in unserer Gesellschaft als „naturegegebene Zweigeschlechtlichkeit“ nicht thematisiert, weil es so leichter fällt, geschlechtsspezifische, (un-)bewusste Ansichten, Verhaltensweisen und Strategien zu entschlüsseln.

#### **5.3.1. Bestimmung des Ausgangsmaterials**

Bei der qualitativen Inhaltsanalyse ist es wichtig zunächst das Ausgangsmaterial zu bestimmen. Hierbei sind nach Mayring (2003a, S.46ff.) folgende Fragen leitend: Welches Material soll der Analyse zugrunde liegen? Unter welchen Bedingungen wurde das Material produziert? In welcher Form liegt das Material vor?

Für die Auswertung ziehe ich den gesamten Fragebogen, das heißt, nicht nur einzelne Fragen beziehungsweise Fragenkomplexe heran.

Über die Entstehungssituation ist zu sagen, dass die Teilnahme an meiner Befragung freiwillig war. Der Kontakt wurde über Bekannte hergestellt und die Fragebögen per E-Mail versandt. Wo und wann die Fragebögen ausgefüllt wurden, entzieht sich meiner Kenntnis, jedoch wurden die Fragebögen in einem Zeitraum von circa einer Woche nach dem Versandt wieder an mich zurückgesendet. Die Aussendung der Fragebögen erfolgte im Dezember 2010 und im Jänner 2011. Die Fragebögen waren, wie bereits erwähnt, sehr offen gestaltet. Dies ermöglichte es den befragten Personen ihre Antworten frei zu formulieren. Dieses Material liegt mir schriftlich vor.

#### **5.3.2. Fragestellung der Analyse**

In einem weiteren Schritt ist es notwendig, festzulegen, auf welche Perspektive im Material fokussiert werden soll, da ohne eine spezifische Fragestellung, ohne die Bestimmung der Richtung der Untersuchung keine Inhaltsanalyse denkbar ist. (vgl. Mayring, 2003a, S.50f.)

Bei meiner Untersuchung wurden die Frauen dazu angeregt, Aussagen über ihre derzeitige Lebenssituation zu treffen, über ihre bisherigen Erfahrungen zu berichten und ihre Wünsche

und Ziele zu formulieren. Das Ziel der Analyse ist es, aufgrund des vorliegenden Textmaterials, Aussagen über den kognitiven Hintergrund (Erwartungen, Interessen, Einstellungen), den Handlungshintergrund (Intentionen, Pläne, bisherige Handlungen) und den emotionalen Hintergrund (emotionaler Bezug zum Forschungsgegenstand) der zu Befragenden zu machen.

Um auf die Fragestellung der Analyse zu kommen, muss die bisherige Literatur zu dem jeweiligen Thema herangezogen werden. Es gilt, Vergleiche zwischen dem bestehenden Material und den Untersuchungsergebnissen herauszuarbeiten. In meinem Fall ist es von Interesse, ob die in der Literatur beschriebenen Erfahrungen teilzeitarbeitender Mütter jenen der von mir befragten Personen ähnlich sind. Außerdem stellt sich für mich die Frage, ob es mir möglich ist, die Aussagen der Frauen in die von Barbara Keddi entwickelte Typologie einzuordnen oder ob und inwieweit diese Typologie modifiziert werden muss. (vgl. Kapitel 2.4.)

Für mich ergeben sich drei Fragestellungen an das Forschungsmaterial:

Warum steigen Frauen nach der Karenz wieder in den Beruf ein? Und wie wird die Vereinbarkeitsproblematik erlebt?

Welche Rolle spielen traditionelle Rollenpositionen innerhalb einer Partnerschaft bei der Entscheidung, welche/r Partner/in hauptsächlich für die Versorgung der Kinder zuständig ist?

Wie stellen sich junge Frauen ihre Zukunft im Hinblick auf Beruf und Privates vor beziehungsweise gibt es berufliche Ambitionen?

### **5.3.3. Ablauf der Analyse**

Bei der qualitativen Inhaltsanalyse ist es wichtig, ein Ablaufmodell aufzustellen. Durch die Zerlegung der Analyse in einzelne Interpretationsschritte wird sie für andere nachvollzieh- und überprüfbar. Im Zentrum des Ablaufmodells steht immer die Entwicklung eines Kategoriensystems. Die Kategorien werden in einem Wechselspiel zwischen Fragestellung und dem konkreten Material entwickelt und durch Konstruktions- und Zuordnungsregeln definiert. Außerdem werden sie während der Analyse überarbeitet und überprüft. Abschließend werden die Ergebnisse in Richtung der Fragestellungen interpretiert und die Aussagekraft der Analyse wird letztlich eingeschätzt. (vgl. Mayring, 2003a, S.51ff.)

Für die Analyse schlägt Mayring (ebd., S. 602) drei Grundtechniken qualitativer Inhaltsanalyse vor:

*Zusammenfassungen* wollen den Text auf seine wesentlichen Bestandteile reduzieren, um zu Kernaussagen zu gelangen. Die induktive Kategorienbildung stellt hier eine wichtige Vorgehensweise dar.

*Explikationen* wollen an unklaren Textstellen ansetzen und sie durch Rückgriff auf den Textstellenkontext verständlich machen.

*Strukturierungen* wollen im Textmaterial Querauswertungen vornehmen, also bestimmte Aspekte herausgreifen. Dazu wird mit vorab deduktiv gebildeten Kategorien gearbeitet, entlang derer das Material systematisiert wird.

Mayring ist der Ansicht, dass diese drei Grundformen in gewisser Weise dem Alltagsverständnis darüber entsprechen, welche Wege eingeschlagen werden können, um sprachliches Material zu analysieren.

#### **5.4. Analyse des Materials**

Bei der Analyse des erhobenen Fragebogenmaterials werde ich mich an der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2003a) orientieren.

In Anlehnung an Mayring werde ich das Forschungsmaterial anhand meiner Hauptfragen zunächst paraphrasieren. Anschließend werden die so gewonnenen Paraphrasen überprüft, das heißt, inhaltsgleiche, für die Forschungsfrage eher unwichtige Paraphrasen werden zusammengefasst, gestrichen oder durch neu formulierte Aussagen wiedergegeben. Auf diese Weise entsteht ein Kategoriensystem. Es ist wichtig, dass alle ursprünglichen Paraphrasen im Kategoriensystem enthalten sind. Wenn notwendig, kann daran anschließend eine weitere Zusammenfassung durchgeführt werden. Der Zweck der zusammenfassenden Inhaltsanalyse ist es, das vorliegende Material zu kürzen, die wesentlichen Inhalte jedoch zu erhalten. (vgl. Mayring, 2003a, S.61ff.) Mit Hilfe des so entstandenen Kategoriensystems werde ich versuchen, wie oben erwähnt, die Frauen einem bestimmten individuellen Lebensentwurf zuzuordnen.

#### **5.4.1. Forschungsfrage: Warum steigen Frauen nach der Karenz wieder in den Beruf ein? Und wie wird die Vereinbarkeitsproblematik erlebt?**

Als Einstiegsfrage und um einen Einblick in den Tagesablauf der Frauen zu erhalten, habe ich zu Beginn des Fragebogens nach dem Ablauf eines ganz normalen Wochentages gefragt. Hier wird sehr deutlich, wie sehr das Kind/ die Kinder beziehungsweise die Familie im Vordergrund steht. Die Arbeit ist mehr oder weniger ein Detail am Rande: „Aufstehen um ca. 6 Uhr, waschen, anziehen ect, kinder wecken, waschen, anziehen, Betten machen, frühstücken mit kinder, wegräumen, zusammenrichten für Schule und Kindergarten, Jacken und Schuhe anziehen, [Tochter] in den Kindergarten bringen, [Sohn] in die Schule bringen, Arbeiten fahren [...], arbeiten bis mittag, nach hause, kinder von Schule und Kindergarten abholen, Mittagessen, Hausaufgabe machen, lernen für ansage oder test, mit kindern spielen, basteln, freunde auf besuch ganz unterschiedlich, nebenbei ein bischen haushalt machen, kochen oder Abendessen herrichten, papa kommt nach hause, gemeinsames Abendessen, geschirr wegräumen, gemeinsam noch erzählen oder fernsehen oder spiele spielen, baden, zähneputzen mit kindern schlafen gehen, also noch eine Geschichte vorlesen, kinder schlafen, ich geh dann noch ein bischen meiner hausarbeit nach oder entspanne mich vor dem Fernseher oder lese ein Buch“ (Fragebogen Nr.6) Oder: „Arbeitstag: Weckdienst für die Kinder, Frühstück mit Kindern, Jause der Kinder machen, Kinder in Schule und Kindergarten bringen, Arbeit, Kinder von Tagesheim und Kindergarten holen, Aufgabe kontrollieren, Lesen, Abendessen bereiten, Kinder die Zähne putzen, Gute-Nacht-Geschichte, Bett gehen, Mama macht dann Internet, Buch lesen, fernsehen oder telefonieren; freier Tag: Kinder wecken, Frühstück bereiten, Jause machen, Kinder in Schule und Kindergarten bringen, 1 Stunde laufen, duschen, Haushaltsdinge erledigen, einkaufen, Mittagessen bereiten, Kinder von Kindergarten und Schule holen, Essen, Aufgabe und Lesen erledigen, Spielen oder andere Unternehmungen, Jause, später Abendessen, eventuell Kinder baden oder duschen, Kinder Zähne putzen, Gute-Nacht-Geschichte lesen, Bett gehen, Mama macht dann Internet, Buch lesen, fernsehen oder telefonieren“ (Fragebogen Nr.3)

Aus der Literaturrecherche geht hervor, dass Frauen aus ganz unterschiedlichen Gründen nach der Karenz wieder in den Beruf einsteigen. So kommt eine deutsche Studie 2010 zu dem Ergebnis, dass es vier zentrale Motive gibt, die bei rund 70 Prozent der Frauen „sehr stark ausgeprägt“ sind: Selbstwertgefühl, Unabhängigkeit, Existenzsicherung der Familie und finanzielle Absicherung. (vgl. Wippermann, 2010, S. 29)

Welche Gründe geben die von mir befragten Frauen für einen Wiedereinstieg an?

Als Hauptmotiv lässt sich bei meiner Befragung sehr leicht die finanzielle Notwendigkeit beziehungsweise die finanzielle Absicherung feststellen. So geben fünf der sieben Frauen an, dass sie auf ihr Einkommen nicht verzichten können beziehungsweise möchten. „Ein geregeltes Einkommen bedeutet für mich Sicherheit und das ist mir sehr wichtig.“ (Fragebogen Nr. 1) Besonders bedeutsam ist es für die Frauen einen Beitrag zum Familieneinkommen zu leisten. Auch die Vorbildwirkung für die Kinder wird erwähnt: „[W]eil es einfach dazugehört, das man arbeiten muß um sich was leisten zu können und auch wir Eltern für die Kinder ein riesengroßes Vorbild sein sollten und die Kinder sehen, das arbeiten etwas ganz wichtiges ist um später sich etwas leisten zu können oder sich einen Traum wie ein bestimmtes Auto oder einen Urlaub leisten zu können“ (Fragebogen Nr. 6).

