MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Annahmen und (Ideal-) Vorstellungen junger Frauen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

verfasst von | submitted by

Isabella Polixeni Giotis BA

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Arts (MA)

Wien | Vienna, 2026

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree programme code as it appears on the student record sheet:	UA 066 905
Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree programme as it appears on the student record sheet:	Masterstudium Soziologie
Betreut von | Supervisor:	Assoz. Prof. Emma Dowling MSc MRes PhD

Inhaltsverzeichnis

Abstract ... **III**

Einleitung ... **IV**

1.Theoretische Einbettung und Problemaufriss ... **1**

1.1 Frauen in der österreichischen Arbeitswelt – Ein Überblick ... 1

1.2 Hintergründe zur geschlechterspezifischen Arbeitsteilung ... 6

1.2.1 Das naturalistische Ideal der guten Mutter ... 6

1.2.2 Der Arbeitsbegriff ... 12

1.3 Aktueller Diskurs zur geschlechterspezifischen Arbeitsteilung ... 17

1.3.1 Care-Arbeit ... 18

1.3.2 Die Arbeitskraft wird zur Arbeitskraftmanager*in ... 21

1.3.3 Das neue Ideal der „Supermama“ ... 23

1.3.4 (Un-) Doing Gender ... 24

1.3.5 Migration und Care-Arbeit ... 28

1.4 Conclusio ... 30

2. Forschungsstand ... **32**

2.1 Doing Gender by Doing career ... 32

2.2 Die Eigenverantwortung im Neoliberalismus ... 36

2.3 Einflüsse auf die Berufsplanung ... 37

2.4 Erwartungen an den zukünftigen Arbeitsplatz ... 41

2.5 Annahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ... 43

2.7 Conclusio ... 44

3.Forschungsvorgehen ... **46**

3.1 Methodologischer Zugang und Ziel der Arbeit ... 46

3.2 Das problemzentrierte Interview als Erhebungsmethode ... 48

3.3 Fallauswahl und Zugang zum Feld ... 54

3.4 Das Sample ... 58

3.5 Auswertungsmethode ... 59

3.6 Analysebeispiel ... 62

3.7 Conclusio ... 63

4. Ergebnisdarstellung ... **64**

4.1 Der Wunsch nach Berufstätigkeit und Familie ... 64

4.1.1 Die Bedeutung von Berufstätigkeit für die Befragten ... 64

4.1.2 Der Wunsch nach einem oder mehreren Kind(ern) 68
4.2 Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie 71
4.2.1 Elternkarenz und Stundenreduktion 73
4.2.2 Arbeitskraftmanagement 77
4.2.3 Erwartungen an den Partner 79
4.2.4 Kinderbetreuungseinrichtungen und das soziale Umfeld 82
4.3 Diskriminierung in der Arbeitswelt 84
4.3.1 Frauen und Karriere 86
4.3.2 Der Konflikt der Präsenz 88
4.3.3 Strategien zur Vermeidung von Diskriminierung 89
4.4 Weitere Erkenntnisse 90
4.4.1 Medien 90
4.4.2 Sorge um Altersvorsorge 92
4.4.3 Gesellschaftlicher Wandel 93
4.5 Conclusio 95
5. Fazit VII
Danksagung XI
Literaturverzeichnis XII

Abstract

Man könnte meinen ein Studienabschluss, Fleiß und der nötige Wille würden unausweichlich zu beruflichem Erfolg führen. Dass dem jedoch nicht so ist, zeigt die derzeitige Lage auf dem österreichischen Erwerbsarbeitsmarkt, denn dort erfahren insbesondere Frauen mit minderjährigen Kindern große Nachteile. Ein niedriges Einkommen, geringere Pensionsleistungen und damit verbunden eine finanzielle Abhängigkeit zum Partner, sowie weniger Chancen auf Führungspositionen zählen gemeinhin zu den Konsequenzen, wenn versucht wird Mutterschaft und Berufstätigkeit zu vereinbaren. Und dennoch zeigt sich am Forschungsstand, dass junge Frauen in der Regel beides wollen; sie streben Erfolg bei der Erwerbsarbeit an und wollen dabei gleichzeitig genügend Zeit für ihre zukünftigen Familien haben. Wie sich junge Frauen eine solche Vereinbarung vorstellen, bildet den Gegenstand dieser Forschungsarbeit. Dafür wurden zehn problemzentrierte Interviews mit *Masterstudentinnen die einen Kinderwunsch haben*, durchgeführt. Anhand der Grounded Theory wurden die *Annahmen und (Ideal-)Vorstellungen zur Vereinbarung von Beruf und Familie* ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass die befragten Masterstudentinnen aufgrund ihres Geschlechts und ihres Kinderwunsches Benachteiligungen am Arbeitsmarkt erwarten und Karriere häufig als unvereinbar mit einer Teilzeitanstellung und familiärer Verantwortung sehen. Insgesamt entwickeln sie daher unterschiedliche Strategien zur Vereinbarkeit und äußern den Wunsch nach mehr gesellschaftlicher Gleichstellung.

Einleitung

Der österreichische Erwerbsarbeitsmarkt verzeichnet einen großen geschlechtsspezifischen Unterschied, welcher sich in erster Linie im Ausmaß der Erwerbsarbeit zeigt. Besonders deutlich wird die Differenz in Hinblick einer Elternschaft: So arbeiteten im Jahr 2024 73,5% der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren in einer Teilzeitanstellung, während es bei Männern mit Kindern unter 15 Jahren gerade einmal 7,7% waren (vgl. Statistik Austria 2024b). Resümierend bedeutet das, dass in Österreich die meisten heterosexuellen Paare mit Kindern das Eineinhalb-Verdiener-Modell leben, in welchem der vollzeitarbeitende Mann für die finanzielle Versorgung der Familie verantwortlich ist, während die teilzeitbeschäftigte Frau die Hauptverantwortung für den Haushalt und die Kinderbetreuung übernimmt. Dabei lässt sich bei hochqualifizierten Frauen, die die Möglichkeit hätten mehr als ihre Partner zu verdienen, kein Unterschied ausmachen. Die meisten von ihnen arbeiten nach der Geburt des ersten Kindes ebenfalls in einer Teilzeitanstellung und müssen somit die entsprechenden Nachteile dieses atypischen Beschäftigungsverhältnisses in Kauf nehmen. Diese sind insbesondere ein niedriges Einkommen, weniger Chancen auf Führungspositionen, geringere Pensionsleistungen, sowie eine finanzielle Abhängigkeit vom Partner (vgl. Schmidt et al 2020:27).

Die Entscheidung in Teilzeit zu arbeiten um genügend Zeit für die Care-Arbeit zu haben, wird von jenen Frauen jedoch nicht allein auf Grund von individuellen Präferenzen getroffen, sondern ist stark von traditionellen Rollenbildern und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen beeinflusst. Diese haben sich im Laufe der Geschichte etabliert und prägen seither das Handeln von Männern und Frauen in Österreich.

Ein starker Einfluss ging dabei von dem französischen Philosophen Jean-Jacques Rousseaus und seiner naturalistischen Ideologie aus. Der im 18ten Jahrhundert entstandene Naturalismus geht davon aus, dass jede Person durch ihre Biologie dem binären Geschlechtersystem „Mann“ oder „Frau“ zuzuordnen ist (vgl. Schutzbach 2021:205). Aus dieser Zuordnung begründet sich eine binäre Arbeitsteilung, in der die Frau ihrer Natur nach für die Fürsorge der Familie verantwortlich ist und der Mann als rationale Instanz die Aufgabe hat, seiner Frau durch seinen Verdienst in der Erwerbsarbeit, dies zu ermöglichen.

Erst die zwei Weltkriege brachten die „natürliche“ Arbeitsaufteilung ins Wanken, da zu jener Zeit die Frauen die Wirtschaft am Laufen halten mussten. Dies machte den Frauen bewusst, dass auch sie in der Lage waren „Männerarbeit“ zu leisten. Das neue (Selbst-)Bewusstsein führte dazu, dass sich Frauen in der ersten Hälfte des 20ten Jahrhunderts wesentliche Rechte erkämpften, wie etwa den uneingeschränkten Zugang zu Bildungseirichtungen oder das Wahlrecht. Eine weitere Errungenschaft, die Möglichkeit der Verhütung, welche ab den 70er Jahren der Mehrheit der Frauen zur Verfügung

stand, ermöglichte es erstmals sich für eine kinderlose Ehe zu entscheiden, oder den Zeitpunkt des Kinderkriegens und die Anzahl der Kinder selbst zu wählen. Doch die neu erworbene Freiheit führte auch zu Konsequenzen, da der naturalistische Ansatz sich weiterhin standhaft hielt; wurde von der Mutter, die sich bewusst für ein Kind entschieden hatte, auch erwartet, dass diese sich für die immer höher werdenden Pflichten entschieden hatte. Diese Ansicht wurde durch die katholische Kirche aber auch die Wissenschaft, etwa der Psychologie und der Psychoanalyse, Nachdruck verliehen, indem die Mutterliebe idealisiert und romantisiert wurde.

Auch heutzutage wird der Naturalismus in der österreichischen Gesellschaft gelebt, indem Frauen weiterhin die Hauptverantwortung für die Care-Arbeit tragen. Gleichzeitig werden sie jedoch vom vorherrschenden Neoliberalismus als „gleichberechtigte“ und eigenverantwortliche homo economici in der Erwerbsarbeitswelt behandelt und dazu aufgefordert an der kapitalistischen Profitmaximierung mitzuwirken. So kommt es, dass insbesondere Mütter einer ständigen Doppelbelastung ausgesetzt sind und dabei gleichzeitig in doppelter Hinsicht verlieren: denn auf der einen Seite werden sie von der Gesellschaft zur unbezahlten Reproduktionsarbeit verpflichtet, auf der anderen Seite erschwert ihnen diese Verpflichtung die Integration in die Erwerbsarbeit, in welcher sie daraufhin schlechter bewertet und bezahlt werden (vgl. Becker-Schmidt 2010:67).

Jene Tatsache bildet den Ausgangspunkt der hier vorliegenden Forschungsarbeit. Das Interesse gilt den *Annahmen und (Ideal-) Vorstellungen von jungen Frauen, im konkreten Masterstudentinnen, mit Kinderwunsch bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.*

Laut dem aktuellen Forschungsstand wollen junge Frauen in der Regel beides: sie wollen dem traditionellen Mutterbild entsprechen und gleichzeitig beruflichen Erfolg erlangen. Dabei schwingt die Sorge mit, einem Entweder-Oder nicht entgehen zu können. So wird von Mädchen bzw. jungen Frauen in der Regel bereits die Ausbildungs- und Berufswahl vor dem Hintergrund getroffen, einmal die Hauptverantwortung für die zukünftige Familie zu tragen. Des Weiteren werden Strategien entwickelt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestmöglich zu meistern, etwa durch flexibles und eigenverantwortliches Arbeiten.

Abgesehen davon konnten Studien nachweisen, dass junge Frauen sich selbst weniger gut in einer Führungsposition vorstellen können und mit einem flacheren Verdienstprofil rechnen als junge Männer. Gleichzeitig zeigt die Forschung aber auch, dass weibliche Rollenvorbilder die Sicht von Frauen auf die Erwerbsarbeitswelt positiv beeinflussen können. Dabei geht ein besonders großer Einfluss von den eigenen Müttern aus, aber auch von anderen Frauen im Umfeld. So wirkt eine Berufsstelle bspw. um einiges attraktiver auf Frauen, wenn eine Mitarbeiterin in ähnlicher oder höherer Position für das Unternehmen arbeitet.

Die Ergebnisse der hier vorliegenden Forschungsarbeit decken sich in vielerlei Hinsicht mit dem Forschungsstand und kommen darüber hinaus in einigen Bereichen zu weiteren Erkenntnissen. In zehn problemzentrierten Interviews, die mit der Grounded Theory ausgewertet wurden, arbeitet die vorliegende Mastarbeit heraus, *welche Annahmen und (Ideal-)Vorstellungen Masterstudentinnen mit Kinderwunsch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben.*

Im Sinne interpretativer Sozialforschung zielt die Arbeit auf die subjektive Perspektive und die damit zusammenhängenden Sinnstrukturen zum Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie der befragten Interviewpartner*innen ab. Durch das Ineinandergreifen des theoretischen Vorwissens, der Datenerhebung und -analyse, sowie der Theoriebildung konnten interessante Erkenntnisse gewonnen werden:

So zeigt sich, dass die befragten Masterstudentinnen sowohl der Berufstätigkeit als auch der Familie einen hohen Stellenwert beimessen und beide Lebensbereiche miteinander vereinbaren möchten. Das gewählte Berufsfeld wird mit großem Interesse verbunden, wobei auch der finanziellen Unabhängigkeit große Bedeutung zukommt. Eine mögliche Abhängigkeit von einem (zukünftigen) Partner wird von den befragten Frauen insbesondere im Zusammenhang mit einer geplanten Stundenreduktion nach der Geburt eines Kindes als Risiko wahrgenommen, vor allem von Frauen in geringer entlohnten Berufsfeldern.

Die Familiengründung wird meist an klare Voraussetzungen geknüpft, wie einem abgeschlossenen Studium, (finanzieller) Sicherheit im Beruf sowie eine stabile Partnerschaft; das Alter um die 30 Jahre dient dabei häufig als Orientierung. Alle Teilnehmerinnen planen eine Elternkarenz und im Anschluss eine Teilzeitbeschäftigung, wobei die eigene Stundenreduktion als notwendig, jene des Partners hingegen als wünschenswert betrachtet wird. Zur Vereinbarkeit entwickeln die Frauen verschiedene Strategien, darunter eine gezielte zeitliche Planung der Familiengründung, flexible Arbeitszeiten, Homeoffice sowie eine abgestimmte Arbeitsteilung mit dem Partner, ergänzt durch Kinderbetreuung und Unterstützung aus dem sozialen Umfeld.

Eine sehr zentrale Erkenntnis der hier vorliegenden Forschung ist, dass alle Befragten davon ausgehen, aufgrund ihres Geschlechts und ihres Kinderwunsches am Arbeitsmarkt benachteiligt zu sein. Sie erwarten geringere Anerkennung und eingeschränkte Aufstiegschancen und sehen Karriere als unvereinbar mit Teilzeit und familiärer Verantwortung, wodurch sich ein „Entweder-oder“ zwischen Mutterschaft und beruflicher Karriere ergibt. Zusätzlich zeigen sich Sorgen hinsichtlich der Altersvorsorge, einer Problematik, die einige Teilnehmerinnen an ihren eigenen Müttern beobachten.

Insgesamt wünschen sich die Teilnehmerinnen einen gesellschaftlichen Wandel hin zu mehr Gleichstellung, staatlicher Unterstützung und weniger gesellschaftlicher Kritik an individuellen Lebensentwürfen.

1.Theoretische Einbettung und Problemaufriss

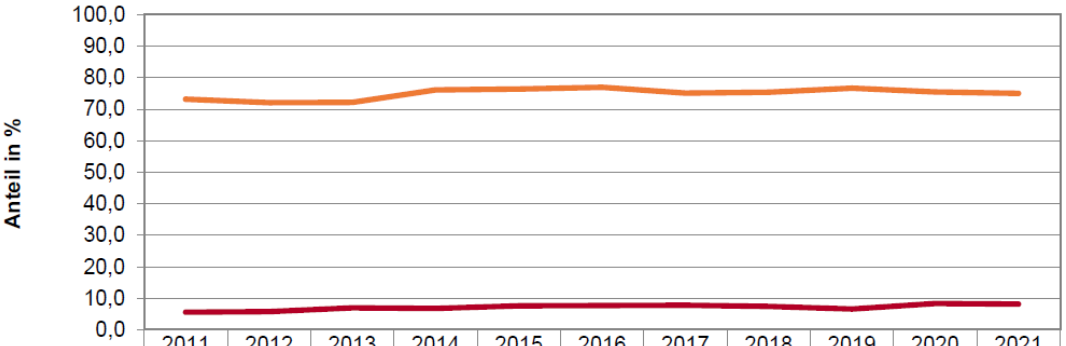
1.1 Frauen in der österreichischen Arbeitswelt – Ein Überblick

In der Theorie sollte es heutzutage für jede Person möglich sein in die ökonomische Sphäre vorzudringen, was bedeutet, dass diese nicht mehr nur dem weißen, heterosexuellen Mann vorbehalten ist. Und dennoch verzeichnet die derzeitige Lage am österreichischen Erwerbsarbeitsmarkt große Unterschiede, welche in Bezug auf das Geschlecht in diesem Kapitel näher dargestellt werden sollen.

Laut der Statistik Austria gingen in Österreich im Jahr 2024 70,7% der Frauen und 77,5% der Männer einer Erwerbstätigkeit nach (vgl. Statistik Austria 2024a). Dabei lassen sich geschlechterspezifische Differenzen im Ausmaß der Erwerbsarbeit feststellen, denn 50,5% der erwerbstätigen Frauen arbeiteten in Teilzeit, während es bei den erwerbstätigen Männern lediglich 12,3% waren. Ein näherer Blick macht deutlich, dass der Unterschied bei den Geschlechtern in Hinsicht auf Kinder unter 15 Jahren noch größer ist: 73,5% der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren arbeiteten in einer Teilzeitanstellung, während es bei Männern mit Kindern unter 15 Jahren gerade einmal 7,7% waren (vgl. Statistik Austria 2024b). Der Rückblick auf die vergangenen Jahre macht deutlich, dass es sich dabei um ein Phänomen handelt, welches sich standhaft hält und ungebrochen fortsetzt:

Teilzeitquote 25- bis 49-Jähriger mit Kindern unter 15 Jahren

Part time working rate of 25–49 year olds with children under age 15



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Frauen	73,2	72,1	72,2	76,1	76,4	77,0	75,1	75,4	76,7	75,5	75,0
Männer	5,6	5,8	7,0	6,8	7,6	7,7	7,8	7,4	6,6	8,3	8,2

(Grafik: Kaindl/Schipfer 2022:16)

Unter Teilzeit wird dabei ein breites Spektrum an reduzierten Arbeitszeiten definiert, welches in Österreich alles unter 36 Wochenstunden beinhaltet. Grundsätzlich wird die Rate der Teilzeiterwerbstätigen in Österreich nach Selbstzuschreibung gemessen, indem Befragte sich dieser Beschäftigungsform selbst zuordnen und dabei weniger als 36 Stunden pro Woche arbeiten. Demnach

gelten Halbtags- und geringfügige Beschäftigungen als Teilzeit, aber auch vollzeitnahe Anstellungen von über 30 Wochenstunden. Trotz der unterschiedlichen Stundenausmaße haben Teilzeitstellen gemein, dass sie als atypisches Beschäftigungsverhältnis gelten, in Abweichung zu dem Normalarbeitsverhältnis von mindestens 36 Wochenstunden (vgl. Schmidt et al 2020:25f., Behrens et al 2018b:68).

Wie sich gezeigt hat, wird ein atypisches Arbeitsverhältnis insbesondere von Frauen mit minderjährigen Kindern eingegangen, wodurch sich der Schluss ziehen lässt, dass es sich dabei um eine Strategie zur Vereinbarung von Familie und Beruf handelt. Auch die Studien zu ökonomischen Lebenszyklen verdeutlichen diese Tatsache: Während sich in jungem Alter die Partizipation und das Erwerbsausmaß am Arbeitsmarkt bei den Geschlechtern nur geringfügig unterscheidet, klafft die Differenz ab dem Alter zwischen 30 und 40 Jahren bei erwerbstätigen Frauen und Männern auseinander (vgl. Franz/Otter 2018:100). Dieses Phänomen zieht sich durch alle Bildungsschichten: auch hochqualifizierte Frauen, die die Möglichkeit hätten mehr als ihre Partner zu verdienen, entscheiden sich nach der Geburt des ersten Kindes oftmals für reduzierte Arbeitszeiten und damit für das Eineinhalb-Verdiener-Modell (vgl. Schmidt et al 2020:27). Dieses Arbeitsmodell ist in Österreich als normatives Ideal verankert und wird von den meisten heterosexuellen Paaren mit Kindern unter 15 Jahren gelebt. Daraus kann aber auch gefolgert werden, dass es nicht nur zwischen den Geschlechtern Unterschiede bezüglich der Erwerbspartizipation und des -ausmaßes gibt, sondern auch zwischen Frauen mit Kindern und Frauen ohne Kinder, dieser wird als *Family Wage* oder *Motherhood Wage Gap* bezeichnet (vgl. Schmidt et al 2020:36). So sind es vorwiegend Mütter in Teilzeit, die auch die entsprechenden Nachteile dieses atypischen Beschäftigungsverhältnisses tragen. Insbesondere ein niedriges Einkommen, weniger Chancen auf Führungspositionen und geringere Pensionsleistungen zählen zu den Konsequenzen (vgl. Schmidt et al 2020:25f., Behrens et al 2018b:68), diese werden in weiterer Folge näher besprochen:

Der *Gender-Pay-Gap* ist ein wichtiger Indikator zur Messung der geschlechterspezifischen Einkommensunterschiede. Er misst den Unterscheid der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste (arithmetisches Mittel) aller unselbstständig erwerbstätigen Männer und Frauen in der Privatwirtschaft. Dabei werden alle Beschäftigungsverhältnisse, somit atypische Beschäftigungsformen und Normalarbeitsverhältnisse, auf Stundenbasis miteinander verglichen, woraus sich die geschlechterspezifische Differenz ermitteln lässt (vgl. Bundeskanzleramt 2023:6; Behrens et al 2018b:81f). In Österreich betrug der *Gender-Pay-Gap* 2023 18,3%. Das bedeutet, dass in Österreich Frauen um 18,3% pro Stunde weniger verdienten als Männer, was weit unter dem EU-Durchschnitt von 12,0% liegt (vgl. Statistik Austria 2023). Der Hauptgrund lässt sich in erster Linie auf die vermehrte Teilzeitarbeit von Frauen zurückführen, sowie auf geburts- und betreuungsbedingte Erwerbsunterbrechungen. Aber auch die *horizontale* und *vertikale Segregation* liefern Erklärungen zu

den geschlechterspezifischen Einkommensdifferenzen (vgl. Franz/Otter 2018:104; Pöschke/Wurzer 2020:341f.).

Dabei handelt es sich bei der *horizontalen Segregation* um die geschlechtsspezifische Verteilung auf verschiedene Branchen, das bedeutet, dass es bestimmte Berufsgruppen gibt, in denen vermehrt Frauen anzutreffen sind und umgekehrt in einigen Berufen Männer dominieren. Die *Segregation* in „männliche“ und „weibliche“ Berufe führt zu einer unterschiedlichen Bewertung der Tätigkeiten und damit auch zu unterschiedlichen Entlohnungen. Während männliche Berufsfelder mit Verantwortung und Führungskompetenz gleichgesetzt werden, gelten diese Zuschreibungen nicht für „Frauenberufe“, welche insbesondere im Care-Sektor verortet sind. Berufsgruppen wie Erzieher*innen oder Krankenpfleger*innen erhalten weder dieselbe Wertschätzung wie klassische Männerberufe, bspw. im technischen Sektor, noch eine ansatzweise gleiche Entlohnung. Gleichzeitig herrscht in der österreichischen Gesellschaft ein hoher Bedarf an Fachkräften im Care-Bereich vor und dennoch bleibt der Mangel an Anerkennung und Entlohnung dieser Berufsgruppen bestehen (vgl. Speck 2022:181).

Frauen und Männer verteilen sich aber nicht nur *horizontal* am Arbeitsmarkt, sondern auch *vertikal.* Damit ist die *Segregation* auf unterschiedliche Hierarchieebenen gemeint: umso höher man schaut, umso weniger Frauen findet man vor. Führungspositionen werden selten von Frauen ausgeführt, was insbesondere damit zusammenhängt, dass diese Positionen mit Vollzeit und oftmals auch mit Überstunden einhergehen. Teilzeitstellen gehen hingegen in der Regel mit Positionen einher, die ein geringeres Ausmaß an Kenntnissen und Fähigkeiten erfordern. Das Modell „Führung in Teilzeit“ hat sich für viele Unternehmen als schwierig umsetzbar herausgestellt, somit sind Aufstiegschancen eher für vollzeiterwerbstätige Frauen und Männer möglich, während es für jene, die in Teilzeit arbeiten nur mit großen Herausforderungen zu bewältigen wäre (vgl. Schmidt et al 2020:33f.; vgl. Behrens et al 2018b:80f.).

Und dennoch gelingt es auch kinderlosen Frauen oftmals nicht die geplante Karriere umzusetzen, dieses Phänomen wird als *gläserne Decke* bezeichnet und kann auf Diskriminierung zurückgeführt werden (vgl. Franz/Otter 2018:104f.). Bei Bewerbungen von Frauen im gebärfähigen Alter, gehen Arbeitgeber*innen oftmals davon aus, dass eventuell noch eine Familie geplant wird und dadurch eine „Pause“ gemacht werden würde, sowie dass es zu vermehrten Ausfällen durch Pflegefreistellungen kommen könnte (vgl. Schmidt et al 2020:81). Diese Annahme führt dazu, dass Personen dieser Gruppe als weniger produktiv erachtet werden, sodass Einstellungen oder Beförderungen eher an andere Personen vergeben werden. Um dieser Diskriminierung entgegenzuwirken, müssen karriereorientierte Frauen ungleich mehr Arbeitszeit und Engagement investieren, um ihre Professionalität unter Beweis zu stellen (vgl. ebd. 2020:38).

Zusammenfassend bedeutet das, dass es die derzeitigen Rahmenbedingungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt Frauen und insbesondere Müttern ermöglichen, trotz privater Verpflichtungen erwerbstätig zu sein. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann demnach einigermaßen erfolgreich umgesetzt werden, dass bedeutet jedoch nicht, dass *„‚Karriere' im Sinne einer (finanziell attraktiven) beruflichen Weiterentwicklung" (Behrens et al 2018a:2)* vereinbar mit Care-Arbeit und einer Teilzeitstelle ist (vgl. ebd. 2018a:1f.). Diese Tatsache sowie die *gläserne Decke* erklären die *vertikale Segregation* und den damit einhergehenden Einkommensunterschied von Frauen und Männern.

