



universität
wien

Masterarbeit

Titel der Masterarbeit

Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit –
Personen mit Betreuungsaufgaben im Mürztal

Verfasser

Patrick Posch, BA

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, 2015

Studienkennzahl:

A 066 905

Studienrichtung:

Soziologie

Betreuer:

Univ.-Prof. Dr. Rudolf Richter

Es gibt keine Fakten, nur Interpretationen.

(Friedrich Nietzsche)

Danksagung

Mein Dank gilt meinem Betreuer Herrn Univ.-Prof. Dr. Rudolf Richter, der mir durch seine konstruktiven Vorschläge und vor allem seine Geduld im Forschungsprozess immer wieder eine große Hilfe war.

Des Weiteren möchte ich mich beim AMS Wien, AMS Steiermark und der AK Steiermark bedanken.

Ohne die Unterstützung meiner Familie hätte ich mein Studium nicht in dieser Form zu Ende bringen können. Vielen herzlichen Dank für die moralische Unterstützung und das technischen Equipment.

Ebenso gilt mein Dank den teilnehmenden Interviewpersonen und den Personen, die die Kontakte zu diesen herstellten.

Bei Edmont Gruber bedanke ich mich für die Bereitstellung der Grafik. Ebenso bedanke ich mich bei meinen Freunden und Freundinnen für ihre Unterstützung und Ratschläge.

Mein größter Dank geht an meine kleine Familie: Ich danke Simone Posch, die mir durch ihren Glauben an mich half und trotz unserer Betreuungsaufgaben die nötige Zeit gab, meine Masterarbeit zu schreiben; Mateo und Lauri, die durch ihr sonniges Gemüt so manche schwierige Phasen erleichterten; und Neo, der mich durch Spaziergänge Abstand und neue Energie gewinnen ließ.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	9
1.1	Babypause – Erwerbsunterbrechung aufgrund einer Geburt.....	10
1.2	Fragestellungen der Arbeit.....	12
2	Das Konzept des Doing Gender.....	13
2.1	Eine kurze Einführung.....	14
2.2	Wandel oder Persistenz bei der Arbeitsteilung in Familien?.....	16
3	Vereinbarkeit von Familie und Beruf – aktueller denn je.....	17
3.1	Zur Definition des Begriffs Familie.....	18
3.2	Zur Aufteilung der Aufgaben innerhalb einer Familie.....	20
3.2.1	Familiale Arbeitsteilung – eine Definition.....	20
3.2.2	Interne Aufgaben in Familien.....	21
3.2.3	Externe Aufgaben in Familien.....	25
4	Zusammenfassende Überlegungen.....	27
5	Das Müritzal.....	29
6	Warum ein qualitatives Forschungsdesign?.....	31
6.1	Das problemzentrierte Interview.....	33
6.1.1	Die vier Instrumente des PZI.....	35
6.1.2	Zur Kontaktaufnahme mit den Personen im Müritzal.....	36
6.1.3	Zur Durchführung der Interviews im Müritzal.....	38
6.2	Auswertung der problemzentrierten Interviews.....	42
7	Ergebnisse.....	46
7.1	Die Aufteilung der internen Aufgaben bei den Befragten.....	47
7.1.1	Aufteilung der Kinderbetreuung in der Familie.....	47
7.1.2	Exkurs: Väterkarenz.....	51
7.1.3	Aufteilung der Hausarbeit in der Familie.....	54
7.1.4	Familiale Planungs- und Koordinationstätigkeiten.....	56
7.2	Die Aufteilung der externen Aufgaben bei den Befragten.....	58
7.3	Der Wiedereinstieg in das Erwerbsleben.....	58
7.3.1	Gründe für einen Wiedereinstieg.....	59
7.3.2	Wann erfolgt der Wiedereinstieg?.....	60
7.3.3	Wie kann der Wiedereinstieg gelingen?.....	61
7.3.4	Probleme beim Wiedereinstieg.....	63
8	Schlussfolgerungen und Beantwortung der Forschungsfrage.....	64
9	Offene Fragen und Ansätze für eine Weiterarbeit.....	68
10	Literaturverzeichnis.....	70
11	Anhang.....	76

1 Einleitung

Eine Schwangerschaft und die Geburt eines oder mehrerer Kinder bringt große Umstellungen im Alltag von Familien – vor allem für Frauen – mit sich. Nicht nur das Privatleben muss reorganisiert werden, auch im Bereich der bezahlten Arbeit, also der Erwerbsarbeit ergeben sich Veränderungen. Die Gesamtsituation der Familie ändert sich, Alltagsroutinen in der Partnerschaft müssen neu ausverhandelt werden und somit auch die Frage, wie man Betreuungsaufgaben, Haus- und Erwerbsarbeit in Zukunft aufteilt. Für dienstnehmende oder heimarbeitende Schwangere gilt laut dem Mutterschutzgesetz acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt ein absolutes Beschäftigungsverbot (vgl. Bundeskanzleramt Rechtsinformationssystem 2014). Das bedeutet, dass diese Frauen per Gesetz mindestens vier Monate keiner Erwerbstätigkeit nachgehen dürfen. Für selbständige Arbeitnehmende gelten gesonderte Regelungen. Nach dieser Pause nehmen viele Frauen – und sehr wenige Männer – eine Elternkarenz in Anspruch und steigen erst später wieder in das Berufsleben ein. Mit diesem Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit und einem möglichen Einfluss von Doing Gender in der Partnerschaft setzt sich diese Arbeit auseinander. In weiterer Folge wird geklärt, ob die familiäre Arbeitsteilung eine Auswirkung auf den Zeitpunkt, die Art und Weise eines Wiedereinstiegs in die Erwerbsarbeit und die Wochenarbeitszeit von Personen mit Betreuungsaufgaben hat. Als Personen mit Betreuungsaufgaben werden in dieser Arbeit Frauen und Männer bezeichnet, die für ein Kind oder mehrere Kinder (leibliche und/oder Stiefkinder) unter 15 Lebensjahren Betreuungsaufgaben übernehmen.

In der Literatur wird an manchen Stellen von „Kinderbetreuungspflichten“ (Bergmann et al. 2014: 3, Mairhuber 2014: 7), „Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern“ (Statistik Austria 2014d: 4. Absatz), „betreuungsbefürftigte[n] Kinder[n]“ (Statistik Austria 2014d: 3. Absatz) oder von „Betreuungsaufgaben“ (Mairhuber 2014: 7; Statistik Austria 2014d: 2. Absatz;) gesprochen. In diesem Fall wird der Begriff Betreuungsaufgaben bevorzugt, da der Terminus „Pflicht“ eher negativ konnotiert ist. Untersuchungsgebiet ist das Mürztal in der östlichen Obersteiermark¹. In diesem Tal konnten 11 Personen² mit Betreuungsaufgaben zu deren Situation in der Partnerschaft und ihrem – geplanten oder schon vollzogenen – Wiedereinstieg mittels problemzentrierten Interviews (Witzel 2000; Kühn/Witzel 2000) befragt werden.

¹ Für die genaue Beschreibung der Untersuchungsregion siehe Kapitel 5

² Für die genaue Beschreibung des Samples siehe Kapitel 6.1.2

1.1 Babypause – Erwerbsunterbrechung aufgrund einer Geburt

Ein Wiedereinstieg in das Erwerbsleben setzt eine Unterbrechung desselben voraus. Dieser Bruch in der Erwerbstätigkeit aufgrund einer Geburt wird in familien- und arbeitssoziologischen Arbeiten unterschiedlich bezeichnet. Als Beispiele seien hier die „familienbedingte Erwerbsunterbrechung“ (Frodermann et al. 2013: 646), die „Kinderauszeit“ (Bergmann et al. 2014: 12; Riesenfelder 2013: 4) oder die „Elternkarenz“ (Statistik Austria 2013: 35) genannt. In der Alltagssprache wird diese Unterbrechung auch Babypause oder Babykarenz genannt. Zur Vereinfachung wird in weiterer Folge, außer bei Zitaten, der Begriff Elternkarenz verwendet. Die Dauer der Elternkarenzphase bestimmt meist den Zeitpunkt des Wiedereinstiegs, wobei zu beachten ist, dass sich die Länge der Elternkarenz nicht mit der Länge des Kinderbetreuungsgeldbezugs decken muss. Wie lange eine Frau oder ein Mann keiner Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes nachgeht, ist von verschiedenen Einflüssen abhängig. Laut Familien- und Haushaltsstatistik der Statistik Austria ist die Länge der Elternkarenz abhängig vom Alter des jüngsten Kindes. Ist das Kind unter drei Jahre alt, sind knapp zwei Drittel der Frauen nicht aktiv erwerbstätig³ und bei den Kindern zu Hause (vgl. Statistik Austria 2013: 32). Bei den Männern hingegen ist das Ausmaß der Erwerbstätigkeit weitgehend unabhängig vom Alter und der Anzahl der Kinder im Haushalt (vgl. Statistik Austria 2013: 13). 2012 waren in Österreich laut den Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger 3.361 Männer mit aufrechtem Dienstverhältnis in Karenz bzw. hatten Kinderbetreuungsgeld bezogen (vgl. Statistik Austria 2014d, 4. Absatz), an anderer Stelle spricht die Statistik Austria für das Jahr 2012 von 5.839 Männern, wobei hier als Quelle das Bundesministerium für Familie und Jugend angegeben ist (vgl. Statistik Austria 2014e). Die aktuellsten Daten zeigen, dass österreichweit 14.458 Männer und 70.444 Frauen (Stand 11.02.2014) mindestens 2 Monate lang Kinderbetreuungsgeld bezogen haben (vgl. BMFJ 2014, eigene Berechnung). Die Zahlen schwanken in den verschiedenen Publikationen erheblich. Verantwortlich dafür sind die unterschiedlichen Berechnungsweisen⁴. Eine Erwerbsunterbrechung nach der Geburt eines Kindes ist nach wie vor weiblich. Frauen nehmen eine deutlich längere Kinderauszeit als Männer (vgl. Bergmann et al. 2014: 11ff). Für Mütter, die in den ersten Lebensmonaten stillen oder für Elternteile, deren Kinder besondere Fürsorge aufgrund von Krankheit oder Sonstigem benötigen ist es meist schwierig, einer Erwerbsarbeit nachzugehen.

³ Zu beachten ist, dass auch jene Mütter nach gängiger Praxis der Erwerbsstatistik zu den Erwerbstätigen gezählt werden, die zwar in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis stehen, sich zum Stichtag jedoch in Elternkarenz befanden – ihre Erwerbstätigkeit also nicht aktiv ausgeübt haben. Diese Vorgehensweise erhöht die Erwerbstätigenquote deutlich (vgl. Statistik Austria 2013: 28).

⁴ Die Statistik Austria verwendet sozialversicherungsrechtliche Daten, das Bundesministerium für Familie und Jugend (BMFJ) errechnet die Zahlen aus allen abgeschlossenen Kinderbetreuungsgeldfällen in einem definierten Beobachtungszeitraum.

Der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt liegt auch im gewählten Kinderbetreuungsgeldmodell begründet. Davon gibt es in Österreich fünf Varianten (Stand 2014), die unterschiedlich lang sind – das Kürzeste kann bis zum 12. Lebensmonat, das Längste bis zum 36. Lebensmonat des Kindes⁵ bezogen werden. Je Modell werden unterschiedlich hohe Geldbeträge von den Krankenkassen ausbezahlt und Eltern können zwischen pauschal oder einkommensabhängig wählen (vgl. Bundeskanzleramt Österreich 2014). Die ökonomische Situation von Paaren mit Kindern kann ebenfalls ausschlaggebend für die Länge einer Karenzzeit und dem Zeitpunkt des Wiedereinstiegs in das Erwerbsleben sein. Während einer Elternkarenz und dem Bezug von Kinderbetreuungsgeld darf zwar der in Anspruch nehmende Elternteil bis zu einer bestimmten Zuverdienstgrenze eine Beschäftigung⁶ ausüben, reicht das Haushaltseinkommen für die Erhaltung der Familie trotzdem nicht aus, muss die Partnerin nach der kurzen Erwerbsunterbrechung nach der Geburt wieder einer bezahlten Arbeit nachgehen (vgl. Cyprian 2005: 78).

Politik und Wirtschaft streben eine baldige Rückkehr der Elternteile – vorwiegend der Frauen – auf den Arbeitsmarkt nach einer Elternkarenz an. So hat im September 2014 die Familienministerin Sophie Karmasin verlautbaren lassen, dass Mütter nach der Elternkarenz früher wieder in den Beruf einsteigen sollen. Vorbild ist für sie Dänemark, wo ein Jahr beim Kind zu Hause zu sein schon als lang angesehen wird. Umgesetzt werden soll diese Forderung durch Anpassung der Kinderbetreuungsgeldmodelle (vgl. www.derstandard.at). Ob dies auch im Sinne mancher Eltern ist, kann hier nicht beantwortet werden. Die Entscheidung zu einem Wiedereinstieg, und damit einhergehend die Länge der Elternkarenz, wird laut Frodermann et al. nicht nur durch rationalen oder ökonomischen Faktoren beeinflusst, sondern auch von den Wertvorstellungen über Beruf und Familie (vgl. Frodermann et al. 2013: 649ff). So kann es durchaus sein, dass verkürzte Kinderbetreuungsgeldmodelle, wie sie politisch gefordert werden, nicht dem Lebensentwurf vieler Mütter oder Väter entsprechen. Die Autorinnen und der Autor weisen in ihrem Fazit jedenfalls darauf hin, dass „offen bleibt, wie Frauen in Partnerschaften Entscheidungen über die Voll- oder Teilzeitrückkehr treffen und wie der Haushaltskontext auf diese Entscheidung wirkt“ (Frodermann et al. 2013: 664). Mit diesem Problem beschäftigt sich die vorliegende

⁵ Eine Elternkarenz bis zum 36. Lebensmonat des Kindes kann nur dann in Anspruch genommen werden, wenn auch der zweite Elternteil mindestens sechs Monate Kinderbetreuungsgeld bezogen hat.

⁶ In dieser Karenzzeit bzw. in der Zeit, in der Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, dürfen der- oder diejenige in einer geringfügigen Beschäftigung nur einen gewissen Betrag im Jahr zuverdienen – wenn die Personen dies überhaupt wollen. Die Zuverdienstgrenze variiert ebenfalls zwischen den einzelnen Kinderbetreuungsgeldmodellen. Eine Beschäftigung kann beim selben oder einem anderen Arbeitgeber nachgegangen werden (Arbeiterkammer Österreich 2014).

Arbeit. Mithilfe des Doing Gender Konzept sollen genau diese familialen Entscheidungen für oder gegen einen Wiedereinstieg und deren vorausgehenden Aushandlungsprozesse beschrieben werden. Der Haushaltskontext kann mittels der später definierten internen Aufgaben – welche ihrerseits ebenfalls vom Doing Gender bedingt sind – in die Untersuchung miteinbezogen werden. Die Situation und die tatsächlich gemachten Erfahrungen zur familialen Arbeitsteilung und der Entscheidungsfindung von Paaren in der Untersuchungsregion werden analysiert und tragen zu einem besseren Verständnis zum Thema Wiedereinstieg von Personen mit Betreuungsaufgaben bei.

1.2 Fragestellungen der Arbeit

Nach der Elternkarenz wollen viele Frauen – und die wenigen Männer, die in Karenz waren – wieder in die Erwerbsarbeit einsteigen. Vor allem für Frauen ist heutzutage die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Thema (vgl. Rüling 2007: 11). Einerseits wollen gut ausgebildete und qualifizierte Frauen in ihren Berufen arbeiten; andererseits bringt eine lange Abwesenheit von der Berufstätigkeit eine „deutliche Schlechterstellung auf dem Arbeitsmarkt sowie bei der sozialen Sicherung“ (Statistik Austria 2013: 32) mit sich. Das bedeutet, eine Erwerbsunterbrechung kann sich langfristig negativ auf die Karriere, den Verdienst und die Pension auswirken (vgl. Frodermann et al. 2013: 646). Wenn Paare Betreuungsaufgaben für deren Kind(er) übernehmen und beide Elternteile erwerbstätig sein wollen, werden sie innerfamiliale Routinen hinterfragen müssen. Es muss ausverhandelt werden, wer für die Kinderbetreuung und die Hausarbeit zuständig ist; welche Arbeitszeiten für beide vorstellbar und welche Möglichkeiten der externen Kinderbetreuung möglich und leistbar sind. Welchen Einfluss haben also Aushandlungsprozesse innerhalb einer Partnerschaft auf die Ausübung einer bezahlten Arbeit nach der Elternkarenz? Wie gestaltet sich ein Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit vor dem Hintergrund der familialen Arbeitsteilung⁷, die wiederum mit dem Doing Gender zusammenhängt? Diese Überlegungen führen zur Forschungsfrage dieser Arbeit:

„Wie wirkt Doing Gender in den Entscheidungsprozessen von Personen mit Betreuungsaufgaben im Müritztal, ob diese wieder einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder nicht nachgehen?“

Aus der Forschungsfrage heraus ergeben sich folgende Leitfragen, die grundlegend für die Erstellung des Interviewleitfadens und für die Beantwortung der Forschungsfrage bei der Auswertung waren:

⁷ Zur Definition der „familialen Arbeitsteilung“ siehe Kapitel 3.2.1

- 1) Wie ist die Kinderbetreuung in der Partnerschaft aufgeteilt?
 - 2) Wie ist die Erwerbs- und Hausarbeit in der Partnerschaft aufgeteilt?
 - 3) Wie gestalten sich familiäre Aushandlungsprozesse?
 - 4) Warum und wann wollen die befragten Personen wieder in das Erwerbsleben einsteigen?
- bzw.
- 5) Warum sind diese wieder in die Erwerbsarbeit eingestiegen oder nicht eingestiegen?

Der Aufbau der Arbeit ist so gestaltet, dass zunächst das Konzept des Doing Gender vorgestellt und dessen Anwendung in diesem Forschungsvorhaben begründet wird. Danach folgen Erläuterungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wo Begriffe definiert und die familiäre Arbeitsteilung nach dem Stand der Forschung diskutiert wird. Im Kapitel, welches den theoretischen Teil abschließt werden zusammenfassende Überlegungen ausgeführt und die vorangegangenen Ausführungen mit dem Doing Gender Ansatz verbunden. Anschließend folgt eine kurze Vorstellung der Untersuchungsregion und warum diese ausgewählt wurde. Der methodische Teil enthält die Beschreibung des problemzentrierten Interviews, warum eine qualitative Herangehensweise bevorzugt wurde und dessen Auswertung. Abschließend erfolgen die Darstellung und Interpretation der erhaltenen Ergebnisse und die Beantwortung der Forschungsfrage. Offene Fragen sowie Ansatzpunkte für mögliche Weiterarbeiten zu diesem Thema werden im abschließenden Kapitel behandelt.

2 Das Konzept des Doing Gender

Theoretischen Rahmen dieser Arbeit bildet der „Doing Gender-Ansatz“, den Candace West und Don H. Zimmerman erstmals 1987 publizierten. Das Konzept von Doing Gender wird in der Organisationsforschung, bei Forschungen zu Arbeit, natürlich der Genderforschung (vgl. Nentwich/Kelan 2014: 121) sowie in der Familiensoziologie (Rüling 2007; Zartler/Richter 2008) angewendet. Der Ansatz ist handlungsorientiert und zählt zu den konstruktivistischen Theorien. Ein Forschungsschwerpunkt in der Familiensoziologie – wo Doing Gender als theoretischer Unterbau verwendet wird – ist die Analyse der Persistenz der familialen Arbeitsteilung (Rüling 2007). Diese Theorie wurde ausgewählt, da sie die Möglichkeit bietet, die familiäre Arbeitsteilung und die familialen Aushandlungsprozesse zu untersuchen, die zu einem geglückten oder nicht geglückten Wiedereinstieg führen können.

2.1 Eine kurze Einführung

Entwickelt hat sich der Doing Gender Ansatz aus den Vorarbeiten des Ethnomethodologen Harold Garfinkel (1967) und den Arbeiten von Susan Kessler/Wendy McKenna (1978) (vgl. Gildemeister 2008: 174). West und Zimmerman definieren aus den eben genannten Studien die Begriffe „sex, sex category, and gender“ (West/Zimmerman 1987: 127). Sex (engl.) ist ein soziales Übereinkommen zu den biologischen Kriterien, wann ein Mann ein Mann und eine Frau eine Frau ist (vgl. ebd.). Im deutschen Sprachraum spricht man bei dieser Kategorie vom „biologischen Geschlecht“. Sex Category bedeutet, dass jedes Mitglied einer (westlichen) Gesellschaft die Identifikation zum einen oder anderen Geschlecht anzeigen muss (vgl. West/Zimmerman 1987: 127). Dies geschieht durch sozialen Druck der Mitglieder der Gesellschaft. Der dritte Begriff – Gender, „[...] is the activity of managing situated conduct in light of normative conceptions of attitudes and activities appropriate for one’s sex category“ (West/Zimmerman 1987: 127). Verhalten, Handlungen und Aktivitäten von Individuen werden nach deren Angemessenheit zur Sex Category normativ bewertet – Gender ist somit eine von Menschen erbrachte Routine und eine wiederkehrende Leistung von Mitgliedern einer Gesellschaft (vgl. West/Zimmerman 1987: 126). Gender wird in sozialen Situationen hervorgebracht und existiert nicht a priori (vgl. Nentwich/Kelan 2014: 122). Doing Gender geschieht gleichermaßen von Frauen und Männern und erfolgt auf der individuellen, interaktionalen und auf der institutionellen Ebene (vgl. ebd.). Teilnehmende von sozialen Interaktionen – wie etwa bei Aushandlungsprozessen innerhalb einer Familie – handeln so, dass sie Gender reflektieren oder ausdrücken können und erwarten dies auch vom Gegenüber (vgl. West/Zimmerman 1987: 127). So argumentiert auch Gildemeister, denn „Geschlechtszugehörigkeit und Geschlechtsidentität [ist, Anm. PP] als fortlaufender Herstellungsprozess aufzufassen [...], der zusammen mit faktisch jeder menschlichen Aktivität vollzogen wird und in den unterschiedlich institutionelle Ressourcen eingehen“ (Gildemeister 2008: 172). Huber formuliert spitz, dass es ein Trugschluss wäre, falls man glauben würde, man könne die Geschlechtsidentität individuell festlegen (Huber 2010: 492). Genau dies wird ohnehin von West/Zimmerman, Nentwich/Kelan und Gildemeister betont: Doing Gender – somit auch die Herstellung der Geschlechtsidentität – geschieht auf mehreren Ebenen: Der Individuellen, der Interaktionalen und der Institutionellen.

Doing Gender wird bei jedem sozialen Handeln und Verhalten sichtbar – so auch in der Institution der Familie und der familialen Arbeitsteilung. Frauen und Männer verhalten sich und handeln nach den Vorstellungen, die in der Gesellschaft als vorherrschend angenommen werden. In traditionellen Lebensformen sind Kinderbetreuung, Hausarbeit und Erwerbsarbeit geschlechtsspezifische Arbeiten und es wird größtenteils erwartet, dass diese

auch der oder die jeweilige – vermeintlich dafür zuständige – Partner oder Partnerin ausübt. Kinderbetreuung und -erziehung, sowie Hausarbeit gelten als „typisch weiblich“, die finanzielle Erhaltung der Familie und handwerkliche Aufgaben im Haushalt als „typisch männlich“ (vgl. z. B. Berghammer/Neuwirth 2013: 17). Es lässt sich bei eher traditionellen Zusammenlebensformen eine klare „tätigkeitsspezifische Segregation“ (Hill/Kopp 2013: 197) bei Frauen und Männer nachweisen.

Die Interaktion zwischen den Personen stellt nach diesem theoretischen Konzept einen sehr wichtigen und „*formenden Prozess eigener Art*“ (Gildemeister 2008: 173) dar, dem die Akteure und Akteurinnen nicht entrinnen können. Soziale Praktiken – wie die familiäre Arbeitsteilung – gehen in Routine über, die von den einzelnen Personen nicht mehr in Frage gestellt werden. Dies gilt vor allem für die Dichotomisierung der Geschlechter in Mann und Frau, welches eines der grundlegenden und machtvollsten Typisierungsmuster ist, in dem sich die westliche Gesellschaft darstellt und nach dem Alltagshandeln gerichtet ist (vgl. Gildemeister 2008: 176f). Diese Muster wirken demnach ebenfalls in Partnerschaften mit einem oder mehreren Kind(ern). Die Handlungen und das Verhalten werden nicht durch eine bestimmte „Rolle“ eines Mitglieds in den Familien determiniert. West und Zimmerman haben dezidiert in ihrem Aufsatz darauf verwiesen, „that gender is not a set of traits, nor a variable, nor a role, but the product of social doings of some sort“ (West/Zimmerman 1987: 129). Unter diesen „social doings of some sort“ verstehen die Autorin und der Autor die Konstitution durch die schon angesprochenen sozialen Interaktionen. Gildemeister (2008) fügt dem hinzu, dass Doing Gender mehr als eine auf eine Rolle zugeschriebene Erwartungshaltung sei. „Es geht um komplexe ineinander verwobene und aufeinander verweisende Muster von „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“, die in jeweils situationsadäquater Weise im praktischen Handeln und Verhalten realisiert werden müssen“ (Gildemeister 2008: 176). Dieses praktische Handeln und Verhalten, und – vice versa – die Erwartungen an ein Familienmitglied, ein solches adäquates Handeln und Verhalten zu zeigen, wird innerfamiliär vorausgesetzt. Vor allem in der Familiengründungsphase können „die ambivalenten Beziehungen zwischen Traditionalisierungseffekten und Modernisierungsprozessen von Geschlecht deutlich werden“ (Huber 2010: 491). Folgt ein Familienmitglied diesen Handlungs- und Verhaltensmustern nicht, so werden diese normalerweise unhinterfragten Routinen im Alltag sichtbar – wie dies in der Tradition der Ethnomethodologie postuliert wird. Da immer mehr Frauen nach einer Ausbildungsphase, Berufsausübung und einer Familiengründungsphase wieder in die Erwerbstätigkeit einsteigen wollen, können oder müssen sich erwartete Muster, vor allem innerhalb einer traditionellen Partnerschaft, ändern. Für diese Arbeit sichtbar und verstehbar gemacht werden solche familialen Prozesse durch das Doing Gender Konzept. Die Aufteilung der Alltagspraktiken innerhalb einer

Zusammenlebensform geben Aufschluss über das Verständnis und die Wertigkeit von Erwerbs- und Hausarbeit sowie zur Kinderbetreuung.