Neben dem finanziellen Aspekt spielen auch andere Motive eine große Rolle. So wird von den meisten Befragten angegeben, dass sie die berufliche Herausforderung suchen, mit ihrer Arbeit sehr zufrieden sind und die Abwechslung brauchen, um ausgeglichen zu sein: „Ich bin gerne zu Hause bei meiner Tochter und genieße die Zeit mit ihr sehr, ganz zu Hause zu bleiben kommt für mich jedoch gar nicht in Frage. Mein eigenes Geld zu verdienen und beruflich ein bißchen gefordert zu sein, ist mir sehr wichtig.“ (Fragebogen Nr. 1). Ihre Motivation beschreibt eine andere Frau folgendermaßen: „Weil ich meine Arbeit gerne mag, des Geldes wegen, andere Anerkennung im Job, Unabhängigkeit. [...]“ (Fragebogen Nr. 3)

Es wird deutlich, dass sich Frauen durch Haushalt und Kindererziehung nicht komplett ausgefüllt fühlen, sondern dass z.B. auch das soziale Miteinander ein Motiv darstellt, um wieder einer Erwerbstätigkeit nachzugehen: „Weil ich auf keinen Fall zu Hause bleiben möchte, da man unter Leute wieder kommt und einfach auch Mensch sein sollte und nicht nur Vollzeitmama. Ich habe nicht überlegt ganz zu Hause zu bleiben.“ (Fragebogen Nr. 6)

Es zeigt sich auch bei meiner Befragung, dass der traditionell weibliche Lebenslauf an Geltung verloren hat. Das Modell mit seinem Fokus „Sorge für andere“ stellt für junge Frauen scheinbar keinen Anreiz mehr dar. (vgl. Geissler, 1998, S.121) Wenn auch nicht mehr nur Ehe und Familie im Mittelpunkt stehen, ist dennoch bei den von mir befragten Frauen nach wie vor eine starke Familienfokussierung erkennbar. Auch wenn nur eine der Frauen gänzlich auf ihren Beruf verzichten würde, wenn es finanziell möglich wäre, betonen vier der sieben Frauen, dass das Kind beziehungsweise die Familie wichtiger als die Arbeit sind: „Ich bin sehr froh einen Job zu haben, aber es hat sich doch einiges geändert seit meine Tochter auf der Welt ist. Früher hat mich mein Vollzeitjob total ausgefüllt, jetzt widme ich soviel Zeit wie nur möglich meiner Tochter.“ (Fragebogen Nr. 1) Eine andere schreibt hierzu: „Ich mag

meinen Job sehr gern. Aber Arbeit ist nicht alles. Jeder ist ersetzbar. Mir liegt meine Familie mehr am Herzen. Das hat sich geändert, seit ich Mutter bin.“ (Fragebogen Nr. 3) Auch eine dritte Frau misst ihrem Kind einen größeren Stellenwert als ihrer Erwerbstätigkeit bei: „Der Job kommt nach dem Kind. Auch die Arbeitszeiten richten sich jetzt nach dem Kind“ (Fragebogen Nr. 2)

Es ist erkennbar, dass die von mir befragten Frauen, wie auch in der Literatur (Dausien, 1996) beschrieben, in Familie und Beruf doppelt eingebunden sind. Vier der sieben Frauen sind mit ihrer derzeitigen Situation mehr oder weniger zufrieden. Sie kommen gut mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kind beziehungsweise Familie zurecht. Zwei Frauen betonen, dass eine Halbtagsarbeit ideal ist, um die verschiedenen Lebensbereiche unter einen Hut zu bringen: „Größtenteils bin ich mit meiner beruflichen Situation zufrieden [...]. Halbtags läßt sich Job mit Kind meiner Meinung nach gut vereinbaren.“ (Fragebogen Nr. 4) Und: „[...] Mit Kindern muß man einfach viel mehr organisieren, [Teilzeit]job und Kinder lassen sich vereinbaren.“ (Fragebogen Nr. 6)

Dennoch kann es zwischen Erwerbssystem und Familiensystem immer wieder zu Konflikten für Frauen führen. (vgl. Dausien, 1996, S. 81) Diese Problematik wird bei den Antworten auf meine Frage nach der Vereinbarkeit deutlich: „Ich muss mich derzeit mit einem neuen Arbeitsbereich vertraut machen, mach außerdem noch die Dienstprüfung... also momentan geht sich das halbtags schwer aus – momentan ist das nicht ganz so einfach. Die Vereinbarkeit funktioniert gut – ich geh zwischen halb 12 und 12 heim, hinter mir die Sintflut... Wenn ich einmal länger in der Arbeit bleiben muss, dann organisiere ich mir das mit meiner Oma.“ (Fragebogen Nr. 5) Aus der Antwort geht hervor, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zwar gut funktioniert, aber manchmal dennoch Stress in der Arbeit zur Folge hat. Außerdem ist die Unterstützung durch Angehörige unverzichtbar. Eine Befragte gibt an, dass es in der Arbeit oft stressig ist, was die Vereinbarkeit nicht leichter macht, da die Hausarbeit auch getan werden muss: „Meine derzeitige berufliche Situation ist sehr stressig, viel zu tun und manchmal mühsame, aufreibende, belastende Arbeit. Job und Kinder lassen sich halbwegs vereinbaren. Wenn ich einen vollen Tag arbeite, ist es für mich zu Hause sehr stressig, weil nicht mehr viel Zeit bleibt, aber noch viel zu tun ist.“ (Fragebogen Nr. 3) Bei dieser Antwort wird deutlich, dass Beruf und Familie mit gänzlich unterschiedlichen Ansprüchen an Frauen aufeinanderprallen. Auch wenn Frauen einer Arbeit nachgehen, wird von ihnen erwartet beziehungsweise erwartet sie von sich selbst, die Aufgaben im Haushalt zu erledigen. Es scheint, als hätte sich an der Zuständigkeit der Frau für die Familienaufgaben – sicher auch aufgrund der vorherrschenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung – nicht viel

geändert. Auf meine Frage, ob sich seit dem Wiedereinstieg in den Beruf etwas an der Arbeitsteilung im Haushalt geändert hat, geben zwei Frauen an, dass die Hausarbeit gemeinsam mit dem Partner erledigt wird. Bei vier der Frauen hat sich nichts geändert, was bedeutet, dass sie hauptsächlich allein für den Haushalt zuständig sind: „[...] Für den Haushalt war immer schon ich zuständig. Mein Mann ist aufgrund seines Berufs immer wieder (im Winter) für ein zwei Monate arbeitslos und dann beteiligt er sich mehr am Haushalt (staubsaugen, Geschirrspüler ausräumen), aber im Grunde mach alles ich.“ (Fragebogen Nr. 5) Bei einer Antwort wird der „Vorteil“ der Teilzeitbeschäftigung deutlich: „[...] da ich ja mehr zu Hause bin, kümmere ich mich um das meiste im Alltag.“ (Fragebogen Nr. 7) Hier zeigt sich, dass eine Teilzeitbeschäftigung eigentlich keine tatsächliche Lösung für die Vereinbarkeitsproblematik darstellt. Frauen werden dadurch schlicht zeitlich „handhabbarer“. Denn eine tatsächliche Vereinbarkeit wäre nur dann möglich, wenn auch die Männer/ Väter ihren Teil der Haus- und Familienarbeit erledigen würden. Die Zunahme der weiblichen Berufstätigkeit geht trotz Flexibilisierungsmaßnahmen nämlich nicht mit einer veränderten Arbeitsteilung in der Familie einher. (vgl. Freisler-Traub/Indinger, 1999, S. 74) Trotz des Spagates zwischen Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung und der damit verbundenen Doppelbelastung wollen die von mir befragten Frauen nichts Wesentliches an ihrer derzeitigen beruflichen Situation verändern. Nur eine der Frauen strebt eine berufliche Veränderung an, da sich bei ihrer derzeitigen Arbeit die Vereinbarkeit als schwierig gestaltet: „Um ehrlich zu sein möchte ich mich in nächster Zeit ganz gerne um einen Bürojob bemühen, da die Arbeitszeiten sich doch besser mit meinem Familienleben vereinbaren lassen.“ (Fragebogen Nr. 1)

Teilzeit zu arbeiten war für fünf der von mir befragten Frauen eine „freie“, das heißt eine persönliche Entscheidung. Eine der Frauen gibt an, dass die Entscheidung nicht ganz „frei“ war, da eine Vollzeitarbeit mit einer längeren Anreise verbunden wäre: „Frei entscheiden... nicht ganz. Ob ich wieder Vollzeit arbeiten gehe liegt daran, dass ich wahrscheinlich die Arbeitsstelle wechseln müsste und dann einen weiteren Arbeitsweg hätte. In wiefern das im Bereich des Möglichen liegt kann ich nicht abschätzen.“ (Fragebogen Nr. 4)

#### **5.4.2. Forschungsfrage: Welche Rolle spielen traditionelle Rollenpositionen innerhalb einer Partnerschaft bei der Entscheidung, welche/r Partner/in hauptsächlich für die Versorgung der Kinder zuständig ist?**

Die Familie ist für viele Menschen das Zentrum der alltäglichen Lebensführung. Hier treffen verschiedene Lebensbereiche aufeinander und müssen miteinander abgestimmt werden. „Damit werden zwangsläufig unterschiedliche oder ähnliche Vorstellungen der Partner zu allen diesen Bereichen wie unter einem Brennglas sichtbar, werden als ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ klassifiziert.“ (Cyprian, 1996, S. 69) Innerhalb von Familien muss eine Vielzahl zentraler Entscheidungen getroffen werden wie die Koordination von Berufsplänen, die Anzahl von Kindern und die ökonomische Absicherung. Mit der Abstimmung der unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen sind deutliche Aussagen über die Geschlechterrollen in der Familie – bewusst oder unbewusst – verbunden. (vgl. ebd., S. 69f.) Im 4. Kapitel habe ich darauf hingewiesen, dass es insbesondere im Rahmen der Familiengründung und der damit verbundenen Betreuungsaufgaben zu einer (Re)Traditionalisierung der Geschlechterrollen kommen kann. Oft wird diese Rückkehr zu einer traditionellen Rollenverteilung mit dem geringeren Verdienst der Frauen beziehungsweise den besseren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Männer begründet. Ich habe versucht, mittels unterschiedlicher Fragestellungen herauszuarbeiten, wie es in den Partnerschaften der von mir befragten Frauen bezüglich einer klassischen Rollenverteilung aussieht.

Auf meine Frage, ob es zum Zeitpunkt des geplanten Wiedereinstiegs der Frau nach der Karenz Diskussionen darüber gab, welche/r Partner/in die Vollzeitstelle für eine Teilzeitbeschäftigung aufgibt, haben alle Frauen mit „nein“ geantwortet. Es war für alle Befragten klar, dass sie es sind, die beruflich zurückstecken müssen/werden, um den Betreuungspflichten nachzukommen. Hier hat sich die Literaturrecherche besonders bestätigt. Als Gründe dafür, warum der Partner keine Teilzeitbeschäftigung ins Auge gefasst hat, wird der höhere Verdienst beziehungsweise die Unmöglichkeit der Arbeitszeitreduzierung des Mannes angegeben: „Es gab nie Diskussionen darüber, dass mein Mann Teilzeit geht. In seinem Job ist das auch nicht möglich.“ (Fragebogen Nr. 2) Und: „Mein Partner verdient besser als ich und hätte in seinem derzeitigen Job auch nicht die Möglichkeit auf halbtags zu reduzieren. Es gab diesbezüglich keine [Diskussionen].“ (Fragebogen Nr. 4) Eine der Frauen erwähnte, dass sie zwar kein Problem damit hat, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, Diskussion darüber gab es jedoch keine. Auszuhandeln hieß in ihrem Fall, die Beteiligung des Partners an den Betreuungspflichten neu zu regeln: „Ich war in Karenz bei den

Kindern und es gab diesbezüglich eigentlich wenig Diskussion. Es ist auch für mich in Ordnung, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Es gab nur Diskussionen, bevor ich zu arbeiten begann, darüber, dass mein Partner nun auch in Kindersachen mehr eingebunden werden wird. Dies war für meinen Partner keine Selbstverständlichkeit, musste dafür ein wenig kämpfen.“ (Fragebogen Nr. 3)

Es hat den Anschein, als wäre es zumindest für die von mir befragten Frauen, ganz klar, wer für die Betreuungsarbeit zuständig ist. Außerdem steht beziehungsweise stand die Reduzierung der Arbeitszeit nicht zur Diskussion.