Die Teilzeitarbeit hat aber nicht nur Auswirkungen auf das Einkommen und die Aufstiegsmöglichkeiten, sondern auch auf die *Altersvorsorge*. Die Höhe der Pension wird danach berechnet, wie lange die Berufstätigkeit ausgeübt wurde und wie hoch die monatlichen Gehälter waren. Teilzeitarbeit und Berufsunterbrechungen wirken sich demnach nachteilig auf den Pensionsbezug aus. Schon allein ein Jahr Teilzeitarbeit verringert die Pensionsleistung um etwa 1%; wird jahrelang nur Teilzeit gearbeitet, hat das dementsprechende Auswirkungen. Genauso wirken sich Berufsunterbrechungen auf die spätere Pension aus; wird bspw. für ein Jahr die Erwerbsarbeit unterbrochen um sich dem/den Kind(ern) zu widmen, verringert sich die Alterspension um 2%. Die Differenz die sich daraus ergibt, führt zu einer geringeren Pension für Frauen und damit einhergehend zu einem höheren Risiko in die Altersarmut zu geraten (vgl. Bundeskanzleramt 2021b:13). Hierbei muss jedoch auch berücksichtigt werden, dass das Regelpensionsalter für alle Personen die bis zum 01.12.1963 geboren wurden 65 Jahre bei Männern und 60 Jahre bei Frauen beträgt. Diese Altersdifferenz führt zu weniger Beitragsmonaten, wurde jedoch eingeführt um die unbezahlte Arbeit, die Frauen vermehrt leisten, sowie die Doppelbelastung der sie ausgesetzt sind, zu begleichen. Seit dem Jahr 2024 wurde das Pensionsantrittsalters von Männern und Frauen angeglichen, das bedeutet, dass alle Personen die ab dem 02.12.1963 geboren wurden, mit 65 Jahren in Pension gehen können (vgl. Pöschke/Wurzer 2020:340ff.). Inwiefern diese Maßnahme das Risiko für Frauen mindern wird in die Altersarmut zu geraten, wird sich zeigen. Allgemein lässt sich jedoch der Schluss ziehen, dass das Pensionssystem in Österreich nach der Logik der vollzeiterwerbstätigen Person funktioniert, die ohne Unterbrechungen ihr Leben lang am Arbeitsmarkt tätig war. Diese Annahme deckt sich jedoch nicht mit den Erwerbsbiografien eines Großteils der Bevölkerung, insbesondere nicht mit denen von Müttern, sodass sich die Frage stellt, ob *„erwerbszentrierte Pensionssysteme nicht per se geschlechterdiskriminierend sind und die im Erwerbsleben existierenden Ungleichheiten manifestieren und im Alter noch verstärken" (Behrens et al 2018b:89).*

Die oben beschriebene Lage von in Österreich lebenden Frauen bezüglich ihrer Einkommen und ihrer Pensionsleistungen lassen einen in der Annahme, dass Armut unter dieser Personengruppe besonders stark verbreitet sein müsste. Tatsächlich gelten jedoch laut der Statistik Austria 2024 lediglich 3,7% der österreichischen Bevölkerung als arm, bzw. als *„erheblich materiell und sozial benachteiligt"*. Die EU-Definition für armutsbetroffene Personen erfolgt danach, ob sich von 13 Merkmalen und Aktivitäten des täglichen Lebens mindestens sieben nicht geleistet werden können. Diese 13 Kriterien reichen von einer unerwarteten Ausgabe in der Höhe von 1300 Euro über die Möglichkeit sich einmal im Jahr einen Urlaub leisten zu können, bis hin zu einer warmen Wohnung. Im Jahr 2024 konnten demzufolge 3,7% der Österreicher*innen der Kategorie *„erheblich materiell und sozial benachteiligt"* zugeordnet werden (vgl. Statistik Austria 2024c), was bei der hohen Teilzeitquote von Frauen verwunderlich wenig erscheint. Der Grund ist, dass sich diese Berechnung auf das Haushaltseinkommen bezieht, was bedeutet, dass nicht das individuelle Erwerbseinkommen, sondern das zu einem fiktiven Pro-Kopf-Einkommen umgerechnete Äquivalenzeinkommen herangezogen wird. Demzufolge könnte ein gutverdienender Mann als arm oder armutsgefährdet gelten, wenn er in einem Haushalt mit einer geringverdienenden Frau und drei Kindern lebt, da sein Einkommen bei der *Armutsberechnung* auf alle Haushaltsmitglieder aufgeteilt werden würde. Der Grund, weshalb das Haushaltseinkommen als Basis dient macht durchaus Sinn, denn wenn mehrere Personen in einem Haushalt zusammenleben, bedeutet das, dass einige Gegenstände des Lebensbedarfs, bspw. eine Wohnung, gemeinsam genutzt werden und damit die durchschnittlichen Lebenserhaltungskosten sinken. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass es besonders für Ein-Eltern-Haushalte, bspw. einer alleinverdienenden Frau mit Kind, schwer ist der Armut zu entkommen (vgl. Behrens et al 2018b:86f.; vgl. Haidinger/Knittler 2019:111ff.). Dies belegt auch die Statistik: Die Armutsquote für Personen in Ein-Eltern-Haushalten lag im Jahr 2024 bei 10%, also um einiges höher als bei Mehr-Eltern-Haushalten (vgl. Statistik Austria 2024c). Zieht die besagte alleinverdienende Mutter jedoch mit einer zweiten gutverdienenden Person zusammen, ändert sich ihr Status in der *Armutsberechnung*, ohne dass sie selbst mehr verdient. Dabei wird immer davon ausgegangen, dass das gemeinsame Haushaltseinkommen an alle Haushaltsmitglieder gleichmäßig verteilt wird. Diese Annahme kann jedoch empirisch nicht belegt werden und ist auch nicht auf rechtlicher Basis abgesichert. Bei dem in Österreich weit verbreiteten Eineinhalb-Verdiener-Modell kommt es demnach in den meisten Fällen zu einem Abhängigkeitsverhältnis der teilzeiterwerbstätigen Frauen zu ihren vollzeiterwerbstätigen Männern. Diese Abhängigkeit ist in der *Armutsstatistik* jedoch nicht sichtbar. Gleiches gilt auch für die Tatsache, dass eine Trennung oder Scheidung, eine Krankheit oder der Tod der hauptverdienen Person in vielen Fällen dazu führt, dass alle anderen Haushaltsmitglieder in die Armut abrutschen (vgl. Behrens et al 2018b:86f.; vgl. Haidinger/Knittler 2019:111ff.).

Das Resümee in Bezug auf Frauen in der Arbeitswelt lautet demnach, dass viele von ihnen in Teilzeit arbeiten, insbesondere Mütter mit Kindern unter 15 Jahren. Teilzeitarbeit bildet demnach eine Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Von den meisten Müttern wird gemeinsam mit ihren Partnern das Eineinhalb-Verdiener Modell gelebt, indem das meiste Haushaltseinkommen von den vollzeiterwerbstätigen Männern erwirtschaftet wird und Frauen dadurch mehr Zeit für private Verpflichtungen haben. Das bedeutet aber auch, dass die Nachteile der atypischen Beschäftigungsform vorwiegend von Frauen getragen werden, darunter ein geringeres Einkommen, weniger Chancen auf Führungspositionen und geringere Pensionsleistungen.

Dabei muss die Frage gestellt werden, inwiefern eine Teilzeiterwerbstätigkeit freiwillig oder unfreiwillig eingegangen wird. Jede Person steht vor der Herausforderung die ihr zur Verfügung stehende Zeit zwischen Erwerbsarbeit, Familie, Haushaltstätigkeiten und Freizeit einzuteilen. Wie sich gezeigt hat, gibt es einen großen Unterschied, in welche Tätigkeiten Männer und Frauen ihre Zeit vermehrt investieren. Wie die 24 Stunden eines Tages eingeteilt werden, hat jedoch nur zu einem bedingten Teil mit individuellen Präferenzen zu tun; traditionelle Rollenbilder und wirtschaftliche Rahmenbedingungen haben dabei einen besonders starken Einfluss (vgl. Bundeskanzleramt 2021a:370; vgl. Lange/Gärtner 2022:495). Um diese beiden Einflussfaktoren besser verstehen zu können und damit auch die geschlechtsspezifische Arbeitsaufteilung, sollen in den nächsten Kapiteln die Hintergründe dazu näher diskutiert werden.

1.2 Hintergründe zur geschlechterspezifischen Arbeitsteilung

1.2.1 Das naturalistische Ideal der guten Mutter

Um zu verstehen auf welcher Ideologie die derzeitigen Elternrollenbilder basieren, muss zunächst in die Geschichte zurückgeblickt werden. Ein entscheidender Wendepunkt lässt sich im Frankreich des 17. Jahrhunderts verorten, denn dort galt die Mutterschaft für adelige Frauen als Hindernis ihren standesgemäßen Verpflichtungen nachzukommen. In den Städten waren sie Teil des öffentlichen Lebens und pflegten Kontakte zu ihrer Klasse, wobei allein die Höflichkeit nicht ausreichte; Frauen der Aristokratie mussten bis zu einem gewissen Grad gebildet sein, um Konversation über kulturelle Ereignisse führen zu können. Um sich also in der Öffentlichkeit an der Seite ihrer Gatten zu präsentieren und sich ganz dem Leben der oberen Schicht zu widmen, wurden ihre Kinder bereits nach der Geburt zu Ammen aufs Land geschickt. Zu jener Zeit gab es noch keinen Muttermilchersatz und die hygienischen Bedingungen waren schlecht, sodass viele Kinder bereits im ersten Lebensjahr verstarben. Das bedeutete, dass die Kindersterblichkeit im 17. Jahrhundert besonders hoch war, gleichzeitig entstand im selben Jahrhundert die Demografie als neue Wissenschaft und verzeichnete einen Rückgang der Einwohnerzahl Europas (vgl. Badinter 2010:175ff.). Die Folge war, dass

französische Intellektuelle wie Rousseau, Montesquieu und Voltaire die Nation Frankreichs und ganz Europa in Gefahr sahen, da ihrer Meinung nach, eine Entvölkerung stattfände. Die Schuldigen waren schnell gefunden: es waren die Mütter die ihren Pflichten nicht nachkamen, sowie die Ammen, die des Geldes wegen zu viele Kinder aufnahmen (vgl. Badinter 1996:116ff, vgl. Rulffes 2022:181f.). Daraufhin wurden unzählige Schriften von Moralisten, Philanthropen und Medizinern veröffentlicht, die die Frau dazu aufforderten sich ganz ihren Kindern zu widmen, so wie es eigentlich in ihrer Natur liegen sollte (vgl. Badinter 2010:75). Statt dem „Gesindel" die Erziehung zu überlassen, solle sich die *gute Mutter* fortan selbst um das Wohl ihres Kindes kümmern (vgl. Rulffes 2022:176). Wie sie das zu tun hatte, wurde von Intellektuellen ausführlich diskutiert. Einer von ihnen war der Philosoph Jean-Jaques Rousseau, welcher in der zweiten Hälfte des 18 Jahrhunderts in seinem vielpublizierten Werk „Émile oder über die Erziehung" das Aufwachsen eines theoretischen Jungens namens Émile beschreibt und dabei Anweisungen gibt wie auf die Entwicklung des Kindes richtig reagiert werden soll, mittels einer naturgemäßen Erziehung. Die Anweisungen reichen vom richtigen Tragen des Säuglings über das moralische Belehren des Jungens. Im fünften Buch seines Werkes ist Émile ein erwachsener Mann, der nun eine gute Frau an seiner Seite braucht. Rousseau bespricht in weiterer Folge die theoretische Sophie (vgl. Rousseau [1762] 2022) und kommt zu dem Schluss:

> *„… dass Mann und Frau in Bezug auf Charakter und Temperament weder gleich beschaffen sind, noch gleich beschaffen sein dürfen, so folgt daraus auch, dass sie keine gleichmäßige Erziehung erhalten können. Sie sollen zwar in Beobachtung der von der Natur angedeuteten Richtungen in Übereinstimmung handeln, sollen aber deshalb nicht dasselbe tun. Der Zweck ihrer Arbeiten ist ein gemeinsamer, aber die Arbeiten selbst sind verschieden, und demnach auch die Neigungen, von denen sie sich leiten lassen" (Rousseau 2022:711).*

Rousseaus Philosophie hat die Eltern vieler Teile Europas, darunter auch in Österreich, bis heute geprägt. Das Argument der Natur ist ein wirkmächtiges und erscheint als unveränderbar. In seiner naturalistischen Ideologie ist der Mensch seinen Genen und Hormonen ausgesetzt, was bedeutet, dass jede Person durch ihre Biologie dem binären Geschlechtersystem „Mann" oder „Frau" zugeordnet wird (vgl. Schutzbach 2021:205). Aus dieser Zuordnung begründet sich eine binäre Arbeitsteilung, in der die Frau ihrer Natur nach für die Fürsorge der Familie verantwortlich ist und der Mann als rationale Instanz die Aufgabe hat, seiner Frau durch seinen Verdienst in der Erwerbsarbeit, dies zu ermöglichen (vgl. Dreßler 2022:561f.).

Hier zeigt sich bereits die Tendenz zur Kernfamilie, welche aber erst seit dem 20. Jahrhundert als normatives Familienmodell gilt. Bis dahin könnte man die Familien eher als Patchworkfamilien beschreiben; schon allein dadurch, dass es eine hohe Sterblichkeitsrate von Frauen bei der Geburt gab, bildeten Halb- oder Stiefgeschwister, Stiefmütter oder Stiefväter die Regel als die Ausnahme.

Manchmal kam es auch vor, dass eine Person mit keinem seiner Familienmitglieder blutsverwandt war (vgl. Rulffes 2022:17).

Nichtsdestotrotz wurde der Haushalt und die zu verrichtende Arbeit in weiblich und männlich unterteilt; darüber hinaus gab es noch eine weitere Stellung, die des Kindes. Denn neben der binären (Arbeits-)Aufteilung von Mann und Frau gilt die Ideologie des Naturalismus auch als „Entdeckung der Kindheit“: Das 18. Jahrhundert widmet sich zum ersten Mal in der Geschichte der Kindheit, wobei Kinder als Hoffnungsträger für ein besseres Morgen betrachtet wurden. Dadurch wird das Kindeswohl zur nationalen Aufgabe erklärt, dem sich die Eltern moralisch zu verpflichten haben und demnach das eigene Wohl dem Kindeswohl unterzuordnen haben. Die Erziehung wurde zu einem politischen Thema, da die neue Generation das zukünftige Weltgeschehen gestalten würde. Um also eine sichere Zukunft zu gewährleisten, sahen sich die aufgeklärten Staaten Europas dazu verpflichtet, auch in die Lebensbereiche der Schwangerschaft, Geburt, Pflege und Kindererziehung einzugreifen (vgl. Rulffes 2022:172f.). Durch die Arbeitsteilung und einer von der Mutter richtig umgesetzten naturgemäßen Erziehung, konnte davon ausgegangen werden, so die Annahme, dass das Kind einmal ein guter Bürger für die Nation werden würde (vgl. Schutzbach 2021:187).

Im 19. Jahrhundert hatte sich diese Ideologie bereits fest verankert und das bürgerliche Ideal und die damit einhergehende bürgerliche Hausfrau wurden zur Norm. Durch die Aufklärung und die Französische Revolution gelang es dem Bürgertum sich von den Strukturen der ständischen Gesellschaft zu befreien. Diese Befreiung ging mit grundlegenden Veränderungen einher, darunter auch für die Familie. Während zuvor noch die Ehe vorwiegend aus ökonomischen Gründen eingegangen wurde, wird die Liebesheirat in der Epoche der Romantik populär. Dieser Wandel hatte zur Folge, dass die häusliche Arbeit der Frau fortan als „Liebesdienst“ zu ihrem Mann und den Kindern verstanden wurde und demnach ohne Erwartungen an eine Gegenleistung zu verrichten wäre (vgl. Rulffes 2022:12f.).

Die Folge daraus war eine klare Trennung zwischen „öffentlichem“ und „privatem“ Raum, sowie eine Hierarchisierung der beiden Sphären. Zum einen gab es das männliche Berufsleben, in welchem Großes geschaffen wurde und zum anderen gab es das traute Heim, in welchem die Frau ein Klima von Häuslichkeit herzustellen hatte. Ihre Aufgaben waren dabei aber nicht nur die Sauberkeit, das Kindererziehen und die Essenszubereitung, sie wurde von der Gesellschaft auch dazu aufgefordert für gute Stimmung zu sorgen um dem arbeitenden Mann die physische, wie auch die psychische Erholung zu gewährleisten (vgl. Rulffes 2022:228ff.). Um also der Bürgerlichen Familie gerecht zu werden, blieb die Frau zuhause und kümmerte sich um die Kinder und den Ehemann und galt dabei als *„Hausfrau, die ‚nicht arbeiten gehen muss‘ und dafür dankbar zu sein hat“ (ebd .2022:236).*

Dass nicht jede Familie diesem Ideal entsprechen konnte, wurde ausgeblendet. Frauen der Arbeiterklasse gingen weiterhin der Erwerbsarbeit außerhalb des Hauses nach und konnten erst nach getaner Arbeit, dem Liebesdienst der Mutter und Ehefrau nachkommen. Abgesehen davon arbeiteten viele Frauen in Heimarbeit, um zum Haushaltseinkommen etwas beizusteuern, diese Arbeit wurde jedoch meistens heimlich ausgeführt um den bürgerlichen Schein zu wahren und eine soziale Degradierung zu vermeiden (vgl. ebd. 2022:229).

In der ersten Hälfte des 20 Jahrhunderts führten die zwei Weltkriege dazu, das Konstrukt der binären Arbeitsaufteilung teilweise zu durchbrechen. Durch die Einberufung in den Krieg, fielen männliche Arbeitskräfte aus, wodurch Frauen die Wirtschaft am Laufen halten mussten. Diese Verpflichtung machte vielen Frauen bewusst, dass auch sie in der Lage waren „Männerarbeit“ zu leisten. Das neue (Selbst-) Bewusstsein führte maßgeblich dazu bei, dass sich die Frauenbewegungen zu dieser Zeit wesentliche Rechte erkämpfen konnten, darunter das Wahlrecht, sowie den Zugang zu Hochschulen (vgl. Wetterer 2017:65). So wurden in Österreich nach dem Ersten Weltkrieg 1919 Frauen zu allen Fakultäten als ordentliche Studierende zugelassen, während zuvor noch eine Sondergenehmigung nötig war und die Studentinnen dann auch nur als Gasthörerinnen eingetragen wurden (vgl. Haidinger/Knittler 2019:32).

Gleicher uneingeschränkter Zugang wurde auch am Erwerbsarbeitsmarkt gefordert, wobei die Frauenbewegungen sich in diesem Punkt unterschieden. Waren es insbesondere Frauen der Mittel- und Oberschicht, die der Isolation des Heimes entkommen wollten und sich Befreiung durch Erwerbsarbeit erhofften, so waren die Forderungen der Frauen aus der Arbeiterklasse dem gegensätzlich; sie erhofften sich Befreiung von der ausbeuterischen Erwerbsarbeit um mehr Zeit mit ihren Familien verbringen zu können (vgl. Schutzbach 2021:197f.). Trotz dieser Unterschiede gelang es den Frauenbewegungen dieser Zeit wesentliche Meilensteine zu setzen, die das Leben der Frauen in Österreich und anderen Ländern Europas nachhaltig verändert haben.

Hinzu kam eine weitere Veränderung, welche das Leben von Frauen prägen sollte: Bis zum Ende der 70er Jahre waren Kinder die natürliche Konsequenz einer Ehe und dadurch war es den meisten Frauen nicht möglich ein anderes Leben, als das der Mutter zu führen. Doch es kam zu einer Revolution: der Mehrheit der Frauen standen nun Verhütungsmittel zur Verfügung (vgl. Badinter 2010:21). Mit der Möglichkeit die eigene Fortpflanzung zu kontrollieren, taten sich neue Lebenswelten für Frauen auf. Erstmals war es möglich sich für eine kinderlose Ehe zu entscheiden, oder den Zeitpunkt des Kinderkriegens und die Anzahl der Kinder selbst zu wählen. Diese Möglichkeiten stellen bis heute eine Errungenschaft für Frauen dar, Verhütung bedeutet Selbstbestimmung und dadurch mehr Freiheit für Frauen auf der ganzen Welt.

Dennoch hat sich der naturalistische Ansatz weiterhin gehalten und die besagte Freiheit geht mit entsprechenden Konsequenzen einher, denn die Frau die sich bewusst für ein Kind entscheidet, hat als Mutter auch höhere Pflichten zu erfüllen (vgl. ebd. 2010:13f.). Die katholische Kirche aber auch die Wissenschaft verstärken den Druck auf Mütter, indem sie die Mutterliebe als die vollkommenste Liebe idealisieren und romantisieren. Die Mutter Gottes Maria gilt als Verkörperung mütterlicher Hingabe und Aufopferung und macht aus der Mutterschaft eine heilige und zugleich mächtige Aufgabe (vgl. Schutzbach 2021:177). So schrieb der deutsche Psychoanalytiker und Philosoph Erich Fromm in seinem 1956 publizierten Buch „Die Kunst des Liebens“:

„Im Gegensatz zur Nächstenliebe und zur erotischen Liebe, die beide eine Liebe zwischen Gleichen sind, ist die Beziehung zwischen Mutter und Kind ihrer Natur nach, eine Ungleichheits-Beziehung, bei welcher der eine Teil alle Hilfe braucht und der andere sie gibt. Wegen dieses altruistischen, selbstlosen Charakters gilt die Mutterliebe als die höchste Art der Liebe und als heiligste aller emotionalen Bindungen“ (Fromm 2016:63).

Doch auch der Ehemann kam einer wichtigen Aufgabe nach, zum einen galt er als „Ernährer“ der Familie und brachte das Geld nachhause, zum anderen vollbrachte er in der Erwerbswelt Schöpferisches. Laut Fromm strebt der Mensch nach Transzendenz, es ist eines jeden Grundbedürfnis sich als Schöpfer zu fühlen und nicht lediglich als passives Geschöpf. Sich selbst zu transzendieren kann auf unterschiedlichste Art und Weise erfolgen. Der natürlichste und einfachste Weg ist der einer Mutter, welche sich in ihrem Kind transzendiert. Der Mann, dem diese Form der Transzendenz verwehrt ist, transzendiert sich selbst indem er selbstgeschaffene Dinge und Ideen hervorbringt (vgl. Fromm 2016:64).

Wie Erich Fromm, so versuchten auch andere Psychologen und Psychoanalytiker die naturalistische Philosophie Rousseaus „wissenschaftlich“ zu fundieren und trugen dabei maßgeblich zur Verstärkung der binären Arbeitsaufteilung bei (vgl. Rulffes 2022:58f.).

Nichtsdestotrotz wandelte sich das Mutterideal und andere Lebensentwürfe wurden in der Gesellschaft immer anerkannter. Erwerbsarbeit wurde nicht mehr nur von Frauen aus weniger privilegierten Schichten ausgeübt, sondern von der Mehrheit (vgl. Malich/Weise 2022:43). Durch das große Arbeitsangebot von Frauen im 20. Jahrhundert brachen die klassischen Rollenbilder zum Teil auf. Das öffentliche Erwerbsleben war nicht mehr nur Männern vorbehalten, sondern wurde zunehmend in allen Bereichen von der Erwerbstätigkeit der Frauen beeinflusst (vgl. Franz/Otter 2018:96).

Doch 1973 kam es zur Ölkrise und damit zu einer Wirtschaftskrise, welche wiederrum zu Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit führte. Viele Frauen kehrten in ihre Rollen als Hausfrauen zurück und die Ideologie des Naturalismus flammte erneut auf (vgl. Badinter 2010:43f.). Dieses Mal war es insbesondere die Pädiatrie, die in ihren wissenschaftlichen Arbeiten die Mutter davon zu überzeugen versuchte, dass sie sich ihrer „Natur" nach verhalten solle. Die Verhaltensforschung, bzw. das Verhalten von Säugetieren, diente als Grundlage ihrer Argumentation. Demnach sei auch der Mensch lediglich ein Säugetier und das Verhalten von weiblichen Tieren bestätige die Tatsache, dass eine Mutter von Natur aus sich ganz auf ihre Kinder zu fokussieren hat (vgl. ebd. 57f.). Zwei Forderungen galten dabei den Mediziner*innen als besonders wichtig: Zum einen die Mutter-Kind-Bindung und zum anderen das Stillen. Die Bindungstheorie besagt, dass der Kontakt zwischen Mutter und Kind in den ersten Jahren besonders eng sein müsste, da es sich dabei um eine entscheidende und sensible Phase des Heranwachsens handle. Und um diese Bindung zu stärken eigne sich das Stillen besonders gut. So wurden Mütter dazu aufgefordert, mindestens das erste Jahr nach der Geburt zuhause zu bleiben und das Kind zu stillen, zwei bis drei Jahre wären für das Wohl des Kindes umso besser (vgl. Badinter 2010:61, 91; vgl. Schutzbach 2021:184).

Anfang der 80er Jahre überprüften Entwicklungspsychologen die Bindungstheorie und kamen zu dem Ergebnis, dass es weder kurzfristige, noch langfristige Beweise gäbe, dass eine solch enge Beziehung ausschlaggebend für das gute Aufwachsen eines Kindes sei (vgl. Badinter 2010:61). Das Fazit könnte man auch wie folgt zusammenfassen: *„Anders als die Ziege oder die Kuh zeige die menschliche Mutter kein automatisiertes Verhalten. Hormone allein machen noch keine gute Mutter!" (Badinter 2010:62).*

Was das Stillen betrifft, so sind sich auch heute Organisationen, darunter die WHO und das österreichische Bundesministerium für Soziales, einig, dass es die gesündeste Variante darstellt einen Säugling zu ernähren, da es auch in den Ländern, welche guten Zugang zu sauberem Trinkwasser haben, vor Infektionen schützt. Empfohlen wird, dass für sechs Monate ausschließlich gestillt wird, ab dann soll das Kind neben dem Stillen auch Beikost bekommen (vgl. WHO; vgl. Bundesministerium 2014, 2021a). Die letzte repräsentative Studie zur Säuglingsernährung im ersten Jahr wurde 2007 vom österreichischen Gesundheitsministerium durchgeführt. Es zeigte sich, dass etwas mehr als die Hälfte (55,5%) der Österreicherinnen in der ersten Lebenswoche ausschließlich stillte, im Alter von vier Monaten wurden nur noch 30,5% der Kinder ausschließlich gestillt. Gründe weshalb sich viele Mütter gegen das Stillen entschieden, waren in erster Linie, dass sie nicht stillen wollten, es die Kinderbetreuung erschwerte, es ihnen unangenehm war vor anderen zu stillen, sie zu wenig Milch gaben und/oder es ihnen aus medizinischen Gründen nicht möglich war (vgl. Bundesministerium 2021b:39).

Demnach kann das Fazit gezogen werden, dass in Österreich nicht ausschließlich gestillt wird und der Einsatz der Flasche weit verbreitet ist. Zwar sind sich die Mediziner*innen heute wie damals einig, dass es gesünder wäre in den ersten Monaten zu stillen, dennoch kann das Stillen, wie auch die zuvor besprochene intensive Mutter-Kind Bindung, nicht als nötige Voraussetzung für das Kindeswohl gelten, geschweige denn für das Wohl der Mutter.

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass durch die Ideologie des Naturalismus im 17./18. Jahrhundert den Geschlechtern eine „naturgemäße" binäre (Arbeits-)Aufteilung zugeschrieben wurde. Wissenschaften wie die Demographie, die Psychologie, die Psychoanalyse, sowie die Pädiatrie und die Medizin haben die naturalistische Ideologie verfestigt und damit der Gesellschaft ein nahezu unausweichliches Lebensmodell aufoktroyiert. Dennoch gab es auch Veränderungen, die den Naturalismus ins Wanken gebracht haben, etwa die erkämpften Frauenrechte sowie die Verhütung. Durch jene Errungenschaften war und ist es Frauen möglich auch andere Lebensentwürfe zu leben, als den der *guten Mutter*.

Die Möglichkeit am Erwerbsleben teilzuhaben, hat das (Selbst-) Bewusstsein von Frauen erheblich gestärkt, sodass in den 70er Jahren in den Wirtschaftswissenschaften eine Debatte über die Bewertung von Arbeit entfachte. Die feministische Ökonomie, welche ihre Anfänge in den Frauenbewegungen des 19. Jahrhundert nahm, begann auf wissenschaftlicher Ebene ihren Anliegen Gehör zu verschaffen. Der kritische Diskurs über den Arbeitsbegriff soll im nächsten Kapitel näher erörtert werden.

