

Väter und Mütter in (Eltern-)Teilzeit

Motive, Auswirkungen und Reaktionen

Forschungsbericht

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Autorin: Hackl Marion, Institut für Kinderrechte und Elternbildung

Wien, 2013

Fotonachweis:

Astrid Knie: 3

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an ii1@bka.gv.at.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
1 Kurzzusammenfassung	7
2 Motive für (Eltern-)Teilzeit	9
2.1 Überlegungen bezüglich finanzieller Absicherung.....	10
3 Aufgabenteilung Erwerb, Haushalt und Kinder	12
3.1 Wahrnehmungsunterschiede Aufgabenteilung.....	13
3.2 Herausforderungen beim Anspruch Halbe-Halbe	13
4 Erfahrungen im Kontext der gelebten Aufgabenteilung	15
4.1 Soziale Reaktionen auf egalitäre Aufgabenteilung.....	15
4.2 Folgen und Reaktionen im beruflichen Kontext.....	16
4.3 Kind und Job vereinbaren - ein Drahtseilakt.....	18
5 Handlungsempfehlungen aus Sicht der StudienteilnehmerInnen	20
5.1 Gleichgewicht von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, Ehrenamt und Freizeit....	20
5.2 Gesellschaftliche Anerkennung für Teilzeitarbeit	20
5.3 Rolle des Vaters stärken.....	21
5.4 Best-Practice.....	23
5.5 Institutionelle Kinderbetreuung	23
5.1 Haushalts- und Kinderbetreuungsmonitor	24
6 Forschungsdesign	25

7	Quellen und Literatur	28
7.1	Quellen.....	28
7.2	Literatur.....	28

Einleitung

Die Geburt eines Kindes geht oftmals mit der Traditionalisierung der Aufgabenteilung zwischen Frau und Mann einher. Diese Veränderung betrifft Erwerbs- und Hausarbeit gleichermaßen. Basis dafür bildet die Neugestaltung der individuellen Zeitbudgets, d. h. das unterschiedliche Ausmaß an Erwerbsarbeit und damit einhergehend die verbleibende Zeit für Haushalt und Kinder. (Schulz/Blossfeld 2006, Grunow et al 2007, nach Buchebner-Ferstel/Rille-Pfeiffer 2008: 10)

Hat man das gesellschaftliche Ziel einer egalitären Aufgabenteilung zwischen Mutter und Vater vor Augen, befindet sich das im Jahr 2004 eingeführte Recht auf Elternteilzeit¹ bis zum 7. Geburtstag des Kindes, das es Eltern erleichtern soll Erwerbsarbeit und Betreuungspflichten zu vereinbaren, in einem Spannungsfeld. Da in 86% aller Fälle Elternzeit von der Mutter beansprucht wird, ist anzunehmen, dass dieses Modell eine traditionelle Aufgabenteilung begünstigt. (Kreimer 2011: 88; 96)

Es gibt aber auch eine Kehrseite: Trotz der geringeren Inanspruchnahme durch die Väter ist der Anteil der Männer in Elternteilzeit höher als jener in Elternkarenz. Das spricht für die Annahme, dass das Modell der Elternteilzeit - zumindest in einem gewissen Ausmaß - zu einer Auflösung traditioneller Arbeitsaufteilung und dem Ziel der Geschlechtergleichstellung beitragen kann. (Kreimer 2011: 88; 96) Das Modell Elternteilzeit gibt Eltern und damit auch Vätern das Recht ihre Arbeitszeit zu reduzieren, zu Gunsten der Übernahme eines höheren Anteils der Kinderbetreuungs- und Hausarbeit. Damit werden gleiche Teilhabechancen für Väter in der Familie gefördert. Gleichzeitig ermöglicht ein verstärktes innerfamiliäres Engagement des Vaters eine Entlastung der Mutter in diesem Bereich und verschafft ihr somit die notwendigen zeitlichen Ressourcen für die Teilhabe am Arbeitsmarkt. (Kreimer 2011: 84, 103) Als positiv an der Maßnahme ist im Sinne einer gleichberechtigten Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Müttern und Vätern die Möglichkeit der gleichzeitigen Inanspruchnahme der Elternteilzeit für beide Elternteile zu werten (Dörfler/Wernhardt 2007: 4f). Die Inanspruchnahme von Elternteilzeit führt aber auch zu Nachteilen für die Betroffenen, wie etwa Einkommensverlusten auf Grund von Arbeitszeitreduktion, sowie Einbußen bei der Karriereentwicklung und bei der finanziellen Absicherung im Falle von Scheidung/Trennung, Arbeitslosigkeit oder in der Pension (Kreimer 2011: 84).

Im Fokus der vorliegenden Untersuchung steht die Mikroperspektive des familiären Alltags. Um einen Einblick in die Erfahrungen betroffener Eltern zu erhalten, wurden Fokusgruppendifkussionen mit Müttern und Vätern durchgeführt, die Erfahrung mit Teilzeitarbeit haben. Im Rahmen

¹ Dieses Recht steht Beschäftigten mit mindestens drei Jahren Betriebszugehörigkeit in Betrieben ab 20 MitarbeiterInnen zu. In Österreich erfüllten diese Anforderungen im Jahr 2011 70% der Väter und 54% der Mütter (Kreimer 2011:87).

dieser Diskussionen wurden insbesondere (1) die **Motive** für ein Erwerbsausmaß auf Teilzeitbasis und (2) die **innerfamiliäre Aufteilung** von Hausarbeit und Kinderbetreuung bei Teilzeitarbeit eines oder beider Elternteile thematisiert, aber auch (3) die Frage inwiefern **längerfristige berufliche und finanzielle Folgen** bei der Entscheidung für Teilzeitarbeit berücksichtigt wurden, (4) **Erfahrungen** im beruflichen Kontext und sozialem Umfeld, die mit der Entscheidung für Teilzeitarbeit einhergehen und (5) **Handlungsvorschläge** seitens betroffener Eltern.

1 Kurzzusammenfassung

Das **Motiv für Teilzeitarbeit** ist bei den befragten Müttern und Vätern vor allem der Wunsch Beruf und Kinderbetreuung zu vereinbaren, sowie ausreichend Zeit mit den eigenen Kindern zu verbringen. Zu lange Betreuungszeiten der Kinder in institutionellen Betreuungseinrichtungen wollen die befragten Eltern weitestgehend vermeiden. Dies liegt allerdings nicht an einer generellen Skepsis gegenüber außerhäuslicher Kinderbetreuung. Im Gegenteil ein Großteil der StudienteilnehmerInnen berichtet, dass ihre Kinder bereits in (für Österreich) relativ jungem Alter von unter drei Jahren Kinderbetreuungseinrichtungen besuchen, besucht haben bzw. die Eltern dies planen.

Es hat sich gezeigt, dass eine annähernd **gleiche Aufteilung der Erwerbsarbeitsstunden** beider Elternteile (das bedeutet im Falle der Studie beide Elternteile Teilzeit) **nicht unbedingt eine egalitäre Aufgabenteilung bezüglich Hausarbeit und Kinderbetreuung** nach sich zieht. Es gibt auch Paare (nicht alle) bei denen trotz dieser Aufteilung der Erwerbsarbeit und trotz dem ideellen Anspruch auf Halbe-Halbe, die Frauen einen größeren Teil der Reproduktionsaufgaben übernehmen. Dafür werden unterschiedliche Gründe genannt.

- (1) Der Mann hat weniger Bedürfnis nach Sauberkeit und Ordnung, sieht nicht welche Arbeiten anfallen. Dementsprechend bleibt ein größerer Teil der Hausarbeit bei der Frau.
- (2) Die Frau möchte bestimmte Aufgabengebiete nicht abgeben, da sie befürchtet, dass diese sonst nicht in ihrem Sinne erledigt werden.
- (3) Eingespielte Rollenmuster, die sich während der Karenz der Mutter gebildet haben, können trotz Bemühungen der Frau nicht mehr aufgelöst/rückgängig gemacht werden.
- (4) Die Kinder orientieren sich, v.a. in Bezug auf die Befriedigung ihrer psycho-sozialen Bedürfnisse, an der Mutter. Dadurch ist sie in schwierigen Situationen, wie bei Krankheit, Problemen und Sorgen der Kinder die Hauptansprechperson.

Zudem kommt es zu **Wahrnehmungsunterschieden zwischen befragten Männern und Frauen** bezüglich der Aufgabenteilung in Haushalt und Kinderbetreuung. So haben bei Paaren, bei denen beide Elternteile befragt wurden (in getrennten Fokusgruppen) die Väter tendenziell eher das Gefühl, dass die Aufgaben in Haushalt und bezüglich der Kinder von beiden Elternteilen gleichermaßen übernommen werden, während ihre Partnerinnen berichten, dass ein größerer Teil der Aufgaben bei ihnen (den Frauen) liegt.

Bei jenen Paaren, die für sich als Anspruch eine egalitäre Aufgabenteilung von Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Kinderbetreuung formulieren, ist zudem interessant, dass von zeitraubenden und partnerschaftlich anspruchsvollen **Aushandlungsprozessen und Absprachen** berichtet wird. Diese werden von einigen StudienteilnehmerInnen als bereichernd, von manchen aber auch als mühsam und kräfteraubend empfunden.