2.2 Wandel oder Persistenz bei der Arbeitsteilung in Familien?

Auf Schwierigkeiten mit dem Konzept des Doing Gender in der empirischen Forschung gehen Nentwich und Kelan (2014) ein. Seit der immer weitergehenden Entwicklung des Doing Gender Ansatzes in den unterschiedlichen Forschungsfeldern gibt es unterschiedliche Auslegungen und Herangehensweisen, wie mit dem Konzept verfahren werden kann. Selbst West und Zimmerman postulieren, dass „[the, Anm. PP] original idea has taken on a life of its own“ (West/Zimmerman 2009: 113). Rühling (2007) kritisiert an dem konstruktivistischen Doing Gender-Konzept die theoretisch bedingte Verslossenheit gegenüber einem möglichen Wandel der Geschlechterbilder. Die Möglichkeit einer Veränderung der familialen Arbeitsteilung könne mit dem Doing Gender Ansatz nicht erfasst werden; die Theorie versuche immer, *Geschlechterdifferenzen* und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zu zeigen und die Ungleichbehandlung von Frauen sichtbar zu machen (Rühling 2007). Dem sind die Überlegungen von Nentwich und Kelan (2014) entgegen zu halten, die auf diese Problematik eingehen. Durch Doing Gender wird eine „gender identity“ (Nentwich/Kelan 2014: 122), also eine Geschlechtsidentität (Gildemeister 2008) entwickelt. Die Herausforderung in der empirischen Forschung ist, diese gender identity nicht als fixe Kategorie anzunehmen, sondern kritisch zu untersuchen, wie es zu dieser Identität kommt (vgl. Nentwich/Kelan 2014: 123). Den Geschlechteridentitäten werden strukturell bestimmte Handlungs- und Verhaltensmuster zugeschrieben. Persönliche Vorstellungen zu Haus- und Erwerbsarbeit bzw. zur Kinderbetreuung und wer diese zu erledigen hat, gehen auf diese Identitäten zurück. Geschlechteridentitäten werden durch Sozialisation und dem gesellschaftlichen Umfeld gebildet. Ändern sich die strukturell vorgeschriebenen oder tradierten Handlungs- und Verhaltensmuster aufgrund eines Wertewandels in der Gesellschaft, wird dies auch beim Doing Gender sichtbar. Solche gesellschaftlichen Veränderungen können durchaus längere Prozesse sein. Daraus folgt, dass der Doing Gender Ansatz, der eigentlich als theoretischer Rahmen zur Persistenz von familialer Arbeitsteilung (vgl. Rühling 2007: 21) angewendet wird, sehr wohl durch die Argumentation von Nentwich und Kelan (2014) einen möglichen Wandel bei den strukturell bedingten Handlungs- und Verhaltensmustern und in weiterer Folge bei familialen Aushandlungsprozessen aufzeigen kann. Daher soll bei der Auswertung der problemzentrierten Interviews und Aufbereitung der Ergebnisse nicht nur eine Persistenz bei der familialen Arbeitsteilung, sondern auch ein möglicher Wandel bei derjenigen diskutiert werden.

3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf – aktueller denn je

Heutzutage haben Mütter und vermehrt auch Väter den Anspruch, dass die sogenannte „Work-Life-Balance“, also die Balance zwischen der Erwerbstätigkeit und dem Privatleben nach ihren Vorstellungen ausgeglichen sein sollte (OECD 2011; OECD 2014; Rüling 2007). Junge Frauen wollen in der Regel erwerbstätig sein und Zeit für die Familie haben (vgl. Rüling 2007: 11). Ebenso stellt „Berufstätigkeit [...] nicht mehr nur eine Übergangsphase bis zur Familiengründung dar, sondern ist ein fester Bestandteil der weiblichen Lebensplanung geworden“ (Frodermann et al. 2013: 646). Rüling schreibt im Jahr 2007, dass die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie mittlerweile auch für Väter eine größere Rolle spielt und Männer auch mehr in die Erziehung ihrer Kinder eingebunden werden wollen, dies aber bisher in den öffentlichen Debatten meist ignoriert wurde (vgl. Rüling 2007: 11). Wie die Ausführungen weiter unten zeigen, hat sich die Einstellung der Männer in den Folgejahren diesbezüglich nicht verändert: Viele Väter wollen für ihre Kinder da sein und die Tendenz ist steigend. In der öffentlichen Debatte wird dies – zumindest in Österreich – nicht mehr ignoriert. Es gibt zahlreiche aktuelle wissenschaftliche Abhandlungen zum Thema „Väterkarenz“ und „neue Väter“ und Werbekampagnen für die Öffentlichkeit (z. B. www.maennerinkarenz.at). Diesbezüglich gibt es zwei Trends: In Ländern, wo bis jetzt die reine Versorgerehe⁸ überwog, etabliert sich langsam eine modernisierte Versorgerehe, bei der ein Elternteil Vollzeit, der andere Teilzeit arbeitet (vgl. Statistik Austria 2013: 32). 2012 gehörten diesem Modell 43,3% von 650.800 Paaren mit Kindern unter 15 Jahren an. Wie bereits erwähnt, ist für die Aufteilung der Erwerbsarbeit das Alter des jüngsten Kindes ausschlaggebend (ebd.). Das zweite Modell ist das Doppelversorgermodell⁹, welches in den skandinavischen Ländern und in Frankreich schon länger anerkannt ist. In Österreich entsprechen diesem Typ nur 16,0% der Paare, bei dem beide vollzeiterwerbstätig sind (vgl. Statistik Austria 2013: 32).

Nach wie vor stehen jedoch vor allem Frauen vor der Herausforderung, Beruf und Familie zu vereinbaren (vgl. Statistik Austria 2013: 27) und eine Arbeitsmarktintegration kann bei ihnen zu Problemen führen (vgl. Frodermann et al. 2013: 646). Nave-Herz (2012) beschreibt was zu tun wäre: „Eine Lösung der Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Erwerbstätigkeit wäre möglich, [...] durch eine gerechtere Verteilung der Hausarbeit zwischen den Ehepartnern“ (Nave-Herz 2012: 45). Unklar bleibt, wie Nave-Herz Hausarbeit definiert und

⁸ „Modell der familialen Arbeitsteilung, bei der das Auskommen einer Kernfamilie ganz oder vorwiegend durch die Erwerbstätigkeit des Mannes gesichert wird und im Gegenzug die Partnerin die Haus- und Familienarbeit übernimmt.“ (Statistik Austria 2013: 31).

⁹ Bei diesem Modell engagieren sich beide Elternteile bei der Versorgung und Erziehung der Kinder sowie im Erwerbsleben (vgl. Statistik Austria 2013: 32).

ob darin Kinderbetreuungsaufgaben enthalten sind; außerdem sollte die Aufteilung der Hausarbeit nicht nur bei „Ehepartnern“ erfolgen, sondern auch in anderen Zusammenlebensformen.

In den nächsten Kapiteln werden die Begriffe „Familie“, „familiale Arbeitsteilung“, „interne und externe Aufgaben“ und „Wiedereinstieg“ definiert und kurz theoretisch erläutert. Dies ist insofern für diese Arbeit wichtig, als im Alltagsverständnis diese Wortbedeutungen, vor allem der Begriff Familie, unterschiedlich konnotiert sind (vgl. Hill/Kopp 2013: 9ff). Im Kapitel „Zusammenfassende Überlegungen“ werden diese Termini mit dem Doing Gender Ansatz in Verbindung gesetzt.

3.1 Zur Definition des Begriffs Familie

„*Families are changing*“ (OECD 2011: 3). Diese drei Worte beschreiben mit Leichtigkeit einen Umstand, der in der sozialwissenschaftlichen Forschung jedoch zu einigen sprachlichen und theoretischen Herausforderungen führt. Es gibt eine schier unüberschaubare Anzahl an Definitionen für den Begriff „Familie“ bzw. zu den verschiedenen Familienformen. Allein die Tatsache, dass Beck und Beck-Gernsheim schon 1990 nicht mehr von „Familie“ sondern von „Familien“ sprechen (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1990: 43; zit. nach Nave-Herz 2012: 11) zeigt den (vermeintlichen) Wandel in den Lebensgemeinschaften. Im Rahmen dieser Arbeit ist es nicht möglich, im Detail auf die unterschiedlichen Familienformen einzugehen. Das ist auch nicht notwendig, da diese nicht vordergründig von Forschungsinteresse sind.

Die Frage nach der heutigen Vielfalt familialer Lebensformen ist abhängig vom gewählten Begriff von Familie (vgl. Nave-Herz 2012: 12; vgl. Hill/Kopp 2013: 10) und dem theoretischen und praktischen Standpunkt (vgl. Hill/Kopp 2013: 9ff). So hält sich z. B. die Statistik Austria an die UN/ECE Census Recommendations – dem Kernfamilien-Konzept der Vereinten Nationen, bei dem die statistische Definition von Familie ausschließlich auf die in einem Haushalt lebenden Personen gerichtet ist (vgl. Statistik Austria 2013: 22). Dies ist vor allem bei nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern eine wichtige Einschränkung, da sie dem Alltagsverständnis der Familie widerspricht (ebd.). Nave-Herz andererseits beschreibt das Problem so, dass zwar durch die These der gestiegenen Individualisierung und der Pluralität der Lebensformen die heutige Vielfältigkeit hinsichtlich der Familienbildungsprozesse (Geburt, Ehe usw.) und die Rollenzusammensetzung (Ein-Eltern-Familien, Zwei-Eltern-Familien) betont werden, die weiteren Differenzen zwischen den einzelnen Familien, wie z. B. die innerfamilialen Beziehungen sowie interne und externe

Aufgabentrennungen ausgeblendet bleiben (vgl. Nave-Herz 2012: 12). Um diesen Umstand Rechnung zu tragen, werden in dieser Arbeit die internen und externen Aufgaben in den Zusammenlebensformen definiert und bei der Beantwortung der Forschungsfrage miteinbezogen.

Die konstitutiven Merkmale von Familie nach Nave-Herz (2012) sind:

- „1. die biologisch-soziale Doppelnatur aufgrund der Übernahme der Reproduktions- und zumindest der Sozialisationsfunktion neben anderen, die kulturell variabel sind,
2. ein besonderes Kooperations- und Solidaritätsverhältnis; denn über die üblichen Gruppenmerkmale hinaus (wie z.B. gemeinsames Ziel, begrenzte Zahl, Struktur, Wir-Gefühl) wird in allen Gesellschaften der Familie eine ganz spezifische Rollenstruktur mit nur für sie geltenden Rollendefinitionen und Bezeichnungen (z.B. Vater/Mutter/Tochter/Sohn/Schwester usw.) zugewiesen; [...]
3. die Generationsdifferenzierung. Es darf insofern hier nur die Generationsdifferenzierung (also das Eltern- bzw. Mutter- oder Vater-Kind-Verhältnis) und nicht auch die Geschlechtsdifferenzierung, also nicht das Ehesubsystem, als essenzielles Kriterium gewählt werden, weil es zu allen Zeiten und in allen Kulturen auch Familien gab (und gibt), die nie auf einem Ehesubsystem beruht haben oder deren Ehesubsystem im Laufe der Familienbiographie durch Rollenausfall, infolge von Tod, Trennung oder Scheidung, entfallen ist. Damit bilden alleinerziehende Mütter und Väter sowie Nichteheleiche Lebensgemeinschaften mit Kindern auch Familiensysteme.“ (Nave-Herz 2012: 15).

Diese Begriffsbestimmung hat den Vorteil, dass Familie unabhängig von einer spezifischen, historischen oder regionalen Ausprägungsform (vgl. ebd.) gesehen werden kann und unterschiedliche Familienformen miteinbezieht.

Zusätzlich zu dieser Definition wurden ausschließlich Personen mit Betreuungsaufgaben befragt, die mit Kind(ern) bis zum 15. Lebensjahr in einem gemeinsamen Haushalt leben. Die gewählte Altersgrenze von 15 Jahren ergibt sich aus der Überlegung, dass aus dieser Arbeit gewonnene Erkenntnisse – wenn inhaltlich möglich und sinnvoll – mit vorhandenen qualitativen und quantitativen Studien, die dieselbe Altersgrenze definiert haben verglichen werden können.

Patchworkfamilien – auch „Stieffamilien“ (Nave-Herz 2012: 107) genannt – kommen im Sample vor. Alleinerzieher oder Alleinerzieherinnen wurden für diese Arbeit nicht befragt, da die familialen Aushandlungsprozesse zwischen den beiden Elternteilen wegfallen und das Konzept des Doing Gender in der Form nicht anwendbar ist. Diese Personen treffen

Entscheidungen mehr oder weniger alleine und können sich den Großteil der internen und externen Aufgaben (familiäre Arbeitsteilung) nicht mit einem Partner oder einer Partnerin aufteilen bzw. ausverhandeln. Ebenso wurden keine homosexuellen Paare mit Kindern befragt. Für diese Arbeit wäre dies sehr wohl interessant gewesen, es konnte jedoch kein Kontakt zu gleichgeschlechtlichen Paaren mit Kind(ern) hergestellt werden.

3.2 Zur Aufteilung der Aufgaben innerhalb einer Familie

Die Aufgabenverteilung innerhalb der Familien ist nach wie vor von Geschlechterrollen beeinflusst; Männer sind eher erwerbstätig, Frauen leisten mehr unbezahlte Hausarbeit bzw. unbezahlte Arbeit (vgl. OECD 2014; vgl. Statistik Austria 2009: 15; vgl. Bø 2006: 125). Zwar kommen Frodermann et al. zum Schluss, dass „eine zunehmend egalitäre Einstellung hinsichtlich Beruf und Familie das traditionelle Rollenverständnis aufweicht“ (Frodermann et al. 2013: 646), dennoch meist Frauen ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten der Familie unterbrechen (ebd.). Vor allem nach der Geburt des ersten Kindes fallen sonst eher egalitäre Paare¹⁰ wieder in traditionelle Rollen zurück bzw. es traditionalisiert sich die Arbeitsteilung (vgl. Rüling 2007: 102; vgl. Nave-Herz 2012: 45). Nave-Herz nennt dies einen „Traditionalisierungsschub“ (Nave-Herz 2012: 45); Rüling benennt dies „Traditionalisierungsfallen“ (Rüling 2012). Selbst wenn Frauen wieder in die Erwerbstätigkeit einsteigen, sind sie es meist, die flexibel in der Arbeit reagieren müssen, falls z. B. ein Kind erkrankt. „Women give the family their flexibility so that the men can give work their flexibility“ (Bø 2006: 125, zit. nach Bekkengen 1999). Doing Gender und die Geschlechtsidentität zeigen sich in solchen Situationen. Die meisten Frauen widmen sich eher Kinderbetreuungsaufgaben, viele Männer hingegen konzentrieren sich mehr auf ihre Erwerbstätigkeit und geben dem Beruf den Vorzug.

3.2.1 Familiäre Arbeitsteilung – eine Definition

Die von Nave-Herz eingeführten Begriffe der internen und externen Aufgabentrennungen (vgl. Nave-Herz 2012: 12) in den Lebensgemeinschaften sind für diese Arbeit relevant und werden zur „familiären Arbeitsteilung“ zusammengefasst. Da in der Literatur einige Termini zum Thema familiärer Arbeitsteilung nicht eindeutig oder unterschiedlich beschrieben sind, folgen wesentliche Klarstellungen. Die in dieser Arbeit verwendete Definition der „familiären Arbeitsteilung“ lehnt sich an die von Rüling (2007):

¹⁰ „Egalitäre Paare“ sind „Familien, bei denen sich beide Eltern die Erwerbs- und Familienarbeit teilen – beide arbeiten in Teilzeit oder der Vater hat einen Teil des Erziehungsurlaub übernommen“ (Rüling 2007: 16).

„Unter familialer Arbeitsteilung verstehe ich die Zuständigkeiten und Aufgaben, die im Rahmen einer Familie, einer Paarbeziehung oder einer anderen privaten Lebensform zwischen den beteiligten Personen explizit oder implizit ausgehandelt werden. Sie umfasst zum einen die Beteiligung der Personen an der Erwerbsarbeit und somit die Verantwortlichkeit für einen bestimmten Teil des Haushaltseinkommens, zum anderen die Aufteilung der Hausarbeit, Kinderbetreuung sowie die weiteren Planungen und Koordinationstätigkeiten, die zur Herstellung einer gemeinsamen Lebensführung notwendig sind.“ (Rüling 2007: 20).

Kinderbetreuung, Aufteilung der Hausarbeit und die Planungs- und Koordinationstätigkeiten, die für eine gemeinsame Lebensführung notwendig sind (vgl. Rüling 2007: 20) bezeichnen die „internen Aufgaben“ (Nave-Herz 2012: 12). Bei dieser Definition ist, im Gegensatz zu anderen (siehe z. B. OECD 2014: 2. Absatz), die Kinderbetreuung getrennt von der Hausarbeit und kann somit bei der Auswertung und bei der Darstellung der Ergebnisse berücksichtigt werden. Die Planungs- und Koordinationstätigkeiten bestimmen, wie die beiden Elternteile die Betreuung von Kindern und die Arbeit im Haushalt aufteilen. Generell variieren die Definitionen zur Arbeit im Haushalt. So wird sie in der Literatur als „unbezahlte Arbeit“, „unbezahlte Hausarbeit“, bzw. „Hausarbeit“ bezeichnet; Vergleiche zwischen Studien gestalten sich deshalb schwierig. Beispielhaft seien hier drei Begriffserklärungen genannt: So fasst die OECD Kochen, Putzen oder Kindererziehung und Pflege (vgl. OECD 2014: 2. Absatz) als „unbezahlte Hausarbeit“, die Statistik Austria unter anderem Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Betreuung Erwachsener und Freiwilligenarbeit (vgl. Statistik Austria 2009: 34) zum Begriff „unbezahlte Arbeit“ zusammen. Für Rüling (2007) ist, wie ausgeführt, Hausarbeit getrennt von Kinderbetreuung.

Die „externen Aufgaben“ (ebd.) umfassen „die Beteiligung der Personen an der Erwerbsarbeit und somit die Verantwortlichkeit für einen bestimmten Teil des Haushaltseinkommens [aufzukommen, Anm. PP]“ (Rüling 2007: 20). Damit sind der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben und in weiterer Folge die Erwerbstätigkeit und deren Stundenausmaß gemeint. Die internen und externen Aufgaben werden in weiterer Folge näher betrachtet sowie aktuelle Daten und der Stand der Forschung präsentiert.

3.2.2 Interne Aufgaben in Familien

Waren für Kinderbetreuung und Hausarbeit bis vor ein paar Jahrzehnten hauptsächlich Frauen verantwortlich, haben sich die Rollenbilder in der Zwischenzeit etwas verändert. Männer wollen engagierte Väter sein, bei der Kinderbetreuung und -erziehung

Verantwortung übernehmen und sich bei der Hausarbeit partnerschaftlich beteiligen (vgl. Schulz/Rost 2012: 28). Beim Vergleich verschiedener Arbeiten zu diesem Thema zeigt sich jedoch, dass es leider zum größten Teil nur bei dem Willen bleibt. Ulrich Beck beschrieb diesen Sachverhalt als „verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ (Beck 1986: 169, zit. nach Rüling 2007: 103) schon recht zynisch Mitte der 1980er Jahre. Bei quantitativen Umfragen in Deutschland geben heutzutage 70% Männer an, dass sie sich nicht bloß als Ernährer, sondern auch als Erzieher sehen und somit als „neue Väter“ einzustufen sind (vgl. Rüling 2007: 103).

Hausarbeit

Ein Zeitvergleich zwischen 1981 bis 2008/2009 zu Hausarbeit und Kinderbetreuung in Österreich findet sich in der Zeitverwendungsstudie der Statistik Austria (Statistik Austria 2009). Diese listet bei den „*Arbeiten für Haushalt und Wohnung*“ sowie bei „*Soziale Kontakte, Kinderbetreuung, Freiwilligenarbeit*“ (Statistik Austria 2009: 105) zahlreiche Tätigkeiten auf, die hier aus Platzgründen ausgespart bleiben. Kritisch anzumerken ist die Inkonsequenz bei der Begriffsbestimmung zu Hausarbeit bei Studien der Statistik Austria. Leider wird in diesem Teil der Publikation zur Hausarbeit nicht zwischen Paaren mit Kinderbetreuungsaufgaben und anderen Zusammenlebensformen unterschieden. Die folgenden Ergebnisse gelten für Frauen und Männer in der Stichprobe, ohne dass diese mit eventuellen Kinderbetreuungsaufgaben oder Elternkarenzzeiten in Verbindung gebracht werden können. Männer beteiligen sich im Zeitvergleich (1981 bis 2008/2009) mittlerweile häufiger bei der Hausarbeit, den Großteil übernehmen jedoch nach wie vor Frauen (vgl. Statistik Austria 2009: 53). Der Anteil der Männer die unter der Woche Hausarbeit verrichten, ist seit den 1980er Jahren von einem viertel auf beinahe dreiviertel gestiegen (vgl. Statistik Austria 2009: 29). Die größten Differenzen bei ausgewählten Tätigkeiten im Haushalt zwischen den Geschlechtern zeichnen sich bei den Verrichtungen „Aufräumen, Reinigen der Wohnung“ mit rund 41%-Punkte und „Kochen“ mit rund 39%-Punkte ab (vgl. ebd.: 65). Genauer: 22% der Männer und 63% der Frauen räumen auf und reinigen die Wohnung, 35% der Männer und 74% der Frauen kochen im Haushalt. Anders wird die Aufteilung der Hausarbeit zwischen Paaren in der Publikation „*Familienentwicklung in Österreich 2009-2013*“¹¹ (Buber-Ennser et al. 2013) dargestellt. Die Hausarbeit bei kinderlosen Paaren, die noch dazu Vollzeit erwerbstätig sind, ist demnach vergleichsweise gleichmäßig aufgeteilt (vgl. Berghammer/Neuwirth 2013: 17). Vor einer Geburt sind dennoch Frauen vermehrt „für die als typisch weiblich geltende Tätigkeiten zuständig (Mahlzeiten kochen, Geschirr spülen, Essen einkaufen und staubsaugen), während Männer in erster Linie Reparaturen

¹¹ Ein Vorteil dieser Studie ist die Analyse von Auswirkungen auf die Aufteilung der Hausarbeit und Kinderbetreuung nach der Geburt eines Kindes.

übernehmen“ (ebd.). Ein Widerspruch, der sich auch nicht an anderer Stelle auflöst, wo beschrieben wird, dass nach „Einschätzungen der Männer wie der Frauen bei der Verteilung der Haushaltstätigkeit „Kochen“ vor Geburt des ersten Kindes noch so gut wie deckungsgleich“ (Berghammer/Neuwirth 2013: 17) war. Diese Einschätzungen verändern sich nach der Geburt. Frauen sehen nun Kochen als ihren Verantwortungsbereich, Jungväter empfinden das in geringerem Ausmaß, was daran liegen mag, dass Väter diese Tätigkeiten aufgrund ihrer beruflichen Abwesenheit nur beschränkt wahrnehmen (vgl. ebd.). Zumindest bei den Tätigkeiten „kochen“ und „aufräumen“ gibt es ein Stadt-Land-Gefälle. Der Abstand zwischen der Beteiligung von Frauen und Männern bei diesen beiden Tätigkeiten ist in städtischen Gebieten kleiner; im ländlichen Raum vergrößert er sich massiv (vgl. Statistik Austria 2009: 66). Da das Müritztal nicht zu einem rein städtischen Gebiet gezählt werden kann¹², wird dieser Sachverhalt in dieser Arbeit berücksichtigt.

Berghammer und Neuwirth kommen zum Schluss, dass kein anderes Ereignis im Leben eines Paares tiefgreifender und retraditionalisierender wirkt, als die Geburt eines Kindes (vgl. Berghammer/Neuwirth 2013: 17). Diese Tatsache ist ebenfalls Kanon anderer wissenschaftlicher Arbeiten zu diesem Thema. So schreibt Rüling (2007), dass sich die familiäre Arbeitsteilung nach der Geburt eines Kindes, insbesondere auch die Hausarbeit traditionalisiert (vgl. Rüling 2007: 102). Ähnlich argumentieren Schulz und Rost (2012), wonach die Persistenz des traditionellen Musters (bürgerliches Familienideal) durch die Veränderungen vor allem bei den Ressourcenverhältnissen der Paare beim Übergang zur Elternschaft bedingt ist (vgl. Schulz/Rost 2012: 28). Eine interessante Erkenntnis ist, dass Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit zufriedenstellender erlebt werden, als die meisten Haushaltstätigkeiten und diese Aufgaben im Haushalt ein gewisses Konfliktpotential zwischen den Eltern aufweist (vgl. Berghammer/Neuwirth 2013: 17).

Planungs- und Koordinationstätigkeiten

Solche Konflikte können unter Anderem bei den angesprochenen „Planungs- und Koordinationstätigkeiten, die für die gemeinsame Lebensführung notwendig sind“ (Rüling 2007: 20) entstehen. Planen und koordinieren von verschiedenen Aktivitäten zählen ebenfalls zu den internen Aufgaben in einer Familie und können mit Doing Gender verbunden werden (siehe dazu Kapitel 4 Zusammenfassende Überlegungen). Zu diesem speziellen Aspekt der internen Aufgaben (so wie sie hier verstanden werden), konnte bis dato keine entsprechende Literatur gefunden werden. Deshalb wurden diese Planungs- und Koordinationstätigkeiten, wie sie in Familien vorkommen bei den problemzentrierten

¹² Zur genauen Beschreibung des Müritztals siehe Kapitel 5

Interviews angesprochen und bei der Darstellung der Ergebnisse berücksichtigt. Dies trägt insgesamt zu einem besseren Verständnis von familialen Aushandlungsprozessen bei.

Kinderbetreuung

Der per Definition dritte Aspekt der internen Aufgaben umfasst die Kinderbetreuung. Betreuungsaufgaben für Neugeborene, Kleinkinder und ältere Kinder gestalten sich jeweils unterschiedlich. Brauchen Neugeborene noch intensivere Betreuung, ändern sich die Anforderungen stets mit dem Alter des Kindes; ebenso wenn Kinder krank sind oder andere spezielle Bedürfnisse haben. Ebenso werden diese Aufgaben zeit- und kostenintensiver, je mehr Kinder eine Familie zu versorgen hat. Eine exakte Definition von Betreuungsaufgaben kann daher nicht erschöpfend sein, da diese je nach Kind individuell aussehen. Testa (2013) beschreibt sechs Tätigkeiten, die im GGS erhoben wurden. Diese sind „(1) die Kinder ankleiden und darauf achten, dass sie richtig angezogen sind; (2) die Kinder zu Bett bringen bzw. dafür sorgen, dass sie ins Bett gehen; (3) zu Hause bei den Kindern bleiben, wenn sie krank sind; (4) mit den Kindern spielen, die Freizeit mit ihnen verbringen; (5) den Kindern bei Hausaufgaben helfen; (6) die Kinder zum Babysitter, in den Kindergarten, zur Schule oder zu Freizeitaktivitäten bringen bzw. von dort abholen“ (Testa 2013: 16). Bei diesen Items fehlen z. B. das Zubereiten von Mahlzeiten und die Hygiene der Kinder. Unter Betreuungsaufgaben sollen Tätigkeiten verstanden werden, die für das Wohl und die Entwicklung des Kindes oder der Kinder sorgen.

