

Diplomstudiengang Sozialarbeit

**Fördernde und hemmende Faktoren,
die für die Vereinbarkeit von
Familien- und Erwerbsarbeit von Frauen
von Bedeutung sind.**

Eine Vergleichsanalyse von Vereinbarkeitsstrategien
von Frauen, die ihren Lebensmittelpunkt
in der Bezirkshauptstadt Lilienfeld bzw.
in der Landeshauptstadt St. Pölten
haben.

Henriette Elina Höfner

Diplomarbeit
Eingereicht zur Erlangung des Grades
Magistra (FH) für sozialwissenschaftliche Berufe
an der Fachhochschule St. Pölten
im Mai 2009

Erstbegutachter:
Prof.(FH) Dr. Tom Schmid

Zweitbegutachter:
FH-Lektor DSA Mag. Christian Tuma

Executive Summary

Henriette Elina Höfner

Fördernde und hemmende Faktoren, die für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit von Frauen von Bedeutung sind.

Eine Vergleichsanalyse von Vereinbarkeitsstrategien von Frauen, die ihren Lebensmittelpunkt in der Bezirkshauptstadt Lilienfeld bzw. in der Landeshauptstadt St. Pölten haben.

Diplomarbeit, eingereicht an der Fachhochschule St. Pölten im Mai 2009.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit für Frauen, die entweder in der bevölkerungsschwächsten niederösterreichischen Bezirkshauptstadt Lilienfeld oder in der bevölkerungsreichsten niederösterreichischen Bezirkshauptstadt, der Landeshauptstadt St. Pölten, ihren Lebensmittelpunkt haben (Appendix 9.5.) und berufstätig sein wollen.

Ausgangspunkt war die Frage nach den Faktoren, die die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Frauen erleichtern bzw. erschweren und die Frage, ob es gemeinsame fördernde bzw. hemmende Faktoren gibt und wenn ja, welche dies im Konkreten sind; diese Faktoren wurden erhoben und im Detail benannt. Ein Schwerpunkt lag in der Beantwortung der Frage, ob Frauen außerhäusliche Kinderbetreuungsangebote in der Landeshauptstadt St. Pölten, wo sie in größerer Vielfalt als in der Bezirkshauptstadt Lilienfeld bereitgestellt werden, auch in Anspruch nehmen. Es war mir ein besonderes Anliegen, die individuellen Strategien der Interviewpartnerinnen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familien- sowie Hausarbeit herauszufiltern und zu vergleichen. Die Berufstätigkeit richtet sich bei vielen Interviewpartnerinnen nach den außerhäuslichen Betreuungszeiten des Kindes/der Kinder sowie nach den zeitlichen Möglichkeiten von familiären Betreuungspersonen. Familienarbeit hat für viele der Interviewpartnerinnen große Priorität und ihre Berufstätigkeit ordnet sich oft über längere zeitliche Strecken ihrer Familienarbeit unter.

Mit der Kategorisierung der interviewten Frauen in vier „Bewältigungsstrategie-Typen“ wird aufgezeigt, dass Frauen unterschiedliche Strategien verfolgen, mit deren

Hilfe sie Beruf und Familienarbeit individuell besser vereinbaren können. Unterschiedliche Ressourcen, Familienkonstellationen sowie unterschiedliche Einstellungen zu Familien- und Erwerbsarbeit veranlassen Frauen, unterschiedliche Maßnahmen zur deren Vereinbarkeit zu ergreifen und unterschiedliche Angebote (bei außerhäuslichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Arbeitszeitregelungen, etc.) auszuwählen.

Sowohl die Maßnahmen der niederösterreichischen Familienpolitik als auch betriebliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden in dieser Arbeit näher beleuchtet. Mit Hilfe einer Check-Liste zum Thema Vereinbarkeit können SozialarbeiterInnen überprüfen, ob ihre Klientinnen ¹⁾ lang- bzw. zumindest längerfristig Familien- und Erwerbsarbeit vereinbaren und bewältigen können.

Abstract

Important factors which make compatibility of extramural work and family work for women easier or more difficult.
Strategies of compatibility of women living in the administrative district of Lilienfeld and women living in the Lower Austrian Capital of St. Pölten.

The focus of this thesis lays on the topic of compatibility of family work and extramural work of women who want to go working and who either have their centre of living in the least densely populated administrative district capital of Lower Austria, Lilienfeld, or in the most densely populated administrative district capital of Lower Austria, the capital of St. Poelten (appendix 9.5.).

My basis question was to find factors which make it easier or on the other hand make it more difficult for women to combine family work und extramural work and the question whether there can be found factors that are shared by many women and which factors those are in particular. A very important topic was to answer the question whether women living in the capital of St. Poelten use extramural child care facilities

¹⁾ In der vorliegenden Arbeit wird dort, wo von den Interviewpartnerinnen bzw. von Frauen im Allgemeinen gesprochen wird, nur die weibliche Form verwendet. Eine gendergerechte Schreibweise wäre hier verwirrend und nicht korrekt, da Männer nicht mitgemeint sind.

more frequently for the cause of compatibility of their family work and extramural work just because they can find them there in a wider range than in Lilienfeld. I was specifically interested in filtering and in comparing the interviewpartners` individual strategies how to make family work and extramural work combineable. Much of my interviewpartners` extramural work is scheduled according to their children`s extramural activities or the possibilities of other family members to look after the child/children. Special priority is given to family work by my interviewpartners and their extramural work is often playing the second fiddle over a longer period in which family work clearly prevails. Nevertheless many women stated that extramural work plays an important part in their lives and that they like working outside of the home.

The classification of the interviewpartners in four „types of coping-strategies” makes clear that women pursue different strategies to make job and family work easier compatible. As they have different resources to work with, different family-constellations and different attitudes to extramural work and family work, they try different measures and choose different offers (i.e. different extramural child care facilities or different working time schedules).

I want to highlighten measures of Lower Austrian family policy and measures of companies which lead to increasing compatibility of family work and extramural work. Using the check-list which has been the outcome of the positive and negative factors for compatibility – social workers can check whether their clients can make extramural work and family work compatible over a long – or at least over a longer – period of time.

Danksagung

„Danke“ möchte ich meinen 17 Interviewpartnerinnen sagen, die mir trotz ihrer vielfältigen Aufgaben und Verpflichtungen ihre knapp bemessene Zeit geschenkt haben und mir in Interviews über ihre ganz persönlichen Strategien berichteten, mit denen sie Beruf, Familien- und Hausarbeit „unter einen Hut“ bringen. Insbesondere ihre persönlichen Geschichten zum Thema „Familie“ zeigen, wie viele Gefühle, aber auch Werte, Normen und Traditionen damit verbunden sind und wie hoch die Maßstäbe sind, die meine Interviewpartnerinnen für sich selbst anlegen. Ohne ihre Hilfe wäre diese Arbeit nicht zustande gekommen!

Ein weiteres **„Danke“** an meinen Erstbetreuer Herrn Prof. Dr. Tom Schmid, der mich stets mit Ideen und Hilfestellungen unterstützt hat und der mir in dieser aufregenden Zeit der Diplomarbeit mit Rat und Tat zur Seite gestanden ist.

Meinen Söhnen Martin und Matthias sowie meiner Mutter Henriette Höfner möchte ich ebenfalls **„Danke“** sagen für die Geduld, die sie mir entgegen gebracht haben und für das Verständnis, wenn ich wieder und wieder im Studium vertieft war.

Inhalt

1. Einleitung

- 1.1. Relevanz des Themas und persönliches Interesse an der
Forschungsthematik1
- 1.2. Begriffsdefinitionen.....3

2. Frauen und Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit

- 2.1. Berufstätigkeit, Einkommen und Familienarbeit.....8
- 2.2. Arbeitsverteilung aus geschlechtsspezifischer Sicht.....10
- 2.3. Vereinbarkeitstypologien.....11
- 2.3.1. Ein-Rollen- und Zwei-Rollen-Modelle.....13
- 2.4. Wiedereinsteigerinnenmodelle.....18
- 2.4.1. Indikatoren für einen erfolgreichen Wiedereinstieg.....21

3. Fördernde und hemmende Faktoren für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

- 3.1. Methoden und Forschungsdesign.....22
- 3.1.1. Fragestellung.....22
- 3.1.2. Forschungsdesign der Datenerhebung.....23
- 3.1.3. Zugang zum Forschungsfeld und zur Zielgruppe.....23
- 3.1.4. Erhebungsmethode und Ergebnisse24
- 3.1.5. Auswertungsverfahren.....27
- 3.1.6. Ausgangslage in der Landeshauptstadt St. Pölten und
in der Bezirkshauptstadt Lilienfeld.....28
- 3.2. Ergebnisse der Interviews.....31
- 3.2.1. Fördernde Faktoren für die Vereinbarkeit
- 3.2.1.1. Mobilität.....31
- 3.2.1.2. Spaß am Job.....31
- 3.2.1.3. Geld verdienen.....32
- 3.2.1.4. Alle Lebensbereiche an einem Ort.....33
- 3.2.1.5. Partner arbeitet im Wohnort.....33
- 3.2.1.6. (Ex-)Partner hilft bei Kinderbetreuung.....34
- 3.2.1.7. Kinderbetreuung durch Familienangehörige.....35
- 3.2.1.8. Fremdbetreuung.....38

3.2.1.9. Teilzeiterwerbstätigkeit.....	39
3.2.1.10. Selbständige Erwerbstätigkeit.....	40
3.2.1.11. Außerhäusliches Mittagessen.....	40
3.2.2. Hemmende Faktoren für die Vereinbarkeit	
3.2.2.1. Alleinige Koordination von Familienarbeit.....	41
3.2.2.2. Überwiegend alleinige Führung des Haushaltes.....	42
3.2.2.3. Starre Zeiten bei Berufstätigkeit und/oder Kinderbetreuung.....	43
3.2.2.4. Weite Anfahrtswege zur Erwerbsarbeit und/oder zu Kinderbetreuungseinrichtungen.....	43
3.2.2.5. Kleines familiäres und/oder außerfamiliäres Kinderbetreuungsnetz.....	44
3.2.2.6. Mangelnde passende außerfamiliäre Kinderbetreuung.....	45
3.3. Zusammenfassung der fördernden und hemmenden Faktoren für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit.....	45
3.4. Check-Liste für SozialarbeiterInnen, die mit Frauen arbeiten, die (wieder) ins Erwerbsleben einsteigen wollen.....	47
3.5. Sozialarbeit mit Wiedereinsteigerinnen.....	50
4. Typische Bewältigungsstrategien der interviewten Frauen	
4.1. Typenbildung.....	52
4.2. Methodische Vorgangsweise.....	53
4.3. Frauen und ihre Bewältigungsstrategien.....	
4.3.1. „Die Emanzipierte“.....	54
4.3.2. „Die Frau aus der Persil- Waschmittel-Werbung“.....	55
4.3.3. „Die Selbstbewusst Alternative“.....	58
4.3.4. „Die Lebensphasenfrau“.....	60
4.3.5. Bewältigungsstrategie-Typen als Matrix.....	63
4.3.6. Sozialarbeit und Alltagsbewältigung.....	64
4.3.7. Resumee.....	65
5. Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit in NÖ	
5.1. Politischer Wille.....	66
5.2. Angebote und Förderungen des Landes NÖ zur Vereinbarkeit.....	68
5.2.1. Kindergarten für Zweieinhalbjährige.....	68
5.2.2. Nachmittagsbetreuung in Kindergärten.....	70

5.2.3.	Nachmittagsbetreuung an NÖ Pflichtschulen.....	70
5.2.4.	Tagesmütter/-väter.....	71
5.2.5.	Lernbegleitung.....	72
5.2.6.	Mobile Mamis/Oma-Opa Börse.....	73
5.2.7.	Hortförderung.....	74
5.2.8.	Tagesbetreuungsförderung.....	75
5.2.9.	Kinderstube/Betriebskindergarten.....	75
5.2.10.	Aktion Ferienbetreuung.....	76
5.3.	Finanzielle Förderungen des Landes NÖ.....	76
5.4.	Zusammenfassung	77
5.5.	Ausgewählte Forderungen zur Kinderbetreuung.....	77
5.5.1.	Finanzielle Anrechnung der Familienarbeit.....	77
5.5.2.	Wahlfreiheit – Kinderbetreuung durch die Mutter.....	79
5.5.3.	Förderungen und Gesetze – warum <i>solche</i> Bestimmungen?.....	80
5.5.4.	Mobilität.....	80
5.6.	Frauen- und Familienfreundlichste Betriebe	
5.6.1.	Das österreichische Audit „FAMILIE & BERUF“.....	81
5.6.2.	Landeswettbewerb „Frauen- und Familienfreundlichste Betriebe in NÖ“.....	82
6.	Schlusswort.....	83
7.	Literaturverzeichnis.....	87
8.	Abbildungsverzeichnis.....	97
9.	Appendix	
9.1.	Inserate in der NÖN.....	98
9.2.	Zettel in Geschäften.....	98
9.3.	Fragenbogen.....	99
9.4.	Antwortschreiben des BKA	102
9.5.	Größe und Einwohnerzahl der NÖ Bezirkshauptstädte.....	103
9.6.	Magistrat St.Pölten/Nachmittagsbetreuung in Kindergärten.....	104
9.7.	Matrix „Hemmende und fördernde Faktoren für Frauen in Lilienfeld.....“	105
9.8.	Matrix „Hemmende und fördernde Faktoren für Frauen in St. Pölten Stadt.....“	106
9.9.	Matrix „Gemeinsame hemmende und fördernde Faktoren für Frauen in Lilienfeld und St.Pölten.....“	107

1. EINLEITUNG

1.1. Relevanz des Themas und persönliches Interesse an der Forschungsthematik

Traditionelle Bindungen (Partnerschaft, Familie) scheinen in der heutigen Zeit teilweise an Bedeutung verloren zu haben; dies mag darin begründet sein, dass sie manchmal die individuellen (Lebens-)Wahlmöglichkeiten des und der Einzelnen einschränken; obwohl traditionelle Bindungen dem und der Einzelnen auch Stabilität und Schutz geben können. Das Ergebnis dieses Trends, traditionellen Bindungen weniger Bedeutung zuzumessen, ist, „dass sich allmählich ein Anspruch und Zwang zum eigenen Leben (jenseits von Gemeinschaft und Gruppe) herauszubilden beginnt“ (Beck-Gernsheim 1988:11) und der Arbeitsmarkt, der jenseits der „Familie als Arbeits- und Wirtschaftsgemeinschaft“ (Beck-Gernsheim 1988:13) besteht, gewinnt für Frauen immer mehr an Bedeutung.

Erwerbsarbeit ist heute ein wesentlicher Bestandteil der Lebensbiographie von Frauen, denn eigenständige materielle Absicherung ist für sie zumeist von großer Bedeutung, aber auch die Kernfamilie hat nicht an Attraktivität verloren; neuere Arbeits(zeit)modelle in der Erwerbsarbeit haben zum Teil unsichere materielle Erwerbsverläufe entstehen lassen; Familie und Partnerschaften werden generell instabiler und mehrere Lebensentwürfe sind für das einzelne Individuum möglich geworden (vgl. Prinz 1999a:12). Die „Orientierung auf den Reproduktionsbereich und das Mitverdienen innerhalb der Marktökonomie bedeutet aber für die Frau eine Doppelbelastung und eine Doppelorientierung“ (Seeg 2000:19). Prinz (1999a:12) spricht im Zusammenhang von Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit von einer „asymmetrischen Rollenverteilung bei der Familienarbeit zu Ungunsten der Frauen“, Brüderl (1992:25) von einem „Spagat“, den Frauen zwischen den getrennten Lebenswelten Beruf und Familie vollbringen müssen und Geissler et al. (1998:151) von der „doppelten Vergesellschaftung“ der Frau.

Meine Interviewpartnerinnen haben diese Doppelbelastung und Doppelorientierung bestätigt: sie gehen gern arbeiten, weil sie z.B. lange Ausbildungen hinter sich gebracht haben und das erworbene Wissen jetzt umsetzen wollen, weil sie auch außerhalb der Familienarbeit tätig sein wollen oder weil sie Geld verdienen wollen oder müssen. Die Erwerbsarbeit umfasst bei meinen Interviewpartnerinnen eine große Bandbreite: zwischen 8 und über 40 Stunden Erwerbsarbeit pro Woche

bedeuten hinsichtlich der eigenen materiellen Absicherung sowie hinsichtlich des zeitlichen Aufwandes einen großen Unterschied; dennoch sind für die Koordination der Familienarbeit alle befragten Frauen und für die Haushaltsführung mehr als drei Viertel der befragten Frauen alleine zuständig (vgl. Kap. 3.2.2.1. und 3.2.2.2.).

In der Fachliteratur finden sich immer wieder Hinweise auf dieses Spannungsverhältnis zwischen Familien- und Erwerbsarbeit, auf Familienverantwortung, die zum überwiegenden Teil auf den Schultern der Frau lastet und die als Hindernis für eine Berufstätigkeit der Frau vorgebracht wird (vgl. Ostner 1978, Spieß 1988, Schröder 1992, Nave-Herz, 1994, Seeg 2000). Ihre Berufstätigkeit wiederum wird sogar als Gefahr für die Entwicklung der Kinder angesehen (vgl. Geissler et al. 1998, Schenk 2005).

Für viele Frauen – dazu gehören auch meine Interviewpartnerinnen - ist die Erwerbsarbeit ein Element ihrer Identität geworden (vgl. Geissler et al. 1998:151, Praetorius 2005:18), die vielfach auch während der „typisch weiblichen Statuspassagen“, also z.B. während der zeitintensiven (Klein-)Kinderbetreuungszeiten ausgeübt wird - wenn auch oftmals in zeitlich reduziertem Ausmaß. „Familienbezogene und Erwerbsbezogene Statuspassagen „passen“ nicht ohne weiteres zusammen; es ist eine Aufgabe der weiblichen Lebensplanung, diese Passung herzustellen“ (Geissler et al. 1998:158).

So haben die Interviewpartnerinnen ihre jeweils ganz individuelle Passung finden müssen; dies zeigt sich anhand verschiedener Arbeitszeitmodelle (Blockarbeitszeit, nur vormittags arbeiten, Radldienst, etc.), wobei übereinstimmend alle Frauen ihre Arbeitszeit mehr oder weniger den Kinderbetreuungsmöglichkeiten (familiär, außerfamiliär) anpassen bzw. angepasst haben. Faktoren wie Nähe des Arbeitsplatzes, Verfügbarkeit von Familienangehörigen für die Kinderbetreuung, verfügbare außerfamiliäre Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Mithilfe des Partners bei der Familienarbeit sind bei jeder (interviewten) Frau unterschiedlich ausgeprägt vorhanden, und auch Ausbildungsgrad und vorhandene Arbeitsplätze in der Region sind Faktoren, die die individuelle Passung der Interviewpartnerinnen beeinflussen.

Die Problematik der Vereinbarkeit wird oftmals in der strukturellen Verschiedenartigkeit von Berufs- und Familienarbeit gesehen; so meint Ostner

(1978:243) etwa, dass die beiden Bereiche wegen „der gegensätzlichen Eigenart ... nur bedingt und nur auf Kosten der Frau vereinbar (sind)“. Die Problematik der Vereinbarkeit ist eben auch ein Zeitproblem und „wegen der konkurrierenden Zeit-Ansprüche von Familie und Erwerbsarbeit sind diskontinuierliche Erwerbsverläufe typisch für Frauen mit Familie“ (Geissler et al. 1998:159). Familien- und Hausarbeit sind eben immer noch überwiegend Aufgaben der Frauen (vgl. Buchegger/Kränzl-Nagl 1999b:33). Auch der Mikrozensus 2002 bestätigt dies - siehe Kapitel 2.2. dieser Arbeit.

Mein Interesse lag darin, zu erforschen, wie Frauen ganz individuell für sich und ihre Familie diese „Passung“ gefunden haben. Welche fördernden und hemmenden Faktoren gibt es, die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit erleichtern bzw. erschweren? Faktoren, die aus den individuellen Strategien und Lösungsansätzen der Frauen hervorgehen und die sich bei mehreren Frauen finden. Zusätzlich hat mich im Zuge meiner Forschung interessiert, ob Frauen, die in St. Pölten ihren Lebensmittelpunkt haben, ihr/e Kind/er häufiger in außerfamiliären Betreuungseinrichtungen betreuen lassen als Lilienfelder Interviewpartnerinnen, weil dieses Angebot in St. Pölten in größerem Ausmaß vorhanden ist (z.B. Nachmittagsbetreuung in Pflichtschulen, Horte, etc.) und ob aus diesem Grund lokale Betreuungsunterschiede zur Bezirkshauptstadt Lilienfeld festgestellt werden können.

1.2. Begriffsdefinitionen:

Zum besseren Verständnis werden die wichtigsten in dieser Arbeit verwendeten Begriffe genauer definiert:

Arbeit: etymologische Wurzel aus dem Germanischen „Arba“ = Knecht, ar(a)beit = Mühe“, „Plage“; „bewusstes, zielgerichtetes Handeln des Menschen zum Zweck der Existenzsicherung wie der Befriedigung von Einzelbedürfnissen; zugleich wesentliches Moment der Daseinserfüllung“ (Brockhaus 1997:234), im weitesten Sinne wird darunter „grundsätzlich jede Form von bezahlter und unbezahlter Tätigkeit verstanden“ (Prinz 1999a:16). Laut Bauböck (1991:52) umfasst der Begriff Arbeit auch „Tätigkeiten in den privaten Haushalten, deren Zweck die Reproduktion der Lohnarbeitskraft ist“. Arbeit im Sinne der Physik wird mit der Formel „Arbeit = Kraft x Weg“ definiert (Höfling 1990).

Beruf: „normiertes Tätigkeitsbündel mit Identität stiftender Kraft“ (Aufhauser 2005:11). Laut Etymologischem Wörterbuch ist „Beruf“ eine spätmittelhochdeutsche Ableitung aus „berufen“ im geistlichen Sinne; Luther verwendete das Wort auch im weltlichen Sinne für „Amt, Stand“, was zum heutigen Gebrauch des Wortes führt (vgl. Kluge 1989:77).

BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld: Personen, die aufgrund der Geburt eines Kindes vorübergehend aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Sie werden zu den Erwerbstätigen gezählt, wenn sie in einem aufrechten Dienstverhältnis stehen (vgl. Vorarlberger Arbeitsmarkt 2007:6). Kinderbetreuungsgeld wird nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG) ausbezahlt¹⁾, wenn ein Elternteil längstens bis zum dreißigsten Lebensmonat des Kindes/der Kinder eine Karenz in Anspruch nimmt (bzw. um längstens sechs weitere Monate, wenn auch der zweite Elternteil eine Karenz in Anspruch nimmt) (KBGG § 3 Abs. 1 und § 5 Abs. 2).

Erwerbsarbeit: für sie gelten unterschiedliche Gesetze und Verordnungen, z.B. das österreichische Arbeitsrecht, welches für unselbstständig Erwerbstätige, also Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) gilt. Es besteht wiederum aus dem Arbeitsvertragsrecht, dem Arbeitsverfassungsrecht und dem Arbeitsschutz, wobei der zentrale Anknüpfungspunkt stets das Arbeitsverhältnis ist. Das ABGB (Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch), das Arbeitszeitgesetz, das Gleichbehandlungsgesetz, das Angestelltengesetz, die Gewerbeordnung oder das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz regeln ebenfalls die Erwerbsarbeit. Zusätzlich gibt es noch Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und - für den Einzelnen/die Einzelne - den Arbeitsvertrag, worin z.B. Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz), Urlaubsanspruch (Urlaubsgesetz), Karenz (Mutterschutzgesetz, Väterkarenzgesetz, Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz bei Hospizkarenz) und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geregelt sind (vgl. wikipedia 2009:1).

Nach dem Labour Force Konzept, das bei internationalen Studien Verwendung findet, gilt eine Person als erwerbstätig, wenn sie in der Woche vor der Befragung zumindest eine Stunde gearbeitet hat bzw. zumindest einen Arbeitsplatz hatte (auch als Selbständige/r oder mithelfende/r Angehörige/r) (vgl. Homepage Amt der NÖ Landesregierung 2008a).

¹⁾ Kinderbetreuungsgeld liegt zwischen € 14,53 pro Tag bei der oben genannten längsten Variante des Bezuges und € 26,60 bei der kürzesten Variante des Bezuges (= 15 Monate + 3 Monate durch den anderen Elternteil). Stand 1.1.2009.

Die Statistik Austria unterscheidet bei der Erwerbsarbeit nach selbständig erwerbstätig, unselbständig erwerbstätig und Mithelfende (Statistik Austria 2009a:1), Prinz (1999a:25f) spricht von der existentiellen Notwendigkeit eines oder mehrerer Erwerbseinkommen für Familien, betont aber auch gleichzeitig, dass neben der materiellen Absicherung die sinnstiftende und selbst verwirklichende Komponente sowohl bei Männern als auch bei Frauen ein wichtiges Element der Erwerbsarbeit darstellt.

Familie: „ist ein Subsystem der Gesellschaft, mit bestimmten Rollen, Aufgaben und Funktionen ... und setzt sich aus (mindestens) zwei Generationen zusammen“ (Kernthaler et al. 1999d:6); die Statistik Austria definiert in ihren Mikrozensus-Erhebungen als Familie „alle Ehepaare oder Lebensgemeinschaften mit Kindern oder ohne Kinder sowie AlleinerzieherInnen mit Kindern“ (Kernthaler et al. 1999d:6). Von großer Wichtigkeit ist der Aspekt der verwandtschaftlichen bzw. partnerschaftlichen Beziehung, sodass nicht nur die Zugehörigkeit zum gleichen Haushalt als Komponente für das Konstrukt „Familie“ von Bedeutung ist.

Familienarbeit: Arbeiten, die für Familienmitglieder bzw. im familialen Haushalt geleistet werden. Darunter fallen im Haushalt geleistete Arbeiten (z.B. Kochen, Bügeln, Putzen, Gartenarbeit, etc.) als auch außerhalb des Haushaltes anfallende Arbeiten (Einkaufen, Kinder zu Freizeitaktivitäten bringen, etc.) an. Weiters zählen Kinderbetreuung, Hausaufgaben kontrollieren und mit dem/den Kind(ern) lernen („Investitionstätigkeit“ für deren späteres (Berufs-)Leben) sowie Betreuungs- und Pflegetätigkeiten für weitere Familienmitglieder dazu. Die Abgrenzung zwischen Familienarbeit und Haushaltsarbeit ist fließend, da z.B. eine Torte mit dem Kind backen sowohl der Hausarbeit als auch der Familienarbeit zugeordnet werden kann (vgl. Buchegger/Kränzl-Nagl 1999b: 22-24).

Geringfügige Beschäftigung (nach ASVG): Liegt ein Verdienst bis zur Geringfügigkeitsgrenze von € 357,74 pro Monat (Stand 2009) vor, ist diese Person geringfügig beschäftigt. Für geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen gelten – mit Ausnahme der Kündigungsregelung im Angestelltengesetz – die selben arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie für alle übrigen ArbeitnehmerInnen. So haben geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen beispielsweise auch Anspruch auf Urlaub, auf Pflegefreistellung und Abfertigung unter den selben Voraussetzungen wie

allen übrigen ArbeitnehmerInnen. Je nachdem, welcher Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, haben geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen Anrecht auf Sonderzahlungen, wie beispielsweise Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration. Geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen sind Unfall versichert bei der zuständigen Gebietskrankenkasse. Der/die geringfügig Beschäftigte sollte sich freiwillig in der Kranken- und Pensionsversicherung versichern (vgl. BM f. Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2009a:1).

Job: „Erwerbsarbeit ohne persönliche Identifikation“ (Aufhauser 2005:11).

Kurzarbeit: ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Eine einseitige Anordnung der Kurzarbeit oder Regelung durch Betriebsvereinbarung ist nur möglich, wenn der Kollektivvertrag eine ausdrückliche Ermächtigung enthält. Ohne eine solche Ermächtigung ist Kurzarbeit mit jedem einzelnen Arbeitnehmer zu vereinbaren. Gründe für Kurzarbeit können empfindliche wirtschaftliche Störungen, wie z.B. der Ausfall von Aufträgen oder betriebsnotwendiger Zulieferungen sowie eine kurzfristige Beschäftigungsschwankung, die nicht saisonal bedingt ist und einen Zeitraum von 3 Monaten nicht übersteigt, sein. Nach der Zeit der Kurzarbeit muss wieder eine Vollbeschäftigungsmöglichkeit gegeben sein. Der Abschluss einer Kurzarbeitsvereinbarung muss zwischen den zuständigen KollektivvertragspartnerInnen geregelt werden (Wirtschaftskammer Österreich 2008:1).

Labour Force Konzept: Dieses Konzept wird in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union verwendet, um einheitliche, das heißt harmonisierte Arbeitslosenstatistiken zu erhalten (vgl. Homepage Amt der NÖ Landesregierung 2008a).

Lebensunterhaltskonzept: Beim Lebensunterhaltskonzept (LUK) ordnen sich die befragten Personen selbst einer sozialen Gruppe (z.B. erwerbstätig, arbeitslos, PensionistIn, SchülerIn/Studierende/r, in Elternkarenz, etc.) zu. Personen, die einer Erwerbsarbeit von zumindest 12 Wochenstunden nachgehen, gelten als erwerbstätig. Auch Frauen und Männer während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld gelten als erwerbstätig. (vgl. Homepage Amt der NÖ Landesregierung 2008a, Statistik Austria 2009b:1).

Teilzeitbeschäftigung: laut Statistik Austria liegt eine Teilzeitbeschäftigung vor, wenn die Erwerbstätigkeit pro Woche normalerweise weniger als 36 Stunden beträgt (vgl. Mikrozensus, Jahreskräfteerhebung 2008). Meine Interviewpartnerinnen, die Teilzeit beschäftigt sind, arbeiten zwischen 8 und 25 Wochenarbeitsstunden.

Vollzeitbeschäftigung: Laut Österreichischem Arbeitszeitgesetz liegt die Normalarbeitszeit in Österreich bei 40 Wochenstunden und kann durch Kollektivvertrag reduziert werden; alles andere fällt unter Teilzeitbeschäftigung. Frauen in Mutterschutz (und Männer in Väterkarenz) sowie während ihres Bezuges von Kinderbetreuungsgeld gelten laut LFK (Labour Force Konzept) als Vollzeit beschäftigt (vgl. Homepage Amt der NÖ Landesregierung 2008a). Für meine unselbständig erwerbstätigen Interviewpartnerinnen, die Vollzeit beschäftigt sind, waren die 38,5 Stunden Woche (LF 7), die 40 Stunden Woche (P 4) und für die Selbständigen (P 1, P 7 und P 8) ebenfalls die 40 Stunden Woche ein Synonym für Vollzeitbeschäftigung.

2. Frauen und Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit

2.1. Berufstätigkeit, Einkommen und Familienarbeit

Laut Gender-Statistik (Statistik Austria 2007a:1) ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Zeitraum von 1971 bis 2006 um 18% auf 67% angestiegen. Dies geht auch mit einem deutlichen Anstieg der Teilzeitbeschäftigung einher, die im Zeitraum von 1996 bis 2006 bei den unselbständig erwerbstätigen Frauen von 27% auf 42% gestiegen ist. Im Vergleich dazu liegt der Anteil der männlichen Teilzeiterwerbstätigen bei 6% (2006). Im Jahre 2006 waren bereits 70% der erwerbstätigen Frauen als Angestellte oder Beamtinnen und nur mehr rund 20% als Arbeiterinnen tätig; dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass das Bildungsniveau der Frauen stärker als jenes der Männer gestiegen ist; dennoch gibt es aber mehr Frauen als Männer ohne einen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss (34% der Frauen, 21% der Männer).

Laut der Gender Statistik finden sich Frauen trotz des gestiegenen Bildungsniveaus bei gleicher Qualifikation überwiegend in niedrigeren Berufshierarchien als Männer wieder - quer durch alle Bildungsabschlüsse hindurch: so führen fast doppelt so viele Frauen mit AHS-Abschluss nur mittlere Tätigkeiten aus als dies Männer tun (45% Frauen/27% Männer), mit einem BHS-Abschluss erreichen 23% der Männer, jedoch nur 5% der Frauen hoch qualifizierte und führende Tätigkeiten. Diese Kombination von weniger gut bezahlter Erwerbsarbeit und deren Ausübung als Teilzeitbeschäftigung führt in logischer Konsequenz zu einem geringeren Einkommen der Frauen: das mittlere Nettojahreseinkommen der Frauen belief sich 2007 auf € 13.651,--, bei Männern auf € 20.573,-- (rund ein Drittel weniger!). Jedoch nennt die Gender Statistik auch die Zahlen, wenn Einflüsse von Teilzeit und saisonaler Arbeit ausgeklammert werden und nur Vollzeitbeschäftigte, die mindestens 360 Tage im Jahr 2007 unselbständig erwerbstätig waren, berücksichtigt werden: hier verdienen Frauen immer noch um 22% weniger als Männer (jeweils gemessen am mittleren Einkommen von Frauen und Männern)¹⁾. Grundsätzlich verdienen Frauen im Durchschnitt stets weniger als Männer in derselben Altersstufe, wobei häufige Teilzeitbeschäftigung und eine generell durchschnittlich geringere Anzahl von Führungspositionen zu diesem Ergebnis beitragen.

¹⁾ In die Gender-Statistik eingerechnet sind auch jene Frauen, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, da sie als beschäftigt gelten (vgl. Abschnitt 1.2. „Bezieherinnen von Kinderbetreuungsgeld“); dadurch verschiebt sich jedoch der Einkommensmedian bei den Frauen etwas nach unten – würde man diese Frauengruppe aus der Statistik herausrechnen, lägen Männer- und Frauengehälter etwas näher beisammen.

Dort, wo die „Einkommensschere“ besonders aufgeht, also bei den 30-39- Jährigen, ist die Anzahl von Frauen, die Teilzeit arbeiten, weil sie Kinderbetreuungspflichten haben, besonders groß (siehe S. 10 dieser Arbeit, Grafik 1, Mikrozensus September 2002).

Dass die Zahlen des Jahres 2002 noch nicht überholt sind, beweist der brandneue „European Statistical Data Support/Eurostat“, der die Einkommensdaten aller 27 Mitgliedsländer der Europäischen Union für 2007 vergleicht: dabei nimmt Österreich nur den vorletzten Platz (vor Estland) ein; bezogen auf das Stundengehalt heißt das, dass österreichische Frauen um 25,5 % weniger verdienen als Männer. Wie die EU-Kommission mitteilte, gibt es in Staaten mit einer weit auseinander klaffenden Einkommensschere (wie in Österreich) einen sehr hohen Anteil an Teilzeitarbeiterinnen, was sich auf das Einkommen von Frauen negativ auswirkt (vgl. OÖ Nachrichten, 3.3.2009).