In Bezug auf jene Paare, die eine **traditionelle Aufteilung der Erwerbsarbeit** leben (Vater Vollzeit, Mutter Teilzeit), hat sich gezeigt, dass sich daraus in beinahe allen Fällen auch eine **traditionelle Aufteilung der Hausarbeit** ergibt. Dies wird mit der Struktur der zeitlichen Ressourcen begründet, aber auch damit, dass die Väter in der Zeit, die sie zu Hause verbringen, sich v.a. mit den Kindern beschäftigen, was von den befragten Müttern dezidiert gut geheißen wird.

Was Mütter, die Teilzeit arbeiten, teilweise stark beschäftigt und belastet, ist die Frage der finanziellen Absicherung im Falle einer Scheidung/Trennung bzw. in der Pension und die geringen Möglichkeiten einer hochqualifizierten beruflichen Tätigkeit auf Teilzeitbasis nachzugehen. Interessant ist, dass diese Frage für Teilzeit arbeitende Väter beinahe keine Rolle spielt.

Die **Reaktionen und Erfahrungen aus dem persönlichen Umfeld** auf die Wahl der jeweiligen Aufgabenteilung sind unterschiedlich. Mütter, die sich dazu entscheiden möglichst bald wieder Teilzeit ins Berufsleben einzusteigen, ernten meist negative Reaktionen aus der Verwandtschaft. Väter, die sich für ein Teilzeitbeschäftigungsausmaß entscheiden, um vermehrt Zeit für Kinderbetreuung und Haushalt zu haben, hingegen erhalten im privaten Umfeld überwiegend Anerkennung für ihre Entscheidung. Problematisch für sie ist der fehlende Kontakt zu Vätern in vergleichbaren Lebenslagen.

Die **Reaktionen im beruflichen Umfeld** stellen sich ebenfalls unterschiedlich dar. Hier gibt es sowohl Teilzeit arbeitende Väter und Mütter für die die Reduktion der Arbeitszeit keinerlei oder geringe Probleme bereitete, es wird aber auch von negativen Konsequenzen erzählt, die von erhöhtem Arbeitsdruck, über Benachteiligung bei der Besetzung von Leitungsfunktionen bis hin zu Mobbing Erfahrungen reichen.

Von der österreichischen Familienpolitik erwarten sich die StudienteilnehmerInnen Maßnahmen, die es Eltern ermöglichen ihren Alltag in einem **Gleichgewicht von Erwerbsarbeit, Hausarbeit, Kinderbetreuung, ehrenamtlichen Tätigkeiten und persönlicher Freizeit** zu gestalten und eine **stärkere gesellschaftliche Anerkennung von Teilzeitarbeit**. Darüber hinaus sind befragte Väter, wie Mütter der Ansicht, dass die **Rolle des Vaters in der Kinderbetreuung und Haushaltsführung gestärkt werden** müsse. Dafür braucht es sowohl auf Eltern-, als auch betrieblicher Ebene Aktionen und Initiativen, die Bewusstsein schaffen und bei der Umsetzung unterstützen. Als ein Weg wird z.B. die Schaffung und mediale Bekanntmachung von **Best-Practice-Betrieben und Vorzeigevätern** angeregt. Um die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben zu unterstützen wird zudem betont, dass es eines weiteren **quantitativen, wie qualitativen Ausbaus von Kinderbetreuungseinrichtungen** bedarf.

2 Motive für (Eltern-)Teilzeit

Als häufigstes Motiv für die Entscheidung, dass ein oder beide Elternteil(e) Teilzeit arbeiten, wird der Wunsch genannt, *möglichst viel Zeit mit den Kindern verbringen* zu können. Erwerbsarbeit im Teilzeitausmaß wird in diesem Zusammenhang als Möglichkeit gesehen *Beruf und Kinder zu vereinbaren* (Fokusgruppe/FG 3:16; FG 3:18). Vor allem jene Phase, in der der Nachwuchs noch klein ist, wird - von Müttern, wie Vätern - als Lebensabschnitt gesehen in dem bewusst die Kinder im Vordergrund stehen und nicht der Beruf (FG 1:7; FG 1:37; FG 3:15; FG 3:16; FG 3:18; FG 3:20; FG 4:69). In diesem Zusammenhang erscheint den StudienteilnehmerInnen ein Vollzeit-Job und die damit verbundene Vorstellung, die Kinder nur zum Abendessen und zum ins Bett bringen zu sehen, wenig verlockend (FG 1:37; FG 3:20; FG 3:43). Vor allem die Möglichkeit, dass beide Elternteile Vollzeit arbeiten, wird nur dann in Betracht gezogen, wenn es aus finanziellen Gründen nicht anders möglich wäre (FG 1:37; FG 2:100; FG 4:69). Erwerbsarbeit in Teilzeit wird von einigen StudienteilnehmerInnen bewusst als Privileg empfunden, das aus finanziellen oder beruflichen Gründe nicht alle leben können (FG 3:20; FG 3:48).

Ein Großteil der befragten Eltern ist außerdem der Ansicht, dass die *Kinder nicht zu viel Zeit in der Kinderkrippe oder im Kindergarten* verbringen sollten. Eine generelle Skepsis gegenüber Kinderbetreuungseinrichtungen wird damit jedoch nicht zum Ausdruck gebracht, da die überwiegende Mehrheit der StudienteilnehmerInnen ihre Kinder bereits mit unter drei Jahren außerhäuslich betreuen lässt bzw. ließ. Meist wird als optimaler Abholzeitpunkt 15:00 Uhr genannt. Bei einer zu langen täglichen Betreuungszeit in Krippe oder Kindergarten wird eine Überforderung der Kinder befürchtet. (FG 1:106; FG 1:107; FG 2:37; FG 2:91; FG 2:100; FG 2:101; FG 3:15; FG 3:21; FG 3:25; FG 3:106) So erzählt eine Mutter, die 40 bis 50 Stunden in der Woche arbeitet, dass sie das nicht tun würde, wenn nicht der Vater dafür Teilzeit arbeiten würde und damit die Kinder zu einem, diesen Eltern angemessen erscheinenden Zeitpunkt, vom Kindergarten abholen könnte (FG 2:91).

Neben dem Wohlergehen der Kinder spielen bei der Überlegung zur Dauer der täglichen außerfamiliären Kinderbetreuung aber auch andere Gesichtspunkte eine Rolle. Zum Beispiel die *finanzielle Überlegung*, dass - wenn beide Elternteile Vollzeit arbeiten würden - das durch einen Vollzeitjob im Vergleich zu einem Teilzeitjob zusätzlich verdiente Geld beinahe 1:1 in die Bezahlung, der dadurch vermehrt notwendig gewordenen ausgelagerten Kinderbetreuung fließen würde. (FG 2:38)

Außerdem wird angemerkt,

- (1) dass es auch eine Person braucht, die genügend zeitliche Ressourcen hat um *organisatorische Belange für Familie und Haushalt* zu erledigen (FG 3:15; FG 3:23).

- (2) dass Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile auf Kosten der **Lebensqualität**, der persönlichen Flexibilität und des individuellen Gestaltungsspielraum geht (FG 3:20) und bis an körperliche Belastungsgrenzen reichen kann (FG 4:21).
- (3) dass ein Vollzeitbeschäftigungsausmaß breiter Bevölkerungsteile dazu führt, dass keine Zeit mehr bleibt für **ehrenamtliche Tätigkeiten** und für die Pflege nachbarschaftlicher und sozialer Kontakte. Dies wird als problematisch für die betroffenen Personen, aber auch für das soziale Gefüge einer Gesellschaft eingestuft (FG 3:20).

Für einen befragten Vater war das Hauptmotiv für seine Elternteilzeit die Mobbing Erfahrung nach der Rückkehr aus der Väterkarenz. Er wurde in einen Bereich versetzt, der nicht seinen Qualifikationen entspricht. (FG 1:38) Nicht nur er, sondern auch andere befragte Väter, die Teilzeit arbeiten empfinden **Reproduktions- und Familienarbeit als Abwechslung zur Erwerbsarbeit**, die zu einer guten Work-Life-Balance beiträgt (FG 1:26; FG 1:27). Ganz anders bei den befragten Müttern: Für sie stellt **Erwerbsarbeit eine willkommene Auszeit vom Kind** dar (FG 2:24; FG 2:31; FG 2:33; FG 2:34; FG 2:36).

Bei einigen der befragten Familien sind beide Elternteile Teilzeit erwerbstätig. Die Motive dafür decken sich mit den oben genannten Gründen für Teilzeitarbeit. Hinzu kommt bei diesen Paaren **die Idealvorstellung einer egalitären Aufgabenteilung**. Wenn nicht beide Elternteile Teilzeit arbeiten, fiel die **Entscheidung wer Vollzeit und wer Teilzeit arbeitet** auf Grund folgender Parameter:

- (1) Höhe des Gehalts (FG 1:23; FG 3:19; FG 3:26; FG 3:34; FG 4:8)
- (2) Berufliche Realisierbarkeit bzw. Einstellung des Arbeitgebers zu Teilzeitarbeit (FG 2:18; FG 3:22; FG 3:32)

2.1 Überlegungen bezüglich finanzieller Absicherung

Auf die Frage, welche Rolle Überlegungen zur finanziellen Absicherung in der Zukunft (z.B. Pension, bei Scheidung/Trennung) im Rahmen der Entscheidungsfindung für Teilzeitarbeit eines oder beider Elternteile spielten, unterscheiden sich die Aussagen von Männern und Frauen deutlich. Teilzeit arbeitende **Väter** berichten, dass **Gedanken bezüglich einer zukünftigen Pension wenig bis gar keine Rolle** bei der Entscheidung für Teilzeit spielten, da

- (1) kein Vertrauen ins Pensionssystem besteht (FG 1:75; FG 1:76; FG 1:79; FG 1:81)
- (2) die Lösung von Herausforderungen im Rahmen der aktuellen Lebenssituation als vorrangig angesehen wird (FG 1:80)
- (3) die aktuelle Lebensqualität als wichtiger eingeschätzt wird (FG 1:81) und
- (4) auch finanzielle Überlegungen sich hauptsächlich auf die Gegenwart und nähere Zukunft richten. (FG 1:81)

Allenfalls wird über die Möglichkeit nachgedacht, Pensionszeiten nachzukaufen (FG 1:81).