Nachdem die familiäre Arbeitsteilung ungleich in Familien aufgeteilt ist, folgt daraus zwangsläufig, dass für die Kinderbetreuung nach wie vor zumeist die Mütter zuständig sind (vgl. Testa 2013: 16). Männer unterbrechen selten ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Betreuung und Erziehung von Kindern (vgl. Schulz/Rost 2012: 28). In Österreich waren dies im Jahr 2012 rund 14.400 Zugänge in den Kinderbetreuungsgeld-Bezug, dies ist ein Anteil von 17%; bei den Frauen lag der Anteil bei 83% (vgl. Sozialministerium 2014: 9). Die Tendenz, dass Männer Kinderbetreuungsgeld beziehen ist steigend (ebd.). Bei der Länge des Bezugs gibt es wiederum Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Dies postuliert auch Nave-Herz, denn wenn sich junge Väter „[...] an der Sozialisationsaufgabe ihrer Kinder beteiligen, so ist aber der zeitliche Umfang sehr begrenzt [...]“ (Nave-Herz 2012: 47). Es beziehen zwar rund 40% der Männer länger als ein halbes Jahr, aber nur 10% haben das Kinderbetreuungsgeld länger als ein Jahr in Anspruch genommen und die Bezugszeiten werden seit 2009 kürzer (vgl. Sozialministerium 2014: 11). Von der Inanspruchnahme des Kinderbetreuungsgeldes auf die familiäre Aufteilung der Betreuungsaufgaben zu schließen ist nicht ganz unproblematisch. Es kann durchaus sein, dass sich der arbeitende Elternteil auch nach der Arbeit und am Wochenende intensiv um die Kinder kümmert. Der Großteil der

Betreuungsaufgaben – insbesondere für jüngere Kinder bis vor dem Eintritt in den Kindergarten – wird höchstwahrscheinlich aber von dem Elternteil übernommen, der bei den Kindern zu Hause ist

Betreuungsaufgaben können auch von öffentlichen Einrichtungen übernommen werden. Die Einstellungen von Personen zur Fremdbetreuung ändern sich mit dem Alter des Kindes. Sind die Kinder unter drei Jahre, finden drei Viertel der Befragten des GGS, dass sich die Familie intern um den Nachwuchs kümmern sollte (Kaindl 2013: 46). Diese Auffassung ändert sich sobald die Kinder im Alter zwischen drei und dem Schuleintritt sind; nun sagen mehr als die Hälfte, dass der Staat zumindest gleich stark Verantwortung übernehmen muss wie die Familien bzw. wird die Betreuungsverantwortung für Kinder ab drei Jahren als gemeinsame Aufgabe von Staat und Familie gesehen (40% der Befragten) (ebd.). Eine geteilte Kinderbetreuung zwischen Staat und Familie setzt jedoch voraus, dass genügend freie Kinderbetreuungsplätze für Kinder jeden Alters vorhanden sind. Ebenso sollten die Öffnungszeiten dieser Einrichtungen auf die Bedürfnisse der Familien bzw. den unterschiedlichen Arbeitszeiten abgestimmt sein. Vor allem in außerstädtischen Bereichen kann es diesbezüglich zu Problemen kommen. Diese Problematik sorgt immer wieder für politische Diskussionen und ist bis jetzt nicht gelöst. Die öffentliche Betreuung von Kindern ist jedoch nicht primäres Forschungsinteresse und kann an dieser Stelle nicht weiter behandelt werden.

3.2.3 Externe Aufgaben in Familien

Zur Erinnerung werden die externen Aufgaben noch einmal definiert. Diese sind „die Beteiligung der Personen an der Erwerbsarbeit und somit die Verantwortlichkeit für einen bestimmten Teil des Haushaltseinkommens [aufzukommen, Anm. PP]“ (Rüling 2007: 20). Vor einer Elternschaft sind meist beide Partner Vollzeit erwerbstätig (vgl. Berghammer/Neuwirth 2013: 17). Dies ändert sich zwangsläufig nach einer Geburt. Daher müssen Männer und Frauen nach einer Geburt innerhalb ihrer Zusammenlebensform und als Paar verhandeln, wie sie Familie und Beruf miteinander verbinden können (vgl. Rüling 2007: 13; vgl. Statistik Austria 2013: 32). Es wurde schon ausführlich behandelt, dass mehr Frauen als Männer eine Elternkarenz beanspruchen und Kinderbetreuungsgeld beziehen und diese auch länger aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Dennoch sei hier für das Bundesland, in dem die Untersuchungsregion liegt erwähnt, dass seit 2006 eine Zunahme der Kinderauszeit bei Männern und ein Rückgang bei den Frauen in der Steiermark zu beobachten war. Lag der Prozentsatz im Jahr 2006 bei den Männern bei 7,3%, stieg dieser kontinuierlich bis zum Jahr 2010 auf 13,0% an (vgl. Riesenfelder 2013: 35). Aktuell liegt

dieser in diesem Bundesland bei 15,92%, dies entspricht in absoluten Zahlen 1.741 Männern mit Kinderbetreuungsgeldbezug; dem stehen 9.198 Frauen gegenüber. (vgl. BMFJ 2014; eigene Berechnung)¹³.

Das Wiedereinstiegsmonitoring der Arbeiterkammer Wien führt zur Analyse den Begriff „Kinderauszeit“ (Riesenfelder 2013: 4) ein. Die Kinderauszeit ist die Dauer, in der man mindestens ein Monat lang Kinderbetreuungsgeld bezogen hat (vgl. ebd.). Eine Aufnahme einer Beschäftigung nach dieser Kinderauszeit wird in dieser Studie als „Wiedereinstieg“¹⁴ bezeichnet. Diese Definition des Wiedereinstiegs wird in der vorliegenden Arbeit nicht übernommen. Erstens können Personen, die vor der Elternkarenz arbeitslos, geringfügig beschäftigt, selbstständig waren oder einen anderen sozialversicherungsrechtlichen Status hatten nicht in die Untersuchung miteinbezogen werden; zweitens ist es für das Erforschen des Zusammenhangs des Doing Gender mit einem Wiedereinstieg unerheblich, wie viele Tage die Personen nach der Elternkarenz bzw. Kinderauszeit arbeiten. Die familialen Aushandlungsprozesse finden eher vor einer Rückkehr in die Erwerbsarbeit statt (sehr wahrscheinlich wird auch nach dem Wiedereinstieg die familiäre Situation evaluiert, dies ist jedoch nicht im Vordergrund des Forschungsinteresses). Als Wiedereinstieg wird in dieser Arbeit also der Zeitpunkt verstanden, an dem der vormals karenzierte Elternteil wieder einen Teil zum Haushaltseinkommen beiträgt.

Partnerschaft und Kinder haben Einfluss auf den Umfang der Erwerbszeiten vieler Frauen. Diese sind zwar mehr im Erwerbsleben eingebunden, arbeiten aber eine eher geringe Anzahl an Wochenstunden – d. h. sie sind teilzeitbeschäftigt (vgl. Häußler/Meier-Grewe 2012: 9). Umgekehrt postulieren Bergmann et al., dass die Haushalts- und Paarkonstellation und die Kombination, wer wie viel Lohnarbeitsstunden mit einem bestimmten Einkommen bezieht, einen wesentlichen Einfluss auf die partnerschaftliche Verteilung der Betreuungsaufgaben haben und welche Vereinbarkeitsstrategien überhaupt möglich sind (vgl. Bergmann et al. 2014: 8). Anzumerken ist, dass die Handlungs- und Verhaltensmuster durch das Doing Gender in dieser Studie ausgeklammert wurden. Ebenso nicht berücksichtigt wurde hier überhaupt der persönliche Wunsch von Männern und Frauen, die Betreuungsaufgaben für den Nachwuchs zu übernehmen; auch wenn die betreuende Person vielleicht in der Erwerbsarbeit mehr verdienen würde, als der Partner oder die Partnerin. Ob

¹³ Leider war es nicht möglich, ohne größeren finanziellen Aufwand aktuelle Daten auf Bezirksebene für das Mürztal zu bekommen.

¹⁴ „Ein Wiedereinstieg ist der Fall, wenn im Beobachtungsfenster aufeinander folgende Beschäftigungszeiten des Typs Dienstvertrag § 4 Abs. 2 ASVG oder Freier Dienstvertrag § 4 Abs. 4 ASVG von mindestens drei Monaten Dauer (91 Tagen) vorliegen. Beschäftigungsverhältnisse unter der Geringfügigkeitsgrenze sind ausgeschlossen.“ (Riesenfelder 2013: 26).

die wiedereinsteigenden Elternteile Voll- oder Teilzeit arbeiten, hängt nicht nur von arbeitsmarktspezifischen Faktoren ab, sondern wird von den unterschiedlichen Lebensentwürfen bedingt, zwischen denen sie nicht einfach wechseln können oder wollen (vgl. Frodermann et al. 2013: 646). Trotzdem benennen Frodermann et al. auch den Einfluss von sozialstrukturellen Determinanten und familienpolitischen Instrumenten auf die Rückkehrwahrscheinlichkeit der Frauen in die Erwerbsarbeit, erweitern diese aber um den Aspekt der unterschiedlichen Arbeitszeitarrangements (vgl. Frodermann et al. 2013: 646), also ob Frauen eine Teil- oder Vollzeitanstellung annehmen. Aktuelle Daten zum Arbeitsmarkt zeigen, dass sehr viel mehr Frauen als Männer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. So waren im Jahr 2012 70,9% der Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren im Jahr 2012 teilzeitbeschäftigt (Statistik Austria 2014d: 2. Absatz). Die Erwerbsquote verändert sich ebenfalls durch die Betreuungsaufgaben für ein Kind unter 15 Jahren. Die männlichen Erwerbsquoten betragen für das Jahr 2012 96,9%, die weiblichen 79,2%. Interessanterweise sind die Erwerbsquoten bei Männern ohne Betreuungsaufgaben niedriger (91,9%), die der Frauen betragen 88,7% (vgl. ebd.: 1.Absatz).

Das Alter der Kinder hat ebenfalls einen Einfluss darauf, ob und wann der Wiedereinstieg vollzogen wird oder nicht. Bergmann et al. zeigen, dass erwerbstätige Mütter tendenziell etwas ältere Kinder versorgen (vgl. Bergmann et al. 2014: 10), wobei in der Studie nicht klar definiert wird, ab welchem Alter sie als „ältere Kinder“ gelten. Aus der Familien- und Haushaltsstatistik 2012 geht hervor, dass der Anteil erwerbstätiger Mütter, deren Kinder das Schulalter erreicht haben, kontinuierlich anstieg (vgl. Statistik Austria 2013: 27).

Abschließend sei erwähnt, dass sich einige Institutionen in Österreich mit dem Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit beschäftigen und verschiedene Maßnahmen ergreifen oder Informationen in Form von Broschüren, Informationsveranstaltungen, Webseiten, etc. für Interessierte bereitstellen.

4 Zusammenfassende Überlegungen

In den vorangegangenen Kapiteln wurde die familiäre Arbeitsteilung ausführlich beschrieben und Zahlen aus Statistiken zum Thema präsentiert. Theoretisch wird in dieser Arbeit davon ausgegangen, dass die familiäre Arbeitsteilung und Doing Gender in der jeweiligen Zusammenlebensform in einem Zusammenhang stehen.

Nach der Geburt eines Kindes müssen vormals eingespielte Alltagsroutinen hinterfragt und sehr wahrscheinlich neu ausverhandelt werden. Welcher Elternteil in Zukunft für die internen

Aufgaben zuständig ist und welcher für die externen Aufgaben wird in der Familie evaluiert. Doing Gender hat hier theoretisch einen Einfluss auf die Aufteilung der Aufgaben. Die ausgehandelte Geschlechtszugehörigkeit bestimmt den familialen Alltag, ebenso wie in weiterer Folge die Aufteilung zwischen Kinderbetreuung, Hausarbeit und Erwerbsarbeit. Es wirken Muster, die durch Doing Gender verhandelt werden, in jeder sozialen Interaktion. Es ergeben sich daraus zwangsläufig institutionelle Ordnungen bzw. institutionale Arrangements, die Verhaltensregelmäßigkeiten und Handlungsmuster erst erwartbar werden lassen (vgl. Gildemeister 2008: 180). Daher agieren Akteure und Akteurinnen in Partnerschaften jeweils auch nach den ihnen umgebenen Institutionen und Personen und deren Erwartungen an diesen Verhaltensregelmäßigkeiten und Handlungsmustern. Vereinfacht gesprochen bedeutet dies, dass gewisse Tätigkeiten von Frauen und gewisse Tätigkeiten von Männern im Familienverbund erwartet und de facto auch ausgeübt werden (müssen).

Um die Entscheidungen für oder gegen einen Wiedereinstieg und die damit einhergehende Aufteilung der internen und externen Aufgaben zu verstehen, ist es notwendig, die familialen Aushandlungsprozesse mit Hilfe des Doing Gender Konzepts zu erfassen. Besonderes Augenmerk wird auf die Planungs- und Koordinationstätigkeiten innerhalb der Partnerschaft gelegt. Diese sind in dieser Form noch wenig erforscht. Mit quantitativen Forschungsdesigns können familiale Aushandlungsprozesse nur schwer erfasst werden, da in solchem Sachverhalte ausschließlich erklärt werden; den Anspruch des Verstehens von Handlungs- und Verhaltensmustern erfüllt hingegen nur ein qualitatives Forschungsdesign (siehe dazu Lamnek 2010: 216ff; Kröll 2009: 67-96).

Die Gründe für einen Wiedereinstieg sind vielfältig. Wie ein Wiedereinstieg von Personen mit Betreuungsaufgaben im Müürztal aussehen kann und welche Rolle Doing Gender spielt soll untersucht werden.

5 Das Mürztal

Das Mürztal befindet sich im österreichischen Bundesland Steiermark (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Die Lage des Bezirks Bruck-Mürzzuschlag in Österreich



(Quelle: Edmont Gruber)

Es liegen fünfzehn Gemeinden mit dem NUTS3-Code¹⁵ AT223 (vgl. Statistik Austria 2014b) in der östlichen Obersteiermark entlang des Mürz-Flusses (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: NUTS 3 mit Gemeinden, Flächen und Bevölkerung

	NUTS 3- Name	LAU 2 Gemeindegemeinde	Fläche in ha 1.1.2014	Bevölkerungszahl 1.1.2014
AT223	Östliche Obersteiermark	Mürzsteg	10.817,02	594
AT223	Östliche Obersteiermark	Neuberg an der Mürz	6.407,30	1.244
AT223	Östliche Obersteiermark	Kapellen	4.486,81	643
AT223	Östliche Obersteiermark	Mürzzuschlag	1.921,38	8.468
AT223	Östliche Obersteiermark	Ganz	3.209,80	346
AT223	Östliche Obersteiermark	Langenwang	7.592,62	3.926

¹⁵ NUTS ist die Abkürzung für „Nomenclature des unités territoriales statistiques“. Dies ist eine hierarchisch gegliederte Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik, die von Eurostat in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten etabliert wurde (vgl. Statistik Austria 2014c).

AT223	Östliche Obersteiermark	Krieglach	9.373,98	5.198
AT223	Östliche Obersteiermark	Mitterdorf im Mürztal	1.115,51	2.378
AT223	Östliche Obersteiermark	Wartberg im Mürztal	2.375,86	2.039
AT223	Östliche Obersteiermark	Kindberg	4.149,67	5.331
AT223	Östliche Obersteiermark	Allerheiligen im Mürztal	4.709,92	1.953
AT223	Östliche Obersteiermark	Mürzhofen	192,75	959
AT223	Östliche Obersteiermark	Sankt Lorenzen im Mürztal	3.804,69	3.521
AT223	Östliche Obersteiermark	Sankt Marein im Mürztal	887,45	2.557
AT223	Östliche Obersteiermark	Kapfenberg	6.119,86	21.503
		Summe	67.164,62	60.660

(Quelle: Statistik Austria (2014a); eigene Darstellung und Berechnung)

Die Bevölkerungszahl der Gemeinden im Mürztal lag 2014 bei 60.660 (vgl. Statistik Austria 2014a; eigene Berechnung).

Die „Östliche Obersteiermark“ wird je nach den drei verschiedenen Typologien in der Statistik als „Intermediate (IN)“ (Regionaltypologie der OECD), „intermediate“ (Stadt-Land Typologie der Europäischen Kommission) oder als „Intermediate regions, close to a city“ (Stadt-Land Typologie der Europäischen Kommission unter Berücksichtigung der Erreichbarkeit) bezeichnet (Statistik Austria 2015). Zusammenfassend wird von eher „ländlichen Gemeinden“ (vgl. Statistik Austria 2012: 3) gesprochen. Interessant hinsichtlich dieser Typologien der Untersuchungsregion sind die damit einhergehenden Fragen zur Einstellung der Menschen zu familialer Arbeitsteilung. Diese ist abhängig von der Besiedlungsdichte. Nach Mairhuber et al. ist die traditionelle Aufteilung im städtischen Raum etwas geringer ausgeprägt (vgl. Mairhuber et al. 2011: 7). Somit stellt sich die Frage, wie Personen mit Betreuungsaufgaben im Mürztal in deren Familien die internen und externen Aufgaben ausverhandeln? Sind die Aufgaben aufgrund des ländlichen Umfelds eher traditionell oder eher egalitär aufgeteilt? Wie wirkt sich Doing Gender auf einen möglichen Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit aus? Diese Überlegungen sind wichtige Gründe, warum das Mürztal als Untersuchungsregion ausgewählt wurde.

Seit dem 19. Jahrhundert wurden entlang der Mürz eisen- und stahlerzeugende Industriebetriebe aufgebaut (Pichler 1998; Preitler 2013). Diese Betriebe waren und sind noch immer für die Region wichtige Arbeitgeber. Die größeren Industriestandorte im Mürztal befinden sich in Mürzzuschlag/Hönigsberg, Krieglach, Wartberg, Mitterdorf, Breitenfeld, Kindberg und Kapfenberg. Die Zentren sind die Stadtgemeinde Mürzzuschlag im oberen Mürztal und die Stadtgemeinde Kapfenberg im unteren Mürztal. Das Mürztal ist mittlerweile nicht nur Standort für Industrie, sondern auch eine touristisch aufgeschlossene Region. Vor

allem im oberen Mürztal befinden sich einige Wintersportorte, Museen und Ausflugsziele. Die Stadt Mürzzuschlag konnte sich auch zwischenzeitlich als Schulstadt bezeichnen, da dort einige Schulen ansässig waren; einige wurden jedoch in den letzten Jahren aufgelassen. Ebenso sind Dienstleistungsbetriebe immer mehr zu wichtigen Arbeitgebern geworden. Besonders die unterschiedlichen Arbeitsmarktsituationen in den letzten Jahrzehnten machen diese Region für sozialwissenschaftliche Forschung interessant und sind ein weiterer Grund für dieses Forschungsvorhaben. In den Jahren 1980 und 2008 gab es zwei größere Krisen in der Eisen- und Stahlindustrie. Arbeitsplätze wurden eingespart, danach wieder aufgestockt; auch war das Bild ab dem Jahr 2008 von Umstrukturierungen am Arbeitsmarkt geprägt. Familien standen vor großen Herausforderungen, da die familiäre ökonomische Situation aufgrund der mangelnden Arbeitsplätze prekär sein konnte.

Besonderheiten des Mürztals sind, dass es nach Auskunft des Arbeitsmarktservice (AMS) Mürzzuschlag im ehemaligen Bezirk Mürzzuschlag¹⁶ mit dem Stichtag Ende Juni 2014 64 Frauen und einen Mann gab, die als Wiedereinsteigerinnen bzw. Wiedereinsteiger bezeichnet werden können. Vor allem die arbeitsmarktspezifischen Möglichkeiten stellen die arbeitswilligen Personen mit Betreuungsaufgaben vor eine wichtige Herausforderung – gerade deshalb ist das Mürztal eine geeignete Untersuchungsregion.

6 Warum ein qualitatives Forschungsdesign?

Die Wahl einer qualitativen Erhebungs- und somit auch Auswertungsmethode ergibt sich zwangsläufig aus der übergeordneten Forschungsfrage, die an dieser Stelle noch einmal in Erinnerung gerufen wird:

„Wie wirkt Doing Gender in den Entscheidungsprozessen von Personen mit Betreuungsaufgaben im Mürztal, ob diese wieder einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder nicht nachgehen?“

Wie Doing Gender in den Paarbeziehungen wirkt und wie sich die verschiedenen Aushandlungsprozesse gestalten ist von Interesse. Ebenso die Gründe, warum sich Personen mit Betreuungsaufgaben für oder gegen einen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben entscheiden und wie das wiederum mit Doing Gender zusammenhängt. Dies soll nicht

¹⁶ Seit 1.1.2013 wurden im Rahmen des Steiermärkischen Gemeindestrukturreformgesetz (StGsrG) die Bezirke Mürzzuschlag und Bruck an der Mur zu einem Bezirk Bruck-Mürzzuschlag zusammengeführt (vgl. Landesgesetzblatt 2014).

nomothetisch, kausal *erklärt* (entspricht der naturwissenschaftlichen Erkenntnismethode in den Sozialwissenschaften) sondern hermeneutisch *verstanden* (der geisteswissenschaftliche Erkenntnisweg) werden (vgl. Aghamanoukjan et al. 2009: 417). Qualitative Interviews sind

„besonders eng mit Ansätzen der verstehenden Soziologie verbunden. Durch die Möglichkeit, Situationsdeutungen und Handlungsmotive in offener Form zu erfragen, Alltagstheorien und Selbstinterpretation differenziert und offen zu erheben, und durch die Möglichkeit der diskursiven Verständigung über Interpretationen sind mit offenen und teilstandardisierten Interviews wichtige Chancen einer empirischen Umsetzung handlungstheoretischer Konzeptionen in Soziologie und Psychologie gegeben“ (Hopf 2008: 350).

Aus diesen Gründen wurde ein qualitativer Zugang zur Beantwortung der Forschungsfrage(n) getroffen. Doing Gender hat einen handlungstheoretischen Hintergrund und in dieser Arbeit sind die – von Hopf (2008) angesprochenen – Situationsdeutungen und Handlungsmotive der Personen mit Betreuungsaufgaben, so auch die familialen Aushandlungsprozesse von Interesse. Eine solche Vorgehensweise entspricht dem interpretativen Paradigma in den Sozialwissenschaften, d. h. „gesellschaftliche Zusammenhänge, die einer soziologischen Analyse unterworfen werden können, sind daher nicht objektiv vorgegebene und deduktiv erklärbare soziale Tatbestände, sondern Resultat eines interpretationsgeleiteten Interaktionsprozesses zwischen Gesellschaftsmitgliedern“ (Lamnek 2010: 32).

Der Doing Gender Ansatz ist aus der ethnomethodologischen Theorietradition heraus entstanden und somit wäre die teilnehmende Beobachtung im sozialen Feld als Erhebungsmethode die erste Wahl. Ein stringent durchgeführter Doing Gender Ansatz würde verlangen, dass die sozialen Interaktionen in den Familien direkt beobachtet werden. Dies ist jedoch wenig praktikabel. Aus diesen Schwierigkeiten beim Zugang zum sozialen Feld gewinnt das qualitative Interview – in diesem Fall das problemzentrierte Interview – zunehmend an Bedeutung (vgl. Lamnek 2010: 301) und wird in dieser Arbeit als Erhebungsmethode eingesetzt. Bei qualitativen Methoden bezieht man sich auf produzierte Texte (vgl. Aghamanoukjan et al. 2009: 417; vgl. Lamnek 2010: 301), die beim problemzentrierten Interview (wie noch ausführlich beschrieben wird) als Transkripte, Kurzfragebögen und Postskripte vorliegen. Für den Forschungsprozess vorteilhaft ist, „dass die Informationen status nascendi aufgezeichnet werden können, unverzerrt-authentisch sind, intersubjektiv nachvollzogen und beliebig reproduziert werden können; dies sind Vorteile, die eine teilnehmende Beobachtung nicht aufzuweisen hat“ (Lamnek 2010: 301).

6.1 Das problemzentrierte Interview

Als eines von vielen unterschiedlichen Formen der qualitativen Interviews (siehe dazu zusammenfassend Lamnek 2010: 301-372) wurde für dieses Forschungsvorhaben das problemzentrierte Interview ausgewählt. Das problemzentrierte Interview (PZI), von Andreas Witzel schon in den 1980er Jahren im Rahmen eines Projektes zu Sozialisationsprozessen von Jugendlichen entwickelt (vgl. Witzel 2000: o. S.; vgl. Reinders 2005: 116ff), wird „primär in Fragestellungen, die keinen rein explorativen Charakter haben, sondern stärker theoriegeleitet sind“ (Mayring 1990; zit. nach Kurz et al. 2009: 465) angewendet. Das bestimmende Merkmal dieser Methode ist die Aufhebung des vermeintlichen Gegensatzes von Theoriegeleitetheit und Offenheit – der Erkenntnisgewinn wird durch ein induktiv-deduktives Wechselspiel im Erhebungs- und im Auswertungsprozess realisiert (Witzel 2000: o. S.). Der Forschende tritt nicht ohne jegliches theoretisch-wissenschaftliches Vorverständnis in die Erhebungsphase ein, d. h. ein Literaturstudium, eigene Erkundungen im Untersuchungsfeld, Experten- und Expertinnen-Interviews etc. können dieser Phase vorgelagert sein (vgl. Lamnek 2000: 333). Somit besteht die Herausforderung der Methode darin, in der Erhebungsphase das unvermeidbare, und damit offenzulegende Vorwissen als Rahmen für Frageideen zwischen Forschenden und Befragten explizit zu machen, gleichzeitig jedoch das Offenheitsprinzip durch angeregte Narrationen zu realisieren (vgl. Witzel 2000: 3. Absatz). Diese Form des qualitativen Interviews ist für die hier verwendete Forschungsfrage ideal, da die Themen „Wiedereinstieg in das Berufsleben“, „Familiale Arbeitsteilung“, „Work-Life-Balance“ und ähnliches recht gut erforscht sind und somit theoretisches Vorwissen in die Formulierung von Leitfragen sowie bei der Beantwortung der Forschungsfrage einfließen kann. Das PZI ist den Leitfaden-Interviews und – aufgrund der Kombination von offenen, erzählgenerierenden Fragen, den strukturierten Nachfragen und einem Kurzfragebogen – den teil-standardisierten Methoden zuzurechnen¹⁷ (vgl. Reinders 2005: 117).