Netto –Jahreseinkommen (ohne Lehrlinge, arithmetisches Mittel):¹⁾

Männer 20 - 29 Jahre: € 14.636,--

Frauen 20 - 29 Jahre: € 11.294,-- (77% des Männereinkommens)

Männer 30 - 39 Jahre: € 22.582,--

Frauen 30 - 39 Jahre: € 14.015,-- (62 % des Männereinkommens)

Männer 40 – 49 Jahre: € 26.427,--

Frauen 40 – 49 Jahre: € 16.800,-- (64 % des Männereinkommens)

Männer 50 – 59 Jahre: € 29.371,--

Frauen 50 – 59 Jahre: € 19.262,-- (65% d. Männereinkommens)

Männer 60 – 69 Jahre: € 44.196,--

Frauen 60 – 69 Jahre: € 21.692,-- (49% d. Männer-
einkommens)

¹⁾ (Quelle: Statistik Austria, Brutto- und Nettojahreseinkommen 2007 nach Altersgruppen)

Grafik 1, Quelle: Mikrozensus September 2002

2.2. Arbeitsverteilung aus geschlechterspezifischer Sicht

Die Ergebnisse des Mikrozensus September 2002 „Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege“ – er ist der jüngste diesbezügliche Mikrozensus – zeigen auf, dass österreichische Frauen mit Erwerbsarbeit, Haushalt und Kinderbetreuung durchschnittlich 45,2 Stunden/Woche beschäftigt sind, wovon fast zwei Drittel auf Haushalt und Kinderbetreuung entfallen. Bei österreichischen Männern liegt die durchschnittliche Gesamtbelastung bei 35,1 Stunden, wovon nur ein Fünftel auf Haushalt und Kinderbetreuung entfallen.

Bei erwerbstätigen Frauen dominiert nur bis zum 24. Lebensjahr die Erwerbsarbeit, danach überwiegt stets der zeitliche Aufwand für Haushalt und Kinderbetreuung, wobei die Kinderbetreuung ab dem 45. Lebensjahr quantitativ an Bedeutung verliert; die Arbeitszeit im Haushalt überwiegt aber weiterhin stets die Erwerbsarbeitszeit, die ab dem 60. Lebensjahr völlig an Bedeutung verliert (Pensionsantrittsalter). Am meisten mit Erwerbs- und Familienarbeit ausgelastet sind berufstätige Mütter, die mit ihrem Partner leben; sie haben eine Gesamtbelastung von 71,8 Stunden/Woche (31,7 Stunden für Erwerbsarbeit, Rest auf Haushalt und Kinderbetreuung) zu bewältigen, allein erziehende berufstätige Mütter erreichen eine wöchentliche Gesamtbelastung von 68,5 Stunden (34,5 Stunden Erwerbsarbeit, Rest Haushalt und Kinderbetreuung) (vgl. Mikrozensus 2002:19-21).

Die geringe Beteiligung der Männer bei der Familienarbeit (vgl. Kapitel 2.1.) wird von diesen mit ihrem beruflichen Engagement begründet; ihre Argumente gegen eine Reduzierung der Erwerbstätigkeit beziehen sich in erster Linie auf ihre Angst vor einem Einkommensverlust und vor einem möglichen beruflichem Abstieg. Außer im öffentlichen Dienst gibt es keine Vorrückungen in der Besoldung während einer Karenzierung – dies führt zu einer Verminderung des Einkommens über die restliche Berufslaufbahn hinweg. Bei Frauen treffen diese Argumente genauso zu, jedoch sind die tradierten geschlechterspezifischen Muster der Arbeitsteilung (Mann ist Vollzeit erwerbstätig, Frau ist zuständig für Familienarbeit) immer noch existent und bringen insbesondere Mütter von Kleinkindern in ein Spannungsfeld zwischen eigenen Lebensplänen und deren Verwirklichungschancen, wenn sie Berufs- und Familienarbeit verbinden wollen (vgl. Buchegger/Kränzl-Nagl 1999b:33).

Aus geschlechterspezifischer Sicht ist außerdem hervorzuheben, dass Frauen aufgrund ihres durchschnittlich geringeren Erwerbsarbeitszeitraumes, ihrer durchschnittlich häufigeren Teilzeitbeschäftigungen und ihres durchschnittlich geringeren Einkommens (vgl. Kapitel 2.1.) bei der Verteilung von Lebenschancen und Lebensrisiken nach wie vor benachteiligt sind, da das derzeitige System der sozialen Absicherung an eine (Voll-) Erwerbstätigkeit geknüpft ist (vgl. Kapitel 5.5.1.). Durch besondere Lebensumstände wie z.B. Scheidung, Arbeitslosigkeit, Tod des Partners bzw. im Alter ergibt sich für Frauen ein deutlich größeres Armutrisiko als für Männer, insbesondere wenn ihr Lebenslauf längere Familien orientierte Phasen aufweist oder sie sich ganz aus dem Erwerbsleben zurückziehen (vgl. Buchegger/Kränzl-Nagl 1999b:33).

2.3. Vereinbarkeits-Typologien

Die im Folgenden beschriebenen Typologien orientieren sich an empirischen Längsschnitt-Untersuchungen und ergeben – da sie sich auf deutschsprachige Literatur beziehen – österreichisch/deutsche Typologien, die sich nicht gleichermaßen auf die Verhältnisse in anderen europäischen Staaten übertragen lassen:

Borkowsky (1985 zit. in Fookan/Lind 1994) beschreibt vier typische Formen weiblicher Lebensführung, die nebeneinander bestehen:

Die Doppelarbeiterin: steht immer im Erwerbsleben, auch während intensiver Familienarbeitsperioden;

Die Wechslerin: unterbricht ihre Berufstätigkeit immer nur für kurze Zeit, das heißt, sie wechselt von der Erwerbsarbeitsphase in die Familienarbeitsphase (z.B. Geburt eines Kindes) und zurück;

Die Drei-Phasen-Frau: unterbricht ihre Berufstätigkeit langfristig, z.B. so lange bis das Kind/die Kinder relativ unabhängig sind und nimmt dann ihre Berufstätigkeit wieder auf (Erwerbsphase – Familienphase – Erwerbsphase);

Die Familienfrau: bricht ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt des ersten Kindes ab und kehrt nicht mehr ins Erwerbsleben zurück.

Kirner/Schulz (1992) kommen zu einem ähnlichen Ergebnis, unterscheiden dabei aber nur drei typische Formen weiblicher Lebensführung:

Die kontinuierlich Berufstätige: unterbricht ihre Erwerbstätigkeit nie länger als für ein Jahr (kann einmal, aber auch öfters sein);

Die Berufsrückkehrerin: weist zumindest zwei Erwerbsphasen auf und unterbricht ihre Berufstätigkeit zumindest einmal für ein Jahr (große heterogene Gruppe);

Die Hausfrau: war nie berufstätig oder hat ihre Berufstätigkeit für die Familienarbeit aufgegeben und kehrt nicht wieder ins Erwerbsleben zurück;

Levy (1977) benennt überhaupt nur zwei Biographietypen und unterscheidet dabei die sozialen Schichten, in denen die Frauen leben:

Ein-Rollen-Modell: Die Frau gibt spätestens nach der Geburt des ersten Kindes ihre Berufstätigkeit auf (typisch für die Mittelschicht);

Zwei-Rollen-Modell: Die Frau vereinbart Familien- und Erwerbsarbeit; in unteren sozialen Schichten ist sie dabei für die Familienarbeit hauptverantwortlich, in der Oberschicht findet sich eine partnerschaftliche Teilung der Familienarbeit.

Brüderl (1992) unterscheidet wiederum auf der Ebene der subjektiven Empfindungen der betroffenen Frauen:

Für die „berufsorientierte Mutter“ bleibt die Erwerbsarbeit auch in einer intensiven Familienphase (z.B. während der Kleinkindphase ihres Kindes/ihrer Kinder) ein wichtiger Teil ihrer Persönlichkeit;

die „familienzentrierte Frau“ möchte aus ihrer Erwerbsarbeit aussteigen und empfindet die Familienarbeit subjektiv als gleichwertig und erfüllend;

die „Gratwanderin“ fühlt sich zwischen den oben genannten zwei Lebenskonzepten hin und her gerissen. Berufstätige Mütter ohne befriedigende Erwerbsidentität oder solche, die oftmals unter ihrer beruflichen Qualifikation arbeiten, gehören zu dieser Gruppe, aber auch Frauen, die mit ihrer Rolle als „Nur-Hausfrau und Mutter“ nicht ausgefüllt sind.

2.3.1. Ein-Rollen- und Zwei-Rollen-Modelle

Grundsätzlich lassen sich nach Prinz (1999c:55) die beiden Grundformen der Ein-Rollen-Modelle und der Zwei-Rollen-Modelle erkennen. Die *Ein-Rollen-Modelle* sind durch das zeitliche Aufeinanderfolgen von Erwerbsarbeit und Familienarbeit gekennzeichnet, die *Zwei-Rollen-Modelle* durch die Parallelität von Erwerbs- und Familienarbeit. Innerhalb dieser beiden Basismodelle gibt es zahlreiche Variationsmöglichkeiten, wie in der Tabelle 2. beschrieben wird. Darüber hinaus gibt es noch *Gemischte Modelle*, die weder den Ein-Rollen-Modellen noch den Zwei-Rollen-Modellen exakt zugeschrieben werden können (vgl. Prinz, 1999c:50ff).

Die Interviewpartnerinnen, die sich für die vorliegende Arbeit zur Verfügung gestellt haben, sind mehrheitlich einem der unten beschriebenen Zwei-Rollen-Modelle zuzuordnen: sie gehen einer Erwerbsarbeit nach und haben gleichzeitig Kinderbetreuungspflichten zu erfüllen. Im Detail haben meine Interviewpartnerinnen folgende Ein-Rollen-Modelle bzw. Zwei-Rollen-Modelle für ihre persönliche Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit gewählt:

Dem Ein-Rollen-Modell des „*modifiziert-familienorientierten Modells (mit mehreren Familienphasen)*“ in der Subkategorie „*Unterbrecherinnen*“, ist – wenn davon ausgegangen wird, dass nach der/den Familienphase(n) von 2 – max. 6 Jahren wieder eine Vollzeitbeschäftigung aufgenommen wird) nur Interviewpartnerin P 8 zuzurechnen; sie war rund 6 Jahre zu Hause und hat in dieser Zeit ihr Studium abgeschlossen und anschließend eine selbständige Erwerbstätigkeit aufgenommen, die sie als Vollzeitbeschäftigung beschreibt.

Zwei Interviewpartnerinnen haben bereits nach ein bzw. eineinhalb Jahren wieder eine Vollzeitbeschäftigung aufgenommen (LF 7 und LF 6 (nur nach dem ersten Kind)) und sind daher dem Zwei-Rollen-Modell des „*egalitär-erwerbsorientierten Modells (nach der Karenz)*“, in der Subkategorie „*egalitäre Vollzeit-Rückkehrerinnen*“ zuzurechnen sind.

Die Interviewpartnerinnen, die nach einer Vollzeit-Karenz (2 – 2,5 Jahre) in eine Teilzeiterwerbstätigkeit eingestiegen sind, finden sich im Zwei-Rollen-Modell des „*traditionell-erwerbsorientierten Modells (nach der Karenz)*“, in der Subkategorie der „*traditionellen Teilzeit-Rückkehrerinnen*“ (LF 1 – 4, LF 5 erst nach dem 4. Kind und LF 6 erst nach dem 2. Kind, P 1 und P 2, P 5 und P 6). Dies ist die quantitativ größte Gruppe meiner Untersuchungspopulation.

Das Zwei-Rollen-Modell der „Alleinbetreuung (ohne Partner) mit der Subkategorie „*Alleinbetreuerinnen*“ findet sich bei den Interviewpartnerinnen, die Alleinerzieherinnen sind: sie betreuen ohne Partner alleine das Kind/die Kinder und sind gleichzeitig berufstätig: P 4 nach der Vollzeitkarenz bzw. P 3 nach der Teilzeitkarenz.

Ein weitere Subkategorie des Zwei-Rollen-Modells „*eglitär-erwerbsorientiertes Modells (nach dem Mutterschutz)*“, lässt sich bei LF 8 erkennen, die im familieneigenen Betrieb beschäftigt war und die nach dem Mutterschutz weiter arbeitete sowie auch bei P 9, die ebenfalls gleich nach dem Mutterschutz wieder Vollzeit weiter arbeitete und ihre berufsbedingte Ausbildung samt Prüfung machte. Beide gehören der Subkategorie der „*egalitären Vollzeit-Fortsetzerinnen*“ an.

P 7 gehört der Subkategorie der „*Mischvarianten*“ an: Sie hat zwischen den Kindern immer wieder Teilzeit selbständig gearbeitet aber mit der Berufstätigkeit nicht direkt an Mutterschutz bzw. Karenzzeit angeschlossen und gehört somit keiner der vorgenannten Ein- bzw. Zwei-Rollen-Modelle an.

Es gibt kein Modell, das eine Teilzeitkarenz des Vaters mit anschließender Vollzeitbeschäftigung vorsieht; diese Variante gibt es bei meinen Interviewpartnerinnen (P 1 und P 9 sowie LF 6, die dieses Modell gemeinsam mit dem Kindesvater für das noch ungeborene Baby angedacht hat). Das „*egalitär-familienorientierte Modell (nach dem Mutterschutz)*“ bei welchem die Frau „*egalitäre Teilzeitfortsetzerin*“ genannt wird (egalitäre Teilzeitkarenz sowie egalitäre Teilzeiterwerbstätigkeit beider Elternteile), das also auch für den Vater Teilzeitkarenz mit anschließender Teilzeitarbeit vorsieht, wurde von keiner meiner Interviewpartnerinnen genutzt.

Tabelle 2.:

Biographietyp	Personenbezeichnung (Frau)	Arbeitssphäre der Frau	Arbeitssphäre des Mannes	Bschreibung der Frauen- biographie im Einzelnen
----------------------	---------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------------	--

I. Ein-Rollen-Modelle:

1. Traditionell-familienorientiert	Abbrecherinnen	Familie	Beruf	Abbruch der Berufstätigkeit nach der ersten Geburt
2. Modifiziert-familienorientiert (mit einer Familienphase)	Wiedereinsteigerinnen	Beruf-Familie-Beruf	Beruf	Geburt, Wiedereinstieg erst bei Selbständigkeit aller Kinder
3. Modifiziert-familienorientiert (mit mehreren Familienphasen)	Unterbrecherinnen	Abwechselnd Beruf und Familie	Beruf	Wiederholte Unterbrechungen nach jeder Geburt, jeweils länger als 2 Jahre aber max. 6 Jahre
4. Ausschließlich Erwerborientiert	Kinderlose	Beruf	Beruf	Keine Kinder, durchgehende Berufstätigkeit

Quelle: Prinz 1999c:50

Biographietyp	Personenbezeichnung (Frau)	Arbeitssphäre der Frau	Arbeitssphäre des Mannes	Beschreibung der Frauenbiographie im Einzelnen
II. Zwei-Rollen-Modelle:				
5a Traditionell-erwerbsorientiert (nach der Karenz)	Traditionelle Teilzeit-Rückkehrerinnen	Beruf + Familie gleichzeitig	Beruf	Vollzeit-Karenz, unmittelbar danach Rückkehr in Teilzeitbeschäftigung
5b Traditionell-erwerbsorientiert (nach dem Mutterschutz)	Traditionelle Teilzeit-Fortsetzerinnen	Beruf + Familie gleichzeitig	Beruf	Teilzeitbeschäftigung, nach Mutterschutz weiterhin Teilzeitbeschäftigung
6a Egalitär-familienorientiert (nach dem Mutterschutz)	Egalitäre Teilzeit-Fortsetzerinnen	Beruf + Familie gleichzeitig	Beruf + Familie gleichzeitig	Teilzeitkarenz beider Elternteile, und danach Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile
6b Egalitär-erwerbsorientiert (nach der Karenz)	Egalitäre Vollzeit-Rückkehrerinnen	Beruf	Beruf	Voll- oder Teilzeitkarenz, unmittelbar danach Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung
7a Egalitär-erwerbsorientiert (nach dem Mutterschutz)	Egalitäre Vollzeit-Fortsetzerinnen	Beruf	Beruf	Keine Karenzphase sondern ehestmögliche Fortführung der Vollzeitbeschäftigung
8 Alleinbetreuung (ohne Partner)	Alleinbetreuerinnen	Beruf + Familie gleichzeitig	---	Beliebige Karenz- und Beschäftigung, aber kein Partner

Quelle: Prinz 1999c:50

Biographietyp	Personenbezeichnung (Frau)	Arbeitssphäre der Frau	Arbeitssphäre des Mannes	Beschreibung der Frauen- biographie im Einzelnen
III. Gemischte Modelle:				
9 Ein-Rollen-Varianten	Ein-Rollen Umsteigerinnen	Beruf oder Familie	Beruf	Vergleiche Modelle I.1 – I.4 (nur Ein-Rollen-Modelle)
10 Zwei-Rollen-Varianten	Zwei-Rollen Umsteigerinnen	Beruf + Familie gleichzeitig	Beruf und (teilweise Familie)	Vergleiche Modelle II.5 – II.8 (nur Zwei-Rollen-Modelle)
11 Mischvarianten	Flexible Umsteigerinnen	Beruf und/oder Familie	Beruf und (teilweise Familie)	Vergleiche Modelle I.1 – II.8 (Ein- und Zwei-Rollen-Modelle)

Quelle: Prinz 1999c:50

2.4. Wiedereinsteigerinnenmodelle

Wie aus dem vorhergehenden Kapitel ersichtlich ist, ist der Wiedereinstieg ins Berufsleben eine Situation, mit der die betroffenen Frauen ganz individuell unterschiedlich umgehen: Frauen, die nicht sehr lange „ausgestiegen“ waren, empfinden sich auch nicht als „Wiedereinsteigerinnen“. Deshalb liegen die Schwierigkeiten der Frauen beim Wiedereinstieg - je nach der Dauer ihrer Abwesenheit vom Berufsleben - entweder

- mehr im Familienbereich, wie dies z.B. bei den *Berufsfortsetzerinnen* der Fall ist, die gleich nach dem Mutterschutz meist wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren und die weniger mit dem Wiedereinstieg ins Berufsleben als mit der anstrengende Baby- und Kleinkindphase und der Familienarbeit zu kämpfen haben (vgl. Prinz 1999c:54)
- oder mehr im Berufsbereich, wie dies z.B. bei den *Wiedereinsteigerinnen* der Fall ist, die bis zu 12 Jahre nach der Geburt des letzten Kindes nicht erwerbstätig waren und sich in dieser Zeit nur der Familienarbeit gewidmet haben. Ihre lange Abwesenheit vom Arbeitsmarkt ist für einen erfolgreichen Wiedereinstieg hinderlich, da spezielle berufliche Qualifikationen erst neu (wieder-) erworben werden müssen (vgl. Prinz 1999c:54).

In meiner Untersuchungspopulation gab es nur zwei Frauen, die gleich nach Ablauf des Mutterschutzes wieder arbeiteten: eine Frau war im Familienbetrieb tätig (LF 8), eine stand mitten in ihrer beruflichen Fortbildung (P 9).

Zwei Frauen (LF 4 und P 3) nutzten die Möglichkeit des Dazuverdienens in der Zeit des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld und gingen bereits nach einem Jahr Karenz wieder arbeiten. Eine weitere Frau (LF 7) wollte zwar die Karenzzeit von 2 Jahren voll konsumieren, nahm aber aufgrund der Wünsche ihres Arbeitgebers/ihrer Arbeitgeberin nach einem Jahr ihre Berufstätigkeit vorzeitig wieder auf und LF 6 ging nur nach dem ersten ihrer beiden Kinder bereits nach eineinhalb Jahren Karenz wieder arbeiten; somit gehören diese vier Frauen nicht mehr den „*Berufsfortsetzerinnen*“ an, aber auch nicht der Kategorie der „*Berufsrückkehrerinnen*“. Diese werden so genannt, da sie nach dem Ablauf der Karenzzeit (rund zwei Jahre) wieder ins Berufsleben einsteigen; „*Berufsrückkehrerinnen*“ haben generell schon mehr mit Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg zu kämpfen als „*Berufsfortsetzerinnen*“, insbesondere, wenn sie

einen beruflichen Neustart wagen. Die besonders anstrengende Kleinkindphase ist zwar vorbei, dennoch ist die Kinderbetreuung weiterhin betreuungsintensiv (vgl. Prinz 1999c:55 sowie Abschnitt 3.2.2. dieser Arbeit).

In der Gruppe meiner Interviewpartnerinnen nahmen 9 Frauen (5 Frauen aus LF, davon LF 6 nur nach dem zweiten Kind, 4 Frauen aus P) nach der Karenzphase von 2-2,5 Jahren ihre Berufstätigkeit wieder auf, wobei 4 Frauen (2 Frauen aus LF, 2 Frauen aus P) an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehrten und 5 Frauen (2 Frauen aus LF, 3 Frauen aus P) einen beruflichen Neuanfang wagten. Somit ist die Gruppe der „*Berufsrückkehrinnen*“ die größte Gruppe meiner Untersuchungspopulation.

Die dritte Kategorie der Wiedereinsteigerinnen wird von jenen Frauen gebildet, die einen längeren Zeitraum als die gesetzlich verankerte Karenzzeit dem Erwerbsarbeitsleben fern bleiben: Dabei wird in Zeiträumen von bis zu 6 Jahren („*Berufsunterbrecherinnen*“), bis zu 12 Jahren („*Wiedereinsteigerinnen*“) und bis zu mehr als 15 Jahren („*späte Wiedereinsteigerinnen*“) nach der Geburt des jüngsten Kindes ohne Erwerbsarbeit unterschieden.

In meiner Untersuchungspopulation finden sich zwei Frauen, die der dritten Gruppe der Wiedereinsteigerinnen angehören: P 8, die rund 6 Jahre lang nach der Geburt ihres Kindes zu Hause war und in dieser Zeit studiert sowie anschließend einen totalen beruflichen Neuanfang gewagt hat. LF 5 hat in einem Zeitraum von 8 Jahren vier Kinder zur Welt gebracht und war während dieser Zeit nicht berufstätig. Erst nach dem vierten Kind hat sie wieder zu arbeiten begonnen und zwar noch während der Kinderbetreuungsgeldphase; sie arbeitet einmal wöchentlich einen Tag und muss dabei relativ weit auspendeln.

P 1 hat ebenfalls vier Kinder – sie hat nach der Karenzzeit mit dem ersten Kind gekündigt, weil ihr Arbeitgeber/ihre Arbeitgeberin eine flexible Arbeitszeitgestaltung nicht ermöglichte und hat sich selbständig gemacht; nach den weiteren Kindern ist sie als Selbständige immer gleich nach den Mutterschutzfristen wieder berufstätig gewesen; ihr Partner hat sie dabei u.a. in Form einer Teilzeitkarenz unterstützt.

Frauen, die länger als 6 Jahre nach der letzten Geburt noch immer nicht wieder erwerbstätig geworden waren (siehe oben „*Wiedereinsteigerinnen*“ und „*späte*

Wiedereinsteigerinnen“) hat es in der Gruppe meiner Interviewpartnerinnen nicht gegeben.

Es kann daher aus den Untersuchungsergebnissen abgeleitet werden, dass Frauen, die mehrere Kinder haben, auch unterschiedliche Wiedereinstiegsmodelle nach den einzelnen Geburten wählen (LF 6, LF 8, P 1, P 7, P 9). Insbesondere durch Gesetzesänderungen, z.B. durch das Kinderbetreuungsgeld mit der Zuverdienstmöglichkeit (bis € 16.200,--/Jahr, Stand 2009) oder aufgrund der Möglichkeit der Teilzeitkarenz für beide Elternteile, haben sich die Wiedereinstiegsmodelle in jüngerer Vergangenheit als durchlässig und flexibel für die Wünsche und Bedürfnisse der Familien und der Frauen erwiesen.

Die drei Kinderbetreuungsgeld-Modelle¹⁾, die seit 1.1.2008 in Kraft getreten sind, geben den Frauen und ihren Familien die Möglichkeit, je nach individueller Situation kürzer oder länger beim Kind/bei den Kindern zu bleiben und Familien- und Erwerbsarbeit für ihre Situation entsprechend zu vereinbaren. Eine weitere Variante soll ab 1.1.2010 in Kraft treten, nämlich das „einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld“, das vor allem einen Anreiz für die verstärkte Väterbeteiligung an den Kinderbetreuungs-Modellen bieten soll (Kurier 28.3.2009); der Väteranteil in der Karenz ist immer noch sehr niedrig; mit Jänner 2009 gab es insgesamt 165.902 KinderbetreuungsgeldbezieherInnen, davon waren 159.000 Frauen (Parlamentskorrespondenz, 19.2.2009). Gründe für den geringen Väteranteil in der Karenz siehe Kapitel 2.2.

Fazit:

Es gibt zwischen den beiden Frauengruppen aus Lilienfeld und St. Pölten hinsichtlich der Wiedereinsteigerinnen-Modelle keine wesentlichen Unterschiede. Die Mehrzahl der Wiedereinsteigerinnen (5 LF, 4 P) finden sich im Zwei-Rollen-Modell des „*traditionell-erwerbsorientierten Modells (nach der Karenz)*“ bzw. im Wiedereinstiegsmodell der „*Berufsrückkehrerin*“ (Wiedereinstieg nach Ablauf der Karenz) (5 LF, 4 P). Auch in den anderen Wiedereinstiegsmodellen bzw. bei den anderen Ein-Rollen-Modellen und Zwei-Rollen-Modellen sind die einzelnen Gruppengrößen der Vergleichspopulationen annähernd gleich groß.

1) vgl. §§ 5, 5a und 5b KBGG.

2.4.1. Indikatoren für einen erfolgreichen Wiedereinstieg

Da die Gruppe der Wiedereinsteigerinnen – wie oben beschrieben - eine sehr heterogene Gruppe ist, werden sowohl kurz- als auch langfristige quantitative und qualitative Indikatoren benötigt, um den Erfolg des Wiedereinstiegs bewerten zu können. Prinz (1999c:58) zählt dabei wie folgt auf:

Kurzfristige quantitative Indikatoren:

Einkommen nach der Erwerbsunterbrechung (nicht weniger als vorher, Unabhängigkeit vom Partner);

Beschäftigung nach der Erwerbsunterbrechung der Qualifikation und der Ausbildung der Frau entsprechend;

Familie: die tatsächliche Kinderzahl entspricht der gewünschten Kinderzahl.

Kurzfristige qualitative Indikatoren:

Kinder: genügend Zeit für die Kinder und qualitativ gute (Fremd)Betreuung;

Zufriedenheit mit gegenwärtiger gewählter Vereinbarkeitsvariante.

Langfristige quantitative Indikatoren:

Einkommen: adäquate eigenständige Alterssicherung;

Beschäftigung ist eine durchgehende Wiederbeschäftigung mit angemessenem Berufsaufstieg;

Familie: Kind(er) erreichen zumindest das Bildungsniveau der Eltern und die

Partnerschaft hält zumindest 10 Jahre über den beruflichen Wiedereinstieg der Frau hinaus.

Langfristige qualitative Indikatoren:

Zufriedenheit: Vereinbarkeitsmodell entspricht dem gewünschten Vereinbarkeitsmodell (unterschiedlich für verschiedene Lebenslaufstypen).

3. Fördernde und hemmende Faktoren für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

In diesem Abschnitt werden weitere Forschungsergebnisse präsentiert. Zunächst wird die Forschungsfrage näher erläutert, der Zugang zur Zielgruppe und deren Lebensmittelpunkt (geografische und wirtschaftliche Situation) beschrieben und anschließend das Erhebungs- und das Auswertungsverfahren (also die Methoden, die angewandt wurden) beschrieben und die Ergebnisse im Detail dargestellt.

3.1. Methoden und Forschungsdesign

3.1.1. Fragestellung

Die Frage, die ich mir in dieser Arbeit gestellt habe, ist die Frage nach den Faktoren, die die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Frauen fördern bzw. hemmen, wenn Frauen berufstätig sein wollen. Um diese Frage beantworten zu können, habe ich Frauen, die sowohl berufstätig sind als auch Kind/er haben, mittels narrativer Interviews (vgl. Küsters 2006:39f) gebeten, mir zu erzählen, wie sie ganz individuell Familien- und Erwerbsarbeit vereinbaren konnten bzw. können und welche Bewältigungsstrategien sie dabei eingesetzt haben. Da die Frauen aus zwei unterschiedlich großen Bezirkshauptstädten Niederösterreichs kommen (aus der bevölkerungsärmsten und aus der bevölkerungsreichsten, das sind Lilienfeld und St. Pölten, vgl. Appendix 9.5.), stellte sich für mich auch die Frage, ob das regional unterschiedlich dimensionierte außerhäusliche Kinderbetreuungsangebot auch in regional unterschiedlichen Betreuungsstrategien der interviewten Frauen resultiert, also ob z.B. das größere außerfamiliäre Nachmittagsbetreuungsangebot in St. Pölten (Nachmittagskindergarten, Nachmittagsbetreuung in Pflichtschulen, Horte, etc.) von den St. Pöltner Interviewpartnerinnen auch zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit genutzt wird. Weiters wollte ich erheben, ob es sowohl für Frauen, die ihren Lebensmittelpunkt in Lilienfeld haben, als auch für Frauen, die ihren Lebensmittelpunkt in St. Pölten haben, gemeinsame fördernde und hemmende Faktoren für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit gibt. Zusätzlich habe ich die interviewten Frauen in vier „Bewältigungsstrategie-Typen“ eingeteilt; diese Typen haben unterschiedliche Bedürfnisse und Werte betreffend Familien- und Erwerbsarbeit und benötigen unterschiedlich Angebote, um beides miteinander vereinbaren zu können.

3.1.2. Forschungsdesign der Datenerhebung

Für diese Forschungsarbeit habe ich mich für eine qualitative Forschungsmethode entschieden: Grund dafür war vor allem die „stärkere Subjektbezogenheit der Forschung, die Betonung der Deskription und der Interpretation der Forschungssubjekte“ (Mayring 2002:19). Bei der qualitativen Forschungsmethode des narrativen Interviews entscheidet die Interviewpartnerin, was sie erzählt und wie sie es erzählt – daher ist eine solche Erzählung viel subjektiver als z.B. ein Fragebogen mit vorgegebenen Skalierungen. Mit Hilfe der narrativen Interviews konnte ich die sozialen Strukturen, Ressourcen und Netzwerke meiner Interviewpartnerinnen herausfinden und im Anschluss daran ihre Bewältigungsstrategien vergleichen. Im Zentrum stand dabei, was die Interviewpartnerin für wichtig, also für erzählenswert, hielt, d.h. ihre persönliche Darstellung ihrer Lebenswelt, ihrer sozialen Einbettung und ihrer Problemlösungsressourcen (vgl. Froschauer/Lueger 2003:101). Insbesondere fand ich das narrative Interview nach Schütze sinnvoll, da die offene Fragestellung zu einem prozesshaften Erzählvorgang von relevanten Lebensweltaspekten anregt. Dabei erhält der Forscher/die Forscherin „authentisches, wenig verzerrtes Material“ (vgl. Küsters 2006:13f). Das Erzählen hat den methodologischen Vorteil dass „es ... den Orientierungsmustern des Handelns am nächsten (ist) und (es) beinhaltet implizit eine retrospektive Interpretation des erzählenden Handels. Damit erscheint (es) besonders prädestiniert, in der Biografie- und Lebenslaufforschung als Methode der Datenerhebung eingesetzt zu werden“ (Lamnek 2005:357f).

3.1.3. Zugang zum Forschungsfeld und zur Zielgruppe

Ich habe in den „Niederösterreichischen Nachrichten“, Bezirksausgaben Lilienfeld und St. Pölten (siehe Appendix 9.1.) in der Kalenderwoche 40/2008 eine Anzeige geschaltet, mit deren Hilfe ich hoffte, dass sich Frauen melden würden, die in mein „Suchschema“ passten. Weiters habe ich noch in Einkaufszentren bzw. in Lebensmittelgeschäften der beiden Städte Zettel mit dem gleichen Wortlaut aufgehängt (Appendix 9.2.); die Niederösterreichischen Nachrichten haben mir sowohl in Lilienfeld als auch in St. Pölten ein Gratisinserat zur Verfügung gestellt – mit der Bitte, die Ergebnisse meiner Diplomarbeit zur Verfügung zu stellen. In den Einkaufszentren und Lebensmittelgeschäften habe ich die Zettel auf die schwarzen Bretter gepinnt. Letztendlich habe ich aufgrund der Rückmeldungen bzw. durch

Weiterempfehlungen an Bekannte der interviewten Frauen, die in mein „Suchschema“ passten, narrative Interviews mit 17 Frauen (8 aus Lilienfeld, 9 aus St. Pölten) im Alter von 28 bis 51 Jahren geführt. Das Alter ihrer Kinder liegt zwischen 2 und 22 Jahren. Dazu möchte ich noch anmerken, dass alle Frauen der (gehobenen) Mittelschicht angehören.

Weitere Details:

Familienstand der interviewten Frauen:

verheiratet:	10 der interviewten Frauen
in Lebensgemeinschaft:	3 der interviewten Frauen
allein erziehend:	4 der interviewten Frauen

Kinderanzahl pro interviewter Frau:

6 der interviewten Frauen haben jeweils 1 Kind
7 der interviewten Frauen haben jeweils 2 Kinder
1 der interviewten Frauen hat 3 Kinder
3 der interviewten Frauen haben jeweils 4 Kinder
rechnerischer Mittelwert an Kindern pro interviewter Frau: 2,05 Kinder

3.1.4. Erhebungsmethode und Ergebnisse

Im Zuge der Durchführung meiner Forschungstätigkeit habe ich das narrative Interview nach Fritz Schütze jeweils mit einer Erzählaufforderung begonnen, die wie folgt lautete: „ich bitte Sie, mir zu erzählen, wie Sie Berufstätigkeit und Familienarbeit, insbesondere Kinderbetreuung, vereinbaren können bzw. konnten und zwar ab dem Moment, als das (erste) Kind geboren war?“ Auf diese Frage hielten sich die Frauen bei ihren Erzählungen überwiegend an eine sehr stringente zeitliche Abfolge bzw. an zeitlich fixierte Abschnitte wie „Karenzzeit“, „vor dem Kindergarten“, „während der Kindergartenzeit“, „während der Volksschulzeit“ und „während der Hauptschul-/Gymnasialzeit“ hielten. Den Mittelpunkt der Erzählungen bildete meistens das Kind/die Kinder und je nach dessen/deren Altersstufen bzw. dessen/deren Bedürfnis/sen haben die Frauen ihre Erwerbsbiographien eingeteilt:

LF 8: *„Als die Kinder in die Volksschule gingen, habe ich von 8 bis 11 Uhr gearbeitet, weil damit eine optimale Betreuung möglich war....“*

P 8: *„...dadurch hat sich die Chance ergeben, auf selbständiger Basis einzusteigen (...) und ich hab teilweise von zuhause gearbeitet (...).Ich habs mir einteilen können,*

wenn meine Tochter Freundinnen am Nachmittag eingeladen hat, war ich zuhause... das hat sehr gut funktioniert“.