Bei meiner Frage, inwieweit die jeweiligen Partner beziehungsweise Familien die Berufstätigkeit der von mir befragten Frauen bewerten, was sie davon halten, geben drei Frauen an, dass sie hier große Unterstützung von ihrem Partner und ihrem sozialen Umfeld erfahren (haben). Zwei Frauen machen sich darüber keine Gedanken. Eine der Frauen gibt an, dass ihre Berufstätigkeit für ihren Partner kein Thema ist, dass es ihre Eltern jedoch nicht gerne sehen, dass sie arbeitet: „Ich glaube, dass er sich nicht so viele Gedanken macht. Für ihn ist es ok, dass ich Teilzeit arbeite. Meine Eltern würden eher meinen, ich solle gar nicht arbeiten gehen. Das kommt vermutlich auch daher, dass meine Mutter bei uns Kindern zu Hause geblieben ist.“ (Fragebogen Nr. 3)

Hier zeigt sich besonders deutlich, dass sich zwar im Bewusstsein der meisten Menschen die Vorstellungen über eine Gleichstellung der Geschlechter nach und nach durchzusetzen scheint, was jedoch das Mutter- und Vaterbild im Burgenland betrifft, zeigt sich allerdings, dass es sich nach wie vor stark an einer traditionellen Rollenaufteilung von Mann und Frau orientiert.

Trotzdem zeigt meine Untersuchung, dass die von mir befragten Frauen durchaus mit ihrer derzeitigen Situation zufrieden zu sein scheinen. Auf meine Frage, ob sie sich aufgrund ihres geringeren Verdienstes von ihrem Partner abhängig fühlen, gibt nur eine der Frauen an, dass ein gewisses Gefühl der Abhängigkeit da ist: „schon zufrieden aber finanziell abhängig ist man in einer gewissen Weise schon, weil man einfach andere Ausgaben mit Kindern hat.“

(Fragebogen Nr. 6) Alle anderen fühlen sich, zumindest finanziell nicht abhängig, da sie klare Regelungen mit ihrem jeweiligen Partner getroffen haben: „Nein, wir haben eine genaue Einteilung. Er übernimmt Miete und Nebenkosten und ich den Einkauf, plus was die Kinder an Kleidung brauchen.“ (Fragebogen Nr. 7), oder: „Nein, ich fühle mich nicht finanziell abhängig. In unserer Partnerschaft lautet das Motto "Was dein ist mein".“ (Fragebogen Nr. 4)

Eine der Frauen fühlt sich zwar finanziell nicht abhängig, aber mit den alltäglichen Aufgaben alleingelassen: „Die Partnerschaft könnte besser sein. Mein Partner könnte sich mehr im

Haushalt und bei den Kindern einbinden. Ich fühle mich nicht finanziell abhängig.“ (Fragebogen Nr. 3)

Bei der Frage nach der Verfügbarkeit über das von ihnen verdiente Geld geben fünf der sieben Frauen an, dass sie sich nicht eingeschränkt fühlen und sich den einen oder anderen Wunsch jederzeit erfüllen können. Die meisten Paare teilen sich die Fixkosten, größere Ausgaben werden besprochen: „Jeder kauft sich das, was er mag und wenn wir größere Ausgaben planen, dann bspw. mit dem Weihnachtsgeld. Ich frag meinen Partner nicht, wenn ich mir einmal z. B. ein teures Kleidungsstück kaufe, gleichzeitig erwarte ich nicht, dass er mich fragt, wenn er sich z. B. Werkzeug kauft.“ (Fragebogen Nr. 5) Eine der Frauen gibt an, dass sie sich zwar schon eingeschränkt fühlt, dass sie aber nicht das Gefühl hat, mit ihrem geringeren Verdienst in der Partnerschaft zu kurz zu kommen: „Ich komme für die Lebensmittel, Geburtstagsgeschenke, KFZ-Versicherung und Internetkosten auf. Die eine oder andere Handtasche ist schon mal drinnen, aber ich muss zweimal überlegen wenn ich mir selbst etwas gönne. Eingeschränkt fühle ich mich allerdings doch ein wenig. Zu kurz kommen - nein.“ (Fragebogen Nr. 4) Für eine der Frauen ist es in Ordnung, dass sie aufgrund der Kinder manchmal zurückstecken muss. Sie ärgert sich jedoch über ihren Partner, der aufgrund seines höheren Gehalts größere Ausgaben nicht mit ihr abspricht: „Ich gebe es sinnvoll aus. Ich kann mir gut meine Wünsche erfüllen. Ich stecke für meine Kinder aber des Öfteren zurück. Manchmal fühle ich mich eingeschränkt, aber weniger im Hinblick auf die Kinder, sondern im Hinblick auf meinen Partner, der sich selbstverständlicherweise größere Dinge anschafft und ich da eher zurückstecke, damit sich das tägliche Leben mit unseren Finanzen auch ausgeht.“ (Fragebogen Nr. 3)

Bei den von mir befragten Frauen wird sehr deutlich, dass nicht hinterfragt wird, wie es zu ihrer derzeitigen Situation gekommen ist. Es gibt beziehungsweise gab hierzu keine Diskussionen zwischen den PartnerInnen. Kein Partner hat die Möglichkeit einer Väterkarenz ins Auge gefasst und auch eine Teilzeitbeschäftigung kam oder kommt für sie nicht in Frage. Für mich stellt sich die Frage, ob einer der Männer bereit wäre, Teilzeit arbeiten zu gehen, würden die von mir befragten Frauen einen Aushandlungsprozess starten. Da aber alle Frauen mit ihrer Situation „zufrieden“ sind, stehen derartige Diskussionen nicht auf der Tagesordnung der Paare.

Für mich zeigt sich hier ganz deutlich, dass die klassischen, geschlechtsspezifischen Rollenbilder nach wie vor sehr stark in den Köpfen verankert sind. Es erscheint für alle „normal“, dass spezifische Rollen – als Mutter, Betreuungsperson, Partnerin beziehungsweise als Vater, Verdiener, Partner – ausgefüllt und diese nicht hinterfragt werden. Auch innerhalb

der Partnerschaft ist die Aufteilung der Betreuungspflichten meist kein Thema. Bei der Erledigung der Hausarbeit gibt es zwar Bestrebungen seitens der Frauen ihre Partner mehr einzubeziehen, das Gros der Pflichten bleibt jedoch den Frauen über. Als Argument wird hier genannt, dass die Frauen weniger Stunden/Woche arbeiten und deshalb mehr Zeit haben.

#### **5.4.3. Forschungsfrage: Wie stellen sich junge Frauen ihre Zukunft vor (beruflich und privat)? Inwieweit gibt es berufliche Ambitionen?**

Bei der Frage nach den Gründen für die Teilzeitbeschäftigung habe ich erfragt, ob die Frauen eine berufliche Veränderung anstreben. Dabei ging es mir um einen Blick in die weitere Zukunft. Fünf der sieben Frauen möchten wieder einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, wenn die Kinder „aus dem Größten“ heraus sind, eine Frau hat sich darüber noch keine Gedanken gemacht und eine der Frauen möchte auch dann „nur“ Teilzeit arbeiten. Auch auf die Frage, wie sich die Frauen ihr (berufliches) Leben in den nächsten zehn bis zwanzig Jahren vorstellen, geben fünf Frauen an, dass sie vorhaben, wenn möglich, ihre Arbeitsstunden aufzustocken, wenn die Kinder älter sind: „Ein zweites Kind ist geplant in den nächsten 1, 2, 3 Jahren. Und dann werd ich sicher noch eine Zeit teilzeit arbeiten, solange es halt noch möglich ist (finanziell). Aber wenn die Kinder groß sind, möchte ich wieder den ganzen Tag arbeiten.“ (Fragebogen Nr. 5), „solange meine kinder mich noch mehr brauchen bleibe ich auf jeden fall in der teilzeitbeschäftigung. [Ich möchte] soviel zeit mit meiner familie und meinen kindern verbringen wie nur möglich.“ (Fragebogen Nr. 6), Und: „In 10 Jahren kann ich mir schon vorstellen, Vollzeit arbeiten zu gehen, da die Kinder schon größer wären. [...]“ (Fragebogen Nr. 3) Zwei Frauen streben keine Veränderung an, wollen auch weiterhin Teilzeit beschäftigt sein.

Bei der Frage nach den Karriereplänen ergibt sich ein anderes Bild: Alle sieben Frauen haben keine konkrete Pläne, fünf Frauen haben nicht vor, sich weiterzubilden und streben keinen beruflichen Aufstieg an. Eine der befragten Frauen möchte sich gerne weiterbilden, eine möchte gerne andere Bereiche ihrer Arbeit kennenlernen, strebt aber keine Führungsposition an: „Vielleicht einen anderen Bereich der Sozialarbeit kennenzulernen; muss keine Chefin werden.“ (Fragebogen Nr. 3) Es hat den Anschein, als stünden eher andere Ziele – eben nicht die beruflichen – im Vordergrund, was auch aus den Antworten auf meine Frage nach persönlichen Wünschen und Zielen hervorgeht. So wird die Berufstätigkeit hier nur von zwei Frauen erwähnt: „Einen Job zu haben, mit dem man sich identifizieren kann und der sich mit dem Privatleben gut vereinbaren lässt.“ (Fragebogen Nr. 1) und „Kreative

Selbstverwirklichung, berufliche Weiterbildung.“ (Fragebogen Nr. 4) Alle anderen von mir befragten Frauen geben Wünsche an, wie „Glücklich und gesund zu leben und irgendwann im Alter auf ein erfüllendes Leben zurückzublicken.“ (Fragebogen Nr. 3), „unser Haus und unsere Einfriedung fertig machen, unsere Kinder möglichst lange zu unterstützen wie es uns möglich ist.“ (Fragebogen Nr. 6) oder „Immer genug Geld zu haben, damit wir uns einen kleinen Luxus im Jahr leisten können, Urlaub etc.“ (Fragebogen Nr. 7).

In diesem Zusammenhang wollte ich herausfinden, inwieweit sich die von mir befragten Frauen der Problematik bewusst sind, die mit einer Teilzeitbeschäftigung einher gehen können. Denn die geringere Arbeitszeit ist zumeist mit einem geringeren Gehalt verbunden, daraus folgen geringere Sozialleistungen und eine geringere Pension. Außerdem bieten sich nur selten berufliche Aufstiegschancen. Aus den Antworten geht hervor, dass sich einige der Frauen dieser Problematik durchaus bewusst sind, so gibt eine der Frauen zu bedenken: „Die Teilzeitbeschäftigung bedeutet sicher Abstriche in der Pension beziehungsweise ein paar Jahre mehr bis zur Pension. Sonst habe ich keine Ängste meine Existenzsicherung betreffend, man weiß sowieso nie wie das Leben so spielt.“ (Fragebogen Nr. 1) Eine andere Frau weist darauf hin, dass die Notwendigkeit besteht, sich anders abzusichern: „Eigentlich habe ich für mich eine Pensionsversicherung und die Kinder Bausparer und einen kleinen Betrag leg ich mir im Monat auf ein Sparguthaben, damit wir immer auch in Krisensituationen etwas haben.“ (Fragebogen Nr. 7) Wieder eine andere meint dazu: „natürlich denkt man an so was [Scheidung/Tod des Partners/Pension], aber man muß dann sowieso das Beste daraus machen, eine Lebensversicherung haben wir auf jeden Fall.“ (Fragebogen Nr. 6) Aus allen Antworten lässt sich herauslesen, dass sich die Frauen durchaus darüber im Klaren sind, dass eine Teilzeitbeschäftigung nicht ausreicht, um die Existenz (mit Kind) zu sichern. Dennoch ist für eine Frau die Pension kein Thema. Zwei der Frauen geben an, auf das Gehalt des Partners angewiesen zu sein: „Alleine mit dem Kind könnte ich das Haus nicht erhalten, bin auf das Gehalt meines Mannes angewiesen.“ (Fragebogen Nr. 2)

#### **5.4.4. Exkurs: Aktive Väter und ihre Vereinbarkeitsproblematik**

Im 2. Kapitel habe ich darauf hingewiesen, dass es Frauen zumindest (theoretisch) zugestanden wird, Beruf und Familie aktiv zu gestalten und diese beiden Bereiche im Lebensalltag zu vereinbaren. Wie sieht es aber mit den Männern, den Vätern aus?