Witzel beschreibt drei Grundpositionen des PZI (vgl. Witzel 2000: 4. Absatz):

Erstens die der **Problemzentrierung**. Damit gemeint ist „die Orientierung an einer gesellschaftlichen relevanten Problemstellung und [...] die Organisation des Erkenntnis- oder Lernprozesses (Vorinterpretation)“ (ebd.) Der oder die Forschende versucht parallel zur breiten und differenzierten Datensammlung sich auf das präzise Forschungsproblem zu fokussieren und auch das Gespräch mit der interviewten Person auf dieses Problem (wieder) hinzuführen. Bei diesem Forschungsvorhaben ist vor allem die Frage von Interesse, welchen Einfluss Doing Gender auf die familiäre Arbeitsteilung und weiters auf einen möglichen

¹⁷ Für die genaue Beschreibung der Instrumente des PZI siehe Kapitel 6.1.1

Wiedereinstieg hat. Daher wurde darauf geachtet, dass während der Interviews – trotz der relativ offenen Kommunikation – die Forschungsfrage und die in Kapitel 1.2 formulierten Leitfragen nicht aus dem Fokus gerieten und die Teilnehmenden behutsam durch Ad-hoc-Fragen¹⁸ wieder zu diesen Themen hingeführt wurden.

Die zweite Grundposition des PZI bildet die **Gegenstandsorientierung**. Diese „betont die Flexibilität der Methode gegenüber den unterschiedlichen Anforderungen des untersuchten Gegenstands“ (Witzel 2000: 4. Absatz). Das PZI ist eine Methodenkombination, bei der das Interview das wichtigste Instrument darstellt. Gruppendiskussion, biographische Methode, standardisierter Fragebogen und eben das Interview werden je nach Forschungsthematik, Forschungsstand und Vorwissen angewendet (vgl. ebd.). Eine Gruppendiskussion wurde bei diesem Forschungsvorhaben nicht angewandt, da diese meist nur dann beim PZI Eingang findet, wenn der Forschungsstand zu einem bestimmten Thema gering ist. Ein weiterer Vorteil der Methodenkombination ist die Möglichkeit, auf die Bedürfnisse des Gegenüber als Forscher gut eingehen zu können. Durch solch eine Vorgehensweise kann auf die „unterschiedlich ausgeprägte[n] Reflexivität und Eloquenz“ (Witzel 2000: 4. Absatz) der Befragten reagiert und entweder auf die Narration der interviewten Person oder unterstützend auf ein Dialogverfahren gesetzt werden (vgl. ebd.).

Die dritte und letzte Grundposition des PZI ist die **Prozessorientierung**. Diese „bezieht sich auf den gesamten Forschungsverlauf und insbesondere auf die Vorinterpretation“ (Witzel 2000: 4. Absatz). Entscheidend ist der sensible und akzeptierende Kommunikationsprozess zwischen dem oder der Fragenden und den interviewten Personen. Es entsteht Vertrauen und so kann mit einer bestimmten Offenheit seitens der Befragten gerechnet werden. Verschiedene Aussagen zu einem bestimmten Thema werden angesprochen, die sich vielleicht widersprechen oder redundant sind; solche können durch Nachfragen geklärt werden oder sind Artefakte von Orientierungsproblemen, Interessenswidersprüchlichkeiten und Entscheidungsdilemmata (vgl. ebd.). Witzel betont, dass gerade bei biographischen Erzählungen das PZI förderlich für die Gesprächsentwicklung sei. Solche Erzählungen, wie denn z. B. die Erfahrungen und Aushandlungsprozesse zur Aufteilung der internen und externen Aufgaben (familiäre Arbeitsteilung) innerhalb der Familie der befragten Person nach einer Geburt waren, sind von wesentlichem Interesse und konnten mit Hilfe dieser Methode sehr gut erfasst werden.

¹⁸ siehe Kapitel 6.1.3

6.1.1 Die vier Instrumente des PZI

Es gibt vier Instrumente, die die Durchführung eines problemzentrierten Interviews ermöglichen und unterstützen (vgl. Witzel 2000: 5. Absatz). Diese sollen nun kurz vorgestellt und deren Anwendung in der Erhebungsphase dieser Forschungsarbeit erläutert werden.

Ein **Kurzfragebogen** fragt Sozialdaten der befragten Person ab (vgl. Witzel 2000: 6. Absatz). Für diese Arbeit wurden außer Alter, Familienstand, höchste abgeschlossene Ausbildung, Beruf und Haushaltsnettoeinkommen noch weitere relevante Daten erhoben. Dies waren die Anzahl der Kinder, der Beruf des Partners/der Partnerin, die Länge der Karenz beim 1., 2., 3., oder 4. Kind, Kinderbetreuungsgeldmodell(e), und die Kosten für eine etwaige externe Kinderbetreuung. Wie von Witzel vorgeschlagen, wurde der Kurzfragebogen dem Interview vorangestellt. So konnte einem Frage-Antwort-Schema zu diesen Themen entgangen werden (vgl. Witzel 6. Absatz) und man hatte sofort einen groben Überblick über familienbezogene Daten (Anzahl Kinder, Länge der Karenz etc.).

Eine **Tonträgeraufzeichnung** erlaubt eine „authentische und präzise Erfassung des Kommunikationsprozesses“ (Witzel 2000: 7. Absatz) und ist eine Notwendigkeit für die Erstellung eines Transkripts in der Auswertungsphase. Seitens der potentiellen Interviewpartnerinnen gab es bei der Bitte, das Gespräch mit einem Audiogerät aufzeichnen zu dürfen schon bei der Kontaktaufnahme in keinem Fall Einwände. Außerdem erhielten die befragten Personen vor jedem Interview die Möglichkeit, eine Einverständniserklärung¹⁹ zu unterzeichnen, die die Wahrung der Anonymität der Teilnehmenden schriftlich zusichert. Die Interviews wurden mit einem iPhone 3GS aufgezeichnet, die Audiodateien möglichst rasch auf den Rechner überspielt und in der Auswertungsphase transkribiert²⁰.

Einen besonderen Stellenwert nimmt der **Leitfaden** ein. Dieser dient „als Gedächtnisstütze und Orientierungsrahmen zur Sicherung der Vergleichbarkeit der Interviews“ (Witzel 2000: 8. Absatz). Darauf festgehalten sind die vorformulierte Einstiegsfrage sowie Frageideen zur Einleitung der im Vorhinein definierten Themenbereiche. Dieser Leitfaden dient als „Hintergrundfolie“ (ebd.) und nicht dazu, nur die Fragen vorzulesen. Mit dieser Art der Interviewführung ist es nachvollziehbar, welche Themen schon angesprochen wurden und welche man noch abhandeln sollte. Der Erstellung des Leitfadens für dieses Forschungsvorhaben gingen, wie von Lamnek (2010) vorgeschlagen, ein Literaturstudium,

¹⁹ siehe Anhang

²⁰ siehe Kapitel 6.2

eigene Erkundungen im Untersuchungsfeld sowie ein Expertinneninterview²¹ voraus (vgl. Lamnek 2010: 333). Die Erkenntnisse daraus wurden zusammengefasst und mit der Forschungsfrage bzw. den Leitfragen in Verbindung gebracht. Daran anschließend folgte die Erstellung der ersten Version des Leitfadens. Eine Anpassung des Leitfadens erfolgte in der Erhebungsphase nach dem ersten²² und zweiten Interview (vgl. Reinders 2005: 120ff); bei den restlichen Interviews ergab sich nur eine jeweils andere Reihenfolge bei der Abarbeitung der Themenbereiche. Der endgültige Leitfaden ist dem Anhang beigefügt. Beim Interview wurden die Fragen je nach Situation sprachlich umformuliert; sinngemäß blieben sie gleich.

Als viertes Instrument des PZI dienen **Postskripte**. Diese sollten unmittelbar nach dem Interview angefertigt werden. Darin enthalten sind Gesprächsinhalte, Anmerkungen zur Situation beim Gespräch, erste thematische Auffälligkeiten sowie etwaige Anregungen für die Auswertung (vgl. Witzel 2000: 9. Absatz). An Tagen, an denen drei Interviews durchgeführt wurden, waren diese Postskripte aufgrund der Intensität des Arbeitstages bei der Auswertungsphase besonders hilfreich.

6.1.2 Zur Kontaktaufnahme mit den Personen im Mürztal

Ohne theoretisches Vorverständnis ein qualitatives Interview zu führen, ist nur sehr bedingt realisierbar (vgl. Lamnek 2010: 351) und nach den Prämissen des PZI nicht sinnvoll. Folgende Eigenschaften waren daher für die Auswahl der zu interviewenden Personen ausschlaggebend: Erstens sollte deren Lebensmittelpunkt im Mürztal liegen. Zweitens mussten sie Betreuungsaufgaben für ein oder mehrere Kinder unter 15 Jahren übernehmen; und drittens in einer – wie oben als „Familie“ definierten – Zusammenlebensform leben. Viertens mussten sie ihre Erwerbstätigkeit aufgrund dieser Betreuungsaufgaben für eine gewisse Zeit aufgegeben haben. Ob diese Personen zu dem Zeitpunkt des Interviews schon wieder in eine Erwerbstätigkeit eingestiegen sind oder nicht, war nicht von Belang.

Wie konnte der Kontakt zu dieser doch recht spezifischen Gruppe von Menschen hergestellt werden? Wie Lamnek feststellt, spielen für die Auswahlentscheidung „fast immer informelle Kontakte zu den zu untersuchenden Personen oder Gruppen von Handelnden eine wichtige Rolle“ (Lamnek 2010: 351). In diesem Fall konnten zwei „Gatekeeper“ (ebd.) den Kontakt zu mehreren Personen herstellen. Die Gatekeeper sind mir bekannt und haben potentielle Interviewpartnerinnen in ihrem Bekanntenkreis auf das Forschungsvorhaben angesprochen.

²¹ Die befragte Person ist Expertin für Erwerbsarbeit und Wiedereinstieg beim AMS Wien.

²² Das erste Interview war als „Probeinterview“ (Schmidt-Grunert 1999: 48) vorgesehen; verlief jedoch so gut, dass es in die Auswertung aufgenommen wurde.

Falls diese Interesse hatten, wurden mir die Telefonnummern zugeschickt und der Kontakt aufgenommen. Der Vorteil dieser Methode war, dass mir die Personen im Feld (Gatekeeper) bekannt waren und so ein guter Kontakt in die Untersuchungsregion gewährleistet war. Die Interviewpartnerinnen und der Interviewpartner waren jedoch Unbekannte. So kam es zu keinen Verzerrungen im Interview durch erwünschte Aussagen aufgrund der gegenseitigen Bekanntheit. Außerdem wurde nach den Interviews gefragt, ob es noch andere Personen mit Betreuungsaufgaben in ihrem Bekanntenkreis geben würde, die ebenfalls für ein Gespräch in Frage kämen. Durch dieses sogenannte „Schneeballprinzip“ (Lamnek 2010: 351) bzw. diesen „Schneeballeffekt“ (Kurz et al. 2009: 468) wurden noch weitere Kontakte – unter anderem zum einzigen Mann mit Betreuungsaufgaben im Sample – geknüpft. Bei der Auswahl der zu befragenden Personen wird keine Zufallsstichprobe gezogen, da nicht repräsentative Aussagen getroffen werden sollen – es gilt vielmehr typische Strukturen und Gegebenheiten aufzudecken (vgl. Lamnek 2010: 350ff; vgl. Kurz et al. 2009: 468.). Aufgrund der Methode des Auswahlverfahrens der Personen bei diesem Forschungsvorhaben war ein Theoretical Sampling²³ im klassischen Sinne nicht möglich. Ein dazu erforderlicher Einfluss auf das Herstellen der Kontakte zu den Personen mit Betreuungsaufgaben im Müritztal war nicht gegeben. Wie sich jedoch nach der Erhebungsphase zeigte, war das Sample relativ heterogen hinsichtlich des Erkenntnisinteresses.

Die Kontaktaufnahme – in diesem Fall per Telefon – ist Teil des Interviewablaufs (vgl. Witzel 2000: 10. Absatz). Als Erstes bedankte ich mich für die Bereitschaft einer Teilnahme. Danach stand die Frage im Raum, wo das Interview stattfinden sollte. War dies geklärt, wurde die Länge eines Interviews mit ca. 30 bis 45 Minuten festgelegt²⁴ und ein Termin vereinbart. Schon bei der telefonischen Kontaktaufnahme wies ich darauf hin, dass das Gespräch mit einem Audioaufnahmegerät aufgezeichnet werden muss. Die Anonymisierung der Gesprächsprotokolle (vgl. Witzel 2000: 11. Absatz) und der Verbleib der Audiodateien beim Forscher wurde telefonisch, danach zu Beginn des Interviews auch schriftlich zugesichert. Während des telefonischen Gesprächs wurde die Untersuchungsfrage erläutert, um das Erkenntnisinteresse offenzulegen und deutlich zu machen, „dass die Explikationen der Interviewten nicht als Ausdruck von intellektuellen Leistungen bewertet, sondern als individuelle Vorstellungen und Meinungen akzeptiert werden“ (Witzel 2000: 11. Absatz); das PZI begreift die Befragten daher als „Experten ihrer Orientierungen und Handlungen“ (ebd.:

²³ siehe dazu unter anderem Lamnek 2010: 95, 351; Kurz et al. 2009: 468.

²⁴ Diese Länge ergab sich aus einem Probeinterview. Die Dauer von qualitativen Interviews kann nur schwer eingeschätzt werden und erheblich variieren (vgl. Lamnek 2010: 323). Da gerade Personen mit Betreuungsaufgaben meist einen engen Zeitplan pro Tag haben, sollten sich die Befragten durch die ungefähre Zeitangabe zur Länge des Interviews die Zeit einteilen können.

12. Absatz). Vor allem wurde bei diesem ersten Telefonat darauf geachtet, eine gewisse Natürlichkeit im Umgang zu behalten und in der Sprache (Dialekt) des Gegenübers zu bleiben. Den Personen wurde am Ende des telefonischen Gesprächs die Möglichkeit gegeben, Fragen zum Ablauf oder Inhalts des Interviews zu stellen. Durch diese Vorgehensweise konnte schon zu Beginn ein gewisses – für diese Art der Forschung wichtiges – Vertrauensverhältnis aufgebaut und etwaige Unklarheiten beseitigt werden.

Warum wurden elf Personen befragt?

Zur Anzahl der zu befragenden Personen bei einem qualitativen Forschungsdesign gibt es in der Literatur verschiedenste Angaben. Laut Helfferich sollten sechs bis 120 (vgl. Helfferich 2005; zit. nach Lamnek 2010: 351) und laut Kvale „15 plus/minus 10“ (Kvale 2007; zit. nach Lamnek 2010: 351) Personen interviewt werden. Ähnlich argumentieren Griffin und Hauser, die zwischen fünfzehn und 30 Interviews vorschlagen (vgl. Griffin/Hauser 1993; zit. nach Kurz et al. 2009: 467) oder Zaltman und Higie, die sieben bis fünfzehn Einzelgespräche für ausreichend halten (vgl. Zaltman/Higie 1993: 33; zit. nach Kurz et al. 2009: 467). Meistens bestimmen bei Forschungsprojekten die zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen die Anzahl der Personen, die befragt werden sollen (vgl. Lamnek 2010: 351). Reinders (2005) schreibt dezidiert, dass „bei Abschlussarbeiten [...] nicht mehr als zehn Interviews durchgeführt werden [sollten, Anm. PP], wobei dies als eine maximale Obergrenze anzusehen ist. Mit sechs bis acht Interviews hält sich der Durchführungs- und Auswertungsaufwand in überschaubaren Grenzen.“ (Reinders 2005: 125). Anhand dieser Ausführungen fiel die Wahl bei diesem Forschungsvorhaben anfangs auf zehn Interviews. Die im Endeffekt elf geführten Gespräche kamen daher, dass die restlichen Termine schon fixiert waren und sich ein zusätzliches Interview mit einem Mann mit Betreuungsaufgaben ergab. Alle elf Interviews waren wichtig und informativ, sodass ich alle auswerten und keines streichen wollte.

6.1.3 Zur Durchführung der Interviews im Mürztal

Aus Kosten- und Zeitgründen²⁵ wurden maximal drei Interviews an einem Tag durchgeführt. Die Terminfindung mit den Personen war leichter als gedacht – so konnten an drei Tagen im Oktober 2014 und zwei Tagen im November 2014 alle elf Personen mit Betreuungsaufgaben befragt werden. Es fanden alle Gespräche – außer bei einer Teilnehmerin²⁶ – in den jeweiligen eigenen Räumlichkeiten der Familien statt. Sieben Befragte haben ihren Wohnsitz

²⁵ Die Fahrten von Wien in das Mürztal und retour wurden mit dem eigenen PKW durchgeführt.

²⁶ Sie wurde bei einer Freundin zu Hause befragt.

in Müzzzuschlag, eine Person in Wartberg, eine in Neuberg, eine in Kindberg und eine in Krieglach.

Beim ersten Treffen mit den Personen mit Betreuungsaufgaben wurde darauf geachtet, die vielleicht vorhandene Nervosität und Anspannung seitens der zu Interviewenden durch Small Talk zu lösen. So konnte schon zu Beginn ein lockeres Verhältnis zwischen Forscher und Befragte aufgebaut werden. Generell handelt es sich beim PZI um eine weiche bis teilweise neutrale Interviewform (vgl. Reinders 2005: 117; vgl. Lamnek 2010: 313ff). Durch diesen sensiblen und akzeptierenden Kommunikationsprozess wird bei der interviewten Person Vertrauen und damit Offenheit gefördert und sie fühlen sich ernst genommen (vgl. Witzel 2000: 4. Absatz). Für das PZI ist wichtig, „eine ungezwungene Interviewsituation herzustellen, die sich durch Vertrautheit auszeichnet, denn nur in dieser können Rückfragen gestellt werden, die nicht zu einer Verfälschung der biographischen Rekonstruktion führen“ (Schmidt-Grunert 1999: 45). Nach der Klärung der Anrede (Du oder Sie) wurde noch einmal grob das Erkenntnisinteresse des Forschungsvorhabens erläutert (Witzel 2000). Anschließend konnte die Einverständniserklärung²⁷ zur Verwendung des Audiomaterials und der Zusicherung der Anonymität von den Befragten unterzeichnet sowie der Kurzfragebogen von den Personen ausgefüllt werden. Dies geschah, wie von Witzel vorgeschlagen, vor dem eigentlichen Interview (vgl. Witzel 2000: 6. Absatz).

Für den eigentlichen Intervieweinstieg wurde eine „**vorformulierte Einstiegsfrage**“ (Witzel 2000: 13. Absatz) gestellt, die „ein Mittel der Zentrierung des Gesprächs auf das zu untersuchende Problem“ (ebd.) darstellt und eine erzählungsgenerierende Funktion hat. Diese ist so offen formuliert, dass die zu interviewende Person ihre eigenen für sie relevanten biographischen Aspekte einbringen kann. Für diese Arbeit wurde nach dem ersten Interview nach längeren Überlegungen und Adaptionen die Frage „Erzählen Sie bitte einmal: Wie war das, als Sie von Ihrer Schwangerschaft erfahren haben?“ formuliert. Wenn die Interviewten zwei oder mehrere Kinder hatten (dies war nach dem Ausfüllen des Kurzfragebogens ersichtlich), wurde die Frage in „Erzählen Sie bitte einmal: Wie war das, als Sie von Ihrer Schwangerschaft mit dem ersten Kind erfahren haben?“ geringfügig angepasst. Durch diese Fragestellung konnten die befragten Personen biographische Episoden zu einem bestimmten Zeitpunkt und zu einem bestimmten Thema erzählen, ohne in ein Frage-Antwort-Spiel zu verfallen (vgl. Witzel 2000: 13. Absatz).

²⁷ siehe Anhang.

Aufgrund der Ausführungen der Befragten werden die angesprochenen thematischen Aspekte aufgegriffen und nochmals genauer nachgefragt; dies wird als „**allgemeine Sondierungen**“ (Witzel 2000: 14. Absatz) bezeichnet. Von den Interviewten sollen so Erfahrungsbeispiele oder biographische Episoden erzählt werden; auch um die Erinnerungsfähigkeit anzuregen (vgl. ebd.). Bei den im Müritztal durchgeführten Interviews konnten so auch die für die Interviewten relevanten Themen herausgefunden werden, welches dem Prinzip der Offenheit in der qualitativen Forschung entspricht (siehe u. A. Witzel 2000; Lamnek 2010). Wie wichtig waren bestimmte Aspekte in diesem biographischen Zeitraum für sie? Wie waren ihre Meinungen zu Beruf und Familie? Wurden bestimmte Themenbereiche, die für eine Vergleichbarkeit der Interviews wichtig sind, nach dieser erzählungsgenerierenden Phase des Interviews nicht angesprochen, waren „**Ad-hoc-Fragen**“ (Witzel 2000: 15. Absatz) notwendig. Diese Fragen bzw. Stichworte zu den Themenbereichen befinden sich ebenfalls auf dem Leitfaden (vgl. ebd.). Beispiele zu diesen Ad-hoc-Fragen sind: „Wie haben Sie die Kinderbetreuung zurzeit geregelt?“, „Welche Personen unterstützen Sie bei der Kinderbetreuung?“, „Wie haben Sie die Hausarbeit zurzeit geregelt?“ und „Warum haben Sie sich für den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben entschieden?“²⁸ Bei den meisten der durchgeführten Interviews wurden nur wenig Ad-hoc-Fragen gestellt, da die befragten Personen von sich aus in der Eingangserzählung schon viele Themenbereiche angesprochen hatten. Diese spezifischen Ad-hoc-Fragen sollten die Aufteilung und persönliche Einstellung zu den internen und externen Aufgaben in den Familien herausfinden. Auch der persönliche Antrieb für oder gegen einen Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit konnte in der Interviewphase angesprochen werden. Doing Gender wurde als übergeordnete Kategorie in den erzählten biographischen Episoden in der Auswertung und Interpretation der Ergebnisse betrachtet.

Ferner kommen verständnisgenerierende Kommunikationsstrategien als „**spezifische Sondierungen**“ (Witzel 2000: 16. Absatz) zu tragen. Aspekte aus dem Interview selber werden entweder wieder an die befragte Person zurückgespiegelt oder unklare, ausweichende oder widersprüchliche Aussagen mit Verständnisfragen geklärt. Konfrontationen (nur bei gut aufgebauten Vertrauensverhältnis) können die eigenen Sichtweisen der Personen noch genauer erklären, indem sie diese nochmals ausführen (vgl. ebd.). Falls bei den durchgeführten Interviews aufgrund der Geräuschkulisse etwas unklar war, wurden die Verständnisfragen meist sofort gestellt, da der weitere Gesprächsverlauf davon abhängig war. Bestand der Eindruck, dass im Gespräch sozial erwünschte Aussagen (besonders bezüglich der Aufteilung der Hausarbeit und Kinderbetreuung) kamen, konnten

²⁸ Die weiteren Ad-hoc-Fragen sind im Leitfaden im Anhang angeführt.

durch diese spezifischen Sondierungen noch einmal Fragen zu diesen Aspekten gestellt werden; je nach Vertrauensbasis durch Zurückspiegelung oder Konfrontation.

Generell war der Umgang mit den Teilnehmenden sehr offen und freundlich. Das Thema war für alle Befragten interessant, wie diese mir nach dem Interview versicherten. Dass dies ein für das PZI wichtiges Kriterium ist, stellt auch Schmidt-Grunert (1999) fest, „da eine fehlende Kooperationsbereitschaft dem Forschungsanliegen gegenläufig ist“ (Schmidt-Grunert 1999: 45). Nach der Einstiegsfrage folgte bei den meisten eine lange Erzählsequenz, in der sie einige Themen bezüglich der familialen Arbeitsteilung, der Aufteilung der Elternkarenz, dem beruflichen Werdegang und dem Wunsch eines Wiedereinstiegs von sich aus ansprachen. Die Länge der Interviews lag zwischen 19 und 35 Minuten. An sich wäre das eine gute Länge, da die Konzentration seitens der zu befragenden Personen noch hoch ist – es gab aber auch einige Herausforderungen bei den Interviews, die näher erläutert werden müssen.

Herausforderungen bei der Erhebung

Bei einer Interviewperson konnte trotz der offenen Kommunikationsstrategie ein Frage-Antwort-Spiel nicht ganz verhindert werden. Die Länge des Interviews war dementsprechend kurz; nach der Transkription hat sich herausgestellt, dass dennoch brauchbare Informationen vorhanden waren. Bei zwei Terminen waren trotz freundlicher Aufforderung das Interview möglichst ungestört zu führen, immer wieder Kinder anwesend. Dies störte den Ablauf ein wenig, da die Befragten immer wieder aus dem Erzählrhythmus gerissen wurden und den Faden verloren. Dieser musste erneut behutsam im Gespräch gefunden werden, um am selben Thema anknüpfen zu können. Bei einem Interview kam nach der Hälfte der andere Elternteil dazu. Ein solcher Umstand könnte zu Verzerrungen und sozialer Erwünschtheit bei den Aussagen der befragten Person geführt haben. Im Postskriptum wurde das vermerkt und bei der Auswertung berücksichtigt. Bei zwei Interviews hatten die Befragten Zeitdruck. Sie hatten die Verabredung zum Interview vergessen, mussten die Kinder zu einem Termin bringen oder nebenbei kochen. Die Gespräche konnten jedoch trotzdem angemessen geführt werden. Ursprünglich war geplant, mehr als einen Mann für das Forschungsvorhaben zu befragen. Dies gestaltete sich schwierig, spiegelt anscheinend jedoch die Verhältnisse in dieser Region wider²⁹. Eine weitere Herausforderung war, drei Interviews an einem Tag zu führen. Die „komplexe Gesprächsstrategie [...] stellt hohe Anforderungen an den Interviewer“ (Witzel 2000: 17. Absatz). Dementsprechend musste auf die Aufrechterhaltung der Konzentration seitens des Interviewers geachtet werden. Wie mit dem so erhaltenen Datenmaterial verfahren wurde, erklärt das nächste Kapitel.

²⁹ Siehe dazu Kapitel 5

6.2 Auswertung der problemzentrierten Interviews

Die Auswertungsmethode hängt von den unterschiedlichen Erkenntnisinteressen und thematischen Bezügen ab (vgl. Witzel 2000: 18. Absatz). Das durch die Erhebung im Müritztal gewonnene Datenmaterial wurde in Anlehnung an die Vorgehensweise von Witzel (2000), Kühn/Witzel (2000) und Schmidt-Grunert (1999)³⁰ ausgewertet. Aufgrund der Fallzahl und den eingeschränkten Ressourcen ergaben sich im Auswertungsprozess kleine Anpassungen, auf die später näher eingegangen wird.