Unklarheiten habe ich durch immanentes Nachfragen beseitigen können, d.h. wenn Inhalte der Erzählung unklar blieben, bat ich die Interviewpartnerin/nen, das Erzählte näher zu erläutern (vgl. Rosenthal 2005:147 zit. in Küsters 2006:59). Weitere, für die Vergleichbarkeit bedeutende bzw. wichtige unerzählte Teilprozesse konnte ich durch exmanentes Nachfragen (vgl. Rosenthal 2005:125 f. zit. in Küsters 2006:47) bzw. mit Hilfe des noch später von mir beschriebenen Fragebogens in Erfahrung bringen.

Bereits im Vorfeld wurden die Interviewpartnerinnen um die Erlaubnis zur Aufzeichnung der Gespräche auf Band ersucht - mit der Begründung, dass durch diese Arbeitsmethode das Mitschreiben wegfällt und das Gespräch konzentrierter geführt werden kann. Die Erlaubnis zur Aufzeichnung der Gespräche wurde mir von allen Frauen erteilt, wobei eine Frau dezidiert ersuchte, niemandem das Band abhören zu lassen. Ein weiterer Punkt bei den Aufzeichnungen war auch, dass mir einige Frauen erst nach dem Drücken der Stopptaste des Aufnahmegerätes, also ab dem Zeitpunkt als (wieder) eine gewisse „Vertraulichkeit“ herrschte und nun das Gesprochene nicht mehr aufgezeichnet wurde, ihre persönlichen Meinungen betreffend Kindergartenpersonal, HorterzieherInnen oder Vorgesetzte bzw. KollegInnen im beruflichen Bereich mitteilten:

XX2¹⁾ sagte im Interview: „Ich hab dann das Kind in den Kindergarten Y einschreiben lassen (...) und ich hab da mit vielen Leuten geredet so über den Vergleich zwischen Kindergarten X und Y und da hab ich einfach ein gutes Gefühl beim Kindergarten Y...“. Nach Beendigung des Interviews meinte sie, dass im Kindergarten Y Regeln aufgestellt werden und die Kinder lernen frühzeitig, sich daran zu halten. Das ist etwas, was ihr Kind einfach brauche und das wäre halt im Kindergarten X nicht so.

Weiters wurden den Interviewpartnerinnen im Vorfeld nochmals – obwohl bereits in den Zeitungsannoncen und in den Aushängen in den Geschäften darauf hingewiesen wurde – Vertraulichkeit und Anonymität zugesichert, d.h. dass sowohl die Interviewpartnerinnen, alle genannten Namen und Institutionen, als auch sonstige wie auch immer geartete Informationen anonymisiert wurden und kein Rückschluss auf die Interviewpartnerin möglich ist (vgl. Lamnek 2005:385).

¹⁾ zur besseren Anonymisierung wurde auch der Hinweis auf den Wohnort der Interviewpartnerin weggelassen und durch XX ersetzt.

Mit Unterstützung der interviewten Frauen füllte ich im Anschluss an das Interview einen Fragebogen zum Thema Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit aus, mit dessen Hilfe eine gute visuelle Vergleichbarkeit, eine rasche Zusammenfassung von Wesentlichem und eine Abklärung bzw. ein Abfragen von noch ungeklärten Punkten möglich (Fragebogen siehe Appendix 9.3.). Der Fragebogen beinhaltete keine Skalierungen, sondern gab in komprimierter Form die Schwerpunkte der Interviews wieder; damit waren Datenvergleiche auf einen Blick möglich. Die Fragebögen selbst wurden nicht quantitativ ausgewertet sondern nur als unterstützende Informationsquelle zu den narrativen Interviews verwendet (vgl. Pallas 2006:339).

Im Fragebogen wurden zusätzlich folgende Kriterien erhoben, die mir für eine gute Vergleichbarkeit der Daten wichtig waren: Beruf (Angestelltenverhältnis, freiberuflich, freier Dienstvertrag, etc.), Wochenarbeitszeit der Erwerbsarbeit sowie Anzahl und Alter der Kinder. Der Familienstand der Frauen wurde erhoben, wer die Frauen bei der Kinderbetreuung und im Haushalt unterstützt sowie die Beweggründe für eine Berufstätigkeit wurden abgefragt; der Fragebogen war bei der Auswertung der Frauentypen von großer Bedeutung, weil ich mit seiner Hilfe die „hard facts“ rasch wieder fand und ich mir nicht immer wieder die Interviews anhören musste.

Weiters habe ich mich bewusst darauf eingeschränkt, nur Frauen mit körperlich und geistig gesunden Kindern zu erforschen, da die Beschreibung der Betreuungsarbeit von Frauen mit behinderten Kindern diese Arbeit überstieg und eine Vergleichbarkeit erschwert hätte. Weiters wurden nur österreichische Frauen befragt, was zwar nicht grundsätzlich vorgesehen war, aber da sich nur Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft meldeten, standen nur deren Interviews (samt Fragebögen) zur Auswertung zur Verfügung.

Anschließend an die Interviews habe ich zu Hause Gesprächsprotokolle verfasst, deren Sinn es war, dass „alle nicht am Band befindlichen Anmerkungen über das Gespräch (z.B. Rahmenbedingungen des Gesprächs, Ort, Stimmung, Gesprächsklima, Auffälligkeiten, ...) festgehalten werden“ (Bobens 2006:330). Dabei wurden Gesprächsinhalte vor bzw. nach dem Aufzeichnen der Interviews notiert (vgl. Froschauer/Lueger 2003:74). Diese Informationen wurden auch in die Auswertung der Ergebnisse mit einbezogen (z. B. Ort des Gespräches und Wohnsituation).

Wichtig erschien mir diese methodologische Triangulation von verschiedenen Methoden („between method“) nach Denzin deshalb, um meine Interview-Daten mittels der Fragebögen und der Gesprächsprotokolle nochmals überprüfen zu können. Das Ziel der methodologischen Triangulation nach Denzin „beinhaltet einen komplexen Prozess des Ausspielens jeder Methode gegen die andere, um die Validität ... zu maximieren“ (Denzin 1978:304 zit. in Bohnsack et al. 2006:161).

Abschließend möchte ich noch auf einen „blinden Fleck“ in der vorliegenden Arbeit hinweisen: die Interviewpartnerinnen, die sich auf die Annoncen gemeldet haben, stammen alle aus der Mittelschicht bzw. aus der gehobenen Mittelschicht/Oberschicht – sie haben mir wiederum den Zugang zu Frauen verschafft, die ebenfalls dieser Schicht angehören. Die Versuche, Frauen aus der Arbeiterschicht für diese Arbeit zu gewinnen, scheiterten; ich wurde bei direkten Anfragen um Mitarbeit in Form von Interviews abgewiesen, möglicherweise weil keine Vertrauensbasis vorhanden war. Es ist anzunehmen, dass Frauen, die der Unterschicht angehören, wohl auch Probleme bei der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit haben, aber dies konnte im Rahmen der vorliegenden Arbeit leider nicht erhoben bzw. bestätigt werden.

3.1.5. Auswertungsverfahren

Die Interviews mit den 17 Frauen wurden nicht transkribiert, da ich mich weniger der Analyse der Texte als vielmehr ihrer Zusammenfassung zugewandt habe; dies war aufgrund der Fülle des Materials – es umfasste rund 24 Stunden Interview-Aufzeichnungen – die einzige Möglichkeit, um in der knapp bemessenen Zeit eine Auswertung durchzuführen. Daher habe ich das umfassende Interviewmaterial nach dem Textreduktionsverfahren der Themenanalyse nach Froschauer/Lueger (vgl. 2003:158f) ausgewertet. Da der „manifeste Gehalt“ (Froschauer/Lueger 2003:158) der Aussagen im Mittelpunkt stand und eine Vielzahl an Themen abgearbeitet werden sollte, war ein ökonomisches Arbeiten nur durch ein Zusammenfassen von relevanten Textteilen möglich. Die charakteristischen Elemente der einzelnen Themen wurden nach der Themendarstellung herausgearbeitet um die Unterschiede in der Darstellung eines Themas in verschiedenen Gesprächen sichtbar zu machen (vgl. Froschauer/Lueger ebd.). Dabei wurde mit der „Strukturierenden Qualitativen Inhaltsanalyse“ nach Mayring „schrittweise Theorie geleitet mit am Material entwickelten Kategoriensystemen gearbeitet“ (Mayring 2002:114). „Ziel der

strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse ist es, eine bestimmte Struktur aus dem Material herauszufiltern. (...). Das Herzstück dieser Technik ist nun, dass das aus den Strukturierungsdimensionen zusammen gestellte Kategoriensystem so genau definiert wird, dass eine eindeutige Zuordnung von Textmaterial zu den Kategorien immer möglich ist“ (Mayring 2002:118).

Ich habe zunächst die Kategorien „fördernde Faktoren“ und „hemmende Faktoren“ gebildet und diese aufgrund der von den Frauen angesprochenen Themen auf Subkategorien hin (z. B. Teilzeitarbeit, Mobilität, Enkelbetreuung, Partnerunterstützung, etc.) untersucht. Dabei wurden Gemeinsamkeiten in den Aussagen aufgelistet und den einzelnen Subkategorien, die aus dem Interviewmaterial entstammten, zugeordnet. Eine Matrix, bestehend aus gemeinsamen Subkategorien an fördernden und hemmenden Faktoren wurde für die Frauen aus Lilienfeld angefertigt und eine ebensolche Matrix für die Frauen aus St. Pölten. Eine dritte Matrix mit den Subkategorien der gemeinsamen fördernden und hemmenden Faktoren der Frauen aus Lilienfeld *und* St. Pölten wurde abschließend ebenfalls angefertigt (siehe Appendix 9.7. – 9.9.). Somit standen „für den Materialdurchlauf einheitliche Matrices zur Verfügung, die als Stütze und Kontrollinstrument“ dienen (Mayring/Gläser-Zikuda 2008:267).

Die Aussagen der Interviewpartnerinnen sind in dieser Arbeit in kursiver Schrift angeführt und stellen Ergebnisse der Forschungstätigkeit dar. Die Interviewpassagen wurden mit weiteren wissenschaftlichen Texten verglichen bzw. diesen gegenüber gestellt um Gemeinsamkeiten bzw. Widersprüche aufzuzeigen.

3.1.6. Ausgangslage in der Landeshauptstadt St. Pölten und in der Bezirkshauptstadt Lilienfeld

St. Pölten

ist seit 1986 Landeshauptstadt und gleichzeitig die *bevölkerungsreichste* Stadt Niederösterreichs ¹⁾
St. Pölten besteht aus

51 Katastralgemeinden mit einer *Gesamtfläche* von rund *108 km²*. ²⁾

Lilienfeld

ist die *bevölkerungsschwächste* Bezirkshauptstadt Niederösterreichs ¹⁾

Lilienfeld besteht aus

9 Katastralgemeinden mit einer *Gesamtfläche* von rund *54 km²*. ³⁾

¹⁾ siehe Appendix 9.5.

²⁾ Quelle: Statistischer Jahresbericht 2007 des Magistrates der Landeshauptstadt St. Pölten

³⁾ Quelle: Bürgerinfo Stadtgemeinde Lilienfeld 2006

Die **Landeshauptstadt St. Pölten** verzeichnete laut Statistischem Jahresbericht (2007:19):

Bevölkerung insgesamt:	51.636 Personen (HauptwohnsitzerInnen)
Davon Frauen (0 – 104 Jahre):	26.665
Davon Frauen (20 – 54 Jahre):	12.713 (= Altersgruppe der interviewten Frauen)
Kinder (bis 19 Jahre):	10.382

Die **Bezirkshauptstadt Lilienfeld** ¹⁾ verzeichnete mit Stand Ende 2007:

Bevölkerung insgesamt:	3.014 Personen (HauptwohnsitzerInnen)
Davon Frauen (0 – 96 Jahre):	1.524
Davon Frauen (20 – 54 Jahre):	854 (= Altersgruppe der interviewten Frauen)
Kinder (bis 19 Jahre):	747

Kindergärten:

Landeshauptstadt St. Pölten ²⁾		Bezirkshauptstadt Lilienfeld ³⁾
27 öffentliche		3 öffentliche
4 private		---

Öffnungszeiten überwiegend tägl. zwischen 7.00 und 16.00 Uhr

Öffnungszeiten: zwei Kindergärten bieten Nachmittagsbetreuung zwischen 2 und 4 Tagen pro Woche bis 16 Uhr an ⁴⁾

Pflichtschulen:

Die 35 Pflichtschulen in der **Landeshauptstadt St. Pölten** (Statistischer Jahresbericht 2007:58) unterteilen sich in

19 Volksschulen (15 öffentlich, 4 privat) (inkl. Vorschulklassen),
12 Hauptschulen (9 öffentlich, 3 privat)
1 Polytechnische Schule (mit 6 Klassen)
3 Sonderschulen

¹⁾ Gemeindeamt Lilienfeld/Meldeamt 16.2.2009

²⁾ Quelle: Statistischer Jahresbericht 2007 des Magistrates der Landeshauptstadt St. Pölten

³⁾ Quelle: Bürgerinfo Stadtgemeinde Lilienfeld 2006

⁴⁾ Quellen: Leiterinnen Kindergarten Lilienfeld und Schrambach, 16.2.3009

Die 5 Pflichtschulen in der **Bezirkshauptstadt Lilienfeld** (Bürgerinfo Stadtgemeinde Lilienfeld 2006:15 und Herr Hauptschuldirektor Labenbacher) unterteilen sich in

2 Volksschulen (1 öffentlich, 1 privat) (derzeit keine Vorschulklasse)
1 Hauptschule (öffentlich)
1 Schihauptschule (öffentlich)
1 Polytechnische Klasse

Formen der außerfamiliären Kinderbetreuung:

Landeshauptstadt St.Pölten

Bezirkshauptstadt Lilienfeld

66 Tagesmütter/-väter betreuen 237 Kinder (Statistischer Jahresbericht 2007:56).	5 Tagesmütter betreuen ca. 19 Kinder pro Monat (Regionalleiterin NÖ Hilfswerk).
--	---

7 städtische Horte (in oder nahe bei) Volks- bzw. Hauptschulen bieten Nachmittagsbetreuung an (Magistrat der LH St. Pölten 2009).	keine Nachmittagsbetreuung in Volksschule und Hauptschule (VS-Dir. 14.2.2009).
---	--

11 Volksschulen bzw. private/institutionelle AnbieterInnen bieten Nachmittagsbetreuung an (vgl. Magistrat der LH St. Pölten (2008b), Sozialratgeber)	Lernbetreuung am Nachmittag war nur sehr kurze Zeit, da SchülerInnen nicht mehr teilnahmen; Nachmittagsbetreuung der SchülerInnen im Kindergarten kam ebenfalls noch nicht zustande (VS-Dir. 14.2.2009). <i>Ausnahme:</i> Schihauptschule mit Mittagessen und nachmittäglicher Betreuung (sportliche Betätigung und Aufgaben machen). Für das Schuljahr 2009/10 bietet die HS erstmalig eine Nachmittagsbetreuung an.
--	--

Anmerkung:

Weitere Schulformen für Kinder ab 10 Jahren finden sich im Statistischen Jahresbericht 2007 des Magistrates der Landeshauptstadt St. Pölten ab Seite 64 sowie in der Bürgerinfo der Stadtgemeinde Lilienfeld 2006 auf Seite 15. Eine Auflistung in der vorliegenden Arbeit erschien mir für die Beantwortung der außerfamiliären Kinderbetreuung nicht relevant.

Das Angebot an außerfamiliärer Kinderbetreuung ist vor allem was die Nachmittagsbetreuung von Schulkindern betrifft, in der Landeshauptstadt St. Pölten ungleich größer als in der Bezirkshauptstadt Lilienfeld. Ich ging nun der Frage nach, ob die Interviewpartnerinnen aus St. Pölten dieses Angebot zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit auch dementsprechend nutzen. Die Ergebnisse können unter Punkt 3.2.1.8. dieser Arbeit nachgelesen werden.

3.2. Ergebnisse der Interviews

Auf den kommenden Seiten werden die Kategorien „fördernde Faktoren“ und „hemmende Faktoren“ sowie die nachfolgend angeführten Subkategorien eingehend untersucht und es wird analysiert, welche gemeinsamen fördernden bzw. hemmenden Faktoren die Frauen aus Lilienfeld *und* St. Pölten betreffend die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit vorweisen. Als „*fördernde Faktoren*“ werden dabei Subkategorien bezeichnet, die den Frauen, die Familien- und Erwerbsarbeit vereinbaren wollen, helfen, diese zwei Lebensbereiche miteinander zu vereinbaren und als „*hemmende Faktoren*“ werden Subkategorien bezeichnet, die es den Frauen, die Familien- und Erwerbsarbeit vereinbaren wollen, erschweren, diese beiden Lebensbereiche miteinander zu vereinbaren. Die Subkategorien sind aus den Interviews heraus entstanden.

3.2.1. Fördernde Faktoren für die Vereinbarkeit

3.2.1.1. Mobilität

Alle 17 interviewten Frauen haben ständig bzw. zumindest für die Wege zur und von der Erwerbsarbeit einen privaten PKW zur Verfügung. Dies ermöglicht ihnen eine relativ große Unabhängigkeit von öffentlichen Verkehrsmitteln und die bestmögliche Nutzung der verfügbaren Zeit. „*Ein eigenes Auto haben ist heute ja schon das Mindeste...*“ (P 8). „*Ohne Auto könnt ich mirs nicht vorstellen!*“ (P 3).

In der Subkategorie „Mobilität“ gibt es keine Unterschiede zwischen den Interviewpartnerinnen aus Lilienfeld und aus St.Pölten.

3.2.1.2. Spaß am Job

Bis auf eine einzige Frau gehen die interviewten Frauen gerne bis sehr gerne arbeiten. Die Gründe sind unterschiedlich: „*erfolgreich sein*“ (P8), „*mit anderen erwachsenen Menschen zusammenkommen*“ (LF 1), „*was anderes sehen und hören*“

(P 6), „erworbenes Wissen anwenden“ (P 7) oder „am Ball bleiben“ (LF 2) werden als Begründungen genannt.

Dazu merken Buchegger/Kränzl-Nagl (1999b:32) an, dass sich die subjektive Bedeutung der Berufstätigkeit für Frauen geändert hat: nicht nur aus materiellen Zwängen heraus nehmen sie am Erwerbsleben teil, sondern weil „sie eine hohe intrinsische Berufsmotivation haben“.

In der Subkategorie „Spaß am Job“ gibt es keine großen Unterschiede: 8 Frauen aus Lilienfeld und 8 Frauen aus St. Pölten gehen gerne arbeiten.

3.2.1.3. Geld verdienen

Allen befragten Frauen ist das Verdienen von eigenem Geld wichtig; es ist zwar kein fördernder Faktor für die Vereinbarkeit auf den ersten Blick, es ist jedoch Motivation für die Berufstätigkeit und kann dazu verwendet werden um damit z.B. Dienstleistungen für die Familienarbeit und/oder die Hausarbeit „zukaufen“ zu können:

LF 3: *„... und ich bin einmal pro Woche arbeiten gegangen, ganztags und das mit der Frau M. war freundschaftlich, sie hat aufgepasst und ich hab es bezahlt wie für eine Tagesmutter auch...“.*

P 8: *„...hab mir dann jemanden für die Buchhaltung genommen und jemanden für den Haushalt...“.*

Der finanzielle Beitrag, den die getrennt lebenden Väter für ihre Kinder leisten, war ein eigener Gesprächsaspekt, der von den Frauen, die mit den Vätern ihres Kindes/ihrer Kinder zusammenleben, nicht angesprochen wurde.

z.B. P 4: *„Ich bin immer ganztags arbeiten gegangen, weil von ihm (Kindesvater, Anm. d. Autorin) hab ich ja nie was gekriegt und da hätt ich sonst zu große Abstriche machen müssen...“.*

Oder P 3: *„Jetzt verdient er um XXX Euro im Monat mehr weil er an anderen Job hat, aber für den Kleinen gibt er net mehr her, net einmal, dass er Schuhe oder so für ihn kaufen tät (...) aber nächstes Jahr geh i eh aufs Magistrat, da solln`s ihn neu einstufen...“.*

In der Subkategorie „Geld verdienen“ gibt es keine Unterschiede zwischen den Interviewpartnerinnen aus Lilienfeld und St. Pölten – alle gehen auch wegen des Verdienstes arbeiten.

3.2.1.4. Alle Lebensbereiche an einem Ort

12 befragte Frauen (5 LF, 7 P) arbeiten in ihrem Wohnort, bei 14 Frauen (7 LF, 7 P) befinden sich die Kinderbetreuungseinrichtungen wie Kindergarten, Tagesmutter oder Schule im Wohnort; die anderen Frauen gaben an, dass ein Betriebskindergarten zur Verfügung steht (P 6), die Tagesmutter im Arbeitsort wohnt (P 3) bzw. die Kinder bereits höhere Schulen besuchen, die sich nicht im Wohnort befinden (LF 1, LF 8, P 7, P 8) ¹⁾. Die Vorteile sind dabei kürzere Wege und geringerer Zeitaufwand für Fahrten von und zur Arbeitsstätte, zu öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen, zum Einkaufen etc. Einige Frauen können es sich nicht vorstellen, berufstätig zu sein, wenn sie zur Arbeit auspendeln müssten bzw. sie nehmen Einkommenseinbußen in Kauf, um im Wohnort erwerbstätig sein zu können.

LF 1: *„...da hab ich mir gesagt, lieber weniger verdienen, aber schnell heimfahren, wenn zum Beispiel mit den Kindern was ist...“.*

LF 2: *„...und der Arbeitsplatz ist in unmittelbarer Nähe....na, in St. Pölten arbeiten könnt i ma im Moment net vorstellen...“.*

In der Subkategorie „Alle Lebensbereiche an einem Ort“ gibt es um fast die Hälfte mehr St. Pöltner als Lilienfelder Interviewpartnerinnen, die an ihrem Wohnort auch ihren Arbeitsplatz vorfinden. Das kann damit zusammen hängen, dass in St. Pölten mehr Betriebe und Dienstleistungsunternehmungen angesiedelt sind als in Lilienfeld; bei der Kinderbetreuung liegen fast keine Unterschiede zwischen den Lilienfelder und den St. Pöltner Interviewpartnerinnen vor – in beiden Gruppen ist die Anzahl der Frauen, die ihren außerfamiliären Kinderbetreuungsbedarf im Wohnort abdeck(t)en, ungefähr gleich hoch (7 LF, 7 P).

3.2.1.5. Partner arbeitet im Wohnort

9 Frauen (3 LF, 6 P) gaben an, dass ihr Partner ebenfalls im Wohnort berufstätig ist und es dadurch für sie leichter möglich sei, den Partner in die Kinderbetreuung einzubeziehen. Insbesondere wenn der Partner selbständig berufstätig oder seine Dienstzeiten zumindest ein wenig flexibel einteilen kann, kann er zu „*fixen Zeiten*“ (P 6) oder in „*Notfällen*“ (LF 5) das Kind/die Kinder betreuen bzw. „*mit dem Laptop auch einmal von zu Hause aus arbeiten und dabei auf die Kinder aufpassen*“ (P 5).

¹⁾ Hier liegen Mehrfachnennungen vor, da einige Frauen mehrere Kinder haben, die in unterschiedlichen Orten zur Schule gehen (z.B. ein Kind geht noch im Wohnort in die Volksschule, das zweite Kind pendelt bereits aus, da es eine höhere Schule in einem anderen Ort besucht).

Die Subkategorie „Partner arbeitet im Wohnort“ trifft auf fast doppelt so viele St. Pöltner Interviewpartnerinnen zu wie auf Lilienfelder Interviewpartnerinnen, obwohl diese ebenfalls einen berufstätigen Partner haben. Auch hier kann angenommen werden, dass einer der Gründe, dass fast doppelt so viele Partner von St. Pöltner Interviewpartnerinnen im Wohnort arbeiten als Partner von Lilienfelder Interviewpartnerinnen, der ist, dass in der Landeshauptstadt St. Pölten mehr Betriebe und Dienstleistungsunternehmen angesiedelt sind als in Lilienfeld und daher mehr Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

3.2.1.6. (Ex-)Partner hilft bei Kinderbetreuung

15 Frauen (7 LF, 8 P) erhalten die Hilfe ihrer Partner bei der Kinderbetreuung. Ihre Männer haben zwar überwiegend keine sehr kinderbetreuungsfreundlichen Arbeitszeiten, jedoch betreuen sie ihr Kind/ihre Kinder

- in der Freizeit (15 Männer),
- helfen in Notfällen (Ferien, Krankheit der Frau/des Kindes, etc.) (15 Männer),
- gehen in Teilzeitkarenz (3 Männer) (1 LF, 2 P),
- nehmen sich fixe freie Tage, damit die (Ex-)Partnerin an diesen Tagen erwerbstätig sein kann (2 Männer) (2 P),
- übernehmen Kinderbetreuung am Wochenende während die Frau in dieser Zeit außerhäuslich arbeitet, von zu Hause aus arbeitet oder Kurse/Ausbildungsmaßnahmen absolviert (10 Männer) (5 LF, 5 P).

P 7: *„... ich hab aber auch die X-Ausbildung gemacht, weil, wenn, dann mach ich es ordentlich, es war auch machbar, weil die Ausbildung an den Wochenenden war und Männer sind durchaus fähig, Kinder an den Wochenenden allein zu betreuen und ich konnte mich also abseilen ...“.*

Je regelmäßiger die Arbeitszeiten des Partners sind, desto leichter kann die Frau die Unterstützung des Partners bei der Kinderbetreuung im Voraus planen. Vermehrte Überstunden des Partners *„werfen meine Einteilung immer über den Haufen“* (LF 7), erschweren also die Planung der Kinderbetreuung während der Zeiten der Berufstätigkeit der Frau. So gaben einige Frauen an, dass ihre Partner am Wochenende immer zu Hause sind und das Kind/die Kinder betreuen würden. Diese Zeit ohne die Frau ist für Mann und Kind/er wichtig, da *„sie ganz andere Dinge miteinander tun und über ganz andere Sachen reden und das tut beiden gut“* (LF 4), hingegen meint LF 3 dass es schade ist, wenn die Frau am Wochenende arbeiten muss, *„weil die Familie nichts gemeinsam unternehmen kann“.*

Weiters konnte erhoben werden, dass Väter, die nicht im gleichen Haushalt mit Frau und Kind(ern) leben, ebenso Kinderbetreuungsleistungen erbringen wie solche, die im Haushalt mit Frau und Kind(ern) zusammenleben:

z.B. P 3: „Er holt den Kleinen einmal in der Woche, wenn er seinen freien Tag hat, damit i ma die Tagesmutter erspar und zweimal im Monat hat er ihn überd`Nacht...“;

Das Österreichische Institut für Familienforschung (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007:24) ist in seiner Einstellungs- und Wertestudie anlässlich der Evaluierung des Kinderbetreuungsgeldes (2004) zu dem Schluss gekommen, dass Väter sich - laut der Befragten der Studie – gleichberechtigt um die Kinder kümmern sollen. Die Frage stellt sich, ob „gleichberechtigt“ hier im Sinne von „genauso viel Zeit mit dem Kind/den Kindern verbringen wie die Mutter“ gemeint ist oder ob hier etwas anderes gemeint ist. Männer selbst sehen sich eher als Bezugs- denn als Betreuungsperson für ihr Kind/ihre Kinder– dies deckt sich durchaus mit meinen Ergebnissen.

Beim Punkt „(Ex)-Partner hilft bei Kinderbetreuung“ sind keine großen Unterschiede zwischen St. Pöltner und Lilienfelder Interviewpartnerinnen feststellbar: alle bis auf eine Lilienfelder und alle bis auf eine St. Pöltner Interviewpartnerin haben angegeben, dass sie vom (Ex-)Partner bei der Kinderbetreuung unterstützt werden. Sowohl in ihrer Freizeit als auch in Notfällen (Ferien, Krankheit des Kindes, der Frau, etc.) helfen 7 LF Partner und 8 P Partner den Interviewpartnerinnen. Auch bei der Kinderbetreuung durch den Partner am Wochenende gibt es keine Unterschiede: 5 Lilienfelder Partner und 5 St. Pöltner Partner betreuen das Kind/die Kinder am Wochenende, damit die Interviewpartnerin außerhäuslich arbeiten, von zu Hause aus arbeiten oder Kurse/Ausbildungsmaßnahmen absolvieren kann. Bei den Punkten „Teilzeitkarenz“ und „Partner nimmt sich frei, damit (Ex-)Partnerin der Erwerbsarbeit nachgehen kann“, gibt es jedoch große Unterschiede zwischen der Lilienfelder und der St. Pöltner Gruppe: doppelt so viele Partner von St. Pöltner Interviewpartnerinnen gehen in Teilzeitkarenz (1 LF, 2 P) als dies Partner von Lilienfelder Interviewpartnerinnen tun und freie Tage, damit die (Ex-) Partnerin berufstätig sein kann, nehmen sich nur Partner von St. Pöltner Interviewpartnerinnen (2 P, 0 LF).

3.2.1.7. Kinderbetreuung durch Familienangehörige, meistens Großeltern

Ein äußerst wichtiger Faktor ist die Kinderbetreuung durch Familienangehörige. Alle Frauen bis auf vier Ausnahmen (7 LF, 6 P) haben vor der Wiederaufnahme der

Berufstätigkeit nach der Mutterschutz- bzw. Karenzphase zunächst Angehörige gefragt, ob sie die Kinderbetreuung während ihrer Arbeitszeit übernehmen würden. In den vier Fällen war das nicht möglich, da die Eltern/Schwiegereltern der betroffenen Frauen zu weit weg wohnen (LF 5, P 3 und P 4) bzw. zu krank sind (LF 8), um eine kontinuierliche Kinderbetreuung zu gewährleisten. In den 13 übrigen untersuchten Fällen pass(t)en die Eltern der Frau und/oder die Schwiegereltern (bzw. der noch lebende Teil also z.B. nur Mutter oder nur Schwiegervater) auf den Enkel/die Enkel auf. Zum Teil wurde auch von den Eltern/Schwiegereltern selbst das Angebot gemacht, auf den Enkel/die Enkel aufzupassen. LF 2: *„Als ich mich wegen einer Tagesmutter umgeschaut hab, hat meine Mutter gesagt, geh, ich bin ja eh da...“*. Diese Großelterngeneration ist zwar bereits in Pension, aber sowohl gesundheitlich als auch von der Mobilität her gesehen noch sehr wohl in der Lage, den Betreuungspflichten, die bei kleineren Kindern in der Regel anspruchsvoll und belastungsintensiv sind (vgl. Prinz 1999c:42), über längere Zeiträume nachzukommen. Dabei ist zu betonen, dass diese familiären Betreuungspersonen laut Aussagen der 13 Frauen gerne auf ihre Enkel aufpassen und die Enkelbetreuung Priorität vor anderen Tätigkeiten bzw. Freizeitmöglichkeiten hat. Die familiären Betreuungspersonen leben in allen Fällen im Wohnort bzw. in Nachbarortschaften.

P 2: *„Mit 59 hat sie dann auf die P. aufgepasst, als ich wieder arbeiten ging....da war sie schon zu Hause. Sie war immer für mich da...“*.

P 9: *„... ich hab immer meine Mutter gehabt. (...). Das war für sie wirklich das Vorrangigste, sie hat zwar auch was anderes gemacht, aber wenn mit dem Kind was war, da war sie da.“*

LF 2: *„Ich bin noch nie dagestanden, es hat immer wen gegeben in der Familie, der auf die Kinder aufgepasst hat oder sie vom Kindergarten geholt hat...“*.

LF 3: *„Wie dann Umfragen waren wegen dem Mittagessen in der Volksschule hab ich mir gedacht, jetzt brauch ich es auch nicht mehr weil ich hab meine Mutter.“*

LF 6: *„Meine Mutter ist eh da gewesen, sie ist in Pension gegangen, als ich meine Tochter bekommen hab. (...). Die Mama war immer verfügbar... ich hab ihr X Euro im Monat fürs Essen gegeben, weil, das wollt ich so...“*.

In manchen Interviews wurde zwar angeschnitten, dass die außerfamiliäre Betreuung Geld kostet, das man sich mit der familiären Betreuung sparen kann, jedoch wurden als Hauptgründe für die familiäre Betreuung z.B. folgende Gründe genannt:

- Mehr Flexibilität und Individualität, da das Kind/die Kinder ohne Rücksicht auf Zeitrahmen betreut wird/werden, was im Gegensatz zu den starren Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen steht (13 Frauen),

- Familiäre Werte werden weitergegeben (P 2),
- Tagesmutter passt als Aufsichtsperson nicht (Verhalten, Persönlichkeit) (3 Frauen) z.B. LF 3: *„Die Tagesmütter waren vom Angebot so, dass man sie als intelligente Frau nicht für sein Kind aussucht...“*.

Die familiäre Betreuung ist daher sicherlich in den meisten Fällen eine Entlastung für berufstätige Frauen, der Kontakt zu den eigenen Eltern/Schwiegereltern wird durch die Kinderbetreuung intensiviert; dies kann jedoch auch zu Spannungen führen, worauf P 9 hinweist:

„Es bringt natürlich auch Konfliktpotential mit sich, wenn das Kind in der Familie betreut wird, weil man mit Verwandten nicht so herumschaffen kann, sag ich einmal, wie mit einer bezahlten Kinderbetreuung...“ (...) Und da sagt die Oma: *„ich bin nicht einverstanden, dass es bei euch so und so ist, weil ich bade das dann aus“*.

Die Subkategorie „Kinderbetreuung durch Familienangehörige“ zeigt auf, dass prozentuell mehr Lilienfelder Interviewpartnerinnen familiäre Kinderbetreuung in Anspruch nehmen als St. Pöltner Interviewpartnerinnen: alle bis auf eine Lilienfelder Interviewpartnerinnen und zwei Drittel der St. Pöltner Interviewpartnerinnen nehmen familiäre Kinderbetreuung in Anspruch.