Seit den 1990er Jahren ist es ganz „normal“, dass auch Männer neben einer Berufstätigkeit „aktive“ Väter sind. Ein Vater, der sich mit seinem Kind beschäftigt, gilt heute als „guter“

Vater (vgl. Kapitel 4.1.). Eine kleine Studie im Rahmen der „Trierer Beiträge zum Diversity Management“ beschäftigte sich im Jahr 2008 mit der Frage wie solche „neuen“ Väter mit der Vereinbarkeitsproblematik umgehen. Sie beleuchtet demzufolge die männliche Perspektive auf die Vereinbarkeitserfahrungen. Es wurden zwanzig Interviews mit Männern (aus dem Raum Trier) durchgeführt, die sich selbst als „aktive Väter“ bezeichnen. Fünf dieser Männer haben nach der Geburt des Kindes ihre Arbeitszeit reduziert, zwei sind bereit dies zu tun. Zwei Männer haben sich darüber keine Gedanken gemacht, zehn verweigern eine Arbeitszeitreduzierung. Der Hauptgrund warum keine Reduzierung der Arbeitszeit vorgenommen wurde oder wird, stellt die Karriere dar. Die Teilzeit arbeitenden Männer üben ihre Tätigkeit durchschnittlich 32 Stunden in der Woche aus. Die Vollzeit beschäftigten Männer arbeiten im Durchschnitt 47 Stunden in der Woche, wobei es bei einem bis zu 70 Stunden pro Woche sein können.

Von den Vollzeit beschäftigten Männern sind vier mit ihrer Situation zufrieden, zwei sind gänzlich unzufrieden, acht sind unentschieden. Als Grund für die Zufriedenheit wurde unter anderem angegeben, dass durch die Vollzeitarbeit ein großes Maß an Abwechslung gegeben ist, die Kinder dennoch optimal betreut sind, weil die jeweilige Partnerin einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht. Die teilweise Unzufriedenheit hat der Studie zufolge vor allem damit zu tun, dass neben der Vollzeitbeschäftigung nicht ausreichend Zeit für die Kinder bleibt. Die Vollzeitbeschäftigung wird als Notwendigkeit gesehen, um die Familie zu versorgen. Ein Vater, der mit der derzeitigen Lebenssituation gänzlich unzufrieden ist, gibt an, dass sein Einkommen notwendig ist, da seine Frau durch ihre Halbtagsarbeit nur ein „Zubrot“ zum Familieneinkommen beisteuert. Außerdem steht sein Mittagessen nicht mehr pünktlich auf dem Tisch, weil seine Frau vormittags arbeitet. Aus den Interviews lässt sich folgern, dass nur wenige „aktive Väter“ völlig mit ihrer Situation – also der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – zufrieden sind. Eine Arbeitszeitreduzierung hätte für sie eine Erhöhung der Lebensqualität zur Folge. Die Teilzeit arbeitenden Väter sind im Gegensatz dazu „zufrieden“ bis „sehr zufrieden“. Nur einer der befragten Männer erwähnt, dass es seine Frau lieber sehen würde, wenn er mehr Geld nach Hause bringen würde.

Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass Väter ihren Partnerinnen bei der Reduzierung der Arbeitszeit noch hintanbleiben. Auch wenn einige Väter gerne ihre Arbeitszeit reduzieren würden, ist es ihnen oft nicht möglich beziehungsweise wird es ihnen nicht ermöglicht. (vgl. Vedder, 2008, S.3ff.)

Es zeigt sich, dass auch Väter Problem mit der „Work-Life-Balance“, das heißt mit dem Vereinbaren von Beruf und Familie, haben. Aber obwohl es gesellschaftlich anerkannt ist,

dass Frauen nach der Geburt eines Kindes für längere Zeit aus ihrem Beruf aussteigen und oft nach einem solchen Ausstieg keine Vollzeitbeschäftigung mehr anstreben, sind die Reaktionen des sozialen Umfelds auf die Reduktion der Arbeitszeit von Männer eher verächtlich. Hier zeigt sich deutlich, dass als die „Hauptaufgabe“ des Mannes/Vaters nach wie vor die finanzielle Versorgung der Familie angesehen wird. (vgl. Kapitel 4)

Auch bei meiner Untersuchung hat sich gezeigt, dass die Reduzierung der Arbeitszeit von den Frauen nicht in Frage gestellt wurde. Es gab keine Diskussionen darüber, wer eine solche Reduzierung vornimmt und auch die jeweiligen Partner sehen die Teilzeitbeschäftigung ihrer Frauen als die bevorzugte Lösung an.

### **5.5. Diskussion der Ergebnisse im Kontext von individuellen Lebensentwürfen, Aushandlungsprozessen und Traditionalisierungsfallen**

Bei meiner Untersuchung stand die Sichtweise von teilzeitbeschäftigten Frauen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vordergrund. Meine Interviewpartnerinnen wurden aufgefordert, Aussagen über ihre Lebenssituation, ihre Erfahrungen, ihre Wünsche und ihre Ziele zu formulieren. Es ging mir darum, die Motive von Frauen herauszufinden, die sie dazu veranlassen, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen.

Es zeigte sich, dass die von mir befragten Frauen im Großen und Ganzen gerne einer Berufstätigkeit nachgehen, dass diese Berufstätigkeit jedoch nicht an erster Stelle ihrer persönlich gesetzten Prioritäten steht. Das Hauptmotiv zu arbeiten ist die verstärkte finanzielle Absicherung, die sie durch Beitrag zum Familieneinkommen gewährleistet. Bei allen Frauen ist eine starke Familienfokussierung erkennbar.

Obwohl aus den Antworten der befragten Frauen immer wieder deutlich hervorgeht, dass Beruf und Familie oft mit unterschiedlichen Ansprüchen aufeinanderprallen, scheinen sie alles im allem mit ihrer derzeitigen Lebenssituation zufrieden zu sein.

Die Teilzeitbeschäftigung sehen alle Frauen trotz der Nachteile, die diese mit sich bringt, als gute Möglichkeit, Familie und Arbeit zu vereinbaren. Über die Nachteile des geringen Gehalts, der mit einer Teilzeitbeschäftigung normalerweise einhergeht, sind sich die Frauen durchaus bewusst. Dennoch sehen sie keinen Handlungsbedarf in Bezug auf eine Aufstockung der Arbeitsstunden pro Woche. Im Gegenteil: nur eine Frau hat eine zusätzliche Pensionsversicherung abgeschlossen und ein Großteil der Frauen ist bereit, auch die nächsten Jahre „nur“ Teilzeit arbeiten zu gehen, damit die Kinder beziehungsweise die Familie nicht zu

kurz kommen. Deutlich wird hier auch die große Verantwortung, die die Frauen für den Zusammenhalt der Familie tragen. Möglicherweise finden sie hierin aber auch eine Form der Bestätigung und Zufriedenheit, die ihnen durch die Teilzeitarbeit verwehrt bleibt.

Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wird sowohl von allen Frauen als auch von deren Partnern unhinterfragt akzeptiert. Dies deckt sich mit den Ergebnissen des Frauenberichts aus dem Jahr 2010. So haben zwar 80 Prozent der Frauen und Männer gegen eine Erwerbstätigkeit der Mutter mit schulpflichtigen Kindern nichts einzuwenden, jedoch halten diese in der Regel Teilzeitarbeit für die beste Lösung. (vgl. BKA, 2010, S. 435)

### **5.5.1. Individuelle Lebensentwürfe**

In Kapitel 2.4. habe ich verschiedene von Barbara Keddi identifizierte „Lebensthemen“ vorgestellt. An dieser Stelle möchte ich versuchen, die von mir befragten Frauen in diese Typologie einzuordnen. Da sich alle befragten Frauen bereits damit konfrontiert sehen, Beruf und Familie in Einklang zu bringen, habe ich im Gegensatz zu Keddi meinen Fokus nur auf die Vereinbarkeitsproblematik gerichtet. Demzufolge habe ich ein eingeschränktes Bild über die Lebensentwürfe meiner Interviewpartnerinnen erhalten. Bei meiner Untersuchung kommen daher nur zwei der sieben Lebensthemen zum Tragen: „Lebensthema Familie“ und „Lebensthema Doppelorientierung auf Familie und Beruf“. Ganz ausschließen kann ich das „Lebensthema Beruf“, da für alle sieben Frauen in der derzeitigen Lebenssituation die Familie beziehungsweise die Kinder überwiegend im Vordergrund stehen.

Eine der Frauen kann eindeutig dem Lebensthema Familie zugeteilt werden, sie gibt eindeutig dem Familienbereich den Vorzug. Dem Ziel der Familiengründung wird demzufolge die Erwerbsarbeit, die damit verbundene gesellschaftliche Teilhabe und soziale Anerkennung untergeordnet. Für F2<sup>17</sup> steht das Kind grundsätzlich an wichtigster Stelle. Sie sieht ihre Arbeit als finanzielle Notwendigkeit, würde ihre Arbeitszeit reduzieren, wenn es finanziell möglich wäre. F2 hat keine Karrierepläne, ist mit ihrer derzeitigen Situation zufrieden und möchte daran auch nichts ändern.

Die anderen sechs Frauen würde ich als „Mischtypen“ bezeichnen, was bedeutet, dass sie je nach Lebensbereich einem der beiden Themen zugeordnet werden können.

Bei F1 überwiegt das Lebensthema Doppelorientierung. Auch ihr sind das Kind, die Familie wichtiger als die Arbeit. Dennoch ist es für F1 wichtig, eine berufliche Herausforderung zu haben. F1 hat zwar keine Karrierepläne, möchte aber ihre Arbeitszeit erhöhen. Im

---

<sup>17</sup> Frau Nr.2

Vordergrund steht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die neue Tätigkeit, die sie angestrebt, soll zu dieser besseren Vereinbarkeit beitragen.

Bei F3 sind die Lebensthemen ausgeglichen: Die Familie ist zwar wichtiger als die Arbeit, gleichzeitig wird diese aber als sehr erfüllend gesehen, eine Führungsposition wird aber nicht angestrebt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird von F3 als anstrengend erlebt und im Fragebogen auch thematisiert. Eine Vollzeitbeschäftigung kommt für sie nur in Frage, wenn die Kinder älter sind.

Auch F4 kann sowohl dem Lebensthema „Familie“ als auch dem Lebensthema „Doppellorientierung“ zugeordnet werden: Auf der einen Seite kommt für F4 die Arbeit nach dem Kind und der Beruf wird einzig als Beitrag zum Familieneinkommen gesehen. Die Halbtagsstelle wird als gute Möglichkeit bewertet, Beruf und Familie zu vereinbaren. Auf der anderen Seite hat F4 auch berufliche Pläne, wie Weiterbildung, „kreative Selbstverwirklichung“ und sie strebt eine Vollbeschäftigung an. In diesem Fall lässt sich erkennen, dass F4 die Sphäre Familie und die Sphäre Beruf deutlich voneinander trennt.

Bei F5 überwiegt die Familienorientierung. Es ist ihr zwar wichtig einen Beitrag zum Familieneinkommen zu leisten, Karrierepläne gibt es jedoch keine. Eine Vollzeitbeschäftigung kann sie sich erst vorstellen, wenn die Kinder älter sind.

Bei F6 und F7 halten sich die beiden Lebensthemen die Waage. Beide sind mit der derzeitigen Vereinbarkeitssituation zufrieden. Die Familie ist wichtig, aber die Berufstätigkeit ebenso. Karrierepläne haben beide jedoch nicht.

### **5.5.2. Aushandlungsprozesse und Traditionalisierungseffekte**

Aushandlungsprozesse sind in einer Partnerschaft wesentlich. Eva Cyba hebt in diesem Zusammenhang die Aushandlung zweier Fragen in einer Partnerschaft beziehungsweise Familie besonders hervor: „Wie werden die für die Reproduktion des Haushalts beziehungsweise seiner Mitglieder erforderlichen Arbeiten verteilt? Wie werden die relevanten Entscheidungen gefällt?“ (Cyba, 2000, S.165) Auch die Entscheidung für eine Voll- oder Teilzeitarbeit beziehungsweise gegen eine Erwerbstätigkeit der Frau kann Ergebnis eines Aushandlungsprozesses zwischen PartnernInnen sein. Hier spielen ökonomische Anreize ebenso eine Rolle wie kulturelle Werte, gesellschaftliche Normen, strukturelle Bedingungen sowie persönliche Lebensentwürfe und Zielsetzungen. (vgl. ebd., S.166)

Bei meiner Untersuchung stellte sich heraus, dass genau diese Aushandlungsprozesse beziehungsweise Diskussionen nur in eingeschränktem Maße beziehungsweise gar nicht stattgefunden haben. Bis auf eine Ausnahme sehen die befragten Frauen keinen Grund, die

Betreuungspflichten oder die Verteilung der Hausarbeit mit ihrem Partner zu diskutieren. Es ist scheinbar für alle Frauen klar, wer für die Betreuung der Kinder sowie den Haushalt hauptsächlich zuständig ist. Bewusst oder unbewusst werden die klassischen Rollenbilder angenommen und – zumeist unhinterfragt – gelebt.