Grundlage der Auswertung bilden sorgfältige Einzelfallanalysen und eine anschließende Typenbildung (vgl. Witzel 2000: 18. Absatz). Die Fallanalyse erfolgt „auf Basis vollständig transkribierter Interviews“ (ebd.: 19. Absatz). Wie detailgetreu eine Audioaufnahme transkribiert werden sollte, ist abhängig vom Untersuchungsziel (vgl. Schmidt-Grunert 1999: 49). Im vorliegenden Fall wurden die Aufnahmen wortgetreu transkribiert. Erzählungen, die nicht von Forschungsinteresse waren, wurden nicht verschriftlicht (z. B. Themen wie Wetter, wie die Anreise war, wie sich die Geburt zugetragen hat, etc.). Diese Verschriftungsbeschränkung ist aus zeitökonomischen Erwägungen heraus sinnvoll (vgl. Schmidt-Grunert 1999: 51). Ebenso wollten manche Personen von ihrem Recht Gebrauch machen, intime und/oder heikle Themen nicht durch den Forscher transkribieren zu lassen; dies sprachen sie direkt während des Interviews an. Die Audiodateien wurden mit dem Transkriptionsprogramm f4 transkribiert, in ein MS Word Dokument übertragen und mit Zeilennummern versehen. Ein Auszug eines anonymisierten Transkripts aus einem Interview findet sich im Anhang³¹. Da mit elf Transkripten die Fallzahl überschaubar war, wurde kein Programm zur Qualitativen Daten Analyse (QDA), z. B. Atlas-Ti, verwendet.

Der erste Schritt in der Auswertung besteht „zunächst in der Markierung des Textes mit Stichworten aus dem Leitfaden (theoriegeleitet) und mit Begrifflichkeiten, die neue thematische Aspekte aus den Darstellungen der Interviewpartner kennzeichnen (induktiv)“ (Witzel 2000: 19. Absatz). Dieses wird als „Kodieren mit Hilfe eines Kategoriensystems“ (Kühn/Witzel 2000: 15. Absatz) bezeichnet. Die beiden Autoren schlagen eine Textzeile als kleinstmögliche Kodiereinheit vor (vgl. Kühn/Witzel 2000: 14. Absatz); dies wurde auch für diese Arbeit übernommen. Es wurden jedoch nicht in den Transkripten die Sätze markiert, sondern die zu kodierenden Sätze wurden zu den zugehörigen Kategorien in eine Tabelle kopiert. Kategorien sind ein „thematisch begründetes Gefüge von Sammelbegriffen“

³⁰ Witzel (2000) verweist an die Ausführungen von Schmidt-Grunert (1999), die Hinweise zur Durchführung der Erhebung und Auswertung am praktischen Beispiel gibt (vgl. Witzel 2000: 1. Absatz).

³¹ aus technischen Gründen ohne Zeilennummern.

(Kühn/Witzel 2000: 13. Absatz) und ergeben sich aus dem Leitfaden und aus den neuen thematischen Aspekten der Interviews. Der Leitfaden gibt thematische Bereiche vor und aus den Gesprächen erhaltene Aspekte fügen sich zu „thematische[n] Felder[n]“ (Schmidt-Grunert 1999: 51) zusammen. Schmidt-Grunert nennt diesen Vorgang die „*Durchsicht des ganzen Transkripts*“ (ebd.: 52).

Wie wird überhaupt ein Kategoriensystem anfangs festgelegt? Kühn und Witzel (2000) schlagen vor, „eine sogenannte Startliste zu erstellen, die als ein erstes, provisorisches Kategoriensystem mit vielen Codes in loser Ordnung zu begreifen ist.“ (Kühn/Witzel 2000: 25. Absatz). Diese Startliste orientiert sich an den Themen im Interviewleitfaden und an den leitenden Forschungsfragestellungen des Projekts (ebd.: 26. Absatz). Diese Startliste wird immer wieder um die, wie oben angesprochen, neuen thematischen Aspekte aus den Interviews erweitert. Kategorien müssen im Auswertungsprozess immer wieder einer Überprüfung hinsichtlich ihrer Qualität unterzogen werden (vgl. Kühn/Witzel 2000: 28. Absatz). Die Anforderung eines Kategoriensystems ist, dass es übersichtlich bleibt und zu „einem differenzierten Bild des Untersuchungsgegenstandes beitragen“ (ebd.) sollte. Einen Ausschnitt des Kategoriensystems für diese Arbeit zeigt Abbildung 2.

Abbildung 2: Ausschnitt des Kategoriensystems

1 Kinderbetreuung
1/1 Aufteilung zwischen Partner/Partnerin
1/2 Hilfe von Verwandten
1/3 Hilfe von Bekannten oder Freunden
1/4 Gründe für Aufteilung der KB
...
2 Hausarbeit
2/1 Aufteilung zwischen Partner/Partnerin Selbsteinschätzung
2/2 Externe Hilfe
2/3 Was macht Frau?
2/4 Was macht Mann?
2/5 Was machen Kinder?
...

(Quelle: In Anlehnung an Kühn/Witzel 2000: 15. Absatz; eigene Darstellung)

Durch das Kodieren werden einzelne Textstellen des jeweiligen Interviews einer Kategorie (siehe Abbildung 3) zugeordnet (vgl. Kühn/Witzel 2000: 16. Absatz).

Abbildung 3: Zuordnung einer Textstelle zu einer Kategorie

Kategorie	Zitat
1 Kinderbetreuung	
1/1 Aufteilung zwischen Partner / Partnerin	
LENA	
	Es is mal so. Bei uns war's insofern schwierig weil ja der ((MANN)) selbstständig ist, und und ich hab immer die Buchhaltung gemacht wie die ((TOCHTER)) auf der Welt war hab ich schon vorgearbeitet gehabt. aber man kann nicht soviel vorarbeiten. Wie die ((TOCHTER)) 2 Monate alt war hab ich die Buchhaltung machen müssen. In dem Sinn is das weitergelaufen und da ((MANN)) hot schon geschaut dass er sich ein wenig freispielen kann aber als Selbständiger is es immer schwierig also da gibts auch keinen Urlaub ich bin vom Krankenhaus heimgekommen und da ((MANN)) war vielleicht 2 Tage daham und dann hat er wieder müssen arbeiten gehen (28-35)

(Namen wurden anonymisiert)

Eine Kategorie sammelt Textstellen; Äußerungen der Interviewpersonen können zu Kategorien zusammengefasst werden und lassen sich auf einen Blick betrachten (vgl. Kühn/Witzel 2000: 18. und 19. Absatz). Aus dieser Vorgehensweise ergibt sich eine „Grobstruktur zur Materialauswertung“ (Schmidt-Grunert 1999: 51). So erhaltene „fallspezifische zentrale Themen“ (Witzel 2000: 24. Absatz) sind erste Ergebnisse des Interpretationsschritts und können zu prägnanten Aussagen verdichtet werden – sie verbinden „Originaltextstellen, Paraphrasierungen und analytische Aussagen. Gleichzeitig können Heuristiken wie z.B. ein handlungstheoretisches Modell für die themenspezifische Nachvollziehbarkeit der subjektiven Logik des Falls nützlich sein“ (ebd.) – eine offene und theoriegeleitete Vorgehensweise wird so miteinander verschränkt (vgl. ebd.).

Aus allen elf Transkripten wurden diese Originaltextstellen den Kategorien entsprechend herauskopiert, danach paraphrasiert und im gleichen Schritt erstmals analysiert, interpretiert und – falls notwendig – bestimmte wichtige Ideen angemerkt. Dies geschah in tabellarischer Form (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4: Auszug Fallanalyse „LENA“

Kategorie	Zitat	Paraphrase	Analyse / Interpretation / Anmerkungen
1 Kinderbetreuung 1/1 KB Aufteilung zwischen Partner/Partnerin			
LENA	Es <u>is</u> mal so. Bei uns <u>war's</u> insofern schwierig weil ja der ((MANN)) selbstständig ist, und <u>und</u> ich hab immer die Buchhaltung gemacht wie die ((TOCHTER)) auf der Welt war hab ich schon vorgearbeitet gehabt. aber man kann nicht soviel vorarbeiten. <u>Wie</u> die ((TOCHTER)) 2 Monate alt war hab ich die Buchhaltung machen müssen. In dem Sinn <u>is</u> das weitergelaufen und da ((MANN)) hot schon geschaut dass er sich ein wenig freispielen kann aber als Selbständiger <u>is</u> es immer schwierig also da <u>gibts</u> auch keinen Urlaub ich bin vom Krankenhaus heimgekommen und da ((MANN)) war vielleicht 2 Tage <u>daham</u> und dann hat er wieder müssen arbeiten gehen (28-35)	Schwierig mit der KB wenn der Partner selbstständig ist. Frau macht Buchhaltung im Familienunternehmen auch während der Schwangerschaft und nach Geburt. Mann hat nur sehr wenig frei und muss viel arbeiten	Selbständigkeit des Partners als Problem bei der Aufteilung der KB. Es gibt keinen Urlaub, er muss arbeiten gehen.]

Für die anschließende Interpretation wichtig war auch die Tatsache, dass die Kategorien „Kinderbetreuung“, „Hausarbeit“ und „Planungs- und Koordinationstätigkeiten für gemeinsame Lebensführung“ zum Thema „interne Aufgaben“ zusammengefasst wurden. Die Kategorie „Erwerbstätigkeit“ stellt alleine die „externen Aufgaben“ dar. Beide ergeben wie oben ausgeführt die familiäre Arbeitsteilung.

Der nächste Schritt beinhaltet die Ausarbeitung „fallübergreifender zentraler Themen“ (Witzel 2000: 25. Absatz) – Einzelfälle werden miteinander verglichen und Ähnlichkeiten und Unterschiede untersucht (ebd.). Informationen zu den Einzelfällen wurden noch einmal durchgesehen (Kurzfragebogen, Memos, kodierte Textstellen) und werden im folgenden Kapitel zu den Ergebnissen verdichtet. Ziel des gesamten Auswertungsprozesses ist es, ein Typologiekonzept zu entwickeln, welches in einer letzten Stufe der Auswertung als Deutungshypothese genutzt, und theoriegeleitet oder deduktiv mit empirischen Material ergänzt werden kann (vgl. Witzel 2000: 25. Absatz). Schmidt-Grunert (1999) beschreibt dies als „eine vergleichend und generalisierende Analyse [die, Anm. PP] die Einzelinterviews in einen ihnen innewohnenden Zusammenhang [setzt, Anm. PP] und versucht, allgemeine Typiken aufzufinden, freizulegen und festzulegen“ (Schmidt-Grunert 1999: 52). Dieser letzte Schritt geschieht bei den Schlussfolgerungen und der Beantwortung der Forschungsfrage (Kapitel 8).

7 Ergebnisse

Gerade die Entwicklung eines Typologiekonzepts bzw. allgemeine Typiken frei- und festzulegen, stellte eine große Herausforderung dar. Ähnlichkeiten und Unterschiede zeigen fast alle befragten Personen in den unterschiedlichen Kategorien. Eine Zusammenfassung der befragten Personen mit Betreuungsaufgaben im Müritztal zu sozialen Gruppierungen, die für sie typische Deutungs- und Handlungsmuster aufweisen (vgl. Lamnek 2010: 166) und die sich in einigen Kategorien ähnlich sind, war eine intensive Interpretationsarbeit. Faltermaier (1990) empfiehlt aus den „Bedingungen qualitativer Sozialforschung wie Vertrautheit des Forschers mit der untersuchten Lebenswelt, geringe Zahl an Fällen, Bezugnahme auf den Lebenskontext der Untersuchten usw. [...] ein bescheidenes Niveau der Generalisierung anzustreben“ (Faltermaier 1990; zit. nach Lamnek 2010: 166). Diese Generalisierung charakterisiert er provisorisch als lebensweltlich spezifisch (vgl. ebd.). Aus dem vorhandenen Material kann man folgende drei Typen bzw. lebensweltlich spezifische Gruppen beschreiben: Die *Traditionellen Familien mit Kindern*, die *Aufgeschlossenen Familien mit Kindern* und die *Egalitären Familien mit Kindern*³². Im Sample werden vier den Traditionellen, vier den Aufgeschlossenen und drei den Egalitären Familien mit Kindern zugeordnet. Diese Einteilung erfolgte danach, wie diese Familien die internen und externen Aufgaben aufgeteilt und sie den Wiedereinstieg des karenzierten Elternteils geregelt haben. Die detaillierte Charakterisierung der drei Typen wird in den nächsten Kapiteln dargelegt. Die Schlussfolgerungen aus den erhaltenen Ergebnissen, die Beantwortung der Forschungsfrage sowie die theoretische Diskussion wird im Kapitel 8 dargelegt.

Zunächst folgt jedoch die detaillierte Beschreibung des Samples. Befragt wurden elf Personen mit Betreuungsaufgaben; davon waren zehn Frauen und ein Mann. Das Alter lag zwischen 30 und 52 Jahren. Drei der Befragten waren ledig, hatten aber gemeinsame Kinder und lebten als Familie zusammen. Die verbleibenden acht waren verheiratet. Eine Familie hatte ein Kind, acht Familien hatten zwei Kinder, eine Familie hatte zwei Kinder und ein Stiefkind, das beim anderen Elternteil lebt und eine Familie hatte drei Kinder. Das Jüngste dieser Kinder war zum Zeitpunkt der Befragung drei Monate, das Älteste 17 Jahre alt. Eine Person hatte als höchste abgeschlossene Bildung eine Lehre, eine Weitere eine berufsbildende höhere Schule ohne Matura, eine die Pädagogische Akademie, drei die

³² Diese Typologie darf in keiner Weise aufgrund der gewählten Termini als wertend aufgefasst werden. „Traditionell“ meint, dass die internen und externen Aufgaben eher geschlechtsspezifisch aufgeteilt werden. „Aufgeschlossen“ meint, dass die Personen mit Betreuungsaufgaben aufgeschlossen für alternative Zugänge bei der Aufteilung sind, diese aber auch einmal in die traditionelle Richtung gehen kann. „Egalitär“ meint, dass die familiäre Arbeitsteilung zwischen den Paaren tatsächlich gleich aufgeteilt ist, oder Männer in einem gewissen Zeitraum mehr interne Aufgaben übernehmen als deren Partnerinnen. Der letzte Familientyp ist eine Erweiterung der Definition von Rülings „Egalitären Paaren“ (Rüling 2007: 16).

Matura, eine einen erfolgreich absolvierten Universitätslehrgang und vier den Abschluss an einer Universität oder Fachhochschule. Die Partner oder Partnerinnen der interviewten Personen waren alle berufstätig. Sofern diese nicht selbständig waren, in einem Beschäftigungsausmaß von mindestens 30 Stunden in der Woche (Teilzeit), die meisten waren vollzeitbeschäftigt. Die Länge der Elternkarenz lag zwischen 12 Monaten und zweieinhalb Jahren, wobei sich drei Personen die Elternkarenz aufgeteilt hatten. Das Haushaltsnettoeinkommen, welches von den Interviewten lediglich geschätzt wurde, lag zwischen 400 und 3.500 Euro. Zwei Personen machten dazu keine Angabe. Die Kosten der externen Kinderbetreuung, die nur zwei der elf Befragten in Anspruch nahmen, lagen bei 140 und 160 Euro pro Monat. Die interviewten Personen kamen aus den unterschiedlichen Teilen des Müürztals: sieben Befragte haben ihren Wohnsitz in Mürrzuslag, eine Person in Wartberg, eine in Neuberg, eine in Kindberg und eine in Krieglach.

7.1 Die Aufteilung der internen Aufgaben bei den Befragten

Laut Definition beinhalten die internen Aufgaben die Kinderbetreuung, die Hausarbeit und die Planungs- und Koordinationstätigkeiten, die für eine gemeinsame Lebensführung notwendig sind. Im Folgenden wird die Aufteilung der internen Aufgaben in den drei verschiedenen Typen von Familien vorgestellt – gleichzeitig wird auch die Typenbildung beschrieben.

7.1.1 Aufteilung der Kinderbetreuung in der Familie

Die *Traditionellen Familien mit Kindern* zeichnet aus, dass die Partner³³ entweder Vollzeit erwerbstätig oder selbstständig sind, und die Partnerin zum größten Teil die internen Aufgaben übernimmt. Die für den Nachwuchs zur Verfügung stehende Zeit spielt für den erwerbstätigen Mann eine wesentliche Rolle, aber auch der Wille, mit den Kindern überhaupt etwas zu unternehmen. Ist der Partner in vollem Maße im Berufsleben integriert und arbeitet 40 Stunden pro Woche oder mehr, bleibt für die Kinderbetreuungsaufgaben nur mehr die Zeit nach der Arbeit oder das Wochenende. In diesem Zeitraum werden zwar gewisse Aktivitäten mit den Kindern unternommen, jedoch wird dies sehr begrenzt ausgeführt. Bei Selbstständigkeit des Partners sieht dies anders aus: Der männliche Elternteil einer Traditionellen Familie mit Kindern kann sich die Arbeit relativ frei einteilen und übernimmt bestimmte Kinderbetreuungsaufgaben. Einen gewissen Teil davon nimmt er wahr, bleibt aber hinter den Erwartungen seiner Partnerin bezüglich dieser Aufteilung zurück und engagiert sich nicht in großem Stil. Andererseits entfällt in diesem Fall die Hilfe von

³³ In den folgenden Kapiteln wird bewusst nur „Partner“, „Partnerin“ oder „Partner und Partnerin“ verwendet, da tatsächlich entweder Mann, Frau oder beide gemeint sind.

Verwandten, Bekannten oder institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen, da sich der Mann die Arbeitszeit eben frei einteilen kann. Die Frauen in Traditionellen Familien mit Kindern sprechen auch dezidiert aus, dass sie so lange wie möglich bei den Kindern zu Hause bleiben wollen, wenn dies aus ökonomischer Sicht möglich ist. Ebenso war bei diesen Typen der Familien eine Väterkarenz³⁴ nie ein Thema bzw. wollte der Partner diese nicht wahrnehmen. Folgender Ausschnitt eines Interviews³⁵ soll dies veranschaulichen:

Michaela: Das war immer klar, dass ich zu Hause bleibe. Eine geteilte Karenz war nie ein Thema.

Interviewer: Warum nicht?

Michaela: Das hätte der Vater meines Kindes nicht haben wollen (Michaela, Zeilen 14-19).

In den *Aufgeschlossenen Familien mit Kindern* liegt die Verantwortung bei der Kinderbetreuung etwas anders. Partner in diesen Familien sind aufgeschlossener, alternative Verteilungen der internen Aufgaben auszuprobieren und anzunehmen. Die Kinderbetreuungsaufgaben bei dem Typus von Familie liegen während der Arbeitszeiten der Männer immer noch meist bei den Partnerinnen, Verwandten, Bekannten oder bei institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen sowie bei Schulen. Die nach der Arbeit verbleibende Zeit wird jedoch intensiv den Kindern und – wie noch beschrieben wird – der Hausarbeit gewidmet. Die Partner wollen für die Kinder da sein und im Haushalt helfen und machen dies auch in dem Rahmen, der für sie und der Partnerin stimmig erscheint. Die Kinderbetreuung wird am Abend „gewechselt“ und die Partnerin kann sich ihre Freizeit nehmen oder Eltern und Kinder gestalten gemeinsam den restlichen Tag. In diesem Fall ist die Selbstständigkeit des Mannes eine Herausforderung. Im Gegensatz zu dem Mann in der oben genannten Traditionellen Familie kann er sich seine Zeit nicht in dem Maße frei einteilen. Er übernimmt in der Freizeit jedoch sehr viel an Kinderbetreuungsaufgaben und versucht, auch als Vater für seine Kinder da zu sein und engagiert sich wesentlich mehr als der andere Vater der Traditionellen Familie mit Kindern. Männer bei diesem Typ der Familien mit Kindern wollen die Entwicklung dieser von klein auf mitverfolgen und verbringen möglichst viel Zeit mit ihnen. Sie übernehmen alle Aufgaben die anfallen: Von Hygiene mit den Kindern bis zur Hilfe bei Schulaufgaben und andere spielerische Aktivitäten mit dem Nachwuchs. Interessant ist auch die Art dieser Aktivitäten: Die meisten Männer in den Aufgeschlossenen Familien mit Kindern und teilweise in den Traditionellen Familien mit

³⁴ Zum Thema „Väterkarenz“ siehe 7.1.2

³⁵ Die Ausschnitte der Interviews sind anonymisiert und sprachlich angepasst (starker Dialekt wurde zum besseren Verständnis in Umgangssprache umformuliert, ebenso wurden Satzzeichen gesetzt).

Kindern unternehmen am liebsten eher körperliche Tätigkeiten im Freien wie z. B. Rad fahren, Fußball spielen o. Ä. Bei mehreren befragten Personen der Aufgeschlossenen Familien mit Kindern ist die Frau am Wochenende berufstätig. In diesen Familien übernimmt der Partner die Kinderbetreuungsaufgaben in diesem Zeitraum. So war auch bei folgendem Beispiel klar, dass die Frau nach der Elternkarenz wieder in die Erwerbstätigkeit einsteigt und somit die Kinderbetreuungsaufgaben geteilt werden müssen:

Julia: Das war klar, dass ich das alles mach, den Haushalt sowieso und das mit den Kindern auch. Ich hätte das auch gar nicht anders wollen ehrlich gesagt. Ich bin da nicht so, dass ich sag, er muss da unbedingt, wenn ich daheim bin und wirklich nur daheim bin, dann mach auch das nur ich. Es war aber auch klar, dass wenn ich wieder arbeiten gehe, dass wir uns das teilen, und er hat auch immer, wenn irgendwas war, wenn ich einen Termin gehabt habe, dann hat er auf die Kinder geschaut und das war von Anfang an klar. (Julia, Zeilen 12-18).

Dieses Zitat zeigt, dass der Unterschied zwischen den Traditionellen und den Aufgeschlossenen Familien mit Kindern auf den ersten Blick gering erscheinen mag. Sowohl bei den Aufgeschlossenen als auch den Traditionellen Familien mit Kindern wollen Frauen nach der Geburt eine gewisse Zeit bei den Kindern zu Hause verbringen. Die Einstellungen der Frauen zu den internen Aufgaben nach einem Wiedereinstieg und generell die Lebensentwürfe differieren jedoch zwischen den beiden Typen. Im Gegensatz zu den Traditionellen Familien mit Kindern hilft der Partner aus eigener Überzeugung heraus viel häufiger bei Kinderbetreuung und Hausarbeit. Kinderbetreuungsaufgaben und Hausarbeit gelten bei den Aufgeschlossenen Familien mit Kindern nicht mehr als nur reine „Frauensache“, sondern werden im Rahmen der zeitlichen Ressourcen auch tatsächlich von Männern erledigt. Diesbezüglich ist auch die Abgrenzung zu den Egalitären Familien mit Kindern nicht eindeutig gegeben. Ein weiterer Grund für die Aufteilung der Kinderbetreuungsaufgaben sind die Bedürfnisse von Geschwisterkindern. Sind diese eifersüchtig und haben aufgrund des höheren Alters grundlegend differierende Interessen als das jüngere Geschwister, muss der andere Elternteil – fast zwangsläufig – mehr Zeit für das ältere Kind aufwenden.

In *Egalitären Familien mit Kindern* teilen sich die Eltern die Kinderbetreuungsaufgaben tatsächlich untereinander auf. In einem Fall auch so, dass der Partner nach der geteilten Elternkarenz (ein Jahr die Frau, ein Jahr der Mann) Elternteilzeit in Anspruch nimmt und seine Partnerin einer Vollzeitanzstellung nachgeht. Eine gerechte Aufteilung der Kinderbetreuungsaufgaben und der Hausarbeit liegen in den egalitären Lebensentwürfen begründet. Jeder Elternteil soll sich gleichermaßen in das Familienleben einbringen und mithelfen können. Dies ist aber auch nur dann möglich, wenn die ökonomische Situation in

der Familie ausgeglichen ist. Dies soll heißen: Wenn Frau und Mann gleich viel verdienen und es für das Haushaltsnettoeinkommen egal ist, wer in welchem Stundenausmaß erwerbstätig ist, gestaltet sich auch die gerechte Aufteilung der Kinderbetreuung und der Hausarbeit leichter. Nicht zu vernachlässigen ist der Wille beider Elternteile zu einer egalitären Aufteilung der internen und in weiterer Folge auch der externen Aufgaben. Natürlich müssen sich die Routinen in der jeweiligen Elternrolle erst einspielen und die beiden Elternteile rücksichtsvoll miteinander umgehen, falls der Partner oder die Partnerin Abläufe anders regelt als von ihm oder ihr gewollt.

Eine Sonderstellung bei den drei Typen der Familien mit Kindern im Mürztal nehmen die Aufgeschlossenen Familien ein. Bei ihnen kann meist keine klare Grenze zu den Traditionellen und zu den Egalitären Familien mit Kindern gezogen werden; dies ist aber auch nicht im Sinne der qualitativen Typenbildung. Je jünger das Kind oder die Kinder, desto intensiver und zeitaufwändiger ist die Kinderbetreuung. Unabhängig von den drei Typen der Familien empfinden die befragten Personen die Kinderbetreuungsaufgaben mit zunehmendem Alter der Kinder als weniger anstrengend – sie werden zunehmend selbstständiger. Ausnahmen sind hier jedoch diejenigen, die zusätzlich zu einem jüngeren Kind noch ein pubertierendes Kind oder nur ein solches zu betreuen haben. Wer sich von den beiden Elternteilen um den Nachwuchs kümmert, ist von verschiedenen Sachverhalten abhängig. Wird das Kind gestillt? Welche Arbeitszeiten hat der nicht-karenzierte Elternteil? Gibt es Hilfe von Verwandten oder Freunden? Wie sind die externen Aufgaben (Erwerbstätigkeit) aufgeteilt? Wollen Väter überhaupt Zeit mit den Kindern verbringen? Ist der Säugling aufgrund des Stillens noch von der Mutter abhängig, übernimmt diese die hauptsächliche Kinderbetreuung für dieses Kind. Dies gilt für alle drei Typen: den Traditionellen, den Aufgeschlossenen und den Egalitären Familien mit Kindern. Hilfe bei den Kinderbetreuungsaufgaben erhalten die Familientypen teilweise von Verwandten und Bekannten. Großmütter oder Großväter, sowohl mütterlicher- wie auch väterlicherseits, aber auch Tanten, Onkel oder Freunde und Freundinnen beider Elternteile, die auf den Nachwuchs aufpassen können und wollen, sind für die Eltern ein sehr großer Vorteil. Vor allem deswegen, da in den Gemeinden im Mürztal die institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen laut den Aussagen in den Interviews nicht die erforderlichen Öffnungszeiten aufweisen oder es teilweise keine alterserweiterten Kindergärten³⁶ gibt. Die alterserweiterten Angebote sind, wenn überhaupt, nur spärlich vorhanden oder stellen durch die anfallenden Kosten eine Herausforderung für die meist angespannte ökonomische Situation der Familien dar. Eine alternative Fremdbetreuung durch z. B. eine Tagesmutter

³⁶ Dies sind öffentliche Einrichtungen, die Kinder unter drei Jahren betreuen.

müsste genau kalkuliert und mit dem Einkommen beider Elternteile gegengerechnet werden. Einige Familien haben keine verwandtschaftliche Hilfe. Ist dies der Fall, gestaltet sich der Alltag schwierig, da gewisse – oft nur kurze – Zeiten der Beaufsichtigung der Kinder überbrückt werden müssen. Diejenigen befragten Personen aus dem Müritz sind auf institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen für Vorschulkinder angewiesen oder wollen nur solche in Anspruch nehmen, um „keinem was schuldig zu sein“ (Michaela, Zeile 269) – vor allem, da Angebote für unter Dreijährige nicht ausreichend vorhanden sind. Oft ist es vom Zufall und Glück abhängig, ob man einen Platz in diesen Kinderbetreuungseinrichtungen bekommt oder nicht.