Manchen der befragten Teilzeit arbeitenden **Müttern** hingegen bereitet ihre finanzielle Situation Sorgen und verursacht **Zukunftsängste**, v. a. für

- (1) den Fall einer Scheidung/Trennung
- (2) in Bezug auf die Höhe der Pension
- (3) und die Gefahr einer möglichen Arbeitslosigkeit (FG 3:59; FG 3:61).

Trotz dieser Ängste stehen die Frauen zu ihrer Entscheidung für ein Teilzeitbeschäftigungsausmaß, da ihnen die **gegenwärtige Zeit mit ihren Kindern wichtiger** erscheint, als ihre finanzielle Zukunft (FG 3:64).

Als **Anlass sich über dieses Thema Gedanken zu machen**, werden Erfahrungen aus dem sozialen Umfeld, sowie die Kampagne "Achtung, Teilzeit: Halber Lohn. Weniger Pension." der SPÖ-Frauen genannt (FG 3:60; FG 3:61; SPÖ Frauen 2012).

3 Aufgabenteilung Erwerb, Haushalt und Kinder

Das *Stundenausmaß an Erwerbsarbeit der Elternteile hat nur bedingt Einfluss auf die innerfamiliäre Aufgabenteilung* in puncto Haushalt und Kinderbetreuung. So gibt es unter den befragten Eltern zwar den Fall, dass die Teilzeitarbeit beider Elternteile dazu führt, dass auch der Anteil der Reproduktionstätigkeiten egalitär verteilt ist (FB TZ-V3; FB TZ-V4, FB PTZ-V4, FG 1:96, FG 2:44, FG 2:46, FG 1:125), es gibt aber auch *bei einer stundenmäßig annähernd gleichen zeitlichen Belastung durch Lohnarbeit* Fälle bei denen die Frau einen größeren Teil der Hausarbeit und Kinderbetreuung übernimmt (FB TZ-V1, FB PTZ-V1, FG 1:82, FG 2:49; FG 4:11, FG 4:30, FG 4:42, FG 4:66). Diese Aufteilung kommt sogar dann vor, wenn die Frau Vollzeit arbeitet und ihr Partner Teilzeit (FB PTZ-V5). Für dieses Ungleichgewicht werden im Rahmen der Gruppendiskussionen mehrere Ursachen genannt:

- (1) Der Partner hat weniger Bedürfnis nach Sauberkeit und Ordnung bzw. er sieht nicht was zu tun ist. Dies führt dazu, dass die Frau einen größeren Teil der Hausarbeit erledigt. (FG 2:54; FG 2:57; FG 2:59; FG 3:90; FG 4:41)
- (2) Die Frau möchte bestimmte Aufgabengebiete nicht abgeben, da sie befürchtet, dass diese sonst nicht in ihrem Sinne erledigt werden (FG 2:73; FG 3:93; FG 3:94; FG 3:95; 3:100; FG 4:13; FG 4:19).
- (3) Die Kinder fordern - für die Wahrung ihres psycho-sozialen Gleichgewichts - die Aufmerksamkeit der Mutter ein. Dies führt dazu, dass die Frau einen größeren Anteil an der Beziehungsarbeit mit den Kindern übernimmt. (FB TZ-V4; FB PTZ-V4)
- (4) Traditionelle Rollenaufteilungen, die sich im Rahmen der Karenz der Mutter ergeben haben, können - trotz Bemühungen der Frau - nicht aufgelöst werden (FG 2:52).

Auch für die häufig anzutreffende Situation Vater Vollzeit - Mutter Teilzeit lässt sich nur bedingt ein Automatismus in der Aufgabenteilung ableiten. Großteils stellt sich die Situation bei den StudienteilnehmerInnen dann so dar, dass die Mutter für die Reproduktionsarbeiten zuständig ist - vor allem für die Hausarbeit. Es gibt unter den Befragten aber auch eine Ausnahme: In dieser Familie übernimmt der Vater den gleichen Anteil an Haushaltsführung und Kinderbetreuung. Erklärt wird das von seiner Partnerin damit, dass dieser Vater in Karenz war und in dieser Zeit ein Verständnis dafür entwickelt hat, wie aufwendig diese Tätigkeiten sind und was gerade dringend erledigt werden sollte. Die Mehrheit der befragten Paare pflegt *bei einer traditionellen Aufteilung des Erwerbsstundenausmaßes* allerdings auch eine traditionelle Aufgabenteilung bei der Reproduktionsarbeit. Dies bedeutet für das Familienleben der StudienteilnehmerInnen, dass die Frauen den allermeisten Teil der Hausarbeit erledigen. Die Väter bringen sich hauptsächlich bei der Kinderbetreuung ein. Diese Aufgabenteilung stellt für die befragten Mütter aber kein Problem dar. Ganz im Gegenteil: Es ist ihnen besonders wich-

tig, dass ihr Partner - wenn er zu Hause ist - möglichst viel Zeit mit den Kindern verbringt. (FG 3:80; FG 3:82) Wer dann welche Aufgaben in Sachen Kinderbetreuung, -erziehung und -versorgung übernimmt, hängt einerseits von den Kompetenzen, Vorlieben und Bedürfnissen der Eltern ab (FG 1:114; FG 1:127; FG 1:128; FG 1:129; FG 2:65), aber auch von den Vorlieben und Bedürfnissen der Kinder (FG 2:14).

3.1 Wahrnehmungsunterschiede Aufgabenteilung

Ein interessanter Aspekt hat sich bei jenen Paaren ergeben, bei denen im Rahmen der Gruppendiskussion beide PartnerInnen (in getrennten Fokusgruppen) befragt wurden: Es existieren eklatante Wahrnehmungsunterschiede bezüglich der Übernahme von Aufgaben im Haushalt und im Rahmen der Kinderbetreuung. Während in diesen Fällen die Männer angeben, dass sie einen ausgewogenen Anteil an Haushalts- und Kinderbetreuungspflichten auf allen Ebenen übernehmen, haben die jeweiligen Partnerinnen den Eindruck, dass sie selbst einen überwiegenden Anteil dieser Reproduktionstätigkeiten leisten. Besonders betroffen von diesen unterschiedlichen Wahrnehmungen ist die Frage, wer den Überblick über anfallende Aufgaben hat. (FG 1:101; FG 2:64; FG 1:125; FB TZ-V4; FG 2:73; FB PTZ-V4; FG 1:91; FG 1:93; FB TZ-V2/FG 2:47; FG 2:75; FB PTZ-V2)

Für diese divergenten Wahrnehmungen zwischen den männlichen und weiblichen PartnerInnen kann es unterschiedliche Erklärungen geben:

- (1) Diese Männer tendieren dazu ihren Anteil zu überschätzen.
- (2) Die Frauen nehmen den Beitrag, den ihre Partner leisten, nicht ausreichend wahr.

3.2 Herausforderungen beim Anspruch Halbe-Halbe

Den Anspruch Halbe-Halbe auf den drei Ebenen Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Kinderbetreuung umzusetzen, wird als enorme Herausforderung an die zeitliche Organisation und Abstimmung, sowie an die partnerschaftliche Kommunikation erlebt. Daraus ergeben sich nicht unbedingt Konflikte, aber es bedarf einer **gemeinsamen Suche nach Lösungen**, die für beide Elternteile lebbar sind. (FG 1:62; FG 1:22; FG 1:83; FG 2:77; FG 2:78; FG 2:82)

Im Rahmen dieser Suche stellen sich Fragen wie:

- (1) Was kostet wen wie viel Energie? Diese Frage zu klären wird als zentral empfunden, wenn es darum geht, nicht nur die zeitliche Aufteilung, sondern die Last gerecht aufzuteilen. So wird zum Beispiel von der Suche nach Lösungen für die Aufteilung der Betreuung sehr kleiner Kinder während der Nacht berichtet. Für diese Zeitspanne hat sich bei einem Elternpaar herauskristallisiert, dass nicht eine 50:50 Aufteilung der Nachtstunden als gerechte Lösung empfunden wird, sondern ein Rotationsprinzip, dass so gestaltet ist, dass besonders anstrengende Phasen abwechselnd übernommen werden. (FG 1:62). Ein anderes Elternpaar hat entschieden, dass jene Aufgaben, die am

Morgen zu erledigen sind, hauptsächlich vom Vater übernommen werden, da dieser - im Vergleich zur Mutter - das Aufstehen in der Früh als geringere Belastung empfindet. (1:65). (FG 1:83)

- (2) Wie kann mit unterschiedlichen Bedürfnissen über Ausmaß der Erwerbsarbeit, Lagerung der Arbeitszeit und Flexibilität der Arbeitszeit umgegangen werden? (FG 1:117; FG 2:15)
- (3) Wie können entstandene Schief lagen in der Aufgabenteilung aufgespürt und ausgeglichen werden? (FG 1:65)
- (4) Wie können unterschiedliche Vorstellungen in Bezug auf Haushaltsführung und Kindererziehung/-versorgung vereinbart werden? (FG 1:113; FG 1:122; FG 2:59)

Die Anforderung nach gemeinsamen Lösungen zu suchen, stellt sich immer wieder von neuem, da Geschwisterkinder geboren werden, sich die Kinder entwickeln und die Bedürfnisse aller Familienmitglieder verändern können (FG 1:65). Von einigen StudienteilnehmerInnen werden diese immer wiederkehrenden Aushandlungsprozesse und Absprachen als äußerst anstrengend und kraftraubend empfunden (FG 1:85; FG 2:77; FG 2:78; FG 2:79; FG 2:80; FG 2:82; FG 2:83).