Eine Erklärungsmöglichkeit wäre, dass sich die befragten Frauen grundsätzlich in einer Position sehen, in der sie von vornherein geringe Chancen haben, eine den Männern vergleichbare Verhandlungsposition zu erreichen. Ihre Verhandlungsposition ist möglicherweise von vornherein wegen ihres geringeren Einkommens eingeschränkt. Dies führt zugleich zur Problematik der Anerkennung von so genannten „typischen Frauenberufen“: „Mein Partner verdient besser als ich [...] Es gab diesbezüglich keine Diskussionen.“ (Fragebogen, Nr. 4) oder „Meinen Vollzeitjob aufzugeben war von anfang klar, schon allein, weil mein Partner mehr verdient.“ (Fragebogen, Nr. 1)

Was ist aber die Ursache für die Asymmetrie dieser Aushandlungsprozesse? Als wesentliche Ursache identifiziert Cyba die nach wie vor bestehende normative Vorstellung des „männlichen Familienernährers“, die zwar weitgehend überholt ist, als Leitbild jedoch weiter existiert. Dieses Bild ist im Selbstverständnis von Frauen und Männern verankert und bildet somit die Grundlage jeder Verhandlung. „Die Idee eines fairen Tausches des finanziellen Beitrags gegen die Reproduktionsarbeiten in Familien ist eine Fiktion und läßt wesentliche Aspekte der Berufsarbeit wie der Hausarbeit ausgeklammert. Das Tauschmodell verdeckt den Umstand, daß ein Großteil der Frauen wegen der bestehenden Ungleichheiten in der Erwerbsarbeit von vornherein geringere Chancen hat, eine den Männern äquivalente Verhandlungsposition zu erreichen. Außerdem ist es schwierig, eine ‚objektive‘ Grundlage für einen Tausch der unterschiedlichen Beiträge zu finden. Da ein präziser Vergleich des ‚Wertes‘ der in den Aushandlungsprozeß eingebrachten Leistungen und der Bewertung der damit verbundenen Belastungen der Beteiligten ‚objektiv‘ schwer möglich ist, kommen durch kulturelle Werturteile und durch die Interpretationsmacht geprägten Kriterien zur Anwendung, die den Wert der Erwerbsarbeit wesentlich höher ansetzen als den der Hausarbeit.“ (Cyba, 2000, S.169) Das bedeutet, dass die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern mit Ideologien verknüpft ist, die eine gewisse Asymmetrie in Tauschprozessen, wie dem eines Aushandlungsprozesses, rechtfertigen. Sie werden durch die Idee des Austausches von Leistungen legitimiert. Die Machtverteilung in einer Familie ist demnach abhängig davon, auf welche Ressourcen die Beteiligten zurückgreifen können: „[Die] unterschiedliche Bewertung und die ungleiche Verteilung der Arbeiten bilden und verfestigen diese Machtstrukturen zu Ungunsten der Frauen, [da] die Entscheidungsmacht vor allem auf

der Verfügung über Ressourcen beruht, die individuell im Rahmen der Berufsarbeit erworben werden.“ (ebd., S.170)

Aus der Perspektive der sozialen Ungleichheit besteht das Hauptproblem darin, dass Frauen, solange ihre Erwerbstätigkeit nicht als gleichwertig anerkannt wird, im Hinblick auf den Zugang zu externen Ressourcen benachteiligt sind und damit auch weniger Ressourcen in familiäre Aushandlungsprozesse einbringen können. Oftmals werden außerdem Haus- und Familienarbeit in einem emotional bedeutsamen Gesamtzusammenhang wahrgenommen, was zur Folge hat, dass auch unbeliebte Tätigkeiten als wichtig für die Erfüllung der Bedürfnisse von Familienangehörigen empfunden werden. Durch diese „Überhöhung“ der Familienpflichten sind Frauen eher dazu bereit, ihre beruflichen Bestrebungen der Familie unterzuordnen. Der Wunsch nach „intakten“ Beziehungen innerhalb der Familie bewirkt auch, dass die Unzufriedenheit mit der bestehenden Arbeitsteilung dennoch keinen Widerstand zur Folge hat. (vgl. ebd., S.171f.)

Frauen empfinden diese Monopolisierung der Hausorganisation nicht selten auch als eine Machtposition, aber „[die] Nachteile dieser Strategie für die Frauen selbst – in der Regel persönliche Opfer und die Festlegung auf die traditionelle Rolle – sind offensichtlich.“ (ebd., S.172) Frauen erwarten von ihren Männern als Gegenleistung eher Hilfsbereitschaft und Verständnis als tatsächliche Hilfe. „Die symbolische Geste ist wichtiger als die Entlastung von der Arbeit selbst. Dies führt auch dazu, daß die Benachteiligungen zwar häufig als solche gesehen, aber beschönigt werden.“ (ebd., S.172) Haushaltspflichten sind für Männer zumeist eine freiwillige Zusatzleistung, mit der sie ihre emotionale Verbundenheit und ihre spezifische Fachkompetenz beweisen können, nicht aber eine einzufordernde Leistung. (vgl. ebd., S.175)

Es lässt sich folgern, dass Männer von der asymmetrischen Verteilung der Haus- und Familienarbeit eher profitieren als Frauen. Sie werden von diesen Familienpflichten weitgehend entlastet und können sich somit ganz auf die Berufsarbeit konzentrieren. Durch die in der Berufswelt erworbenen Ressourcen haben sie gleichzeitig bei familiären Aushandlungsprozessen die besseren Karten, was wiederum die familiäre Arbeitsteilung festigt. (vgl. ebd., S.174f.) Diese Tatsache zeigt sich auch bei meiner Befragung: So sehen sich die meisten Frauen alleine für den Haushalt zuständig. Eine Frau meint dazu: „[...]da ich ja mehr zu Hause bin, kümmere ich mich um das meiste im Alltag.“ (Fragebogen, Nr. 7)

Eva Cyba kommt zu dem Schluss, dass Ehemänner über vielfältige Ressourcen verfügen, weil sie ihre erworbene Güter, wie das Einkommen oder soziale Kontakte/Verbindungen einsetzen

können, um ihre Position im Rahmen der familiären Aushandlungsbeziehungen zum Nachteil der Frauen zu verbessern. (vgl. Cyba, 2000, S.175)

Bei meiner Untersuchung hat sich gezeigt, dass es derartige Aushandlungsprozesse bezüglich der Entscheidung, wer die Vollzeitstelle aufgibt, den Aussagen der Frauen zufolge bei ihnen nicht gegeben hat. Traditionelle Vorstellungen über die „klassischen Aufgaben“ der Geschlechter haben sich ohne große Diskussionen durchgesetzt. Für alle von mir befragten Frauen war von vornherein klar, dass sie – und nicht ihr Partner – aufgrund der Betreuungspflichten zurückstecken werden. Es fällt den Frauen scheinbar schwerer, wirkungsvolle Argumente – so sie das überhaupt möchten – zu finden, um den vollzeitbeschäftigten Partner in die Familienarbeit mit einzubeziehen.

Und auch wenn die Partnerschaft vor der Elternschaft eine gleichberechtigte war, trat nach der Geburt des Kindes/der Kinder der bereits in Kapitel 4.2. beschriebene Traditionalisierungseffekt ein.

Die Rückkehr zu einer traditionellen Rollenverteilung – der Vater arbeitet Vollzeit, die Mutter ist neben ihrer Teilzeitbeschäftigung für den Haushalt verantwortlich – wird von den befragten Frauen meist mit dem geringeren Verdienst beziehungsweise den besseren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Männer begründet. Der Zuwachs an Erwerbstätigkeit und Einkommen hat also scheinbar keine beziehungsweise nur wenig Auswirkungen auf die Rollenverteilung von Frau und Mann. Nach wie vor sind demnach geschlechtskulturelle Wertvorstellungen ausschlaggebend und traditionelle Geschlechterbilder und Erwartungen spielen bei Aushandlungsprozessen – wenn es überhaupt zu solchen kommt – eine wesentliche Rolle. Im 4. Kapitel bin ich auf die Traditionalisierungsfallen von Annelie Rühling eingegangen. In Zusammenhang mit meiner Befragung führe ich hier noch einmal kurz ihre Definition anführen. Rühling versteht darunter „Konglomerate von Regeln und Ressourcen, die als *unbewusste* Handlungsbedingungen zu *nicht-intendierten* Handlungskonsequenzen – einer Traditionalisierung der familialen Arbeitsteilung – führen. Geschlechtliche Regeln und Ressourcen – ebenso wie ritualisierte Handlungspraxen – prägen die individuellen Deutungen der Paare und strukturieren ihre Handlungspraxis.“ (Rühling, 2007, S. 106, meine Hervorhebungen)

Bei meiner Untersuchung wird besonders deutlich, dass Geschlechterrollen unbewusst und unhinterfragt angenommen werden. Es scheint für alle von mir befragten Frauen ganz normal zu sein, dass sie in ihrer Position als Mutter die Familie in den Mittelpunkt ihrer Aufmerksamkeit stellen. Die berufliche Karriere wird dafür – für den Moment – verschoben:

„Der Job kommt nach dem Kind. Auch die Arbeitszeiten richten sich jetzt nach dem Kind.“ (Fragebogen, Nr. 2) oder: „Ich mag meinen Job sehr gern. Aber Arbeit ist nicht alles. Jeder ist ersetzbar. Mir liegt meine Familie mehr am Herzen. Das hat sich geändert, seit ich Mutter bin.“ (Fragebogen, Nr. 3)

## 6. Resümee

In meinem Resümee möchte ich auf die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit zurückkommen: *Welche Motive beziehungsweise Beweggründe veranlassen junge Frauen mit Kindern nicht mehr voll in den Beruf einzusteigen?*

Ich bin davon ausgegangen, dass die strukturellen Gegebenheiten, wie z.B. nicht vorhandene Kinderbetreuung oder fehlende öffentliche Verkehrsmittel verhindern, dass beide Elternteile einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Bei der Literaturrecherche konnte ich solche hinderlichen Strukturen identifizieren, wie zum Beispiel die Öffnungszeiten der Kindergärten beziehungsweise die Schließtage eben dieser. So erschwert die Tatsache, dass die meisten Einrichtungen im Burgenland spätestens um 16:30 Uhr schließen, eine Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Kinderbetreuungsplätze für unter Dreijährige fehlen insbesondere in kleinen Gemeinden meist komplett. Meine These lautete daher: *Die strukturellen Rahmenbedingungen – schlechte Mobilität, fehlende Kinderbetreuung, fehlende Arbeitsplätze – erschweren die Vollerwerbstätigkeit beider Elternteile.*

Bei meiner Untersuchung waren einige Fragen genau auf diese Problematik fokussiert. Es hat sich herausgestellt, dass sechs von sieben Frauen die Möglichkeit haben, ihre Kinder ganztags unterzubringen. Einige nehmen diese Ganztagsbetreuung auch in Anspruch. Außerdem haben alle Frauen Unterstützung von (weiblichen) Verwandten, hauptsächlich von der eigenen Mutter und/oder den Großeltern, die für die verbleibende Zeit einspringen. Eine etwaige schlechte Mobilität wurde in der Befragung nur von einer Frau thematisiert, so steht sie vor dem Problem, dass eine Vollzeitbeschäftigung mit einem weiteren Arbeitsweg verbunden wäre. Im Gegensatz zur Literatur spielen jedoch für befragten Frauen die strukturellen Bedingungen eine untergeordnete Rolle, da sie aufgrund ihres sozialen Netzwerks auf Unterstützung bei der Kinderbetreuung hoffen können. Dennoch muss festgehalten werden, dass eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur erreicht werden kann, wenn auch die Infrastruktur den Bedürfnissen der NutzerInnen entgegenkommt. Die AutorInnen des Frauenberichts von 2010 kommen zu dem Ergebnis, dass insbesondere der Mangel an Betreuungseinrichtungen und die finanzielle Förderung von Erwerbsunterbrechungen in Österreich wesentlich dazu beitragen, dass die Erwerbsverläufe von Frauen weitaus diskontinuierlicher verlaufen als die von Männern. (vgl. BKA, 2010, S.429)

Meine Untersuchung zeigt, dass es bei der Entscheidung ob einer Teilzeitarbeit nachgegangen werden soll, wenig relevant war, ob prinzipiell die Möglichkeit besteht, das Kind/die Kinder

ganztags in einer Kinderbetreuungseinrichtung o.ä. unterzubringen oder nicht. Die von mir befragten Frauen stellen hier jedoch möglicherweise eine Ausnahme dar, da sie – bis auf eine Frau – geregelten Arbeitszeiten nachgehen, die es ihnen erleichtern, die Betreuung ihrer Kinder zu organisieren. Außerdem ist es in der von mir beobachteten Region nach wie vor üblich, dass die Großeltern (zumeist sind es die Großmütter) einen wesentlichen Beitrag im Rahmen der Kinderbetreuung leisten.