7.1.2 Exkurs: Väterkarenz

Das Thema Väterkarenz kam in allen Interviews zur Sprache und jede befragte Person wusste um die Möglichkeit einer geteilten Elternkarenz. Für die Interviewten war das ein Thema von hoher Relevanz, weshalb diesem ein eigenes Kapitel gewidmet wird.

Bei den Traditionellen Familien mit Kindern wissen die Elternteile, dass es die Möglichkeit einer Väterkarenz gibt. Eine solche wahrzunehmen ist für Partner und Partnerin allerdings nicht vorstellbar. Die Gründe dafür sind die Verhaltens-, Handlungs- und Denkmuster der Elternteile, d. h. dem Doing Gender geschuldet. Eine Väterkarenz ist für Traditionelle Familien mit Kindern nicht leistbar, da sich die ökonomische Situation stark verschlechtern würde und die Fixkosten des Haushalts nicht mehr bezahlt werden könnten. Sehr interessant ist die Tatsache, dass die Einkommensunterschiede zwischen den Elternteilen bei den anderen beiden Typen der Familien nicht so hoch sind, wie dies in Traditionellen Familien der Fall ist. Das Einkommen der Personen mit Betreuungspflichten war jedoch kein Kriterium bei der Bildung der Typologien der Familien.

Bei Aufgeschlossenen Familien mit Kindern ist ebenfalls das Einkommen der beiden Elternteile eher das ausschlaggebende Moment und weniger das Doing Gender. Bei den Aufgeschlossenen Familien war auch ein Vater von sich aus in Väterkarenz. Das Förderliche dafür war, dass beide Elternteile annähernd dasselbe Einkommen haben – aber auch der dezidierte Wille des Vaters, ein halbes Jahr mit seinem ersten Kind zu Hause zu bleiben. Die Kinderbetreuungsaufgaben und die Hausarbeit wurden nach dem Ermessen des Vaters durchgeführt:

Anna: Er hat sich wirklich sehr sehr gut um den Philip gekümmert. Sie haben sehr viel gemeinsam gemacht und er hat den Haushalt seines Ermessens geführt, wie

er das für in Ordnung findet. Er hat immer gekocht, er hat eingekauft, das schon, und vom Rest haben wir uns beide müssen anpassen (Anna, Zeilen 67-70)

Bei Egalitären Familien mit Kindern ist der Mann längere Zeit (jeweils ein Jahr) in Väterkarenz. Wie bei dem vorher genannten Familientyp sind das annähernd gleiche Einkommen zwischen Frau und Mann, der Wille bei den Kindern zu sein und Betreuungsaufgaben vor den Beruf zu stellen am Förderlichsten für eine geteilte Elternkarenz. Aber auch der jeweilige Arbeitgeber und die beruflichen Karriereaussichten der Männer haben einen großen Anteil für diese Entscheidung. In Branchen, wo Väterkarenzen nicht ganz unüblich sind oder bei großen Arbeitgebern bzw. Firmen ist eine solche leichter möglich. Männer in Egalitären Familien mit Kindern nehmen auch – durch die Väterkarenz vielleicht entstehende – finanzielle Nachteile und schlechtere Karrierechancen in Kauf. Hier steht der gewünschte Lebensentwurf hinsichtlich des Familienlebens über der Erwerbstätigkeit. Das Credo dieser Väter ist, Zeit mit den Kindern zu verbringen und eine gute Beziehung zu ihnen aufzubauen. Der Persistenz der familialen Arbeitsteilung wirken diese Personen mit Betreuungspflichten aktiv entgegen. Sie hinterfragen und entscheiden sich bewusst für eine familiale Arbeitsteilung, die weniger der gesellschaftlichen Vorstellung entspricht.

Es ist daher sehr wahrscheinlich, dass nicht nur die familialen Aushandlungsprozesse, sondern das Einkommen der Elternteile einen Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen eine Väterkarenz hat. Diese Unterschiede beim Einkommen wirken sich auf die Entscheidung bei Aufgeschlossenen und Egalitären Familien mit Kindern stärker aus, als dies bei den Traditionellen Familien der Fall ist.

Probleme bei der Väterkarenz

Die oft unterschiedlichen Auffassungen bei der Haushaltsführung und der Kindererziehung hat Konfliktpotential in den Familien, die sich die Elternkarenz aufteilen. Gerade die vermeintliche Umkehrung der zugeschriebenen Rollen führt zu Situationen im Zusammenleben, die von den Beteiligten aufgearbeitet und hinterfragt werden müssen. Diese Aushandlungsprozesse sind für die Personen relativ neu. In diesen Situationen wird das Doing Gender selbst für die beiden Elternteile sichtbar. Eine Frau beschreibt dies so:

Lara: Es tauschen sich dann so ein bisschen die Rollen dann. Ich bin mal nach Hause gekommen, todmüde, dann hab ich mich aufgeregt, dass das und das nicht erledigt war und dann war das so richtig: er hats gecheckt, dann hat er mich so angeschaut, dann hab ich das auch gecheckt, dann hab ich mir gedacht, ja bist du wahnsinnig die volle Machorolle, das ist ja nicht normal. Aber irgendwie musst du da aufpassen, dass du da nicht reinrutschst, weil man sich denkt, er ist eh die ganze

Zeit zu Hause, obwohl ich gewusst habe mit den Kindern, du kommst zu vielen Sachen gar nicht (Lara, Zeilen 186-193)

Als ungerecht und teilweise (ver-)störend werden die Reaktionen des Umfelds auf eine aktuelle oder absolvierte Väterkarenz von den Interviewpartnerinnen empfunden. Dies gilt sowohl für positive als auch für negative Äußerungen der Mitmenschen. Falls der Mann für sein Engagement in der Familie gelobt und/oder bewundert wird, ist das für die Partnerinnen ernüchternd. Verständlicherweise, da Frauen in Elternkarenz meist nicht für ihr Tun derart positive Rückmeldungen bekommen, auch weil dies gesellschaftlich noch immer weitestgehend die Norm ist. Folgendes Zitat soll dies veranschaulichen:

Anna: Jeder hat gesagt: „Ach dass du das machst“, das war schon so, dass man sich denkt: „Bei einer Frau sagt das keiner“ (Anna, Zeilen 187-188)

Negative Äußerungen zu Vätern in Karenz kommen auch im Alltag vor. Andere Mütter haben Probleme, die Rolle des karenzierten Vaters mit Betreuungsaufgaben zu akzeptieren oder damit umzugehen. So berichtet eine Interviewpartnerin, deren Mann ein Jahr lang mit den beiden Kindern in Väterkarenz war von Frauen, die ihm Faulheit unterstellen und Männern, die seine Männlichkeit anzweifeln.

Lara: Er hat so Sachen erlebt wie: Er ist in der Sandkiste gesessen und rund um ihm die Muttis. Und die Muttis haben ihn irgendwie angeschnauzt, ob er zu faul ist zum Arbeiten gehen, also solche Sachen hat er sich anhören müssen. Oder von den Arbeitskollegen her oder Bekannte und Freunde, ob er überhaupt ein richtiger Mann ist, wenn er sich um die Kinder kümmert [...] es war nicht oft aber wenns war, dann ist es ganz schön gesessen. Ich glaub das hat ihn zeitweise ganz schön verletzt. Vor allem weil er ja nicht nur die Kinder gemacht hat, sondern er hat wirklich das ganze Paket gemacht mit kochen, wickeln, Hausarbeit dazu. Alles, weils sonst nicht gegangen ist [...] und dann als faul beschimpft zu werden, wenn viele mit einem Kind schon oft überlastet sind, ist seltsam. (Lara, Zeilen, 177-186)

Vor allem bei älteren Arbeitskollegen stößt eine Väterkarenz und eine anschließende Elternteilzeit oft auf Widerstand, wobei nicht die Väterkarenz, sondern vielmehr das zeitlich längere Elternteilzeitmodell ein Problem darstellt. Bei dem interviewten Mann hat es seitens seiner Kollegen „massive Widerstände“ (Peter, Zeile 37) gegeben.

Wie die Ausführungen zeigen, gibt es mehr oder weniger förderliche Umstände für eine Väterkarenz. Genauso hat diese Vor- und Nachteile für Männer, genauso wie dies bei einer Elternkarenz bei Frauen der Fall ist. Es ergeben sich teilweise die gleichen und teilweise andere Probleme in und nach dieser Zeit. Für Familien, die sich die Elternkarenz teilen, ist diese Phase des Lebens eine Herausforderung, da sie u. A. vorherrschende Handlungs-

Denk- und Deutungsmuster hinterfragen müssen. Dies gilt sowohl für die Kinderbetreuung, als auch für die Hausarbeit.

7.1.3 Aufteilung der Hausarbeit in der Familie

Bei der familialen Aufteilung der Hausarbeit gibt es große Unterschiede zwischen den befragten Personen. Auch bestand der Eindruck, dass es den meisten Befragten unangenehmer war über die Aufteilung der Hausarbeit zu sprechen, als über ihren restlichen Alltag. Durch die unterschiedlichsten Strategien sollte seitens der Befragten bald das Thema gewechselt werden. Durch die speziellen Kommunikationsstrategien des PZI konnte dem entgegengewirkt und durch die intensive Interpretationsphase folgende Erkenntnisse gewonnen werden.

Bei Traditionellen Familien mit Kindern übernimmt – nach Aussagen der Interviewpartnerinnen – die Hausarbeit im Haushalt fast ausschließlich die Frau. Wenn überhaupt, arbeiten Männer in nur sehr geringem Maße zu Hause mit. Die Aufteilung der Hausarbeit entspricht damit den zugeschriebenen Geschlechterrollen in traditionellen Lebensgemeinschaften. Die Frau ist für das Kochen, Waschen, Bügeln, Geschirr abwaschen, Staubsaugen etc., der Mann für Tätigkeiten rund um das Haus oder der Wohnung, wie Holz- und Gartenarbeit, Reparaturen, zuständig. In diesem Punkt gibt es Widersprüche: Die befragten Personen erzählen an einer Stelle, dass ausschließlich sie diese geschlechtsspezifischen Arbeiten verrichten, an Anderer wird jedoch zugestanden, dass auch ihre Partner bei diesen Tätigkeiten (in bescheidenem Maße) mithelfen. Als Grund für die geschlechtsspezifische Hausarbeit wird von den befragten Frauen angegeben, dass der Mann für das Einkommen der Familie sorgt, und sie dafür die Hausarbeit erledigen müssten. Männern wird aber auch die fehlende Kompetenz in Bezug auf die „typische“ Frauenarbeit abgesprochen. Sie helfen teilweise ein wenig mit, erledigen jedoch nur die „leichten Tätigkeiten“:

Interviewer: Was sind diese leichten Tätigkeiten?

Eva: Geschirrspüler einräumen, ((lacht)) ausräumen auch ((lacht)) [...] in den Kindergarten bringen, vom Kindergarten abholen. Da wir mit festen Brennstoffen heizen, einheizen, sonst fällt mir eigentlich nicht sehr viel ein, weil das Andere ist schon mir übergeblieben (Eva, Zeilen 24-30)

Ebenso ist für Frauen, die die Mutterrolle bewusst übernehmen und erleben wollen der Unterschied zwischen den Vorstellungen zur Elternschaft und der eingetretenen Realität teilweise schwierig. Dies ist einigen Befragten gemein; ein Zitat soll dies veranschaulichen:

Michaela: Und für mich hat das auch so gepasst. Ich wollte das gerne so machen. Zu Hause bleiben mit dem Kind. Wie ich erfahren habe, dass ich schwanger bin, ich hab ja nicht gewusst wie es dann wird, in Wirklichkeit ((lacht)) das reale Leben ist eh anders als die Illusion, die man da hat und ich wollte aber damals so lange wie's geht zu Hause bleiben (Michaela, Zeilen 20-24).

Interessanterweise sind es ausschließlich die Traditionellen Familien mit Kindern, die zumindest zeitweise eine bezahlte externe Hilfe für die Haushaltsführung in Anspruch nehmen.

Die Aufteilung der Hausarbeit bei den Aufgeschlossenen Familien mit Kindern ist davon abhängig, wer die meiste Zeit zu Hause ist. In der ersten Zeit nach der Geburt sind das die Frauen, vor allem wenn der Mann erwerbstätig ist. Mütter übernehmen dadurch unter der Woche einen großen Anteil der Hausarbeit. Die Männer bei diesem Typ der Familien helfen vor oder nach den Arbeitszeiten engagiert im Haushalt. Am Wochenende werden diese Arrangements zur Hausarbeit umgekehrt – der Partner übernimmt den Großteil der Tätigkeiten, die unter der Woche fast nur die Partnerin erledigt hat. Die Abgrenzung zwischen den typischen Tätigkeiten zwischen Mann und Frau bei den Arbeiten im Haushalt ist in diesen Fällen weniger gegeben. Die Partner kochen, wickeln, waschen, spülen Geschirr, etc. Zusätzlich werden die Gartenarbeit oder Reparaturen ausschließlich von den Männern ausgeführt. Eine Strategie zur angenehmeren Aufteilung der internen Aufgaben ist ebenfalls, dass die Männer die Kinderbetreuungsaufgaben übernehmen und etwas außer Haus unternehmen, während die Frau ohne Ablenkungen die Hausarbeit erledigt. Auffallend ist, dass – wie bei den Egalitären Familien – auch die Kinder, sofern ihrem Alter entsprechend diverse Arbeiten übernehmen müssen. Oft sind dies nur Kleinigkeiten, wie Kinderzimmer aufräumen oder Teller wegräumen. So werden nach den Aussagen der Personen mit Betreuungsaufgaben schon die Kleinen (Buben oder Mädchen) zur Hilfe im Haushalt angeregt. Ebenfalls soll dadurch einer gewissen Bequemlichkeit der Kinder und des Partners entgegengewirkt werden, die sich durch die ständige Anwesenheit der Mutter ergeben hat.

„Jeder muss im Haushalt helfen“ – das Credo der Egalitären Familien mit Kindern. Wie bei den Aufgeschlossenen Familien hilft der Nachwuchs bei der Hausarbeit mit. Sie müssen ihrem Alter entsprechend Verantwortung für Haustiere und ihren eigenen Wohnbereich übernehmen. Selbst in der Interviewsituation konnten Handlungen, wie gemeinsames Kochen des Vaters mit den Kindern beobachtet werden. Sie erleben und sehen eine egalitäre Aufteilung im Haushalt; es wird ihnen vorgelebt. Von Anfang an war die gerechte

Aufteilung der Arbeiten im Haushalt bei den Egalitären Familien ein Thema. So kommt es auch, dass Frauen „typische Männerarbeiten“ erledigen:

Lara: [...] Ich hab mit dem dicken Bauch Sesselleisten geschnitten, Fliesen zugeschnitten, Boden gelegt [...] (Lara, Zeilen 61-62)

Lara: Ich weiß, dass ich am Anfang total platt war, weil ich bin dann so zu Sachen gekommen, die so typische Männerarbeiten waren z.B. als ich das erste Mal eine Axt in die Hand gedrückt bekommen habe (Lara, 90-93)

Egalitäre Aufteilung der Hausarbeit wird in der Partnerschaft von beiden Elternteilen konsequent eingefordert. Präferenzen bei verschiedenen Arbeiten können sich etablieren, haben aber keinen großen Einfluss auf die gerecht aufgeteilte Arbeit.

Unabhängig der Familientypen gilt es, die internen Aufgaben zwischen den Personen mit Betreuungsaufgaben zu planen und zu koordinieren. Fragen wie: Wer kann/will/muss/soll diese oder jene Aufgabe übernehmen? Wie sind diese zu erledigen? Wer hat Zeit dafür? – müssen von den Elternteilen ausverhandelt und beantwortet werden.

7.1.4 Familiäre Planungs- und Koordinationstätigkeiten

Die familialen Planungs- und Koordinationstätigkeiten, die für eine (gelingende) gemeinsame Lebensführung notwendig sind, werden laut Definition (siehe 3.2.2) den internen Aufgaben zugerechnet. Genauer betrachtet liegen diese Tätigkeiten jedoch nicht exakt auf der gleichen Abstraktionsebene, da gerade das Planen und Koordinieren eine Hilfestellung für die Aufteilung der internen Aufgaben sein soll; aber auch das Verhältnis zwischen internen und externen Aufgaben regelt. In der folgenden Darstellung werden ausschließlich Planungs- und Koordinationstätigkeiten präsentiert, die die Kinderbetreuung und die Hausarbeit betreffen. Zusätzlich muss zwischen innerpartnerschaftlicher Kommunikation und Kommunikation mit Dritten, wie z. B. mit Kinderbetreuungseinrichtungen oder Verwandten unterschieden werden.

Kommunikation in der Partnerschaft wird von allen Befragten als sehr wichtig eingeschätzt. Fehlende Kommunikation kann zu Konflikten innerhalb der Familie führen. Wenn notwendige familiäre Planungs- und Koordinationstätigkeiten unterbleiben, erschwert das möglicherweise den Alltag der Personen mit Betreuungsaufgaben. Trotz den meist unausgesprochenen Verhaltens-, Handlungs-, und Denkmustern in den drei Typen von Familien, werden Aufgaben zwischen den Elternteilen in den meisten Situationen verbal verhandelt. In welchem Maße die Hausarbeit und die Kinderbetreuung realiter aufgeteilt werden, ist

wiederum abhängig von diesen Mustern. Zwei Beispiele sollen dies verdeutlichen: In einer Aufgeschlossenen Familie mit Kindern hat eine Frau nicht das Gefühl, zuviel Hausarbeit zu übernehmen. War dies dennoch zu einem bestimmten Zeitpunkt der Fall, wurde dies in der Familie – auch mit den Kindern – besprochen und dementsprechend darauf reagiert. Bei einer Traditionellen Familie mit Kindern hingegen wurde ein ähnliches Problem ebenfalls von der Partnerin artikuliert, eine angemessene Reaktion des Partners und der Kinder blieb jedoch aus. Nur durch insistieren können in einem Prozess, der meist über Jahre hinweg läuft, starre Aufteilungen bei der Hausarbeit verändert werden, so die Interviewpartnerinnen. Dies gilt weniger für die Kinderbetreuung, da sich diese nach Aussagen der Befragten mit dem Alter der Kinder verändert und nicht mehr derart zeitintensiv ist. Bei den Traditionellen Familien liegt die Planungs- und Koordinationstätigkeit mit Dritten zum Großteil bei den Frauen und wird als mühsam empfunden.

Laura: Es ist immer nur um wenig Zeit gegangen, aber es war teilweise so, dass ich für einen Tag drei Leute gebraucht habe, da auch meine Mutter noch Teilzeit gearbeitet hat und ich hab das organisatorisch voll mühsam gefunden das Ganze. Und der Kindergarten ist in [...] und man hat immer fahren müssen oder pünktlich wo sein müssen [...] mein Partner kann sich seine Dienste nicht so frei einteilen [...] (Laura, Zeilen 92-98)

Den angesprochenen Aufwand bei der Kommunikation mit Dritten sprechen einige befragte Personen an. Je nach familialer Arbeitsteilung und Familientyp kann dies als mühsam, erträglich oder als kein Problem gesehen werden.

Im Gegensatz zu den beiden anderen Typen stehen die Egalitären Familien mit Kindern. Schon zu Beginn der Partnerschaft und in weiterer Folge auch beim Übergang zur Elternschaft wurden bei diesen Paaren die jeweiligen Standpunkte zu Hausarbeit und Kinderbetreuung geklärt. Kleine Anpassungen gab und gibt es in diesen Familien noch immer, die Planungs- und Koordinationstätigkeiten sind jedoch eingespielt und bedürfen keinen besonderen Aufwand. Dies erleichtert das Familienleben, da weniger Konflikte bezüglich der Aufteilung von internen Aufgaben auftreten.

Die Anstrengungen bei den familialen Planungs- und Koordinationstätigkeiten sind unter anderem abhängig von der Hilfe bei der Kinderbetreuung durch Verwandte oder Bekannte. Familien, die wenig oder keine Unterstützung erhalten, stehen schon bei vermeintlichen Kleinigkeiten vor Herausforderungen. So können sich Schwierigkeiten aus unflexiblen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen, unerwarteten Ereignissen bei Elternteilen oder Kindern sowie bei Krankheit ergeben.

7.2 Die Aufteilung der externen Aufgaben bei den Befragten

Die externen Aufgaben in Familien werden bevor Betreuungsaufgaben für Kind(er) entstehen und nach der Geburt erneut aufgeteilt. Wie schon im theoretischen Teil dargestellt, hat eine Geburt einen enormen Einfluss auf den Familienalltag. Für eine bestimmte Zeit müssen Arrangements zur Erwerbstätigkeit in der Partnerschaft zwangsläufig neu verhandelt werden. Dies kann man in drei Phasen im partnerschaftlichen Leben aufteilen: Die erste Phase ist die Zeit vor der Geburt; die Zweite, die Zeit der intensiven Kinderbetreuung zu Hause; die dritte Phase ist der Prozess des Wiedereinstiegs und die Zeit danach. Diese dritte Phase ist das eigentliche Forschungsinteresse. Um einen umfassenden Blick auf die Situation der Familien im Müritztal zu erhalten, werden kurz die ersten zwei Phasen im Leben der befragten Personen beschrieben. Eine detaillierte Darstellung zum Prozess des Wiedereinstiegs in die Erwerbsarbeit – die dritte Phase – folgt im nächsten Kapitel.

Vor der Geburt waren bis auf eine Person³⁷ alle Befragten erwerbstätig. Auch die jeweiligen Partner und die Partnerin übten einen Beruf aus. Die Arbeitszeiten der Interviewten lagen zwischen 20 und ungefähr 80 Stunden pro Woche – einige Frauen arbeiteten in höheren Positionen in Vollzeitbeschäftigung, andere schon vor der Geburt Teilzeit; der befragte Mann war Vollzeit beschäftigt. Jede Person arbeitete in einem Beruf, der ihrer oder seiner Qualifikation entsprach. Während der zweiten Phase, der intensiven Kinderbetreuung, arbeiteten einige Befragte mit Betreuungsaufgaben entweder als geringfügig Angestellte oder sie waren selbstständig. In diesem Fall waren sie auf die Hilfe von Verwandten, Bekannten oder Kinderbetreuungseinrichtungen angewiesen.

7.3 Der Wiedereinstieg in das Erwerbsleben

Wie im Kapitel 3.2.3 definiert, wird als Wiedereinstieg in dieser Arbeit der Zeitpunkt verstanden, an dem der vormals karenzierte Elternteil wieder einen Teil zum Haushaltseinkommen beiträgt. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Selbstständigkeit nach einer Elternkarenz zählen nach dieser Definition auch zu einem Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit.

³⁷ Diese Person befand sich in einer beruflichen Umorientierung. In diesem Absatz wird die Situation der restlichen zehn Personen beschrieben.

7.3.1 Gründe für einen Wiedereinstieg

Überraschenderweise ist der Entschluss, wieder einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, relativ unabhängig von den drei Familientypen. Bis auf eine Person, die zum Zeitpunkt der Befragung noch in Elternkarenz war, sind alle Frauen und der Mann wieder in die Erwerbsarbeit zurückgekehrt. Wie sich dies gestaltet hat, wird im folgenden Kapitel beschrieben.

Der Hauptgrund für die Befragten, die einen Wiedereinstieg hinter sich haben, ist, nicht nur zu Hause bei dem Kind/den Kindern zu sein. Sie wollen wieder mit anderen Menschen „normal“ kommunizieren und Abstand von der „Familiensache“ bekommen. Sie wollen nicht nur Mutter und für die Hausarbeit zuständig sein, sondern ihre geistigen Fähigkeiten nutzen und ihrer beruflichen Ausbildung nachgehen. Andere Aufgaben wahrnehmen und etwas Anderes machen, als nur zu Hause zu sitzen sobald die Kinder eine institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung besuchen, ist ein großes Anliegen. Bei diesem Thema wurde bei den Interviews mit Nachdruck klargemacht, wie wichtig ihnen ihr Beruf ist. Beispielhaft sollen dies einige Zitate zeigen:

Lena: nur dann war's heiß ersehnt. Ich hab mich so richtig gefreut auf's arbeiten wiedereinsteigen in meinen Beruf (Lena, Zeile 10)

Lena: Mit den Leuten reden und einfach mal wieder ein normales Gewand anhaben, was nicht irgendwie dreckig ist [...] also ein bisschen das alte Leben zurück haben (Lena, Zeilen 106-109)

Michaela: [...] dann hab ich gemerkt, ich hab Fähigkeiten, die ich nicht bedient habe und zu Hause ist das zuwenig [...] ich hab dann gemerkt, wie ich die Kinder weggebracht habe [zum Kindergarten, Anm. PP], dass ich auch weg will von zu Hause, ich will auch weg, ich will was leisten, ich will mit Leuten reden, ich will ein Projekt haben und das realisieren. Dieses Bedürfnis war wieder ganz stark da. Da hab ich gemerkt, jetzt ist es wieder Zeit was für mich zu tun. Da zu bleiben wäre mir zu wenig gewesen [...] das war der Antrieb, mir wieder was zu suchen. Vom Geld her wär's mir egal gewesen [...] es war mein Bedürfnis, wieder dass zu tun, was ich kann (Michaela, Zeilen 210-219)

Anna: Weil ich mir sowieso nicht vorstellen hab können dass ich immer nur zu Hause bin nur dass ich keine andere Aufgaben habe und nur das zu Hause mit den Kindern ausserdem hab ich meinen Beruf immer gern gemacht und ich hab mich sehr gefreut dass ichs wieder machen kann (Anna, Zeilen 129-131)

Julia: Beim ersten Kind war ich sehr motiviert mir macht mein Job Spaß ich bin nach 10 Monate wieder hin sonst verpasse ich so viel (Julia, Zeilen 101-102)

Sarah: Weil ich meinen Beruf grundsätzlich gerne mache [...] und meine Kinder dann auch KG gehen und ich sicher nicht alleine daheim sitze das kann ich mir nicht vorstellen (Sarah, Zeilen 65-67)

Ein ebenso wichtiger Antrieb zu einem Wiedereinstieg ist die Freude am Beruf und die Freude, mit anderen Menschen zusammenarbeiten zu können. Dies trifft vor allem auf Personen zu, die in einem sozialen Bereich arbeiten.