Schütze (1983) merkt zum Werte-Aspekt an, dass familiäre Solidarität zwischen den Generationen weiterhin einen hohen Wert darstellt; Troll (1983) hat in seinen Untersuchungen festgestellt, dass an Enkel familiäre Werte und Traditionen weitergegeben werden und Kivnick (1982) betont, dass Enkelkinder dem Leben Sinn und Erfüllung geben; zu diesen Ergebnissen ist auch die vorliegende Untersuchung gekommen.

Eine von Herlyn/Lehmann publizierte (bundesdeutsche) Großmütterstudie unterscheidet fünf Stile der Gestaltung der Großmutterrolle, wobei die Mütter/Schwiegermütter der von mir befragten Frauen überwiegend der Gruppe angehören, die als „Pflicht orientierte Großmütter“ beschrieben wird: „Sie betreuen ihre Enkel häufig, haben verantwortungsvoll an den Sorgen der Enkelkinder Anteil, wollen für diese „einfach da“ sein und in die Familie mit Kindern integriert sein“ (Herlyn/Lehmann 1998:32).

Weiters kann festgestellt werden, dass die (finanzielle) Unabhängigkeit der älteren Generation von der jüngeren Generation aufgrund der staatlichen Alters- und Krankenvorsorge zu neuen Beziehungsformen zwischen den Generationen geführt

hat und daher der Umgang miteinander ganz individuell Bedürfnis orientiert ausgehandelt wird (vgl. Beham/Wilk 1999d:254f).

3.2.1.8. Fremdbetreuung (= außerfamiliäre Kinderbetreuung)

9 Frauen (4 LF, 5 P) nehmen für ihr Kind/ihre Kinder Fremdbetreuung (zum Teil neben familiärer Betreuung) in Anspruch. Wichtig ist dabei den Frauen, dass ihre Vorstellungen von Fremdbetreuung erfüllt werden (Tagesmutter passt, was Verhalten und Persönlichkeit betrifft), das Kind/die Kinder fühlt/fühlen sich wohl bei der Tagesmutter, im Kindergarten, etc., die Betreuungsstätte befindet sich in Wohnnähe (z.B. Tagesmutter, Nachbarin) bzw. die Betreuung schließt nahtlos an die Vormittagsbetreuung an und ist mit keinen zusätzlichen Wegen verbunden (z.B. Nachmittagskindergarten, Hort).

LF 7: *„...er war dann bei der Tagesmutter, die hat ihn Gott sei Dank schon vor sechs Uhr in der Früh gnommen... er war ja so gern bei der Tante M. (Tagesmutter, Anm.d.Autorin), er hat sie ja richtig geliebt...“.*

P 1 merkte an, dass *„ die Hortbetreuung jetzt schon sehr flexibel ist, kann die halbe Zeit buchen, also 20 Stunden und stopple mir die zusammen, wie ich sie brauche...“.*

Kritik wurde von P 1 und P 4 geübt, indem sie betonten, dass Horterzieherinnen teilweise *„überfordert“* seien mit Kindern, die zur Nachmittagsbetreuung von der Jugendwohlfahrt zugewiesen werden und dass *„ruhige Kinder da unter gehen“* (P 1). *„Hausaufgaben werden im Hort nicht oder nicht wirklich vollständig gemacht, da bin ich mit der älteren Tochter nach dem Hort gesessen und hab noch Hausaufgaben kontrolliert“.* (P 1). Die Äußerungen von P 4 waren dahingehend ähnlich.

Es lässt sich aufgrund der Vergleiche in der Subkategorie „Fremdbetreuung“ (= außerfamiliäre Kinderbetreuung) der Kategorie „fördernde Faktoren“ feststellen, dass zwischen Frauen aus Lilienfeld und aus St. Pölten keine großen Unterschiede bestehen: rund die Hälfte der interviewten Frauen aus Lilienfeld (4 von 8) und aus St. Pölten (5 von 9) nehmen Fremdbetreuung für ihr Kind/ihre Kinder in Anspruch. Das größere Angebot der Landeshauptstadt bedeutet nicht, dass die St. Pöltner Frauen sich auch ausschließlich dafür entscheiden. Auch hier werden Alternativen zu außerfamiliären Betreuungsformen gesucht und - wie sich aus den Ergebnissen obiger Untersuchungen ablesen lässt - auch gefunden.

Auch die abwechselnde Mitbetreuung eines anderen Kindes/anderer Kinder gegen Mitbetreuung des eigenen Kindes/der eigenen Kinder von der Mutter/den Müttern

des anderen Kindes/der anderen Kinder (wobei zwischen den gemeinsam betreuten Kindern immer (Schul-)Freundschaften bestehen), wurde von fünf Frauen (3 LF, 2 P), genannt. Dies „funktioniert am besten mit nur einem Kind“ (LF 4), „mit mehreren Kindern wird es schwierig“ (LF 5). P 1 betont aber, dass sie sich „immer mit Müttern von Freundinnen der Kinder ausgetauscht“ habe, das habe „bei den zwei Kleineren gut funktioniert“.

Hingegen sprach sich P 5 dezidiert gegen das „gegenseitige Beaufsichtigen“ aus: „Ich hätt dann ihre Kinder zurücknehmen müssen (...). So haben wir der Nachbarin den Tarif gezahlt, ich hab sie abgeholt und es war für mich erledigt“.

Kränzl-Nagl (1999e:97) merkt dazu an, dass für Eltern sowohl Infrastruktur und Betriebszeiten als auch die „Qualität der Angebote“ von Bedeutung sind. Eltern wollen ihr Kind/ihre Kinder bestmöglich betreut wissen, wobei die Berücksichtigung der individuellen kindlichen Wünsche und Bedürfnisse in der Betreuungseinrichtung als grundlegendes Kriterium für die Auswahl der Betreuungseinrichtung genannt wird.

3.2.1.9. Teilzeiterwerbstätigkeit

12 Frauen (6 LF, 6 P) arbeiten Teilzeit, wobei manche Frauen täglich Vormittagsteilzeit arbeiten und manche Frauen Blockzeiten arbeiten (z.B. „Radldienst“ oder ein bis zwei ganze Tage pro Woche). Täglich Vormittagsteilzeit arbeiten ist laut Aussage von P 5 für die Vereinbarkeit schwieriger zu bewältigen, darauf wird im Kapitel 4.3.2. noch näher eingegangen. Kann die Arbeitszeit relativ selbständig eingeteilt werden bzw. nach verfügbaren familiären Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausgewählt werden, ist dies sicherlich eine Erleichterung für die Frau (P 6, LF 2). Dennoch sind beide Teilzeitvarianten Möglichkeiten, um Berufstätigkeit und Familienarbeit (zeitlich) miteinander zu vereinbaren, insbesondere die Kombination „Teilzeiterwerbstätigkeit + alle Lebensbereiche an einem Ort“ (3.2.1.9. + 3.2.1.4.) ist für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit ein fördernder Faktor.

P 5: „Stressiger ist sicher vier Mal fünf Stunden, du sollst alles in fünf Stunden erledigen... bei zweieinhalb Tagen die Woche bist halt zwei Tage einfach nicht da und es liegt halt dann einfach, wenn dir der Chef mehr gibt...“.

P 2: „Ich wollt net mehr als 25 Stunden arbeiten gehn, weil ich wollt auch was von meinem Kind haben...“.

Der Punkt „Teilzeiterwerbstätigkeit“ zeigt, dass in beiden Untersuchungspopulationen ungefähr gleich viele Frauen Teilzeit arbeiten (6 LF, 6 P).

Laut Kappella/Rille-Pfeiffer (2007:40) ist jede dritte Frau Teilzeit beschäftigt, meine Ergebnisse übersteigen diese Ergebnisse sogar (zwölf von siebzehn Befragten).

3.2.1.10. Selbständige Erwerbstätigkeit

Drei St. Pöltner Frauen haben sich bewusst für die selbständige Erwerbstätigkeit entschieden, um Berufstätigkeit und Kinderbetreuungspflichten leichter vereinbaren zu können. Ihrer Meinung nach ist die größere Flexibilität in der Selbständigkeit ein wichtiger Faktor um Stress zu reduzieren. Alle drei Frauen betonen, dass Selbständigkeit quantitativ viel Erwerbsarbeit bedeutet, aber die Arbeitszeit besser nach den Bedürfnissen der Kinder eingeteilt werden kann (P 1, P 7). „*Keinen Chef fragen zu müssen, ob man später kommen darf*“ (P 8), ist ein weiteres Argument für die selbständige Erwerbsarbeit. Weiters ist für alle drei Frauen die Möglichkeit, von zu Hause aus arbeiten zu können, ein positiver Aspekt der selbständigen Erwerbstätigkeit.

P 1: „*Ich hab geschaut, dass ich immer so 30 Stunden arbeite, also am Vormittag und dann am Abend wieder und am Nachmittag waren die Kinder an der Reihe (...). Und da arbeite ich in den Ferien viel weniger, das ist beim F. (früherer Arbeitgeber, Anm. d. Autorin) früher nicht gegangen...*“.

Der Punkt „Selbständige Erwerbstätigkeit“ zeigt auf, dass drei St. Pöltner Interviewpartnerinnen selbständig erwerbstätig sind im Gegensatz zu den Lilienfelder Interviewpartnerinnen, unter denen keine einzige selbständig erwerbstätig ist.

3.2.1.11. Außerhäusliches Mittagessen für Kind/er

9 (3 LF, 6 P) Frauen finden das Mittagessen im Kindergarten bzw. im Hort als positiv, da es ihnen das Vorkochen für den nächsten Tag erspart und sie dadurch weniger Stress haben bzw. hatten (z.B. P 5, LF 1). Dem gegenüber haben 6 Frauen (2 LF, 4 P) das Mittagessen in einer außerfamiliären Betreuung nicht gewünscht und haben dies damit begründet, dass das Essen dort „*aufgewärmt*“, „*mit Zusatzstoffen angereichert*“ und „*nicht frisch*“ sei. (LF 4, P 9).

Der Punkt „außerhäusliches Mittagessen für Kind/er“ zeigt, dass weniger als die Hälfte der Lilienfelder Interviewpartnerinnen und zwei Drittel der St. Pöltner Interviewpartnerinnen das außerhäusliche Mittagessen für Kind/er befürworten. Dabei ist anzumerken, dass zwei Lilienfelder Interviewpartnerinnen nur davon

gesprächen haben, dass sie sich ein Mittagessen im Kindergarten gewünscht hätten, es dies aber zu der Zeit, als ihr Kind/ihre Kinder den Kindergarten besucht hat/haben, leider noch nicht gegeben hat – daher ist in diesem Punkt die Vergleichbarkeit eingeschränkt.

3.2.2. Hemmende Faktoren für die Vereinbarkeit

3.2.2.1. Alleinige Koordination von Familienarbeit

Alle befragten Frauen haben angegeben, dass sie den Haushalt und die Familienarbeit „managen“ müssen. Das heißt, sie haben zwar Unterstützung durch Familienmitglieder oder - durch die Erwerbsarbeit finanzierbare - bezahlte Kräfte (im Haushalt, in der Kinderbetreuung), jedoch erfolgt die Koordination der Aktivitäten (wer wann was macht, wer wann wo hingebacht bzw. abgeholt werden soll, Arztbesuche, Freizeitaktivitäten der Kinder etc.), mehrheitlich alleine durch die Frau. Dies bedeutet einen großen organisatorischen Aufwand, der Zeit und Kraft der Frauen bindet und ihr Zeitbudget reduziert.

P 9: *„...auch wenn der Mann viel eingebunden ist in die Kindererziehung, er macht sich einfach was aus und geht davon aus, dass andere dann für die Kinderbetreuung da sind. Wenn ich zum Beispiel zum Friseur gehe, rede ich zuerst mit Oma und Opa, ob das geht und erst dann mach ich mir den Termin aus. Also bei mir läuft schon alles zusammen und ich muss koordinieren, wie was und wer etwas macht dass ich immer alles mitnehme oder weil ich weiß, wo der Mutter-Kind-Pass ist und so weiter...“.*

P 1: *„...man muss da alles alleine machen, da hilft einem niemand...“.*

LF 4: *“Zweimal pro Woche ist sicher etwas, wo sich wieder was ändert, das ist dann stressig. Man muss halt flexibel sein und ich hab dann ein schlechtes Gewissen, wenn am Abend was ist und mein Mann ist nicht da ...“.*

Schenk (2005:145) meint, dass in Beziehungen selten explizit gesagt wird, was – „nach Auffassung von beiden, Frau und Mann – im Haushalt und für die Kinder getan werden muss, wie oft, auf welche Weise, und wer sich dafür zuständig fühlen soll. Meistens übernimmt die Frau ganz selbstverständlich die Verantwortung, und der Mann hält sich vornehm zurück“. Der „neue Vater“ ist nur der Gehilfe der Frau, die die eigentlich zuständige und verantwortliche Person bleibt, aber auch bleiben will, so pointiert formuliert es Bonorden (1989 zit. in Schenk 2005:144).

Im Punkt „Alleinige Koordination von Familienarbeit“ gibt es keine Unterschiede zwischen Interviewpartnerinnen aus Lilienfeld und aus St. Pölten – alle sind „Managerinnen“ ihres Haushaltes und der Familienarbeit.

3.2.2.2. Überwiegend alleinige Führung des Haushaltes

13 Frauen (6 LF, 7 P) geben an, dass die Hausarbeit (= Reproduktionsarbeit) mehr oder weniger zur Gänze auf ihren Schultern lastet. Einkaufen, Kochen, Waschen, Bügeln, Putzen sind Tätigkeiten, für die sich selten ein anderes Familienmitglied findet, die einzig angesprochene Möglichkeit ist ein entgeltliches Auslagern (P 1, P 8, LF 8). Die überwiegend alleinige Führung des Haushaltes bedeutet für die Frau, dass sie für zeitaufwendige Arbeiten fast alleine zuständig ist und dadurch weniger Zeit und Energie für andere Lebensbereiche (Erwerbsarbeit, Freizeit, etc.) zur Verfügung hat (vgl. Kapitel 2.2.).

LF 4: *“Da ich viel mehr zu Hause bin, hängt natürlich viel mehr an mir sowohl bei der Kindererziehung als auch beim Haushalt. Mein Mann hilft aber eh viel bei der Kinderbetreuung und das ist mir wichtiger als im Haushalt.“*

P 9: *„... aber so verwendbar ist er (Gatte, Anm. d. Autorin) auch nicht im Haushalt und einkaufen, putzen, bügeln, das wäre nichts gewesen...“.*

Die Ergebnisse meiner Befragungen decken sich mit den Ergebnissen des Arbeiterkammer-Frauenberichtes 2006 (Angelo/Moritz/Pirklbauer et al. 2006:68) sowie den Ergebnissen des Mikrozensus September 2002 „Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege“ (vgl. Abschnitt 2.1. dieser Arbeit).

Buchegger/Kränzl-Nagl (1999b:24) nennen als Tätigkeiten, die unter „Hausarbeit“ fallen „von der Gesellschaft geringer geschätzte alltägliche Tätigkeiten der Haushaltsführung im engeren Sinne (Putzen, Waschen, Kochen, Gartenpflege, Instandhaltung etc.)“. Diese Arbeiten sind nur Teil der Hausarbeit aus interdisziplinärer Sicht (vgl. Ostner 1988) und exkludieren die „Beziehungsarbeit“ als Aspekt der Hausarbeit, welche Bock/Duden (1977) und Kontos/Walser (1979) angesprochen haben, wenn sie feststellen, dass sich die Belastungen bei der Führung eines Haushaltes von den physischen zu den psychischen Belastungen hin verschoben haben.

Der Punkt „Überwiegend alleinige Führung des Haushaltes“ zeigt, dass drei Viertel der Lilienfelder und der St. Pöltner Interviewpartnerinnen für die Hausarbeit mehr oder weniger allein verantwortlich sind; d.h. auch in dieser Subkategorie sind keine Unterschiede feststellbar.

3.2.2.3. Starre Zeiten bei Berufstätigkeit und Kinderbetreuung

Wenig zeitliche Flexibilität in der Erwerbsarbeit und/oder kein/ein zu geringes Angebot an außerfamiliärer Kinderbetreuung/keine Nachmittagsbetreuung (P 5, LF 1, LF 5) wurden von den befragten Frauen als „stressig“ bezeichnet. Insbesondere die „deadline“ von 13.00 Uhr in den NÖ Kindergärten (ab diesem Zeitpunkt ist die Nachmittagsbetreuung kostenpflichtig) bringt die Frauen dazu, sich „*abzuhetzen*“ (LF 6, P 5). Sie holen meistens im Zuge ihres Nachhausefahrens von der Erwerbsarbeit das Kind/der Kinder von der außerhäuslichen Kinderbetreuungseinrichtung ab; gibt es dann Verzögerungen bei der Beendigung der Erwerbsarbeit (z.B. längeres Telefonat, Besprechung, etc.), hat die Frau das Problem, dass sie nicht pünktlich da ist, wenn die Betreuungseinrichtung schließt – das erhöht die (tägliche) Stressbelastung für die Frau noch mehr.

Die Flexibilität der Arbeitszeit (z.B. Gleitzeit oder individuelle Arbeitszeitregelungen, wobei auf individuelle Gestaltungsmöglichkeiten wie z.B. Öffnungszeiten von Kindergarten, Schule, usw. Rücksicht genommen wird), ist ein Beurteilungskriterium für Unternehmen, die sich der Wahl zu den „Frauen- und Familienfreundlichsten Betrieben“ in Österreich stellen; Arbeitszeitflexibilität trägt maßgeblich dazu bei, dass Familien- und Erwerbsarbeit für Frauen einfacher zu vereinbaren ist (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2007). Weitere Ausführungen zu den „Frauen- und Familienfreundlichsten Betrieben“ sind unter Punkt 5.6. dieser Arbeit zu finden.

3.2.2.4. Weite Anfahrtswege zur Erwerbsarbeit und zu Kinderbetreuungs- einrichtungen

Für 14 der befragten Frauen (7 LF, 7 P) ist es wichtig, dass sich der Arbeitsplatz in der Nähe bzw. im Wohnort befindet. Ein weiter Anfahrtsweg ist hemmend für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit, meinte LF 3 und hat ihren Arbeitsplatz in X. aufgegeben, weil der lange Fahrtweg „*auf Dauer unmöglich gewesen wäre*“, eine andere Interviewpartnerin hat fünf Mal die Woche vormittags in Y. Teilzeit gearbeitet; nach einigen Monaten kündigte sie den Job, weil „*die Fahrerei irrsinnig stressig*“ (LF 1) war. Eine andere Frau fährt einmal pro Woche nach A. weil sie in der näheren Umgebung keinen Teilzeitarbeitsplatz in ihrem qualifizierten Beruf findet, „*aber öfter geht das noch nicht*“ (LF 6). Sie ist Mutter von vier Kindern – das jüngste ist zweieinhalb Jahre alt.

Familiäre Betreuungspersonen befinden sich bei den Interviewpartnerinnen zumeist im Wohnort bzw. in unmittelbarer Nähe, sodass weit entfernte Kinderbetreuungseinrichtungen für diese eine erhöhte Mobilitätsanforderung darstellen. „Die Taxlerei“ (Originalzitat von P 9) - also das Herumchauffieren der Kinder - wird von den St. Pöltner Interviewpartnerinnen als Belastung beschrieben (P 1, P 7, P 9); es ist anzunehmen, dass dies für familiäre Betreuungspersonen (in fortgeschrittenem Alter) dementsprechend auch zutrifft.

In der Subkategorie „Weite Anfahrtswege zur Erwerbsarbeit und zu Kinderbetreuungseinrichtungen“ gibt es keine großen Unterschiede: für zwei Drittel der St. Pöltner Interviewpartnerinnen und für 90% der Lilienfelder Interviewpartnerinnen ist es wichtig, dass die Anfahrtswege zur Erwerbsarbeit und zu den Kinderbetreuungseinrichtungen kurz sind. Eine Frau aus LF (LF 1) spricht dabei von „mehr Lebensqualität“, wenn die Fahrtwege kurz sind; im Gegensatz dazu pendelt eine andere Frau aus LF gerne aus, weil sie dadurch nicht auf ihre KlientInnen trifft und somit Privat- und Berufsleben ihrer Meinung nach besser trennen kann; dass sich die benötigte Kinderbetreuungseinrichtung im Wohnort befindet, ist ihr hingegen „sehr wichtig“.

3.2.2.5. Kleines familiäres und/oder kleines außerhäusliches

Kinderbetreuungsnetz

Bei einem kleinen Netz an verfügbaren (familiären) Betreuungspersonen (wenn also nur ein bis maximal zwei Personen für die Kinderbetreuung zur Verfügung stehen) ist es im Allgemeinen schwieriger, die Betreuung für das Kind/die Kinder neu zu arrangieren bzw. kurzfristig anderwärtig zu delegieren, wenn eine Betreuungsperson ausfällt. Da sich geplante Aktivitäten kurzfristig ändern können, ist es in einer solchen Situation umso schwieriger, andere Betreuungspersonen zu finden. *“Zweimal pro Woche ist sicher etwas, wo sich wieder was ändert, das ist dann stressig“* (LF 4). Zieht man zusätzlich in Betracht, dass die Koordination von Familienarbeit (Betreuungsarbeit) wie schon in Punkt 3.2.2.1. erwähnt, ausschließlich Frauenarbeit zu sein schein, erhöht ein kleines (familiäres) Kinderbetreuungsnetz den Stress, Erwerbsarbeit und Familienarbeit vereinbaren zu können. Ein kleines Angebot an außerfamiliärer Kinderbetreuung bzw. starre außerhäusliche Kinderbetreuungszeiten können in diesem Fall eine weitere Verschlechterung der individuellen Vereinbarkeit bewirken (siehe Kapitel 3.2.2.3.).

LF 6: „.... wenn ich um eins gekommen bin, ist mir die Tante schon mit ihr entgegen gekommen“.

P 5: „... da hab ich wirklich den Stift fallen gelassen und bin gerannt“ (um die Kinder von Kindergarten und Volksschule abzuholen, Anm. d. Autorin).

P 3: „jetzt hört sie plötzlich als Tagesmutter auf und der Kleine kommt erst im Mai in den Kindergarten... jetzt muss ich mir eine Neue suchen und das von heute auf morgen“ (Gespräch vom 11.2.2009)“.

3.2.2.6. Mangelnde passende, außerfamiliäre Kinderbetreuung

Drei Frauen betonen, dass die (mögliche) außerfamiliäre Kinderbetreuung „nicht passen“ würde - wobei zwei Frauen dennoch diese außerhäusliche Kinderbetreuung beansprucht haben, weil es sonst keine Alternativen gab. In Kapitel 3.2.1.7. wurde bereits angesprochen, dass Verhalten bzw. Werte der Fremdbetreuerin (Tagesmutter) für drei der interviewten Frauen nicht passend waren; Kinder von zwei St. Pöltnerinnen wollten nicht in eine Nachmittagsbetreuung (Hort) gehen.

LF 5: „Man will ja die Kinder nicht zu jeder Tagesmutter geben...“.

P 3: „ Was mich am meisten stört, ist, dass sie (Tagesmutter, Anm. d. Autorin) raucht“.

P 4: „Er ist mir dann nicht mehr in den Hort gegangen“.

Kränzl-Nagl (1999e:94), betont, dass die Entscheidung über die Form der Kinderbetreuung bei den Eltern liegt und diese aufgrund ihrer persönlichen Lebenssituation entscheiden. Die Meinung der Kinder werde dabei nicht allzu sehr mitberücksichtigt, auch wenn sich diese (teilweise) für oder gegen konkrete Einrichtungen aussprechen könnten. Die Wünsche müssten aber mit den Lebensverhältnissen der Eltern im Einklang stehen, dass heißt, es müssen Kompromisse ausgehandelt werden.

3.3. Zusammenfassung der fördernden und hemmenden Faktoren für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit

Hinsichtlich der hemmenden und fördernden Faktoren sind zwischen den interviewten Frauen aus Lilienfeld und aus St. Pölten keine relevanten Unterschiede bemerkbar. Beide Frauengruppen arbeiten überwiegend Teilzeit, in der St. Pöltner Gruppe finden sich drei Frauen, die selbständig erwerbstätig sind, Vollzeit unselbständig beschäftigt sind zwei Frauen (eine Frau in St. Pölten, eine Frau in Lilienfeld), die beide Alleinerzieherinnen sind. Auch die Tendenz, für die Kinderbetreuung nach der Mutterschutz- bzw. Karenzphase Familienmitglieder einzusetzen, ist in beiden Orten gleich: insgesamt gaben 15 Frauen (7 aus Lilienfeld, 8 aus St. Pölten) an, dass der (Ex-)Partner und 13 Frauen (7 aus Lilienfeld, 6 aus St.

Pölsen) gaben an, dass Familienmitglieder die Kinderbetreuung während ihrer Arbeitszeit übernehmen. Jeweils die Hälfte der Interviewpartnerinnen aus St. Pölsen und Lilienfeld setzen Fremdbetreuung für ihr Kind/ihre Kinder zum Zwecke der besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit ein (siehe Kapitel 3.2.1.8.): 9 Frauen (4 aus Lilienfeld, 5 aus St. Pölsen) lassen/ließen ihr Kind/ihre Kinder (auch) fremd betreuen (zumeist Tagesmutter, aber auch Hort und Nachmittagsbetreuung in der Schule). Die Nachmittagsbetreuung im Hort nutzen nur zwei Frauen aus St. Pölsen, wobei beide anmerken, dass die Kinder dort „*nicht gerne hingegangen sind*“ (P 1, P 4)

Nähere Details finden sich in der Auflistung:

	Lilienfeld (8 Frauen)	St. Pölsen (9 Frauen)	Unterschied
Fördernde Faktoren (Subkategorien)			
Mobilität(= eigener PKW zur Verfügung)	alle	alle	kein Unterschied
Spaß am Job haben	alle	8	fast kein Unterschied
Geld verdienen wichtiger Aspekt	alle	alle	kein Unterschied
Alle Lebensbereiche an einem Ort haben (wohnen + arbeiten)	65%	85%	großer Unterschied
Alle Lebensbereiche an einem Ort (wohnen + ah Kinderbetreuung)	90%	80%	geringer Unterschied
Partner arbeitet im Wohnort	40%	75%	großer Unterschied
(Ex)-Partner hilft bei Kinderbetreuung	90%	90%	kein Unterschied
- hilft in seiner Freizeit	90%	90%	kein Unterschied
- hilft in Notfällen	90%	90%	kein Unterschied
- geht in Teilzeitkarenz	1 Mann	2 Männer	großer Unterschied
- nehmen sich frei, damit (Ex-)Partnerin arbeiten kann	2 Männer	---	großer Unterschied
- betreuen ohne Interviewpartnerin am Wochenende	65%	60%	geringer Unterschied
Familienangehörige betreuen Kinder	90%	75%	kein großer Unterschied
Fremdbetreuung	50%	60%	kein großer Unterschied
Teilzeiterwerbstätigkeit	75%	60%	kein großer Unterschied
Selbständige Erwerbstätigkeit	---	30%	großer Unterschied
Vollzeit erwerbstätig	1 Frau	1 Frau	fast kein Unterschied
außerhäusliches Mittagessen für Kinder	40%	75%	großer Unterschied
Hemmende Faktoren (Subkategorien)			
Alleinige Koordination von Familienarbeit	alle	alle	kein Unterschied
Überwiegend alleinige Führung des Haushaltes	75%	80%	fast kein Unterschied
Starre Zeiten bei Berufstätigkeit und Kinderbetreuung*)			
Weite Anfahrtswege zur Erwerbsarbeit/ Kinderbetreuungseinrichtung)	25%	15%	kein großer Unterschied
Kleines familiäres Netzwerk/Kinderbetreuungsnetz*)			
Mangelnde passende ah Kinderbetreuung	1 Frau	2 Frauen	großer Unterschied

ah = außerhäuslich

*) Thema wurde nicht von allen Interviewpartnerinnen angesprochen, daher ist keine Vergleichbarkeit möglich.

3.4. Check-Liste

Anhand der Subkategorien der fördernden und hemmenden Faktoren für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit (siehe Kapitel 3.2.1 und Kapitel 3.2.2.) habe ich eine Check-Liste für SozialarbeiterInnen entworfen, mit deren Hilfe überprüft werden kann, ob Mütter, die (wieder) ins Erwerbsleben einsteigen wollen, über genügend Ressourcen in den drei Kategorien Berufstätigkeit, Kinderbetreuung und Haushaltsführung verfügen, um lang- bzw. zumindest längerfristig Familien- und Erwerbsarbeit vereinbaren zu können. Subkategorien, die den Interviewpartnerinnen die Vereinbarkeit erleichtert haben, sind angeführt, Subkategorien, die hemmende Faktoren darstellen, wurden positiv formuliert („Klientin hat Unterstützung im Haushalt“). Dadurch ist es möglich, Ja-Antworten auch bei hemmenden Faktoren zu erhalten. Je mehr Ja-Antworten, desto besser kann Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit gelingen. Weiters soll die Check-Liste Reflektionsmöglichkeiten für betroffene Frauen bieten und Ausgangspunkt für die Sozialarbeiterin/den Sozialarbeiter sein, um die private und berufliche Situation sowie die Ressourcen ihrer Klientin anzusprechen und zu hinterfragen. Diagnostische Instrumente wie die Netzwerkkarte, der Problembeschreibungsraster und der Inklusions-Chart können dabei von der Sozialarbeiterin/dem Sozialarbeiter unterstützend angewendet werden und haben den Vorteil, der Klientin auf einen Blick ihre (fehlenden) Ressourcen vor Augen zu führen. Damit hat die Frau die Möglichkeit, ihre Situation neu zu überdenken und zu überlegen, ob möglicherweise fördernde Faktoren zur Verfügung stehen, an die sie gar nicht gedacht hat bzw. ob es für sie Möglichkeiten gibt, fördernde Faktoren zu schaffen (z.B. durch Netzwerkarbeit oder Empowerment (vgl. Galuske 2007:262)). Auch die Möglichkeit, hemmende Faktoren zu „neutralisieren“, kann in Angriff genommen werden – z.B. mit Hilfe einer neuen partnerschaftlichen Aufteilung der Haushaltspflichten oder mit Hilfe des Zukaufs von Dienstleistungen im Bereich der Haushaltsführung (wie z.B. Bügeln, Fenster putzen, Gartenarbeiten), die mit dem Verdienst aus der neuen Berufstätigkeit bezahlt werden.

**Check-List für SozialarbeiterInnen mit Frauen,
die (wieder) ins Erwerbsleben einsteigen wollen:**

Faktoren für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit

Je mehr Fragen mit **Ja** beantwortet werden können, desto leichter kann es gelingen, Erwerbsarbeit und Familienarbeit zu vereinbaren.

I. BERUFSTÄTIGKEIT DER KLIENTIN:

Teilzeitarbeit	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
a) 4-5x am Vormittag	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
b) Blockzeit/Raddienst	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
Selbständigkeit	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
Arbeitsplatz befindet sich im Wohnort/in Wohnortnähe	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
Arbeitszeit kann (teilweise) auf die Bedürfnisse der Kinderbetreuung abgestimmt werden (z.B. Gleitzeit, Pflegeurlaub)	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
Arbeit macht Spaß	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
Verdienst ist ausreichend, um damit z.B. Kinderbetreuung zukaufen zu können	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
PKW steht (meistens) zur Verfügung	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein

II. KINDERBETREUUNG:

Zur Kinderbetreuung steht zur Verfügung:

Der Partner:

Er geht/ist in Teilzeitkarenz	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
Er kann Kinderbetreuung regelmäßig In seiner Freizeit übernehmen	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
Er kann Kinderbetreuung regelmäßig am Wochenende übernehmen	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
Er hat regelmäßige Arbeitszeiten sodass seine Betreuungsleistungen gut geplant werden können	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
Er arbeitet im Wohnort	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein

Die Eltern (Mutter/Vater):

Sie können regelmäßig Betreuungspflichten während der Berufstätigkeit der Klientin übernehmen	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
Sie wohnen im gleichen Ort/in der Nähe	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
Sie sind mobil (= haben PKW) und sind (relativ) gesund	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein

Die Schwiegereltern (Schwiegermutter/Schwiegervater):

Sie können regelmäßig Betreuungspflichten während der Berufstätigkeit der Klientin übernehmen	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
Sie wohnen im gleichen Ort/in der Nähe	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein

Sie sind mobil (= haben PKW) und sind (relativ) gesund ja nein

Andere Familienmitglieder:

Sie können regelmäßig Betreuungspflichten während der Berufstätigkeit der Klientin übernehmen ja nein

Sie wohnen im gleichen Ort/in der Nähe ja nein

Sie sind mobil (= haben PKW) und sind (relativ) gesund ja nein

Mütter von FreundInnen des Kindes/der Kinder

können einspringen bzw. die Klientin kann wieder auf deren Kind/er aufpassen ja nein

Die Klientin kann folgende **Fremdbetreuung** für ihr Kind/ ihre Kinder in Anspruch nehmen:

Tagesmutter (vorhanden, nimmt Kind/er zu den Zeiten, die benötigt werden) (kostenpflichtig) ja nein

Kindergarten vormittags (Kind/er ab 2,5 Jahre) ja nein

Kindergarten nachmittags (kostenpflichtig) ja nein

Mittagessen im Kindergarten/Volksschule/Hauptschule/ Unterstufe des Gymnasiums (kostenpflichtig) ja nein

Nachmittagsbetreuung in Volksschule/Hort/Hauptschule/ Unterstufe des Gymnasiums (kostenpflichtig) ja nein

Kinderbetreuungseinrichtungen sind im Wohnort/in der Nähe des Wohnortes ja nein

III. HAUSHALTSFÜHRUNG:

Klientin hat Unterstützung bei der **Hausarbeit** ja nein

Klientin hat Unterstützung bei der **Koordination von Familien-Arbeit** (Betreuungskoordination bei Kinderbetreuung, Freizeitaktivitäten, Haushalt, etc.) ja nein

Klientin hat Unterstützung bei der **Haushaltsführung** (Mitarbeit des Partners, des Kindes/der Kinder, Zukauf von Haushaltsleistungen wie z.B. Reinigungsfrau, Auslagern der Bügelarbeiten, Kochen durch andere Familienmitglieder, etc.) ja nein

Anmerkung:

Je weiter Wohnort und Ort des Arbeitsplatzes bzw. Betreuungsort für das Kind/die Kinder auseinander liegen, desto weitere Wege sind (unter Umständen täglich) zu bewältigen und desto größer ist die Belastung für die betroffene Frau (Klientin).