Unterschiedliche Vorstellungen, die in keine gemeinsame Lösung überführt werden können, haben zur Folge, dass ständig Ansprüche an den Partner bzw. die Partnerin gestellt werden, die nicht oder nicht in dem gewünschtem Maße erledigt werden. Dies wiederum kann zu Frustration auf beiden Seiten führen. (FG 2:53) In manchen Fällen entwickelt sich dadurch ein Ungleichgewicht in der Aufgabenteilung, da die Person mit den höheren Ansprüchen jene Aufgaben häufiger oder vollkommen übernimmt, die ihr besonders wichtig sind. (FG 2:77; FG 2:49).

Als Lösung um mit der Notwendigkeit von Absprachen und Aushandlungsprozessen möglichst ressourcensparend umzugehen, werden **konkrete Abmachungen in Form von Wochenplänen und Checklisten** diskutiert. Diese werden kontrovers gesehen. Einerseits werden sie als entlastend empfunden, da im Alltag so viel erledigt werden muss, dass es hilfreich ist, wenn klar und eindeutig festgelegt wird, wer wofür zuständig ist (FG 2:60). Andererseits wird angemerkt, dass durch solche Pläne und Listen Konflikte ausgelöst werden können, wenn etwas trotzdem nicht erledigt wird oder zumindest nicht in dem Ausmaß oder auf die Art wie die Partnerin bzw. der Partner sich das vorgestellt hat (FG 2:59; FG 2:86). Außerdem lässt es der Alltag dann doch oftmals nicht zu, dass derartige Pläne eingehalten werden (FG 4:44).

4 Erfahrungen im Kontext der gelebten Aufgabenteilung

4.1 Soziale Reaktionen auf egalitäre Aufgabenteilung

Die Erfahrungen von Eltern mit einer weitgehend egalitären Aufteilung von Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Kinderbetreuung zeigen, dass es noch ein weiter Weg ist, bis derartige Lebensmodelle von breiten Bevölkerungsteilen als Normalität empfunden werden.

So berichten *Mütter, die relativ rasch wieder Teilzeit ins Erwerbsleben eingestiegen* sind und sich die Kinderbetreuungsaufgaben mit ihrem Partner teilen und/oder die Kinder in einer Krippe betreuen lassen, dass sie im verwandtschaftlichen Umfeld oftmals mit *negativen Reaktionen* konfrontiert waren (FG 3:42; FG 3:49; FG 3:51; FG 3:53). Besonders wenn der Vater zu Hause bleibt, damit die Frau arbeiten gehen kann, erntet die Mutter abschätzige Reaktionen. Andererseits erleben diese *Väter* ausgesprochen *positive Reaktionen* aus dem sozialen Umfeld. So ernten sie von älteren Verwandten sogar Bewunderung für ihr Engagement. (FG 3:46) Dass derartige Beurteilungen sozio-kulturell gewachsene Ursprünge haben, zeigt die Erfahrung einer Studienteilnehmerin, die eine traditionelle Rollenteilung mit ihrem Partner lebt. In diesem Fall stammen die Großeltern väterlicherseits aus Ostdeutschland. Für sie gehört auf Grund der Erfahrungen in ihrer eigenen Kindheit und Elternschaft eine frühe Rückkehr der Mutter zur Vollzeitberufstätigkeit zur Normalität. Dementsprechend können sie nur schwer Verständnis dafür aufbringen, dass ihre Schwiegertochter Teilzeit arbeitet und nicht möglichst bald wieder Vollzeit ins Berufsleben eingestiegen ist. (FG 3:50)

Als eine Herausforderung für Väter im Rollentausch bzw. in der gleichberechtigten Aufgabenteilung von Erwerb, Haushalt und Kinderbetreuung wird beschrieben, dass ihnen *sozialer Anschluss im Alltag fehlt*. In Eltern-Kind-Runden oder am Spielplatz treffen sie Großteils mit Müttern zusammen und nicht immer interessieren sich die Väter für deren Gesprächsthemen. Männliche Ansprechpersonen, die ebenfalls ihre Arbeitszeit zu Gunsten von Kinderbetreuung und Haushalt reduziert haben zu finden, ist hingegen schwierig und dauert manchmal Jahre. In diesem Kontext wird von teilnehmenden Teilzeitmännern auch die Fokusgruppe als persönliche Bereicherung empfunden, da sich im Rahmen dieser, die Gelegenheit geboten hat, mit anderen Vätern in ähnlichen Lebenslagen Erfahrungen auszutauschen. (FG 1:155; FG 2:69; FG 2:71)

4.2 Folgen und Reaktionen im beruflichen Kontext

Bei vielen Teilzeit arbeitenden StudienteilnehmerInnen gab es keine größeren Probleme, den Wunsch nach einer Teilzeitstelle zu verwirklichen. Aber auch wenn der/die ArbeitgeberIn wohlwollend reagiert (FG 1:47; FG 3:41; FG 2:16; FG 2:26; FG 2:112) und sogar von sich aus über die Möglichkeit der Elternteilzeit bei Bekanntgabe einer Schwangerschaft informiert (FG 2:108; FG 2:109), wirkt sich Teilzeitarbeit auf das berufliche Leben aus.

Es steigt der **Arbeitsdruck**, da ArbeitgeberInnen und KollegInnen den Anspruch haben, dass der/die Betroffene nun die gleichen Aufgaben in kürzerer Zeit erledigen soll (FG 1:47) oder da bestimmte Aufgaben erledigt werden müssen, unabhängig davon, wie viel Wochenstunden man im Büro anwesend ist (FG 3:69). Die Möglichkeit sich für eine Aufgabe oder für längere Gespräche mit KollegInnen Zeit zu nehmen fehlt, da eine möglichst fokussierte, schnelle und effektive Erledigung der Aufgaben im Zentrum steht (FG 1:48; FG 2:23; FG 3:66; FG 3:68; FG 3:70). Dieser gesteigerte Arbeitsdruck führt mitunter dazu, dass man zwar früher, aber auch erschöpfter nach Hause kommt als im Fall einer 40 Stunden-Woche (FG 2:41; FG 3:66).

Für **Social Networking und berufliche Weiterbildung** am Abend bleibt weder Zeit noch Kraft, auch wenn das Bewusstsein vorhanden ist, dass gerade dann Ideen kreiert werden von denen man erst viel später erfährt oder, dass man gerade hier Personen kennen lernen könnte, die für das berufliche Fortkommen wichtig sein könnten. (FG 3:66; FG 3:67; FG 3:68)

Leitungsaufgaben werden weniger häufig an Teilzeit-Kräfte vergeben, weil klar ist, diese Person hat auch familiäre Verpflichtungen und will zu einer bestimmten Uhrzeit das Büro verlassen (FG 1:67). Bei Frauen kommt hinzu, dass sie sich das *“mit zwei kleinen Kindern doch nicht antun sollen”*, auch in Unternehmen, die sonst Gleichberechtigung und Familienfreundlichkeit propagieren (FG 3:33). Der Umstand, dass Teilzeitkräften der Weg zu einer Führungsposition oft verwehrt bleibt, wird kontrovers gesehen. Von manchen wird er als klassische Benachteiligung und ungerechtfertigt empfunden (FG 3:33; FG 3:27), andere sehen es so, dass es tatsächlich nicht möglich ist die Aufgaben einer Führungskraft zu übernehmen, wenn man nicht ständig verfügbar ist, sondern zu einem gewissen Zeitpunkt nach Hause gehen muss/möchte (FG 3:65).

Ist der/die **ArbeitgeberIn mit dem Wunsch nach Teilzeitarbeit nicht einverstanden** (FG 1:45; FG 1:46; FG 1:56), aber auf Grund des Anspruches auf Elternteilzeit dazu verpflichtet, diese Möglichkeit zu bieten, werden die negativen Begleiterscheinungen drastischer. Über folgende Erfahrungen wird berichtet:

- (1) Beim Wiedereinstiegsworkshop nach der Elternkarenz wird gesagt, dass niemand der Anwesenden Anspruch auf Elternteilzeit hat (FG 1:45).
- (2) Wechsel des Arbeitsbereiches und damit verbundene Dequalifizierung (FG 1:39; FG 2:111; FG 2:112).
- (3) Wichtige berufliche Termine an denen der/die Beschäftigte teilnehmen sollte, werden an Tagen angesetzt, an denen der/die ArbeitnehmerIn auf Grund der Elternteilzeitvereinbarungen nicht im Betrieb anwesend ist (FG 2:110; FG 3:65).