1.2.2 Der Arbeitsbegriff

Die feministische Ökonomie löste in den 1970er Jahren eine Debatte über die Bewertung von Arbeit aus, indem sie die Wirtschaftswissenschaften stark kritisierte. Ihre vorwiegend weiblichen Vertreter*innen machten sichtbar, dass die erkenntnistheoretische Grundlage der Ökonomie auf einem androzentrischen Weltbild beruhe. Dabei zeigten sie auf, dass die Themen-, Theorie- und Methodenwahl im Wissenschaftsfeld der Ökonomie selektiv und eingeschränkt bearbeitet wurden (vgl. Haidinger/Knitter 2019:43). Diese Kritik galt im Übrigen auch der Arbeitssoziologie, welche den Begriff „Arbeit" bis in die 80er Jahre in der Regel ausschließlich für die Erwerbsarbeit benutzte und ihre Forschungsfelder sich auf eben diese konzentrierten. Die Frage nach dem allgemeinen Wesen von Arbeit war zu jener Zeit weder ein Thema für die Wirtschaftswissenschaften, noch für die Soziologie. Mit wenigen Ausnahmen, beschäftigte sich die soziologische Forschung ausschließlich mit erwerbsförmigen Tätigkeiten und zumeist mit (männlichen) lohnabhängigen Arbeitskräften in betrieblichen Zusammenhängen (vgl. Voß 2018:28ff.). Dabei galt als unausgesprochener Konsens, dass Arbeit in der Regel für Erwerbsarbeit stand, ein Phänomen welches jegliche andere Form von Arbeit

verschleiere, insbesondere die tagtägliche Haushaltsarbeit, die vorwiegend von Frauen verrichtet wurde und noch heute wird und ohne die die Wirtschaft nicht bestehen könnte. Und genau darauf wollte die feministische Ökonomie aufmerksam machen: Sie forderte die Wissenschaften dazu auf die Ökonomie als Gesamtes zu analysieren und dabei das Verflochten-sein von bezahlter und unbezahlter Arbeit anzuerkennen, anstatt die Erwerbsarbeit und die (nicht zur Diskussion stehende) Care-Arbeit als zwei getrennte Ökonomien zu betrachten (vgl. Haidinger/Knittler 2019:126). Des Weiteren sah sie die Wissenschaft in der Verantwortung realitätsnahe zu sein und unmittelbare und praktische Fragestellungen zu behandeln, sowie den Standpunkt gesellschaftlich Benachteiligter näher in den Fokus zu nehmen (vgl. ebd. 2019:43ff.).

Unvermeidbar bei der Debatte über die Bewertung von Arbeit war dabei die Auseinandersetzung mit Karl Marx und seiner Theorie. Dabei wird deutlich, dass die Produktivität der Arbeitskraft eine wesentliche Rolle für deren Bewertung spielt. Produktiv gilt eine Arbeit nach Marxscher Definition dann, wenn sie Mehrwert schafft. Und da Hausarbeit, sowie Subsistenzwirtschaft, keinen Mehrwert schaffen, wurden sie aus der Analyse von Arbeit ausgeschlossen (vgl. ebd. 2019:89ff.). Marx stellte den Austauschprozess zwischen Kapital und Lohnarbeit als die einzige Form der kapitalistischen Ausbeutung dar: Der Mensch ohne Kapital hat lediglich seine Arbeitskraft, welche er verkaufen muss, denn durch den Verkauf bekommt er ein Einkommen, welches er zum Überleben braucht. Die ungleiche Verteilung des in Verwertungsprozessen von Lohnarbeit angehäuften Reichtums, führe jedoch dazu, dass sich zwei Klassen herausbilden: Die Klasse der Bourgeoisie und des Proletariats. Die Bourgeoisie besteht aus den Besitzern von industriellen Produktionsmitteln und dadurch haben sie die Macht den asymmetrischen Tausch zwischen Kapital und Lohnarbeit zu ihren Gunsten festzulegen. Dem gegenüber steht die Klasse des Proletariats, welche lediglich im Besitz der eigenen Arbeitskraft ist, diese verkaufe, jedoch nicht am erwirtschafteten Reichtum teilhaben könne, sondern ausgebeutet werde und einer drohenden Verelendung ausgesetzt sei.

Marx übte Kritik an der kapitalistischen Tauschökonomie, dabei sah er lediglich das Klassenverhältnis als asymmetrisch, und ignoriert dabei gänzlich die geschlechtsspezifische Asymmetrie (vgl. Becker-Schmidt 2022:168f.). Und genau hier setzt die Marxismus-Kritik der feministischen Ökonomie an: zum einen begreift Marx Arbeit, die nicht zur Profitmaximierung beiträgt, nicht als wertschaffend und dadurch erkennt er zum anderen auch nicht die Spaltung innerhalb der Arbeiter*innenklasse an, die Spaltung zwischen Mann und Frau. Denn erst durch die von vorwiegend Frauen geleistete bezahlte und unbezahlte Reproduktionsarbeit, kann produktive Arbeit zustande kommen (vgl. Federici 2021:168). Schon der Begriff „Reproduktionsarbeit“ deutet darauf hin, dass es nicht um das Produzieren, sondern um das Reproduzieren geht; damit ist insbesondere die Arbeit gemeint, die ein Mensch verrichten muss, um sich selbst zu erhalten, sowie jede Arbeit, die andere Menschen versorgt, wie etwa die Kinderbetreuung, die Pflege von kranken und alten Personen, die Essenszubereitung, das

Instandhalten der eigenen Unterkunft, das Unterrichten von Kindern und vieles mehr. Allgemein kann die Soziale Reproduktion als generationenübergreifende Wiederbelebung und -herstellung der Bevölkerung definiert werden. Darin inbegriffen ist auch *„die Weitergabe von historisch entwickelten, geschlechtlich strukturierten Normen, Werten, Fähigkeiten und Wissen über Generationen" (Haidinger/Knittler 2019:124).*

All jene Tätigkeiten erwirtschaften jedoch keinen Profit und wurden somit nicht nur von Karl Marx, sondern von der gesamten öffentlichen Wirtschaftsdebatte ausgeschlossen. Doch diese Tätigkeiten stellen die Voraussetzung für mehrwertschaffende Arbeit, denn erst die Reproduktionsarbeit stellt Arbeitskraft (wieder-)her (vgl. Haidinger/Knittler 2019:87). Und da die Hausarbeit keine freie Arbeit ist, sondern ebenfalls den Zwängen der kapitalistischen Produktion unterworfen ist, werden die Personen, die sie ausüben, ebenfalls ausgebeutet. Die Frauenaktivistin Silvia Federici fasste die Marxismus-Kritik wie folgt zusammen:

*„Im Zentrum dieser Kritik steht das Argument, dass die Marx'sche Analyse des Kapitalismus aufgrund dessen, dass er nicht in der Lage war, Arbeit, die nicht in der Form der Warenproduktion auftritt, als wertschaffend zu begreifen, und da er die Bedeutung der unbezahlten reproduktiven Arbeit von Frauen für die kapitalistische Akkumulation konsequent ignorierte, an Grenzen stößt. Da er dieser Arbeit keine Beachtung schenkte, konnte er das tatsächliche Ausmaß der kapitalistischen Ausbeutung von Arbeit und der Funktion, die der Lohn spielt, um Spaltungen innerhalb der Arbeiter*innenklasse, angefangen bei der Beziehung zwischen Männern und Frauen, herzustellen, nicht begreifen."*
(Federici 2021:168).

Im Sommer 1972 begründeten Frauen aus Italien, England, Frankreich und den USA, darunter auch Silvia Federici, in Padua das „International Feminist Collective". Sie gründeten die Kampagne „Lohn für Hausarbeit", wobei es ihr Ziel war, Frauen der ganzen Welt zu vereinen, da sie die Hausarbeit und deren fehlende Wertschätzung als geteiltes weibliches Schicksal ansahen. Des Weiteren argumentierten sie, dass erst der Erhalt eines Lohns eine Person als Arbeiter oder Arbeiterin definiere und dadurch die Bezahlung zur Sichtbarmachung der Reproduktionsarbeit führen würde. Statt als „Liebesdienst" forderten sie mit ihrer Kampagne den Staat und die Gesellschaft dazu auf die Hausarbeit als Arbeit anzuerkennen. Denn es war und ist weder Liebe, noch die natürliche Bestimmung, sondern schlichtweg die Notwendigkeit, die Frauen zur Verrichtung von Hausarbeit brachte und weiterhin bringe (vgl. Federici 2021:38f.).

Der Staat übernahm zu jener Zeit jedoch nicht mehr Verantwortung, ganz im Gegenteil zog er sich immer mehr aus dem Marktgeschehen heraus. Der Neoliberalismus hatte Einzug gefunden und verstärkte sich in den 1970er und 1980er Jahren unter Ronald Reagan in den USA, Margaret Thatcher

in Großbritannien und Augusto Pinochet in Chile. Durch ihn wurde Privatisierung und der Markt zum organisierenden und regulierenden Prinzip von Staat und Gesellschaft (vgl. Haidinger/Knittler 2019:79f.). Folglich rückt das Nutzen maximierende, sozial unabhängige, rationale Individuum, der sogenannte *homo oeconomicus*, ins Zentrum der ökonomischen Theorien. Das Forschungsinteresse verschob sich von der gesellschaftlich eingebetteten Ökonomie zur kleinsten Einheit der Wirtschaft, dem Individuum.

Aus neoliberalistischer Perspektive ist jedes Subjekt ein eigenständiger Akteur auf dem Markt, welches autonom und vernunftgeleitet Entscheidungen treffen kann. Das Individuum genießt dabei Gleichheit vor dem Gesetz und kann Verfügungsrechte geltend machen (vgl. ebd. 2019:68). Kurzum konkurrieren laut dem Neoliberalismus gleichgestellte Subjekte um Ressourcen. Da alle vernunftbegabt sind und Entscheidungen auf rationaler Basis treffen, ist es jeder Person möglich genügend Profit zu erwirtschaften. Dabei wird gänzlich ausgeschlossen, dass Menschen unterschiedliche Voraussetzungen haben, ein Beispiel soll das verdeutlichen:

„Frau Adam bekommt 30 Äpfel, Herr Binder 30 Nüsse geschenkt. Herr Binder ist aber auf Nüsse allergisch. Pareto-optimal ist die Verteilung der Äpfel und Nüsse zwischen Frau Adam und Herrn Binder dann, wenn Frau Adam alle Nüsse einheimst, ohne Herrn Binder Äpfel zu geben"
(Haidinger/Knittler 2019:64f.).

Frau Adam folgt hier ganz der Logik des Neoliberalismus, denn sie sieht eine Chance zur eigenen Profitmaximierung. Jedoch kann dieses Verteilungsoptimum nicht als gerecht gelten, da die Voraussetzung des Herrn Binder, seine Allergie, zu einem asymmetrischen Verhältnis führt (vgl. ebd. 2019:65). Ähnlich wie Herrn Binder geht es allen Menschen, die nicht die optimalen Voraussetzungen mitbringen: Private Verpflichtungen, Behinderungen oder Krankheiten, die ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung uvm. führen zu Chancenungleichheit, welche von der neoliberalistischen Theorie schlichtweg ignoriert werden. Zu den Benachteiligten gehören folglich auch Frauen mit Kindern, da sie sich nicht gänzlich dem Markt und der Ressourcenaneignung widmen können. Gleichzeitig gelten sie nach dem Neoliberalismus jedoch ebenfalls als *homo oeconomici* und es wird von ihnen erwartet, dass sie in der Erwerbswelt dementsprechend handeln.

Was das für Frauen, die erwerbstätig sind und gleichzeitig private Verpflichtungen haben bedeutet, zeigt das Theorem der doppelten Vergesellschaftung von Regina Becker-Schmidt. Grundlage ihrer Analyse bildete eine Studie der 1980er Jahre, in dem die Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen im Wechsel von Erwerbs- und Hausarbeit erforscht wurden. Dabei stellte sie fest, dass insbesondere der Wechsel dieser beiden Sphären bei den Arbeiterinnen zu einem psychischen Druck führten. Der Zeitrhythmus, sowie die Ausrichtung von Zielen und Zwecken der beiden Arbeitsformen folgen

abweichenden Logiken (vgl. Becker-Schmidt 2010:66f.). Während in der Erwerbsarbeit eine kapitalistisch/neoliberalistische Logik vorherrscht, in der, die Arbeiter*innen zu Rationalität, Effizienz, Leistung und Schnelligkeit aufgefordert werden, kann diese Logik nicht bei der Reproduktionsarbeit eingesetzt werden. Menschen zu versorgen hat nicht die Profitmaximierung zum Ziel, sondern ist eine Arbeit, die eine sehr persönliche und emotionale Dimension beinhaltet (vgl. Haidinger/Knittler 2019:135; 126). Im Grunde sind somit die Anforderung der Care- und Erwerbsarbeit gegeneinander und in sich widersprüchlich strukturiert, sodass deren Vereinbarung notgedrungen zu Ambivalenzen führt (vgl. Aulenbach 2022:307). Des Weiteren kommt Regina Becker-Schmidt zu dem Schluss, dass die doppelte Belastung von Frauen auch zu einer doppelten Diskriminierung führt. Auf der einen Seite werden sie von der Gesellschaft zur unbezahlten Reproduktionsarbeit verpflichtet, auf der anderen Seite erschwert ihnen diese Verpflichtung die Integration in die Erwerbsarbeit, in welcher sie daraufhin schlechter bewertet und bezahlt werden (vgl. Becker-Schmidt 2010:67).

„Es ist ein Dilemma: Wie immer Frauen sich entscheiden – für Familie und gegen Beruf, gegen Familie und für Beruf oder für beides – in jedem Fall haben sie etwas zu verlieren“
(ebd. 2010:67).

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass Frauen in beinahe alle Bereiche der Erwerbsarbeitswelt durchgedrungen sind und zudem den wissenschaftlichen Diskurs auf Grund seines beschränkten Verständnisses von Arbeit kritisiert haben. Und dennoch erfahren sie weiterhin erhebliche Nachteile. Denn die vom Naturalismus geprägte Gesellschaft erwartet bis heute, dass sie ihren „Pflichten“ in der Reproduktion nachkommen, was zur Folge hat, dass sie weniger Ressourcen dafür haben erfolgreich auf dem kapitalistischen Arbeitsmarkt zu agieren. Der Neoliberalismus verschleiert diesen Nachteil und betrachtet sie als „gleichberechtigte“ homo economici. Daraus resultiert, dass Frauen sich im 20ten Jahrhundert, sowie heute, zwischen zwei widersprüchlichen Arbeitssphären hin- und her bewegen.

Wie sich die Lage bezüglich Frauen und Arbeit heutzutage darstellt, soll im nächsten Kapitel diskutiert werden. Dabei zeigt sich, dass die besprochenen Hintergründe eine so standhafte Prägung in der Gesellschaft verursacht haben, dass trotz der vielen Veränderungen der letzten Jahrzehnte, die traditionellen Geschlechter- bzw. Elternrollenbilder und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, dem Individuum ein bestimmtes Lebensmodell aufdrängen. Dabei wurden und werden die alten Ideologien mit neuem Glanz versehen, ohne dass ein tatsächlicher Wandel stattgefunden hätte.

1.3 Aktueller Diskurs zur geschlechterspezifischen Arbeitsteilung

Auch heute noch hält sich das naturalistische Ideal der *guten Mutter* und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen folgen einer *neoliberalistischen Logik*. Diese beiden Faktoren prägen das Handeln der Geschlechter, wie sich in Kapitel 1.1 bereits gezeigt hat. So sind es zwar nicht mehr nur Männer die in der Erwerbswelt tätig sind, die meisten Frauen (70,7%) gehen mittlerweile auch einem Beruf nach, und doch kursieren in der freien Wirtschaft, aber auch in der Kultur, der Wissenschaft und der Kunst bis heute männlich konnotierte Erfolgsideale. Eher privilegierte Frauen schaffen es womöglich bis zum Zeitpunkt des Elternwerdens zu glauben, sie wären gleichberechtigt und könnten durch Leistung ebenfalls in der Erwerbswelt erfolgreich sein (vgl. Schutzbach 2021:173). Die Zahlen in Kapitel 1.1 haben jedoch gezeigt, dass Mütter in der Regel um einiges erfolgloser sind als Väter oder kinderlose Personen, was sich insbesondere durch ein niedriges Einkommen, weniger Chancen auf Führungspositionen und geringere Pensionsleistungen zeigt. Zurückzuführen ist das, wie bereits dargestellt, vorwiegend auf die vermehrte Teilzeitarbeit, die als Strategie zur Vereinbarkeit des Berufs und der Familie angewendet wird. Denn wie schon die Begriffe „Familienvater“ und „Karrierefrau“ verdeutlichen, ist es auch heute noch die Norm, dass Mütter für die Familie verantwortlich sind und Männer Karriere machen (vgl. Rulffes 2022:233).

Der Naturalismus prägt weiterhin unsere Vorstellung von Elternschaft, so kam die im Jahre 2020 publizierte Studie „Sexismus im Alltag“ von Carsten Wippermann zu dem Ergebnis, dass in Deutschland die meisten Menschen der Ansicht sind, dass Frauen „von Natur aus“ fürsorglicher seien als Männer und ein Kind „von Natur aus“ untrennbar zur Mutter gehöre (vgl. Wippermann 2020:88ff.; vgl. Schutzbach 2021:205). Eine solche Normvorstellung reproduziert Bilder der „natürlichen“ Mutterliebe und damit der Alternativlosigkeit. Geschlechtsspezifische Differenzen werden dabei ständig reproduziert, in dem „natürliche“ Grenzen zwischen Müttern und Vätern gezogen werden. Jedem Elternteil werden gewisse Eigenschaften zugesprochen, wie bspw. die bereits erwähnte Eigenschaft der Fürsorglichkeit, die scheinbar „von Natur aus“ stärker bei einer Mutter vorhanden ist als bei einem Vater. Aber auch biologische Aspekte, wie etwa die Fähigkeit des Stillens werden als Argumente herangezogen; wobei eine Normabweichung wie das zuvor besprochene Nicht-Stillen, verworfen werden, wodurch die Idee der „Natürlichkeit“ verfestigt wird (vgl. Neumann 2017:64f.).

Das Wohl des Kindes gilt als moralische Verpflichtung die naturbestimmte Rolle anzunehmen, auch wenn diese insbesondere Frauen zu Einbußen zwingt. Zwar kann eine Pluralisierung der Familienformen, eine Aufweichung der Geschlechterrollen und aktivere Vaterschaft verzeichnet werden, welche jedoch vom Druck, das Kindeswohl zu garantieren teilweise wieder zunichtegemacht werden. Der moralische Status des Kindes wurde in den letzten Jahrzehnten ins Unermessliche gehoben und da es durch die Möglichkeit der Verhütung als bewusste Entscheidung (der Frau)

wahrgenommen wird, Kinder zu bekommen, wird auch erwartet, dass die Mutter sich bewusst für die damit einhergehenden hohen Verpflichtungen entschieden hat. Emanzipatorische Schritte sind demnach eher nur für Frauen ohne Kinder möglich, den der *guten Mutter* wird es schwer gemacht, anders zu handeln als nach den traditionellen Elternrollenbildern (vgl. Schutzbach 2021:182f.). Auch Väter unterliegen mittlerweile dem Druck eines Ideals, welches jedoch weniger eng geschnürt ist, als das der Mutter. Es wird von ihnen erwartet, der Mutter unterstützend zur Seite zu stehen, sodass heutzutage auch Väter viele Aufgaben in der Kindeserziehung meistern müssen. Die Betonung liegt dabei jedoch auf dem Wort „unterstützend". Die sogenannte „aktive Vaterschaft" impliziert in gewisser Weise, dass Väter die Option haben aktiv oder passiv an der Erziehung teilzunehmen. Mütter hingegen haben keine Wahl, es wird vorausgesetzt das sie aktiv sind (vgl. Neumann 2017:68ff.). Die Sozialisation gibt der Frau weiterhin das Verantwortungsgefühl für Kinder und den Haushalt mit, der Mann trägt demgegenüber die Verantwortung für die finanzielle Versorgung der Familie. Das bedeutet auch, dass der Vater der nach getaner Erwerbsarbeit im Haushalt hilft, noch etwas Zusätzliches tut. Ein Vater der sich einbringt wird daher als ein Plus wahrgenommen und dementsprechend auch behandelt. Sein Engagement wird oftmals als etwas Besonderes angesehen und mit einem Schulterklopfen belohnt. Für dieselben Tätigkeiten werden Mütter nicht belohnt und dadurch wird ihre Arbeit weiterhin naturalisiert und gilt als selbstverständlich (vgl. Cammarata 2022:488, Neumann 2017:68ff.).

1.3.1 Care-Arbeit

Auch wenn sich an der geschlechterspezifischen Arbeitsaufteilung nur wenig geändert hat, hat die Reproduktionsarbeit, dank der wissenschaftlichen Auseinandersetzung in den 1970er Jahren und darüber hinaus, ihren Weg in die Arbeitssoziologie und die Wirtschaftswissenschaften gefunden. Es wurde anerkannt, dass Personen ihre Zeit nicht nur zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit aufteilen, sondern auch die Hausarbeit täglich zu erledigen ist (vgl. Haidinger/Knittler 2019:73), wobei der Begriff „Hausarbeit" nicht mehr aktuell ist, denn durch die wissenschaftliche Beschäftigung hat sich der Begriff *Care-Arbeit* etabliert, welcher die Tätigkeiten dieser Arbeitsform besser umfasst. Die Ökonomin Mascha Madörin fasst den *Care-Begriff* wie folgt zusammen:

> *„Care heißt Fürsorge, Sorge für andere, Pflege, Sich-Sorgen um, die tägliche Versorgung von Menschen" (Madörin 2001:41).*

Care-Arbeit sind also alle Tätigkeiten, die die Fürsorge und das sich-Sorgen/sich-Kümmern um Menschen beinhaltet, sie kann bezahlt oder unbezahlt, formell oder informell erfolgen. Darüber hinaus muss sie organisiert werden und um dieses Organisieren sichtbar zu machen hat sich in den letzten

Jahren die Debatte des *Mental Load* etabliert; davor fehlte lange Zeit ein Begriff, um die Koordination der vielen Tätigkeiten zu benennen, sowie die mentale Belastung die damit einhergeht. *Mental Load* beschreibt die Planungsprozesse, wie beispielsweise das Führen von To-Do-Listen, Neben- und Folgewirkungen vorauszusehen, Termine zu vereinbaren und vieles mehr. Um die Familie zu versorgen müssen Prozesse erfolgen, die einer „betriebswirtschaftlichen Rationalität" entsprechen. Das „Familienunternehmen" läuft reibungslos, wenn Prozesse so organisiert werden, dass knappe Ressourcen, wie Zeit und Geld, schonend investiert werden. Es sind alltägliche Aufgaben, die vermeintlich „nebenher erledigt" werden, z.B. Arzttermine, Elternabende, Einkäufe, Geburtstage und weiteres, die jedoch wichtige Entscheidungen erfordern, da sie direkte Auswirkungen auf die Kinder und die gesamte Familie haben. Oftmals gehen sie auch mit hohem emotionalem Druck einher, dem sich die Frauen, welche *Mental Load* erleben, meistens gar nicht bewusst sind (vgl. Cammarata 2022:484f., Rulffes 2022:253).

Ein Beispiel aus Allison Damingers Studie soll die geschlechtsspezifische *Care-Arbeit* und das damit verbundene *Mental Load* näher beschreiben: In der Studie gibt ein heterosexuelles Paar mit Kind an, alle Entscheidungsprozesse gleichberechtigt und gemeinsam zu tragen. Sie beschreiben die Findung eines geeigneten Kitaplatzes und geben dabei an sich gemeinsam beratschlagt zu haben und die Entscheidung gleichverantwortlich getroffen zu haben. Was von dem Paar jedoch nicht direkt angesprochen wurde ist, dass vor dem Zeitpunkt der Entscheidungsfindung, die Frau bereits mehrere Stunden im Internet recherchiert hatte und seit Monaten ihren Partner mehrmals daran erinnert hatte, das Kita-Thema zu besprechen. Das Beispiel verdeutlicht sehr genau, dass die Vorarbeit, die die Entscheidungsgrundlage bildete, von der Frau geleistet wurde, jedoch weder von ihr, noch von ihrem Mann bewusst wahrgenommen wurde (Schutzbach 2021:251f.). Nicht nur den einzelnen Personen sind diese Tätigkeiten oftmals nicht direkt bewusst, auch der Gesellschaft fehlt jegliches Bewusstsein dafür und so bleiben diese Arbeiten unsichtbar und werden als Selbstverständlichkeit hingenommen (vgl. ebd. 2021:247).

Frauen mit Kindern machen demnach zwei bis drei Jobs gleichzeitig: Sie managen die Familie, arbeiten für diese und gehen des Öfteren noch einer Erwerbsarbeit nach (vgl. Cammarata 2022:488f.). Hinzu kommt, dass ein hoher Wohlstand immer auch mit mehr Konsum einhergeht und dadurch mehr Verwaltung bedarf: angefangen von täglich frisch zubereiteten Bio-Speisen mit aufwendig zu reinigenden neuen Küchengeräten, bis hin zur Koordination der Klavier- und Reitstunden der Kinder. Zeitgleich sinkt im Neoliberalismus immer mehr die Anerkennung für Frauen die „nur" Hausfrauen sind, da Care-Tätigkeiten von der Gesellschaft als Arbeiten gelten, die jede*r nebenher erledigen kann (vgl. Rulffes 2022:252). Da es laut der neoliberalistischen Logik nur Kleinigkeiten sind, kann auch immer mehr davon ins Private verschoben werden. Abgesehen von der Kinderbetreuung und -erziehung,

müssen daher Krankheiten, Alter und Erwerbsunfähigkeit immer öfter innerhalb der Familien aufgefangen werden (vgl. Cammarata 2022:484f.). Im Gesundheits- und Sozialwesen wird immer mehr versucht, die Arbeit an neoliberalistische Standards anzupassen. Das bedeutet, dass Kosten und Zeit eingespart werden und das Personal auf Effizienz gedrillt wird. Demnach wird in der *Care Economy* die Produktivität an ihre Grenzen gebracht, wodurch oftmals der Leistungsstandard sinkt. Für den Ausgleich müssen Frauen im Privaten sorgen, und erst wenn sie dadurch im Ausmaß der Erwerbsarbeit einsparen müssen, wird über Investitionen im Gesundheits- und Sozialwesen diskutiert. So wird bspw. der Ausbau öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen vorwiegend unter dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in der Erwerbsarbeit diskutiert (vgl. Mandörin 2001:44; Haidinger/Knittler 2019:84). Man könnte also zusammenfassen: Nur wenn es für die Wirtschaft nötig wird, wird ins Soziale investiert, nicht aber um Familien und insbesondere Frauen zu entlasten. Ganz im Gegenteil, die starke Belastung, die von Frauen getragen wird, ist die Grundlage der kapitalistischen Wirtschaftsweise. Wie es bereits die Frauenaktivistin Silvia Federici auf den Punkt gebracht hatte, ist die Akkumulation von Kapital nur durch die unbezahlte und wenig bezahlte *Care-Arbeit* möglich; anders gesagt: die Ausbeutung von Frauen war und ist weiterhin für die kapitalistische Ökonomie unentbehrlich. Im Umkehrschluss kann die Sorgearbeit nicht gleichgestellt werden mit der Erwerbsarbeit, es würde sich im bestehenden ökonomischen System nicht umsetzen lassen. Denn *Care-Arbeit* braucht Zeit und würde die Wirtschaft diese Zeit bei allen Menschen einplanen, dann würde das bedeuten, dass jede Arbeitskraft weniger Stunden für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen würde. Aus dieser ökonomischen Logik heraus ist es notwendig, dass Frauen die Care-Arbeit weiterhin als einen moralischen Liebesdienst übernehmen (vgl. Schutzbach 2021:259; 272). Und so wie es das Theorem von Regina Becker-Schmidt benennt, agieren Frauen somit zwischen den zwei Sphären, zwischen dem häuslichen und dem marktvermittelten Arbeitsplatz. Dabei versuchen sie das zu rekombinieren, *„was gesellschaftlich auseinandergerissen ist: Privatsphäre und Öffentlichkeit" (Becker-Schmidt 2010:72).*

Die Gesellschaft und insbesondere Männer profitieren davon in zweifacher Hinsicht, zum einen erwirtschaften Frauen Kapital, während sie gleichzeitig die *Care-Arbeit* übernehmen. Frauen hingegen verlieren in doppelter Hinsicht, wie bereits im vorangegangenen Kapitel besprochen wurde: sie sind einer Doppelbelastung und dabei gleichzeitig einer doppelten Abwertung ausgesetzt (vgl. Becker-Schmidt 2010:72). Die Folge ist, dass viele Frauen sich nach Abwägung der Kosten und Nutzen eine Alternative suchen, wie bspw. eine Arbeitszeitreduktion, denn *„es ist praktischer, naheliegender, rationaler und effizienter, sich als Frau auf Haus- und Reproduktionsarbeit ‚zu spezialisieren'. Damit beißt sich die Katze in den Schwanz" (Haidinger/Knittler 2019:73).* Denn dadurch erscheint die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung als von der Frau frei gewählt (vgl. Haidinger/Knittler 2019:73f.).