Je kleiner das Netzwerk für die Betreuung des Kindes/der Kinder ist (sowohl familiäre Betreuung als auch Fremdbetreuung) – also wenn es bei Punkt II. wenige Ja-Antworten gibt – desto schwieriger wird es für die Frau (Klientin), bei Ausfall der wenigen Betreuungspersonen/ Betreuungsmöglichkeiten einen raschen und qualitativ gleichwertigen Ersatz zu finden und desto schwieriger ist die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.

3.5. Sozialarbeit mit Wiedereinsteigerinnen

Über die Check-Liste für Sozialarbeiterinnen hinaus ist vor allem die Methode der Einzelfallhilfe (vgl. Galuske 2007:79) für die Arbeit mit Wiedereinsteigerinnen bzw. Frauen, die Familien- und Erwerbsarbeit vereinbaren (wollen oder auch müssen) gut einsetzbar. Bei der Einzelfallhilfe liegt die Fokussierung auf den individuellen Problemen der Klientin samt ihrer Veränderungsabsicht; Ressourcen, Kompetenzen, Sichtweisen und Verhaltensweisen der Klientin werden Teil der Problemlösung (vgl. Galuske 2007:79). Die Gesprächsführung besteht aus aktivem Zuhören, also einer aufnahmebereiten Zuwendung und dem Stellen von Fragen, was zu einem besseren Selbstverständnis der Klientin und zu mehr Einsicht in das eigentliche Problem führt (vgl. Dahmer/Dahmer 2003:6). Diagnoseinstrumente wie z.B. die Netzwerkkarte, der biographische Zeitbalken, der Problembeschreibungsraster, etc. können laut Pantucek (2006) zusätzlich eingesetzt werden. Mit deren Hilfe kann die Sozialarbeiterin/der Sozialarbeiter die Klientin auf vorhandene Ressourcen und eventuell bereits erprobte Bewältigungsstrategien aufmerksam machen. Die Sozialarbeiterin/der Sozialarbeiter arbeitet mit der Klientin in ihrer Lebenswelt. Die Frau selbst ist Expertin ihrer Lebenswelt und es gilt mit ihr und ihrer Sicht der Situation zu arbeiten – und dennoch ihre Situation zu beeinflussen. Der Alltag ist das Rahmenkonzept und das Handlungsmuster für die Klientin; daher soll sich die Einzelfallhilfe Praxis bezogen an ihrer Lebenswelt orientieren (vgl. Thiersch 2005) und ihr Ressourcen aufzeigen, die sie (noch) nicht nützt bzw. Ressourcen anbieten, die auf strukturell-organisatorischer Ebene bereits vorhanden sind (vgl. Galuske 2007:263).

Eine weitere Unterstützungsmöglichkeit ist das Empowerment, das „eine professionelle „Haltung“ (Stark 1996:159) vermitteln kann und der Klientin ebenfalls Ressourcen aufzeigt. Aus diesem Grund ist das Empowerment eine wertvolle Arbeitsmethode, deren Ziel es ist, die „Defizitfixierung durch eine Orientierung an den

Stärken und Kompetenzen des Individuums zu ersetzen“ (Galuske 2007:262). Die Potentiale von Frauen, die Familien- und Erwerbsarbeit vereinbaren und sozialarbeiterische Unterstützung suchen bzw. benötigen, sollen dadurch gestärkt werden und gemeinschaftliches Handeln soll gefördert werden. Organisations- und Konfliktfähigkeit sind Kompetenzen, die sich Frauen verstärkt aneignen müssen, um ihre Wünsche und Bedürfnisse durchzusetzen (vgl. Herringer 1991:31); Den Frauen soll mit Hilfe des Empowerments vermittelt werden, dass gemeinsame Bedürfnisse (z.B. nach außerhäuslicher Kinderbetreuung) gemeinschaftlich durch die Nutzung individueller Ressourcen und Kompetenzen befriedigt werden können. Empowermentprozesse vollziehen sich also immer auf drei Ebenen: der individuellen Ebene, der Gruppenebene und der strukturell-organisatorischen Ebene. Die Netzwerkförderung tritt anstelle der Beziehungsarbeit (vgl. Galuske 2007:263).

Es erscheint mir wichtig, dass die Sozialarbeit vor allem Informationen bereitstellt, um Frauen jene Hilfsangebote nahe zu bringen, die sie brauchen. Die Vernetzung der Frauen mit relevanten DienstleisterInnen und deren Angeboten ist strukturell wichtig, Broschüren und Internetadressen mit Trägerorganisationen, die außerfamiliäre Kinderbetreuung vor Ort anbieten, sollten auf jeden Fall bereit liegen. Die Bedürfnisse und Werthaltungen der Klientin müssen in Gesprächen mit der Sozialarbeiterin/dem Sozialarbeiter ermittelt werden, denn wie in Punkt 4.3.6. der vorliegenden Arbeit festgestellt wird, kann nicht jede Frau jedes Angebot zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit annehmen, da ihr lebensweltlicher Hintergrund dagegen spricht. Das Herausarbeiten der individuellen Bedürfnisse, die die Klientin hat und die abgedeckt werden können bzw. müssen, sowie die Kompetenzen, Ressourcen und Problemlösungsmöglichkeiten der Klientin sind z.B. Inhalt des helfenden Gespräches zwischen ihr und der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters – denn die Sozialarbeit umfasst stets die „Person in der Situation“ (vgl. Pantucek 1996:2).

Anmerken möchte ich noch, dass zwei meiner Interviewpartnerinnen von SozialarbeiterInnen der Jugendwohlfahrt betreut wurden, da sie schwierige Lebenssituationen meistern mussten und dabei professionelle Hilfe benötigten.

Typische Bewältigungsstrategien der interviewten Frauen

4.1. Typenbildung

Ausgehend vom „Stufenmodell der empirisch begründeten Typenbildung“ von Kelle und Kluge (1999:96) wurden zu den in den vorherigen Kapiteln 3.2.1. und 3.2.2. bereits erwähnten Subkategorien zusätzliche „Vergleichsdimensionen“ in Form von „Kategorien“ (vgl. Kelle/Kluge 1999:11) sowie weiteren „Subkategorien“ (ebd. 1999:54) gebildet, die in Abschnitt 4.2. genauer bezeichnet werden. Die Interviewpartnerinnen wurden nunmehr unter dem Aspekt der neu gebildeten Kategorien und Subkategorien zu „Bewältigungsstrategie-Typen“ zusammengefasst, wobei die bereits im Kapitel 3.2.1. und 3.2.2. erwähnten Subkategorien miteinbezogen wurden: z.B. wurden die Interviewpartnerinnen nach der Größe ihres Netzwerkes zur Kinderbetreuung zu unterschiedlichen „Bewältigungsstrategie-Typen“ in der Subkategorie „Personenanzahl für Kinderbetreuung“ zusammen gefasst und dabei die Subkategorien 3.2.1.6. („(Ex-)Partner hilft bei Kinderbetreuung“), 3.2.1.7. („Kinderbetreuung durch Familienangehörige“) und 3.2.1.8. (Fremdbetreuung“) dahingehend überprüft, ob die Interviewpartnerinnen nur eine dieser Betreuungsformen zur Verfügung haben bzw. annehmen oder mehrere Betreuungsformen nebeneinander zur Verfügung haben bzw. annehmen. Nach diesem Muster wurden alle neuen Subkategorien nach Kelle und Kluge mit einer oder mehreren Subkategorien der Kapitel 3.2.1. und 3.2.2. verglichen. Dabei habe ich Frauen aufgrund ihrer ähnlichen Bewältigungsstrategien, ähnlichen Ressourcen und ähnlichen Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu „Bewältigungsstrategie-Frauentypen“ zusammengefasst. Insgesamt habe ich auf diese Weise vier Bewältigungsstrategie-Frauentypen unterschieden. Die Bildung der Kategorien „Berufstätigkeit“, „Kinderbetreuung“ und „Haushaltsführung“, „Familienstand“ und „Kinderanzahl“ sowie der Subkategorien (Kapitel 4.3.5) erfolgte aus den Interviewtexten heraus.

Einem Typus zugeordnete Personen gleichen einander nie in allen Merkmalsdimensionen sondern ähneln einander nur (vgl. Kelle/Kluge 1999:94). Ich konnte mit Hilfe der Untersuchung feststellen, dass unterschiedliche Bewältigungsstrategie-Typen unterschiedliche Unterstützungsmodelle bevorzugen, da sie offensichtlich unterschiedliche Lebens- bzw. Erwerbsmodelle bevorzugen. Wie oben bereits erwähnt, war es nicht immer einfach, eine Einteilung in Bewältigungsstrategie-Typen zu schaffen, denn wie Kelle und Kluge beschreiben,

sind „reine Typen“ immer nur eine Abstraktion (Verdichtung) des realen Lebens sind und in der Realität immer Mischformen mit stärkeren Ausprägungen in die eine oder andere Richtung vorzufinden sind (Kluge/Kluge 1999:95f). Noch weniger leicht war es, geeignete Namen für die einzelnen Bewältigungsstrategie-Typen zu finden.

4.2. Methodische Vorgangsweise

Ausgehend von den Matrices (Appendix 9.7. – 9.9.), die sowohl durch das Textreduktionsverfahren der Themenanalyse nach Froschauer/Lueger (vgl. 2003:158f) als auch durch die „Strukturierende Qualitative Inhaltsanalyse“ nach Mayring gebildet worden waren, (vgl. Kapitel 3.1.5.) wurden in weiterer Folge - wie im vorhergehenden Kapitel erwähnt – aus dem bestehenden Interviewmaterial weitere Kategorien und Subkategorien nach der Typenbildung von Kelle und Kluge (1999:58f) herausgefiltert.

Insgesamt wurden folgende Kategorien entwickelt:

Berufstätigkeit, Kinderbetreuung, Haushaltsführung, Familienstand, Anzahl der Kinder und formale Bildung der Frauen.

Danach wurden noch Unterkategorien (Subkategorien) bei den ersten drei Kategorien gebildet:

Bei „Berufstätigkeit“: finanzielle Sicherheit, Bedeutung der Berufstätigkeit, Stundenanzahl der Berufstätigkeit, Arbeitszeiteinteilung und Planung der beruflichen Laufbahn.

Bei „Kinderbetreuung“: Personenkreis für Kinderbetreuung, Personenanzahl für Kinderbetreuung, Faktoren, die wichtig sind für die Auswahl der Betreuungspersonen, Betreuung anderer Familienmitglieder

Bei „Haushaltsführung“: Personenkreis für Haushaltshilfe.

Im nächsten Schritt wurden die Ressourcen, Biographien und Problemlösungsansätze der Interviewpartnerinnen den neuen Subkategorien nach Kelle/Kluge (1999:94) zugeordnet und mit den Subkategorien der Kapitel 3.2.1. und 3.2.2. verglichen; daraus wurden vier „Bewältigungsstrategie-Typen“ gebildet, denen die 17 Interviewpartnerinnen mehr oder weniger vollständig zugeordnet werden konnten.

Diese vier Typen möchte ich im nachfolgenden Kapitel näher beschreiben und aufzeigen, welche Ressourcen und Problemlösungsansätze für sie in den einzelnen Kategorien „typisch“ sind. Dabei werde ich wieder „Ankerbeispiele“ (vgl. Mayring 2002:118) anführen. Diese Ankerbeispiele habe ich in der Typusbildung bei der Untersuchung der „Arbeitslosen von Marienthal“ (1975:70ff) vorgefunden und bei den Bewältigungsstrategie-Typen wieder aufgegriffen, da sie die wissenschaftlichen Erkenntnisse sehr gut veranschaulichen.

4.3. Frauen und ihre Bewältigungsstrategien

4.3.1. „Die Emanzipierte“:

- **Kategorie „Berufstätigkeit“:**

Zu dieser Gruppe gehören Interviewpartnerinnen, die der beruflichen Karriere Wichtigkeit beimessen und die Selbstwert und Zufriedenheit aus dem Beruf schöpfen. Die berufliche Laufbahn wird von den „Emanzipierten“ meistens langfristig geplant und es werden von ihr sogar schon vor der Geburt des Kindes/der Kinder genaue Überlegungen bezüglich der weiteren beruflichen Schritte angestellt. „Emanzipierte“ sind entweder ganztags beschäftigt oder selbständig tätig, was Flexibilität ermöglicht, jedoch zu dem Preis, dass sie insgesamt womöglich mehr als 40 Wochenstunden arbeiten;

P 1: *„... ich hab den Job gekündigt, weil er zu unflexibel war und hab mich dann selbständig gemacht, da arbeite ich, wenn die Kinder in der Schule sind...Es ist schon viel zu tun, aber es ist eine schöne Herausforderung...“*.

Diese Frauen arbeiten gerne, der Beruf ist oft mit hoher Eigenverantwortung verbunden.

- **Kategorien „Kinderbetreuung und Haushaltsführung“:**

Ihre Kinder lassen sie auch von außerfamiliären Betreuungseinrichtungen wie Nachmittagskindergarten, Hort oder Nachmittagsbetreuung an Schulen bzw. von Tagesmüttern betreuen. Weiters sind der Partner und weitere Familienmitglieder als Netzwerk für die Betreuung der Kinder von großer Bedeutung. Den „Emanzipierten“ ist es sehr wichtig, dass ein genügend großes Netzwerk vorhanden ist um kurzfristig eine Kinderbetreuung zu organisieren, um im Falle eines unvorhergesehenen längeren Erwerbsarbeitstages im Job „ausharren“ zu können. Flexibilität und Verlässlichkeit der Betreuungspersonen ist daher in den meisten Fällen von großer Bedeutung. Der Partner wird aufgefordert, im Haushalt mitzuhelfen, wichtig ist, dass er etwas tut und weniger, wie genau er es tut. So erzählt P 8:

„Ich hab geschaut, wo ich arbeitsmäßig abspecken kann: hab mir dann jemanden für die Buchhaltung genommen, jemanden für den Haushalt, den Garten hat mein Mann übernommen und er hat auch im Haushalt geholfen.“

P 1: *„Mein Mann war in Teilzeitkarenz (...). Ich hab auch immer PraktikantInnen gehabt von der Caritas Sozialfachschule und wie die Kinder dann größer waren, sind sie zwei bis drei Mal pro Woche nachmittags im Hort gewesen ...“.*

- **Kategorie „Familienstand“:**

Die Interviewpartnerinnen, die dieser Gruppe zuzuordnen sind, sind verheiratet, in Lebensgemeinschaft lebend, aber auch Alleinerzieherinnen; es kann daher gesagt werden, dass in diesem Punkt keine spezielle Lebens-/Partnerschaftsform überwiegt.

- **Kategorie „Kinderanzahl“:**

Typischerweise haben sie nur ein Kind, da sich Beruf und Kind so sicherlich leichter vereinbaren lässt:

*„Nach drei Monaten Karenz hab ich mich dann schon entschieden, mit dem Studium zu beginnen. (...) Und als ich fertig war, merkte ich, dass es für Akademiker keine Teilzeitjobs gibt und die Vollzeitjobs waren zeitlich sehr inflexibel; das war mit **einem** Kind schon sehr schwer...“ (P 8).*

- **Treffpunkt für das Interview:**

Als gewünschten Gesprächsort für unser Interview haben diese Frauen das eigene Büro oder die Mittagspause im Kaffeehaus/Restaurant vorgeschlagen, was meiner Meinung nach ihrem Büroalltag gut entgegen kommt bzw. ihrem, in die Außenwelt gerichteten, Lebensstil entspricht.

4.3.2. „Die Frau aus der Persil-Waschmittel-Werbung“:

- **Kategorie „Berufstätigkeit“:**

Der zweite Typus meiner Interviewpartnerinnen ist im Segment der Teilzeitbeschäftigung zu finden, wobei häufig eine bestimmte tägliche Arbeitsstundenanzahl geleistet wird. Sie fühlen sich am wohlsten, wenn die beiden Bereiche Erwerbsarbeit und Familienarbeit feste Zeiten umspannen, wobei die Familienarbeit wichtiger als die Erwerbsarbeit ist. Diese Frauen arbeiten überwiegend vormittags, also dann, wenn ihre Kinder den Kindergarten bzw. die Schule besuchen. Karriere ist für sie nicht so sehr von Bedeutung, ihnen geht es ums (Dazu-)Verdienen, sie arbeiten in Teams und genießen die Zeit, die sie in der Arbeitswelt verbringen, weil es ihnen gut tut, wenn sie aus dem Familienkreis herauskommen:

„Ich hätt` mir auch vorstellen können, bis zum Schulbeginn vom B. zuhause zu bleiben, mir war eigentlich nie fad aber als ich dann wieder gearbeitet hab, hab ich doch gemerkt, dass es mir gut tut, raus zu kommen und auch was anderes zu sehen und zu hören“ (P 6).

Zusätzlichen Stress verursacht die tägliche Erwerbsarbeit, weil fünfmal die Woche Fahrwege und Fahrzeiten sowie Organisationsüberlegungen (vorkochen, etc.) notwendig sind:

P 5: *„Du hast viel mehr Stress wennst Teilzeit bist, kriegst die gleichen Mails mit siebzehntausend Untermails was sich wieder geändert hat, alles auf den Tisch geknallt als ob du ganztags da wärst und dann noch die Besprechungen, wennst schon wieder weg musst...“.*

- **Kategorien „Kinderbetreuung“ und „Haushaltsführung“:**

Sie verzichten überwiegend auf Fremdbetreuung für ihre Kinder, ihr Netzwerk umfasst die eigenen Eltern, eventuell die Schwiegereltern bzw. den eigenen Partner. Der Partner weiß hier, dass er nur „einspringen“ muss, aber weder in der Kindererziehung noch im Haushalt ständig gefordert ist. Das Arbeiten im Job – hier wird bewusst der Ausdruck „Job“ für Erwerbsarbeit gewählt, siehe Kapitel 1.3. Begriffsdefinitionen - während der täglichen Kinderbetreuungszeit durch Kindergarten bzw. Schule ist eine Gemeinsamkeit von vielen interviewten Frauen; zusätzlich haben viele der Interviewpartnerinnen dieser Gruppe auch das Abholen ihrer Kinder von der Kinderbetreuungseinrichtung übernommen. Eine äußerst nervlich belastende Aufgabe, wie die Interviews an dieser Stelle zeigen:

z.B. P 5: *...„Ich hab Gott sei Dank nette Kolleginnen gehabt, die haben verstanden, dass ich pünktlich gehen muss, weil spätestens um halb eins hab ich die I. vom Kindergarten abholen müssen, weil ab dem Zeitpunkt hast was zahlen müssen für die Betreuung. Ich hab wirklich jeden Tag den Stift fallen lassen und bin gerannt....“.*

LF 1: *„...und dann hab ich die F. von meinen Eltern abgeholt, die hat oft noch gegessen und das hat gedauert... da bin ich schon wie auf Nadeln gesessen weil der B. war ja schon daheim und hat gewartet, dass ich was für ihn koche“.*

Diese Frauen legen großen Wert auf ein perfekt zusammen geräumtes Heim, die Mehrzahl der Interviewpartnerinnen dieser Gruppe lebt im Einfamilienhaus. Die Frau aus der „Persil-Waschmittel-Werbung“ fühlt sich sowohl für die gesamte Familienarbeit als auch für einen Teil des Familieneinkommens verantwortlich; eigene Bedürfnisse reiht sie hinten an. Sie hat aufgrund der Teilzeitarbeit und der überwiegenden Familienarbeit mit hoher Stressbelastung zu kämpfen.

- **Kategorie „Familienstand“:**

Die Interviewpartnerinnen dieses Typus sind alle verheiratet, nur eine einzige lebt in einer langjährigen Lebensgemeinschaft; ihre Partner sind alle beruflich sehr engagiert und wer in der Partnerschaft fürs Geldverdienen und wer für die Familienarbeit vorrangig zuständig ist, ist deutlich sichtbar.

- **Kategorie „Kinderanzahl“:**

Die interviewten Frauen dieses Typus haben meistens zwei Kinder bzw. (erst) eines, weil ihre Familienplanungsphase noch nicht abgeschlossen ist. Buben dieser Frauengruppe sind in (Sport-)vereinen (z.B. Fußball, Tennis, Pfadfinder) anzutreffen, die Mädchen in der Ballett- oder Musikschule. Dabei muss dazugesagt werden, dass hier auch die Frauen die Chauffeurstätigkeit für ihre Kinder übernehmen, was eine weitere (organisatorische) Belastung mit sich bringt. Dazu P 5: *„Das viele Herumfahren ist so zeitaufwendig ...“*.

- **Subkategorie „Betreuung anderer Familienmitglieder“:**

Frauen dieses Bewältigungsstrategie-Typus übernehmen auch allfällige Aufgaben in der Pflege von Eltern und/oder Schwiegereltern, teilweise deshalb, weil diese früher wegen der Erwerbsarbeit der Frau auf das Enkelkind/die Enkelkinder aufgepasst haben. P2 meint zu diesem Thema:

„...meine Mutter war immer für mich da und hat auf die P. aufgepasst... Und jetzt, wenn bei meiner Mutter was zum Helfen ist, tut sie auch mit...also wenn's zum Pflegen wird, hilft sie sicher mit.... Weil durch die viele Zeit, die sie miteinander verbracht haben, hat sie ja viel mehr Bezug zur Oma...“

Hier sieht man deutlich, dass auf das familiäre Netzwerk Verlass ist und dass die Familienmitglieder auch Generationen übergreifend füreinander Verantwortung übernehmen (vgl. Schütze 1993).

- **Treffpunkt für das Interview:**

Die Frauen dieses Typus haben mich zum Interview zu sich nach Hause eingeladen, wo es Kaffee und Mehlspeisen gab und ich ihr Wohnumfeld genau betrachten konnte. Sie haben mich überwiegend am späteren Nachmittag eingeladen, also wenn die Hausaufgaben mit den Kindern bereits gemacht waren, aber die Partner noch nicht zu Hause waren.

- **Namensfindung:**

Der Name für diesen Bewältigungsstrategie-Typ, nämlich „Frau aus der Persil-Waschmittel-Werbung“ ist mir eingefallen, weil meiner Meinung nach dieses Frauenbild am ehesten das Bild der Frau transportiert, die für Haushalt und Kind/er verantwortlich ist, vom Äußeren her kein Hausmütterchen sondern eine attraktive Frau, die für alle Familienmitglieder da ist, bei der im Haus alles glänzt und alle Familienmitglieder glücklich sind.

4.3.3. „Die Selbstbewusst Alternative“:

- **Kategorie „Berufstätigkeit“:**

Der dritte Bewältigungsstrategie-Typ will Kinder und Beruf rationell miteinander verbinden. Der Beruf ist nicht nur wegen des Verdienstes wichtig - die Frauen haben meist qualifizierte, langjährige Ausbildungen abgeschlossen und üben ihren Beruf gerne aus. Daneben haben aber auch ihr/e Kind/er und die Kinderbetreuung einen sehr hohen Stellenwert für sie und es ist ihnen wichtig, viel Zeit mit ihrem Kind/ihren Kindern verbringen zu können. Dementsprechend arbeiten sie in „Blockzeiten“, sie sind also z.B. einen oder zwei ganze Tage pro Woche erwerbstätig und die restliche Zeit haben sie für die Familienarbeit zur Verfügung. Zu diesem Typus gehört auch eine Selbständige, die abends von zu Hause aus arbeitet und zwar nur dann, wenn ihre Kinder bereits im Bett sind:

„Man muss ja abends net fernsehen, man kann ja auch was Sinnvolles machen, also arbeite ich da ... mit dem Laptop bin ich ja total unabhängig, kann in jedem Zimmer arbeiten und außerdem stört da kein Telefon, da kommt kein Botendienst und grad bei so einer Arbeit muss ich die Gedanken weiterspinnen können, da brauch ich Ruhe“ (P 7).

- **Kategorie „Kinderbetreuung und Haushaltsführung“:**

Die Partner der Frauen dieses Typus sind häufig beruflich sehr eingespannt, können aber an den Tagen, an denen die Frau außerhäuslich arbeitet, zumindest einen Teil der Kinderbetreuung übernehmen:

LF 5: *„Ich arbeite jetzt einmal pro Woche in A. und da bringt mein Mann die Kinder in den Kindergarten und in die Schule... und wenn's gar nicht anders geht, nimmt er den Kleinen mit in die Arbeit...“.*

P 6: *„Mein Partner hat am Dienstag immer seinen freien Tag und am Freitag Vormittag geht's auch, dass er aufpasst. Also hab ich es mir so eingeteilt, dass ich halt immer dann arbeite, wenn der F. (Partner, Anm. d. Autorin) frei hat... das ist in meinem Job auch kein Problem, das geht eigentlich immer...“.*

Mit dieser Blockzeitarbeits-Einteilung fällt der tägliche Stress mit Fahrtzeiten und Organisationsproblemen weg und es sinkt somit die Stressbelastung für die Frauen dieses Typus. Grundsätzlich greifen auch sie zunächst auf eine familiäre Betreuungsmöglichkeit für die Kinder zurück, also auf ihre Eltern und/oder Schwiegereltern. Wenn dies jedoch nicht möglich ist, kommen auch Tagesmütter bzw. Horte zum Einsatz.

LF 5: *„wenn meine Mutter nicht aufpassen kann, weil sie wohnt ja doch 50 km weit weg, dann geb ich den Kleinen zur Tagesmutter und die zwei Größeren gehen nach der Schule zu ihr aber die hat schon viele Kinder ... na einmal in der Woche geht's grad.“*

Diese Frauen wollen zumeist auch, dass ihre Einstellungen und Werthaltungen in verschiedenen Lebensbereichen (gesundes Essen, Hygiene, etc.) von den Tagesmüttern mitgetragen werden; wenn dies nicht so ist, sehen sie die Tagesmutter nur als „Übergangslösung“ an, die sie aufgrund ihrer Blockarbeitszeit ohnehin selten einsetzen:

LF 5: *„bei den vielen Kindern, die sie (die Tagesmutter, Anm.) hat – neben den eigenen – ist ja ständig eines verkühlt oder trägt einen Virus mit sich... und dann sind meine auch wieder krank (...). Aber das ist alles nur eine Notlösung, weil nächstes Jahr ziehen wir dann eh nach B.“*

P 3: *„zum Beispiel das Naschen stört mich... aber am meisten stört es mich, dass sie (die Tagesmutter, Anm.) raucht. Im Winter, wenn die Fenster zu sind, ist es richtig vernebelt ...ja, das stört mich sehr...“.*

Da den Frauen dieses Typus – wie bereits erwähnt - qualitativ hochwertiges Essen wichtig ist und sie wollen, dass ihre Kinder Natur belassene Nahrung zu sich nehmen, kochen sie oft lieber selbst und verarbeiten dabei vor allem biologisch hochwertige Nahrungsmittel:

LF 5: *„Jeder verwendet halt sein Budget anders (...). Ich kaufe lieber biologische Lebensmittel, denn ich finde es wichtig, was zu kaufen, das den Kindern gut tut.“*

P 7 meint dazu: *„mir ist wichtig, dass die Kinder mittags zu Hause essen, weil ich mag diesen Fraß im Hort nicht, ich find, das Selbstgekochte ist besser und mir war immer wichtig, dass wir gemeinsam essen“.*

Die Interviewpartnerinnen dieses Bewältigungsstrategie-Typus legen häufig Wert auf ein gemütliches Zuhause, in dem Kinder wohnen und kreativ tätig sein dürfen; sie haben aufgrund ihrer Blockarbeitszeiten im Vergleich zum Bewältigungsstrategie-Typ „die Emanzipierte“ oder „die Frau aus der Persil-Waschmittel-Werbung“ relativ viel Zeit für die Familienarbeit und sehen sich im Moment als Dazuverdienerin zum familiären Haushaltseinkommen an; zukünftige berufliche Überlegungen gibt es nur

bei einem Teil der Frauen dieses Typus, die anderen beschäftigen sich derzeit noch nicht damit.

P 6: *„Ja, ich will vorläufig schon in diesem Job bleiben, mit einem kleinen Kind ist er ideal, aber man kann ihn nicht bis 60 machen...“.*

LF 5: *„Mit vier Kindern ist es schwierig... und qualifizierte Teilzeitjobs in der Nähe gibt es nicht“.*

- **Kategorie „Familienstand“:**

Typisch ist für die Frauen dieses Bewältigungsstrategie-Typus, dass sie verheiratet sind oder in Lebensgemeinschaften leben.

- **Kategorie „Kinderanzahl“:**

Die Frauen dieser Gruppe haben unterschiedlich viele Kinder; meine Interviewpartnerinnen hatten zwischen einem und vier Kind/ern.

- **Treffpunkt für das Interview:**

Zu den Frauen dieses Bewältigungsstrategie-Typus wurde ich zum Teil nach Hause zum Interview eingeladen, zum Teil fand das Interview im Kaffeehaus am Vormittag statt.

- **Namensfindung:**

Einen Namen für diesen Bewältigungsstrategie-Typ zu finden war nicht ganz leicht, ich habe mich für den Ausdruck **„die Selbstbewusst Alternative“** entschieden, weil sich die Frauen dieses Typus sowohl mit ihrer Familienarbeit als auch mit der Form der Erwerbsarbeit, der sie nachgehen, selbstbewusst identifizieren und alternative Wege (z.B. bei der Ernährung und der Arbeitszeit) einschlagen.

4.3.4. „Die Lebensphasenfrau“:

- **Kategorie „Berufstätigkeit“:**

Letztendlich habe ich noch einen vierten Bewältigungsstrategie-Typ bei meinen Interviewpartnerinnen herausgefiltert, die ich „Lebensphasenfrau“ nennen möchte: sie hat ihr berufliches Leben meist genau geplant, will aber auch Kinder haben und diese nicht allzu spät im Leben und verbringt je nach Bedarf bzw. Möglichkeit mehr Zeit im Beruf oder mehr Zeit mit dem Kind/den Kindern. Teilweise sind es auch Weiterbildungen, die sie absolviert und die viel Zeit in Anspruch nehmen; dabei verliert sie selten den Blick auf ihre berufliche Zukunft.

P 9: *„... ich hab also mit dem ersten Kind Vollzeit gemacht, weil wenn ich Halbzeit gearbeitet hätte, hätte die Ausbildung doppelt so lang gedauert. (...) hab für die Prüfungen am Abend gelernt, wenn der T. schon geschlafen hat und am Wochenende, wenn mein Mann da war. Ich war einmal gleich vier Wochen in A. bei*

einem Intensivseminar, das war die mühsamste Zeit.... (...) Aber ich hab gewusst, ich hab ein Netzwerk im Rücken, drum hab ich mich das auch getraut. (...) Nach der C. (2. Kind, Anm.) bin ich dann mit der halben Stelle wieder eingestiegen...“

Weiters weiß sie, dass die anstrengenden Kleinkinderjahren irgendwann vorbei sind und will bestens gerüstet sein, wenn die Kinderbetreuungsphase weniger intensiv bzw. ganz abgeschlossen ist und sie wieder mehr Zeit in den Beruf investieren kann:

LF 3: *„am Donnerstag ist immer besonders viel los, aber auch die Tage davor verbring ich fast nur im Büro.... Und wenn der Chef nicht da ist, bin ich seine Vertretung..... aber jetzt ist das nicht mehr so schwierig, weil der B. schon viel länger Schule hat und eh schon allein zu Hause bleibt...“*

- **Kategorie „Kinderbetreuung und Haushaltsführung“:**

Sie gibt ihr Kind/ihre Kinder am liebsten in familiäre Obhut, wenn sie sich in einer Zeit der intensiveren Berufstätigkeit befindet; der Partner und die Eltern bzw. Eltern des Partners leisten in diesem - meist zeitlich klar abgegrenzten - Zeitraum relativ viele Stunden am Tag Kinderbetreuungsarbeit. Auch Elternkarenz des Partners ist eine Möglichkeit, der Frau vermehrt berufliche Zeitressourcen für eine bestimmte Zeitdauer zu verschaffen:

P 9: *„Mein Mann hätte damals ein Jahr daheim bleiben können, aber so verwendbar im Haushalt ist er auch nicht ... drum ist er zwei Jahre halbtags gegangen und die Oma war intensiv für die Ältere da.“*

Ist die Phase der intensiven beruflichen Tätigkeit vorbei, wählen diese Frauen eine neue Berufsphase mit weniger Erwerbsarbeit und sie widmen sich wieder vermehrt dem Kind/den Kindern. Aber sie wissen, sie haben bereits das Rüstzeug in der Tasche, um später wieder vermehrt erwerbstätig sein zu können. Dieser „Phasenwechsel“ kann einmal im Leben der Frau eintreten, aber auch öfters.

LF 8: *„... hab bei einer XXXfirma als XXXkraft gearbeitet, damit ich die Kinder nach der Schule zu Mittag abholen und betreuen konnte (...) dann hab ich gekündigt und mit meiner Ausbildung angefangen (...). Ich habe gelernt, nur in 24 Stunden zu denken und eine Woche nur überschlagsmäßig zu planen.“*

Eine Interviewpartnerin dieses Bewältigungsstrategie-Typus bekommt im Frühling dieses Jahres mit ihrem neuen Partner nochmals ein Kind und muss aus ihrer bereits wieder intensiver aufgenommenen Erwerbsarbeit aussteigen bzw. in der Folge – wenn das Baby auf der Welt sein wird – zumindest *„eine Zeit lang kürzer treten“*:

LF 6: *„Ich hab ja die Ausbildung zur X. schon gemacht, als meine Kinder größer waren und jetzt mach ich mich selbständig und kann von zu Haus aus arbeiten... wenn das Baby dann da ist, ist das dann gut unter einen Hut zu bringen.(...) Und der*

G. (Lebensgefährtin, Anm. d. Autorin) *hat auch schon im Betrieb gesagt, dass er mit 2011 in Teilzeitkarenz gehen will...*“.

- **Kategorie „Familienstand“:**

Die „Lebensphasenfrauen“ die ich interviewte, waren sowohl verheiratet, in Lebensgemeinschaft lebend oder allein erziehend, wobei die Alleinerzieherin sowohl große Unterstützung in der Kinderbetreuung durch ihre Eltern erfährt als auch eine Tagesmutter in Anspruch nimmt.

- **Kategorie „Kinderanzahl“:**

Die Kinderanzahl ist sehr unterschiedlich, ich habe 1-4 Kind/er pro „Lebensphasenfrau“ vorgefunden. Typischerweise hat sie zwei Kinder; auch jene „Lebensphasenfrau“ mit 4 Kindern hat zwei ältere leibliche Kinder und erst später noch einmal zwei weitere Kinder bekommen.

- **Ort des Interviews:**

Die Interviewpartnerinnen dieses Bewältigungsstrategie-Typs haben die Interviews überwiegend außerhäuslich geführt, egal ob sie sich gerade in einer eher beruflich intensiven Phase oder in einer verstärkten Familienphase befunden haben.