- (4) Vorgesetzte stellen in Frage, ob bei einem derart geringen Stundenausmaß überhaupt etwas Sinnvolles für das Unternehmen geleistet werden könne (FG 3:24).
- (5) Die Arbeitnehmerin bekommt einen anderen Arbeitsplatz zugewiesen, *“eine Abstellkammer über dem Lüftungsschacht (...) zwischen zwei Neonröhren weit weg vom Fenster”* (FG 3:56).
- (6) Der Arbeitgeber besteht bei der Vereinbarung der Lage der Arbeitszeit auf eine für die Arbeitnehmerin suboptimale Lösung. (FG 4:71).
- (7) Im Vordergrund bei der Bewertung der Arbeitsleistung steht nicht nur die Qualität, sondern auch die Anwesenheitszeit (FG 3:24).

Auf Grund der Erzählungen im Rahmen der Fokusgruppen ist klar ersichtlich, dass von negativen beruflichen Folgen von Elternteilzeit, wie Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz, auch Beschäftigte im Öffentlichen Dienst, in staatsnahen Betrieben, in ArbeitnehmerInnenvertretungen oder Familienorganisationen betroffen sind. (FG 1:39; FG 1:45; FG 1:46; FG 2:111; FG 2:112)

Aber nicht nur von ArbeitgeberInnenseite kommt es zu Diskriminierung auf Grund von Elternteilzeit. Eine männlich dominierte Arbeitsumgebung kann zudem dazu führen, dass **Väter in Elternteilzeit auch von Kollegen belächelt** und abgewertet werden. Dies wird von einem Betroffenen darauf zurückgeführt, dass diese Mitarbeiter ihre Arbeitszeit nie reduziert haben, um sich verstärkt in Kinderbetreuung und Haushalt einbringen zu können. (FG 1:52) In einem anderen Fall wird die **nicht vorhandene Unterstützung und Solidarität der KollegInnen** im Falle einer Diskriminierung auf Grund von Elternteilzeit als belastend empfunden (FG 3:56).

Auch über die **Folgen von Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz** (auf Grund von Elternteilzeit) wird berichtet. Die betroffenen Personen beginnen ihren Job zu hassen (FG 2:26), sie entwickeln Ängste und gehen zitternd zur Arbeit (FG 2:112), erleiden Burnout (FG 2:39) und beginnen sogar das *“Projekt Familie”* in Frage zu stellen, da sie ohne die Entscheidung für ein Kind und damit verbunden für Elternteilzeit nicht in diese Situation gekommen wären (FG 1:135).

Selbständig Erwerbstätigen bleiben all diese Folgen erspart, dafür sind sie mitunter in der Unternehmensgründungsphase damit konfrontiert, dass ihre Firma nicht richtig ins Laufen kommen kann, da ihnen auf Grund von Kinderbetreuungspflichten die Zeit für berufliche Aufgaben fehlt (FG 2:40; FG 3:122).

Außerdem wird von manchen StudienteilnehmerInnen beklagt, dass sich die **Suche nach einem qualifizierten Teilzeitjob schwierig** gestaltet (FG 2:26; FG 2:35; FG 3:27; FG 3:28; FG 3:29; FG 3:30). Dies führt zu Frustrationen, da die Betroffenen mitunter weit unter ihrem Ausbildungsniveau arbeiten und sich in ihrem Job langweilen. Damit verbunden ist auch die Sorge, dass dieser dadurch entstehende Erfahrungs- und Verdienstaustausch im Rahmen der beruflichen Biographie nicht mehr aufgeholt werden kann und das Gefühl, beruflich abgestempelt zu sein, weil man Kinder bekommen hat (FG 3:27; FG 3:30).

Von manchen Diskutantinnen wird die Ansicht vertreten, dass **Mütter und Väter in unterschiedlicher Weise von Diskriminierungen im Arbeitsleben auf Grund von (Eltern-) Teil-**

zeitarbeit betroffen sind. So wird vermutet, dass Mütter es leichter haben in (Eltern-)Teilzeit zu gehen, da dies sowohl die ArbeitgeberInnen als auch die KollegInnen als normal und legitim empfinden. Bei Vätern hingegen wird es in manchen Betrieben als Desinteresse und Arbeitsverweigerung ausgelegt. Dementsprechend lautet die Vermutung, dass die Wahrscheinlichkeit von Mobbing auf Grund von (Eltern-)Teilzeit bei Vätern höher ist. (FG 2:27; 2:110)

Es wird aber auch die Kehrseite dieser Medaille diskutiert. Frauen mit kleineren Kinder werden bestimmte Leitungsaufgaben gar nicht angeboten oder es wird ihnen sogar davon abgeraten sich darum zu bewerben, da davon ausgegangen wird, dass sie auf Grund ihrer Betreuungspflichten keine Zeit für diese Aufgabe hätten. Bei Vätern existiert dieser Automatismus nicht, was sich, wenn z.B. der Vater eine Leitungsfunktion übernimmt und die Mutter nicht, auch auf die familiäre Aufgabenteilung auswirkt. (FG 3:33; FG 3:57) Es gibt also Hürden, die es Vätern erschweren, Arbeitszeit zu Gunsten von Kindern und Haushalt zu reduzieren und Müttern, beruflich erfolgreich zu sein. Dazu zählen neben der Bereitschaft und Vergabep Praxis von Leitungsaufgaben des Arbeitgebers auch Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern, die bei den befragten Müttern und Vätern oftmals mit der Berufssparte (Sozialbereich vs. Technik/Wirtschaft) in Zusammenhang stehen. (FG 3:19; FG 3:26; FG 3:31; FG 3:32; FG 3:33; FG 3:34; FG 3:58)

4.3 Kind und Job vereinbaren - ein Drahtseilakt

Für viele Familien ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf trotz Teilzeitarbeit eines oder sogar beider Elternteile schwierig. Dies wird vor allem bei unvorhersehbaren Ereignissen zu einem Problem (z.B. Erkrankung eines Kindes). Zwei Wochen Pflegeurlaub pro Elternteil können da durchaus zu wenig werden. So erzählt eine Teilnehmerin, dass beinahe ihr gesamter Pflegeurlaub für das Jahr 2013 bereits im März aufgebraucht war. Mobile Betreuungsangebote werden als wenig hilfreich empfunden, da man ein kleines krankes Kind nicht einer fremden Person anvertrauen möchte. (FG 3:36; FG 3:40) Besonders schwierig wird die Situation, wenn es von Seiten des Arbeitgebers - trotz vorhandenem Anspruch auf Pflegeurlaub - kein Verständnis gibt. So berichtete eine Mutter im Rahmen der Fokusgruppe, dass ihr Arbeitgeber darauf bestanden hat, dass sie trotz Krankheit ihres Kindes zur Arbeit kommt. Da sie vermutet hat, dass unaufschiebbare Erledigungen anstehen, hat sie Betreuung für ihr krankes Kind organisiert und ist ins Büro gefahren. Dort gab es aber nichts Dringendes zu erledigen. Ein derartiges Verhalten des Arbeitgebers führt verständlicherweise zu Unmut und Ärger bei den Beschäftigten. (FG 3:37)

Als eine Option für die Erledigung dringender Angelegenheiten im Krankheitsfall von Kindern wird die Möglichkeit diskutiert, **von zu Hause aus zu arbeiten**. Die Meinungen der Eltern hierzu sind unterschiedlich. Manche empfinden diesen Weg als Erleichterung, andere wiederum vertreten die Ansicht, dass ihr krankes Kind ihre ganze Aufmerksamkeit braucht und es kaum möglich ist, daneben zu arbeiten. Home-Office wird vor allem dann als letzter Ausweg gesehen, wenn keinE 'BabysitterIn' verfügbar ist und berufliche Aufgaben anstehen, die nicht warten können. (FG 3:39) Als Nachteil von Heimarbeit - besonders, wenn sie häufiger vorkommt - wird berichtet, dass kurze Arbeitsschritte (z.B. berufliche Mails und Telefonate), die zwischendurch von zu Hause aus erledigt werden, nicht 1:1 in der Arbeitszeiterfassung doku-

mentiert werden. Dadurch entsteht unbezahlte Mehrarbeit. (FG 3:70) Als Vorteil von Home-Office wird gesehen, dass man sich die Wegzeiten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz erspart und zwischendurch, je nach Bedarf rasch und einfach sein Augenmerk auf die Kinder lenken kann. (FG 4:76)

Diese Form des Aufmerksamkeits-Switching wird aber auch als belastend erlebt, weil immer zwei Aufgaben gleichzeitig im Blick behalten werden müssen. Einerseits sollen berufliche Angelegenheiten erledigt werden, andererseits will und muss man die Bedürfnisse der Kinder stillen. Als Voraussetzung für die Vorteile von Heimarbeit wird gesehen, dass die Entscheidung, wann gearbeitet wird, autonom vom Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin getroffen werden kann. Bereitschaftsdienst in Home-Office-Form hingegen wird als allerletzte Notlösung gesehen, falls sonst gar keine Kinderbetreuungsmöglichkeit zur Verfügung steht. (FG 4:75; FG 4:76; FG 4:77; FG 4:78)

Als echte Erleichterung werden von den befragten Eltern *flexible, von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer autonom bestimmte Arbeitszeiten* empfunden. Dadurch können Situationen, wie die Erkrankung eines Kindes oder auch Termine, wie eine Veranstaltung in Kindergarten oder Schule leichter gehandhabt werden. Als Voraussetzung dafür wird neben dem Entgegenkommen des Arbeitgebers auch die wechselseitige Unterstützung der KollegInnen gesehen, die dann mitunter einspringen (müssen). (FG 1:49; FG 1:51; FG 1:54; FG 2:40; FG 3:65) Haben Eltern diese Selbstbestimmungsmöglichkeit über die Aufteilung ihrer Arbeitszeit, führt dies im Gegenzug auch dazu, dass sie bereit sind gelegentlichen Flexibilitätsbedürfnissen des Unternehmens nachzukommen (FG 1:53; FG 1:54).