1.3.2 Die Arbeitskraft wird zur Arbeitskraftmanager*in

Wie in dieser Arbeit bereits mehrmals Erwähnung gefunden hat, bedeuten reduzierte Erwerbsarbeitszeiten oftmals auch ein niedrigeres Einkommen, geringere Pensionsleistungen, sowie damit zusammenhängend eine finanzielle Abhängigkeit und/oder eine Armutsgefährdung. Des Weiteren besetzen Frauen eher seltener hohe Positionen, was wiederum bedeutet, dass Frauen weniger Entscheidungen auf gesellschaftlicher Ebene mittragen. Trotz der Nachteile, die Frauen mit einer Teilzeitstelle in der Arbeitswelt hinnehmen müssen, ist Erwerbsarbeit bzw. ein Beruf mittlerweile ein sinnstiftender und zentraler Teil des Lebens einer Frau. Wie bereits beschrieben, haben die Frauenbewegungen der letzten Jahrzehnte und darüber hinaus hart für den Zugang zu Bildung und dem Arbeitsmarkt gekämpft. Dadurch erhofften sie sich, den Zwängen der traditionellen Geschlechterrollen wenigstens zum Teil zu entkommen und jenseits der häuslichen vier Wände agieren zu können. Denn nicht zuletzt bedeutet Erwerbsarbeit auch soziale Teilnahme und damit auch die Möglichkeit an der Gesellschaft und ihren Strukturen mitzuwirken (vgl. Schutzbach 2021:174; vgl. Franz/Otter 2018:99; vgl. Rulffes 2022:247). Resümierend kann also gesagt werden, dass Erwerbsarbeit nicht nur der finanziellen Absicherung dient, sondern für Menschen auch einen wichtigen Bestandteil des Lebens darstellt, so auch für Frauen.

Auch der Neoliberalismus hat das erkannt und machte sich diese Tatsache prompt zu Nutze: Indem Erwerbsarbeit mit der Bedeutung der Selbstverwirklichung belegt wurde, konnte der gesellschaftliche Druck auf Arbeitskräfte erhöht werden. Eine volle Identifikation mit der eigenen Leistung und damit der eigenen Schaffenskraft, stellt das heutige Ideal in der Arbeitswelt dar (vgl. Speck 2022:190f.). Die Idee der „Eigenverantwortung“ bildet das Fundament, indem von jeder arbeitenden Person Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung erwartet wird. Selbst-Kontrolle indem die eigenen Tätigkeiten geplant, gesteuert und überwacht werden; Selbst-Ökonomisierung indem die eigenen Fähigkeiten und Leistungen auch innerhalb von Betrieben ständig vermarktet werden und Selbst-Rationalisierung im Sinne einer bewussten Durchorganisation von Alltag und Lebensführung. Diesen Wandel in der Arbeitswelt fasst die Arbeitssoziologie mit den Begriffen „Entgrenzung“ und „Subjektivierung“ zusammen, da die Arbeitsformen und -inhalte, sowie die Arbeitszeiten und -orte immer mehr Flexibilität vom Individuum fordern und dabei das selbst organisierte Arbeiten fördern. Hinzu kommt, dass heutzutage Menschen in der Erwerbsarbeit mehr leisten als in früheren Zeiten. Dies hat insbesondere mit der digitalen Arbeitswelt zutun, welche mit einer Dauererreichbarkeit verbunden ist. Ständige Verfügbarkeit und ununterbrochenes Arbeiten sind für viele Personen notwendig um die Leistung zu erbringen, die von ihnen erwartete wird. Diese Tatsache führt daher nicht nur zu einer räumlichen und zeitlichen Entgrenzung von Arbeit und Privatem, sondern hat auch eine emotionale Dimension, welche zu einer Subjektivierung der Arbeit beiträgt, indem sich Personen

mit dem Erreichen oder Nicht-Erreichen ihrer Arbeitsziele identifizieren (vgl. Winker/Carstensen 2007:278; Speck 2022:190f.; Schutzbach 2021:255).

Dieser Wandel macht aus der Arbeitskraft einen *Arbeitskraftunternehmer* bzw. eine *Arbeitskraftunternehmerin*; diese Begriffe kursieren in den Debatten der Wirtschaftswissenschaften und der Arbeitssoziologie. Gabriele Winker und Tanja Carstensen haben das Phänomen jedoch über die Grenzen der Erwerbsarbeit hinaus untersucht und kommen zu dem Schluss, dass auch die Care-Arbeit der Logik des „unternehmerischen Selbst" folgt. Denn auch das Private unterliegt den Ansprüchen der Selbstführung und Effizienz und ist keineswegs ein freier, persönlicher, selbstbestimmter Bereich. Ferner begreifen die Sozialwissenschaftlerinnen den Begriff *Arbeitskraftmanager*in* als passender, da er die Koordination der vielen Tätigkeiten miteinschließt. Wie bereits besprochen, müssen Erwerbsarbeit und Care-Arbeit aufeinander abgestimmt werden, aber auch die Tätigkeiten innerhalb der beiden Arbeitsformen müssen nach einer betriebswirtschaftlichen Logik synchronisiert werden. Da in Zeiten des Neoliberalismus immer mehr Aufgaben in das Private ausgelagert werden und individuelle Risiken, wie etwa Krankheiten, weniger wohlfahrtstaatlich versichert sind, muss die Verantwortung von den betroffenen Personen selbst getragen werden. Somit gelten die drei Faktoren der Eigenverantwortung nicht nur in der Erwerbsarbeitswelt, sondern zunehmend auch im Privaten: Die Selbst-Kontrolle wird auch in Bezug auf Schwangerschaft, Kindererziehung oder Altenpflege angewendet, indem versucht wird die Tätigkeiten so zu planen, dass sie möglichst ressourcenschonend und effizient gemeistert werden können. Die Selbst-Ökonomisierung zeigt sich bspw. indem die Familienplanung einem strategischen Kalkül unterliegt; so sind sich viele Paare bewusst, dass die Entscheidung für den „richtigen" Zeitpunkt um ein Kind zu bekommen, in ihrer Verantwortung liegt. Und schließlich die Selbst-Rationalisierung, welche eine umfassende Organisation der Lebensführung bedarf um die optimale Versorgung und Förderung der Kinder zu garantieren und sich gleichzeitig auf dem Erwerbsarbeitsmarkt zu behaupten.

Hinzu kommt, dass der Druck auf Eltern immer mehr steigt, wie in dieser Arbeit bereits angesprochen wurde. Den Anfang hatte Jean-Jacques Rousseau mit seinem erfolgreichen Erziehungsratgeber „Émile oder über die Erziehung" gemacht und ihm folgten zahlreiche weitere Autoren. Ratschläge für Eltern kursieren heutzutage in jeglicher Form, ob digital im Internet und Fernsehen oder analog als Bücher und Zeitschriften. Sie legen den Eltern nahe, die Kinder ausreichend zu fördern, von Sport über Musikunterricht bis hin zu Nachhilfe, um ihnen später eine Chance auf gesellschaftliche Teilhabe zu garantieren (vgl. Winker/Carstensen 2007).

1.3.3 Das neue Ideal der „Supermama“

Die wohl beste Darstellung der *Arbeitskraftmanagerin* findet sich im Ideal der *Supermama* wieder. Das Leitbild der *Supermama*, auch *Topmum* oder *Supermum* genannt, entstand in den 1990er Jahren und kursiert mittlerweile stark in der westlichen Gesellschaft. Es ist die Illusion einer Frau die ihre natürliche, mütterliche Hingabe spielerisch mit beruflichem Erfolg, Hausarbeit und einer erfüllten Paarbeziehung vereinbart (vgl. Dreßler 2022:563). Durch Leistung und das richtige Management, schafft es frau sich selbst zu verwirklichen und dabei erfolgreich zu sein. Neben Mutterliebe und Karriere meistert die *Supermama* es auch, den gesellschaftlichen Erwartungen an ihr Äußeres zu entsprechen. Denn auch in dieser Hinsicht hat sich einiges getan. Galt die Mutter bzw. ihr Körper, der geboren und gestillt hatte, in früheren Zeiten als nicht mehr begehrenswert, wendet sich diese Ansicht in der Gesellschaft. Erfolg bedeutet auch Jugend und Erotik, insbesondere für die Frau (vgl. Malich/Weise 2022:44). Um also „alles unter einen Hut zu bekommen“ geht die *Supermama* nicht nur ihrer Erwerbsarbeit und ihrem Liebesdienst nach, sondern ernährt sich gesund, macht Sport und kleidet sich der Mode nach.

Bipa, eines der größten Drogeriefachhandelunternehmen Österreichs, bringt 2022 in seinem Werbespot *„Das Leben ist schön“* das Ideal der *Supermama* in nur 25 Sekunden auf den Punkt. Der Werbefilm stellt die Herausforderungen einer Mutter als anstrengend dar, lässt aber den Anschein erwecken, dass sich jegliche Mühe lohnt, da sie zu einem glücklichen und erfolgreichen Leben führt. Des Weiteren wird darin die Vorstellung vermittelt, dass die Vereinbarung von Care-Arbeit, Erwerbsarbeit und Freizeit durchaus möglich ist, auch wenn dies mit etwas „Chaos“ verbunden ist. Der Werbespot soll folgend näher beschrieben werden, da er ein gutes Beispiel dafür darstellt, wie die tagtäglichen Herausforderungen einer Frau mit Kindern anhand des *Supermama-Ideals* relativiert werden:

Im ersten Schnitt wird auf humoristische Art und Weise der Morgen einer Kernfamilie, Mutter, Vater und zwei Kinder im Volksschulalter, dargestellt. Der Fokus des Spots liegt auf der gutaussehenden Mutter, welche versucht, dem morgendlichen Chaos „Frau“ zu werden. Sie gibt den Kindern und ihrem Ehemann Anweisungen, während sie sich für die Arbeit fertig macht. Danach sucht sie ihren Laptop, auf welchem in Kinderschrift „Supermama“ geschrieben steht und findet diesen schlussendlich unter einem Durcheinander. Wieder in der Küche steigt sie mit bloßem Fuß auf ein Spielzeug und verzieht dabei komödiantisch das Gesicht zu einer schmerzverzerrten Mine. Im Hintergrund sagt die Off-Sprecherin auf sehr sympathische und ansprechende Art folgendes:

„Ganz ehrlich, oft ist das Leben eine Aneinanderreihung von Überraschungen.

Chaos hier, Durcheinander da.

Natürlich kommt mal wieder alles zusammen."

Der zweite Schnitt: Die *„Supermama"* sitzt Spätabends in ihrem Büro. Draußen ist es bereits dunkel und auch die Lichter des Büros sind abgedreht. Lediglich ihre Schreibtischlampe leuchtet, was darauf schließen lässt, dass ihre Kolleg*innen bereits gegangen sind und sie als letzte im Büro arbeitet. Als sie beschließt zu gehen, bekommt sie von ihrem Partner, einem aktiven Vater, die Nachricht, dass die Kinder im Bett sind. Die Off-Stimme verkündet:

„Und wenn du glaubst das wars, kommt doch noch was.

Und zwar die allergrößte Überraschung."

Vor dem Büro warten drei ihrer Freundinnen, welche wie sie selbst attraktiv und gut gekleidet sind. Die Frauen wirken euphorisch und gut gelaunt, halten eine Sekt-Flasche in der Hand und machen dabei deutlich, dass sie motiviert zum Feiern sind. Wie könnte die Hauptprotagonistin anders als sich von dieser Freude anstecken zu lassen. Die Off-Sprecherin schließt den Spot mit den Worten:

„Das Leben ist schön"

(vgl. Bipa TV Spot 2022)

Die *Supermama* verkörpert ein ambivalentes Verhältnis: Zwar gesteht das neoliberalistische Ideal Frauen beruflichen Erfolg, Autonomie und öffentliche Sichtbarkeit zu, jedoch nur unter der Bedingung, dass traditionelle Weiblichkeitsnormen weiterhin erfüllt werden. Naturalistische Mutterschaft, die Hauptverantwortung für Care-Tätigkeiten, keine offene feministische Positionierung und Attraktivität werden von der Gesellschaft weiterhin erwartet. Die wenigen Frauen, die es schaffen dieses Lebensmodell umzusetzen, geben den Anschein, dass Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern erreicht und die feministische Kritik längst überholt sei. Im Umkehrschluss gilt auch jegliches Scheitern an diesem Ideal als individuelles Versagen, statt als strukturelle Benachteiligung (vgl. Malich/Weise 2022:44).

1.3.4 (Un-) Doing Gender

Die moderne Mutter folgt demnach weiterhin, trotz eventuellem beruflichem Erfolg, dem naturalistischen Ideal der *guten Mutter*. Weshalb sie weiterhin die Hauptverantwortung für die Care-Arbeit trägt hat jedoch nichts mit ihrer natürlichen Bestimmung zu tun, vielmehr basiert es auf dem

sozio-kulturellen und diskursiven Konstrukt von „Mann“ und „Frau“; dazu fasste die Pionierin des Feminismus, Simone de Beauvoir, bereits 1949 zusammen:

„Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es. Keine biologische, psychologische oder ökonomische Bestimmung legt die Gestalt fest, die der weibliche Mensch in der Gesellschaft annimmt“ (de Beauvoir [1949]1998:334).

Dieser Ansatz Beauvoirs wurde von der Philosophin Judith Butler aufgegriffen. Sie schlussfolgert daraus, dass die Kategorie „Frau“ ein prozessualer Begriff sei, welcher stets offen für Eingriffe und neue Bedeutungen ist. Frau sein ist demnach ein ständiges Werden und Konstituieren, ohne das es je zu einem Ende kommen kann (vgl. Butler 2021:60f.). Eine solch konstruktivistische Perspektive entstammt der phänomenologischen Tradition; sie geht davon aus, dass Menschen durch Wissen und Sprache ihre Umwelt in eine bestimmte Ordnung bringen. Die Dinge an sich haben keinen Sinn, sondern erlangen ihn erst dadurch, indem Menschen denkend und handelnd über sie verfügen. So wird ein gesellschaftliches Konstrukt der Wirklichkeit geschaffen, welches in der tagtäglichen Interaktion mit anderen ständig reproduziert wird (vgl. Abels/König 2016:151f.). Butler zufolge ist das Denken durch sprachliche Einschränkungen bestimmt, sodass jegliche Konstruktionen nur auf einem artikulierten Bewusstsein beruhen können (vgl. Butler 2021:26). Durch die intersubjektive Bedeutungsaufladung kommt es auch zu dem Konstrukt von „Mann“ und „Frau“, welche nur oberflächlich auf einer biologischen Unterscheidung basieren, da der Körper als Medium mit kultureller Bedeutung verbunden wird. Aus diesem Grund hat sich die Unterscheidung von „sex“ (im dt. „Geschlecht“) und „gender“ in der wissenschaftlichen Debatte etabliert, wobei der Begriff „sex“ das biologische Geschlecht meint, während „gender“ die sozio-kulturelle und diskursive Konstruktion von Geschlecht benennt (vgl. Haidinger/Knittler 2019:49; Buschmeyer/Yashodhara Haller 2022:103ff.). Laut Butler ist die Geschlechteridentität dabei *„die wiederholte Stilisierung des Körpers, ein Ensemble von Akten, die innerhalb eines äußerst rigiden regulierenden Rahmens wiederholt werden, dann mit der Zeit erstarren und so den Schein der Substanz bzw. eines natürlichen Schicksals des Seienden hervorbringen“ (Butler 2021:60).* Sie fasst in dem Zitat zusammen, weshalb die „Frau“, sowie der „Mann“ als feste, unveränderbare Kategorien erscheinen; durch die ständige Reproduktion von performativem Handeln in einem gesellschaftlich vorgebrachten Rahmen, werden sie als immer schon dagewesen wahrgenommen. Die Akte, welche Menschen in das binäre System Mann/Frau unterteilen, werden dabei *Doing Gender* genannt. *Doing Gender* beschreibt den interaktiven Prozess zur Herstellung von Geschlecht, wobei dieser einer doppelten Perspektive unterliegt: Zum einen der Perspektive derjenigen, die ihr Geschlecht „herstellen“ und zum anderen der Perspektive derjenigen, die diese Darstellung bestätigen oder unter Umständen auch zurückweisen (vgl. Wetterer 2017:137).

Erst indem Frauen und Männer tatsächlich Unterschiedliches tun, oder zumindest Vergleichbares in unterschiedlicher Weise und dieser Unterschied benannt wird, werden sie zu Verschiedenen. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung erweist sich dabei als ein Handeln welches die Geschlechterhierarchien besonders wirksam reproduziert und dabei das Alltagsverständnis, dass Männer und Frauen verschieden sind, bestätigt. Das bedeutet, dass bspw. in der Verhandlung über die Hausarbeit in heterosexuellen Beziehungen, immer auch darüber entschieden wird, was für ein Paar als „Mann" und „Frau" gilt. Durch einen gemeinsamen Konsens wird die Arbeitsteilung dann auch von der benachteiligten Person nicht als unfair erachtet, da sie zu einem wesentlichen Teil das Frau-sein oder Mann-sein bekräftigt. Erst wenn versucht wird anders als nach dem *Doing Gender* zu handeln, ergeben sich Konflikte. Um bspw. gleiche Chancen zu erlangen, müssen Frauen in den konstruierten Rahmenbedingungen die Strategie der Differenzminimierung anwenden, das sogenannte *Undoing Gender* (vgl. Wetterer 2017:130ff.). Ein Beispiel wären karriereorientierte Frauen, die wie in Kapitel 1.1 bereits beschrieben, in der Regel mehr Anstrengung auf sich nehmen müssen als ihre männlichen Kollegen, um ihrem Arbeitsumfeld ständig zu beweisen, dass sie nicht weniger produktiv oder flexibel sind als ein Mann in derselben Position.

Um einen näheren Einblick zum *Doing Gender* zu bekommen, soll die 2018 publizierte Studie „The tension between gender equality and doing gender; Swedish couples' talk about the division of housework" näher besprochen werden: Charlott Nyman, Lasse Reinikainen und Kristina Eriksson untersuchten in dieser Studie, welche Rolle das Geschlecht in Gesprächen heterosexueller Paare über die Arbeitsaufteilung im Haushalt spielt. Dabei lag der Fokus insbesondere auf der Artikulation ihrer Argumente. Grundlage ihrer Analyse waren zwei Studien zum Thema Hausarbeit, eine aus dem Jahr 1998, die zweite aus den frühen 2000ern. Die befragten Paare waren aus Schweden, im Alter zwischen 20 und Anfang 60 Jahre, alle Paare waren Doppelverdiener*innen und die meisten hatten Kinder. Im Interview wurde den Paaren die Möglichkeit gegeben, den Antworten ihres Partners/ihrer Partnerin zuzustimmen, oder nicht, sie zu bekräftigen, zu erklären oder ihnen zu widersprechen. Den Forschenden wurde dadurch ein Einblick in den Dialog gewährt: worüber waren sich die Paare einig, worüber nicht und wie wurde die Aufteilung der Hausarbeit begründet. Dabei ließen sich drei Praktiken ausmachen, die die traditionelle Geschlechterordnung unterstützen und reproduzieren: die *Konstruktionen der (Un-)Eignung* (*Constructions of (un)suitability*), die *Platzierung der Verantwortung* (*Placement of responsibility*) und der *Vergleich* (*Comparison*):

Unter der *Konstruktion der (Un-)Eignung* fielen zum einen der Verweis auf vermeintliche Interessen und Vorlieben. Es wurde die geschlechtsspezifische Arbeitsaufteilung dahingehend erklärt, dass jede*r die Tätigkeiten übernehme, die von ihm/ihr am ehesten bevorzugt werden. Des Weiteren fielen in die Kategorie vermeintliche Persönlichkeitsmerkmale und Eigenschaften die sich entweder nicht für den

Haushalt eigneten, oder besonders gut. So bezeichneten sich manche Männer als faul und/oder ungeduldig, während sie ihre Partnerinnen als sehr effektiv, schnell und gut organisiert darstellten. Diese Zuschreibungen rechtfertigten die Tatsache, dass die Partnerinnen bestimmte Aufgaben übernahmen. Es wurde der Anschein erweckt, dass die Persönlichkeit (der Männer) ein unausweichliches Hindernis für eine geschlechtergerechte Arbeitsaufteilung darstelle. Ähnlich verhielt es sich bei der Zuschreibung von Kompetenzen: so meinte bspw. Mikael, dass es aus rein praktischen Gründen, wie etwa dem Zeitaufwand, besser sei, wenn seine Frau Ulrika koche. Da sie kompetenter in der Zubereitung von Mahlzeiten sei, wäre es sinnvoller, wenn sie eben diese Tätigkeit übernehme.

Bei der *Platzierung der Verantwortung* wurden die Umstände und Faktoren, die außerhalb der Kontrolle der Paare lagen, als Begründung der geschlechterspezifischen Arbeitsaufteilung angegeben. Faktoren, wie „Tradition", „Generation" und „Gene", stellten die Situation als unveränderbar dar und gaben den Männern die Möglichkeit sich aus jeglicher Verantwortung für den Haushalt zu entziehen. Aber nicht nur die Männer reproduzierten mit dieser Praxis die ungleiche Geschlechterordnung. So meinte bspw. Mona, es sei ihre Schuld, dass ihr Partner so wenig zum Haushalt beitrage. Dieser sei zunächst von seiner Mutter und dann zu Beginn ihrer Beziehung von ihr selbst „verwöhnt" worden. Durch dieses Schuldzugeständnis befreit sie ihren Ehemann Sten aus seiner Verantwortung sich in den Haushalt einzubringen; sie macht ihn dadurch in gewisser Weise zu einem „Opfer" der traditionellen Geschlechterstrukturen.

Die Praktik des *Vergleichens* umfasst zwei verschiedenen Formen, zum einen den *Vergleich über die Zeit*, zum anderen den *Vergleich mit anderen*. Auf der einen Seite berichten die Paare von „schlechten Zeiten" in denen die Männer wenig zum Haushalt beitrugen, in der Vergangenheit jedoch schon mehr geleistet haben und sich in Zukunft auch bessern wollen. Hier wird eine Abweichung zur Norm konstruiert, durch den Zeitvergleich wird die Situation so dargestellt, als ob nur zurzeit wenig geleistet wird, normalerweise jedoch mehr zum Haushalt beigetragen wird.

Anders verhält es sich bei dem Vergleich mit anderen: dabei wurden von den befragten Paaren vor allem andere Paare angesprochen, deren Hausarbeitsaufteilung ungleicher sei als ihre eigene. Hierzu zählten auch *generationsübergreifende Vergleiche*, indem sich die Interviewten mit ihren eigenen Eltern verglichen und dabei feststellten, dass sie weniger traditionell lebten als diese. Durch diese Vergleiche ließen sich die eigenen geschlechterspezifischen Praktiken als gerechter darstellen. Hingegen gab es auch *generationsübergreifende Vergleiche* mit den eigenen Kindern: Indem die Sozialisation der heutigen Kinder andere Werte mit sich bringe, wäre es dieser Generation eher möglich Geschlechtergleichheit zu leben, als der eigenen Generation. Die Tatsache, dass die eigene Beziehung nach traditionellen Geschlechterrollen strukturiert sei, wird durch die eigene Sozialisation

begründet und diese wird als Hindernis dargestellt, die gegenwärtige Beziehung gerechter zu gestalten.

Die Ergebnisse der Studie weisen auf ein Spannungsverhältnis zwischen dem Streben nach Gleichberechtigung auf der einen Seite und des *Doing Gender* auf der anderen Seite hin. Nyman, Reinikainen und Eriksson sehen den Grund dafür, weshalb eine gerechtere Arbeitsaufteilung oftmals nicht umgesetzt wird, in der Tatsache, dass in den oben besprochenen Praktiken, die Konstruktion von Weiblichkeit und Männlichkeit eine zentrale Rolle spielt (vgl. Nyman et al 2018). Demnach geht eine Differenzminimierung, also ein *Undoing Gender*, einher mit dem eventuellen, wenn auch nur teilweisen, Verlust der weiblichen oder männlichen Identität.

Eine Praktik findet in der Studie keine Erwähnung, diese wurde aber von der Soziologin Sarah Speck erforscht. Auch sie befragte heterosexuelle Paare zur Thematik Care-Arbeit, aber nur solche, die von sich selbst angaben, ein egalitäres Modell bewusst zu leben, dessen Basis eine gleichberechtigte Arbeitsteilung sei. Die Paare praktizierten also, ihrem Verständnis nach, ein *Undoing Gender*. Speck kam zu folgendem Schluss:

> *„Um ihr Selbstverständnis als gleichberechtigtes Paar, mit dem sich als modern verstehende heterosexuelle Paare der Mittelschicht sich von traditionalen Milieus abgrenzen, verwirklichen zu können, lagern gerade sie einen signifikanten Teil von Arbeiten aus ihrem privaten Lebenszusammenhang aus – an Menschen aus unteren sozialen Lagen und insbesondere an Migrant*innen, die diese oftmals unter schlechter Entlohnung und prekären Bedingungen verrichten“*
> *(Speck 2022:192).*

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass die von Speck erforschten Paare den größten Teil der Care-Arbeit nicht gleichermaßen aufteilen und verrichten, sondern ihn stattdessen auslagern. Diese Praktik des Auslagerns von Care-Arbeit ist in Österreich und anderen Ländern Europas weit verbreitet und führt zu weiteren Machtverhältnissen, welche im nächsten Kapitel besprochen werden.

1.3.5 Migration und Care-Arbeit

Durch die Entwicklung der vergangenen Jahrzehnte musste die private Sphäre rekonstruiert werden. Da die Mehrheit der westlichen Frauen in der Erwerbsarbeitswelt tätig ist, muss ein großer Teil der zuvor zu Hause erledigten Arbeiten ausgelagert werden. So wuchs der Markt für Pflegedienste, Kinderbetreuung, Reinigungskräfte, Essens-Lieferdienste uvm., in welchem insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund tätig sind, formell oder informell (vgl. ebd. 2022:191f.).

Im Umkehrschluss bedeutet das, dass der Erfolg der Frauenbewegungen, und damit der Zugewinn an Macht und Handlungsspielräumen, nur von gesellschaftlich privilegierten Frauen gelang, und zwar auf Kosten von anderen. Diese Situation schafft zwischen Frauen ein „Hausherrin und Dienstmädchen" – Verhältnis, sodass auch innerhalb der weiblichen Genus-Gruppe eine Hierarchie vorherrscht (vgl. Federici 2021:138f.). Sarah Speck meint *„der Feminismus sei eine ‚gefährliche Liaison' mit dem Neoliberalismus eingegangen" (Speck 2022:199).* Die Emanzipation von Frauen wird mehrheitlich nach einem männlichen Vorbild im Sinne von Erwerbsstreben, Autonomie und ökonomischem Erfolg gedacht, und eine gesamtgesellschaftliche emanzipatorische Perspektive gerät immer mehr aus dem Blick (vgl. ebd. 2022:198f.).

Daraus folgt, dass Care-Arbeit kommodifiziert werden musste, dass bedeutet, dass Care-Tätigkeiten zu einer Ware oder Dienstleistung gemacht und damit in Marktprozesse eingebunden wurden. Wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln diskutiert wurde, folgt der Markt einer neoliberalistischen Logik, welche auch über die Care-Arbeit gestülpt wird (vgl. Haidinger/Knittler 2019:131). Um die Kosten in der Care-Ökonomie niedrig zu halten werden Arbeitsprozesse rationalisiert, bspw. mehr Kinder pro Betreuer*in in Kindergärten. Gleichzeitig werden die Lohnkosten niedrig gehalten. Des Weiteren fällt die Care-Arbeit auch in die Eigenverantwortung der Familien, sodass diese einen signifikanten Teil dieser Arbeitsform inoffiziell auslagern, oftmals an Migrantinnen ohne Arbeitserlaubnis. Dabei zeigt sich, dass der Anteil an, vorwiegend weiblichen, Migrant*innen besonders hoch ist, je prekärer die Arbeitsbedingungen und je niedriger die Löhne sind (vgl. ebd. 2019:137f.).