Die Frage, die hier offen bleibt, ist, warum die Frauen trotz der guten Unterbringungsmöglichkeiten keiner Vollzeitarbeit nachgehen.

Damit komme ich zu meiner zweiten Annahme: *Für junge Frauen mit Kind(ern) steht die Berufsorientierung eher im Hintergrund – ein Kind kommt vor der beruflichen Karriere.*

Bei der Literaturrecherche wurde deutlich, dass Erwerbsarbeit als Existenzsicherung für Frauen ebenso wichtig ist wie für Männer. Demnach eröffnet der Beruf den Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe und sozialer Anerkennung. Demzufolge ist es verständlich, dass auch Frauen nach einem beruflichen Aufstieg beziehungsweise einer beruflichen Karriere streben. Der „Beruf Hausfrau“ ist zwar für viele Frauen vor der Geburt des ersten Kindes scheinbar kaum vorstellbar, dennoch kommt es hier mit der Geburt eines Kindes anscheinend zu einem Umdenken. Der Stellenwert der Arbeit wird neu überdacht, die Frau und ihre persönlichen Bedürfnisse rücken eher in den Hintergrund. Es zeigt sich, dass das „Kindeswohl“ demzufolge nach wie vor die Begrenzung der weiblichen Berufstätigkeit darstellt.

Auch bei den von mir befragten Frauen ist eindeutig zu erkennen, dass mit dem ersten Kind der Beruf oder auch das Karrierestreben in den Hintergrund gerückt ist. So gilt für alle sieben Frauen die Aussage: „Das Kind kommt vor dem Beruf“. Meine Annahme wurde demzufolge sowohl durch die Literatur als auch mittels meiner Befragung bestätigt.

Die Frage, was jedoch konkret zu diesem Umdenken führt beziehungsweise geführt hat bleibt im Rahmen meiner Untersuchung weiter unerforscht. Auch Fthenakis weist darauf hin, dass dieser Effekt, der im Übergang zur Elternschaft auftritt, zwar gut dokumentiert ist, es jedoch unklar bleibt, weshalb die Familiengründung trotz egalitärer Rollenauffassungen immer noch zum Wiederholen von traditionellen Rollenmustern führt. (vgl. Fthenakis, 2002, S.111)

Hier knüpft meine dritte Annahme an: *Diskussionen darüber, wer sich hauptsächlich um die Kinder kümmert, sind von traditionellen Geschlechtervorstellungen geprägt. Traditionelle Rollenerwartungen tragen dazu bei, dass Frauen eher als Männer auf eine Vollzeitanstellung verzichten.*

Diese These habe ich hauptsächlich mittels zweier Studien des Österreichischen Instituts für Familienforschung, die 2004 und 2007 durchgeführt wurden, überprüft. Die Studien kamen zu dem Schluss, dass ein Großteil der befragten Personen es für absolut notwendig hält, dass Mütter so viel Zeit wie möglich mit ihren Kindern verbringen. Die Hälfte der Befragten hat aber kein Problem damit, wenn Mütter arbeiten. Dennoch wird die durch eine Erwerbstätigkeit eingeschränkte persönliche Kinderbetreuung der Mutter mit dem Leid des Kindes assoziiert. Es zeigt sich, dass sowohl das Mutter- als auch das Vaterbild in Österreich nach wie vor stark an traditionellen Rollenbildern orientiert sind. Denn nicht nur die Aufgaben der Mutter scheinen klar festgelegt zu sein. Auch dem Vater wird nach wie vor die klassische Rolle des Familienernährers zugeteilt. (vgl. Kapella/Rille-Pfeiffer, 2007, Neuwirth/Wernhart, 2007)

Bei meiner Untersuchung habe ich festgestellt, dass die befragten Frauen ihre Rolle innerhalb der Partnerschaft beziehungsweise der Familie scheinbar nicht in Frage stellen. Alle sieben Frauen haben – ohne große Diskussionen mit dem Partner – ihre Vollzeitbeschäftigung aufgegeben. Eine Väterkarenz stand ebenso wenig zur Diskussion wie die Reduzierung der Arbeitszeit des jeweiligen Partners. Einzig die Arbeitsteilung im Haushalt ist mitunter ein Diskussionsthema, wobei der Alltag im Großen und Ganzen von den Frauen alleine geregelt wird. Es wird deutlich, dass die von mir befragten Frauen kein Problem darin sehen, als Mutter gleichzeitig auch berufstätig zu sein. Auch der jeweilige Partner sowie die Familie – mit einer Ausnahme – sehen die Berufstätigkeit positiv. Ein Widerspruch zum Bild der guten Mutter ergibt sich demzufolge nicht. Anders sieht es mit einer Vollzeitbeschäftigung aus: Sechs der sieben Frauen können es sich nicht vorstellen zum jetzigen Zeitpunkt Vollzeit zu arbeiten, da sonst zu wenig Zeit für die Kinder bleibt. Dies spiegelt die Ergebnisse des Frauenberichts 2010 wider: So hat zwar ein Großteil der Österreicher/ Österreicherinnen kein Problem mit der Erwerbstätigkeit von Müttern, die meisten halten dabei jedoch eine Teilzeitarbeit für die beste Lösung. (vgl. BKA, 2010, S.435)

Hier wird deutlich, dass in der Teilzeitarbeit die beste Möglichkeit gesehen wird, Beruf und Familie zu vereinbaren. Die Probleme, die eben diese mit sich bringen kann, werden jedoch überwiegend ausgeblendet. Die meisten von mir befragten Frauen machen sich derzeit noch keine Gedanken über Eventualitäten wie Scheidung, Tod des Partners, Arbeitslosigkeit oder Pension. Durch private Vorsorge wird teilweise versucht, möglichen zukünftigen Schwierigkeiten entgegenzuwirken, Größtenteils herrscht aber auch bei den Frauen die gesellschaftlich weit verbreitete Meinung vor, „dass man sowieso nicht wissen kann, was die Zukunft bringt“.

Der Standard Online titelte am 24. Mai 2011: „Jede zweite junge Frau wäre gerne Hausfrau, wenn der Mann genug verdient“<sup>18</sup>. Allein aus der Überschrift geht hervor, dass bei österreichischen Jugendlichen traditionelle Rollenbilder nach wie vor vorherrschen: Bei Männern wird der Beruf, bei Frauen die Familie im Mittelpunkt gesehen. So ist es auch zu verstehen, dass 77 Prozent der Jugendlichen angeben, dass Kinder bis zu drei Jahren hauptsächlich von den Eltern betreut werden sollten. Außerdem können sich 85 Prozent der noch sehr jungen Frauen vorstellen, für eine begrenzte Zeit Teilzeit zu arbeiten, um sich um ihre Kinder zu kümmern, bei den Männern beträgt dieser Anteil nur 31 Prozent. Der Ausgleich zwischen Beruf und Familie ist für 76 Prozent der Frauen aber nur für 53 Prozent der Männer wichtiger als das berufliche Ziel, Karriere zu machen.

Dieser Artikel bestätigt die Erkenntnisse, die ich durch das Verfassen dieser Arbeit gewonnen habe. Sowohl die von mir verwendeten Studien als auch meine eigene Untersuchung untermauern meine Vorannahme, dass in der österreichischen Gesellschaft nach wie vor konservative, traditionelle Vorstellungen in Bezug auf die Rollen von Müttern und Vätern vorherrschen. Ich schreibe absichtlich nicht, von „Frauen und Männern“, denn Frauen werden, was ihre Rolle in der Gesellschaft betrifft, weit großzügiger behandelt als Mütter. Frauenerwerbstätigkeit wird beispielsweise – mit wenigen Ausnahmen – als ganz „natürlich“ wahrgenommen. Problematisch wird es meiner Meinung nach erst, wenn Frauen Mütter werden. Plötzlich ändert sich die Sichtweise der Frau auf ihre eigene Rolle in der Familie aber auch die Position der Gesellschaft bezüglich der Rolle als Frau mit Kind/ern. Das Wohl des Kindes steht im Vordergrund und die „biologische Tatsache, dass Frauen Kinder bekommen können [...]“ wird wieder „aus dem Nähkästchen“ hervorgeholt. Mit der Geburt des Kindes wird die Mutterrolle übernommen, die sich in vielen Fällen nicht reibungslos mit der Berufswelt versteht. Oft werden Versuche zur Vereinbarkeit unhinterfragt aber auch „gezwungenermaßen“ vorgenommen, wie auch meine Befragung zeigt. Somit fällt die Vereinbarkeitsproblematik als vorwiegend in den Verantwortungsbereich der Mutter. Um diesen Spagat zu bewältigen, ziehen viele Frauen vermehrt die Teilzeitarbeit heran. Statistiken zeigen, dass der „Beruf Hausfrau“ von vielen jungen Frauen nicht mehr als ideale Lebensform angestrebt wird. Der Titel des Standard Artikels spiegelt wohl eher eine Wunschvorstellung wider. Sechs der von mir befragten Frauen geben an, dass sie es sich nicht vorstellen können, „nur“ Hausfrau zu sein. Ihre berufliche Tätigkeit ist also nicht nur eine Zuverdienstquelle, sondern auch ein Ort der (möglichen) Selbstverwirklichung.

---

<sup>18</sup> Der Artikel orientiert sich am aktuellen Jugendmonitor des BMWFJ.

Die klassische Rolle der lebenslangen Hausfrau ist gegenwärtig wohl eher ein überholtes Lebensmodell von Frauen. Dieser Aspekt hat aber anscheinend keine Abkehr von traditionellen Rollenmustern zur Folge. Trotz der Erwerbsbeteiligung von Müttern kann nicht von einer geschlechtergerechten Arbeitsteilung in der Familie ausgegangen werden. Denn auch wenn Frauen berufstätig sind, bleibt die Betreuung der Kinder sowie die Erledigung des Haushaltes zumeist allein ihnen überlassen. Durch die geringere Arbeitszeit im Vergleich zum Partner, die eine Teilzeitarbeit mit sich bringt, wird Männern zugleich ein wichtiges Argument geliefert, um die Pflichten im Haushalt abzuwenden, der Vollzeitarbeit nachzugehen und eine berufliche Karriere anzustreben.

Durch die Ausbreitung der Teilzeitarbeit von Frauen beziehungsweise Müttern kommt es zu einer Verschleierung der traditionellen Rollenverteilung. Die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen suggeriert, dass sie die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt haben wie Männer, dass ihnen also ähnliche Aufstiegschancen eingeräumt werden. Erst bei genauerem Hinsehen zeigt sich, dass zwar die Erwerbsbeteiligung von Frauen gestiegen ist, nicht jedoch ihre Bruttoarbeitszeit. Die Problematik, dass sich Erwerbsunterbrechungen, wie etwa die der Karenzzeit, sehr negativ auf weibliche Berufsverläufe auswirken, wird zwar gesellschaftlich durchaus erkannt, von der Politik aber nicht ausreichend abgedeckt.