5 Handlungsempfehlungen aus Sicht der StudienteilnehmerInnen

5.1 Gleichgewicht von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, Ehrenamt und Freizeit

Von einem Teilnehmer wird der Vorschlag eingebracht, dass jede Person die Möglichkeit haben sollte, ein Gleichgewicht der vier Bereiche Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit (Haushalt und Kinderbetreuung), ehrenamtliche Tätigkeiten, sowie persönliche Freizeit zu verwirklichen (FG 1:110). Als Voraussetzung dafür wird gesehen, dass auch Reproduktionsarbeit und ehrenamtliche Tätigkeiten mehr gesellschaftliche Wertschätzung bekommen (FG 1:148). Zudem ist ein derartiges Lebensmodell laut Ansicht einer Studienteilnehmerin für Eltern nur dann möglich, wenn sie Teilzeit arbeiten, da ansonsten die zeitlichen Ressourcen für Ehrenamt und persönliche Freizeit fehlen (FG 3:20).

5.2 Gesellschaftliche Anerkennung für Teilzeitarbeit

Mit dem oberen Punkt einher gehen Forderungen danach, dass die gesellschaftliche Anerkennung für Teilzeiterwerbstätigkeit steigen sollte, dass Elternteilzeit von Müttern UND Vätern gefördert werden müsse, dass gut qualifizierte Teilzeitjobs verfügbar sein sollten und dass die Möglichkeit, Leitungsfunktionen zu übernehmen, weniger stark an ein Vollzeitbeschäftigungsausmaß gebunden sein sollte. (FG 3:108; FG 3:110; FG 3:111; FG 3:118) Außerdem werden **möglichst viele Wahlmöglichkeiten** in Bezug auf die Bewältigung des familiären Alltags im Spannungsverhältnis zwischen Erwerb, Haushalt und Kinderbetreuung von den befragten Eltern gut geheißen (FG 2:104). In diesem Kontext wird auch Kritik an der Kampagne "Achtung Teilzeit: Halber Lohn - weniger Pension" der SPÖ-Frauen geübt. Sie wird von einzelnen Studienteilnehmerinnen als Rüge an Teilzeit arbeitende Frauen aufgefasst. Sie fühlen sich auf Grund ihrer Entscheidung für Teilzeitarbeit, dem Wunsch nach Zeit mit ihren Kindern und persönlicher Lebensqualität gering geschätzt. (FG 3:16; FG 3:108) Der Anspruch, dass Frauen Kinder bekommen, versorgen und erziehen sollen, und dass darüber hinaus beide Elternteile Vollzeit erwerbstätig sein sollten, wird als Druck empfunden (FG 3:17). Es wird vorgeschlagen, dass statt derartigen Kampagnen vermehrt die **Teilzeitarbeit von Vätern gefördert** werden sollte, z.B. in Form von Bemühungen, Initiativen, Programmen und Medienarbeit. (FG 3:71)

Im Zuge solcher Überlegungen wird auch über eine **generelle Arbeitszeitverkürzung** diskutiert. (FG 1:123; FG 2:22; FG 3:108; FG 4:68) So wird von mehreren DiskussionsteilnehmerInnen in unterschiedlichen Fokusgruppen die Ansicht vertreten, dass eine Erwerbstätigkeit im Ausmaß von 20 bis 30 Wochenstunden ausreichen müsste, um finanziell überleben zu kön-

nen. Den DiskutantInnen ist durchaus bewusst, dass auf Grund der Einkommenssituation momentan nur eine privilegierte Minderheit der österreichischen Eltern die Möglichkeit hat, dass beide Elternteile Teilzeit arbeiten. (FG 1:144; FG 2:22; FG 3:108; FG 4:68) Diesbezüglich wird auch die Ansicht vertreten, dass ein Recht auf (Eltern-)Teilzeit nur dann sinnvoll ist, wenn es auch Begleitmodelle gibt, die für die Sicherung des Lebensunterhalts sorgen. (FG 4:74).

5.3 Rolle des Vaters stärken

Sowohl Väter, als auch Mütter sind der Ansicht, dass sich *traditionelle Rollenverständnisse teilweise schon aufgelockert* haben. Väter wären bereit, sich verstärkt in Kinderbetreuung und Haushalt einzubringen, Mütter haben ein Interesse an Berufstätigkeit. Praktisch ist eine egalitäre Aufgabenteilung jedoch oft schwer möglich. Als Ursachen werden genannt, dass es immer noch Ressentiments der ArbeitgeberInnen gegenüber Vätern und (Eltern-)Teilzeit für Väter gibt und dass durch den Gender-Pay-Gap die Entscheidung Vater Vollzeit, Mutter Teilzeit in Hinblick auf die Familienfinanzen sinnvoller erscheint. Deswegen sollte *unter ArbeitgeberInnen mehr Bewusstsein* für die gesellschaftlichen Vorteile von Väterteilzeit und Vätern geschaffen werden. (FG 1:142; FG 2:95; FG 3:112; FG 4:80) Eine Fokusgruppenteilnehmerin bringt den Vorschlag ein, dass es *Anreizsysteme für Betriebe* bräuchte, Teilzeit auf allen Ebenen (auch Führungsebenen) zuzulassen und zu fördern, um Modelle zu entwickeln und Teilzeitarbeit *„en Vogue“* werden zu lassen. Erst dann könnte das *„ureigenste Interesse von manchen Männern, wenn es um Karriere und Job geht“* mit dem Anliegen, dass sich Väter stärker in die Hausarbeit und Kinderbetreuung einbringen, in Einklang gebracht werden. (FG 3:111)

Zudem wird angeregt, dass *unter den Eltern* über die Vorteile einer egalitären Aufgabenteilung bereits vor der Geburt des ersten Kindes *mehr Bewusstsein* geschaffen werden sollte, auch in Bezug auf die Aufteilung der Karenz (FG 2:96; FG 2:105). Momentan besteht der Eindruck bei einigen DiskussionsteilnehmerInnen, dass jene Väter, die in Karenz gehen, häufig nur das Minimum der Monate übernehmen, die für den zweiten Elternteil reserviert sind. Es wird auch berichtet, dass viele werdende Eltern diese Regelungen falsch verstehen und davon ausgehen, dass die Kinderbetreuungsgeldvariante 12+2 bedeutet, dass ein Elternteil 12 Monate lang Kinderbetreuungsgeld bekommt, und der andere zwei Monate lang. Dass die zwei Monate Bezugsdauer für den zweiten Elternteil als Minimum gelten, das auch überschritten werden kann, ist manchen Eltern nicht klar. Hier bräuchte es differenziertere Informationsmaterialien und verstärkte Anreize für Väter, über einen längeren Zeitraum in Karenz zu gehen.² (FG 1:143; FG 2:95)

² Zudem ist im Zuge der Studie ein weiteres Problemfeld aufgetreten: Wenn in einer Familie zwei Kinder sehr knapp hintereinander geboren werden, kann die zwei-Monats-Regelung bei der derzeitigen gesetzlichen Lage dazu führen, dass die Karenzzeit von Männern aus finanziellen Gründen nicht in Anspruch genommen werden kann. Wenn das zweite Kind innerhalb von 12 Monaten kommt, bestünde zwar die Möglichkeit, dass der Vater ab Beginn der Mutterschutzfrist in Karenz geht, es besteht dann aber ein 1:1 Risiko, dass für diese zwei Mona-

Von einer breiteren Inanspruchnahme der Väterkarenz erwarten sich die StudienteilnehmerInnen einen positiven Einfluss auf die Verringerung des Gender-Pay-Gaps, was wiederum Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit hätte, dass Väter in Karenz oder (Eltern-)Teilzeit gehen (FG 1:143). Weiters wird angenommen, dass eine ausgewogenere Aufteilung von Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Kinderbetreuung unter Elternpaaren (z.B. in dem Väter vermehrt in Elternteilzeit gehen) dazu führt, dass Probleme wie zu geringe Pensionsbezüge auf Grund vorangegangener Teilzeitbeschäftigung gelöst werden, da dadurch ein größerer Teil der Bevölkerung davon betroffen wäre (FG 3:71; FG 3:110).