Exkurs „Thema Trennung/Scheidung“:

Grundsätzlich waren Trennungen/Scheidungen keine Schwerpunkte bei den Interviews. Dennoch gab es 7 Frauen (4 LF, 3 P), die Scheidungen/Trennungen von den Kindesvätern zu bewältigen hatten. Dabei gab es folgende Gruppen:

Eine Frau ließ sich scheiden ohne ein Kind/Kinder mit dem Ehemann zu haben. In zweiter Ehe wurde sie Mutter; diese Ehe ist aufrecht.

Eine Frau trennte sich noch während der Schwangerschaft von ihrem Partner und war rund zwei Jahre lang Alleinerzieherin; ist hat jetzt wieder einen festen Partner, der laut ihrer Aussage ihr Kind sehr mag; er selbst bringt ein Kind aus einer geschiedenen Ehe in die Beziehung mit, das jedoch nicht bei ihm wohnt.

Zwei Frauen ließen sich von ihrem Gatten scheiden mit dem sie gemeinsame Kinder haben (beide haben die Scheidung eingereicht, also aktiv das Ende ihrer Ehe eingeleitet); die Kinder waren zum Zeitpunkt der Scheidungen zwischen 2 und 6 Jahre alt. Eine der beiden Frauen lebt zur Zeit als Alleinerzieherin ohne festen Partner, die andere war viele Jahre Alleinerzieherin. Jetzt, wo die Kinder bereits sehr selbständig sind, lebt sie in einer festen Partnerschaft, hat aber kein Kind/keine Kinder mehr mit dem neuen Partner bekommen und hat auch keinen weiteren Kinderwunsch. Ihr Partner ist kinderlos.

Drei Frauen haben sich scheiden lassen/wurden vom Partner verlassen, nachdem sie bereits ein Kind/Kinder mit dem Partner bekommen haben bzw. schwanger waren. Alle drei Frauen haben mit neuen Partnern jeweils wieder ein Kind bekommen. Zwei dieser Partnerschaften (eine Ehe, eine Lebensgemeinschaft) bestehen, die dritte Partnerschaft (Lebensgemeinschaft) besteht nicht mehr. Die Frau mit der beendeten (zweiten) Partnerschaft lebt nunmehr mit einem neuen Partner ohne weiteren Kinderwunsch. Dieser Partner ist kinderlos.

Angesprochen wurden folgende Probleme: Besuchsrechtsprobleme (3 Frauen), Probleme wegen zu geringem/keinem Unterhalt/zu geringen/keinen Alimentationszahlungen (3 Frauen), Ablehnung der neuen Partnerin des Expartners (2 Frauen) und Verlust der Erwerbsarbeit weil der Expartner Arbeitgeber war (1 Frau).

4.3.5.

Bewältigungsstrategie-Typen

		Die Emanzipierte	Die Frau aus der Waschmittel-Werbung	Die Selbstbewusst Alternative	Die Lebensphasenfrau
		P 1, P 4, P 8, LF 3, LF 7	P 2, P 5, LF 1, LF 4	P 6, P 7, LF 2, LF 5	P 3, P 9, LF 6, LF 8
Kategorien	Subkategorien				
Berufstätigkeit	finanzielle Sicherheit	sorgt für finanzielle Sicherheit	sorgt nur f. teilweise finanzielle Sicherheit	sorgt für (teilweise) finanzielle Sicherheit	sorgt für finanzielle Sicherheit (phasenweise)
	Bedeutung d. Berufstätigkeit	arbeiten gehen ist eher wichtig für Selbstwert und Zufriedenheit	arbeiten gehen ist eher wichtig für Kontakt mit anderen/anderes Umfeld	arbeiten gehen ist wichtig für Selbstwert und "Dranbleiben" im Beruf für später wenn Kinder weniger Zeit in Anspruch nehmen	arbeiten gehen sehr wichtig (phasenweise) für Selbstwert und (phasenweise) fürs "Dranbleiben" für später
	Stundenanzahl Berufstätigk.	Vollzeit/Selbständigkeit	Teilzeit, überw. fixe Arbeitszeit am Vormittag (mit Überstunden)	geblockte Arbeitszeit/Selbständigkeit	(phasenweise) Vollzeit (phasenweise) fixe Teilzeit am Vormittag
	Arbeitszeiteinteilung	Flexibilität bei Arbeitszeit = weniger Stress	wenig Flexibilität bei Arbeitszeit = hoher Stressfaktor	Flexibilität ist wichtiges Kriterium für Berufstätigkeit = weniger Stress	wenig Flexibilität in berufl. Vollzeit-u./o. Lernzeit, bei fixer Teilzeit ebenfalls wenig Flexibilität = hohe Stressbelastung
	Planung d. berufl. Laufbahn	berufl. Zukunft früh geplant	berufl. Zukunft eher noch nicht geplant	berufl. Zukunft eher noch nicht geplant	berufl. Zukunft vermehrt geplant
Kinderbetreuung	Personenkreis für Kinderbetreuung	durch Familie + Partner (fix) außerfamiliäre Betreuung (= Tagesmutter, Mittagessen im Kiga/Hort/Schule, Nachmittag Betreuung im Hort)	durch Familie, Partner (ev. nur aushilfsweise), die meiste Kibe wird durch Frau abgedeckt (vor allem am Nachmittag) ; Kinder essen und verbringen Nachmittag meistens bei der Frau	durch Familie und Partner (an fixen Tagen), außerfamiliäre Betreuungsformen nur in Notfällen. Wenn Frau nicht im Beruf, betreut sie die Kinder (überwiegender Teil der Woche)/Essen zu Hause/Fam.	Familie + Partner (ev. Elternteilkarenz) außerfamiliäre Betreuungsform wird eher angenommen Kinder phasenweise mehr od. weniger von Frau betreut
	Personenanzahl f. Kinderbetreuung	großes Netzwerk ist wichtig (für alle Fälle)	nur familiäres Netzwerk (weniger Betreuungspersonen)	eher nur familiäres Netzwerk	teils familiäres Netzwerk/teils außerfamiliäre Betreuung

4.3.6. Sozialarbeit und Alltagsbewältigung

Für SozialarbeiterInnen, die im freiwilligen Kontext oder im Zwangskontext mit Frauen arbeiten, die erwerbstätig sind und gleichzeitig Familienpflichten zu bewältigen haben, ist ein professionelles Verständnis für Entwicklung und Veränderung wichtig, denn diese Frauen haben durch komplexe und relativ rasche Entwicklungen in ihrer Umwelt (Krankheit des Kindes, Ausfall der Betreuungsperson, etc.) häufig mit Veränderungen zu kämpfen, die schnell nach neuen Bewältigungsstrategien verlangen. Im Vordergrund steht bei den Frauen meist die Alltagsbewältigung, die den Frauen viel Organisations- und Improvisationstalent abverlangt (siehe insbesondere Punkte 3.2.1. und 3.2.2. dieser Arbeit); Arbeitslosigkeit, Krankheit, Scheidung, etc. sind Themenbereiche, die Lebenskrisen auslösen können und die die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit belasten bzw. erschweren können.

Wonach lässt sich die Sozialarbeit mit Frauen, die Familienarbeit und Erwerbsarbeit vereinbaren wollen und sozialarbeiterische Unterstützung benötigen, eingrenzen? Pantucek (1998:80) schreibt, dass Menschen versuchen, sich zunächst einmal selbst zu helfen und dabei Strategien verwenden, die sie im Zuge ihrer Sozialisation erlernt haben. Erst wenn ihre „coping Strategien“ nicht zum gewünschten Ziel führen, wenn also der Defizit-Blickwinkel in den Vordergrund rückt und der Alltag *nicht* funktioniert, wenn ein Problem *nicht* mit den bewährten Strategien bewältigt werden kann, kommt die Profession der Sozialarbeit ins Spiel: ihre Aufgabe ist es, durch Beratung und durch praktische Intervention wieder bewältigbaren Alltag zu schaffen. Nicht das Defizit, die „Störung“ steht im Mittelpunkt des Interesses, sondern die Möglichkeiten der Bewältigung, der Veralltäglicung, der Orientierung in der gegebenen Lebenssituation (vgl. Pantucek 1996:2). Umgelegt auf die Frauen, die ich interviewt habe, kann also gesagt werden, dass Frauen gelernt haben, im Alltag Vereinbarkeit zu leben bzw. leben zu müssen und dass sie vielfältige Strategien entwickelt haben, um die Doppelbelastung von Familien- und Erwerbsarbeit zu bewältigen (vgl. Dee 1999:23). Tritt aber eine Situation ein, die nicht mit Hilfe erlernter coping strategies bewältigbar ist, ist professionelle Hilfe durch SozialarbeiterInnen notwendig. Diese Erfahrung haben zwei meiner Interviewpartnerinnen gemacht, die unter anderem mit Hilfe von SozialarbeiterInnen der Jugendwohlfahrt schwierige Lebenssituationen gemeistert haben.

4.3.7. Resümee:

Die Interviewpartnerinnen wurden unter dem Aspekt der neu gebildeten Kategorien und Subkategorien, die ausgehend vom „Stufenmodell der empirisch begründeten Typenbildung“ von Kelle und Kluge (1999:96) gebildet wurden, zu „Bewältigungsstrategie-Typen“ zusammengefasst, wobei die bereits im Kapitel 3.2.1. und 3.2.2. erwähnten Subkategorien in die Untersuchung miteinbezogen wurden. Die vier hier dargestellten Bewältigungsstrategie-Typen sind durch unterschiedliche Bedürfnisse und Einstellungen zu Berufstätigkeit, Kinderbetreuung und Haushaltsführung gekennzeichnet. Daher möchte ich die These aufstellen, dass nicht alle Frauen die gleichen Kinderbetreuungsangebote annehmen (können), auch wenn sie vor Ort vorhanden sind, weil sie aufgrund ihrer Einstellungen und Werthaltungen unterschiedliche Präferenzen haben. Diese Präferenzen sind nicht ortsabhängig, wie ich in meiner Untersuchung festgestellt habe; Landeshauptstädterinnen befinden sich genauso in allen vier Bewältigungsstrategie-Typen wie Frauen aus der kleinsten Bezirkshauptstadt. Auch das Alter der Frauen spielt dabei keine bedeutende Rolle und auch der Bildungsstand ist typenunabhängig. Ich vermute, dass persönliche Lebensgeschichte, Sozialisation und innere Werthaltung verantwortlich sind, welchem Bewältigungsstrategie-Typ eine Frau zuzuordnen ist.

Dabei möchte ich gleichwohl anmerken, dass „reine“ Typen immer nur eine Abstraktion (Verdichtung) des realen Lebens sind, das heißt, in der Realität sind immer Mischformen mit stärkerer Ausprägung in die eine oder andere Richtung vorzufinden (vg. Kelle/Kluge 1999:95f). Stärkere Ausprägungen gab es insbesondere in der Kategorie „Berufstätigkeit“, die leichter abzugrenzen war als z.B. die Einstellung zu gesunder Ernährung oder die Chauffeurstätigkeit für Kinder, die Typen übergreifend erwähnt wurden.

Ich bin davon überzeugt, dass es sinnvoll ist, wenn SozialarbeiterInnen in ihrer Arbeit mit Frauen, die Familien- und Erwerbsarbeit vereinbaren wollen oder müssen, die vorgenannten „Bewältigungsstrategie-Typen“ mitberücksichtigen - so finde ich es z.B. hilfreich, wenn eine Sozialarbeiterin/ein Sozialarbeiter mit einer berufstätigen Mutter arbeitet und weiß, dass sie aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einem bestimmten „Bewältigungsstrategie-Typ“ nicht jede Unterstützungsleistung, die möglich wäre, annehmen kann, ohne ihre eigene innere Einstellung zu verleugnen.

5. Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit in NÖ

5.1. Politischer Wille

Der Landeshauptmann von Niederösterreich, Dr. Erwin Pröll (ÖVP), schreibt in seinem Gastkommentar für „meine family. Das NÖ Familienjournal 4/2008“ (2008:6), dass es sein Ziel ist, Niederösterreich zu einer sozialen Modellregion zu machen, wobei das Herzstück unumstritten eine erfolgreiche Familienpolitik ist. Der Auftrag der Politik ist es, Strukturen und entsprechende Rahmenbedingungen dort zu schaffen, wo sie die Familien brauchen, um unter anderen auch „Ja“ zum Kind sagen zu können.

Auch der SPÖ-Landeshauptmann-Stv. von Niederösterreich, Dr. Sepp Leitner und die frühere SPÖ-Frauenlandesrätin und jetzige Bundesministerin für Frauen, Gabriele Heinisch-Hosek, betonen die Notwendigkeit von genügend Kinderbetreuungsplätzen, um Frauen eine Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu ermöglichen: daher sind der weitere Ausbau sowie eine deutliche Ausweitung des Angebotes und verlängerte Öffnungszeiten unbedingt notwendig (vgl. SPÖ Frauen 2009; SPÖ Mauerbach 2008).

Der Auftrag der heimischen Landespolitik, neue Vereinbarkeitslösungen zu schaffen, ist mit der Umsetzung der „Ziele von Barcelona“ (2002) verknüpft, die „integraler Bestandteil der EU-Strategie für Wachstum und Beschäftigung sind und dazu beitragen sollen, dass junge Eltern – insbesondere Frauen – erwerbstätig sein können“ (Europäische Kommission 2008:1). In den „Zielen von Barcelona“ fordert der Europarat die Mitgliedsstaaten auf, bis 2010 Betreuungsplätze für zumindest 90% ihrer Kinder zwischen 3 Jahren und ihrer Einschulung, sowie für 33% ihrer Kinder unter 3 Jahren zu schaffen. Da die Ziele bis nächstes Jahr nicht erreicht werden können, will die EU für den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen rund eine halbe Milliarde Euro bis 2013 zur Verfügung stellen, erklärt der zuständige Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Vladimir Spidla (vgl. Europäische Kommission 2008:1). Österreich liegt bei den Betreuungsplätzen für die Unter-Dreijährigen bei einer Quote von rund 10%, bei den Betreuungsplätzen für die über Dreijährigen bis zum Eintritt in die Volksschule bei eine Quote zwischen 70% und 85% (keine genaue Zahl, da mehrere Staaten zusammengefasst sind).

Eine weitere Willensbekundung zum Ausbau der außerfamiliären Kinderbetreuungseinrichtungen ist dem Niederösterreichischen Landesentwicklungskonzept zu entnehmen, das im Jahr 2004 von der NÖ Landesregierung beschlossen wurde; es „enthält die Prinzipien, Grundsätze und Ziele zur Landesentwicklung und stellt dar, in welche Richtung sich das Land und seine Regionen sowohl in wirtschaftlicher Hinsicht als auch im sozialen und ökologischen Bereich sowie in einem geänderten geopolitischen Rahmen entwickeln soll“ (Strategie NÖ 2004:5). Es wird u.a. angemerkt, dass „die gestiegene Erwerbsarbeit von Männern und Frauen ... die Notwendigkeit der Schülerbetreuung auch außerhalb der regulären Schulzeiten erhöht“ (Strategie NÖ 2004:91). Unter Punkt „Ausreichende, qualifizierte und wohnortnahe Kinder – und Jugendbetreuung aller Altersstufen“ ist im gleichen Bericht zu lesen, dass „die Vereinbarkeit von Kindern und Beruf eine wichtige Dimension im Bereich der Wahlfreiheit und der gesellschaftlichen Pluralität darstellt. Damit diese Vereinbarkeit in der Praxis realisiert werden kann, ist die Bereitstellung wohnortnaher, ganztägiger sowie qualifizierter Betreuungseinrichtungen für Kinder bzw. Jugendliche aller Altersstufen notwendig“ (Strategie NÖ 2004:95)

Der Rechnungshofbericht „Reihe Niederösterreich 2008/7“ bestätigt zum Thema Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit, dass Elternbeiträge in NÖ im Vergleich zu anderen Bundesländern sehr günstig, jedoch die Öffnungs- und Schließzeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen vergleichsweise ungünstig sind. Durch alternative Betreuungseinrichtungen werde dies aber teilweise ausgeglichen. Für die Kinderbetreuung wurden im NÖ Landesbudget laufend steigende Mittel (€ 106,2 Mio. im Jahre 2001 bis € 125,4 Mio. (Voranschlag 2007) aufgewendet. Prozentuell gesehen übernahm das Land NÖ im Jahr 2005 52% der Ausgaben für die Kinderbetreuung, 48% zahlten die Gemeinden dazu und nur 0,4% mussten die Eltern der Kinder übernehmen (vgl. my family. Das NÖ Familienjournal 2008/3:3). Das Land NÖ bezweckt mit der Unterstützung von Tageseltern und anderer Einrichtungen zur Kinderbetreuung die teils fehlenden langen Öffnungszeiten und die große Anzahl an Schließtagen öffentlicher Einrichtungen auszugleichen sowie die erforderliche Flexibilität für Eltern zu gewährleisten (vgl. Rechnungshofbericht Reihe Niederösterreich 2008/7).

5.2. Angebote und Förderungen des Landes NÖ zur Vereinbarkeit

Die zuständige Familien- und Frauenlandesrätin Mag^a. Johanna Mikl-Leitner (ÖVP) betont die vielfältigen Angebote und Förderungen, die beitragen, um niederösterreichischen Familien bzw. Frauen eine Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu erleichtern: „Gerade in Niederösterreich hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, so Mikl-Leitner in einer Aussendung der NÖ Landespressestelle vom 27.3.2008, „einen äußerst hohen Stellenwert“ (Amt der NÖ Landesregierung 2008b).

Die folgenden Angebote, die es für niederösterreichische Eltern(teile)/Erziehungsberechtigte zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit gibt, sollen in dieser Arbeit nicht unreflektiert übernommen werden. Im Vordergrund steht daher immer die Erwägung, wie Eltern(teilen)/Erziehungsberechtigten mit dem Angebot geholfen wird – jedoch werden auch Aspekte beleuchtet, die aufzeigen, warum nicht alle Erziehungsberechtigten alle Angebote in Anspruch nehmen können oder wollen.

5.2.1. Kindergarten für Zweieinhalbjährige:

Seit Herbst 2008 können in Niederösterreich Kinder frühestens „*ab dem vollendeten 2,5 Lebensjahr*“ (NÖ Kindergartengesetz 2006:§2) in Kindergärten aufgenommen werden. Das Kindermaximum beträgt 25 Kinder pro Kindergartengruppe, sind Unter-Dreijährige in der Gruppe, reduziert sich deren Kinderanzahl auf 20 (vgl. lex cit. § 4, Abs. 2 und 3). Die Gemeinden als Kindergartenerhalter (vgl. lex cit. § 17 Abs. 2) sind jedoch nur verpflichtet, Kinder, „*die ein Jahr vor dem Schuleintritt stehen bevorzugt zu berücksichtigen, falls nicht alle angemeldeten Kinder aufgenommen werden können*“ (lex cit. § 18 Abs. 3); einen Rechtsanspruch auf die Aufnahme in den Kindergarten gibt es also nicht. Eltern von Kindern, die noch nicht „*ein Jahr vor dem Schuleintritt*“ stehen, sollten zumindest einen „Plan B“ entwerfen, für den Fall, dass ihr Kind (noch) nicht in den Kindergarten aufgenommen wird.

Hintergrund für die mögliche Aufnahme von Zweieinhalbjährigen ist unter anderem das Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), das einem Elternteil ein Kinderbetreuungsgeld (derzeit € 14,53 pro Tag)¹⁾ längstens bis zum dreißigsten

¹⁾ Kinderbetreuungsgeld liegt zwischen € 14,53 pro Tag bei der oben genannten längsten Variante des Bezuges und € 26,60 bei der kürzesten Variante des Bezuges (= 15 Monate + 3 Monate durch den anderen Elternteil). Stand 1.1.2009.

Lebensmonat des betreuten Kindes garantiert (bzw. um längstens sechs weitere Monate, wenn der zweite Elternteil eine Karenz in Anspruch nimmt) (vgl. KBGG § 3 Abs. 1. und § 5 Abs. 2). Schöpft also die Mutter den Bezug von Kinderbetreuungsgeld zur Gänze aus und geht sie anschließend wieder einer Erwerbsarbeit nach, benötigt sie für ihr zweieinhalbjähriges Kind eine Kinderbetreuung. In den achtziger und neunziger Jahren des 20. Jahrhunderts waren kürzere Karenzurlaubszeiten Usus (vgl. Eltern-Karenzurlaubsgesetz, Karenzgeldgesetz, Karenzurlaubsgeldgesetz) Frauen, die nach einem bzw. nach zwei Jahren gesetzlicher Karenzzeit wieder arbeiten gingen, hatten damals für ihr ein- bis zweijähriges Kind keine institutionelle sondern nur individuelle Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Niederösterreich; den Forderungen der Europäischen Union nach institutioneller Kinderbetreuung für Unter-Dreijährige wurden daher erst mit der Aufnahme der Zweieinhalbjährigen in den Kindergarten auf nationaler bzw. auf niederösterreichischer Ebene Rechnung getragen (siehe „Ziele von Barcelona“, Kapitel 5.1.).

Laut LRⁱⁿ Mag.^a Mikl-Leitner konnten durch die 1. Novelle zum NÖ Kindergartengesetz 2006 im vergangenen Jahr bereits 5000 Zweieinhalbjährige in Niederösterreichs Kindergärten untergebracht werden. € 180 Mio. sollen bis 2010 in den Um-, Zu- und Ausbau von NÖ Landeskindergärten investiert werden, wobei rund 65 neue Kindergärten geschaffen werden sollen (vgl. NÖN St. Pölten 48/2008:28f).

Eine Kindergartenleiterin (E 1) meinte im Interview, dass es eine große pädagogische Herausforderung sei, eine so große Altersbandbreite an Kindern in einer relativ großen Gruppe von nur einer ausgebildeten Kindergartenpädagogin und einer Kindergartenhelferin zu betreuen. *„In einer Klasse Volksschule sitzt nur ein Jahrgang, bei uns sind es in einer Gruppe gleich 4 Jahrgänge – und man kann entwicklungsmäßig einen Zweieinhalbjährigen nicht mit einem anderen Zweieinhalbjährigen vergleichen. Alle drei Monate tut sich da entwicklungsbedingt etwas“*. Eine andere Kindergartenleiterin (E 2) meinte, dass sie in einer Gruppe vier Kinder hat, die noch gewickelt werden müssen, die Helferin ist mit diesen vier Kindern voll beschäftigt – und die Eltern der Fünfjährigen beschwerten sich, dass *„nichts gemacht wird“*. Sie hat jetzt vom AMS eine interkulturelle Mitarbeiterin für albanische Kinder dazubekommen, das *„erleichtert die Arbeit sehr“*. Es ist wichtig, dass Kinder mit Migrationshintergrund die deutsche Sprache erlernen, bevor sie

eingeschult werden. In einer der Kindergartengruppen befinden sich 12 Kinder mit nichtdeutscher Muttersprache und 10 österreichische Kinder.

5.2.2. Nachmittagsbetreuung in Kindergärten:

Ab 13.00 Uhr ist die Kindergartenbetreuung in NÖ kostenpflichtig, die Kosten sind abhängig vom Einkommen der Eltern(-teile)/Erziehungsberechtigten und vom zeitlichen Ausmaß der Inanspruchnahme der Nachmittagsbetreuung (soziale und zeitliche Staffelung), wobei sich die Maximalkosten auf monatlich € 80,-- pro Kind belaufen (vgl. NÖ Kindergartengesetz 2006:§25 Abs.2). Das Mittagessen wird meistens von regionalen Anbietern geliefert; das Projekt „bewegter Kindergarten is(s)t“ soll zu einem gesunden Umgang mit Bewegung und Ernährung sensibilisieren (vgl. NÖN St. Pölten 48/2008:28f). Die Nachmittagsbetreuung in den Kindergärten steht auch VolksschülerInnen zur Verfügung, jedoch schränkt das cit. Gesetz (§ 18 Abs. 3) ein, dass *„Volksschulkinder nur nach Maßgabe vorhandener Plätze“* betreut werden können. Auch hier gibt es keinen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz.

In der Bezirkshauptstadt Lilienfeld steht laut meinen Erhebungen keine tägliche Nachmittagsbetreuung zur Verfügung: am Freitag Nachmittag hat kein Kindergarten geöffnet, Montag und Mittwoch Nachmittag nur einer von drei Kindergärten. Volksschulkinder werden laut Interviews mit E 1 und E 2 in keinem Kindergarten mitbetreut.

In der Landeshauptstadt St. Pölten haben 20 öffentliche Kindergärten von Montag bis Freitag bis 16 Uhr, ein Kindergarten sogar bis 17 Uhr geöffnet. (Magistrat St. Pölten 2008). Volksschulkinder werden nicht in den Kindergärten betreut, da dies *„gemäß den landesgesetzlichen Richtlinien nur dann zulässig ist, wenn in der Gemeinde kein Schulbetreuungsangebot besteht“*. Dies besteht aber in der Landeshauptstadt St. Pölten (vgl. Appendix 9.6.).

5.2.3. Nachmittagsbetreuung an NÖ Pflichtschulen

Falls 15 Kinder einer Schule eine Nachmittagsbetreuung benötigen, kommt die Nachmittagsbetreuung zustande*). Falls keine 15 SchülerInnen einer Schule die Nachmittagsbetreuung benötigen, kann sie trotzdem zustande kommen, jedoch gibt es dann keine Förderung durch das Land NÖ (vgl. Landesschulrat für NÖ 2009:6).

*) NÖPflSchG § 11b Abs.1: *„Unter Bedachtnahme auf die räumlichen Voraussetzungen und auf andere regionale Betreuungsangebote ist eine klassen-, schulstufen- oder schulübergreifende Tagesbetreuung jedenfalls ab 15 angemeldeten Schülern zu führen“*.

Die Nachmittagsbetreuung beinhaltet neben dem Mittagessen sowohl individuelle und gegenstandsbezogene Lernzeit (vgl. Landesschulrat für NÖ 2009:10) als auch Freizeit zum Spielen, wobei der Landesschulrat für NÖ feststellt, dass die betreute Gruppe sehr heterogen sein kann, da die Lerngruppen mehrere Schulstufen umfassen können (z.B. kann eine Gruppe in einer Volksschule 6-10-jährige Kinder und noch ältere RepetentInnen umfassen), d.h. die körperliche, geistige, motorische und emotionale Entwicklung der Gruppenmitglieder ist dementsprechend unterschiedlich (vgl. Schenk-Danzinger, 1977). Dies ist sowohl für die Gruppenmitglieder als auch für die Betreuungspersonen eine große Herausforderung, wobei die Betreuung durch unterschiedliche kulturelle und sprachliche Wurzeln noch zusätzlich erschwert werden kann. Eine individuelle Lernunterstützung durch die/den diensthabende/n Pädagogin/Pädagogen der jeweiligen Schule ist dabei von großer Bedeutung (vgl. Landesschulrat für NÖ 2009:9).

Daneben besteht die Möglichkeit, über das „Aktionsteam Nachmittagsbetreuung“ für die Freizeitaktivitäten speziell ausgebildete PädagogInnen einzusetzen, für die die Gemeinden Landesförderungen erhalten (vgl. Amt der NÖ Landesregierung 2009:1). Pädagogisch wichtig ist, dass neben dem Lernraum (Klasse) auch andere Räumlichkeiten wie z.B. Spielraum, Turnsaal, Musikzimmer oder eine Grünfläche für die Freizeitgestaltung von den SchülerInnen genutzt werden können (vgl. Innova 2007:4).

Im Schuljahr 2008/09 bieten bereits 137 NÖ Schulstandorte mit 159 Betreuungsgruppen diese Nachmittagsbetreuung an (vgl. my family. Das NÖ Familienjournal 5/2008:4), die Kosten sind je nach Einkommensverhältnissen der Eltern(-teile)/Erziehungsberechtigten und der Häufigkeit der Inanspruchnahme unterschiedlich, belaufen sich aber ebenfalls – wie bei der Nachmittagsbetreuung im Kindergarten auf maximal € 80,-- im Monat.

5.2.4. Tagesmütter/ -väter

Kinderbetreuung durch Tagesmütter/-väter wird regional von verschiedenen Organisationen (NÖ Hilfswerk, Caritas, NÖ Volkshilfe, etc.) angeboten. Tagesmütter/-väter betreuen meist mehrere Kinder zeitlich flexibel nach den Bedürfnissen der Eltern(-teile)/Erziehungsberechtigten. Die Tagesmutter/der

Tagesvater bekommt pro Kind und Stunde derzeit € 2,90 netto (Stand Februar 2009); zumindest für 20 Stunden muss sie/er pro Monat und Kind gebucht werden. Der Vorteil der Tagesmutter/des Tagesvaters liegt für das Kind darin, dass es eine fixe Bezugsperson hat und in einer familiären Umgebung individuelle Betreuung erhält (vgl. Hilfswerk NÖ 2008:2). Die Tagesmütter/-väter erhalten von der Trägerorganisation eine pädagogische Ausbildung und nehmen regelmäßig an Weiterbildungsmaßnahmen teil.

„Es ist jedoch zurzeit schwierig, Frauen im Bezirk X. zu finden, die als Tagesmütter arbeiten wollen“*, erklärt eine Regionalleiterin des NÖ Hilfswerkes (E 3). Für Eltern gäbe es die angepriesene *„Wahlmöglichkeit“* nicht, da *„Wahlmöglichkeit“* immer voraussetze, dass zwei Alternativen zum gleichen Preis angeboten werden und dies sei hier nicht der Fall. Institutionelle Kinderbetreuung, also Kinderbetreuung durch Kindergarten bzw. Nachmittagsbetreuung an Pflichtschulen ist für Eltern(-teile)/Erziehungsberechtigte kostengünstiger als eine Tagesmutter. Deshalb werden Tagesmütter vermehrt nur mehr zu „Rand“-Betreuungszeiten nachgefragt, also z.B. von 6 Uhr morgens bis zur Öffnung des Kindergartens, wobei die Tagesmutter in diesem Fall noch zusätzliche Fahrtwege mit allen ihr anvertrauten Kindern auf sich nehmen müsse, oder z.B. von der Schließung des Kindergartens bis zum Abholen durch die Eltern(teile)/Erziehungsberechtigten, wenn diese länger arbeiten würde, was wiederum eine Mobilität der Tagesmutter voraussetzt. Diese wenigen Stunden bedeuten für die Tagesmütter einen hohen Aufwand für einen geringen monetären Ertrag. Durch die kostengünstigere institutionelle Kinderbetreuung werde das Modell der Tagesmutter in eine Ecke gedrängt und langfristig *„zum Sterben verurteilt“*, meint E 3.

5.2.5. Lernbegleitung

Die Lernbegleitung wird ebenfalls von Trägerorganisationen (NÖ Hilfswerk, NÖ Volkshilfe, Caritas, etc.) angeboten; ausgebildete PädagogInnen unterstützen dabei Kinder zuhause beim Lernen und helfen, schulische Probleme in den Griff zu bekommen. Die Lernbegleitung *„boomt“* laut E 3; eine Lernstunde kostet derzeit

*) da die Regionalleiterin nur von „Tagesmüttern“ gesprochen hat und es derzeit auch keinen Tagesvater in dieser Region gibt, wird hier nur die weibliche Form verwendet.

€ 16,50 wobei sich manche Eltern(-teile)/Erziehungsberechtigte und insbesondere solche mit Migrationshintergrund dieses Geld „*richtiggehend absparen*“, um ihren Kindern diese Hilfestellung geben zu können. Sie habe pro Jahr ein 120 Stundenkontingent, von dem eine Stunde für derzeit € 6,50 angeboten werden könne, erklärt E 3, dieses sei „*immer sofort weg*“; wenn man in Betracht zieht, dass im Bezirk monatlich zwischen 150 und 200 Lernstunden verkauft werden, ist dieses 120-Stunden-Jahreskontingent viel zu klein. Ein eigener „Stunden-Topf“ mit günstigen Stundensätzen für Kinder mit Migrationshintergrund sei notwendig, da in deren Familien oftmals kein oder zu wenig Geld vorhanden sei, um Lernbegleitung zukaufen zu können, die Eltern(-teile) selbst aber den Kindern schulisch wenig helfen könnten, da deren Deutschkenntnisse und formale Bildung den schulischen Ansprüchen ihrer Kinder oftmals nicht gerecht werden würden; dadurch wäre aber auch die Integration dieser Kinder gefährdet, obwohl der Wunsch nach Integration bestünde. Insgesamt gesehen gibt es daher nicht genügend Chancengleichheit für Kinder, die aus finanziell schwächeren Familienverhältnissen kommen und deren Eltern(teile)/Erziehungsberechtigte sich keine Lernbegleitung leisten können, betont die Expertin (E 3).

5.2.6. Mobile Mamis/Oma-Opa Börse

Mobile Mamis werden von Trägerorganisationen angeboten (NÖ Hilfswerk, NÖ Volkshilfe, Caritas, etc.) und kommen ins Haus/in die Wohnung um in familiärer Atmosphäre das Kind/die Kinder zu betreuen. Dabei gehen sie individuell auf die zeitlichen und betreuungsrelevanten Bedürfnisse der Kinder ein. Sie kochen, helfen bei den Hausaufgaben und verbringen die Freizeit mit den Kindern/dem Kind. Auch sie erhalten von den Trägerorganisationen (bei Bedarf) eine pädagogische Ausbildung und nehmen an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Eltern(-teile)/Erziehungsberechtigte können je nach Familieneinkommen einen Zuschuss zu den Betreuungskosten beantragen, der vom Land NÖ übernommen wird. Der große Vorteil der Mobilien Mamis liegt darin, dass das Kind/die Kinder ihre gewohnte Umgebung nicht verlassen muss/müssen, keine familienfremden Kinder mitbetreut werden und für die Eltern(-teile)/Erziehungsberechtigten keine zusätzlichen Wege für die Kinderbetreuung (Hinbringen und Nachhause holen) anfallen. Die Mobile Mami verdient mehr als die Tagesmutter/-vater (€ 6,50 – € 8,75 brutto pro Stunde, Stand Februar 2009), da sie weniger Kinder gleichzeitig betreuen kann und zusätzliche

Kosten für die Fahrtwege hat (die Fahrtkosten sind im Stundensatz bereits inkludiert!). Sie muss im Monat für mindestens 40 Stunden in einer Familie/bei AlleinerzieherInnen eingesetzt werden, gibt E 3 Auskunft. Leider gibt es sehr wenige Mobile Mamis, laut „my family. Das NÖ Familienjournal“ (6/2008:12) nur rund 80 in ganz NÖ. Gründe dafür sind laut E 3, dass die Kinderbetreuung in einem fremden Haushalt nicht einfach ist. Der *„schlechte Umgang der Eltern mit der Mobile Mami spielt eine große Rolle – genauso wie auch deren unsicheres und geringes Einkommen“*.