Gleichzeitig führt die Kommodifizierung von den ausführenden Arbeitskräften zu einer Dekommodifizierung, denn die Tätigkeiten, z.B. die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen, beinhaltet eine sehr emotionale Ebene. Die aufkommende Zuneigung der Care-Arbeiter*innen führt oftmals dazu, dass sie trotz Bezahlung als eine Art Familienersatz dienen. Ihre Aufgabe ist es, statt der nicht anwesenden Mütter, Töchter oder Schwiegertöchter da zu sein; diese Rolle erschwert es die Arbeit vom Privaten zu trennen, sodass oftmals auf Freizeit und Ruhezeiten verzichtet wird, bspw. in der 24-Stunden-Betreuung (vgl. Lutz/Palenga-Möllenbeck 2010:153; vgl. Karakayali 2010:167).

Doch wie die unbezahlte Care-Arbeit mit wenig Prestige und Wertschätzung verbunden ist, so ist es auch die bezahlte. Das zeigt sich nicht nur an der schlechten Bezahlung; die Care-Arbeiter*innen sind zudem Überforderung, sozialer Isolation und nicht zuletzt oftmals auch Missbrauch ausgesetzt. Dem sind sich auch die Migrant*innen bewusst, doch aufgrund mangelnder Beschäftigungsoptionen, oftmals wegen fehlender Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis oder der Nichtanerkennung von im

Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen, können sie keiner anderen Tätigkeit nachgehen (vgl. Karakayali 2010:164).

Mittlerweile existieren zahlreiche Forschungen zu den prekären Arbeitsumständen von Migrant*innen im Care-Sektor. Dabei wird die besondere Verletzlichkeit der Migrant*innen, insbesondere jene welche ohne Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis arbeiten, sehr deutlich (vgl. ebd. 2010:168).

Generell haben die Studien im Bereich Frauen, Care-Arbeit und Mutterschaft in den letzten Jahren deutlich zugenommen, wobei sich vermehrt mit Themen der intersektionalen Diskriminierung auseinandergesetzt wird. Auch durch die Heteronormativitätskritik werden diversere Positionen zu Reproduktion und Familie sichtbar gemacht, sodass resümierend nicht mehr nur die weiße, heterosexuelle Mittelschichtsfrau im feministischen Diskurs Erwähnung findet. Themen wie bspw. trans* Elternschaft, Elternschaft mit Behinderung uvm. werden vermehrt wissenschaftlich analysiert. Nicht zuletzt wagt sich die öffentliche Debatte nun auch an Tabu-Themen wie das Phänomen „Regretting Motehrhood“ heran und diskutiert Mutterschaft nicht mehr ausschließlich aus einer naturalistischen Perspektive (vgl. Malich/Weise 2022:46ff.; vgl. Rulffes 2022:190).

1.4 Conclusio

Das vorliegende Kapitel sollte verdeutlichen wie sich die vorherrschenden Normvorstellungen, sowie die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen über die Jahrhunderte gehalten aber auch verändert haben. Wichtig war dabei aufzuzeigen, dass die geschlechterspezifischen Rollenbilder mit der einhergehenden Arbeitsaufteilung trotz der Kontinuität naturalistischer Idealvorstellungen nicht immer so waren wie sie heute sind. Die Wissenschaft, Politische Akteur*innen und insbesondere die kapitalistische Ökonomie haben maßgeblich zur Veränderung der gesellschaftlichen Strukturen beigetragen und dadurch die in ihr lebenden Individuen geprägt.

Allerdings gilt nach wie vor als vorherrschende Norm, dass Frauen die Hauptverantwortung für die Care-Arbeit tragen und Männer ihre Aufgabe als finanzielle Versorger wahrnehmen. Diese Tatsache führt dazu, dass Mütter einer ständigen Doppelbelastung ausgesetzt sind. Auf der einen Seite werden sie vom Neoliberalismus als „gleichberechtigte“ und eigenverantwortliche *homo economici* in der Erwerbsarbeitswelt behandelt und dazu aufgefordert an der kapitalistischen Profitmaximierung mitzuwirken. Auf der anderen Seite sollen sie aus einer naturgegebenen Liebe zu ihren Familien, die Care-Arbeit und dem damit einhergehenden *Mental Load* meistern. Dabei wird dieses Lebensmodell als unveränderbar und alternativlos dargestellt. Im 21ten Jahrhundert wird besagter Ideologie lediglich ein neuer Anstrich verliehen, indem der *Supermama* beruflicher Erfolg zugestanden wird, unter der Voraussetzung, dass die Mutterpflichten weiterhin erfüllt werden. Einzelne Frauen, die es schaffen

diesem Ideal zu entsprechen, erwecken den Anschein, dass Emanzipation möglich ist, solange genügend Aufwand betrieben wird. Dass die meisten Frauen den unterschiedlichen Anforderungen der beiden Arbeitssphären nicht gerecht werden können, wird als individuelles Scheitern verurteilt. So ist es naheliegend, dass viele Frauen eine Arbeitszeitreduktion oder das Auslagern von Hausarbeit an andere Frauen als Lösung zur Vereinbarung betrachten. Hier zeigt sich, dass trotz der „modernen aktiven" Vaterschaft, die Hauptverantwortung der Care-Arbeit den Frauen obliegt. Seien es die Mütter, Großmütter, Töchter oder bezahlte Migrantinnen. Die Hindernisse einer geschlechtergerechteren Arbeitsaufteilung finden sich insbesondere im *Doing Gender* wieder, denn die beiden Arbeitsformen tragen maßgeblich zu einer weiblichen oder männlichen Identität bei.

Dennoch hat sich auch einiges verändert, so hat der Kampf der Frauenbewegungen den Zugang von Frauen zu Bildungseinrichtungen, insbesondere auch zur Hochschulbildung, erheblich erleichtert. Diese erkämpfte Bildungschance wird von vielen Frauen in Österreich ergriffen, so waren im Jahr 2024 von den 401 934 Studierenden an den österreichischen Hochschulen 225 616 Studentinnen und 176 318 Studenten (vgl. Statistik Austria 2024d). Das bedeutet, dass mittlerweile mehr Frauen einen höheren Bildungsweg einschlagen als Männer. In Kapitel 1.1 wurde jedoch ersichtlich, dass auch hochqualifizierte Frauen im späteren Berufsleben nicht immer von ihren Ausbildungen profitieren, besonders dann nicht, wenn sie eine Familie haben.

Diese Tatsache bildet den Ausgangspunkt der dieser Arbeit zugrunde liegenden Forschung. Das Interesse gilt den *Annahmen und (Ideal-) Vorstellungen von Studentinnen, im konkreten Masterstudentinnen mit einem Kinderwunsch, bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. In Kapitel 3 wird die Forschungsarbeit näher erläutert; zuvor soll jedoch ein Überblick über den Forschungsstand zu dieser Thematik gegeben werden.

2. Forschungsstand

Das Forschungsinteresse dieser Arbeit bilden also *die Annahmen und (Ideal-)Vorstellungen von Masterstudentinnen mit Kinderwunsch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. Demzufolge berücksichtigt das Kapitel über den Forschungsstand Studien, die junge Personen nach deren Vorstellungen in Bezug auf die Berufsplanung, die Erwartungen an den zukünftigen Arbeitsplatz und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie befragt haben.

Laut meiner Recherche, die sich ausschließlich auf Studien in deutscher und englischer Sprache bezog, ist der Forschungsstand zu diesem Thema sehr klein. Folglich werden nicht nur Studien aus dem deutschsprachigen Raum diskutiert, sondern darüber hinaus. Um den Rahmen dennoch einzuschränken, wurden nur jene Studien für relevant erachtet, die in westlichen, kapitalistischen Ländern durchgeführt worden sind. So wurde beispielsweise eine Studie aus China ausgeschlossen, da die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, aber auch die traditionellen Geschlechterrollenbilder nicht mit jenen von Österreich zu vergleichen sind.

In weiterer Folge sollen nun jene ausgewählten Studien besprochen werden. Dabei ist bei den meisten Studien besonders auffallend, dass junge Frauen und junge Männer mit unterschiedlichen Einstellungen an die Erwerbsarbeitswelt herangehen.

2.1 Doing Gender by Doing career

Die Tatsache das es geschlechtsspezifische Unterschiede in der Berufswahl gibt, zeigt sich bereits in der Ausbildungs- und Studienwahl und den damit verbundenen Berufszielen (vgl. Wetterer 2017:71). Corinna Kleinert und Brigitte Schels untersuchten mittels einer Längsschnittbefragung aus den Jahren 2011/12 inwiefern Schüler*innen aus Deutschland zum Ende der Schulzeit geschlechts(un)typische Aspirationen haben und wie sich diese beim Bewerben für eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle verändern. Dabei kommen Sie zu dem Schluss, dass die Bewerbungsphase ein Prozess der Kompromissbildung hin zur geschlechterkonformen Norm ist, somit zu einem *Doing Gender*. Wie bereits in Kapital 1.1 beschrieben, gibt es Branchen in denen überproportional viele Frauen arbeiten, bspw. im Sozial- und Gesundheitswesen. Demgegenüber sind z.B. technische Berufe männlich konnotiert, da dort überwiegend Männer arbeiten und nur wenige Frauen vorzufinden sind. Mischberufe werden jene genannt, in denen beide Geschlechter mehr oder weniger ausgewogen arbeiten.

Schon im Alter von 6 bis 8 Jahren entwickeln Kinder eine Vorstellung von der Geschlechtlichkeit von Berufen. Trotz dessen haben sie nicht alle geschlechtstypische Aspirationen; generell haben Kinder in jungen Jahren zunächst idealistische Berufswünsche, diese sind unbeeinflusst vom Wissen um Möglichkeiten oder eventuellen Hürden. Nach und nach werden die Aspirationen an äußere Einflüsse und Erwartungen angepasst, anfängliche Berufswünsche werden verworfen und Mädchen und Jungen verfolgen immer realistischere Ziele. In der Bewerbungsphase kommt es zu weiteren Kompromissen, wobei sich bei der Studie von Kleinert und Schels gezeigt hat, dass sich die Ziele verstärkt hin zu geschlechtstypischen Berufen verändern. Insgesamt hatten die Jugendlichen schon zu Beginn ihres letzten Schuljahres mehrheitlich geschlechtstypische Berufswahlentscheidungen getroffen, die Anzahl nahm gegen Ende des Jahres zu. Hatten zu Anfang 65% der Bewerberinnen einen geschlechtstypischen Berufswunsch, bewarben sich schlussendlich 84% für eine Stelle in einem sogenannten „Frauenberuf". Bei den männlichen Bewerbern kam es ebenfalls zu einer gestiegenen Tendenz, so hatten 55% schon zu Beginn eine geschlechtstypische Aspiration, es bewarben sich jedoch mehr, 62%, für einen „Männerberuf" (vgl. Kleinert/Schels 2020).

Dass Männer und Frauen dazu tendieren sich auf unterschiedliche Branchen zu verteilen, hat stark damit zu tun, welche Werte sie in Bezug auf Arbeit anstreben. So ist es für viele Frauen wichtig genügend Zeit für die Familie zu haben, sowie anderen Menschen zu helfen, während für Männer besonders das Finanzielle ausschlaggebend ist.

E. S. Weisgram, L. M. Dinella, und M. Fulcher (vgl. Weisgram et al 2011) erweiterten diese Annahme, indem sie den Zusammenhang gewisser Werte mit der männlichen und weiblichen Selbstwahrnehmung von Individuen analysierten. In anderen Worten wollten sie herausfinden, ob eine Person die sich stark mit ihrem Geschlecht identifiziert, die dem Geschlecht typischen Werte eher befürwortet. Dafür wurden Studierende verschiedener Universitäten aus den USA befragt und ihre Antworten anhand einer Regressionsanalyse ausgewertet. Die gewonnenen Ergebnisse zeigten, dass Männlichkeit ein signifikanter Prädiktor für die Werte Geld und Macht war, während Weiblichkeit ein signifikanter Prädiktor für familiäre Werte. Interessant war, dass altruistische Werte als sowohl männlich wie auch weiblich bewertet wurden, mit dem Unterschied, dass männliches altruistisches Verhalten mit Eigenschaften wie Durchsetzungsvermögen, Stärke und Verteidigung belegt wurde, während weiblicher Altruismus mit Eigenschaften wie Mitgefühl, Sensibilität und Fürsorge. Des Weiteren konnte die Hypothese bestätigt werden, dass die Identifikation mit dem eigenen Geschlecht stark dazu beiträgt, nach welchen Werten gestrebt wird und damit zusammenhängend welche Berufsziele verfolgt werden. Das bedeutet, je eher sich eine Frau als weiblich und weniger maskulin wahrnimmt, je höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich für einen „Frauenberuf" entscheidet. Das bedeutet jedoch nicht automatisch, dass ein hoher Gehalt oder eine Führungsposition für besagte Frau

nicht wünschenswert wäre. Da es jedoch nur selten vorkommt, dass ein Beruf männliche und weibliche Werte inkludiert, bspw. einen hohen Gehalt und dabei auch die Möglichkeit viel Zeit mit der Familie zu verbringen, müssen sich die Individuen für und gegen Werte entscheiden. Dies tun sie insbesondere in Hinblick auf ihre spätere Rolle in der Familie, demnach tendieren Frauen die sich stark mit Weiblichkeit identifizieren bereits in frühen Jahren danach, einen Beruf auszuüben, der ihnen viel Zeit mit der Familie gewährt.

Auch Christinane Micus-Loos, Melanie Plößer, Karen Geipel und Marike Schmeck kommen in ihrer Studie (vgl. Micus-Loos et al 2014) zu dem Ergebnis, dass es Frauen wichtig ist, genügend Zeit mit der Familie verbringen zu können. Sie haben Schülerinnen aus der gymnasialen Oberstufe in Deutschland im Alter von 14 bis 19 Jahren nach ihrer Definition von „Karriere" befragt.

„Karriere" kursiert im allgemeinen Sprachgebrauch als ein geläufiger Begriff und scheint auf den ersten Blick keiner genaueren Erklärung zu bedürfen. Dies verweist darauf, dass von den ihn gebrauchenden Personen ein impliziertes Alltagswissen verbunden mit Bedeutungen darin transportiert wird. Welches Wissen und welche Bedeutungen das sind, hängt sehr stark mit der Vorstellung von Weiblichkeit oder Männlichkeit zusammen. Denn die Berufswahl erfolgt, wie auch die bereits besprochenen Studien gezeigt haben, nach dem *(Un-)Doing Gender*, das bedeutet unter Bezugnahme auf Geschlechternormen innerhalb eines diskursiv vorstrukturierten Orientierungsrahmens. Vorstellungen darüber was als anerkanntes weibliches Lebensmodell und als „normaler" Beruf einer Frau gilt, kursieren in der Gesellschaft. Diese Vorstellungen haben eine starke Wirkung auf jene Personen, die in der Phase sind, sich auf die Erwerbsarbeitswelt vorzubereiten. Demzufolge ist die Berufsfindung ein Prozess des *(Un-)Doing Gender,* indem dabei zum einen, die geschlechtliche Segregation am Arbeitsmarkt reproduziert wird, zum anderen aber auch die Geschlechtsidentität bestätigt, in Frage gestellt oder auch verschoben wird. Zusammenfassend spielen also *„normative Anforderungen in Bezug auf anerkennbare Präsentationen von Weiblichkeit oder Männlichkeit für die Vorstellungen und Planungen von „Karrieren" eine zentrale Rolle. Umgekehrt erweisen sich Diskurse über zukünftige Karrieren und Lebensentwürfe immer schon als geschlechtlich codiert und aufgeladen. Das heißt, bereits die Vorstellung von „Karriere" ist als in eine diskursive Ordnung eingelassen zu verstehen, innerhalb derer bestimmte Vorstellungen und Normen über die mit dem Begriff verbundene identitäre Position existieren, die als solche von den Subjekten zu verhandeln sind" (Micus-Loos et al 2014:96f.).*

Micus-Loos, Plößer, Geipel und Schmeck haben also in ihrer Studie analysiert, was die Schülerinnen unter dem Begriff „Karriere" verstehen. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Gruppendiskussionen besprochen, wobei sich zeigt, dass der Begriff „Karriere" für die Befragten mit unterschiedlichen Bedeutungen einhergeht:

Zum einen suggeriert eine Karriere eine gewisse *ökonomische Unabhängigkeit*, die für die interviewten Personen gleichgesetzt wird mit einem guten Leben. Eine aufstiegsorientierte berufliche Anstrengung führt zu ökonomischem Erfolg und dieser wiederum dazu sich „im Leben etwas leisten zu können". Des Weiteren wird *Karriere als zeitliche Ordnung* verstanden, insbesondere im Sinne „etwas zu erreichen", bspw. soll nach einigen Jahren Arbeit eine höhere Position erlangt werden, oder ein Berufswechsel möglich werden. Interessant dabei ist, dass in der Vorstellung der befragten Schülerinnen dieses „Erreichen" zeitlich vor anderen Lebensphasen geschehen sollte. Mit diesen anderen Lebensphasen ist die Familienplanung gemeint, was bedeutet, dass eine Karriere bis dahin möglichst abgeschlossen sein sollte, oder zumindest die Möglichkeit gegeben sein sollte das weitere Erreichen von beruflichen Zielen für einige Zeit zu pausieren. Die dritte Interpretation sieht *Karriere als Problem und Lösung von Vereinbarkeitsproblematiken* an. Dabei ist die Idee eines „perfekten Ausgleichs" von Familie und Beruf dominierend. Diese Balance wird laut den Befragten durch eine höhere Position umsetzbar, da diese mit eigenverantwortlichem und selbstbestimmtem Arbeiten einhergeht. In den Gruppendiskussionen zeigte sich, dass die Befragten viel Wert darauflegten, Zeit für die zukünftige Familie haben zu können. Sie wollen trotz Arbeit und Karriere für ihre Kinder „da" sein. Diese Formulierung lässt darauf schließen, dass sie davon ausgehen, dass es hier zu Schwierigkeiten kommen könnte. Als Lösung zur Vereinbarung von Familie und Beruf kreieren sie den Entwurf von Karriere, der es ihnen ermöglicht genügend Zeit mit der Familie verbringen zu können. Dadurch wird Karriere nicht als ein „Entweder-oder" verstanden, in welchem sich zwangsläufig gegen ein Kind entschieden werden muss, *„vielmehr wird die spezifische berufliche Position als Schlüssel dafür entworfen, zeitliche Kapazitäten freizusetzen, wodurch ein zeitgleiches Streben nach dem normativen Ideal der ‚guten Mutter' – charakterisiert durch mütterliche Präsenz und Fürsorge – sichtbar wird" (Micus-Loos et al 2014:103).*

Karriere zu machen und eine Führungsposition innezuhaben ist bis heute männlich konnotiert. So fällt es Frauen oftmals schwer sich selbst in einer solchen Rolle zu sehen, wie die 2000 publizierte Studie von Hilary Lips nachgewiesen hat (vgl. Lips 2000). Lips fragte 33 Frauen und 30 Männer mit einem Durchschnittsalter von etwa 21 Jahren in den USA nach ihrer Definition von Macht; anschließend sollten die Teilnehmer*innen sich selbst als eine Person mit Macht vorstellen und beschreiben wie sie als solche wären. Zuletzt wurden sie aufgefordert sich in drei einflussreiche Rollen zu denken: in die eines Geschäftsführer bzw. einer Geschäftsführerin, einer politischen Führungskraft sowie als Direktor*in eines wissenschaftlichen Forschungszentrums. Neben den Beschreibungen sollten sie bewerten, wie wahrscheinlich eine solche Rolle für sie wäre.

Es zeigte sich, dass Frauen die Möglichkeit eine Führungsperson zu werden deutlich niedriger einschätzten als Männer. Darüber hinaus äußerten sie Bedenken darüber, ob es insbesondere bei einer

politischen Führungskraft zu eventuellen Beziehungsproblemen kommen könnte. Es gab Kommentare wie *"I would feel alone . . . no friendships with other employees"; "would probably get a little out of touch with peers socially" (Lips 2000:40).* Des Weiteren meinten viele von ihnen, dass es schwierig werden könnte als starke Frau wahrgenommen zu werden; sie betonten dabei, dass sie in einer solchen Position versuchen würden kraftvoll aufzutreten, aber gleichzeitig immer fair und nett handeln wollen würden.

Die jungen Frauen schienen somit Führungspositionen und insbesondere politische Führungspositionen als konfliktreich zu interpretieren, ihre Assoziation mit Macht bzw. Führung ging einher mit einem wettbewerbsorientierten und individualistischen Handeln. Demgegenüber bewerteten die männlichen Befragten alle drei Machtpositionen im Allgemeinen positiv, was darauf schließen lässt, dass diese die Bedenken der weiblichen Teilnehmenden nicht teilten.

2.2 Die Eigenverantwortung im Neoliberalismus

Dass heutzutage eine Karriere auch für Frauen möglich ist, erweckt den Anschein, dass es ihre eigene Entscheidung ist, die dafür ausschlaggebend ist. Da Frauen nun die freie Wahl in Bezug auf ihre Ausbildung haben, kommt es aus einer neoliberalistischen Perspektive lediglich darauf an, ob sie diese wahrnehmen und das erworbene Kapital am Arbeitsmarkt ausschöpfen. Von dem Individuum wird Selbstverantwortung erwartet, das bedeutet, dass erwartet wird, dass die „richtigen Entscheidungen" getroffen werden. Joanne Baker befragte 2003-04 junge Frauen im Alter zwischen 18 und 25 Jahren aus North-Queensland, Australien. Dabei kam sie zu dem Fazit, dass ein starker Druck auf Studentinnen lastete, die richtige Studienwahl getroffen zu haben. Viele junge Frauen hatten Zweifel und waren unentschlossen bezüglich ihrer Wahl. Gleichzeitig zeigten sie auch Scham darüber, sich nicht auf einen Karriereweg festlegen zu können. Die Scham weist darauf hin, dass die Betroffenen sich selbst die Schuld geben. Denn auch wenn die „freie" (Studien-)Wahl an und für sich eine Errungenschaft für Frauen der letzten Jahrzehnte ist, so geht sie im Neoliberalismus mit Verantwortung einher, denn ein Scheitern wird dem Individuum zugeschrieben. Die teilnehmenden Studentinnen schienen sich dieser Tatsache bewusst und sprachen daher von der „Angst die falsche Entscheidung getroffen zu haben".

Einer weitverbreiteten Annahme nach, profitieren insbesondere Frauen von der Freiheit, die der Neoliberalismus bietet; in liberalen Varianten des Feminismus herrscht das Narrativ vor: „Ich, als Frau, kann alles sein". Die Chancen stehen dieser Logik nach bereit und müssen nur ergriffen werden um eine erfolgreiche Frau zu werden, wobei der Erfolg sich in solchen Diskursen ausschließlich auf die Erwerbsarbeit bezieht. Dabei wird vollständig ausgeblendet, dass äußere Einflüsse die besagte „Freiheit" eingrenzen, welche auch von den Studienteilnehmerinnen Bakers als individuelle

Herausforderungen wahrgenommen wurden, anstand als strukturelle Benachteiligung (vgl. Baker 2010).

Die Annahme einer vermeintlichen Wahlfreiheit, bezieht sich nicht nur auf das Studium. So stellte Baker weiters fest, dass die meisten befragten Frauen diese neoliberalistische Ansicht vertraten. Es zeigte sich, dass die Mehrheit der 55 Frauen ihrer Studie der Meinung waren, dass Selbstvertrauen und Durchsetzungsvermögen ausschlaggebend seien, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Wer diese beiden Eigenschaften nicht umsetze, sei am Scheitern selber schuld. Interessant war dabei, dass diejenigen, die Mütter waren und eine ungleiche Arbeitsaufteilung mit ihren Partnern in Bezug auf Kinderbetreuung und Haushalt erlebten, ebenfalls dieser Ansicht waren. Die Mehrheit von ihnen bekam kaum oder gar keine Unterstützung von den Vätern der Kinder. Diese Ungleichheit wurde jedoch als eigene Entscheidung definiert und nicht als auferlegte Verpflichtung. Es war, ihrer Meinung nach, produktiver die Arbeit zu erledigen, als einen unproduktiven Streit mit ihren Partnern über das Thema zu provozieren.

Eine weitere Einstellung war es, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, aber auch Gewalt in der Beziehung oder Arbeitslosigkeit als „falsche Entscheidungen" in der Vergangenheit zu interpretieren. *„In many cases, young women redefined their disadvantage as offering them opportunities to make the 'right choices', to demonstrate strength, to improve and to develop resilience. One of the means by which they did this was to reframe their experience in ways that downplayed disadvantage and injustice and demonstrated their tenacity and wilful behaviour" (Baker 2007:59).* Selbstverbesserung war die Devise der meisten Befragten, was wie bereits bei den Studentinnen zu Angst und Druck führe, die „richtigen Entscheidungen" zu treffen. Manche Teilnehmerinnen waren der Meinung schlechte Entscheidungsträgerinnen zu sein, insbesondere fürchteten sie sich davor, dass „falsche Entscheidungen" zu negativen Auswirkungen für andere führen würden. Das eigene Schicksal wurde demnach als Ergebnis von „richtig" oder „falsch" getroffenen Entscheidungen wahrgenommen, sodass die Tatsache, dass gewisse Situationen auf geschlechtsspezifischer Benachteiligung basieren, abgelehnt wurde. Diese Ablehnung geht damit einher, dass keine oder nur eine geringe Identifikation mit der sozialen Gruppe „Frauen" stattfand; wie Allgemein im Neoliberalismus wird also nicht das gesamte Gefüge betrachtet, sondern die kleinste Einheit; das Individuum wird zur Verantwortung gezogen (vgl. Baker 2007).

2.3 Einflüsse auf die Berufsplanung

Auch wenn die neoliberalistische Ideologie äußere Einflüsse ignoriert, so spielen diese eine wichtige Rolle beim Treffen von Entscheidungen. *„Entscheidungen sind nicht völlig frei und offen, sondern basieren darauf, was überhaupt als möglich betrachtet wird. Dieser Möglichkeitsraum unterscheidet sich wiederum*

nach Geschlecht, Klasse, Lokalität und Ethnizität, was auf die fortwährende Gültigkeit klassischer Ungleichheitsmechanismen auch unter neuen Übergangsstrukturen verweist" (Zartler et al 2020:148). Zahlreiche Studien haben dabei festgestellt, dass Eltern einen starken Einfluss auf die zukünftige Berufswahl ihrer Kinder haben (vgl. Zartler et al 2020; Irwin 2009; Blau/Ferber 1990; de Valk 2008; Marks/Houston 2002). Im Rahmen der Studie „Wege in die Zukunft" der Universität Wien forschten Ulrike Zartler, Susanne Vogl und Veronika Wöhrer ab 2016 in einer Längsschnittuntersuchung zu diesem Thema (vgl. Zartler et al 2020). Dabei wurden Jugendliche aus der vierten Klasse einer NMS in Wien befragt. Das Ziel war zu erfahren, welche Rolle aus Sicht der Befragten ihre Familienmitglieder in Bezug auf Bildungs- und Berufsentscheidungen spielten.

Dabei wurde festgestellt, dass Eltern aber auch andere Familienmitglieder direkten sowie indirekten Einfluss auf die Kinder nehmen. Insgesamt konnten in der Studie drei zentrale Aspekte herausgearbeitet werden, welche Einfluss auf die Bildungs- und Berufsentscheidungen der Jugendlichen haben: *elterliche Aktivität*, die *Familienbeziehung*, sowie die *Wertehaltung*:

Der Aspekt der *elterlichen Aktivität* umfasst die geleistete Unterstützung der Eltern für ihre jugendlichen Kinder. Dazu zählen konkrete Vorschläge und Ratschläge der Eltern, sowie aufbauende Reaktionen und Kommentare die Pläne der Jugendlichen betreffend. Durch positive Bestärkung der Eltern wurden die Jugendlichen darin ermuntert ihren Weg eigenständig zu verfolgen und darauf zu vertrauen, dass ihre Eltern ihnen dabei unterstützend zur Seite stehen. Im Umkehrschluss können die Vorschläge und Reaktionen der Eltern auch hemmend und einschränkend auf die Jugendlichen wirken, sodass die *elterliche Aktivität* nicht als Unterstützung wahrgenommen wird.