Ökonomische Gründe, die eine Erwerbstätigkeit beider Elternteile notwendig machen, werden ebenfalls genannt. Für zwei Befragte war dies relevant und ist auch von der Anzahl der Kinder in der Familie abhängig. War bei einer Befragten nach dem ersten Kind die Motivation noch groß, wieder in die Erwerbsarbeit einzusteigen, hat sich das nach dem zweiten Kind geändert. Schlechtes Gewissen, während der Erwerbstätigkeit die Kinderbetreuung nicht persönlich zu übernehmen, wird zu einem Problem. Die Familien befinden sich in einem Dilemma, da sich mit weiteren Kindern und anderen Umständen (Hausbau) die ökonomische Situation der Paare verschlechtern kann. In diesem Fall macht die befragte Person ihre Arbeit jedoch sehr gerne und übt auch eine Tätigkeit aus, die ihrer Qualifikation entspricht. Herausfordernd wird eine solche Situation für Personen mit Betreuungsaufgaben, wenn ein Wiedereinstieg nicht funktioniert (siehe dazu Kapitel 7.3.4). Wenn ökonomische Gründe nicht ausschlaggebend für einen Wiedereinstieg sind, bleiben einige Personen mit Betreuungsaufgaben länger bei den Kindern zu Hause. Leichter haben es Personen, die wissen, dass sie jederzeit wieder eine Erwerbsarbeit ausüben können. Dies führt zum Zeitpunkt des Wiedereinstiegs.

7.3.2 Wann erfolgt der Wiedereinstieg?

Die befragten Frauen in Traditionellen Familien mit Kindern wollen so lange wie möglich Kinderbetreuungsaufgaben zu Hause übernehmen. Dies haben sie dezidiert ausgesprochen und ist auch an den Elternkarenzzeiten³⁸ der Interviewten ersichtlich. Als Beispiel folgendes Zitat:

Eva: Wenn ich nicht arbeiten gehen müsste oder weniger Stunden, würde es mir auch nix ausmachen (Eva, Zeilen 117-118)

Teilweise wollen aber auch Frauen in Aufgeschlossenen Familien länger zu Hause bei den Kindern bleiben. Dies liegt vor allem darin begründet, dass die internen Aufgaben mit deren

³⁸ Diese wurden mit dem Kurzfragebogen abgefragt.

Partnern für sie zufriedenstellend aufgeteilt sind und sie viel gemeinsame Zeit als Familie verbringen können. Mit einer Erwerbstätigkeit der Partnerin würde sich das ändern. Von Vorteil ist hierbei eine gewisse ökonomische Unabhängigkeit der Familie – die Frau muss nicht unbedingt arbeiten bzw. die Familie ist mit dem Haushaltseinkommen zufrieden.

Sarah: Sie sind so klein und das hab ich nie wieder. Mir ist das 100 mal lieber als ich sag, ich geh jetzt arbeiten und hab ein paar hundert Euro mehr [...] (73-75)

Sehr interessant ist auch die Aussage einer Frau aus einer Aufgeschlossenen Familie mit Kindern:

Interviewer: Was hat Sie dazu bewogen, nach eineinhalb Jahren wieder zu Arbeiten?

Lena: Ja das war so üblich (181-183)

Der Wiedereinstieg erfolgte bei dieser Person vor rund zwölf Jahren. Sie war damals der Meinung, dass ein Wiedereinstieg nach eineinhalb Jahren in Elternkarenz üblich ist und blieb nicht zu Hause, sondern ist wieder in die Erwerbsarbeit eingestiegen.

In Egalitären Familien mit Kindern steigen Personen mit Betreuungsaufgaben wieder früher in die Erwerbstätigkeit ein. Im Sample war das spätestens nach einem Jahr der Fall. Die Kinderbetreuung übernehmen in diesen Familien entweder der Mann, der die Väterkarenz in Anspruch nimmt oder institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen.

7.3.3 Wie kann der Wiedereinstieg gelingen?

Die befragten Personen mit Betreuungsaufgaben im Müritztal sind der einhelligen Meinung, dass ein Wiedereinstieg nur gelingen kann, wenn für die Betreuung der Kinder während der Arbeitszeit gesorgt ist. Dies mag trivial klingen, ist aber in Anbetracht der begrenzten institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen in dieser Region eine Herausforderung. Falls nicht der Partner eine Väterkarenz in Anspruch nimmt, gibt es gerade bei der Betreuung der eineinhalb bis dreijährigen Kinder Schwierigkeiten, Plätze für diese zu finden. Vorteilhaft für den Wiedereinstieg sind Kindergärten und Tagesmütter, die flexible Öffnungszeiten haben.

Lara: Entweder braucht man Kindergärten, die so sind, dass sich das ausgeht oder leistbare Tagesmütter oder einfach flexible Zeiten, dass du als Eltern die Chance hast, dass du dir das einteilst. Es gibt immer mehr Leute, die arbeiten nicht von 8 bis 12 und von 3 bis 6 das ist nicht mehr [...] die Kinderbetreuungsplätze müssen sich anpassen, leider sparen sie genau dort [...] (Lara, Zeilen 220-224)

Für einige befragte Personen wäre ein Wiedereinstieg ohne die Hilfe von Verwandten oder Bekannten nicht möglich gewesen.

Eva: Für mich war die Familie sehr wichtig. Die Mutter und Schwiegermutter für den Wiedereinstieg, weil ich nicht gewusst hätte, wie es mit den Kinderbetreuungseinrichtungen gewesen wäre, wie flexibel die sind. Und überhaupt am Wochenende, das wäre sonst nicht gegangen. Falls man Alleinerziehend ist, wüsste ich nicht, wie man das bewerkstelligen sollte. Meine Familie war sehr wichtig (Eva, Zeilen 167-171)

Die oft von den Arbeitgebern geforderten flexiblen Arbeitszeiten stellen alle drei Familientypen vor große Herausforderungen. Einige Personen mit Betreuungsaufgaben müssen auch am Wochenende arbeiten. Ist der andere Elternteil für die Kinderbetreuung nicht verfügbar, müssen Verwandte oder Bekannte diese übernehmen. Für Familien ohne verwandtschaftlicher Hilfe ist dies ein gravierendes, fast unlösbares Problem.

Ein Wiedereinstieg gestaltet sich ebenfalls leichter, wenn der Arbeitgeber mit einer Rückkehr des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zu einem bestimmten – schon vor der Elternkarenz mit dem Arbeitgeber – vereinbarten Zeitpunkt rechnen kann. Also sollte der Arbeitnehmer das einhalten, worüber der Arbeitgeber informiert war. Falls Personen mit Betreuungsaufgaben länger als die gesetzlich vorgesehene Elternkarenzzeit ausfallen, hätte das Unternehmen die Befragte nicht mehr eingestellt. Es gibt auch Arbeitgeber, die beim Zeitpunkt der Rückkehr der Personen mit Betreuungsaufgaben an die Arbeitsstätte flexibel sind (medizinischer Bereich). Ist der karenzierte Elternteil geringfügig bei seinem Arbeitgeber angestellt, kann dies den Wiedereinstieg ebenfalls erleichtern, da Veränderungen und Neuerungen im Berufsfeld wahrgenommen werden. Weiters ist von Vorteil, wenn die Stelle der karenzierten Person nicht nachbesetzt werden kann. Wie sich gezeigt hat, ist das Wiedereinsteigen in manchen Berufssparten leichter als in anderen. Im öffentlichen Dienst, bei großen Unternehmen und im medizinischen Bereich gestaltet sich ein Wiedereinstieg leichter, vor allem, wenn man vor der Elternkarenz schon längere Zeit dort gearbeitet hat. Ein langes Beschäftigungsverhältnis beim Arbeitgeber vor der Elternkarenz hatte auch für die anderen Personen mit Betreuungsaufgaben einen Vorteil. Eine Selbstständigkeit in einem außergewöhnlichen Berufsfeld wirkt sich ebenfalls günstig aus. Die Person ist sogar in der Lage, sich den Zeitpunkt des Wiedereinstiegs auszusuchen, da ein beruflicher und ökonomischer Erfolg garantiert ist. Als förderlich für einen Wiedereinstieg wurde auch angesprochen, bei der Dienstplaneinteilung (medizinischer Bereich, öffentlicher Dienst) mitentscheiden zu können. Ebenso wird berichtet, dass eine Vollzeitbeschäftigung eine Rückkehr in die Erwerbsarbeit leichter macht, als eine Teilzeitstelle. Zu diesen, in diesem

Absatz dargestellten Ergebnissen siehe auch Bergmann et al. (2014), die zu ähnlichen Schlussfolgerungen kommen.

Ein nicht zu unterschätzender Vorteil ist, in Bewerbungsschreiben die Familiensituation nur in kurzen Worten zu erklären. Die Art und Weise, wie diese Bewerbung geschrieben wird, kann ausschlaggebend für eine positive Rückmeldung des Arbeitgebers sein. In Bewerbungsgesprächen sollte klar gestellt werden, dass es bei der Kinderbetreuung keine Probleme gibt.

Michaela: Die Fragen dich dann: „Ist die Betreuung geregelt?“ und du sagst: „Selbstverständlich“ und wenn die sagen: „Wie ist das am Wochenende arbeiten? Ist das ein Problem?“ sagst du: „Selbstverständlich nicht“. Die wollen keine Details, die wollen weder Wissen wer schaut, noch ob das Kind betreut ist, noch wie lange das Kind betreut ist, die wollen damit nix zu tun haben. Das hast du zum Regeln und du hast da zum Sitzen und zu sagen „Alles kein Problem“ dann kriegst du den Job (Michaela, Zeilen 63-69)

Den Fokus wieder auf die eigenen beruflichen Fähigkeiten zu richten, kann eine wichtige Voraussetzung für Bewerbungen bei Unternehmen sein und zu einem gelungenen Wiedereinstieg führen. Als große Hilfe wurden in diesem Zusammenhang die Kurse des Arbeitsmarktservice (AMS) und des Berufsförderungsinstituts Steiermark (BFI) genannt. In diesen Kursen wird die Aufmerksamkeit nach einer Elternkarenz wieder auf die beruflichen Fähigkeiten gelenkt.

7.3.4 Probleme beim Wiedereinstieg

Die Herausforderung bei der Organisation der Kinderbetreuung, welche ein Hauptproblem bei einem Wiedereinstieg darstellen kann, wurde im vorigen Kapitel schon erwähnt. Es gibt jedoch weitere Erschwernisse für Personen mit Betreuungsaufgaben im Müürztal, wenn sie einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen.

Dazu gehört vor allem eine Arbeitsstelle zu finden, die der Qualifikation entspricht. Dies ist im Müürztal kein leichtes Unterfangen. Je höher qualifiziert, desto schlechter ist die Situation für die Personen mit Betreuungsaufgaben. Informelle Kontakte sind oft die einzige Möglichkeit, auf freie Arbeitsplätze hingewiesen zu werden. Aus diesem Grund ist das Pendeln, teilweise bis nach Wien, eine Option, um eine Stelle zu finden, die Spaß macht und die der Ausbildung angemessen ist. Ebenfalls angesprochen wurde die Müdigkeit am Arbeitsplatz, wenn Kinder erkranken oder die internen Aufgaben nicht zufriedenstellend für den

Wiedereinsteigenden aufgeteilt sind. Eine Person mit Betreuungsaufgaben beschreibt die Herausforderungen eines Wiedereinstiegs so:

Michaela: Die wirkliche Hürde ist der Spagat mit Kindern, mit Haushalt, mit dem Anspruch an sich selbst, mit Partnerschaft. Das ist ein Prozess, der seinesgleichen sucht (Michaela, Zeilen 246-248)

8 Schlussfolgerungen und Beantwortung der Forschungsfrage

Wie sich die Personen mit Betreuungsaufgaben im Müürztal die internen und externen Aufgaben aufteilen, wurde in den vorangegangenen Kapiteln ausführlich beschrieben. Ebenso wie sich die einzelnen Wiedereinstiege in die Erwerbsarbeit gestaltet haben. Welche Schlussfolgerungen ergeben sich nun daraus?

Die drei Typen von Familien, die Traditionellen, die Aufgeschlossenen und die Egalitären Familien mit Kindern weisen meist unterschiedliche Einstellungen zur familialen Arbeitsteilung auf. Bei den Traditionellen Familien mit Kindern ist eine Aufteilung der internen und externen Aufgaben in „typisch weibliche“ und „typisch männliche“ Tätigkeiten zu beobachten, wie dies Berghammer und Neuwirth beschreiben (vgl. Berghammer/Neuwirth 2013: 17). Männer bevorzugen Arbeiten wie Reparaturen rund ums und im Haus oder der Wohnung, Frauen verrichten Tätigkeiten wie Aufräumen und Reinigen der Wohnung (vgl. Statistik Austria 2009) und übernehmen den größten Teil der Kinderbetreuung. Diese „tätigkeitsspezifische Segregation“ (Hill/Kopp 2013: 197) ist jedoch im Laufe der Zeit veränderbar. Durch oft langwierige Prozesse und Kommunikation zwischen den beiden Elternteilen übernehmen auch Männer Arbeiten wie Putzen, Kochen, Geschirr abwaschen etc. Dies entspricht den Ergebnissen von Frodermann et al. (2013), und zwar dass „eine zunehmend egalitäre Einstellung hinsichtlich Beruf und Familie das traditionelle Rollenverständnis aufweicht“ (Frodermann et al. 2013: 646).

Die familiale Arbeitsteilung bei Aufgeschlossenen Familien mit Kindern ist etwas anders gelagert. Frauen sind nach einer Geburt zu Hause und erledigen den Hauptteil der internen Aufgaben unter Tags; die erwerbstätigen Männer helfen in ihrer Freizeit tatkräftig mit und erledigen ebenso Hausarbeit und Kinderbetreuung. Das entspricht den Ergebnissen der Zeitverwendungsstudie der Statistik Austria, aus der hervorgeht, dass der Anteil der Männer, die unter der Woche Hausarbeit verrichten seit den 1980er Jahren von einem viertel auf nahezu dreiviertel gestiegen ist (vgl. Statistik Austria 2009: 29).

Bei Egalitären Familien mit Kindern übernimmt jeder Elternteil im selben Maß interne und externe Aufgaben. Nach der Geburt bleiben bei diesen Familien die Frauen auch zu Hause, jedoch maximal ein Jahr. Dies ist kürzer als bei den anderen Familientypen. Man hat gesehen, dass ein Partner Elternteilzeit in Anspruch nimmt und die Partnerin Vollzeit arbeitet. Diese Familien werden auch den „modernisierten Versorgerehen“ (Statistik Austria 2013: 32) zugerechnet. Ein Vorschlag ist, diese Definition auch auf unverheiratete Paare auszuweiten und von „modernisierten Versorgerpartnerschaften“ zu sprechen.

Der von Nave-Herz angesprochene „Traditionalisierungsschub“ (Nave-Herz 2012: 45) und die von Rüling definierten „Traditionalisierungsfallen“ (Rüling 2012) sind auch bei den Aufgeschlossenen und Egalitären Familien mit Kindern im Müürztal zu beobachten. Die Ergebnisse zeigen, dass die Persistenz des traditionellen Musters auch durch die Veränderungen der Ressourcenverhältnisse der Paare beim Übergang zur Elternschaft bedingt ist, wie dies Schulz und Rost (2012) bemerken (vgl. Schulz/Rost 2012: 28). Vor allem wenn das Kind gestillt wird, ist eine Traditionalisierung nicht anders zu erwarten. Die Frage ist jedoch, wie die Elternteile in weiterer Folge damit umgehen. Bei den Egalitären Paaren gleichen sich die vorher getroffenen Arrangements nach spätestens einem Jahr wieder an oder verteilen sich sogar in die Richtung, dass der Mann mehr interne Aufgaben übernimmt. Bei den Aufgeschlossenen Familien mit Kindern bleibt die traditionelle familiäre Arbeitsteilung zwar länger bestehen, kann sich aber im Laufe der Zeit ebenfalls ändern. Dass Frauen flexibler in der Arbeit reagieren müssen, falls ein Kind erkrankt (vgl. Bø 2006: 125, zit. nach Bekkengen 1999), kann aufgrund der Ergebnisse nicht zugestimmt werden. Wer das erkrankte Kind versorgt, ist in erster Linie davon abhängig, wo sich die Arbeitsstätten der befragten Personen befinden, also wer schneller beim Nachwuchs sein kann. Außerdem ist es davon abhängig, welche Arbeit die jeweilige Person ausübt und ob sie in der Arbeitsstätte abkömmlich ist. Dies gilt für alle drei Familientypen.

Wollen Frauen wieder in die Erwerbstätigkeit einsteigen und der männliche Elternteil soll die internen Aufgaben übernehmen, kann dies Konsequenzen für das gesamte Haushaltseinkommen haben. Männer wollen vermehrt engagierte Väter sein, bei der Kinderbetreuung und -erziehung Verantwortung übernehmen und sich bei der Hausarbeit partnerschaftlich beteiligen (vgl. Schulz/Rost 2012: 28). Dies gilt vor allem für die Väter in den Aufgeschlossenen und in besonderem Maß für die Männer in den Egalitären Familien mit Kindern. Dies ist im Sample ersichtlich, da ein Mann aus einer Aufgeschlossenen und drei Männer aus den Egalitären Familien mit Kindern eine Väterkarenz in Anspruch genommen haben. Das sind mehr in dieser Region, als ursprünglich erwartet. Eine

Väterkarenz können die Männer jedoch nur dann wahrnehmen, wenn die beiden Elternteile annähernd dieselben Einkommen haben oder die Partnerin mehr verdient als der Partner.

Wie sich zeigt, ist der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs von mehreren Einflüssen abhängig. Nicht nur vom Alter des Kindes (vgl. Statistik Austria 2013: 32), sondern von der ökonomischen Situation – dies deckt sich mit den Ergebnissen von Cyprian (2005). Reicht das Haushaltseinkommen für die Erhaltung der Familie nicht aus, muss die Partnerin nach der kurzen Erwerbsunterbrechung nach der Geburt wieder einer bezahlten Arbeit nachgehen (vgl. Cyprian 2005: 78). Wie die Ergebnisse zeigen, sind jedoch die Einstellung zum Beruf und die angestrebte Selbstverwirklichung in diesem wichtige Gründe für einen Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit. Personen mit Betreuungsaufgaben wollen eine ihrer Qualifikation entsprechende Arbeit ausführen und nicht nur die Mutterrolle wahrnehmen. Zu diesem Ergebnis kommt auch Rüling (2007) in ihrer Arbeit. Die Selbstverwirklichung und die Freude an der Arbeit sowie der Umgang mit Menschen außerhalb der Familie ist für sie die treibende Kraft zu einem Wiedereinstieg. Das deckt sich mit den Ergebnissen von Frodermann et al. (2013), die zum Schluss kommen, dass der Wiedereinstieg nicht nur durch rationale oder ökonomische Faktoren, sondern auch von den Wertvorstellungen über Beruf und Familie beeinflusst wird (vgl. Frodermann et al. 2013: 649ff).

Diese zusammenfassenden Ausführungen führen nun zur Beantwortung der Forschungsfrage:

„Wie wirkt Doing Gender in den Entscheidungsprozessen von Personen mit Betreuungsaufgaben im Mürztal, ob diese wieder einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder nicht nachgehen?“

Die Beantwortung der Forschungsfrage bringt einige theoretische Schwierigkeiten mit sich. Doing Gender wird bei jedem sozialen Handeln und Verhalten sichtbar – so auch in der Institution der Familie und der familialen Arbeitsteilung. Des Weiteren geht der Ansatz davon aus, dass in traditionellen Lebensformen die Kinderbetreuung, Hausarbeit und Erwerbsarbeit geschlechtsspezifische Arbeiten sind und es erwartet wird, dass diese auch der oder die jeweilige – vermeintlich dafür zuständige – Partner oder Partnerin ausübt. Nun sind zwar bei den Traditionellen Familien mit Kindern die internen und externen Aufgaben zu einem großen Teil geschlechtsspezifisch aufgeteilt, einen Einfluss auf den geglückten Wiedereinstieg hat diese Aufteilung, wie die Ergebnisse zeigen, jedoch nicht. Größere Probleme bei der Beantwortung der Forschungsfrage bereiten die Aufgeschlossenen und die Egalitären Familien mit Kindern. Bei diesen ist die familiäre Arbeitsteilung nicht in dem Maß

traditionell. Die familialen Aushandlungsprozesse gestalten sich bei diesen beiden Typen aufgrund deren Verhaltens-, Handlungs- und Denkmuster anders. Der Versuch in dieser Arbeit, mit Hilfe der Argumentation von Nentwich und Kelan (2014) die gender identity nicht als fixe Kategorie anzunehmen, sondern kritisch zu untersuchen, wie es zu dieser Identität kommt (vgl. Nentwich/Kelan 2014: 123), erweist sich als nicht sinnvoll. Ändern sich die strukturell vorgeschriebenen oder tradierten Handlungs- und Verhaltensmuster aufgrund eines Wertewandels in der Gesellschaft, wird dies auch beim Doing Gender sichtbar. Dies ist bei den Aufgeschlossenen und Egalitären Familien der Fall. Wenn Gender in sozialen Situationen hervorgebracht und nicht a priori existiert (vgl. Nentwich/Kelan 2014: 122), kann man nur tautologische Aussagen – auch bezüglich der Forschungsfrage – treffen. Diesem Problem könnte damit entgegengewirkt werden, wenn man nur einen Familientyp untersucht. Vergleiche zwischen den Typen können nicht angestellt werden. Somit kann ein Einfluss der familialen Arbeitsteilung und dem Wiedereinstieg in das Erwerbsleben mit diesem erweiterten theoretischen Ansatz nicht befriedigend beantwortet werden.

Somit schließe ich mich den Ausführungen von Rühling (2007) an, die an dem konstruktivistischen Doing Gender-Konzept die theoretisch bedingte Verslossenheit gegenüber einem möglichen Wandel der Geschlechterbilder kritisiert. Die Möglichkeit einer Veränderung der familialen Arbeitsteilung kann mit dem Doing Gender Ansatz nicht erfasst werden, da die Theorie immer versucht, Geschlechterdifferenzen und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufzuzeigen und die Ungleichbehandlung von Frauen sichtbar zu machen (Rühling 2007). Ein Wandel bei den Geschlechterbildern und in der Gesellschaft parallel existierende Vorstellungen zu diesen heißt, dass man zwischen diesen wählen kann und Doing Gender in den Hintergrund rückt. Der Doing Gender Ansatz ist aus diesen Gründen für diese Arbeit zu vage, um die Forschungsfrage valide beantworten zu können

Folgende Darstellung soll die Problematik verdeutlichen. Frauen in Traditionellen Familien wollen zwar tendenziell länger Kinderbetreuungsaufgaben übernehmen, die Ausübung des Berufs stellt jedoch ein ebenso großes Bedürfnis dar. Der Doing Gender Ansatz würde verlangen, dass Frauen aufgrund der familialen Aushandlungsprozesse mehr interne Aufgaben übernehmen als Männer, da diese Aushandlungsprozesse geschlechtsspezifisch geprägt sind. Die internen Aufgaben übernehmen sie eine gewisse Zeit lang, steigen aber relativ bald wieder in die Erwerbsarbeit ein und lagern einen Teil der internen Aufgaben (Kinderbetreuungsaufgaben) an institutionelle Betreuungseinrichtungen oder an Verwandte aus. Bei den Egalitären Familien erfolgen die familialen Aushandlungsprozesse – das Doing Gender – nach anderen Verhaltens-, Handlungs-, und Denkmustern. Interne und externe Aufgaben sollen gleichermaßen von jedem Elternteil ausgeführt werden. Die

Forschungsfrage wäre in dem Sinne zu beantworten, das Doing Gender bei den Entscheidungsprozessen wirkt. In welchem Maße, haben die Ausführungen zu den unterschiedlichen Familientypen, den Traditionellen, den Aufgeschlossenen und den Egalitären Familien mit Kindern gezeigt.

Die Ergebnisse zeigen vor allem, dass persönlich-emotionalen Einstellung zum Beruf, die Selbstverwirklichung in diesem und die ökonomischen Situation der Familie sehr stark in die familialen Aushandlungsprozesse einfließen und über einen Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit im Müürztal entscheiden. Zu diesem Befund kommen einige andere Studien. Huinink und Röhler schreiben etwa, dass „ein komplexes Zusammenspiel von emotional verankerten Einstellungen der Partner, strukturellen Gegebenheiten der Paarbeziehungen und eigennutzorientierten Verhaltensstrategien der Partner“ (Huinink/Röhler 2005: 250) die Familienarbeitsteilungsmuster beeinflussen. Ebenso siehe beispielhaft Bergmann et al. (2014), FORBA (2014), Frodermann et al. (2013), Grunow et al. (2011), Haas/Hartel (2010) und Riesenfelder (2013).

Trotz den theoretischen Schwierigkeiten konnten einige interessante Ergebnisse dargelegt werden. Es war möglich, einen genaueren Blick in Familien mit Betreuungsaufgaben im Müürztal zu werfen. Wertvolle Erkenntnisse zur familialen Arbeitsteilung und zum Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit in dieser Region können helfen, die Situation der zukünftig betroffenen Personen zu erleichtern

9 Offene Fragen und Ansätze für eine Weiterarbeit

Familiale Aushandlungsprozesse sind stark von Persönlichkeitsstrukturen wie auch von ökonomischen Verhältnissen abhängig. Ein Blick auf Strukturen und Verhältnisse zeigt den engen, möglichen Wirkungskreis von Aushandlungsprozessen – allerdings ist die Empirie dieser Arbeit dazu nicht wirklich geeignet, das beweiskräftig darzustellen. Ein anderer theoretischer Ansatz könnte für solche Fragestellungen in der Familiensoziologie hilfreich sein, und zwar der Doing Family Ansatz (Jurczyk et al. 2014). Für dieses Forschungsvorhaben wäre dieser gut geeignet gewesen, da seine Stärke darin besteht, „dass sich mit diesem Zugang der wissenschaftliche Blick auch auf die kleinen, banalen, oft von der Forschung übersehenen, aber letztlich entscheidenden Dinge richten kann – zum Beispiel auf die Lebensbedingungen einer konkreten Region, wovon abhängt, ob bestimmte Einrichtungen oder Institutionen für Familien unkompliziert oder nur mit Mühe genutzt werden können oder auch gar nicht zur Verfügung stehen“ (Rerrich 2014: 311). Gerade dies

trifft für das Müzztal zu und kann mit den empirischen Daten dieser Arbeit nochmals untersucht werden. Dieser Ansatz wäre für weitere Untersuchungen auch deshalb geeignet, weil er erstens, die Komplexität des Familienalltags zu erfassen versucht; zweitens, die Interaktionen aller Familienmitglieder miteinbezieht und drittens, den Einfluss sich wandelnder sozial-ökologischer Umwelten (Bildungssystem, Arbeitswelt) auf Familien und ihre Wechselwirkungen berücksichtigt (vgl. Jurczyk et al. 2014: 12ff). Dieser Ansatz ermöglicht es, die sicherlich nicht unwichtigen familialen Aushandlungsprozesse mit den ökonomischen und strukturellen Gegebenheiten zu verbinden.