Ähnlich steht es um die Leihomas und -opas, die vor allem zur stundenweisen individuellen Kinderbetreuung eingesetzt werden sollen. Auch sie erhalten eine pädagogische Aus- und Weiterbildung (vgl. NÖ Hilfswerk 2009:1) und werden von Trägerorganisationen vermittelt. Die Regionalleiterin des NÖ Hilfswerkes (E 3) betont, dass *„die Eltern die Oma/den Opa oft häufiger einsetzen wollen als die Oma/der Opa das will“*, sodass Wünsche und Bedürfnisse der beiden Seiten häufig nicht zusammenpassen. Die Leihgroßeltern müssen ebenfalls mobil sein, da die Kinderbetreuung im Haushalt der Kindeseltern(-teile)/Erziehungsberechtigten geleistet wird. Es mangelt auch deshalb an „Leihgroßeltern“, da ältere Menschen, die gerne mit Kindern zusammen sind, häufig schon auf das/die leibliche/n Enkelkind/er aufpassen und deshalb kein Interesse bzw. keine Zeit haben um als Leihoma/Leihopa zu arbeiten; andere SeniorInnen gehen in der Pension lieber anderen Hobbys nach oder sind aus gesundheitlichen Gründen nicht (mehr) in der Lage, sich für diese Betreuungsform zur Verfügung zu stellen, meint E 3. Der finanzielle Anreiz ist für die SeniorInnen ebenfalls eher gering (Zuverdienst nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze möglich). Laut „my family. Das NÖ Familienjournal“ (6/2008:13) gibt es rund 130 Leihomas/-opas in NÖ.

5.2.7. Hortförderung

In der Landeshauptstadt St. Pölten bieten 7 städtische Horte Nachmittagsbetreuung an. Die Horte sind entweder in Volks- bzw. Hauptschulen untergebracht oder ganz in deren Nähe. In ganz NÖ gibt es derzeit mehr als 200 Horte mit rund 8.500 betreuten Kindern (vgl. „my family. Das NÖ Familienjournal“ 06/2008:13). Sie sind spezielle Betreuungseinrichtungen für Schulkinder im Pflichtschulalter (vgl. Magistrat der Stadt Pölten 2009:1), wobei Eltern(-teile)/Erziehungsberechtigte wieder je nach

Familieneinkommen einen finanziellen Zuschuss für die Hortbetreuung vom Land NÖ erhalten können.

Der positive Aspekt der Hortbetreuung ist, dass „*sie jetzt schon sehr flexibel ist, ich kann die halbe Zeit buchen, also 20 Stunden und stopple mir die zusammen, wie ich sie brauche*“ (P 1) und die Kinder ein Mittagessen sowie Beaufsichtigung erhalten. Es gibt Lernzeiten, wobei die Kinder allerdings selbständig die Aufgaben machen müssen, kontrolliert wird nicht, erzählte Interviewpartnerin P 1. Weitere Ausführungen zum Thema „Hort“ finden sich im Kapitel 3.2.1.8. dieser Arbeit.

5.2.8. Tagesbetreuungsförderung

Werden Kinder bis 15 Jahre in einer Tagesbetreuungseinrichtung betreut, erhalten Eltern(-teile)/Erziehungsberechtigte dafür eine Förderung, die abhängig vom Familieneinkommen ist. Es gibt rund 115 solche Einrichtungen in Niederösterreich (vgl. „meine family. Das NÖ Familienjournal“ 2008/6:13). In St. Pölten gibt es die !Biku Villa, die eine private Tagesbetreuung für Kindergartenkinder, VorschülerInnen sowie eine Nachmittagsbetreuung für PflichtschülerInnen anbietet. Dabei findet unter anderem eine englischsprachige Betreuung statt, sodass die Kinder bereits im Kindergartenalter auf spielerische Weise Englisch erlernen können (vgl. !Biku ??:2).

5.2.9. Kinderstuben/Betriebskindergärten

Diese Formen von Kinderbetreuung sind analog zu den Kindergärten entstanden, wobei die Besonderheit darin liegt, dass nur Kinder von betriebszugehörigen MitarbeiterInnen diese Form der Betreuung nutzen können. Die Betreuungszeiten sind auf die Rahmenzeiten des jeweiligen Betriebes ausgelegt und bieten den Eltern(-teilen)/Erziehungsberechtigten die Annehmlichkeit, keine zusätzlichen Wege für die Kinderbetreuung in Kauf nehmen zu müssen – dort wo sie arbeiten, wird/werden auch ihr Kind/ihre Kinder betreut (vgl. Wiener Kinderfreunde 2006:4) Betriebe wollen mit Betriebskindergärten „die Bindung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin zum Betrieb durch bessere Work-Life Balance erhöhen“ und „weisen (mithilfe des Betriebskindergartens, Anm. d. Autorin) eine deutliche Steigerung der Produktivität auf“ (T-Systems Austria 2006:1). Eltern zahlen Elternbeiträge sowie die Kosten für Mittagessen und Jause (vgl. Wiener Kinderfreunde 2006:9). Es sei eine klassische win-win Situation für Kinder, Eltern und Arbeitgeberinnen umreißen die Wiener Kinderfreunde die Situation (vgl. Wiener Kinderfreunde 2006:4); ihr

Geschäftsführer Christian Morawek beschreibt aber auch, dass sich Betriebskindergärten „eklatant von einander unterscheiden“: den 23 Kinderfreunde-Betriebskindergärten liegen 23 unterschiedliche Konzepte zugrunde, da sich die Bedürfnisse der Unternehmen so sehr von einander unterscheiden – sei es in der Pädagogik, der Ausstattung oder bei den Öffnungszeiten (vgl. Wiener Kinderfreunde 2006:5).

Kompliziert wird es dann, wenn die Anfahrtswege zum Arbeitsplatz und damit gleichbedeutend zur Kinderbetreuungseinrichtung relativ weit sind und die Eltern(teile)/Erziehungsberechtigten infolge von Teilzeitarbeit ihr Kind/ihre Kinder nicht täglich in den Betriebskindergarten bringen (können). *„Ich wollte ihn nicht jeden Tag hinbringen, aber die Tante M. hat mir klargemacht, dass es wichtig für ihn ist, dass er täglich da ist – weil sonst ist er immer nur Gast“* (P 6). Ein weiterer Aspekt ist, dass die Kinder ihre Kindergartenfreunde in den Ferien oder am Wochenende nicht einladen können, weil ihre Wohnorte oft weit auseinander liegen, erzählt Interviewpartnerin P 4, die zwei Kinder in einem Betriebskindergarten hatte.

5.2.10. Aktion Ferienbetreuung

Wenn Gemeinden oder Vereine in den Ferien (Weihnachts-, Semester-, Oster- bzw. Sommerferien) eine zumindest einwöchige Ferienbetreuung anbieten, erhalten sie im Rahmen der NÖ Ferienbetreuungsaktion des Landes NÖ eine finanzielle Unterstützung. Eltern(-teile)/Erziehungsberechtigte müssen einen Elternbeitrag leisten, der für ein Kind (bis 15 Jahre) pro Woche max. € 43,-- betragen darf (vgl. Amt der NÖ Landesregierung 2007:1). Mit diesem Angebot soll es für Eltern(-teile)/Erziehungsberechtigte einfacher sein, ihr Kind/ihre Kinder während der Ferien gut betreut zu wissen, während sie selbst berufstätig sind.

5.3. Finanzielle Förderungen des Landes NÖ ¹⁾:

1. Familienauto
2. Familienhilfe
3. Familienurlaub
4. Mehrlingsgeburten-Förderung

¹⁾ Auf oben angeführte Förderungen wird im Rahmen dieser Arbeit nicht näher eingegangen, da sie nur finanzieller Natur sind, die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit – insbesondere die zeitliche Vereinbarkeit - nicht grundsätzlich erleichtern.

5. NÖ Familienpass (mit Krankenhausbegleitung und Unfallversicherung)
6. Schulstarthilfe/Schulsportförderung an Pflichtschulen
7. Sonderfonds für Familien in Not

Quelle: Familienpass 2008, www.familienpass.at

5.4. Zusammenfassung

Es kann aus den oben angeführten (geförderten) Möglichkeiten der Kinderbetreuung die Schlussfolgerung gezogen werden, dass außerfamiliäre Kinderbetreuungsformen in NÖ vermehrt angeboten werden und die Kinderbetreuung in Gruppen stattfindet. Diese Betreuungsform setzt altersmäßig früher ein („Kindergarten für Zweieinhalbjährige“) und umfasst zugleich mehrere Jahrgänge in einer Gruppe (Kindergarten, Nachmittagsbetreuung an den NÖ Pflichtschulen), sodass sowohl PädagogInnen als auch die betreuten SchülerInnen besonderen Herausforderungen und Belastungen ausgesetzt sein können.

Das vermehrte außerfamiliäre Betreuungsangebot ist u.a. auch darauf zurückzuführen, dass der Europarat seinen Mitgliedstaaten in den „Zielen von Barcelona (2002)“ prozentuelle Vorgaben für nationale außerfamiliäre Kinderbetreuungsangebote gesetzt hat, die in Österreich vor allem im Bereich der Betreuung der Unter-Dreijährigen noch nicht so schnell erreicht werden können (vgl. Kapitel 5.1.). Fremdbetreuungsformen, die innerhalb der Familie eingesetzt werden, wie z.B. Mobile Mamis oder Leihomas/-opas gibt es nur wenige – aber nicht, weil sie nicht nachgefragt werden - sondern weil es zu wenige Frauen und Männer gibt, die in diesem Bereich arbeiten möchten. Ein Grund dafür ist die geringe Bezahlung, die in Punkt 5.2. unter „Tagesmütter/-väter“ und „Mobile Mamis/Oma-Opa Börse“ Erwähnung findet.

5.5. Ausgewählte Forderungen zur Kinderbetreuung

Die Interviewpartnerinnen haben insbesondere zu vier Themenkreisen politische Forderungen eingebracht:

5.5.1. Finanzielle Anrechnung der Familienarbeit

9 Interviewpartnerinnen (4 LF, 5 P) gaben an, dass ihrer Meinung nach die Familienarbeit viel zu wenig finanziell abgegolten wird (durch zu geringes

Kinderbetreuungsgeld, zu geringe Familienbeihilfe, zu geringe Ersatzzeiten, etc.). P 7: „Der Anreiz für Frauen ist nicht da .. Kinder zu kriegen...“.

Kernthaler et al. (1999d:55) merken dazu an, dass die Betreuungsleistungen von Müttern von anderen Teilsystemen der Gesellschaft als selbstverständlich und kostenlos vorausgesetzt – und nicht abgegolten - werden. Diese Leistungen können auf 35-55% des Bruttoinlandsproduktes geschätzt werden und werden zu ca. 80% von Frauen erbracht. Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass Frauen, die Familienarbeit leisten, beim Einkommen und in der Alterssicherung deutlich benachteiligt sind und schlagen einen familienpolitischen Leistungsausgleich vor, nämlich eine wirtschaftliche Mindestsicherung für eine spezielle Lebensphase. Dies brächte eine weitgehende Wahlfreiheit und würde aus dem Gegensatz „Beruf oder Familie“ herausführen (vgl. Kernthaler et al. 1999d:55). Praetorius (2005:103) meint, dass ein „leistungsunabhängiges Grundeinkommen kein Ersatz für die angemessene Honorierung der Haus- und Familienarbeit sein kann“, die Diskriminierung der Familienarbeit als Privatsache und marginale Freizeitbeschäftigung würde weiterhin bestehen bleiben. Schenk (2005:78) meint dazu, dass Kinderbetreuung statt Beruf keine „Wahl zwischen zwei Berufen“ ist, sondern dass die Frau einen Beruf für eine Tätigkeit aufgibt, die heute nicht mehr lebenslang ausgeübt werden kann und die keinerlei eigenständige Existenzsicherung bietet.

Der Ansatz für ein Grundeinkommen für Familienarbeit scheint mit den „Zielen von Barcelona“ (2002) in der Zwischenzeit nicht weiter verfolgt zu werden, da deren Umsetzung „dazu beitragen soll, dass ... Frauen erwerbstätig sein können“ (Europäische Kommission 2008:1). Im aktuellen Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode (2007- 2010) (2007:129) „ist die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf die zentrale Herausforderung in der Zukunft“, eine finanzielle Abgeltung der Familienarbeit findet sich hier aber auch nicht. So merkt der Leiter des Bürgerservices des Bundeskanzleramtes, MR Dr. Follner, im Antwortschreiben vom 16.12.2008 auf die Forderung nach einer Grundsicherung für Hausfrauen an, dass eine vollständige soziale Absicherung von Frauen letztlich nur über die eigene Erwerbstätigkeit zu erreichen ist“ (Appendix 9.4).

5.5.2. Wahlfreiheit - Kinderbetreuung durch die Mutter

Das sehr emotionale Thema „Kinderbetreuung durch die Mutter, weil es ihr persönlich wichtig ist“ wurde von 5 Interviewpartnerinnen aufgegriffen, wobei die Wahlfreiheit angezweifelt wird (P 6, E 3).

E 3: *„Frauen haben heute keine Wahlmöglichkeit mehr, sie **müssen** einfach berufstätig sein“ (...). Und wenn eine Frau nur für die Familie da sein will, wird sie gleich als faul abgestempelt“.*

Interviewpartnerin P 6 meint, dass ihr *„die Reden von immer mehr Kinderbetreuung außer Haus auf den Nerv gehen... Mich hams auch schon gefragt, warum ich ihn nicht länger in den Kindergarten geb. Wennst dein Kind bei dir ham willst, hast Erklärungsbedarf...“.*

P 5: *„Ich wollte immer Kinder und ich wollte das alles mit ihnen miterleben“.*

Für P 7 ist es wichtig, dass sie genügend Zeit mit ihren Kindern verbringt und richtet ihre berufliche Tätigkeit nach deren Tagesablauf:

„Ich wollte das alles ganz bewusst nicht . (...). Wenn ich mich für Kinder entscheide, dann will ich auch für sie da sein.“

Buchegger/Kränzl-Nagl (1999b:32) merken an, dass Kinder in der Lebensplanung von Frauen und Männern einen fixen Bestandteil haben. Kinder sind zu „Sinnstiftern des Lebens“ geworden und „symbolisieren heutzutage langfristige emotionale Beziehungspartner für ihre Eltern“. Ökonomische, versorgungsorientierte Motive sind beim Kinderwunsch zurückgetreten. Die Fachliteratur ist sich einig, dass seit der Entkoppelung von Fortpflanzung und Sexualität der Wunsch nach einem Kind häufig rational überlegt und genau geplant wird, wann ein Kind in die individuelle Lebensplanung passt (vgl. Beck-Gernsheim 1988 und 1990, Gisser et al. 1995, Schenk 2005). Schenk (2005:61) schreibt, dass heute viele Kinder „Kopfgeburten“ sind, „das heißt, sie werden schon lange vor ... ihrer Empfängnis im Kopf“ gemacht - wenn sie dann geboren sind, wollen die Frauen auch Zeit mit ihnen verbringen und an ihrer Entwicklung so viel wie möglich teilhaben. Die Motive, die Menschen heute zu Eltern machen, sind nicht weniger egoistisch, als jene, die Menschen vor der Elternschaft zurückschrecken lassen: in beiden Fällen will man etwas für sich selbst (vgl. Schenk 2005:53).

P 7 brachte ein, dass die Zeit des intensiven Kontaktes mit dem Kind durch sein Älterwerden begrenzt ist:

„Sie sind jetzt schon so flügge und die Zeit vergeht so schnell und dann sind sie weg und du hast eh nix mehr von ihnen....“

Fazit: Die Interviewpartnerinnen bekräftigen ihren Wunsch nach der Möglichkeit längerer Kinderbetreuungszeiten ohne durch Vorurteile (vgl. E 3) und finanzielle Nachteile (z.B. in der Pension) in ihrer Wahlmöglichkeit eingeschränkt zu sein.

5.5.3. Förderungen und Gesetze – „warum solche Bestimmungen?“

Nicht nachvollziehbare Förderungsrichtlinien und Gesetze wurden angesprochen:

LF 5 war der Meinung, dass die finanziellen Förderungen nicht gut durchdacht sind und sprach dabei das Familienauto an:

*„Wir haben uns wegen der Förderung für ein Familienauto erkundigt, weil alle vier Kinder einen Kindersitz haben müssen und das geht bei einem normalen Auto nicht. Aber die Förderung bekommt man ja nur, wenn man sich ein **neues** Auto kauft und wer kann sich denn **so** ein Auto **neu** kaufen?“*

Auch dass das Kinderbetreuungsgeld (maximale Inanspruchnahme bis zum 30./36. Lebensmonat des Kindes, siehe Punkt 5.2.) nur bis zur Geburt des nächsten Kindes ausbezahlt wird, wenn diese vor dem Ende der 30./36. Lebensmonate-Frist des älteren Kindes liegt, ist für die Interviewpartnerin unerklärlich:

„Da müsste ich ja Familienplanung nach dem Finanzminister machen.... Als ich die G. bekam, war der M. gerade 22 Monate. Warum hab ich da für ihn kein Geld mehr bekommen? Er hat ja genau so Windeln und Milchpulver und so gebraucht ... Das hat sich ja nicht geändert, nur weil das andere Baby da war...(..).“

LF 7 fragt sich, warum die Förderung für die Schulsportwochen nur dann beantragt werden kann, wenn zwei Kinder auf *Schikurs* fahren:

„Voriges Schuljahr ist die I. auf Schikurs gefahren und die D. war auf „Salzburg-Woche“ (Besichtigungswoche, Anlass war der Abschluss der Hauptschule, Anm. d. Autorin). Ich hab aber die Förderung nicht bekommen, weil die „Salzburg-Woche“ keine Sportveranstaltung war. Aber die Kosten waren ja die gleichen wie bei einem Schikurs!“

Fazit: Betreffend KBBG und diverser NÖ Förderungsrichtlinien muss mit zuständigen PolitikerInnen und BeamtInnen auf Bundes- und Landesebene Kontakt aufgenommen werden um Änderungen bzw. Verbesserungen durchzusetzen.

5.5.4. Mobilität

„Ein großes Problem ist das mit den Einzellagen der Häuser, so schön das ist, aber die Kinder müssen immer chauffiert werden, die Frauen sind beschäftigt als

Taxiunternehmer... Man bräuchte Sammeltaxis und viele wären bereit, dafür zu zahlen, da muss man sich was Gscheites überlegen.... oder mehr Radwege bauen, damit die Kinder mit dem Rad fahren können“ (P 7).

P 1: „Meine Kinder sind viel unterwegs... Leider geht das nicht mit den Citybussen, das ist so ein langer Anfahrtsweg, da muss ich sie mit dem Auto fahren und dabei geht viel Zeit drauf...“

Das Niederösterreichische Landesentwicklungskonzept (2004:104f) vermerkt unter Punkt „Verkehr“, dass „die infrastrukturellen Voraussetzungen für den Radverkehr im Alltag vor allem auf der kommunalen Ebene zu verbessern sind“. Weiters gilt es auch, „wichtige regionale und lokale Aspekte bei der Entwicklung der Verkehrsinfrastruktur zu berücksichtigen“.

In diesem Punkt bedarf es der verstärkten Interessensäußerung der Betroffenen und ihrer Kommunikation mit den Verantwortlichen auf (kommunaler) politischer Ebene sowie einem Andenken von Bildungen von Interessensgemeinschaften (z.B. Fahrgemeinschaften).

5.6. Frauen- und familienfreundlichste Betriebe¹⁾

5.6.1. Das österreichische Audit „FAMILIE & BERUF“

Das Audit „FAMILIE & BERUF“ ist ein professionelles Beratungsinstrument, das Unternehmen nachhaltig in Richtung „Familienfreundlichkeit“ forcieren will. Die Idee stammt ursprünglich aus den USA, wo 1991 erstmals nach dem „family-friendly-index“ Unternehmen auf ihre Angebote, Familien- und Erwerbsarbeit vereinbaren zu können, untersucht und gereiht wurden. Auch österreichische Firmen vergleichen bereits ihre Personalpolitik im Hinblick auf „Familienbewusstsein“ miteinander, evaluieren ihre gesetzten Maßnahmen und entwickeln sie weiter. Dazu lassen sie sich im Rahmen des Audits freiwillig nach einem Punktesystem bewerten. Das Interesse der Unternehmen an dieser Zertifizierung ist u.a. auch deshalb so groß, weil ein positives Gutachten Werbeeffekte bringt (vgl. Taten statt Worte 2009a:1). Beim Audit „FAMILIE & BERUF“ handelt es sich um ein dynamisches Konzept: um die Erhebung des Ist-Zustandes und den Erwerb eines „Grundzertifikates“. Wichtig ist

¹⁾ Frauen- und Familienfreundlichste Betriebe: gemeint sind jene Betriebe, die Maßnahmen setzen, um Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu erleichtern. Lewis (1996) kritisiert in diesem Zusammenhang die geschlechtsspezifische Ausrichtung auf „female care givers“, dass also diese Maßnahmen oft nur eindimensional für weibliche Mitarbeiterinnen angeboten bzw. nur von diesen angenommen werden. Vereinbarkeit bleibt somit weiterhin Frauensache; Auch Fletcher/Rapoport (1996) kritisieren familienfreundliche Maßnahmen, da sie emanzipatorische Bestrebungen am Arbeitsplatz unterlaufen. Diese Eindimensionalität wird bei den österreichischen Maßnahmen nicht hinterfragt; sie richten sich ebenfalls mehrheitlich an weibliche Mitarbeiterinnen.

zunächst noch nicht das Vorhandensein von familienpolitischen Maßnahmen sondern ein familienpolitisches Bewusstsein bzw. das Interesse an der Frage, ob sich Familienfreundlichkeit auch betriebswirtschaftlich rechnet (vgl. Thenner 1999f:168f). „Mit Hilfe des Audits wird schließlich ein unternehmensinterner Prozess in Gang gesetzt, bei dem Ziele einer familienbewussten Personalpolitik mit geeigneten Maßnahmen innerhalb von drei Jahren umgesetzt werden. So ist es etwa möglich, Umstrukturierungen im Unternehmen familienfreundlich zu gestalten“ (Taten statt Worte 2009a:1).

5.6.2. Landeswettbewerb „Frauen- und Familienfreundlichste Betriebe in NÖ“

In Niederösterreich werden die „Frauen- und Familienfreundlichsten Betriebe“ durch die Initiative „Taten statt Worte“ gekürt. Sie wurde 1997 von der Interessensvertretung der NÖ Familien ins Leben gerufen und bietet allen NÖ Betrieben (privat, öffentlich oder auf Non-Profit-Basis geführt), die Möglichkeit, sich am jährlichen Wettbewerb zu beteiligen. Aufgrund von vorgegebenen Kriterien (z.B. Arbeitszeit, familienfreundliche Maßnahmen, Karenz und Wiedereinstieg, etc.) und Kategorien (Betriebsart, -größe) erfolgt die Auswertung der von den Betrieben ausgefüllten Fragebögen. Frauen- und familienfreundliche Maßnahmen müssen bereits vor der Teilnahme am Bewerb im Betrieb implementiert sein; jene Betriebe mit den höchsten Punktebewertungen werden durch eine unabhängige und sachverständige Jury geprüft und die Sieger der fünf Unternehmenskategorien (öffentliche Unternehmen, Non-Profit-Unternehmen und private Groß-, Mittel- und Kleinbetriebe) ermittelt und gekürt (vgl. Interessensvertretung der NÖ Familien 2007:8ff).

Betriebe sollen erkennen, dass Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit wirtschaftliche Vorteile für sie bringen (vgl. Thenner 1999f) bzw. es soll ihnen die Möglichkeit geboten werden, ihre bereits implementierten Maßnahmen medial zu „vermarkten“ um damit z.B. als potentiell interessante/r ArbeitgeberIn auf sich aufmerksam zu machen (= Ziel des Landeswettbewerbes). Untersuchungen haben belegt, dass zufriedene MitarbeiterInnen eine höhere Motivation erbringen, seltener krank sind und eine bessere berufliche Leistung erbringen – somit ergeben sich ein messbarer betriebswirtschaftlicher Gewinn und ein Wettbewerbsvorteil für Betriebe, die

Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für ihre MitarbeiterInnen ermöglichen (vgl. Taten statt Worte, 2009b:1).

Von den Interviewpartnerinnen wurden folgende familienfreundliche Maßnahmen, die ihre ArbeitgeberInnen anbieten, genannt:

- **Arbeitszeit:** Teilzeit, Gleitzeit, Schichtwechsel und Dienstplan-Änderungen;
- **Verpflegung:** ermäßigtes Mittagessen (auch für Kinder zum Mitnehmen), Essensbons; preisgünstige Cafeteria;
- **Familienfreundliche Maßnahmen:** Betriebskindergarten, Pflegefreistellung bei Erkrankung des Kindes, Teilzeitkarenz für Männer;
- **Finanzielle Anreize:** Weihnachtsszuwendungen für Kinder, Kinderzulage, Einkaufsvergünstigungen in bestimmten Geschäften.

Thenner (1999f:177) merkt jedoch auch an, dass die „mangelnde Transparenz und Quantifizierbarkeit der positiven Effekte von familienfreundlichen Maßnahmen dazu beitragen, dass eine ausgeprägte Skepsis gegenüber den Kosten familienfreundlicher Maßnahmen besteht“. Nicht nur wirtschaftliche sondern auch organisatorische Gründe sind oft Hemmnisse für eine Implementierung Familien orientierter Arbeitsplätze.

Schlusswort

In der vorliegenden Arbeit wurden im Herbst 2008 fördernde und hemmende Faktoren für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Frauen mit Hilfe von 17 Interviewpartnerinnen aus der Bezirkshauptstadt Lilienfeld und der Landeshauptstadt St. Pölten erhoben und nach dem Textreduktionsverfahren der Themenanalyse nach Froschauer/Lueger (2003) und der Strukturierenden Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2002) ausgewertet.

Die Auswertung zeigt, dass hinsichtlich der hemmenden und fördernden Faktoren zwischen den interviewten Frauengruppen aus Lilienfeld und aus St. Pölten folgende Ähnlichkeiten und folgende Unterschiede erkennbar sind:

	Lilienfeld (8 Frauen)	St. Pölten (9 Frauen)	Unterschied
Fördernde Faktoren (Subkategorien)			
Mobilität(= eigener PKW zur Verfügung)	alle	alle	kein Unterschied
Spaß am Job haben	alle	8	fast kein Unterschied
Geld verdienen wichtiger Aspekt	alle	alle	kein Unterschied
Alle Lebensbereiche an einem Ort haben (wohnen + arbeiten)	65%	85%	großer Unterschied
Alle Lebensbereiche an einem Ort (wohnen + ah Kinderbetreuung)	90%	80%	geringer Unterschied
Partner arbeitet im Wohnort	40%	75%	großer Unterschied
(Ex)-Partner hilft bei Kinderbetreuung	90%	90%	kein Unterschied
- hilft in seiner Freizeit	90%	90%	kein Unterschied
- hilft in Notfällen	90%	90%	kein Unterschied
- geht in Teilzeitkarenz	1 Mann	2 Männer	großer Unterschied
- nehmen sich frei, damit (Ex-)Partnerin arbeiten kann	2 Männer	---	großer Unterschied
- betreuen ohne Interviewpartnerin am Wochenende	65%	60%	geringer Unterschied
Familienangehörige betreuen Kinder	90%	75%	kein großer Unterschied
Fremdbetreuung	50%	60%	kein großer Unterschied
Teilzeiterwerbstätigkeit	75%	60%	kein großer Unterschied
Selbständige Erwerbstätigkeit	---	30%	großer Unterschied
Vollzeit erwerbstätig	1 Frau	1 Frau	fast kein Unterschied
außerhäusliches Mittagessen für Kinder	40%	75%	großer Unterschied
Hemmende Faktoren (Subkategorien)			
Alleinige Koordination von Familienarbeit	alle	alle	kein Unterschied
Überwiegend alleinige Führung des Haushaltes	75%	80%	fast kein Unterschied
Starre Zeiten bei Berufstätigkeit und Kinderbetreuung*)			
Weite Anfahrtswege zur Erwerbsarbeit/Kinderbetreuungseinrichtung	25%	15%	kein großer Unterschied
Kleines familiäres Netzwerk/Kinderbetreuungsnetz*)			
Mangelnde passende ah Kinderbetreuung	1 Frau	2 Frauen	großer Unterschied

ah = außerhäuslich

*) Thema wurde nicht von allen Interviewpartnerinnen angesprochen, daher ist keine Vergleichbarkeit möglich.

Zusätzlich wurden aus dem Interviewmaterial vier „Bewältigungsstrategie-Typen“ mit Hilfe des „Stufenmodells empirisch begründeter Typenbildung“ von Kelle und Kluge (1999:96) analytisch gewonnen. Dazu wurden aus dem bestehenden Textmaterial zur exakten Typenbestimmung neue Kategorien und Subkategorien gebildet und mit den Subkategorien, die in den Kapiteln 3.2.1. und 3.2.2. vorgestellt wurden, verglichen. Dabei konnte ich feststellen, dass sich die vier Bewältigungsstrategie-Typen durch unterschiedliche Bedürfnisse und Einstellungen zur Berufstätigkeit, zur Kinderbetreuung und zur Haushaltsführung auszeichnen: „die Emanzipierte“, die sich über ihre Berufstätigkeit definiert und die über ein relativ großes Netzwerk für die Kinderbetreuung verfügt, „die Frau aus der Persil-Waschmittel-Werbung“ die „nur“ mitverdient und für Haushalt und Betreuung von Familienmitgliedern ein kleines Netzwerk zur Unterstützung zur Verfügung hat, „die Selbstbewusst Alternative“, die

ihre Arbeitszeit blockt und „die Lebensphasenfrau“, die phasenweise mehr bzw. weniger intensiv berufstätig ist (vgl. Matrix „Bewältigungsstrategie-Typ“ Kapitel 4.3.5.).

Aus diesen Ergebnissen kann abgeleitet werden, dass nicht alle Frauen die gleichen Kinderbetreuungsangebote annehmen (können), auch wenn sie vor Ort vorhanden sind, weil sie aufgrund ihrer Einstellungen und Werthaltungen unterschiedliche Präferenzen haben. Diese Präferenzen sind nicht ortsabhängig, wie ich in meiner Untersuchung festgestellt habe; Landeshauptstädterinnen finden sich genauso in allen „Bewältigungsstrategie-Typen“ wieder wie Frauen aus der kleinsten Bezirkshauptstadt. Auch das Alter der Frauen spielt dabei keine bedeutende Rolle und auch der Bildungsstand ist überwiegend typenunabhängig. Ich vermute eher, dass persönliche Lebensgeschichte, Sozialisation und innere Werthaltung verantwortlich sind, welchem Typus eine Frau zuzuordnen ist. Dabei wird gleichwohl angemerkt, dass „reine“ Typen immer nur die Abstraktion (Verdichtung) des realen Lebens darstellen, das heißt, in der Realität sind immer Mischformen mit stärkerer Ausprägung in die eine oder andere Richtung vorzufinden (vgl. Kluge/Kelle 1999:95f).

Wie auch diese Untersuchung wieder bestätigt hat, ist die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit immer noch überwiegend Frauensache – wobei jede Frau über unterschiedliche Ressourcen und Netzwerke verfügt und bei jeder Frau unterschiedliche Familienkonstellationen bestehen; daher kann gesagt werden, dass Vereinbarkeits-Lösungsmöglichkeiten keine „Pauschalangebote“ sein können sondern dass sie sich nach der Persönlichkeit der einzelnen Frau und deren Bedürfnisse richten müssen. Leben ist immer auch ein Prozess, der Veränderungen unterworfen ist (vgl. Beck-Gernsheim 1988); daher vermute ich, dass Vereinbarkeitslösungen nur für einen kurzen Lebensabschnitt „geschneidert“ werden können. Ein neuer Job, ein (weiteres) Kind oder ein Schulwechsel des Kindes/der Kinder zwingen Frauen oft, neue Vereinbarkeitslösungen zu suchen.

Es gibt viele Frauen, die Erwerbs- und Familienarbeit vereinbaren wollen oder müssen (vgl. Kapitel 4.). Die Landes- und Bundespolitik ist aufgefordert, Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für beide Geschlechter zu schaffen und so durchzusetzen, dass diese Rahmenbedingungen über wirtschaftliche Interessen hinausreichen. Da aber immer

noch Frauen mehrheitlich für Familien- und Hausarbeit zuständig sind (vgl. Abschnitt 2.2.), kann ihnen nur eine Pluralität an Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit helfen, sich eine speziell auf sie zugeschnittene Vereinbarkeitslösung auszuwählen; letztendlich trifft aber die Frau die Entscheidung, wie sie Familie UND Beruf, diese beiden unterschiedlichen Lebensbereiche, in ihrem Leben integrieren kann und will und zwar mit allen Vor- und Nachteilen, die mit dieser Entscheidung zusammenhängen.

7. Literaturverzeichnis:

Ahnert, Lieselotte (Hsg.)(2008):"Frühe Bindung. Entstehung und Entwicklung", 2. Auflage, München, Basel.

Ainsworth, Mary/**Bowlby** John (1965): "Child Care and the Growth of Love", London.

Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3, Familienreferat (2008): "meine family. Das NÖ Familienjournal", Heft 3/2008, www.familienpass.at.

Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3, Familienreferat (2008): "meine family. Das NÖ Familienjournal", Heft 4/2008, www.familienpass.at.

Anderson, Bridget (2006): „Doing the Dirty Work?. Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit in Europa“, Berlin und Hamburg.

Angelo, Silvia/**Moritz**, Ingrid/**Pirklbauer**, Sybille et .al. (2006): „Arbeit – Chancen – Geld. AK Frauenbericht 1995 – 2005“, Publikation der Arbeiterkammer Wien, Februar 2006 (AK-Studie).

Bauböck, Rainer (1991): „Wertlose Arbeit. Zur Kritik der häuslichen Ausbeutung“, Wien.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1988): „Die Kinderfrage. Frauen zwischen Kinderwunsch und Unabhängigkeit“ München.

Beham, Martina/**Wilk**, Liselotte (1999d): "Eltern-Kind-Beziehungen", In: Österreichischer Familienbericht Teil II, "Lebens- und Beziehungsformen heute – demografische und soziologische Aspekte", Wien.

! Biku Villa: „Bilingual KindergardenPreschoolHort“: (?) Broschüre der Organisation !Biku, www.biku.at 20.2.2009.

Bobens, Claudia (?): „Das ExpertInneninterview“, In: **Flaker**, Vito/**Schmid**, Tom (Hg.)(2006): „Von der Idee zur Forschungsarbeit. Forschen in Sozialarbeit und Sozialwissenschaft“, Wien, Köln, Weimar.