In diesem Zusammenhang ist es aus meiner Sicht problematisch, dass ein demokratischer Staat wie Österreich Familien durch verschiedene Geld- und Sachleistungen zwar unterstützt, den (vollständigen) Wiedereinstieg von Frauen in die Berufswelt jedoch scheinbar nur begrenzt befürwortet. Vielmehr werden Anreize geschaffen, die es Müttern ermöglichen, noch länger „nur“ bei ihren Kindern zu bleiben und nicht arbeiten zu gehen. Auch wenn sich bei meiner Untersuchung herausgestellt hat, dass die Möglichkeit einer ganztägigen Betreuung scheinbar keine Auswirkungen auf die Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung hat, sind nicht existente Kinderbetreuungsplätze sicher nicht förderlich für den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen. Besonders bei den Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren herrscht insbesondere im ländlichen Bereich, meiner Ansicht nach, Aufholbedarf.

Die provokante Überschrift meiner Arbeit „Warten auf den Prinzen...“ hat sich nicht ganz bewahrheitet. Frauen ergeben sich nicht ihrem Schicksal. Sie warten nicht darauf, dass ihr Held in der glänzenden Rüstung kommt und sie aus der Passivität errettet. Frauen nehmen ihr Leben heutzutage selbst in die Hand; sie bereiten sich auf ein selbstbestimmtes Leben vor und haben auch nicht vor, dieses aufzugeben, wenn sie eine Familie gründen. Dennoch ist

erkennbar, dass sich an der Schwelle zur Mutterschaft ein Wandel vollzieht. Für viele Frauen wird die berufliche Karriere nebensächlich, die Familie steht im Vordergrund.

Solange Frauen nicht anfangen ihre geschlechtlich gefärbten Ansichten kritisch zu hinterfragen, wird sich an ihrer Situation wohl auch nichts ändern.

## Literatur

- Badelt, Christoph/Österle, August: Grundzüge der Sozialpolitik. Sozialpolitik in Österreich. 2., überarbeitete Auflage, MANZ Verlag, Wien 2001.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth: Arbeitsteilung, Selbstbild und Lebensentwurf. Neue Konfliktlagen in der Familie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 2, 1992. S.273-292
- Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 2004
- BEIGEWUM (Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen): Frauen macht Budgets. Staatsfinanzen aus Geschlechterperspektive. Mandelbaum Verlag, Wien, 2002.
- Bergmann, Nadja/Fink, Marcel/Graf, Nikolaus/Hermann, Christoph/Mairhuber, Ingrid/Sorger, Claudia/Willberger, Barbara: Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. BMFG Hausdruckerei, Wien, 2004.
- BKA: Frauenbericht 2010. Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008. Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich, Wien, 2010.
- BMWFJ: 6. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich. Wien, 2011.
- Cyba, Eva: Geschlecht und soziale Ungleichheit. Kostellationen der Frauenbenachteiligung. Leske + Budrich, Opladen, 2000.
- Cyprian, Gudrun: Veränderung der Rollenbilder von Mann und Frau im Kontext von Partnerschaft, Ehe und Familie. IN: Vaskovics, Laszlo; Lipinski, Heike (Hrsg.): Familiäre Lebenswelten und Bildungsarbeit (1). Leske + Budrich, Opladen, 1996. S.69-110
- Dahrendorf, Ralf: Homo Sociologicus. 7. Auflage, Westdeutscher Verlag, Köln und Opladen, 1968.
- Dausien, Bettina: Biographie und Geschlecht. Zur biographischen Konstruktion sozialer Wirklichkeit in Frauenlebensgeschichten. Donat, Bremen, 1996.
- Dörfler, Sonja/Kaindl, Markus: Situation der Kinderbetreuung im Bundesländervergleich. Angebot, Nutzung und Rahmenbedingungen für Kinder unter sechs Jahren. Österreichisches Institut für Familienforschung der Universität Wien, 2007.

- Eggen, Bernd: Gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften mit und ohne Kinder. Eine Expertise auf der Basis des Mikrozensus 2006. Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb), 2009.
- Flick, Uwe (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt TB Verlag GmbH, Reinbeck bei Hamburg, 2003.
- Freisler-Traub/Andrea; Indiger, Sabine: Teilzeitarbeit – Risiko oder Chance? Gestaltungsoptionen und Rahmenbedingungen in einer frauenspezifischen Betrachtungsweise. Linzer Schriften zur Frauenforschung, Band 10, hrsg. von Floßmann, Ursula, Universitätsverlag Rudolf Trauner, Linz, 1999.
- Fthenakis, Wassilios E.: Paare werden Eltern: die Ergebnisse der LBS-Familien-Studie. Leske + Budrich, Leverkusen, 2002.
- Funder, Maria: Die (Dis-)Kontinuität weiblicher Lebensverläufe. Das Vereinbarkeitsdilemma zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt. VSA-Verlag, Hamburg, 1992. S. 66-79
- Geissler, Birgit: Hierarchie und Differenz. Die (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die soziale Konstruktion der Geschlechterhierarchie im Beruf. IN: Oechsle, Mechtild/Geissler, Birgit (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Leske + Budrich, Opladen, 1998. S. 109-129
- Geissler, Birgit/Oechsle, Mechtild: Lebensplanung junger Frauen: zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Dt. Studien-Verl., Weinheim, 1996.
- Gildemeister, Regine: Geschlechterdifferenzierungen in lebenszeitlicher Perspektive. VS Verlag für Sozialwissenschaften/ GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden, 2008.
- Gläser-Zikunde, Michaela: Qualitative Auswertungsverfahren. IN: H. Reinders et al. (Hrsg.), Empirische Bildungsforschung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2011. S. 109-119
- Hagemann-White, Carol: Identität – Beruf – Geschlecht. IN: Oechsle, Mechtild/Geissler, Birgit (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Leske + Budrich, Opladen, 1998. S. 27-41
- Heitzmann, Karin/Österle, August: Lange Traditionen und neue Herausforderungen: Das österreichische Wohlfahrtssystem. IN: Schubert, Klaus/Heglich, Simon/Bazant, Ursula (Hrsg.): Europäische Wohlfahrtssysteme. Ein Handbuch. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008. S.47-70

- Jankowitsch, Judith: Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen am Arbeitsmarkt. Studie im Rahmen des PO ESF 2007-2013. Burgenländische Forschungsgesellschaft, Eisenstadt, Band 7/ Jg. 2009.
- Kapella, Olaf/Rille-Pfeiffer, Christiane: Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Deskriptive Ergebnisse einer Einstellungs- und Wertestudie zu Mutter- und Vaterrolle, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit der Frau. ÖIF Working Paper Nr. 66/ 2007
- Keddi, Barbara: Junge Frauen: Vom doppelten Lebensentwurf zum biografischen Projekt. IN: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 2004. S. 428-432
- Keddi, Barbara/Pfeil, Patricia/Strehmel, Petra/Wittmann, Svendy: Lebensthemen junger Frauen – die andere Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe. Leske + Budrich, Opladen, 1999.
- Klugger, Ursula: Die berufliche und familiäre Rolle der Frau nach der Karenz. Eine vergleichende Untersuchung von erwerbstätigen und nichterwerbstätigen Frauen bezüglich familiärer Arbeitsteilung, Partnerschaft und Einstellung zur Elternschaft. Diplomarbeit, Wien, 1996.
- Krüger, Helga/Born, Claudia: Unterbrochene Erwerbskarrieren und Berufsspezifika: Zum Arbeitsmarkt- und Familienpuzzle im weiblichen Lebenslauf. IN: Mayer, Karl Ulrich/Allmendinger, Jutta/Huinink, Johannes (Hg.): Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie. Campus Verlag. Frankfurt/ Main; New York, 1991.
- Lauterbach, Wolfgang: Berufsverläufe von Frauen. Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt. Campus Verlag, Frankfurt am Main, 1994.
- Mayer, Horst Otto: Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung. Durchführung. Auswertung. Oldenbourg Verlag, München, 2009.
- Mayer, Karl Ulrich/Allmendinger, Jutta/Huinink, Johannes (Hg.): Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie. Campus Verlag. Frankfurt/Main; New York, 1991.
- Mayring, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung. 3., ü.a. Auflage, Beltz, Weinheim, 1996.
- Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 8. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim und Basel, 2003a.

- Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. IN: Flick, Uwe (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt TB Verlag GmbH, Reinbeck bei Hamburg, 2003b. S.468-475
- Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. IN: Mey, G./Mruck K. (Hrsg.), Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2010. S.601-613
- Mey, G./Mruck, K. (Hrsg.), Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2010.
- Michalitsch, Gabriele: Vortrag in der Frauenhetz am 02.06.2005 (unveröffentlichte Transkription)
- Nave-Herz, Rosemarie: Familie heute. Wandel der Familienstrukturen und Folgen für die Erziehung. Primus Verlag, Darmstadt, 2te überarbeitete und ergänzte Auflage, 2002.
- Nave-Herz, Rosemarie: Frauen zwischen Tradition und Moderne. Kleine Verlag, Bielefeld, 1992.
- Neuwirth, Norbert/Wernhart, Georg: Die Entscheidung von Müttern zur Erwerbspartizipation. Institutionelle Rahmenbedingungen, Werthaltungen und Aufteilung der Haushaltsarbeit. ÖIF Working Paper Nr. 65/ 2007
- Nissen, Ursula/Barbara Keddi/Patricia Pfeil: Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen: Erklärungsansätze und empirische Befunde. Leske + Budrich, Opladen, 2003.
- Oechsle, Mechtild/Geissler, Birgit (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Leske + Budrich, Opladen, 1998.
- Oechsle, Mechtild/Geissler, Birgit: Die ungleiche Gleichheit. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensführung. IN: Oechsle, Mechtild/Geissler, Birgit (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Leske + Budrich, Opladen, 1998. S. 9-24
- Rüling, Anneli: Jenseits der Traditionalisierungsfalle. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Campus Verlag, Frankfurt/New York, 2007.
- Schubert, Klaus/Heglich, Simon/Bazant, Ursula (Hrsg.): Europäische Wohlfahrtssysteme. Ein Handbuch. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008.
- Statistik Austria: Arbeitsmarktstatistik Jahresergebnisse 2008. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Wien, 2009.

- Statistik Austria: Kindertagesheimstatistik 2007/08. Verlag Österreich GmbH, Wien, 2008.
- Vaskovics, Laszlo/Lipinski, Heike (Hrsg.): Familiäre Lebenswelten und Bildungsarbeit (1). Leske + Budrich, Opladen, 1996.
- Vedder, Günther/Reuter, Julia (Hrsg.): Die Vielfalt der Work-Life-Balance. Aktive Väter – Men Studies, Teilzeitarbeitende Führungskräfte, Vereinbarkeit von Studium & Familie. Trierer Beiträge zum Diversity Management, Band 10, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2008.
- Wippermann, Katja/Wippermann, Carsten: Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Publikationsversand der Bundesregierung, Rostock, 2010.

## Internetquellen

- Arbeitszeitgesetz (AZG),  
[http://www.jusline.at/Arbeitszeitgesetz\\_\(AZG\)\\_Langversion.html](http://www.jusline.at/Arbeitszeitgesetz_(AZG)_Langversion.html), (01.09.2011, 16:00)
- Der Standard online: Jede zweite Frau wäre gerne Hausfrau, wenn der Mann genug verdient. <http://derstandard.at/1304552595944/Jugendstudie-Jede-zweite-junge-Frau-waere-gerne-Hausfrau-wenn-der-Mann-genug-verdient> (28.07.2011, 12:20)
- [http://imihome.imi.uni-karlsruhe.de/nquantitative\\_vs\\_qualitative\\_methoden\\_b.html](http://imihome.imi.uni-karlsruhe.de/nquantitative_vs_qualitative_methoden_b.html), 24.01.2011, 16:38
- [http://www.psychologie.uni-heidelberg.de/ae/allg/lehre/Tiling\\_2004\\_SozKon.pdf](http://www.psychologie.uni-heidelberg.de/ae/allg/lehre/Tiling_2004_SozKon.pdf), 27.06.2011, 15:26
- [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/bevoelkerung/demographische\\_masszahlen/demographische\\_indikatoren/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/demographische_masszahlen/demographische_indikatoren/index.html) (01.09.2011, 16:00)
- [http://www.statistik.gv.at/web\\_de/statistiken/soziales/sozialleistungen\\_auf\\_bundesebene/familienleistungen/020119.html](http://www.statistik.gv.at/web_de/statistiken/soziales/sozialleistungen_auf_bundesebene/familienleistungen/020119.html) (11.03.2010, 15:00)
- Rat der europäischen Kommission: Bericht zur Umsetzung der Barcelona Ziele auf dem Gebiet der Betreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschulalter“, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/08/st13/st13978.de08.pdf> (28.07.2011, 12:14)

## **Tabellenverzeichnis**

<b>Tabelle 1:</b> Gründe für Nicht-Erwerbstätigkeit beziehungsweise für Teilzeiterwerbstätigkeit von Personen im Erwerbsalter in Österreich im Jahr 2008 .....	27
--	----

## **Anhang**

Fragebogen

Zusammenfassung

Abstract

Lebenslauf

## Fragebogen

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, mir ein paar Fragen zu beantworten. Ich möchte Sie bitten so ausführlich wie möglich zu antworten (Stichworte reichen aus!).