10 Literaturverzeichnis

Arbeiterkammer Österreich (2014): Zuverdienst zum Kinderbetreuungsgeld. AK.portal, Portal der Arbeiterkammern. Online verfügbar unter http://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/kinderbetreuungsgeld/Zuverdienst_neben_Karenz_und_Kinderbetreuungsgeld.html, abgerufen am 10.09.2014.

Aghamanoukjan, Anahid; Buber, Renate; Meyer, Michael (2009): Qualitative Interviews. In: Buber, Renate; Holzmüller, Hartmut H. (Hg.): Qualitative Marktforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. 2., überarb. Aufl. Wiesbaden: Gabler, S. 415–436.

Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth (1990): Das ganz normale Chaos der Liebe. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bekkengen, Lisbeth (1999): Män som 'pappor' och kvinnor som 'föräldrar'. [Men as 'daddies' and women as 'parents']. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 1, S. 33–48.

Berghammer, Caroline; Neuwirth, Norbert (2013): Veränderungen in der Aufteilung der Hausarbeit nach der Geburt des ersten Kindes. In: Buber-Ennser, Isabella; Neuwirth, Norbert; Testa, Maria Rita (Hrsg.), Familienentwicklung in Österreich 2009–2013. Partnerschaft, Kinderwunsch, Kinderbetreuung und ökonomische Situation. Wien, S. 17.

Bergmann, Nadja; Danzer, Lisa; Schmatz, Susanne (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung - betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern. L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien.

Bø, Ingerid (2006): Working Life And Family Life. In: *Community, Work & Family* 9 (2), S. 123–141.

Buber-Ennser, Isabella; Neuwirth, Norbert; Testa, Maria Rita (Hrsg.) (2013): Familienentwicklung in Österreich 2009–2013. Partnerschaft, Kinderwunsch, Kinderbetreuung und ökonomische Situation. Wien. Online verfügbar unter http://www.univie.ac.at/oif/typo3/fileadmin/ggp-austria/Publikationen/ggp_broschuere_2013.pdf, zuletzt geprüft am 13.11.2014.

Bundeskanzleramt Österreich (2014a): Kinderbetreuungsgeld. Online verfügbar unter <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.080600.html>, abgerufen am 10.09.2014.

Bundeskanzleramt Österreich (2014b): Bezugsvarianten. Online verfügbar unter <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.080601.html#Variante30plus6>, abgerufen am 06.11.2014.

Bundeskanzleramt Rechtsinformationssystem (2014): Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Mutterschutzgesetz 1979, Fassung vom 10.09.2014. Online verfügbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008464>, abgerufen am 10.09.2014.

BMFJ 2014: Bundesministerium für Familie und Jugend. Auswertung Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld (Stand 11.2.2014). Online abrufbar unter <http://www.bmfj.gv.at/dam/bmfj/familie/finanzielle-unterstuetzungen/kinderbetreuungsgeld/statistik-vaeterbeteiligung-->

auswertung/Vaeterbeteiligung_Bundeslaender_Stand_11022014.pdf, zuletzt geprüft am 17.11.2014.

Cyprian, Gudrun (2005): Die weißen Flecken in der Diskussion zur „neuen Vaterrolle“ – Folgerungen aus dem gegenwärtigen Forschungsstand in Deutschland. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 17 (1), S. 76–79.

Faltermaier, Toni (1990). Verallgemeinerung und lebensweltliche Spezifität: Auf dem Weg zu Qualitätskriterien für die qualitative Forschung. In: Jüttemann, G. (Hrsg.), *Komparative Kasuistik*. Heidelberg: Asanger, S. 204-217.

FORBA (2014): Vereinbarungssache? Beruf und Familie in der EU. Hg. v. FORBA. in Kooperation mit dem Institut für Soziologie der Universität Wien und der Österreichischen Gesellschaft für Europapolitik (ÖGfE). Wien (2).

Frodermann, Corinna; Müller, Dana; Abraham, Martin (2013): Determinanten des Wiedereinstiegs von Müttern in den Arbeitsmarkt in Vollzeit oder Teilzeit. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65 (4), S. 645-668.

Garfinkel, Harold (1967): *Studies in Ethnomethodology*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Gildemeister, Regine (2008): Soziale Konstruktion von Geschlecht: „Doing gender“. In: Wilz; Sylvia Marlene (Hg.): *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen*. Hagener Studententexte zur Soziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 167–198.

Griffin, Abbie; Hauser, John R. (1993): The Voice of the Customer. In: *Marketing Science* 12 (1), 1-27.

Grunow, Daniela; Aisenbrey, Silke; Evertsson, Marie (2011): Familienpolitik, Bildung und Berufskarrieren von Müttern in Deutschland, USA und Schweden. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 63 (3), S. 395–430.

Haas, Barbara; Hartel, Margit (2010): TOWARDS THE UNIVERSAL CARE COURSE MODEL. Care policies and employment patterns in Austria, The Netherlands and Sweden. In: *European Societies* 12 (2), S. 139–162.

Häußler, Angela; Meier-Grewe, Uta (2012): Arbeitsteilungsmuster bei der Ernährungsversorgung von Familien – Persistenz oder Wandel? In: *Gender* 4 (2), S. 9–26.

Helfferich, Cornelia (2005): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden: VS Verlag.

Hill, Paul B.; Kopp, Johannes (2013): *Familiensoziologie. Grundlagen und theoretische Perspektiven*. 5. Aufl. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Hopf, Christel (2008): Qualitative Interviews - Ein Überblick. In: Flick, Uwe, von Kardorff, Ernst; Steinke, Ines (Hg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. 6., durchges. und aktualisierte Aufl., Orig.-Ausg. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch-Verl., S. 349–359.

Huber, Evéline (2010): Work-Life-Balance: Individualisierungsprozesse und Reproduktion von Geschlechterdifferenzen. In: *Swiss Journal of Sociology* 36 (3), S. 489–510.

Huinink, Johannes; Röhler, H. Karl Alexander (2005): Liebe und Arbeit in Paarbeziehungen. Zur Erklärung geschlechtstypischer Arbeitsteilung in nichtehelichen und ehelichen Lebensgemeinschaften. Würzburg: Ergon (Familie und Gesellschaft, Bd. 16).

Jurczyk, Karin; Lange, Andreas; Thiessen, Barbara (Hg.) (2014): Doing Family. Warum Familienleben heute nicht mehr selbstverständlich ist. Weinheim: Juventa.

Kaindl, Markus (2013): Öffentliche und familiäre Zuständigkeiten bei der Kinderbetreuung. In: Buber-Ennser, Isabella; Neuwirth, Norbert; Testa, Maria Rita (Hrsg.), Familienentwicklung in Österreich 2009–2013. Partnerschaft, Kinderwunsch, Kinderbetreuung und ökonomische Situation. Wien, S. 46.

Kessler, Suzanne J.; McKenna, Wendy (1978): Gender. An Ethnomethodological Approach. New York: Wiley.

Kröll, Friedhelm (2009): Einblicke. Grundlagen sozialwissenschaftlicher Denkweisen. Edition Sozialwissenschaften. Herausgegeben von Hannes Haas und Rudolf Richter, Bd. 2, Wien: Braumüller.

Kurz, Andrea; Stockhammer, Constanze; Fuchs, Susanne; Meinhard, Dieter (2009): Das problemzentrierte Interview. In: Buber, Renate; Holzmüller, Hartmut H. (Hg.): Qualitative Marktforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. 2., überarb. Aufl. Wiesbaden: Gabler, S. 463–476.

Kühn, Thomas; Witzel, Andreas (2000): Der Gebrauch einer Textdatenbank im Auswertungsprozess problemzentrierter Interviews. In: *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* Volume 1, No. 3, Art. 18.

Kvale, Steinar (2007): Doing interviews. London: SAGE Publications.

Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. Unter Mitarbeit von Claudia Krell. 5., überarb. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz.

Landesgesetzblatt (2014): Steiermärkisches Gemeindestrukturreformgesetz – StGsrG (XVI. GPStLT RV EZ 2347/1 AB EZ 2347/3). Online verfügbar unter https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LgblAuth/LGBLA_ST_20140402_31/LGBLA_ST_20140402_31.pdf, zuletzt geprüft am 05.03.2015.

Mairhuber, Ingrid; Papouschek, Ulrike; Sardadvar, Karin (2011): Erwerbsarbeit und Elternschaft. Wien: Magistrat der Stadt Wien, MA 5, Finanzwesen, Referat Statistik und Analyse (2011, Ed. 2), zuletzt geprüft am 02.04.2015.

Mairhuber, Ingrid (2014): Kinderbetreuung und Pflege: Folgen für junge Erwerbstätige. In: FORBA (Hg.): Vereinbarungssache? Beruf und Familie in der EU. In Kooperation mit dem Institut für Soziologie der Universität Wien und der Österreichischen Gesellschaft für Europapolitik (ÖGfE). Wien (2), S. 7.

Mayring, Philipp (1990). Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. München: Psychologie Verlags Union.

Nave-Herz, Rosemarie (2012): Familie heute. Wandel der Familienstrukturen und Folgen für die Erziehung. 5., überarbeitete Auflage. Darmstadt: Primus Verlag.

Nentwich, Julia C.; Kelan, Elisabeth K. (2014): Towards a Topology of 'Doing Gender': An Analysis of Empirical Research and Its Challenges. In: *Gender, Work and Organization* 21 (2), S. 121–134.

OECD (2011): Doing Better for Families: OECD Publishing. Online verfügbar unter [10.1787/9789264098732-en](http://www.oecd.org/dataoecd/10/17/17879789264098732-en).

OECD (2014): Better Life Index. Work-Life-Balance. Auswertung für Österreich. Online verfügbar unter <http://www.oecdbetterlifeindex.org/de/topics/work-life-balance-de/>, zuletzt geprüft am 29.07.2014.

Pichler, Hans Norbert (1998): Die Architektur der Eisen- und Stahlindustrie im oberen Mürztal. Band 1 (2). Dissertation. Technische Universität Wien, Wien.

Preitler, Franz (2013): Entlang der Mürz. 1. Aufl., Die Reihe Archivbilder. Erfurt: Sutton.

Reinders, Heinz (2005): Das problemzentrierte Interview. In: Reinders, Heinz (Hg.): Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen. Ein Leitfaden. 1. Aufl. München: Oldenbourg, S. 116–124.

Rerrich, Maria S. (2014): Doing Family – Stärken und blinde Flecken eines Zugangs. Versuch einer Bilanz. In: Jurczyk, Karin; Lange, Andreas; Thiessen, Barbara (Hg.): Doing Family. Warum Familienleben heute nicht mehr selbstverständlich ist. Weinheim: Juventa S. 310–315.

Riesenfelder, Andreas (2013): Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der Kohorten 2006 bis 2010 in Österreich und in der Bundeshauptstadt Wien. L&R Sozialforschung, im Auftrag der AK Wien. Wien. http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Studie_Wiedereinstiegsmonitoring.pdf, zuletzt geprüft am 22.07.2014.

Rüling, Anneli (2007): Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Frankfurt am Main: Campus.

Schmidt-Grunert, Marianne (Hrsg.) (1999): Sozialarbeitsforschung konkret. Problemzentrierte Interviews als qualitative Erhebungsmethode. Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Schulz, Florian; Rost, Harald (2012): Hausarbeitsteilung und Erwerbsunterbrechung von Müttern unter den Bedingungen des neuen Elterngesetzes. Erste empirische Befunde aus Bayern. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 24 (1), S. 27–45.

Statistik Austria (2009): Zeitverwendung 2008/09. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede. Endbericht der Bundesanstalt Statistik Österreich an die Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst. Unter Mitarbeit von Sonja Ghassemi und Christa Kronsteiner-Mann. Statistik Austria. Wien.

Statistik Austria (2012): Kurzbeschreibung internationaler Verfahren zur Klassifikation von Stadt und Land. Online abrufbar unter http://www.statistik.at/web_de/static/stadt_-_landkurzbeschreibung_internationaler_verfahren_zur_klassifikation__063460.pdf, zuletzt geprüft am 04.03.2015.

Statistik Austria (2013): Familien- und Haushaltsstatistik 2012. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Hg. v. Statistik Austria. Wien.

Statistik Austria (2014a): NUTS 3 mit Gemeinden, Flächen und Bevölkerung. Statistik Austria. Wien. Online verfügbar unter http://www.statistik.at/web_de/static/nuts_3_mit_gemeinden_flaechen_und_bevoelkerung_024562.pdf, zuletzt geprüft am 12.08.2014.

Statistik Austria (2014b): Gliederung Österreichs in NUTS-Einheiten. Gebietsstand 1.1.2014. Statistik Austria. Online verfügbar unter http://www.statistik.at/web_de/static/gliederung_oesterreich_in_nuts-einheiten_058220.pdf, zuletzt geprüft am 11.08.2014.

Statistik Austria (2014c): NUTS-Einheiten. Statistik Austria. Online verfügbar unter http://www.statistik.at/web_de/klassifikationen/regionale_gliederungen/nuts_einheiten/index.html, zuletzt geprüft am 12.08.2014.

Statistik Austria (2014d): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Online verfügbar unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/vereinbarkeit_von_beruf_und_familie/, zuletzt geprüft am 17.11.2014.

Statistik Austria (2014e): Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen und -bezieher nach Geschlecht 2008 bis 2013. Online abrufbar unter http://www.statistik.at/web_de/static/kinderbetreuungsgeldbezieherinnen_und_-bezieher_nach_geschlecht_2008_bis_2_058447.pdf, zuletzt geprüft am 17.11.2014.

Statistik Austria (2015): Zuordnung NUTS 3 Typologien. Online abrufbar unter http://www.statistik.at/web_de/static/zuordnungen_-_nuts_3_typologien_076663.xlsx, zuletzt geprüft am 04.03.2015.

Testa, Maria Rita (2013): Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen Partnern. In: Buber-Ennser, Isabella; Neuwirth, Norbert; Testa, Maria Rita (Hrsg.), Familienentwicklung in Österreich 2009–2013. Partnerschaft, Kinderwunsch, Kinderbetreuung und ökonomische Situation. Wien, S. 16.

West, Candace; Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender. In: *Gender & Society* Jahrgang 1 (2), S. 125–151.

West, Candace; Zimmerman, Don H. (2009): Accounting for Doing Gender. In: *Gender & Society* 23 (1), S. 112–122.

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* Volume 1, No. 1, Art 22.

Zaltman, Gerald; Higie, Robin A. (1993): Seeing the Voice of Customer: The Metaphor Elicitation Technique. Cambridge, MA, Marketing Science institute, Working Paper, S. 93–114.

Zartler, Ulrike; Richter, Rudolf (2008): Familie. In: Rudolf Forster (Hg.): Forschungs- und Anwendungsbereiche der Soziologie. Wien: Facultas, S. 39–55.

Internetquellen

<http://www.ggp-austria.at> (2014): GGP. Generations & Gender Programme, zuletzt geprüft am 13.11.2014.

www.derstandard.at (2014): Karmasin für schnellere Rückkehr nach Karenz. Online verfügbar unter: <http://derstandard.at/2000005910541/Karmasin-fuer-schnellere-Rueckkehr-nach-Karenz>, zuletzt geprüft am 23.09.2014.

11 Anhang

Zusammenfassung

Die Geburt eines Kindes ist ein einschneidendes Ereignis im Leben von Paaren. Damit einhergehend müssen Alltagsroutinen in der Partnerschaft neu verhandelt werden. Wie werden Betreuungsaufgaben, Haus- und Erwerbsarbeit in Zukunft aufteilt? Welchen Einfluss hat die familiäre Arbeitsteilung auf eine Rückkehr in die Erwerbsarbeit nach der Elternkarenz? Diese Arbeit untersucht, wie Entscheidungs- und Aushandlungsprozesse innerhalb der Familien auf einen Wiedereinstieg wirken. Grundlage für die Beantwortung der Forschungsfrage waren problemzentrierte Interviews mit Personen mit Betreuungsaufgaben im Müritzal. Die Ergebnisse zeigen vor allem, dass persönlich-emotionalen Einstellung zum Beruf, die Selbstverwirklichung in diesem und die ökonomischen Situation der Familie sehr stark in die familialen Aushandlungsprozesse einfließen und über einen Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit im Müritzal entscheiden

Abstract

The birth of a child is a drastic occurrence in the live of couples. As a consequence thereof daily routines need to be renegotiated. How will child care, domestic work and employment be allocated? Which impact does the familial division of work have on the return to employment after parental leave? This thesis investigates how decision- and negotiation processes within the family influence this reentrance. In order to answer the hypothesis, problem-centered interviews with people responsible for child care in Müritzal were conducted. The results show that the personal-emotional attitude towards occupation and the economic situation of the family have a strong influence to the domestic negotiation processes and therefore this decides about a return to employment in this area.

Verzeichnisse

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Lage des Bezirks Bruck-Mürzzuschlag in Österreich	29
Abbildung 2: Ausschnitt des Kategoriensystems	43
Abbildung 3: Zuordnung einer Textstelle zu einer Kategorie	44
Abbildung 4: Auszug Fallanalyse „LENA“	45

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: NUTS 3 mit Gemeinden, Flächen und Bevölkerung.....	29
---	----

Abkürzungsverzeichnis

AK	Arbeiterkammer (Kammer für Arbeiter und Angestellte)
AMS	Arbeitsmarktservice Österreich
BFI	Berufsförderungsinstitut
etc.	et cetera
o. Ä.	oder Ähnliches
PZI	Problemzentriertes Interview
u. A.	unter Anderem
z. B.	zum Beispiel

Auszug aus einem Transkript (anonymisiert)

Interviewer: ((Einstiegsfrage))

Maria: Ich hab schon zwei Kinder beim ersten Kind das war ja geplant und da hab ich mich gefreut das ich schwanger bin [...] ich musste das relativ schnell in der Arbeit sagen weil ich ((Beruf)) bin und in der ((Beruf)) arbeite und da nicht mehr [...] darf [...] ich wurde dann ins Sekretariat versetzt ich habe dann damals 30 Stunden gearbeitet bin dann sogar auf 40 Stunden gegangen und hab von Montag bis Freitag gearbeitet aber man darf ja nicht länger als 8-9 Stunden arbeiten als Schwangere ich bin dann ganz normal in den Mutterschutz gegangen und hab vorher noch Urlaub genommen [...]

Interviewer: Wie habt ihr die Karenz aufgeteilt? Und war das alles von vornherein klar wie das aufgeteilt wird?

Maria: Beim ersten Kind war das von vornherein klar dass wir dieses Einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeldmodell nehmen also das 12+2 da Papa war dann 2 Monate ich war die ersten 12 Monate und die 2 Monate hat dann da Papa angehängt wir haben es deswegen genommen weil ich vorher gut verdient habe und das Einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeldmodell die bessere Variante war ich bin aber von der Arbeit aus in Karenz 2 Jahre geblieben ich hab in der Zeit dann kein KBG bekommen ich bin dann geringfügig gewesen das sind so 4 Dienste im Monat [...] er wollte unbedingt in Karenz gehen er hat das noch müssen in der Arbeit regeln [...] das war okay das er geht in diesen 2 Monaten bin ich 30 Stunden arbeiten gegangen und beim 2. Kind war das anders ich bin überraschend schwanger geworden ich wollte nach den 2 Jahren wieder arbeiten das Kind war schon geplant aber früher als gedacht [...] ich konnte dann trotzdem noch im Büro arbeiten einmal in der Woche beim 2. Kind haben wir ein anderes Modell gewählt das 15+3

Interviewer: Warum geht er in Karenz und wie habt ihr das ausgemacht?

Maria: Er hat einen Arbeitsplatzwechsel und da hat das ganz gut gepasst

Interviewer: Wie gestaltet sich dann dein Wiedereinstieg?

Maria: Ich schon geplant dass ich wieder einsteige [...] das 2. Kind beginnt dann mit dem Kindergarten und bei uns ist es in der Arbeit Gott sei Dank so dass man das relativ flexibel entscheiden kann ob ich jetzt im November oder im Dezember zurückkomme und ich hab gesagt wenn da jüngste mit dem Kindergarten angefangen hat und sich eingewöhnt hat dass ich mit 20 oder 30 Stunden zurückgehe je nachdem wie es bei meinem Partner ist [...] wenn er 30 Stunden arbeitet dann würd ich auch 30 arbeiten und 50/50 aufteilen und ich glaub das geht auch mit den Kindern so wenn er 40 Stunden arbeiten würde dann würd ich 20 arbeiten bei uns ist nämlich auch das Problem mit der Kinderbetreuung auch wir wollen nicht dass die Kinder so lange im Kindergarten bleiben müssen nachdem ich aber solche Arbeitszeiten habe wo ich den ganzen Tag nicht da bin ich würde mir halt wünschen dass ich eine 5-Tages Woche habe dass ich halt leichter die Kinder abholen kann aber das muss ich noch mit meinem Arbeitgeber vereinbaren.

Interviewleitfaden

Frage	Eventuelle Nachfrage
<p>Einstiegsfrage Erzählen Sie bitte einmal: Wie war das, als Sie von Ihrer Schwangerschaft erfahren haben?</p>	<p>Wie haben Sie die Karenz aufgeteilt? Warum haben Sie das so aufgeteilt?</p>
<p>Wie haben Sie die Kinderbetreuung zurzeit geregelt? Wie haben Sie die Hausarbeit zurzeit geregelt?</p>	<p>Warum ist das so aufgeteilt? Welche Personen unterstützen Sie bei der Kinderbetreuung?</p>
<p>Wie haben Sie das mit dem „Geld verdienen“ geregelt?</p>	<p>Warum geht der-/diejenige arbeiten?</p>
<p>Wie sieht das mit dem Wiedereinstieg aus? Warum haben Sie sich für den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben entschieden?</p>	<p>aktuelle Berufstätigkeit, berufliche Ziele, Arbeitsstunden Vereinbarkeit? Notwendigkeit einer Erwerbstätigkeit?</p>



Einverständniserklärung

Im Rahmen meiner Masterarbeit mit dem Titel „Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit – Personen mit Betreuungsaufgaben im Müritztal“ werden Interviews mit Personen durchgeführt, die für Kind(er) Betreuungsaufgaben übernehmen. Ziel ist es herauszufinden, wie ein Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit möglich war oder wie dieser für die Zukunft gestaltet werden kann.

Datenschutz: Die Interviews sind anonym. Sie werden in der Studie nicht namentlich genannt, auch werden keine Hinweise gegeben, aufgrund derer man auf Ihre Person schließen könnte. Die Daten werden absolut vertraulich behandelt und nicht an Dritte weiter gegeben.

Einverständniserklärung: Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die Daten meines Interviews anonymisiert und für wissenschaftliche Zwecke verwendet werden.

Interviewnummer: _____

Befragte Person

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name: Patrick Posch, BA
Kontakt: patrickposch@gmx.at
Kinder: 2 Söhne

Ausbildung

seit 2011 **Masterstudium Soziologie**, Universität Wien
Forschungsspezialisierung: Kultur und Gesellschaft, Sozialstruktur und soziale Integration, Familiensoziologie

2008 – 2011 **Bachelorstudium Soziologie**, Universität Wien
Titel der Bachelorarbeit: „Das Tätowierverhalten von Wiener Black- und Deathmetalfans“

1993 – 1998 **HTBLA Kapfenberg, Abteilung für Kunststoff- und Umwelttechnik**
Titel des Ingenieurprojekts: „Die Auswirkungen des Kraftwerks Kapfenberg und Diemlach/Au auf die Wasserqualität der Mürz“

1989 – 1993 **Bundesrealgymnasium Mürzzuschlag**

1985 – 1989 **Volksschule Spital am Semmering**

Berufliche Tätigkeit

07/2012 – 11/2014 **Projektkoordinator**, B-NK GmbH, Wien

WS 2013/2014 **Lektor**, Fachhochschul-Studienzentrum Eisenstadt

WS 2012/2013 **Lektor**, Fachhochschul-Studienzentrum Eisenstadt

08/2001 – 07/2008 **Filmschaffender**, Wien

06/2000 – 12/2000 **Kunststofftechniker**, KOSME GesmbH, Sollenau

08/1999 – 03/2000 **Chemiker**, ESW Consulting Wruss ZTGesmbH, Wien

Publikationen

Erharter, Dorothea; Jungwirth, Bernhard; Knoll, Bente; Schwarz, Sonja; Posch, Patrick; Xharo, Elka (2014): Smartphones, Tablets, App für Seniorinnen und Senioren. In: Kempter,

Guido; Ritter, Walter (Hrsg.) (2014): Assistenztechnik für betreutes Wohnen. Beiträge zum Usability Day XII. Lengerich, Westf: Pabst Science Publishers.

Knoll, Bente; Fitz, Bernadette; Posch, Patrick; Sattlegger, Lukas (2013): Ich im Netz. Selbstdarstellung von weiblichen und männlichen Jugendlichen in sozialen Netzwerken. Gefördert durch das BMVIT. Projektbericht. Wien.

Knoll, Bente; Posch, Patrick; Spreitzer, Georg (2013): Zur Sicht von Schülerinnen, Schülern und Studierenden in Umweltausbildungen. In: Büro für nachhaltige Kompetenz (Hg.), Zukunftsfähige Berufe. Umweltberufe – modern und vielfältig. Wien: Forum Umweltbildung, 85-105.

Besondere Kenntnisse

Sprachen Deutsch (Muttersprache), Englisch, Spanisch

Software IBM SPSS Statistics 15-19
AtlasTi 7
UCINET 6 (mit NETDRAW)
Citavi 4.4
Joomla 2 (CMS-Plattform)
Fronter, Moodle, Ilias (Lernplattformen)
MS Office
OpenOffice
LibreOffice

Führerscheine A, B, C, C1, F, B+E, C+E, C1+E

Sonstige Interessen

Kitesurfen, Klettern, Bergsteigen, Dokumentationen, Fotografie,
Musizieren (Gitarre, Trompete, Percussion, Gesang)