Außerdem wird ein allgemeines Recht auf eine **berufliche Auszeit unmittelbar nach der Geburt für Väter** gefordert. Einerseits weil die ersten Lebenswochen als prägend für den Aufbau einer intensiven Vater-Kind-Bindung wahrgenommen werden, andererseits da die ersten Wochen nach der Geburt als besondere Herausforderung empfunden werden. Da es keine klassischen Großfamilien mehr gibt, die entlastend einspringen könnten, aber auch eine institutionelle Auslagerung in der Zeit nach der Geburt nicht möglich ist, müssen Elternpaare die Möglichkeit bekommen die ersten Lebenswochen des Neugeborenen gemeinsam zu meistern. (FG 1:143; FG 1:147)

Wie bereits im Kapitel „Erfahrungen im Kontext der gelebten Aufgabenteilung“ dargestellt, machen einige Väter, die eine egalitäre Aufgabenteilung mit ihrer Partnerin leben, die Erfahrung, dass sie kaum die Möglichkeit haben, sich mit anderen Vätern in ähnlichen Lebenslagen auszutauschen. Aus diesem Grund haben die Teilzeit arbeitenden Väter die Gruppendiskussion als Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und persönliche Bereicherung empfunden. (vgl. Kapitel 4.1, S17) Aber auch von den weiblichen Studienteilnehmerinnen erhielten wir ähnliche Rückmeldungen. Sie haben insbesondere den Erfahrungsaustausch in Bezug auf die Aufgabenteilung als bereichernd empfunden. Im Rahmen einer Fokusgruppe kam die Idee auf, dass **Gesprächs- und Reflexionsrunden**, wie die im Rahmen der Studie durchgeführten Gruppendiskussionen öfter und für eine breitere TeilnehmerInnenzahl angeboten werden sollten. (FG 1:155)

Um für die obigen Anregungen und andere sinnvolle Maßnahmen zur Stärkung der Väterbeteiligung in Haushalt und Kinderbetreuung eine zuständige Stelle zu haben, wird von einer Fokusgruppenteilnehmerin die **Schaffung eines fortschrittlichen Männerressorts** vorgeschlagen. Ein solches Ressort sollte eine Gleichstellungsdebatte aus Männersicht forcieren und eng mit dem Frauenministerium zusammen arbeiten. (FG 3:73)

te kein Kinderbetreuungsgeld bezogen werden kann, weil die vorgeschriebene zweimonatige Mindestbezugsdauer unterschritten wird, wenn das zweite Kind vor dem geplanten Geburtstermin zur Welt kommt. Statistisch kann davon ausgegangen werden, dass das bei jedem zweiten Kind der Fall ist. Um das Risiko einer Unterschreitung der Mindestbezugsdauer zu verringern, könnte der Mann zwar früher in Karenz gehen, allerdings würde dann ein Haushaltseinkommen fehlen, weil eine Erwerbstätigkeit der werdenden Mutter so kurz vor Beginn der Mutterschutzfrist unwahrscheinlich ist. Es wäre angebracht, hier Härtefallregeln zu definieren.

5.4 Best-Practice

Immer wieder wird in den Fokusgruppen die Idee geäußert, dass Betriebe, die einen fortschrittlichen und gelungenen Umgang mit ihren Beschäftigten in Bezug auf Elternkarenz und Elternzeit (auch für männliche Mitarbeiter) vorweisen können, als **Vorzeigebetriebe stärker in die Öffentlichkeit** gerückt werden. Oder auch, dass es Initiativen und Förderungen geben soll, die Betriebe motivieren und unterstützen, sich diesbezüglich weiter zu entwickeln. Einige FokusgruppenteilnehmerInnen sind der Ansicht, dass der Öffentliche Dienst, Betriebe im öffentlichen Eigentum, sowie ArbeitnehmerInnenorganisationen hier eine Vorreiterrolle einnehmen und ihre Erfahrungen diesbezüglich der Öffentlichkeit zugänglich machen sollten. (FG 1:55; FG 1:57; FG 1:142; FG 1:150; FG 3:111) Die Erzählungen im Rahmen der Fokusgruppen haben gezeigt, dass momentan nicht flächendeckend von einer Vorreiterrolle dieser ArbeitgeberInnen gesprochen werden kann. **Schulungen, Fortbildungen und Überzeugungsarbeit für Führungskräfte und Personalverantwortliche** könnten hier eine positive Weiterentwicklung unterstützen.

Aber nicht nur Betriebe, sondern auch **Vorzeigeväter**, die sich in Bezug auf Haushalt und Kinderbetreuung besonders engagieren, sollten verstärkt in die mediale Öffentlichkeit gerückt werden. Dadurch erhofft man sich den Effekt, dass diese Wahl der Lebensgestaltung für Männer von einem größeren Teil der Bevölkerung (auch zukünftigen Eltern) als mögliche Variante, als Normalität wahrgenommen wird. (FG 3:114)

5.5 Institutionelle Kinderbetreuung

Institutionellen Kinderbetreuungsangeboten stehen die StudienteilnehmerInnen sehr positiv gegenüber, vor allem dem sozialen Lernen, das dort stattfindet, wird eine hohe Bedeutung beigemessen (FG 1:146). Trotzdem gibt es einige Anregungen zur Verbesserung der Situation in einzelnen Bereichen.

- (1) So wird eine **höhere gesellschaftliche Wertschätzung für das Betreuungspersonal** gefordert (FG 1:144),
- (2) eine **Verbesserung der Arbeitssituation der ElementarpädagogInnen** (kleinere Gruppe, mehr Vorbereitungszeit, bessere Entlohnung) (FG 1:153),
- (3) eine stärkere **Berücksichtigung der Bedürfnisse der Eltern und Kinder** betreffend der Betreuungszeiten, sowie individuell und autonom bestimmbare Bring- und Abholzeiten (FG 1:36; FG 1:146),
- (4) ein **günstigerer Betreuungsschlüssel** (FG 1:153; FG 2:97; FG 2:102),
- (5) mehr Geld für den Bereich der institutionellen Kinderbetreuung, um **qualitativ hochwertige Kinderbetreuungseinrichtungen** zu garantieren (FG 2:98),

(6) und ein weiterer Ausbau von *Ganztagschulen und ganztägig geöffneten Kindergärten*, insbesondere in den Bundesländern (FG 1:149; FG 2:104; FG 3:116; FG 4:76; FG 4:73; FG 4:79).

5.1 Haushalts- und Kinderbetreuungsmonitor

Aufgrund der detaillierten Besprechung der innerfamiliären Aufgabenteilung im Rahmen der Fokusgruppen wurde manchen StudienteilnehmerInnen ein ungerechtfertigtes Ungleichgewicht der Aufgabenteilung zwischen ihnen und ihrem Partner/ihrer Partnerin erstmals bewusst. Dieses Bewusstsein stellt eine wichtige Voraussetzung für die Veränderung der Situation dar. Deswegen erscheint die Ausarbeitung und Installierung eines Haushalts- und Kinderbetreuungsmonitor (ähnlich dem Gehaltsrechner) sinnvoll. Die Ergebnisse eines derartigen Monitors können eine hilfreiche *Grundlage für eine Diskussion auf Paarebene* bezüglich der Umverteilung von Aufgaben bilden und Frauen bei der Durchsetzung einer egalitären Aufgabenteilung unterstützen. Ein solcher Monitor könnte auf Basis der bereits mehrfach durchgeführten Zeitverwendungsstudie der Statistik Austria erstellt werden, auf diese Weise könnten die Ergebnisse breiteren Bevölkerungsschichten besser vermittelt werden und zur Bewusstseinsbildung beitragen.

6 Forschungsdesign

Fokusgruppen (aus dem Englischen: “focus group”) sind eine Form der Gruppendiskussion, die in der qualitativen Sozialforschung zum Einsatz kommt (Lamnek 1998, 5). Es handelt sich dabei um eine moderierte Diskussion zu einem bestimmten Thema, bei der den TeilnehmerInnen genügend Raum bleibt, den Diskussionsverlauf zu beeinflussen und das zu thematisieren, was ihnen wichtig ist (Flick 2010: 222ff; Bortz/Döring 2005: 308). Ein Vorteil der gewählten Herangehensweise besteht darin, dass dadurch eine gewisse Offenheit gegenüber den Sinn- und Relevanzsystemen der beforschten Lebenswelten besteht und die **Perspektiven der Betroffenen** erfasst werden. Da spezifische Erfahrungen, Problemlagen und Lösungsstrategien in die Diskussionsbeiträge eingebracht, diskutiert und aus unterschiedlicher Sicht beleuchtet werden, besteht die Möglichkeit, eine große Variation an Perspektiven zu erfassen. (Flick 2010: 133; Kleining 1994; Lamnek 1998: 77) Zudem hat eine Fokusgruppendiskussion den Vorteil, dass eine unmittelbare Konfrontation verschiedener Positionen möglich ist und mögliche Divergenzen oder Konflikte diskursiv ausgetragen werden können (Lamnek 1998: 77). Dieses Prinzip der Offenheit ermöglicht neue oder sogar überraschende Erkenntnisse.

Fokusgruppen-Interviews sammeln qualitative Daten aus einer auf ein Thema fokussierten Diskussion einer homogenen Gruppe. Gleichzeitig ist aber auch eine gewisse Variation unter den TeilnehmerInnen sinnvoll, um gegensätzliche Meinungen und unterschiedliche Erfahrungswerte zu ermöglichen (Krueger 2009: 15, 66). Zur Bearbeitung des Themas wurden deswegen je zwei Fokusgruppendiskussionen mit Müttern und Vätern durchgeführt, die persönliche Erfahrung mit (Eltern-)Teilzeit haben. Es diskutierten Eltern, die Teilzeit arbeiten, sowie PartnerInnen von Eltern, die Teilzeit arbeiten. Insgesamt wurden vier Gruppendiskussionen durchgeführt. Die **Zusammensetzung der FokusgruppenteilnehmerInnen** wurde folgendermaßen ausgewählt:

- (1) eine Fokusgruppe mit Teilzeit arbeitenden Vätern (und unterschiedlichen Arbeitssituationen der Mütter) (FG 1; FB TZ-V)
- (2) eine Fokusgruppe mit Lebenspartnerinnen von Teilzeit arbeitenden Vätern. (FG 2; FB PTZ-V)
- (3) eine Fokusgruppe mit Teilzeit arbeitenden Müttern (und unterschiedlichen Arbeitssituationen der Väter) (FG 3; FB TZ-M)
- (4) eine Fokusgruppe mit Lebenspartnern von Teilzeit arbeitenden Müttern (FG 4; FB PTZ-M)

Ob die Teilzeit arbeitenden Eltern die gesetzliche Maßnahme Elternteilzeit beanspruchen oder unabhängig von dieser Regelung einem Teilzeiterwerb nachgehen, war für die Rekrutierung der FokusgruppenteilnehmerInnen nicht relevant. Um eine gewisse Homogenität innerhalb der Fokusgruppe herzustellen und die Thematisierung unterschiedlicher Einschätzungen, insbe-

sondere im Kontext der Aufgabenverteilung, zu ermöglichen, wurden Mütter und Väter in getrennten Gruppendiskussionen befragt.³ Um eine gewisse Variation in den Erfahrungen innerhalb einer Fokusgruppe zu erhalten, wurde darauf geachtet, dass die Arbeitssituation und Arbeitsstundenanzahl der jeweiligen LebenspartnerInnen, der Teilzeit arbeitenden Elternteile, unterschiedlich ist.