Die *Familienbeziehung* spielt eine entscheidende Rolle inwiefern die Eltern als positiver Einfluss auf die Bildungs- und Berufsorientierung von den Jugendlichen wahrgenommen wurden. Die Beziehungen der Befragten zu ihren Eltern reichten von vertrauensvoll über distanziert bis hin zu belastend. Demnach unterschied sich auch, inwiefern aus der Familie Ressourcen geschöpft werden konnten.

Beim Aspekt der *Wertehaltung* handelt es sich um die in der Familie vermittelte Vorstellung über Erwerbsarbeit. Die Jugendlichen wurden dahingehend beeinflusst, inwiefern Werte wie Bildung, gute Schulleistungen, Berufstätigkeit und Arbeitslosigkeit in der Familie verhandelt wurden. Des Weiteren war es entscheidend, ob die Eltern oder andere Familienmitglieder von den Jugendlichen als Vorbilder betrachtet wurden. Ein Vorbild in der Familie, auch wenn es nicht die Eltern waren, konnte für die Jugendlichen eine Ressource darstellen, die zur Orientierung verhalf.

Jedoch zeigte sich auch, dass es große Unterschiede bei den Jugendlichen gab, wie sie die elterliche Beteiligung in ihre eigenen Handlungsstrategien übersetzten. Es gab Befragte, die sich ihrer Ziele sehr bewusst waren und trotz hemmender *elterlicher Beteiligung* diese verfolgten. Umgekehrt hatten manche Jugendliche sehr engagierte Eltern, jedoch wurden die von diesen zur Verfügung gestellten

Ressourcen nicht genutzt. Insgesamt zeigte sich, dass ein positiver Einfluss der Eltern insbesondere dann stattfand, wenn die Interessen und Werte beider Beteiligten übereinstimmten. Wenn Eltern also auf die Ziele ihrer Kinder eingingen, konnten sie als wichtige Ressource genutzt werden. Das Vertrauen und die Kommunikationskultur innerhalb der Familie, sowie das Wissen der Eltern über die Möglichkeiten des österreichischen Bildungssystem spielten dabei ebenfalls eine entscheidende Rolle.

Auch Francine Blau und Marianne A. Ferber (vgl. Blau/Ferber 1990) kamen zu dem Ergebnis, dass Eltern eine starke Vorbildfunktion haben. In ihrer bereits 1987/88 durchgeführten Studie über die finanziellen Erwartungen von 722 Student*innen der University of Illinois in den USA, kamen sie zu der Erkenntnis, dass die befragten Studentinnen mit einer hohen Wahrscheinlichkeit Mütter hatten, die berufstätig waren und zum Teil Führungspositionen innehatten. Nur wenige von ihnen hatten Mütter die Vollzeit als Hausfrauen tätig waren. Bei den männlichen Kommilitonen konnte eine solche Feststellung nicht gemacht werden, was darauf schließen lässt, dass die Studentinnen von ihren Müttern in ihren Bildungswegen beeinflusst wurden. Berufstätige Mütter und insbesondere solche, die eine Karriere gemacht hatten, motivierten demnach ihre Töchter dazu auf die Universität zu gehen und ebenfalls eine Karriere in Erwägung zu ziehen.

Zur selben Schlussfolgerung kam auch die 2002 publizierte Studie von Gillian Marks und Diane Houston, sie untersuchten anhand eines Fragebogens, welche Faktoren die Karrierepläne von jungen Frauen beeinflussten. Dafür befragten sie 92 Schülerinnen mit besonders gutem Notendurchschnitt im Alter von 15 bis 17 Jahren eines Gymnasiums in Kent, UK. Dabei konnte die Berufstätigkeit der eigenen Mutter als Einflussfaktor festgestellt werden, so waren diejenigen Teilnehmerinnen, deren Mütter bereits vor ihrem Schuleintritt berufstätig waren, besonders motiviert einen Beruf und eine zukünftige Familie miteinander zu vereinbaren.

Daneben stellten die Wissenschaftlerinnen fest, dass der Einstellung zu Mutterschaft und Berufstätigkeit besondere Bedeutung zukommt. Viele Teilnehmerinnen waren davon überzeugt, dass das Mutterdasein sie erfüllen würde und sich dadurch positiv auf ihr emotionales Wohlbefinden auswirken würde. Darüber hinaus sahen sie darin eine Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung, sodass die Aufgaben einer Mutterschaft im Allgemeinen gut konnotiert waren. Jene befragten Frauen gerieten durch ihre positive Einstellung zu Mutterschaft nicht in die Gefahr eine Entscheidung zu treffen, die sie bereuen würden, auch wenn Kinder zu einer Einschränkung ihrer Karrieren führen sollten. Anders war es bei jenen, die bei der Vorstellung über die Verantwortung eigener Kinder Bedenken hatten und damit verbunden eine eventuelle Entscheidung gegen Berufstätigkeit und Karriere vermuteten. Sie hatten die Sorge, dass sie womöglich zwischen zwei Rollen wählen müssten und die getroffene Entscheidung bedauern könnten.

Ob sich im Falle einer Mutterschaft gegen eine Berufstätigkeit entschieden werden sollte, hatte dabei viel mit dem sozialen Druck zu tun, den die Teilnehmenden von ihrem Umfeld verspürten. Je eher sie das Gefühl hatten, ihr Umfeld erwarte von ihnen, sie sollen für Kinder ihre Karrierepläne verwerfen, desto unsicherer wurden sie über ihren Kinderwunsch und/oder ihre beruflichen Ziele. Das Vorbild einer berufstätigen Mutter die beides, ihr Mutterdasein und eine Berufstätigkeit, vorlebte, verminderte dabei den Druck die eine oder andere Entscheidung treffen zu müssen (vgl. Marks/Houston 2002).

Jedoch gelten nicht nur Mütter als Vorbilder für junge Frauen, sondern allgemein Frauen in der Erwerbsarbeitswelt. Einige Studien haben nachgewiesen, dass weibliche Rollenvorbilder einen starken Einfluss auf die Berufsplanung haben (vgl. Damelang/Rückel 2019; Rudman/Phelan 2010); so auch jene von Andreas Damelang und Ann-Katrin Rückel (vgl. Damelang/Rückel 2019). Die beiden Soziolog*innen konnten anhand ihrer Studie zu Stellenausschreibungen auch weitere Einflüsse aufzeigen. Ende Februar bis Anfang März 2019 untersuchten Damelang und Rückel die Wahrnehmung von Stellenausschreibungen, indem sie mithilfe eines faktoriellen Surveys eine Stellensuche simulierten. Ihre Zielgruppe bildeten Frauen (insgesamt 224) aus Deutschland im Alter zwischen 25 bis 40 Jahren, welche in beruflicher Hinsicht auf die ausgeschriebene Position der simulierten Stellenausschreibung passten.

Allen Befragten wurden acht hypothetische Stellenausschreibungen vorgelegt, welche sie hinsichtlich ihrer Attraktivität einschätzen sollten. Dabei lag der Fokus der Studie darauf, inwiefern eine gendersensible Sprache, stereotype männliche und weibliche Formulierungen, sowie Kontextmerkmale der beschriebenen Arbeitsstelle (flexible Arbeitszeiten, Führungsverantwortung und weibliche Rollenvorbilder) einen Einfluss auf die Attraktivitätseinschätzung einer Ausschreibung haben.

Bezüglich der gendersensiblen Sprache wurden fünf Varianten untersucht, gewisse hypothetische Stellenausschreibungen suchten nach einem „Mitarbeiter“, andere nach „Mitarbeiter (m/w), „Mitarbeitende“, Mitarbeiter*innen“ oder „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“. Dabei zeigte sich, dass alle Formen, bis auf die rein maskuline Positionsbezeichnung „Mitarbeiter“ als ansprechend bewertet wurden; im Fazit empfanden die befragten Frauen gendersensible Formulierungen demnach als attraktiver.

Bei den stereotyp männlichen und weiblichen Formulierungen wurden Begriffe und Eigenschaften verwendet die mit dem einen oder anderen Geschlecht konnotiert waren, bspw. wurde „motivieren“ sowie „teamorientierte Zusammenarbeit und Kooperationsvermögen“ als weibliche und „herausfordern“, sowie „eigenständige Arbeitsweise und Durchsetzungsvermögen“ als stereotyp

männliche Formulierung in die Stellenausschreibungen eingebracht. Auch hier zeigte sich eine Tendenz, so war die Formulierung „motivieren“ um einiges attraktiver für die Befragten als das männlich konnotierte „herausfordern“.

Darüber hinaus wurden manche Stellenausschreibungen von einem hypothetischen Teamleiter „Christian Schmidt“ verabschiedet und andere von der Teamleiterin „Stefanie Müller“. Die Ausschreibungen, in welcher eine Frau in ähnlicher oder höherer Position für das Unternehmen arbeitet, wurde mehrheitlich als attraktiver bewertet. Wie in der Studie von Francine Blau und Marianne A. Ferber, zeigt sich auch hier, dass ein weibliches Rollenvorbild einen Einfluss darauf haben kann, ob sich für einen Beruf oder eine Arbeitsstelle entschieden wird. Schon allein die Abbildung einer Frau auf einer Ausschreibung hatte einen positiven Effekt darauf ob die ausgeschriebene Stelle als attraktiv und passend für die Befragten eingeschätzt wurde.

2.4 Erwartungen an den zukünftigen Arbeitsplatz

Eine weitere Erkenntnis der Studie von Damelang und Rückel (vgl. Damelang/Rückel 2019) war, dass flexible Arbeitszeiten als besonders attraktiv bewertet wurden; im Vergleich zu Stellenausschreibungen mit festen Arbeitszeiten wurden diejenigen, in denen flexible Arbeitszeiten geboten wurden, mit einem Koeffizienten von 0,95 Punkten höher bewertet. Demnach erwies sich dieses Kontextmerkmal einer Arbeitsstelle als besonders relevant.

Der Wunsch von Frauen nach flexiblen Arbeitszeiten korreliert mit dem Wunsch genügend Zeit für die Familie zu haben. So stellte die Shell Jugendstudie von 2015 fest, dass für die befragten Mädchen und Frauen im Alter von 12 bis 25 Jahren die zukünftige Familie ein wichtiges Kriterium für die Berufsplanung darstellten. Gleichzeitig wünschten sich jene Frauen aber auch beruflichen Erfolg und repräsentierten dadurch *„deutlich stärker als die jungen Männer, den für die junge Generation charakteristischen Wunsch, Arbeit und Leben auf eine neue Weise miteinander zu verbinden“ (vgl. Leven/Quenzel 2016:151).* Es zeigte sich in der Jugendstudie, dass junge Menschen im Allgemeinen mit hohen Ansprüchen in die Erwerbsarbeitswelt starten, sie erwarten sich persönliche Entfaltung und Erfüllung von einem Beruf. Daneben bildet die Sicherheit des Arbeitsplatzes einen hohen Stellenwert, sowie die Möglichkeit eigene Ideen einzubringen und das Gefühl zu haben etwas Sinnvolles zu tun. Betont wird auch, vermehrt von den weiblichen Befragten der Jugendstudie, dass die Freizeit und die Familie nicht zu kurz kommen dürfen. Dass es dabei zeitlich zu einem Konflikt kommen könnte, ist den Befragten durchaus bewusst, dennoch wollen die meisten von ihnen beides, eine Karriere und Kinder. Um eine Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf zu ermöglichen, wünschen sich insbesondere die weiblichen Befragten flexible Lösungen am Arbeitsplatz, sodass die Arbeitszeit an aktuelle Bedürfnisse

angepasst werden könnten. Interessant dabei ist die Tatsache, dass die jungen Frauen auf der einen Seite familien- und gleichzeitig karriereorientierter zu sein scheinen als ihre männlichen Altersgenossen. Die Mehrheit von ihnen strebt nach Erfolg im Berufsleben, der Unterschied zu den jungen Männern ist jedoch, dass sie Karriere mit einem aktiven Familienleben, für das sie sich verantwortlich fühlen, kombinieren wollen. Insgesamt ließ sich anhand der Shell Jugendstudie von 2015 ebenfalls feststellen, dass junge Frauen stärker nach idealistischen Aspekten in der Erwerbsarbeitswelt streben, jedoch dabei nicht auf materielle Aspekte verzichten wollen (vgl. Leven/Quenzel 2016; Albert et al 2016).

Zu ähnlichen Ergebnissen kam schon die bereits erwähnte Studie von Francine Blau und Marianne A. Ferber aus dem Jahr 1987/88. Für die Studie wurden 722 Student*innen der University of Illinois anhand eines Fragebogens über bevorzugten Berufsmerkmale und Gehaltserwartungen befragt. Dabei zeigte sich, dass die Teilnehmerinnen insbesondere die intellektuelle Herausforderung eines Berufs bevorzugten, während die Teilnehmer dem Gehalt und Aufstiegsmöglichkeiten mehr Wert beimaßen. Nichtsdestotrotz bewerteten aber auch die Frauen der Studie das Gehalt und die Aufstiegsmöglichkeiten hoch, sowie umgekehrt die Männer den intellektuellen Anspruch eines Berufs. Größere Unterschiede ließen sich eher bei den erwarteten Gehältern ermitteln; alle Teilnehmenden sollten angeben, von welchem Einkommen sie in ihrem Wunschberuf zu Anfang, nach 10 Jahren und nach 20 Jahren ausgehen würden. Dabei zeigte sich, dass das Anfangsgehalt bei beiden Geschlechtern ähnlich hoch vermutet wurde, nach 10 Jahren schätzten die männlichen Teilnehmer ihr Gehalt jedoch um 18% höher ein als die weiblichen Teilnehmerinnen, nach 20 Jahren sogar um 26%. Demnach erwarteten die Frauen ein flacheres Verdienstprofil im Gegensatz zu den befragten Männern (vgl. Blau/Ferber 1990).

Dass Frauen mit niedrigeren Verdienstprofilen rechnen, belegte auch eine aktuellere Studie von 2010. Mary Hogue, Cathy L. Z. Dubois und Lee Fox-Cardamone befragten 435 Bachelor-Student*innen aus den USA und stellten dabei ebenfalls eine Kluft zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die Gehaltserwartungen fest. Die Ergebnisse zeigten, anders als in der Studie von Blau und Ferber, dass die Mehrheit der befragten Frauen bereits beim Berufseinstieg eine geringere Gehaltserwartung hatten als die männlichen Befragten. Diese Tatsache lässt sich auf die unterschiedliche Berufswahl zurückführen. So hatten viele Teilnehmerinnen vor in sogenannten „Frauenberufen“ zu arbeiten, während umgekehrt viele Teilnehmer in sogenannten „Männerberufen“ arbeiten wollten. Da die Gehälter in frauendominierten Branchen um einiges niedriger sind als in Branchen, in denen vermehrt Männer arbeiten, gingen die weiblichen Befragten davon aus bereits beim Berufseinstieg weniger zu verdienen (vgl. Hogue et al. 2010).

2.5 Annahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Dass sogenannte „Frauenberufe“ von vielen jungen Frauen bevorzugt werden, hat wie bereits beschrieben, insbesondere damit zu tun, dass diese sich oftmals für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser eignen. So kam die bereits erwähnte Studie von Marks und Houston, sowie die 2016 publizierte Studie von A. E. Salvela und K. M. O’Brien (vgl. Salve/O’Brien 2016) zu dem Ergebnis, dass junge Frauen, die einen „weiblichen“ Beruf gewählt hatten, der Annahme waren, dass ihre Arbeit es ihnen ermöglichen würde genügend Zeit mit der Familie verbringen zu können. Da dieses Kriterium, genügend Zeit für die Familie zu haben, ein wichtiges ist, auf welchem die Karriereentscheidungen der meisten jungen Frauen basiert, ist es nicht verwunderlich, dass Studien- und Berufsentscheidungen dahingehend getroffen werden. So haben Frauen die bspw. eine Karriere im pädagogischen Bereich planen, weniger Sorgen bezüglich der Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Verpflichtungen. Demgegenüber herrscht die Wahrnehmung vor, dass in männerdominierten Berufen, etwa in der Naturwissenschaft oder Technik, die Vereinbarkeit schwieriger zu bewerkstelligen wäre (vgl. Marks/Houston 2002; Salve/O’Brien 2016).

Darüber hinaus arbeiten Salvela und O’Brien in ihrer Studie noch weitere Ergebnisse heraus. Sie befragten 177 alleinstehende (nie verheiratete) College-Studentinnen mit einem Durchschnittsalter von 19,64 Jahren aus den USA über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Deutlich wurde dabei, dass die Teilnehmerinnen, von denen in etwa 94% einen Kinderwunsch äußerten, sich der Anstrengung Kinder und Beruf zu vereinen sehr bewusst waren. Interessant dabei war, dass ein höheres Bewusstsein bezüglich eines Vereinbarkeits-Konflikts, nicht dazu führte, dass Karrierepläne eingeschränkt wurden. Es war genau umgekehrt, je höher die beruflichen Ziele und je stärker das Engagement in der Erwerbsarbeitswelt aufzusteigen, je eher wurde der Konflikt betont. Denn auch wenn eine egalitäre Arbeitsteilung in Bezug auf Care-Arbeit von den befragten Frauen gewünscht wurde, gingen sie davon aus in etwa 70% der Kindererziehungs- und Haushaltsaufgaben in ihren zukünftigen Familien zu übernehmen, unabhängig davon, welchen Beruf sie in Zukunft ausüben wollten.

In den Interviews der bereits erwähnten Shell Jugendstudie von 2015 geben die Jungen und Mädchen durch ihre Antworten den Anschein, als wären die traditionellen Rollenverteilungen bereits überholt; als wäre Karriere eine Möglichkeit und die Care-Arbeit eine Selbstverständlichkeit für beide Geschlechter. Bei der Frage nach der Vorstellung der Arbeitsaufteilung in einer Zukunft, in der die Jugendlichen mit einer Partnerin oder einem Partner ein zwei jähriges Kind haben, fallen die Antworten jedoch anders aus. In einem solchen Szenario gab die Mehrheit der Teilnehmer*innen, etwa zwei Drittel, an, sich eine traditionelle Arbeitsaufteilung zu wünschen, in welcher der Mann Vollzeit arbeitet

und den Großteil des Haushaltseinkommen erwirtschaftet, und die Frau sich primär um die Kindererziehung kümmert (vgl. Albert et al 2019:486).

Die Vereinbarung von Berufstätigkeit und Mutterschaft wurde auch ausführlich in den Gruppendiskussionen der ebenfalls bereits erwähnten Studie von Micus-Loos et al thematisiert. Auch jene interviewten Schülerinnen schienen davon auszugehen einmal die Hauptverantwortung für die Kindererziehung und den Haushalt tragen zu müssen. Das zeigte sich besonders darin, dass der Vater der zukünftigen Kinder zwar als Voraussetzung für die Familiengründung angesprochen wurde, jedoch nicht als Lösung zum Konflikt der Vereinbarkeit. Lediglich durch Unterstützung könnte dieser das Problem lindern, wenn er bereit wäre „hinter einem" zu stehen und ebenfalls „zuhause" zu bleiben um bei der Care-Arbeit zu entlasten. Ein unterstützender Partner galt aber nur als eine Strategie zur Lösung der Vereinbarkeit; weitere waren: die bereits erwähnte Karriere, die ab einem gewissen Punkt ein eigenverantwortlicheres und damit flexibleres Arbeiten ermöglichen würde; eine Teilzeitstelle; den Zeitpunkt des Kinderkriegens genau zu planen, da der verpflichtende Mutterschutz und eine Karenz mit beruflichen Nachteilen assoziiert wurde; eventuell eine Adoption einer Geburt vorzuziehen um den Mutterschutz nicht nehmen zu „müssen"; sowie das Verheimlichen von Kindern am Arbeitsplatz um bei einer Beförderung in Betracht gezogen zu werden.

All jene Strategien machen deutlich, dass die interviewten Schülerinnen sich bewusst darüber waren, dass eine Frau mit Kindern im Kontext des Erwerbsarbeitsmarktes mit Nachteilen, sowie mit Diskriminierung zu rechnen hat. Da die meisten von ihnen jedoch nicht nur den negativen Konsequenzen entgehen wollen, sondern auch dem „Entweder-oder" in Bezug auf Kinder oder Beruf/Karriere, entwerfen sie vielfältige Strategien, die ihnen ein Erwerbsarbeiten bei gleichzeitigem Mutterdasein ermöglichen. Dabei wird die Vorstellung einer Mutter insbesondere mit Präsenz in Verbindung gebracht; eine Mutter soll für ihre Kinder „da" sein und es nicht von jemand anderen erziehen lassen. Das bedeutet, dass die Möglichkeit einer Kinderbetreuung durch Dritte von den Teilnehmerinnen als problematisch angesehen wurde. Gleichzeitig wird aber auch die Möglichkeit nicht arbeiten zu gehen, komplett verworfen. „Nur" eine Hausfrau zu sein scheint für die Schülerinnen kein erstrebenswertes Lebensmodell zu sein. Folglich werden Strategien entworfen, die einen „perfekten" Ausgleich zwischen Beruf und Familie schaffen könnten (vgl. Micus-Loos et al 2016).

2.7 Conclusio

Zusammenfassend lässt sich am Forschungsstand klar erkennen, dass Frauen mit anderen Einstellungen in die Erwerbsarbeitswelt eintreten als Männer. Ihre Sichtweisen sind vorwiegend von

dem Hintergrund beeinflusst, dass sie sich selbst als Hauptverantwortliche für eine zukünftige Familie betrachten und ihre berufliche Laufbahn dahingehend anpassen müssen.

Die Studien haben des Weiteren aufgezeigt, dass die meisten Frauen zwar beides wollen, arbeiten und Familie, sich der großen Herausforderung der Vereinbarung jedoch bewusst sind. Dabei schwingt bei den meisten die Angst mit, einem „Entweder-Oder“ nicht entgehen zu können; entweder Beruf bzw. Karriere oder Kinder. Als Lösung werden Strategien entwickelt, die ihnen die Möglichkeit geben könnten Erfolg im Beruf bei gleichzeitigem Mutterdasein nach traditionellen Vorstellungen zu leben. Weibliche Rollenvorbilder geben dabei Orientierung und beeinflussen die Sicht von Frauen auf die Erwerbsarbeitswelt positiv. Dennoch rechnen viele mit einem flacheren Verdienstprofil als Männer und tun sich schwer sich selbst in einer hohen Position zu sehen.

Die Ergebnisse der hier vorliegenden Forschungsarbeit decken sich in vielerlei Hinsicht mit dem Forschungsstand und konnten darüber hinaus in einigen Bereichen zu weiteren Erkenntnissen kommen. Bevor jedoch die Ergebnisse vorgestellt werden, soll zunächst das Forschungsvorgehen beschrieben werden.

3.Forschungsvorgehen

Das folgende Kapitel soll einen Überblick über die in der Studie angewandten Methoden geben. Ausgehend vom Erkenntnisinteresse wurde ein passendes Forschungsdesign entwickelt, das ein Beantworten der Forschungsfrage ermöglichte:

Welche Annahmen und (Ideal-)Vorstellungen haben Masterstudentinnen mit Kinderwunsch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Jeder Schritt des Forschungsprozesses wurde gut durchdacht und soll in weiterer Folge genau beschrieben werden. Die Methoden werden vorgestellt und des Weiteren wird begründet weshalb eben jene ausgewählt und als passend für die Studie erachtet wurden.

3.1 Methodologischer Zugang und Ziel der Arbeit

Das Forschungsinteresse dieser Arbeit richtet sich auf die Annahmen und (Ideal-)Vorstellungen von jungen Frauen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die subjektive Perspektive der befragten Personen zu diesem Thema sollte ergründet werden, wobei das Hauptaugenmerk auf den damit zusammenhängenden Sinnkonstruktionen liegt. Jedes Handeln ist mit Sinn versehen, wobei das Handeln nicht als abgeschlossene Handlung verstanden wird, sondern als entwurfsgeleiteter Vollzug eines Individuums. Damit ist gemeint, dass die prospektive Perspektive des Handelns und dessen Sinn erforscht werden soll, statt der retrospektiven Perspektive bereits abgeschlossener Handlungen (vgl. Schnettler 2007:104). Für diese Forschungsarbeit war demnach nicht von Interesse, wie die Befragten in Zukunft tatsächlich agieren werden, sondern lediglich ihre derzeitigen Annahmen und (Ideal-) Vorstellungen zur Thematik und die damit einhergehenden Sinnstrukturen.

Diese Sinnstrukturen werden nach F. Kleemann, U. Krähnke und I. Matuschek auf drei verschiedenen Ebenen geprägt: Zum einen auf der *subjektiv intendierten Ebene*; das bedeutet, dass jede Person dem eigenen Handeln einen subjektiven Sinn zuschreibt. Dieser wiederrum wird stark geprägt durch die *gesellschaftliche Sinnstruktur* und *gruppen- bzw. milieuspezifische Deutungsmuster und Wissensbestände*, welche die beiden weiteren Ebenen bilden. Jedes Individuum ist in eine Gesellschaft eingebunden, welche ein geteiltes Grundverständnis von Normalität ausgebildet hat. Darunter fallen Common-Sense-Wissensbestände, Deutungsmuster und kulturelle Werte- und Normenvorstellungen. Wie im ersten Kapitel dieser Arbeit bereits diskutiert wurde, umfasst dieses auch tradierte Vorstellungen von Elternschaft und Berufstätigkeit. Sie bilden einen Bezugspunkt, an dem das individuelle Handeln Orientierung findet. Ähnlich verhält es sich mit gruppen- bzw. milieuspezifischen Sinnstrukturen. Jede Person gehört einer oder mehreren Gruppen in einer Gesellschaft an; Merkmale wie das Geschlecht/Gender, Ethnizität, Religion, Bildungsgrad uvm. positionieren das Individuum in

der Gesellschaft. Diese Positionierung trägt maßgeblich dazu bei wie das eigene Handeln in seiner Sinnhaftigkeit interpretiert wird (vgl. Kleemann et al 2013:16f.).

Hierbei sollte jedoch auch angemerkt werden, dass die Sinnebenen der Gesellschaft nicht starr sind, sondern einem ständigen Wandel unterliegen, welcher sich in der Regel langsam und/oder krisenhaft vollzieht. Daher wurde auch die Entwicklungsdynamik und deren (Re-) Konstruktion in die Analyse miteinbezogen (vgl. Lueger 2010:22).

Die Vorstellungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden demnach auf diesen drei Ebenen durch Sinn versehen. Diese Sinnkonstruktionen galt es in der hier vorliegenden Forschungsarbeit zu ergründen, sodass die Studie methodologisch in der interpretativen Sozialforschung zu verorten ist. Interpretative Analysen zielen darauf ab Aufschluss über die soziale Wirklichkeit der Erforschten zu geben, indem soziale Konstruktionen rekonstruiert werden. Die Frage, der nachgegangen wurde ist, was von den einzelnen Personen bevorzugt wahrgenommen wird, was wiederum ausgeblendet wird und welche Zusammenhänge daraus hergestellt werden (vgl. Lueger 2010:20f.). Die daraus entstehenden Konstruktionen bilden nach A. Schütz die *Konstruktionen erster Ordnung* welche die Sozialwissenschaft zu rekonstruieren versucht um diese in *Konstruktionen zweiter Ordnung* zu überführen (vgl. Schnettler 2007:109).