Bock, Gisela/**Duden**, Barbara (1977): „Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit: Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus“, In: „Frauen und Wissenschaft“. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen 1976, Berlin S. 118-199.

Bohnsack, Ralf/**Marotzki**, Winfried/**Meuser**, Michael (2006): „Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung“, 2. Auflage, Ulm.

Bonorden, Heinz (1989): „Mann wird Vater: Anmerkungen, Berichte, Nachfragen“, München.

Brockhaus (1997): „Der Brockhaus in fünfzehn Bänden“, Band 1: A-Band, Leipzig/Mannheim.

Brüderl, Leokandia (1992): „Beruf und Familie. Frauen im Spagat zwischen zwei Lebenswelten“, In: Brüderl, Leokandia/Paetzold, Bettina (Hsg.): „Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit“, S.11-34, Weinheim/München.

Buchegger Reiner/Kränzl-Nagl, Renate (1999b): „Bezahlte und unbezahlte Arbeit aus soziologischer und ökonomischer Sicht“, In: „Österreichischer Familienbericht, Band 2, Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit“, Wien.

Dahmer, Hella/Dahmer, Jürgen (2003): „Gesprächsführung. Eine praktische Anleitung“, 5. unveränderte Auflage, Stuttgart.

Dee, Andrea (1999): „Müssen Frauen Mütter sein? Die neue Kinderlosigkeit“, Wien.

Denzin, Norman K. (1989): „The Research Act: A theoretical introduction to sociological methods“, 3. Auflage, New Jersey.

Flaker, Vito/**Schmid**, Tom (Hg.)(2006): „Von der Idee zur Forschungsarbeit. Forschen in Sozialarbeit und Sozialwissenschaft“, Wien, Köln, Weimar.

Fletcher, J.K./**Rapoport** Julian (1996): "Work-Family Issues as a Catalyst for Organisational Change", In: Lewis, Suzan/Lewis, Jerney (Hrsg.): "The Work-Family Challenge: Rethinking Employment", S. 142-158, London.

Fooker, Insa/**Lind**, Inken (1994): „Vielfalt und Widersprüche weiblicher Lebensmuster“, Frankfurt/M.

Froschauer, Ulrike/**Lueger**, Manfred (2003): „Das qualitative Interview“, Wien.

Galuske, Michael (2007): „Methoden der Sozialen Arbeit. Eine Einführung“, 7. überarbeitete Auflage, Weinheim und München.

Girtler, Roland (2001): „Methoden der Feldforschung“, 4. Auflage, Wien.

Gisser, Richard/**Holzer** Werner/**Münz**, Rainer, **Nebenführ**, Eva (1995): „Familie und Familienpolitik in Österreich. Wissen, Einstellungen, offene Wünsche, internationaler Vergleich“, Wien.

Herlyn, Ingrid/**Lehmann**, Bianca (1998): „Großmutterschaft im Mehrgenerationenzusammenhang – Eine empirische Untersuchung aus der Perspektive von Großmüttern“, In: „Zeitschrift für Familienforschung 1998/1“, S 27-45.

Herringer, Norbert (1991): „Empowerment – Annäherung an ein neues Fortschrittsprogramm der sozialen Arbeit“, In: „Sozialmagazin 7-8/1991, S 26-34.

Hiebinger, Irene (2007): „Die sozialökonomische Orientierung als Domäne Sozialer Arbeit. Das „Life-Model““ S 45 – 67, In: Gehrman, Gerd/Müller, Klaus D. (Hrsg.)(2007): „Aktivierende Soziale Arbeit mit nicht-motivierten Klienten. Mit Arbeitshilfen für Ausbildung und Praxis“, 2. Auflage, Regensburg.

Holmes, Jeremy (2006): „John Bowlby und die Bindungstheorie“, 2. Auflage, München, Basel.

Höfling, Oskar (1990): „Physik. Lehrbuch für Unterricht und Selbststudium“, Bonn 15. Auflage.

Interessensvertretung der NÖ Familien, Körperschaft öffentlichen Rechts (2007): „Frauen- und Familienfreundlichste Betriebe Niederösterreich“, St. Pölten.

Jahoda, Marie/**Lazarsfeld**, Paul F./**Zeisel**, Hans (1975): „Die Arbeitslosen von Marienthal. Eine soziographischer Versuch“, Frankfurt/Main.

Kapella, Olaf/**Rille-Pfeiffer**, Christiane (2007): „Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Deskriptive Ergebnisse einer Einstellungs- und Wertestudie zu Mutter- und Vaterrolle, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit der Frau“, Working Paper Nr. 66, Österreichisches Institut für Familienforschung, Wien.

Kelle, Udo/**Kluge**, Susan (1999): „Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung“, Leske und Budrich.

Kernthaler, Irene/**Drucker** Ulrike/**Janik**, Georg/**Kischko**, Irmgard/**Kratschmar**, Andreas (1999d): „Familie – zwischen Anspruch und Alltag“, Österreichischer Familienbericht, Kurzfassung, BM f. Umwelt, Jugend und Familie, Wien.

Kirner, Ellen/**Schulz**, Edgar, (1992): „Das Drei-Phasen-Modell der Erwerbsbeteiligung von Frauen – Begründung, Norm und empirische Relevanz“, In: Ott, Notburga/Wagner Gerd (Hrsg.): „Familie und Erwerbstätigkeit im Umbruch“, Berlin.

Kivnick, Helen Q. (1982): „Grandparenthood. An overview of meaning and mental health“, In: „Gerontologist“ N 22/1982, S 59-66, New York.

Kluge, Friedrich (1989): „Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache“, 22. Auflage, Berlin, New York.

Kontos, Silvia/**Walser**, Karin (1979): „... weil nur zählt, was Geld einbringt. Probleme der Hausfrauenarbeit“, Gelnhausen, Berlin, Stein.

Kränzl-Nagl, Renate (1999e): „Außerfamiliale Angebote der Kinderbetreuung“, In: „Österreichischer Familienbericht, Band 2“: „Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit. Ein Beitrag des Europäischen Zentrums für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung unter der Leitung von Dr. Christopher Prinz“, Wien.

Küsters, Yvonne (2006): „Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen“, Lehrbuch, 1. Ausgabe, Wiesbaden.

Lamnek, Siegfried (2005): „Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch“, 4. Auflage, Weinheim, Basel.

Lehr, Ursula (1969): „Die Frau im Beruf“, Frankfurt.

Levy, Richard (1977): „Der Lebenslauf als Statusbiografie. Die weibliche Normalbiografie in makrosoziologischer Perspektive“, Stuttgart.

Lewis, Suzan (1996): „Rethinking Employment: An Organizational Culture Change Framework“, In: Lewis, Suzan/Lewis, Jermey (1996): „The Work-Family Challenge: Rethinking Employment“, S. 1-19, London.

Magistrat der Landeshauptstadt St. Pölten (Hsg.)(2007): „st. pölten mitten in europa“, 2007 Statistischer Jahresbericht, 56. Jahrgang.

Mayring, Philipp (2002): „Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken“, 5. Auflage, Weinheim und Basel.

Mayring, Philipp/Gläser-Zikuda, Michaela (2008): „Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse“, 2. Auflage, Weinheim und Basel.

Müller, Burkhard (1993): „Sozialpädagogisches Können. Ein Lehrbuch zur multiperspektivischen Fallarbeit“, Freiburg im Breisgau.

Nave-Herz, Rosemarie (1994): „Familie heute. Wandel der Familienstrukturen und Folgen für die Erziehung“, Darmstadt.

Nave-Herz, Rosemarie (1997): „Pluralisierung familialer Lebensformen - ein Konstrukt der Wissenschaft?“, In: Vaskovics, Laszlo A. (Hrsg): „Familienleitbilder und Familienrealitäten“, S. 36-49, Opladen.

Österreichischer Familienbericht 1999, Band 2: „Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit. Ein Beitrag des Europäischen Zentrums für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung unter der Leitung von Dr. Christopher Prinz“, Wien.

Österreichischer Familienbericht 1999 (Kurzfassung): „Familie – zwischen Anspruch und Alltag“. Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie.

Ostner, Ilona (1978): „Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft“, Frankfurt/Main.

Ostner, Ilona (1988): „Die Tabuisierung der Hausarbeit“, In: „Frauenforschung und Hausarbeit“, S 55-70, Frankfurt/Main.

Pallas, Bettina (?): „Der Fragebogen“, In: **Flaker, Vito/Schmid, Tom** (Hg.)(2006): „Von der Idee zur Forschungsarbeit. Forschen in Sozialarbeit und Sozialwissenschaft“, Wien, Köln, Weimar.

Pantucek, Peter (2006): „ Soziale Diagnostik. Verfahren für die Praxis Sozialer Arbeit“, Herausgeberin: Fachhochschule St. Pölten, Band 1, Wien.

Pantucek, Peter (1998): „Lebensweltorientierte Individualhilfe. Eine Einführung für soziale Berufe“, Freiburg im Breisgau.

Prinz, Christopher (1999a): „Zugang zur Thematik“, In: „Österreichischer Familienbericht 1999, Band 2, Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit“, Wien.

Prinz, Christopher (1999c): „Vereinbarkeitstheorien und Biografietypen“, In: „Österreichischer Familienbericht 1999, Band 2, Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit“, Wien.

Praetorius, Ina (Hrs.)(2005): „Sich in Beziehung setzen. Zur Weltsicht der Freiheit in Bezogenheit“, Königstein/Taunus.

Rogers, Carl R. (1973): „Die klient-bezogene Gesprächstherapie. Client-centered therapy“, 2. Auflage, München.

Rosenthal, Gabriele (2005): „Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung“, Weinheim und München.

Schenk, Herrad (2005): „Wieviel Mutter braucht der Mensch? Der Mythos von der guten Mutter“, 6. Auflage, Reinbek bei Hamburg.

Schenk-Danzinger, Lotte (1977): „Entwicklungspsychologie“, 11. Auflage, Wien.

Schröder, Annette (1992): „Berufstätige Mütter – zur Vereinbarkeit von Ideal und Wirklichkeit“, In: Brüderl, Leokandia/Paetzold, Bettina (Hsg.): „Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit“, S.89-103, Weinheim/München.

Schütze, Yvonne (1993): „Beziehungen zwischen erwachsenen Kindern und ihren Eltern“, In: Auhagen, Ann E./Von Salisch, Maria (Hsg.): „Zwischenmenschliche Beziehungen“, S. 106-114, Göttingen.

Schultz, Dagmar/Hagemann-White, Carol/Herwartz-Emden, Leonie (1991): „Das Geschlecht läuft immer mit... Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren“, Pfaffenweiler.

Seeg, Britta (2000): „Frauen und Karriere. Strategien des beruflichen Aufstiegs“, Frankfurt/New York.

Spieß, Erika (1988): „Frau und Beruf. Der Wandel des Problems in Wissenschaft und Massenmedien“, Frankfurt am Main/New York.

Stadtgemeinde Lilienfeld (2006): „Bürgerinfo der Stadtgemeinde Lilienfeld“, Lilienfeld.

Stark, Wolfgang (1996): „Empowerment. Neue Handlungskompetenzen in der psychosozialen Praxis“, Freiburg im Breisgau.

Thenner, Monika (1999f): „Das österreichische Audit FAMILIE & BERUF“, In: Kränzl-Nagl, Renate: „Familienfreundliche Arbeitswelt – Unternehmensfreundliche Familienwelt“, „Österreichischer Familienbericht 1999, Band 2, Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit“, Wien.

Thiersch, Hans (2005): „Lebensweltorientierte Soziale Arbeit. Aufgaben der Praxis im sozialen Wandel“, 6. Auflage, Weinheim und München.

Troll, Lilian (1983): „Grandparents. The family watchdogs“, In: Brubaker, Timothy (Ed.)(1983): „Family Relationships in later life“, S. 63-74, Beverly Hills.

Wendt, Wolf Rainer (Hrsg.)(1991): „Unterstützung fallweise. Case Management in der Sozialarbeit“, Freiburg im Breisgau.

Wendt, Wolf Rainer (1988): „Soziale Einzelhilfe: Von der Falldiagnose zum Unterstützungsmanagement“, In: „Brennpunkte Sozialer Arbeit“, Themenheft Soziale Einzelhilfe, Frankfurt am Main, S. 9-30.

Zartler, Ulrike/**Beham**, Martina/**Wilk**, Liselotte/**Kytir**, Josef (1999): „Österreichischer Familienbericht 1999, Teil II: Lebens- und Beziehungsformen heute –demografische und soziologische Aspekte“, Wien.

Weitere Literatur:

Husserl, Edmund (1977): „Die Krisis der europäischen Wissenschaften und die transzendente Phänomenologie“, Den Haag.

Zankl, Sabine (2006): „Frauen in einer ländlichen Grenzregion unter dem Blickwinkel der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – Konsequenzen für die Sozialarbeit mit erwerbslosen Frauen“, Diplomarbeit, Diplomstudiengang Sozialarbeit an der Fachhochschule St. Pölten.

Gesetzestexte:

Stichwortsuche „Arbeitsrecht“:

Arbeitsrecht (2009): [http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsrecht_\(%C3%96sterreich\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsrecht_(%C3%96sterreich))
9.4.2009.

Arbeitszeitgesetz BGBl I/Nr. 61 2007

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Dokumentnummer=NOR40090332> 9.4.2009.

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)

<http://aeiou.iicm.tugraz.at/aeiou.encyclop.a/a289173.htm> 9.4.2009.

Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG)(2008)
<http://www.familienrecht.at/index.php?id=5396>

NÖ Kindergartengesetz 2006, Novelle 5060-1 vom 22.2.2008.

Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUB)

Karenzgeldgesetz (KGG)

Karenzurlaubsgeldgesetz (KUG)

NÖ Pflichtschulgesetz (NÖPflschG)

Internetquellen:

AMS (2008): „Zurück in den Beruf. Informationen für Wiedereinsteigerinnen“,
http://www.ams.or.at/docs/001_zurueck_beruf.pdf 21.3.2009.

Amt der NÖ Landesregierung, Familienreferat (F3) (2007): „... und das nicht nur zur Sommerzeit: Die Aktion NÖ Ferienbetreuung in unseren Gemeinden“.
http://www.noel.gv.at/bilder/d30/Ferienbetreuung_Infofolder.pdf 21.2.2009.

Amt der NÖ Landesregierung, Familienreferat (F3) (2009): „Kinderbetreuung in Niederösterreich. Aktionsteam Nachmittagsbetreuung“.
http://www.noel.gv.at/Gesellschaft-Soziales/Kinderbetreuung/Nachmittagsbetreuung/Aktionsteam_Nachmittagsbetreuung_Allgemein.html 20.2.2009.

Amt der NÖ Landesregierung, Gruppe Raumordnung, Umwelt und Verkehr – Abteilung RU2-Statistik (2008a): Stichwortsuche „Labour Force Konzept“ und „Lebensunterhaltskonzept“:
www.noel.gv.at/Land-Zukunft/Zahlen-Fakten/Glosar/glossar.print.html 28.7.2008

Amt der NÖ Landesregierung, Gruppe Raumordnung, Umwelt und Verkehr – Abteilung Raumordnung und Regionalpolitik (2004): „Strategie NÖ – Landesentwicklungskonzept (2004) für Niederösterreich. Prinzipien, Grundsätze und Ziele einer integrierten Raumentwicklung“, St. Pölten.
<http://www.noel.gv.at/bilder/d10/landesentwicklungskonzept.pdf> 20.2.2009.

Amt der NÖ Landesregierung, Landesamtsdirektion Pressedienst (2008b): „Kinderbetreuung“, Pressekonferenz LR Mag. Johanna Mikl-Leitner am 27.3.2008:
http://www.noel.gv.at/Presse/Presse/Pressearchiv-Suche/75640_kinderbetreuung.wai.html 18.2.2009.

Stichwortsuche „KindergeldbezieherInnen: Vorarlberger Arbeitsmarkt Jänner 2007“,
Amt der Vorarlberger Landesregierung, Landesstelle für Statistik,
http://www.vorarlberg.at/pdf/arbeitsmarkt_jaenner07.pdf 5.1.2009.

Aufhauser, Elisabeth (2005): „Theorien zur Erklärung der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung. Unterlagen zur LV Geographie der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung“. Wien: Institut für Geographie und Regionalforschung.
http://homepage.univie.ac.at/Elisabeth.Aufhauser/GAT2007/Literatur_GAT2007.pdf
3.1.2009.

Bundeskanzleramt Österreich (2007): „Regierungsprogramm 2007 – 2010. Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode“.
<http://www.austria.gv.at/DocView.axd?CobId=19542> 22.2.2009.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009a): „Geringfügig Beschäftigte“, <http://www.help.gv.at/Content.Node/88/Seite.880002.html>
9.4.2009.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009b): „Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“,
<http://www.help.gv.at/Content.Node/88/Seite.880001.html> 9.4.2009.

Europäische Kommission (2008): „EU-Bericht deckt Versorgungslücken im Bereich der Kinderbetreuung auf“, IP/08/1449 vom 3.10.2008, Brüssel.
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/1449&format=HTML&aged=0&language=DE&guiLanguage=en> 16.2.2009.

Innova (2007): „Checkliste zur Initiierung von Nachmittagsbetreuung in ländlichen Gemeinden“. http://members.aon.at/innova-zam/images/vti_cnf/Checkliste.doc
20.2.2009.

Landesschulrat für NÖ (2009): „Schulische Tagesbetreuung in Niederösterreich. APS. Eine Information des Landesschulrates für Niederösterreich. 12.2.2009“.
<http://www.lsr-noe.gv.at/downloads/diverses/index.php> 20.2.2009.

Magistrat der Landeshauptstadt St. Pölten (2009): „Hortstandorte in St. Pölten“,
<http://www.st-poelten.gv.at/Content.Node/buergerservice/lebenslagen/horte.php>
11.2.2009.

Magistrat der Landeshauptstadt St. Pölten (2008a): „Adressen der NÖ Landeskindergärten in St. Pölten“, http://www.st-poelten.gv.at/Content.Node/buergerservice/lebenslagen/adressen_kindergaerten.php
22.10.2008.

Stichwortsuche „Nachmittagsbetreuung“:

Magistrat der Landeshauptstadt St. Pölten (2008b), Sozialratgeber,
<http://www.map2web.cc/soz4/index.php?fdimx=6&fdimy=4&fpnr=48&fthema=6&PHPSESSID=2ed8186ea906bbefcc0cfde1ff97ade8> 11.2.2009.

Stichwort „Nachmittagsbetreuung an NÖ Pflichtschulen“:

NÖ Familienpass (2007):
<http://www.familienpass.at/archiv/Nachmittagsbetreuung.html> 15.2.2009.

NÖ Hilfswerk (2009): Stichwortsuche „Kinderbetreuung, Oma-/Opa-Börse“
<http://niederoesterreich.hilfswerk.at/b1596m566> 20.2.2009

NÖ Hilfswerk (2008): „Bestens betreut. Flexible Kinderbetreuung vom Hilfswerk“, pdf-Folder unter <http://niederoesterreich.hilfswerk.at/b1579m564> 19.2.2009.

Pantucek, Peter (1996): „Arbeiten am Alltag – Sozialarbeit als Normalisierungsagentur“, Referat am Symposium des Mobilien Beratungsdienstes, 4.10.1996, www.pantucek.com/texte/swt_alltag.html 27.2.2009.

Parlamentskorrespondenz (2009): „Das Kinderbetreuungsgeld wird novelliert. Aktuelle Aussprache im Familienausschuss“ vom 19.2.2009. http://www.parlament.gv.at/PG/PR/JAHR_2009/PK0099/PK0099.shtml 29.3.2009.

Rechnungshofbericht „Reihe Niederösterreich 2008/7“, Zusammenfassung: http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2008/aktuelles/presse/Kurzfassungen_2008/NOE/KF_Noe_2008_07.pdf 15.2.2009.

SPÖ – Frauen NÖ (2009): „Heinisch-Hosek: endlich hat auch Niederösterreich die 15a-Vereinbarung unterzeichnet“, www.noe-frauen.at/index.php?pid=1726&id=17940 27.3.2009.

SPÖ Mauerbach (2008): „Interview mit Dr. Sepp Leitner: Es gibt viel zu tun“, www.mauerbach.spoe.at/index.php?pid=1911&id=18941 27.3.2009.

Statistik Austria (2009a): „Erwerbstätige“, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html 9.4.2009.

Statistik Austria (2009b) : „Erwerbsstatus der Bevölkerung nach internationaler Definition (Labour Force-Konzept) bzw. Lebensunterhaltskonzept seit 1995“, www.statistik.at/web_de/static/ergebnisse_im_ueberblick_erwerbsstatus_023348.pdf 9.4.2009.

Statistik Austria (2008): „Jahreskräfteerhebung 2008“, http://www.statistik.at/web_de/static/erwerbstaetige_nach_woechentlicher_normalarbeitszeit_und_geschlecht_023269.pdf 5.1.2009.

Statistik Austria (2007a): „Gender Statistik“, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/index.html 28.2.2009.

Statistik Austria (2007b): „Brutto- und Nettoeinkommen 2007 nach Altersgruppen“, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personeneinkommen/jaehrliche_personen_einkommen/019352.html 28.2.2009.

Statistik Austria (2003): „Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege. Ergebnisse des Mikrozensus September 2002 (Teil 1)“, Medieninhaber und Hersteller: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Abt. V/7.

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/familien/index.html 28.2.2009.

Taten statt Worte (2009a): „Audit: FAMILIE & BERUF“, <http://www.taten-statt-worte.at/site/audit/3362/audit.aspx> 24.2.2009.

Taten statt Worte (2009b): „Gründe für den Wettbewerb“, http://www.taten-statt-worte.at/site/wettbewerb_gruende/3358/gruende.aspx 24.2.2009.

Stichwortsuche „Betriebskindergarten“:

T-Systems Austria (2006): „Betriebskindergärten Luxus oder Notwendigkeit? Podiumsdiskussion „Betriebskindergärten und Wirtschaft“ im T-Center, <http://www.presstext.at/pte.mc?pte=061025051> vom 25.10.2006, 21.2.2009.

Wiener Kinderfreunde (2006): „Betriebskindergarten. Leitfaden zur Errichtung von Betriebskindergärten. Die Kinderfreunde Wien“, http://www.kinderfreunde.at/data/kf_wien/Leitfaden2.pdf 20.2.2009.

Wirtschaftskammer Österreich (2008): „Kurzarbeit“, <http://www.wkw.at/docextern/ArbeitundSoziales/Extern/Arbeitsrecht/Arbeitszeit/Kurzarbeit.htm> 9.4.2009.

Stichwortsuche „Beurteilungskriterien frauen- und familienfreundichste Betriebe“:

Wirtschaftskammer Österreich (2007): „Die Bewertungskriterien des Wettbewerbs“, www.portal.wko.at/wk/dok_detail_file.wk?AngID=1&DocID=742066&ConID=280135 9.2.2009.

Zeitungen:

Kurier vom 2. März 2009: „Über 300.000 Arbeitslose im Februar“, <http://www.kurier.at/geldundwirtschaft/298997.php> 4.3.2009.

Kurier vom 28. März 2009: „Familienpolitik lässt die EU für immer bunt schimmern“, Waldviertel Ausgabe Nr. 87.

Niederösterreichische Nachrichten, Ausgabe Bezirk St. Pölten 48/2008: „Familie ist das Herzstück der sozialen Modellregion“, Interview mit Landesrätin Mag. Johanna Mikl-Leitner, S 28f, St.Pölten.

OÖ Nachrichten vom 3. März 2009: „Einkommensschere Frau/Mann: Österreich an 2. Stelle“, <http://www.nachrichten.at/nachrichten/wirtschaft/art15,118004,A> 4.3.2009.

8. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Netto –Jahreseinkommen (ohne Lehrlinge, arithmetisches Mittel).....	Seite 9
Abbildung 2: Mikrozensus September 2002.....	Seite 10

9. Appendix

9.1. Annoncen in der NÖN St. Pölten und Lilienfeld, Woche 40/2008

Sie sind eine berufstätige Frau und haben Kinder bis 15 Jahre? Sie bringen Job und Kinderbetreuung unter einen Hut? Wie geht es Ihnen dabei? Ich schreibe meine Diplomarbeit zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit“ und suche Sie. Wenn Sie in der Landeshauptstadt St. Pölten oder wein der Bezirkshauptstadt Lilienfeld wohnhaft sind und wenn Sie mir von Ihren Erfahrungen bzw. Problemen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung berichten wollen.

Dauer: Interview über ca. 1 Stunde – persönliche Daten werden anonymisiert.

Zeitraum: Oktober –November 2008. Kontaktadresse: H. Höfner, Tel. 0676/4131992, Email. so051104@fhstp.ac.at

9.2. Zettel in Geschäften

Studentin der Fachhochschule St. Pölten sucht für Diplomarbeit Frauen, die berufstätig sind und Kinder im Alter von 2 - 15 Jahre haben. Wenn Sie in der Landeshauptstadt St. Pölten oder in der Bezirkshauptstadt Lilienfeld wohnen und mir für ein rund einstündiges Interview zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zur Verfügung stehen wollen, ersuche ich um Ihren Anruf unter 0676/4131992 oder um eine kurze Nachricht unter so051104@fhstp.ac.at.

Ihre Daten werden natürlich anonymisiert!

9.3. Fragenkatalog

Fragenkatalog zum Thema „Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit“

1) Angaben zur Person:

Alter:

Familienstand: ledig verheiratet seit geschieden seit
 getrennt lebend seit verwitwet seit
 sonstiges

2) Angaben zur Familienarbeit:

Anzahl der Kinder im gemeinsamen Haushalt:

Alter und Geschlecht der Kinder:

Kinder sind während meiner Berufstätigkeit untergebracht in/bei:

Während der Woche, Vormittag:

Während der Woche, Nachmittag:

.....

Sonstiges (z.B. bei Schichtdienst/Nachtdienst/WE-Dienst)

.....

Im Krankheitsfall des Kindes:

In den Ferien:

Sonstiges:

Unterstützung bei Kinderbetreuung und Haushalt:

O Familie: (wer macht was?/wie oft?)

.....

.....

.....

O Freunde/Nachbarn/Eltern v. Kindergarten-/Schulfreunden (wer/wie oft):

.....
.....

O Organisationen (Tagesmutter, Mobile Mami, etc.):

.....
.....

O Gemeinde (Nachmittagsbetreuung in Schule, Ferienspiel):

.....
.....

3) Angaben zur Berufstätigkeit:

Höchste abgeschlossene Schulbildung: Pflichtschule (HS, Poly)
 Berufsbildende mittlere Schule
 Lehre abgeschlossen
 Matura (AHS/BHS)
 Universität/FH
 sonstiges

Beruf: Arbeiterin Angestellte freiberuflich tätig
 Landwirtschaft Beamtin freie DN/Neue Selbständige

Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie zur Zeit?

Hat sich nach der Geburt Ihres Kindes/Ihrer Kinder Ihre Arbeitszeit im Beruf verändert?

ja, ich arbeite jetzt weniger Stunden in meinem Beruf wegen des Kindes
 nein, ich arbeite jetzt nicht weniger
 ich arbeite jetzt mehr (Grund:)

Konnten Sie nach der Geburt Ihres Kindes/Ihrer Kinder in Ihren alten Beruf zurückkehren?

ja
 nein (Grund:
.....
.....
.....

„Familienfreundliche“ Angebote ihres Arbeitgebers

(z.B. Teilzeit nach Ihren Wünschen, Gleitzeit, Betriebskindergarten, Mitnahme der Kinder in den Betrieb in den Ferien, finanzielle Zuwendungen, etc.):

.....
.....
.....

Gehen Sie arbeiten, weil:

- Sie damit Geld verdienen
- Geld und Berufstätigkeit sind Ihnen wichtig
- die Berufstätigkeit (=Karriere) steht im Vordergrund
- sonstiges:

Was ich noch sagen möchte:

.....
.....
.....
.....
.....

Danke für Ihre Mitarbeit !!!

9.4. Brief des Bundeskanzleramtes

BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH

MR DR. LUDWIG FOLLNER
LEITER BÜRGERSERVICE

Herrn

XXXXXXXX

GZ • BKA-330.040/1650-VII/4/2008

Per E-Mail: xxxxxxxx

E-MAIL • BUERGERSERVICE@BKA.GV.AT

Wien, am 16. Dezember 2008

Sehr geehrter Herr xxx!

Der Herr Bundeskanzler dankt für Ihr Schreiben und die darin angeführten Vorschläge und hat sein Bürgerservice mit der weiteren Erledigung beauftragt.

Im aktuellen Regierungsprogramm sind bereits verschiedenste Maßnahmen zur sozialen Absicherung von Frauen vereinbart worden, die in dieser Regierungsperiode umgesetzt werden sollen. Dazu gehören die Umsetzung der bedarfsorientierten Mindestsicherung in den Bundesländern und gleichzeitig der Ausbau mindestensichernder Elemente und Vereinfachungen im Arbeitslosenversicherungsrecht, wie auch die Unterstützung von Alleinerzieherinnen.

Im Bereich der Frauenpolitik wurde als wichtiges Ziel, die Erwerbsfähigkeit und Erwerbstätigkeit von Frauen zu forcieren definiert, da eine vollständige soziale Absicherung letztlich nur über eigene Erwerbstätigkeit zu erreichen ist. Hierzu gehört die Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt, die Sicherung von Chancen auf dem Arbeitsmarkt, das Schließen der Einkommensschere und eine Reihe von familienpolitischen Maßnahmen, die es Frauen ermöglichen Familie und Beruf zu vereinbaren.

So soll etwa bei Zusammentreffen von Berufstätigkeit und Kindererziehung in den ersten sieben Lebensjahren des Kindes diese Doppelbelastung eine stärkere Berücksichtigung im Pensionsrecht erfahren. Um nur einige der von der Regierung bereits geplanten Maßnahmen, zur sozialen Absicherung von Frauen in Österreich, anzuführen.

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit diesen Informationen weiterhelfen konnten und verbleiben

mit freundlichen Grüßen
FOLLNER

Elektronisch gefertigt

9.5. Größe der NÖ Bezirkshauptstädte

Sehr geehrte Frau Höfner!

Die Stadt Lilienfeld ist mit 3.021 Einwohnern die kleinste Bezirkshauptstadt bezüglich der Bevölkerung.

Die Stadt St. Pölten ist mit 49.117 Einwohnern die größte Bezirkshauptstadt bezüglich der Bevölkerung.

Die Stadt Korneuburg ist mit 9,71 km² die kleinste Bezirkshauptstadt bezüglich der Fläche.

Die Stadt Zwettl ist mit 256,07 km² die größte Bezirkshauptstadt bezüglich der Fläche.

In der Beilage sende ich Ihnen eine Liste der Bezirkshauptstädte und Städte mit eigenem Statut mit den Einwohnerzahlen (Volkszählung 2001) und den Flächenzahlen.

Mit freundlichen Grüßen

Maria Lang

Abteilung Gemeinden

Amt der NÖ Landesregierung

Landhausplatz 1

3109 St. Pölten

02742/9005-12567

GKZ	PLZ	GEMEINDE	BEZIRK	EINW	FLAECHE
30101	3500	Krems an der Donau		23.713	51,6122
30201	3100	Sankt Pölten		49.117	108,5059
30301	3340	Waidhofen an der Ybbs		11.662	131,5208
30401	2700	Wiener Neustadt		37.626	60,9724
30502	3300	Amstetten	Amstetten	22.592	52,1869
30604	2500	Baden	Baden	24.518	26,8921
30704	2460	Bruck an der Leitha	Bruck an der Leitha	7.311	23,6383
30817	2230	Gänserndorf	Gänserndorf	7.928	30,5611
30908	3950	Gmünd	Gmünd	5.860	25,1046
31022	2020	Hollabrunn	Hollabrunn	10.684	152,3062
31109	3580	Horn	Horn	6.411	39,2341
31213	2100	Korneuburg	Korneuburg	11.033	9,7161
31407	3180	Lilienfeld	Lilienfeld	3.021	53,9570
31524	3390	Melk	Melk	5.222	25,7127
31633	2130	Mistelbach	Mistelbach	10.643	131,2482
31717	2340	Mödling	Mödling	20.411	9,9512
31818	2620	Neunkirchen	Neunkirchen	11.028	20,2834
32013	3270	Scheibbs	Scheibbs	4.331	45,8203
32135	3430	Tulln an der Donau	Tulln	13.591	72,2178
		Waidhofen an der	Waidhofen an der		
32220	3830	Thaya	Thaya	5.748	46,0356
32408	3400	Klosterneuburg	Wien-Umgebung	24.816	76,1935
32530	3910	Zwettl-Niederösterreich	Zwettl	11.630	256,0705

9.6. Magistrat der Landeshauptstadt St.Pölten (Antwortschreiben auf Anfrage betreffend Nachmittagsbetreuung von Schulkindern in Kindergärten)

Sg. Fr. Höfner,

das von Ihnen genannte Angebot ist gemäß den landesgesetzlichen Richtlinien nur dann zulässig, wenn in der Gemeinde kein Schulbetreuungsangebot besteht. Dies ist aber in St. Pölten nicht der Fall; wir führen 22 Kindergärten, 5 VS, 1 ASO, 1 HS und 7 Horte mit Tagesbetreuung. Daher gibt es in St. Pölten keine in Kindergärten betreuten VolksschülerInnen.

Mit freundlichen Grüßen

Harald Lenk
Amtsleiter Schulverwaltung
Magistrat St. Pölten
Abt. VI-Schulverwaltung
Roßmarkt 6
3100 St. Pölten

Tel.: +0043 2742 333 2660
Fax: +0043 2742 333 2669
E-Mail: harald.lenk@st-poelten.gv.at
Web: www.st-poelten.gv.at

Sehr geehrte Damen und Herren des Magistrats !

Im Zuge meiner Diplomarbeit zum Thema "Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit" möchte ich u.a. erheben, ob das Angebot, Volksschulkinder nachmittags im Kindergarten betreuen zu lassen, angenommen wird. Diesbezüglich möchte ich Sie bitten, mir mitzuteilen, in wievielen St.Pöltner Kindergärten eine Nachmittagsbetreuung für Volksschüler stattfindet. Mit herzlichem Dank im Voraus und lieben Grüßen,

Henriette Höfner
FH für Soziale Arbeit St.Pölten
M: 0676/4131992
E: so051104@fhstp.ac.at

Eidesstattliche Erklärung

Ich, Henriette Elina Höfner, geboren am 3. Juli 1964 in Lilienfeld, NÖ,
erkläre,

1. dass ich diese Diplomarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Diplomarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Lilienfeld, am 3. Mai 2009

Unterschrift