Tab. 1. Wochenarbeitszeiten von befragten Eltern und deren PartnerInnen

Mutter	Vater	Quelle
0	32	FB PTZ-V2/FB TZ-V2
8	40	FB TZ-M4/FB PTZ-M4
20	40	FB TZ-M1
20	40	FB TZ-M2
27,5	28	FB PTZ-V1/FB TZ-V1
23,6	19,5	FB PTZ-V4/FB TZ-V4
24	16	FB TZ-V3
25	38,5	FB PTZ-M8
26	35	FB TZ-M3
30	30	FB PTZ-M7
30	45	FB PTZ-M6
30	40	FB TZ-M5
45	20	FB PTZ-V5

Die Studie gibt damit Auskunft über die Situation von vier Elternpaaren, bei denen beide Elternteile Teilzeit arbeiten (FB PTZ-M7; FB TZ-V1/FB PTZ-V1; FB TZ-V4/FB PTZ-V4; FB TZ-V3), sieben Paaren, bei denen die Mutter Teilzeit und der Vater Vollzeit arbeitet (FB PTZ-M6; FB PTZ-M8; FB TZ-M1; FB TZ-M2; FB TZ-M3; FB TZ-M4/FB PTZ-M4; FB TZ-M5), einem Eltern-

³ vgl. dazu die Ausführungen von Buchebner-Ferstl/Rille-Pfeiffer 2008: 22, Fußnote

paar, bei dem der Vater Teilzeit und die Mutter Vollzeit arbeitet (FB PTZ-V5), sowie einem Elternpaar, bei dem der Vater Teilzeit arbeitet und die Mutter in Karenz ist (FB PTZ-V2/FB TZ-V2).

Die StudienteilnehmerInnen haben ein bis zwei Kinder zwischen 4 Monaten und 10 Jahren, bei Familien mit Kindern über sieben Jahren gibt es jeweils ein jüngeres Geschwisterkind. Rund 85 Prozent der in die Studie involvierten Elternteile verfügen über einen Bildungsabschluss auf tertiärem Niveau. Damit liegen die Bildungsabschlüsse und beruflichen Positionen der betreffenden Eltern deutlich über dem österreichischen Durchschnitt.⁴ Trotzdem können uns die Erzählungen und Diskussionen im Rahmen der Fokusgruppen Hinweise darauf geben, unter welchen Voraussetzungen eine gleichberechtigte familiäre Aufgabenteilung gelingen kann, welche Herausforderungen und Hürden von Eltern, aber auch von der Gesellschaft noch zu meistern sind, um die Realisierung des Ziels egalitärer Teilhabechancen von Müttern und Vätern am Arbeitsmarkt und in der Familie voranzutreiben und damit eine Diffundierung egalitärer Aufgabenteilung zwischen Müttern und Vätern in breitere Teile der Gesellschaft zu unterstützen. (Faust 2002: 73ff)

Die Fokusgruppendifkussionen wurden per Audio aufgezeichnet, transkribiert und einer *qualitativen Inhaltsanalyse* unterzogen (Mayring 2000, Rustemeyer 1992). Dabei standen die Strukturierung nach Themen und die Herstellung von Zusammenhängen im Mittelpunkt. Zur Strukturierung und Analyse der Interviews wurde folgendes Kategorienschema entwickelt:

1. Rahmeninformationen
 - 1.1. Anzahl und Alter der Kinder
 - 1.2. Karenz
2. Aufgabenteilung Erwerb, Haushalt, Kinder
 - 2.1. Aufgabenteilung Erwerbsarbeit/Fortbildung
 - 2.2. Aufgabenteilung Hausarbeit
 - 2.3. Aufgabenteilung Kinderbetreuung
 - 2.4. Begründung Aufgabenteilung Haushalt/Kinder/Erwerb
 - 2.5. Aushandlungsprozesse/Absprachen
3. Entscheidungsfindung
 - 3.1. Motive für TZ-Arbeit eines/beider Elternteile
 - 3.2. Rolle von Überlegungen bezüglich zukünftige Karriere und finanzielle Absicherung
4. Erfahrungen, Reaktionen, Folgen
 - 4.1. Erfahrungen: berufliches Umfeld
 - 4.2. Erfahrungen: persönliches Umfeld
5. Handlungsvorschläge familienpolitische Maßnahmen

⁴ Der durchschnittliche AkademikerInnen-Anteil von 30- bis 45-jährigen Eltern liegt in Österreich bei 14 Prozent (eigene Berechnung auf Basis der Daten des Mikrozensus 2010).

7 Quellen und Literatur

7.1 Quellen

FB TZ-V1 bis FB TZ-V4 (2013): Fragebögen Teilzeit arbeitende Väter. 1.7.2013

FB PTZ-V1 bis FB PTZ-V5 (2013): Fragebögen Partnerinnen von Teilzeit arbeitenden Vätern. 2.7.2013

FB TZ-M1 bis FB TZ-M5 (2013): Fragebögen Teilzeit arbeitende Mütter. 8.7.2013

FB PTZ-M6 bis FB PTZ-M9 (2013): Fragebögen Partner von Teilzeit arbeitenden Müttern 15.7.2013

FG 1 (2013): Fokusgruppe mit Teilzeit arbeitenden Vätern. 1.7.2013

FG 2 (2013): Fokusgruppe mit Partnerinnen von Teilzeit arbeitenden Vätern. 2.7.2013

FG 3 (2013): Fokusgruppe mit Teilzeit arbeitenden Müttern. 8.7.2013

FG 4 (2013): Fokusgruppe mit Partnern von Teilzeit arbeitenden Müttern 15.7.2013

7.2 Literatur

BGBI. Nr. 221/1979 Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG. Abschnitt 6, §15h-§15p. zuletzt geändert durch: BGBI. I Nr. 138/2013. online unter:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008464> (eingesehen am 25.10.2013)

BGBI. Nr. 651/1989: Bundesgesetz, mit dem Karenz für Väter geschaffen wird (Väter-Karenzgesetz - VKG). Abschnitt 3, §8-§8h. zuletzt geändert durch: BGBI. I Nr.138/2013. online unter: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008674> (eingesehen 24.10.2013)

Bortz, Jürgen/Döring, Nicola (2005): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Heidelberg: Springer.

Buchebner-Ferstl, Sabine/Rille-Pfeiffer, Christiane (2008): Hausarbeit in Partnerschaften. Studie "The glass partitioning wall" zur innerfamilialen Arbeitsteilung - Ergebnisse für Österreich. ÖIF Working Paper Nr. 69/2008. Wien: ÖIF.

Dörfler, Sonja/Wernhart, Georg (2007): Elternteilzeit aus der Sicht betroffener ArbeitnehmerInnen. Studie im Auftrag der AK Wien. Wien: ÖIF

Faust, Michael (2002): Der „Arbeitskraftunternehmer“ – eine Leitidee auf dem ungewissen Weg der Verwirklichung. In: Kuda, Eva/Strauß, Jürgen (Hg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg: VSA. 56-80

Flick, Uwe (2010): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek: Rowohlt.

Kleining, Gerhard. (1994): Qualitativ-heuristische Sozialforschung. Schriften zur Theorie und Praxis. Hamburg: Fechner.

Kreimer, Margareta (2011): Familienpolitische Maßnahmen in Österreich: Paradigmenwechsel auf halbem Weg. In Kreimer, Margareta/Sturn, Richard/ Dujmovits, Rudolf (Hrsg): Paradigmenwechsel in der Familienpolitik. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 83-110

Krüger, Richard A./Casey, Mary Anne (2009): Focus groups. A Practical Guide for Applied Research. Los Angeles: Sage.

Lamnek, Siegfried (1998): Gruppendiskussion. Theorie und Praxis. Weinheim: Beltz.

Mayring, Phillip. (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Deutscher Studien Verlag

Rustemeyer, Ruth (1992): Praktisch-methodische Schritte der Inhaltsanalyse. Eine Einführung am Beispiel der Analyse von Interviewtexten. Münster: Aschendorff –Verlag.

SPÖ Frauen (2012): Achtung Teilzeit: Halber Lohn - weniger Pension. Zugriff am 3.9.2013 unter: <http://sp.frauen.spo.e.at/achtung-teilzeit-halber-lohn-weniger-pension>