Personen interpretieren durchgehend alles in ihrer Umwelt *„um auf die Weise Wissen zu generieren, das sie handlungsfähig macht" (Lueger 2010:24).* Ein Beispiel wäre der Besuch eines Geschäfts, welches zum ersten Mal betreten wird: Der/die Besucher*in wird auf Grund eigener Erfahrung sehr schnell erkennen, welche Rolle die Akteur*innen in dem Geschäft spielen (z.B. Verkäufer*innen, andere Kund*innen) und welche Verhaltensregeln in dieser Situation angebracht sind (z.B. nach dem Preis zu fragen). Diese Interpretationen bilden die *Konstruktion ersten Grades*, welche von der Sozialwissenschaft reflektiert, rekonstruiert und in einen wissenschaftlichen Zusammenhang gestellt werden (vgl. Lueger 2010:24ff.).

Um das zu erreichen, müssen Beobachtungen gemacht werden. Hier kommt es zu dem Problem, dass nicht jedes Handeln für die Wissenschaft zugänglich ist, sodass es sich auf *„Aussagen, mit denen Menschen ihre Überzeugungen, Vermutungen oder Handlungen kommentieren" (Lueger 2010:19)* zu fokussieren gilt. Kommunikation ist somit der beobachtbare Träger von Sinnstrukturen und bildet das Rohmaterial für die Interpretative Sozialforschung (vgl. Lueger 2010:21). Dabei ist nicht explizit von Interesse, was von den untersuchten Personen gesagt oder getan wird, sondern die Beweggründe, die sie dazu bringen auf eine gewisse Art und Weise zu sprechen und zu handeln (vgl. Lueger 2010:21).

„Subjekte bilden aufgrund ihrer alltäglichen Erfahrung Sinnstrukturen aus, die ihr Handeln prägen und sich in ihren Äußerungen Manifestieren…"

(Kleemann et al 2013:19).

3.2 Das problemzentrierte Interview als Erhebungsmethode

Wie im vorangegangenen Teil des Kapitels beschrieben, bildet die kommunikative Interaktion zwischen dem/r Forscher*in und der Zielgruppe die Basis interpretativer Sozialforschung. Um nun die Forschungsfrage *„Welche Annahmen und (Ideal-)Vorstellungen haben Masterstudentinnen mit Kinderwunsch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?*“ interpretativ ermitteln zu können, wurde das Interview als Erhebungsmethode angewandt. Ausgewählt wurde das Format des problemzentrierten Interviews nach A. Witzel, wobei die Problemzentrierung wie folgt definiert wird:

„Dieser Begriff [problemzentriert] kennzeichnet zunächst den Ausgangspunkt einer vom Forscher wahrgenommenen gesellschaftlichen Problemstellung“
(Witzel 1985:230).

Wie im ersten Kapitel der Arbeit diskutiert wurde, geht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere für Frauen mit großen Nachteilen einher; aus diesem Grund wurde das problemzentrierte Interview (PZI) als passende Methode ausgewählt.

Die anzuwendende Technik ist nach dem PZI ein Wechselspiel aus induktiven und deduktiven Schritten, die miteinander verbunden werden sollen. Das bedeutet, dass zunächst mit einem theoretischen Vorwissen in das Feld eingetreten wird und dieses durch im Feld neu gewonnenes Wissen ergänzt wird. Dabei werden die theoretischen Erkenntnisse bewusst in die Interview-Situation miteingebracht um durch die Datenerhebung weiteres Wissen zu generieren. Dieses Wechselspiel wird mehrmals wiederholt, sodass bei weiteren Datenerhebungen alles vorherige Wissen miteingebracht wird, um an weitere Erkenntnisse zu gelangen. Diese deduktiv/induktive Vorgehensweise, welche sich methodologisch an der Grounded Theory orientiert, ist charakteristisch für den problemzentrierten Ansatz. Somit handelt es sich hierbei um einen zyklischen Vorgang, bei dem sowohl Samplings- als auch Erkenntnisprozesse schrittweise erfolgen (vgl. Misoch 2019:71f.). Theoretisches Vorwissen, Datenerhebung, Datenanalyse und Theoriebildung sind demnach zeitlich und inhaltlich ineinander verschränkt. Aus dem Datensammeln und -interpretieren entstehen erste Kategorien und theoretische Konzepte, welche zu einer weiteren Fallauswahl (*Theoretical Sampling*) führen, um den bisherigen Wissensstand zu überprüfen bzw. die ursprünglichen Vorannahmen zu ergänzen.

Dieser Vorgang wird solange wiederholt bis die *theoretische Sättigung* erreicht ist. Unter der *theoretischen Sättigung* versteht man den Zustand, in dem eine Theorie gewonnen wurde, die in allen für relevant erachteten Dimensionen erfasst wurde (vgl. Kleemann et al 2013:24f.). Wichtig ist hierbei zu erwähnen, dass die hier vorliegende Forschung im Rahmen einer Master-Arbeit durchgeführt wurde, was den möglichen Aufwand dementsprechend limitiert hat, sodass die theoretische Sättigung nicht erreicht werden konnte. Der Aufwand der empirischen Arbeit beschränkte sich auf zehn Interviews; diese Anzahl ist zu klein, um alle Merkmalsausprägungen der Forschungsfrage zu erheben.

Beim PZI handelt es sich konkret um eine spezifische Form von Leitfadeninterview, dessen Ziel es ist *„subjektive Sichtweisen oder Sinnkonstruktionen von Individuen im Hinblick auf ein bestimmtes gesellschaftlich relevantes Thema („Problem“) zu untersuchen“ (Misoch 2019:71).* Das Leitfadeninterview dient als Steuerungs- und Strukturierungstool, das folgende Funktionen zu erfüllen hat: die thematische Rahmung und Fokussierung zur besseren Vergleichbarkeit der Daten, die Auflistung aller relevanter Themenkomplexe sowie die Strukturierung des gesamten Kommunikationsprozesses (vgl. Misoch 2019:66).

Da die Theoriegenerierung das Ziel dieser interpretativen Forschung war, war es nicht möglich bereits zu Beginn das Forschungsinteresse und damit das Leitfadeninterview endgültig zu präzisieren. Vielmehr wurde zunächst das Feld in seiner Ganzheit erkundet und verlangte somit nach einer explorativen Vorgehensweise. Um dies zu gewährleisten wurde das Erkenntnisinteresse grob abgesteckt, was bedeutet, dass sich zunächst vielen Themen gewidmet wurde, bevor es zu einer Konkretisierung des Untersuchungsgegenstandes kam (vgl. Froschauer/Lueger 2020:24). Das Erkenntnisinteresse inkludierte zu Beginn der Forschung demnach mehrere Themenkomplexe, die wie folgt lauteten:

- *Inwiefern wurde über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereits nachgedacht? Immerhin zeigen Studien und Statistiken, dass die Geburt des ersten Kindes einen großen Umbruch, insbesondere für Frauen darstellt. Ist der Zielgruppe diese Tatsache bewusst?*
- *Ist das Thema im Umfeld präsent? Wird darüber gesprochen? Mit Freunden, der Familie, durch Medien?*
- *Gehen weibliche Personen bei der Familiengründung automatisch davon aus, der traditionellen Mutterrolle entsprechen und die damit einhergehenden Pflichten erfüllen zu müssen?*
    - *Wenn ja, was denken sie, welche Pflichten das sind?*
    - *Wie stark reflektieren sie diese Pflichten? Stellen sie sie in Frage oder nehmen sie sie als normal/natürlich hin. Sehen sie die Möglichkeit für Alternativen? Wenn ja welche?*
- *Wie lassen sich die Vorstellungen zu Familie und Beruf erklären?*
- *Welche Bilder/Vorbilder für „Mutter“/ „Vater“/ „Eltern“ haben die befragten Personen? Woran wird sich orientiert? Sind die eigenen Eltern Vorbilder oder wird sich abgegrenzt?*
- *Wie wird die eigene Haltung im Vergleich zu Freund*innen, Bekannten und Eltern eingeschätzt?*
- *Inwiefern wird der Partner in die Vorstellung der Kindererziehung mit eingebunden?*
- *Inwiefern ist eine gleiche Arbeitsaufteilung von Wichtigkeit?*
    - *Wenn ja, wie würde diese der Vorstellung nach aussehen?*

- *Wird auf die Unterstützung von anderen Familienmitgliedern gehofft (z.B. Oma, Opa)?*
- *Welche Erwartungen gibt es an öffentliche Einrichtungen und Strukturen?*
- *Welchen Stellenwert hat die eigene Berufstätigkeit? Welche Gefühle und Hoffnungen sind mit der Vorstellung von Berufstätigkeit verbunden?*
- *Welche Arbeitsverhältnisse werden erhofft? Vollzeit, Teilzeit, spezielle Arbeitszeiten, etc.*

Es galt demnach das vorläufige Leitfadeninterview so zu gestalten, dass alle genannten Themen Raum fanden. Des Weiteren mussten die *Grundprinzipien der Offenheit* und *der Prozesshaftigkeit* gewährleistet werden:

Unter dem *Prinzip der Offenheit* wird ein expliziter Verzicht auf die Bildung von Hypothesen verstanden, *„um den empirischen Erkenntnisgewinn nicht durch ein, der Untersuchung a priori aufoktroniertes Kategoriensystem zu begrenzen" (zit. Witzel 1985:228).* Das bedeutet, dass jegliches Vorwissen lediglich zu einer Sensibilisierung der Wahrnehmung des/r Forschenden verhelfen sollte, die Offenheit gegenüber der Empirie jedoch aufrecht bleiben musste.

Offenheit bezüglich der Gestalt wird auch vorausgesetzt; der Leitfaden wurde, wie bereits beschrieben, flexibel gestaltet, sodass er im Verlauf der Studie angepasst werden konnte. Außerdem gilt die Offenheit bezüglich der Handhabung; das Interview sollte einem Gespräch gleichen, wobei sich die angesprochenen Themen spontan ergeben (vgl. Misoch 2019:67). A. Witzel spricht davon, dass der Begriff „Leitfaden" für das Interview unzutreffend ist, *„weil hier der Gesprächsfaden des Interviewten im Mittelpunkt des Interesses steht, der Leitfaden diesen lediglich als eine Art Hintergrundfolie begleitet" (Witzel 1985:236).* Damit ist gemeint, dass den befragten Personen ein möglichst großer Gestaltungsspielraum eingeräumt werden sollte, sodass es möglich wird, die Logik der Lebenswelten der Befragten zu verstehen und zu erfahren was ihnen wichtig ist (vgl. Froschauer/Lueger 2020:29). Gleichzeitig muss entschieden werden, an welchen Stellen des Interviews nachgefragt werden sollte, sodass alle relevanten Themen angesprochen werden (vgl. Witzel 1985:237).

Das *Prinzip der Prozesshaftigkeit* meint, dass Sinn nicht statisch zu erfassen ist, sondern dessen Prozesshaftigkeit analysiert werden soll. Dabei wurden bewusst Fragen zur Vergangenheit gestellt um das Prozesshafte aufzudecken und um die gegenwärtige subjektive Sinnzuschreibung zu verstehen, sowie die Rolle des Umfelds als Einfluss auf die Sichtweise zu hinterfragen (vgl. Misoch 2019:67).

Um nun die Grundprinzipien zu garantieren und allen Themenkomplexen nachgehen zu können wurde das Leitfadeninterview nach Sabine Misoch in vier Phasen strukturiert:

Zu Anfang, in der *Informationsphase*, wurden die Befragten über die Zielsetzung der Forschung informiert, sowie über die vertrauliche Behandlung der Daten. Dabei wurde den Befragten auch die Einverständniserklärung zum Lesen und Unterschreiben gegeben.

Darauf folgte die *Aufwärm- und Einstiegsphase (Warm-up)* mit den ersten beiden Fragen. Diese wurden so gestaltet, dass sie möglichst offen zu beantworten sind, sodass die interviewte Person ins Erzählen kommt (vgl. Misoch 2019:68f.). Hier kam die erzählgenerierende Kommunikationsstrategie zur Anwendung, welche durch konkretes Nachfragen, sowie Ad-hoc-Fragen zu weiteren Informationen führen sollte. Nachgefragt wurde zu Themen, die von den interviewten Personen angesprochen wurden, während bei Ad-Hoc-Fragen Themen hinterfragt wurden, die für die Gesamtsicht des Forschungsproblems von Relevanz sein könnten (vgl. Misoch 2019:74).

- *Du studierst im Master …, möchtest du mir ein wenig über dein Studium und deine Pläne nach dem Master erzählen?*
    - *Hast du schon ein Berufsfeld im Blick? Gibt es schon einen konkreten Berufswunsch?*
    - *Was wäre dir an einem Arbeitsplatz wichtig?*
- *Du möchtest ja auch einmal ein Kind oder Kinder haben, wie stellst du dir deine zukünftige Familie vor? Wie stellst du dir dich als Elternteil vor?*
    - *Was wäre dir als Elternteil wichtig?*
    - *Was erwartest du dir vom anderen Elternteil?*

Erst in der dritten Phase, der *Hauptphase*, wurde die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfragt:

- *Hast du dir schon einmal Gedanken über die Vereinbarkeit deiner beruflichen und familiären Pläne gemacht?*
    - *Karenz, Kinderbetreuung, Personen die Helfen (z.B. Oma, Opa..)*
    - *Arbeitszeiten, Vollzeit oder Teilzeit?*

Dafür wurde die verständnisgenerierende Kommunikationsstrategie angewendet, welche sich durch Sondierungs- und Verständnisfragen auszeichnet. Bei den Sondierungsfragen wurde bereits Erzähltes an die interviewte Person zurückgespiegelt. Dabei wurden die Aussagen der Teilnehmenden paraphrasiert um Missverständnisse zu vermeiden und/oder ihnen Gelegenheit zu geben, auf die Aussagen näher einzugehen; in den meisten Fällen konnten dadurch weitere Erkenntnisse für die Forschung gewonnen werden. Die Verständnisfragen hingegen waren relevant um Alltagsselbstverständlichkeiten zu hinterfragen (vgl. Misoch 2019:74).

Im Laufe der zweiten Erhebungsphase wurden zwei Fragen ergänzt, die den Erkenntnisgewinn deutlich erhöhte. In der ersten Erhebungswelle wurde immer wieder betont, dass Teilzeit nur möglich wäre, wenn es nicht zu allzu großen finanziellen Nachteilen kommen würde. Daher wurde ab der zweiten Erhebungswelle etwas genauer nach den finanziellen Erwartungen gefragt:

- *Was stellst du dir in etwa als Verdienst vor?*

Außerdem wurden die Vorstellungen zur Vereinbarkeit konkreter erfragt. Inspiriert von der Shell Jugendstudie 2015 (vgl. Leven/Quenzel 2016; Albert et al 2016) wurde ein *Gedankenexperiment* hinzugefügt:

- *Die befragten Frauen wurden dazu aufgefordert sich vorzustellen, dass sie zu einem Zeitpunkt schwanger sind, der ihrer Meinung nach ideal ist (bspw. nachdem ein passender Beruf gefunden wurde) und jemand sie fragt wie ihre Pläne für die nächsten drei Jahre aussehen (bspw. bezüglich Karenz, Kinderbetreuung etc.).*

Um dabei die Prozesshaftigkeit nicht außer Acht zu lassen, wurden auch die Einflüsse des Umfelds erfragt. Dabei war von besonderem Interesse, die Entwicklung zu den Annahmen und (Ideal-) Vorstellungen der Interviewten herauszufinden.

- *Sprichst du mit deinem Umfeld über dieses Thema? Mit Freunden, Familie, etc.? Bzw. hast du dich über Medien damit beschäftigt?*
    - *Mit wem? Kannst du mir ein Beispiel nennen? (z.B. eine Unterhaltung oder eine Doku)*
    - *Gibt es eventuell eine Person im Umfeld, die Kind und Beruf hat? Gibt es Vorbilder?*
    - *Wie war das bei deinen Eltern? Was fandest du gut, was möchtest du anders machen?*

Des Weiteren war die Idealvorstellung der Teilnehmer*innen zur Thematik relevant für die Forschung, sodass folgende Frage gestellt wurde:

- *Gibt es eine Idealvorstellung die du in Bezug auf die Vereinbarkeit hast?*
    - *Arbeitsaufteilung zwischen Partner*in und dir?*
    - *Hilfe von Verwandten, Freunden?*
    - *Erwartungen an den Arbeitsplatz?*
    - *Politische oder wirtschaftliche Maßnahmen?*

Da ich nach einigen Interviews das Gefühl hatte, dass es manchen Teilnehmer*innen durch die Fragestellung schwierig erschien in eine abstraktere Dimension zu wechseln, forderte ich sie in

weiterer Folge dazu auf, sich die *Vereinbarkeit in einer utopischen Welt* vorzustellen. In vielen Interviews konnte dadurch weitere wichtige Erkenntnisse gewonnen werden.

In der letzten Phase, der Ausklang- und Abschlussphase, sollte das Interview von der befragten Person noch einmal reflektiert und anhand der letzten Frage gegebenenfalls noch ergänzt werden (vgl. Misoch 2019:68f.). Dazu wurde folgende Frage gestellt:

- *Gibt es noch etwas was dich in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einer Frau beschäftigt?*

Beim problemzentrierten Interview kommt neben dem Leitfadeninterview ein Kurzfragebogen für soziodemografische Daten zur Anwendung, außerdem werden Gesprächsprotokolle und Memos angefertigt (vgl. Misoch 2019:73).

Anhand des Kurzfragebogens sollten einige Sozialdaten erfasst werden, außerdem konnte dadurch ermittelt werden, in welcher Lebenslage sich die befragten Personen befanden. Gehen sie bereits einer Erwerbstätigkeit nach? Wohnen sie alleine, in einer WG, bei den Eltern etc.? Kann davon ausgegangen werden, dass die Befragten Haushaltstätigkeiten wie Putzen, Kochen etc. eigenständig nachgehen? Leben sie in einer Partnerschaft?

Kurzfragebogen:

Alter: ……

Studienrichtung: ……..

Arbeit: …….

Wenn ja, in welchem Ausmaß? ……

Wohnverhältnis: ……..

Bildungsgrad und Beruf der Eltern……..

Migrationshintergrund……

Beziehungsstatus……

Das gesamte Interview wurde mittels eines Rekorders aufgenommen. Dadurch konnte sich ganz auf das Gespräch konzentriert werden, ohne dass ständig Notizen gemacht werden mussten und dabei eventuell etwas verloren ginge. Notizen wurden über mögliche Nachfragen gemacht, aber auch über situative und nonverbale Elemente. Für die Analyse wurde dann in weiterer Folge eine vollständige Transkription des Interviews erstellt (vgl. Witzel 1985:237).

Ein weiterer, für das Interview wichtiger Faktor war der Erhebungsort. Dieser sollte Störungsfreiheit bieten, um auf der einen Seite eine gute Aufnahme machen zu können, aber auch um ein authentisches Gespräch zu ermöglichen. Dabei musste sich die Frage gestellt werden wo sich die Zielgruppe am wohlsten fühlen würde ohne das Dritte einen Einfluss auf das Interview nehmen könnten (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021:88).

Nach genauen Überlegungen wurden für die Durchführung der Interviews zwei Erhebungsorte in Betracht gezogen: einmal der öffentliche Raum, hier musste ein geeignetes Lokal gefunden werden, indem die beiden Faktoren, Störungsfreiheit und kein Einfluss von Dritten, garantiert wurden. Eine Pizzeria im achten Bezirk bot die passende Atmosphäre; da der Innenraum groß genug war, konnte ein Platz gefunden werden, bei dem fernab der anderen Gäste ein Interview ungestört stattfinden konnte. Dabei konnte der freiwillig teilnehmenden Zielgruppe entgegengekommen werden, indem auf ein Getränk eingeladen wurde. Die meisten Interviews wurden in jener Pizzeria durchgeführt.

Die zweite Option war, den Interviewpartner*innen anzubieten, zu ihnen in die Wohnung zu kommen. Laut A. Przyborski und Wohlrab-Sahr fühlen sich Befragte in der eigenen Umgebung am wohlsten und können als Gastgeber*innen die Situation mitgestalten (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021:88). Außerdem konnte man den befragten Personen entgegenkommen, da man zu ihnen kommt und sie somit nirgends hinfahren mussten. Da zwei der Interview-Partnerinnen nicht ausreichend Zeit zur Verfügung hatten um zum Erhebungsort in die Pizzeria zu kommen, wurde der Weg von mir zurückgelegt um sie in ihrer Wohnung zu interviewen. Voraussetzung dafür war, dass sich niemand anderes in der Wohnung befand, sodass das Interview ungestört durchgeführt werden konnte.

Nach jedem Interview wurde ein Gesprächsprotokoll erstellt, um die nicht vom Tonband erfassten Ereignisse zu notieren. Dazu gehörte z.B. der erste Kontakt, ein persönliches Gespräch vor oder nach dem Interview, Nachfragen zum Forschungszweck und vieles mehr (vgl. Witzel 1985:237f.).

Neben der Dokumentation der Interviews wurde auch der gesamte Forschungsprozess dokumentiert und dabei fortwährend reflektiert. Die Forschung wurde durch das Schreiben von Memos begleitet und dies wirkte sich auf den Prozess der Theoriegenerierung aus (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021:261). Genauer wird das Schreiben der Memos im Unterkapitel 3.5 beschrieben.

3.3 Fallauswahl und Zugang zum Feld

Die Frage, die sich zu Beginn der Forschung stellte, war diejenige nach der Zielgruppe. Welche Personen sollten nun anhand des vorgestellten Interviews befragt werden? In diesem Kapitel sollen alle Überlegungen dazu diskutiert werden, mit dem Ziel die Auswahl der befragenden Personen nachvollziehbar zu machen.

Zu Beginn der Forschung war es lediglich möglich eine Personengruppe auszuwählen, die sich aus dem bereits beschriebenen Erkenntnisinteresse ableiten sollte.

„Die ersten Fälle werden noch nicht auf der Grundlage einer spezifischen gegenstandsbezogenen sozialwissenschaftlichen Theorie, sondern auf der Grundlage einer ersten vorläufigen Problemdefinition getroffen“
(Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021:232).

Wie bereits beschrieben bilden *die Annahmen und (Ideal-) Vorstellungen von Frauen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie* den Interessensschwerpunkt. Das bedeutet, dass zunächst das soziale Merkmal des Geschlechts/Gender Relevanz hatte.

Zunächst war es geplant alle Personen, die sich weiblich identifizieren, das bedeutet, Cis- und Transfrauen, in die Studie zu inkludieren. Außerdem sollte die sexuelle Orientierung nicht eingeschränkt werden, sodass lesbische Frauen auch als potenzielle Interviewpartner*innen angesehen wurden. Der Gedanke dahinter war, dass die gesellschaftlichen Strukturen, welche die Nachteile für Frauen in der Thematik der Vereinbarkeit verursachen, die des Patriarchats und des Kapitalismus/Neoliberalismus sind; im ersten Kapitel der Arbeit wurde darüber ausführlich diskutiert. Lesbische Frauen und Transfrauen sind vor diesen Strukturen nicht gefeit, sondern sind diesen genau wie Cis-Frauen ausgesetzt.

Jedoch hätte die Inklusion von Transfrauen sowie lesbischen Frauen zu Schwierigkeiten geführt. Auf Grund dessen, dass die Studie nur in einem kleinen Rahmen von zehn Interviews durchgeführt wurde, wäre die Repräsentativität aller Personen die sich weiblich identifizieren nicht gegeben. Laut einiger Studien liegen die Zahlen bei Homosexuellen in Österreich bei 2-10%, während Transpersonen lediglich 1% der Bevölkerung bilden. Mit großer Wahrscheinlichkeit liegt die Dunkelziffer höher, genaue Zahlen zur Sexualität und Geschlechtlichkeit werden in Österreich jedoch nicht statistisch erfasst, sondern nur geschätzt (vgl. WKO 2023). Statistiken gibt es aber bei gleichgeschlechtlichen Ehen und eingetragenen Partnerschaften. Von den genau 48 000 geschlossenen Ehen und Partnerschaftseintragungen 2022 in Österreich, wurden 884 von gleichgeschlechtlichen Paaren begründet (vgl. Statistik Austria 2023). Zusammengefasst kann also gesagt werden, dass es sich bei homosexuellen Frauen und Transfrauen um eine Minderheit handelt. Für die Studie hätte das Nachteile bergen können, so wäre es bspw. sehr wahrscheinlich dazu gekommen, dass neun der Befragten heterosexuelle Cis-Frauen sind und nur eine lesbische Frau an der Studie teilnimmt. Mit einem Einzelfall lassen sich Vergleiche nicht auf wissenschaftlicher Basis durchführen. Des Weiteren bezieht sich die theoretische Literatur zum Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausschließlich auf heterosexuelle Cis-Frauen, da die Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau einen wesentlichen Aspekt darstellt.

Aus diesen Gründen bildeten ausschließlich heterosexuelle Cis-Frauen die Zielgruppe dieser Forschung.

Des Weiteren wurde die Zielgruppe auf Masterstudentinnen ohne Kinder eingegrenzt. Der Grund dafür ist, dass diese Gruppe in der Regel noch nicht gänzlich im Erwerbsleben steht und keine Kinder zu versorgen hat, sodass davon ausgegangen werden kann, dass ihre Antworten eher von *Annahmen* und *(Ideal-) Vorstellungen* geprägt sind.

Unter *Annahmen* werden dabei Aussagen über Sachverhalte verstanden, die keinem Anspruch auf Wahrheit unterliegen; also die Aussagen, die die Zielgruppe über die Thematik der Vereinbarkeit äußert, ohne dass diese Aussagen einer wissenschaftlichen Überprüfung unterlegt worden sind. Die Annahmen, die getätigt werden, sollen einen Einblick in die subjektive Perspektive der Befragten und den dahinter liegenden Sinnstrukturen bieten.

Ebenso sollen die *Vorstellungen* diesen Einblick ermöglichen, wobei es sich bei *Vorstellungen* um Fiktionen, Illusionen oder Überzeugungen zu einem Thema handelt. Welche Fiktionen haben die Interviewpartnerinnen im Kopf, wenn sie sich selbst als berufstätige Eltern sehen? Was kommt in diesen *Vorstellungen* vor, was findet keine Erwähnung, was wird betont? Das Interesse liegt dabei auf der sozialen Wirklichkeit, welche sich in diesen Vorstellungen abzeichnet.

Der Begriff *Ideal* wiederum leitet sich aus dem Griechischen ab und bedeutet so viel wie „Vollkommen, vollkommenes Bild, Vorbild“. Unter einer *Idealvorstellung* wird also die vollkommenste Fiktion der Befragten zum Thema der Vereinbarkeit erfragt (vgl. Prechtl/Burkard 1999).

Hinzu kommen bei Masterstudentinnen noch zwei für die Studie günstige Merkmale. Zum einen kann ein Masterstudium bereits als Karriere definiert werden. Eine Karriere ist laut dem Duden ein „erfolgreicher Aufstieg im Beruf“ oder „zu beruflichem Erfolg zu gelangen“ (vgl. Duden 2023), nach Behrens et al „eine (finanziell attraktive) berufliche Weiterentwicklung“ (Behrens et al 2018a:2). Zu einem solchen Aufstieg dient zumeist der Erwerb eines Bildungsabschlusses, sodass die Annahme gezogen werden kann, dass die Zielgruppe gewisse berufliche Ziele im Sinne einer Karriere verfolgt.

Des Weiteren sind Masterstudentinnen in der Regel in einer Altersklasse (zwischen Anfang 20 und 30) in der die Themen Familiengründung und Beruf an Wichtigkeit gewinnen. Laut der Statistik Austria lag 2018 in Österreich das durchschnittliche Alter von Frauen bei der Geburt des ersten Kindes bei 29,5 Jahren (vgl. Österr. Familienbericht 2021:82).