Ihre Angaben werden natürlich vertraulich verwendet und anonymisiert.

*(Den Text bitte in die grauen Felder eingeben!)*

Alter:

Alter des Kindes/ der Kinder:

Beruf:

Wochenstunden:

Haben Sie fixe Arbeitszeiten: (Ja/ Nein)

Wenn **JA**, wann genau arbeiten Sie (vormittags, nachmittags, von bis,...)

Ist Ihr Partner voll beschäftigt (min. 38,5Wochenstunden)? (Ja/ Nein)

Wenn **NEIN**, wie viele Wochenstunden:

Jetzt würde ich gerne wissen, wie ein ganz normaler Wochentag bei Ihnen aussieht (für Sie!):

Könnten Sie es sich eigentlich vorstellen, Vollzeit zu arbeiten? (Ja/ Nein)

Wenn **NEIN**: Warum können Sie es sich **NICHT** vorstellen Vollzeit arbeiten?

Haben Sie die Möglichkeit, ihr Kind in einer Ganztagschule bzw. -kindergarten unterzubringen?

(Ja/ Nein)

Wo ist Ihr Kind bzw. wer kümmert sich um Ihr Kind, während Sie arbeiten?

Wie war das bevor Sie Kinder hatten, haben Sie da auch Teilzeit gearbeitet?

(Ja/ Nein)

Wie alt war Ihr (erstes) Kind, als Sie zu arbeiten begonnen haben?

**Bei mehreren Kinder:** Sind Sie seit dem ersten Kind durchgehend teilzeitbeschäftigt oder haben Sie zwischenzeitlich gar nicht (abgesehen von der Karenz) oder Vollzeit gearbeitet?

Welchen Stellenwert hat ihr Job für Sie? Hat sich daran etwas geändert seit Sie Mutter sind?

Wie erleben Sie ihre derzeitige berufliche Situation? Sind Sie zufrieden? Lassen sich Job und Kind(er) gut vereinbaren?

Warum wollten Sie wieder arbeiten gehen? Haben Sie überlegt, ganz zu Hause zu bleiben?

Sehen Sie ihren Job als „erfüllend“? Oder würden Sie ganz zu Hause bleiben, wenn es rein finanziell nicht notwendig wäre?

Würden Sie gerne etwas an ihrer beruflichen Situation ändern? Wenn ja was?

Wenn Sie an ihre Partnerschaft denken, sind Sie mit der derzeitigen Situation zufrieden? Fühlen Sie sich von ihrem Partner finanziell abhängig, (weil Sie mit ihrer Teilzeitstelle weniger verdienen als ihr Partner)?

Haben Sie und ihr Partner gemeinsame oder getrennte Konten? Haben Sie in Bezug auf die Finanzen Probleme miteinander? Und wenn ja, wie werde diese geregelt?

Was passiert mit ihrem Gehalt? Können Sie sich eigene Wünsche erfüllen, oder kommen sie zu kurz? Fühlen Sie sich eingeschränkt?

Wie ist es dazu gekommen, dass **Sie** und nicht ihr Partner einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen? Gab es überhaupt Diskussionen darüber, welcher Elternteil den Vollzeitjob aufgibt? (Wenn ja, welche Argumente wurden gebraucht?)

Wenn beide Partner in Teilzeit beschäftigt sind: Wie ist es zu dieser Lösung gekommen?

Wie bewertet ihr Partner ihre Berufstätigkeit? Was halten ihre Eltern davon, dass Sie halbtags arbeiten?

Wie sieht es in ihrem Freundeskreis aus? Gehen ihre Freundinnen auch Teilzeit arbeiten?

Haben Sie das Gefühl, dass Sie sich frei entscheiden konnten, so zu leben, wie Sie jetzt leben? Oder haben Sie das Gefühl, dass es Ihnen strukturelle Bedingungen unmöglich machen z.B. Vollzeit arbeiten zu gehen?

Hat sich in der Arbeitsteilung im Haushalt etwas geändert, seit Sie Teilzeit arbeiten?

Wenn Sie an die nächsten 10 bis 20 Jahre denken, wie würden Sie am liebsten leben/ arbeiten? Wie stellen Sie sich Ihre Zukunft vor?

Wovor haben Sie Angst wenn sie an ihre persönliche Existenzsicherung denken? Haben Sie das Gefühl, auch im Falle einer Scheidung/ Tod des Partners finanziell abgesichert zu sein? Oder glaube Sie, dass sie in der Pension aufgrund Ihrer Teilzeitbeschäftigung Abstriche machen müssen? (geringeres Gehalt = geringere Pension)

Gibt es für sie besondere Ziele im Leben?

Haben sie vor wieder voll in den Job einzusteigen, wenn das Kind/ die Kinder aus „dem Größten“  
heraus ist/ sind? (Ja/ Nein)

Haben sie berufliche Pläne für die Zukunft (Karriereplan/ Aufstiegschancen)?

Würden sie gänzlich aus dem Job aussteigen, wenn Sie weitere Kinder bekämen?

(Ja/ Nein)

Warum?

Warum nicht?

**Nach dem Ausfüllen den Fragebogen unbedingt speichern und an mich zurückschicken.  
(email@email.com)**

**Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**

## Zusammenfassung

Weibliche Lebensverläufe haben sich in den letzten Jahrzehnten gravierend verändert: Frauen gehen zur Schule, machen Berufsausbildungen, besuchen Hochschulen. Frauen sind in alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens vorgedrungen, führen unabhängige Leben. Dennoch ist in ihren Lebenskonzepten ein Trend erkennbar: eine aktive Gestaltung der eigenen Biographie erfolgt in vielen Fällen nur bis zum Zeitpunkt einer Familiengründung. Die Gleichzeitigkeit von Beruf und Familie ist zwar beinahe ein selbstverständlicher Bestandteil von weiblichen Lebensverläufen geworden, die auf gesellschaftlicher Ebene nach wie vor bestehenden Widersprüche wurden aber nicht gelöst. So zeigt sich, dass sich sowohl das Mutter- als auch das Vaterbild in Österreich nach wie vor stark an traditionellen Rollenbildern orientieren. Es ist zwar fast selbstverständlich, dass auch Mütter einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, jedoch ist es nicht selbstverständlich, dass Mütter einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Denn: Beruf und Familienpflichten zu vereinbaren stellt nach wie vor ein großes Problem, hauptsächlich für Frauen dar. Teilzeitarbeit wird häufig als die beste Möglichkeit gesehen, diese Vereinbarkeitsproblematik zu lösen. Aber genau hier liegt das Problem, denn durch den geringeren Verdienst, der mit einer geringeren Arbeitszeit zumeist einhergeht, ergeben sich neue Abhängigkeiten sowie weitreichende Auswirkungen auf Sozialleistungen und Pensionszahlungen. Außerdem kommt es durch die Ausbreitung der Teilzeitarbeit von Frauen beziehungsweise Müttern zu einer Verschleierung der traditionellen Rollenverteilung. Die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen suggeriert eine Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, die es in dieser Form jedoch nicht gibt. Denn solange die Vereinbarkeitsproblematik als „Mütterproblem“ gesehen wird, wird sich auch an der Chancenverteilung nichts ändern.

Hier setzt die vorliegende Arbeit an: Welche Gründe beziehungsweise Motive veranlassen junge Frauen dennoch „nur“ einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen? Sind sie sich der damit verbundenen Problematik bewusst oder werden die traditionellen Rollen unbewusst und vor allem unhinterfragt übernommen? Wie sehen Lebensentwürfe von jungen Frauen im ländlichen Bereich heute aus? Gibt es eine konkrete Karriereplanung oder steht die Familie im Vordergrund?

Ich zeige in dieser Arbeit auf, dass das Geschlecht nicht nur ein individuelles Personenmerkmal ist, sondern die Chancen und Bedingungen für bestimmte Personengruppen wesentlich beeinflusst.

## **Abstract**

Female life courses have changed dramatically in recent decades: women go to school, make career training, and attend universities. Women got access to all spheres of social life and lead independent lives. Nevertheless, in their concepts of life, a trend is evident: an active shaping of one's own biography is in many cases only up to the time when women start a family. The simultaneity of work and family life is still a major problem.

It turns out that both the mother and the father image in Austria is still based heavily on traditional roles. Although it is almost self-evident that mothers pursue a professional career, it is not self-evident that mothers engage in full time employment. The work-family balance is agreed to be a big problem mainly for women. Part-time work is therefore often seen as the best way to solve this compatibility problem. But that's the crux of the matter: due to the lower earnings, which are associated with a reduced working time, there arise new dependencies and far-reaching effects on social benefits and pension payments. The spread of part-time work by women or mothers leads to obscure the traditional roles. The rising participation of women in the labor market suggests equal opportunities that do not exist in this form. For as long as the compatibility issue is seen as "maternal problem" the distribution of opportunities will not change.

This is where the present work picks up: What are the reasons or motives that encourage young women to pursue still "only" a part-time employment? Are they aware of the problems associated or are the traditional roles unconscious and, above all, unquestioningly accepted? Do young women in rural areas have specific career plans or is family the number one priority?

In this work I show, that sex/gender is not just an individual characteristic of persons, but also significantly influences the opportunities and conditions for certain groups of people.

## Lebenslauf

**Vor- und Zuname:** Judith Petra Ivancsits

**Geburtsdatum:** 13.10.1980

**Geburtsort:** 7000 Eisenstadt

**Staatsbürgerschaft:** Österreich

### Ausbildung:

<b>seit WS 2007/08</b>	Masterstudium Gender Studies
<b>2005</b>	Abschluss des Bakkalaureatsstudiums
<b>seit SS 2003</b>	Bakkalaureatsstudium Soziologie
<b>seit SS 2000</b>	Soziologie
<b>WS 1999/ 2000</b>	Inskription an der Uni Wien (zunächst Geschichte und Publizistik)
<b>15.Juni 1999</b>	Matura am BG/BRG/BORG Eisenstadt
<b>1991 – 1999</b>	BG Eisenstadt (Schwerpunkt Naturwissenschaften; Sprachen: Englisch 8 Jahre/ (Serbo-)Kroatisch (8 Jahre)
<b>1987 – 1991</b>	Volkschule Siegendorf

### frühere Arbeitsverhältnisse/ Praktika:

August 2010 – März 2011:	freie Mitarbeiterin beim Kuratorium für Verkehrssicherheit (Datenauswertung)
16. Februar 2010 – 31. Mai 2010 (befristet):	Beschäftigung im Landesbüro der burgenländischen Grünen (Mitarbeit im Wahlkampf; Terminkoordination)
01. Oktober 2009 – 31. Dezember 2009 : (befristet)	Beschäftigung beim Verein FRAUENHETZ – feministische Bildung, Kultur und Politik (Projektadministration, Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsorganisation)
25. August 2008 – 19. September 2008:	Praktikum im Frauenbüro des Landes Burgenland
21. April 2005 – 8. Juli 2005:	Volontariat an der österreichischen Botschaft in Belgrad (in der Verwaltung)
1. Aug. 2003 – 12. Sep. 2003:	Statistik Austria (Pflichtpraktikum)