Nicht jede Frau möchte Kinder und somit hat das Thema Vereinbarkeit nicht für jede Frau Relevanz. Aus diesem Grund sollten nur Frauen befragt werden die einen Kinderwunsch haben. Ob und wann der Kinderwusch realisiert wird, spielt keine Rolle - lediglich die Tatsache, dass sie sich eine Zukunft vorstellen, in der Familie und Beruf vorhanden sind. Es wäre zwar durchaus auch interessant, die antithetische Position zu erfahren: Frauen die auf Grund der schwierigen Gestaltung von Vereinbarkeit

keine Kinder wollen. Da es sich bei der Studie jedoch um eine kleine Forschung auf der Basis von 10 Interviews handelt, hätte die Gegenposition den Rahmen gesprengt.

Der erste Zugang in das Feld wurde durch die Schneeball-Methode ermöglicht. Das erste Sample bestand aus fünf Personen, die in meinem erweiterten Umfeld zu finden waren. Nach dem diese Daten einer ersten Analyse unterzogen worden waren, wurde das Verfahren des Theoretical Sampling angewandt. Das bedeutet, dass die Analyse der ersten fünf Interviews die Richtung angegeben haben, welche Personen für die weitere Erhebung in Frage kommen sollten (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021:232). So wurde ab der zweiten Erhebungswelle nach Personen gesucht die älter als 25 Jahre waren, um eine größere Spannweite im Alter zu erreichen. Des Weiteren wurde versucht eine höhere Diversität in Bezug auf Universitäten und Studienrichtungen zu erzielen. Da die ersten fünf Befragten insbesondere an der Universität Wien oder an einer FH studierten, wurde nun versucht mehr Masterstudentinnen aus anderen Universitäten für die Studie zu gewinnen.

Die Kontaktaufnahme fand im Allgemeinen über persönliche Vermittlung statt. Beispielsweise wurde eine Studienkollegin von mir kontaktiert, bei der ich wusste, dass sie auch an der BOKU Wien studierte. Ich leitete ihr meine Anfrage weiter und sie teilte diese in einem Forum für BOKU-Studierende; so konnte eine Masterstudentin der Lebensmitteltechnologie für die Studie gewonnen werden. Dabei war es wichtig darauf zu achten, die potenziell teilnehmenden Personen ausreichend über die Forschung zu informieren und in weiterer Folge über die vertrauliche Behandlung ihrer Daten in Kenntnis zu setzen. Gleichzeitig sollte nicht zu viel über die theoretischen Annahmen und den Fokus des Erkenntnisinteresses preisgegeben werden, um die Interviewgespräche dadurch nicht in eine Richtung zu lenken. Die Antworten der Befragten sollten nicht in wissenschaftliche Theorien abdriften, sondern Auskunft über ihre persönliche Lebenswelt geben (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021:84).

Die Kontaktanfrage sah daher wie folgt aus:

> Für meine Masterarbeit suche ich nach Frauen (heterosexuell & cis) die bereit wären mir ein Interview zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu geben.
>
> Forschungsfrage: Welche Annahmen und (Ideal-)Vorstellungen haben Masterstudentinnen mit Kinderwunsch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?
>
> Voraussetzungen: du studierst im Master und bist noch nicht vollständig im Erwerbsleben, außerdem wünscht du dir in Zukunft einmal Kinder, hast aber zur Zeit der Befragung noch keine.

3.4 Das Sample

Wie besprochen wurden zehn Interview-Partnerinnen nach jenen Kriterien ausgewählt, das bedeutet, dass das Sample aus zehn heterosexuelle Cis-Frauen besteht, welche zur Zeit der Befragung in einem Masterstudium inskribiert waren und aktiv studierten, kinderlos waren, jedoch den Wunsch hatten in Zukunft eine Familie zu gründen.

Die Teilnehmerinnen waren zwischen 23 und 31 Jahre alt, mit einem Durchschnittsalter von 26,2 Jahren. Sie studierten bzw. studieren Lehramt Deutsch/Englisch, Marketing, Raumplanung, Primarstufe Lehramt, Kultur- und Sozialanthropologie & Slawistik, Deutsche Philologie, Soziale Arbeit, Lebensmitteltechnologie, Bauingenieurswesen und Personal- & Organisationsentwicklung im Master an der Universität Wien, FH Krems, TU Wien, PH Baden, BOKU Wien und FH WKW. Die meisten von ihnen, acht an der Zahl, arbeiteten während der Befragung neben dem Studium: zwei von ihnen sogar in einer Vollzeitanstellung, vier in Teilzeit und zwei in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis.

Alle lebten bereits nicht mehr bei den Eltern: vier von ihnen wohnten mit einem Partner in einer Wohnung, drei alleine in der eigenen Wohnung und drei in einer Wohngemeinschaft. Jene vier, die bereits zusammen mit ihren Partnern lebten, waren auch jene die in einer Beziehung waren, alle anderen waren Single.

Aufgewachsen waren sechs der Teilnehmerinnen in Österreich, davon hatten fünf keinen Migrationshintergrund, die Mutter einer Teilnehmerin kam aus Finnland. Drei der Interview-Partnerinnen waren in Deutschland aufgewachsen, davon hatte eine einen kosovoalbanischen Migrationshintergrund, die zehnte Teilnehmerin ist in Luxemburg aufgewachsen und ihr Migrationshintergrund war portugiesisch.

Weiteres wurde nach dem Bildungsgrad und Beruf der Eltern gefragt. Dabei war die Erwerbsbiographie der Mütter für diese Studie von besonderem Interesse: zwei der Mütter hatten eine Pflichtschulausbildung, vier eine Ausbildung, zwei die Matura und zwei ein Studium abgeschlossen, beruflich tätig waren alle von ihnen, es sei denn sie waren bereits in Pension. Die Berufe der Mütter waren unterschiedlich, einige arbeiteten im Büro, im Einzelhandel, als Reinigungskraft, als Grafikerin, selbstständig in der Exportberatung, als Physiotherapeutin oder als Volkschullehrerin. Die Väter hatten oftmals eine andere Erwerbsbiographie und höhere Bildungsabschlüsse: ein Vater hatte eine Pflichtschulausbildung, einer eine Ausbildung, vier die Matura und vier einen Studienabschluss. Beruflich waren einige von ihnen in sehr hohen Positionen: zwei im Vorstand einer Firma, einer arbeitete als Chirurg, einer als Pressesprecher, die anderen waren Selbstständig, in der Privatwirtschaft, Bauarbeiter und einer arbeitete als Tischler.

Insgesamt lässt sich hier ein Unterschied zwischen den Müttern und den Vätern feststellen, in der Regel hatten die Väter höhere Bildungsabschlüsse, sowie höhere berufliche Positionen inne. Dennoch

waren alle Mütter berufstätig, in den Interviews wurde jedoch ersichtlich, dass es bei einigen von ihnen auch Unterbrechungen der Erwerbsarbeit gab, als die Teilnehmerinnen Kinder waren. Genauer soll der Einfluss der Erwerbsbiographien der Mütter jedoch im nächsten Kapitel, der Ergebnisdarstellung, besprochen werden.

Wichtig ist mir hier noch meine eigene Position zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu thematisieren. Als Masterstudentin mit Kinderwunsch gehöre ich sozusagen selbst zur Zielgruppe, sodass meine eigene Einstellung zu dem Thema reflektiert werden musste. Ich selbst stelle mir die Vereinbarkeit als sehr stressig und herausfordernd vor, diese Annahme wurde durch die Beschäftigung mit der Forschungsliteratur noch verstärkt. Ich konnte jedoch auf keinen Fall davon ausgehen, dass die befragten Personen ebenfalls so denken und musste daher darauf achten meine eigenen Annahmen und (Ideal-)Vorstellungen nicht in die Forschung miteinfließt zu lassen. Ich wollte als objektive Forscherin an die Thematik herantreten und habe dementsprechende Vorkehrungen getroffen: Das Schreiben der Memos sollte mir bei der Reflexion behilflich sein, ebenso wie Diskussionen über die Ergebnisse mit meiner Betreuerin. Außerdem haben zwei Studienkolleginnen bei der Auswertung der Daten Input gegeben um ein möglichst hohes Maß an Objektivität zu garantieren.

3.5 Auswertungsmethode

Über die Auswertung und die Planung des weiteren Erhebungsprozesses sowie deren Zusammenspiel wird ausführlicher in diesem Unterkapitel eingegangen: Auf die Erhebungsmethode abgestimmt, erfolgte die Auswertung nach der Grounded Theory, sodass aus den Daten möglichst viel Erkenntnis gewonnen werden konnte. Im zweiten Teil dieses Kapitels wurde bereits erläutert, dass es sich bei der Forschung um ein induktiv/deduktives Vorgehen handelte. Das bedeutet, dass es mehrere Erhebungswellen gab und direkt nach der ersten Erhebung das gewonnene Material nach der Grounded Theory ausgewertet wurde, denn es gilt:

„In grounded theory, the analysis begins as soon as the first bit of data is collected“
(Corbin/Strauss 1990:6)

Mit der daraus gewonnen Erkenntnis wurden die nächsten Erhebungen mit entsprechendem Sample organisiert, die erste Analyse gab demnach die Richtung des weiteren Forschungsvorgehen vor. Dieses Wechselspiel aus Datenerhebung, Hypothesengenerierung (induktiv) und der weiteren Datenerhebung aufgrund dieser Hypothesen (deduktiv) bildet ein wesentliches Prinzip der Grounded Theory (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021:250).
Ein weiteres Prinzip stellt das theorieorientierte Kodieren dar, welches wie bereits erwähnt, nach jeder Erhebungswelle durchgeführt wurde. Das Kodieren erfolgte dabei in drei Schritten: dem offenen

Kodieren, dem axialen und dem selektiven. Beim offenen Kodieren wurde zunächst jeder Satz oder sogar jedes Wort des Interviews mit einem Kode versehen (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021:265). Das offene Kodieren *„is the interpretative process by which data are broken down analytically" (Corbin/Strauss 1990:12).* Wichtig dabei war, dass unter Kodes nicht nur einfache Benennungen des Gesagten verstanden, sondern abstrakte Konzepte vergeben wurden, die den Sinnzusammenhang interpretativ beschreiben sollten (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021:265). Die Kodes wurden in weiterer Folge miteinander verglichen um Gemeinsamkeiten und Differenzen zu eruieren.
Dadurch verdichteten sich gleichartige Konzepte und aus dieser Dichte entstanden Kategorien. Eine Kategorie ist dann entwickelt *„wenn das Phänomen, auf das es verweist, im Hinblick auf seine Bedingungen und Folgen, seinen (aktiven und inaktiven) Ausdruck sowie auf die ihm zugrunde liegenden Eigenschaften (sowie deren Dimensionen) entfaltet wurde" (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021:255).* Während der Ausarbeitung von Kategorien wurde jedoch weiterhin offen kodiert, da weitere Konzepte generiert werden mussten.
Im nächsten Schritt wurde axial kodiert, also entlang der bereits entwickelten Kategorien. Des Weiteren wurde das Verhältnis aller Konzepte zu den Kategorien eruiert, als auch das Verhältnis der Kategorien zueinander (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021:266). Ergeben sich dabei Widersprüche, müssen die Kategorien bzw. muss die thematische Struktur modifiziert werden.
Zusammenfassend fand also zunächst eine fallbezogene Analyse statt und in weiterer Folge ein fallübergreifender Vergleich, wobei die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Untersuchungsgruppe herausgearbeitet wurden (vgl. Flick 2011:403ff.). Allmählich bildeten sich übergreifende Kategorien heraus, die sogenannten Schlüsselkategorien. Diese bilden den Kern einer Theorie.
Im dritten Analyseschritt, dem selektiven Kodieren, wurde sich daher nur auf diese fokussiert. Ins Zentrum rückten Konzepte und Kategorien, die in einem signifikanten Verhältnis zu den Schlüsselkategorien standen (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021:266f.).

Um den Kodierprozess zu erleichtern, wurde das Programm MAXQda verwendet. Das Kodierprogramm ist auf die Bearbeitung empirischer Daten ausgerichtet. Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass es dazu beigeträgt die Kodierungen und Kategorien im Überblick zu behalten. Durch die gute Gliederung ist auch das Nachschlagen von Textpassagen gut möglich, was insbesondere beim Herausarbeiten von Vergleichen immer wieder nötig ist.

Wesentlich für die Grounded Theory ist also ein Arbeiten im Modus des Vergleichens. Das Vergleichen erfolgt permanent, auch während des Kodierens, wie oben beschrieben, und kann als eine Art Prüfstrategie beschrieben werden. Geprüft wird dabei ob eine Hypothese am Einzelfall zutrifft, ob es andere Fällen gibt, die strukturell gleicher Art sind, sowie ob systematisch anders gelagerte Fälle

ebenfalls einen Zusammenhang aufweisen, beispielweise weil sie im antithetischen Verhältnis stehen (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021:256f.).

Während der gesamten Forschung wurden Memos verfasst. Das Schreiben von Memos ist ein wesentlicher Bestandteil der Grounded Theory:

„Hypothesen- und Theoriegenerierung und Schreiben von Memos gehen Hand in Hand"
(Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021:261).

Auf Grund dessen, dass nicht alle Kategorien, Hypothesen, auftretende Fragen etc. in Erinnerung bleiben, sollten diese verschriftlicht werden. Memos bieten somit einen Überblick bzw. ein System, welches stetig auf die Ausarbeitung einer Theorie fokussiert ist (vgl. Corbin/Strauss 1990:10). Jegliche Überlegungen und theoretische Einsichten wurde demnach aufgeschrieben, wobei die Formulierung bereits in Konzepten erfolgte. Ähnlich wie die Interviews wurden die Memos in weiterer Folge nach (Schlüssel-) Kategorien verglichen und die Verhältnisse zueinander ausgewertet. Durch dieses Vorgehen wurde der Erkenntnisprozess und in weiterer Folge die Theoriebildung erheblich vorangetrieben (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021:260f.).

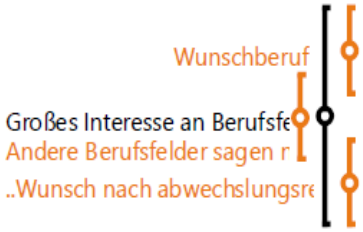
Nun stellt sich noch die Frage nach der Relationalisierung von Datenerhebung, Kodieren und Memosschreiben. Alle Schritte sollten idealerweise zeitlich, aber somit auch inhaltlich mitineinander verschränkt stattfinden. Die Datenerhebung, das Kodieren und die Memos konnten sich somit gegenseitig beeinflussen und stimulieren. Außerdem ermöglichten sie immer wieder Rückgriffe auf vorherige Schritte und deckten Lücken auf, die es noch zu untersuchen gibt. Dieses nichtlineare Arbeiten sollte ermöglichen, jeder Hypothese zur Genüge nachzugehen, um schlussendlich eine Theorie daraus entwickeln zu können (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021:263).

„A Grounded Theorist need not to work alone"
(Corbin/Strauss 1990:11).

Um die Objektivität der Analyse zu gewährleisten, sollte dieser Grundsatz durch die Mitarbeit zweier Kolleginnen erfüllt werden. Veronika Holzer und Christina Sondermann haben den Prozess der Datenauswertung begleitet und durch neue Einsichten bereichert. Die Diskussionen über das Datenmaterial führten dabei auch zu höherer theoretischer Sensibilität (vgl. Corbin/Strauss 1990:11).

3.6 Analysebeispiel

Zur Veranschaulichung des Analyseprozesses, sowie zur Nachvollziehbarkeit der Vorgehensweise soll hier ein Beispiel dargestellt werden. Zur Illustration der Analyse wurde ein kurzer Ausschnitt des ersten Interviews ausgesucht. Ich habe diesen gewählt, da er sich vom Umfang her gut eignet (die meisten Textpassagen sind sehr lang) und auch keine sensiblen Daten enthält. In diesem Abschnitt antwortet die befragte Person (B) auf die Frage, weshalb sie sich für das Masterstudium Lehramt Deutsch/Englisch entschieden hat:



B: Ähm, das wollte ich eigentlich eh schon ewig lang machen. Dazwischen hab ich kurz etwas anderes überlegt, aber im Endeffekt hab ich dann doch wieder immer zu dem zurück gefunden. Weil, ich kann gut mit Kindern, ich verbesser gern mit dem roten Stift (lacht) und also ich hab dazwischen schon lauter Jobs gemacht gehabt, im Büro und Einzelhandel und alles Mögliche nebenbei und ich hab...bin... keinen davon vorstellen können, das ewig lang zu machen //mhm// also ich wollte immer was machen, wo jeden Tag irgendwie was anderes ist, wo sich dauernd was verändert, wo man immer was Neues machen muss, ich glaube dass ist in dem Fall dann eh da.

Der Ausschnitt aus MAXQda zeigt auf der linken Seite die vergebenen Kodes. Dabei war bei dem Kodierprogram von Vorteil, dass die Kodes in verschiedenen Farben vergeben werden konnten. Diese Möglichkeit hat mir persönlich die Analyse erheblich erleichtert, da ich für verschiedene Themenbereiche unterschiedliche Farben verwenden konnte. So wurde beispielweise die Farbe Orange für jene Kodes vergeben, die mit dem angestrebten Berufsfeld der Teilnehmerinnen in Verbindung standen. Konkret in dieser Textpassage wurden die Kodes *„Wunschberuf“*, *„Andere Berufsfelder sagen nicht zu“*, sowie *„Wunsch nach abwechslungsreichem Beruf“* vergeben.

Beim Vergleich mit den anderen Interviews wurde ersichtlich, dass die Kodes zum Thema des angestrebten Berufsfeldes ähnlich waren. Es gab ausführliche Beschreibungen darüber, die zum Ausdruck brachten, dass das angestrebte Berufsfeld von großem Interesse für die Teilnehmerinnen war, sowie mit Bedeutung versehen wurde. Im konkreten Beispiel ist etwa der *Wunsch* ausgedrückt, *einen abwechslungsreichen Beruf ausführen zu können*, in einem anderen war es der *Wunsch durch den Beruf etwas in der Gesellschaft verändern zu können*. Durch den Vergleich mit den anderen Interviews wurde eine Kategorie gebildet mit der Bezeichnung *„Großes Interesse an Berufsfeld“*. Jene wurde beim axialen Kodieren der Interviews in Schwarz vergeben, sofern die Konzepte zutrafen. Die Kategorie „Großes Interesse an Berufsfeld“ konnte dabei ausnahmslos bei jedem Interview vergeben werden, näheres dazu wird in Kapitel 4, der Ergebnisdarstellung, erläutert.

3.7 Conclusio

In dem hier vorliegenden Kapitel wurde das Forschungsvorgehen diskutiert und begründet, weshalb die Methoden für passend zum Erkenntnisinteresse erachtet werden. Insgesamt ist die Forschung methodologisch der interpretativen Sozialforschung zuzuordnen. Das Augenmerk liegt auf der subjektiven Perspektive der Befragten und den damit zusammenhängenden Sinnstrukturen. Anhand der ausgewählten Methoden soll eine Antwort auf die Forschungsfrage gegeben werden, die da lautet:

Welche Annahmen und (Ideal-)Vorstellungen haben Masterstudentinnen mit Kinderwunsch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Die Erhebungsmethode des problemzentrierten Interviews, sowie die Auswertungsmethode der Grounded Theory sind aufeinander abgestimmt. Wesentliches Element ist das induktiv/deduktive Vorgehen, bei dem theoretisches Vorwissen, Datenerhebung, Datenanalyse und Theoriebildung zirkulär miteinander verwoben werden. Die Interviewpartnerinnen wurden zunächst durch die Schneeballmethode und in weiterer Folge durch das Theoretical Sampling gefunden. Anhand eines Leitfadeninterviews und einem Kurzfragebogen wurden die teilnehmenden Personen befragt. Die Arbeit an den Interviews wurde durch das Schreiben von Gesprächsprotokollen begleitet, sowie der gesamte Forschungsprozess durch das Anfertigen von Memos.

4. Ergebnisdarstellung

In dem hier vorliegenden Kapitel sollen nun alle erworbenen Erkenntnisse besprochen werden. Dabei konnte mit den vorgestellten Methoden die Forschungsfrage beantwortet werden, die da lautet:

Welche Annahmen und (Ideal-)Vorstellungen haben Masterstudentinnen mit Kinderwunsch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

4.1 Der Wunsch nach Berufstätigkeit und Familie

Ein deutliches Ergebnis der Studie ist, dass die Befragten dem Beruf, sowie der Familie einen hohen Stellenwert einräumen. Das bedeutet, dass sie beides gleichermaßen wollen; sie wollen einer Arbeit in ihrem gewählten Berufsfeld nachgehen, sowie ein oder mehrere Kinder mit einem Partner haben. Demnach deckt sich die Erkenntnis dieser Studie mit den bereits erwähnten Ergebnissen der Shell Jugendstudie von 2015 (vgl. Leven/Quenzel 2016; Albert et al 2016) sowie der Studie von Micus-Loos, Plößer, Geipel und Schmeck (vgl. Micus-Loos et al 2014). Die befragten Frauen sind bemüht in Zukunft die Berufstätigkeit und die Familie bestmöglich miteinander zu vereinbaren.

4.1.1 Die Bedeutung von Berufstätigkeit für die Befragten

Die Interviews zeigen, dass alle Teilnehmenden ***ihrem gewählten Berufsfeld großes Interesse*** entgegenbringen. Sie haben sich sehr bewusst für ihre Studienrichtungen entschieden und streben mit dem Masterstudium eine Vertiefung ihres Wissens im gewählten Bereich an.

Drei der Interview-Partnerinnen sind sogar extra für das Masterstudium aus anderen Ländern nach Wien gezogen. Sie berichteten darüber, dass sie sich über mögliche Masterstudien an verschiedenen Universitäten erkundigt haben und ihnen der Masterlehrgang in Wien am meisten zugesagt hat, sodass sie dafür umgezogen sind. Aber auch die anderen Interview-Partnerinnen haben sich über mehrere Möglichkeiten bezüglich eines Masterstudiums informiert und jene Wahl getroffen, die sie am meisten interessiert. Denn die Teilnehmerinnen streben es sehr gezielt an, mit ihrem gewonnenen Wissen einen passenden Beruf zu finden. Sie erzählen von Arbeitsstellen und Unternehmen, die ihnen zusagen würden und sprechen über die Hoffnung eine*n gute*n Arbeitsgeber*in zu finden. Dabei stellen die Arbeitsatmosphäre, sowie eine gute Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen wichtige Voraussetzungen dar. Des Weiteren wird in ihren Erzählungen der Wunsch nach Sinnhaftigkeit und intellektueller Herausforderung sichtbar. Der Beruf wird mit positiven Bedeutungen konnotiert, etwa mit Kreativität, Abwechslungsreichtum, der Möglichkeit an gesellschaftlicher Veränderung mitzuwirken, Menschen zu helfen, sich weiterzubilden und einem (Arbeits-)Team anzugehören.

Jedoch lassen sich auch Unterschiede erkennen, denn manche Studentinnen wollen in Berufsfeldern arbeiten, in denen es viele Stellen gibt, sodass sie sich keine Sorgen machen, in der gewünschten Branche arbeiten zu können. Andere haben diesbezüglich mehr Probleme; sie wollen in einem Feld arbeiten wo die Stellen begrenzt sind und somit mehr Konkurrenz vorherrscht, bspw. im Verlagswesen. Das bedeutet, dass sie unsicherer darüber sind, ihren gewünschten Beruf in Zukunft ausüben zu können. Dennoch haben sie einen starken Wunsch danach und versuchen durch ihre Studien, Praktika, Netzwerke und Einstiegsjobs im Berufsfeld, ihrem Ziel näher zu kommen.

Zusammenfassend bedeutet das, dass die Befragten sich über ihren gewählten Studiums- bzw. Berufsweg sehr sicher sind, geleitet werden sie dabei von ihrem ***großen Interesse***; diese Erkenntnis steht im Wiederspruch zu jener von Joanne Baker (vgl. Baker 2010). In der hier vorliegenden Untersuchung konnte keinerlei Sorge festgestellt werden eventuell die „falsche Entscheidung" getroffen zu haben. Stattdessen kann festgestellt werden, dass die Teilnehmenden ihren Karriereweg mit großem Selbstbewusstsein bestreiten.

Dabei wurde des Weiteren deutlich, dass für den Wunschberuf auch ein niedriges Gehalt in Kauf genommen werden würde, zumindest zu Anfang. Es zeigt demnach, dass die Motivation in einer Branche zu arbeiten eher durch einen idealistischen, als durch einen materialistischen Aspekt hervorgeht. Dennoch wurde der materialistische Aspekt nie außer Acht gelassen. Der Verdienst war bei allen Befragten besonders hinsichtlich einer ***finanziellen Unabhängigkeit*** wichtig. Alle Teilnehmerinnen, in einer Partnerschaft oder ohne Partner, erwähnten in Zusammenhang mit Arbeit das Bedürfnis nach ***finanzieller Unabhängigkeit***. Sie waren sich einig, dass sie finanziell nicht angewiesen von ihren (zukünftigen) Partnern sein wollen, sondern immer genügend finanzielle Mittel haben wollen um im Falle alleine und selbstständig leben zu können.

„…ich möchte mich nicht abhängig machen"

(Ynna Moser, S. 12).

„…also das ist mir schon wichtig, dass ich auf jeden Fall auch alleine leben könnte, ohne einen Mann…"

(Johanna Pichler S.8).

Das bedeutet, dass sich die befragten Frauen über eine mögliche Abhängigkeit bewusst waren und diese kritisch betrachteten. Auch wenn diejenigen, die in einer Beziehung waren, genügend Vertrauen zu ihren Partnern äußerten, waren sie sich im Klaren, dass eine Trennung oder der eventuelle Tod des Partners eine finanzielle Gefahr darstellen könnte, der sie sich nicht aussetzen wollen. Oftmals wurden in diesem Bezug ***die eigenen Mütter als positive oder negative Beispiele*** genannt.

„…da möcht ich nie enden. Ich möchte immer so viel Geld verdienen, dass ich auch alleine Leben könnte, wenn von heute auf morgen ich mich jetzt von meinem Partner trennen würde. Und das wichtigste ist für mich, und das leb ich ja jetzt schon, dass ich den Überblick hab über meine Finanzen, weil das hat meine Mama auch nicht…"

(Sophie Voigt, S. 3).

Somit wurde der ***finanziellen Unabhängigkeit***, und damit dem materiellen Aspekt von Arbeit, große Bedeutung beigemessen; sie stellt neben dem ***Interesse am Berufsfeld*** die größte Motivation fürs Arbeiten dar, deckungsgleich mit den Ergebnissen der bereits diskutierten Shell Jugendstudien von 2015 (vgl. Leven/Quenzel 2016; Albert et al 2016).

Hinsichtlich der Erwartung des zukünftigen Gehalts konnte dabei ein großer Unterschied festgestellt werden; so waren jene Interview-Partnerinnen, die einen Beruf in einer frauendominierten Branche anstreben, sowie jene die in Mischberufen arbeiten wollen, über ihre zukünftige finanzielle Situation besorgt. Jene Teilnehmerinnen, die in einer Männerbranche arbeiten wollen, hatten keinerlei Sorge, dass der eigene Verdienst einmal zu wenig sein würde; hier kann eine Parallele zur Studie von Hogue, Dubois und Fox-Cardamone (vgl. Hogue et al. 2010) gezogen werden. So ging eine Lehramt-Studentin von einem Vollzeit-Startgehalt in Höhe von 2100 Euro netto aus, während jene Befragten, die Bauingenieurswesen oder Lebensmitteltechnologie studierten, von 3000 Euro netto als Startgehalt in Vollzeit ausgingen und zuversichtlich ein ansteigendes Verdienstprofil erwarteten.

Die Tatsache, dass es bei den unterschiedlichen Berufsgruppen einen Einkommensunterschied gibt, wurde besonders deutlich, sobald die befragten Personen auf die zukünftige Familie zu sprechen kamen. Denn alle Teilnehmerinnen verbanden mit einer Familie eine temporäre ***Stundenreduktion***, demnach also eine Teilzeitanstellung für einige Jahre. Ob sich diese finanziell ausgehen würde bzw. wie lange, war mit viel Sorge verbunden; nur eben jene die in einer männlich dominierten Branche arbeiten wollen, äußerten keinerlei Bedenken darüber.

„…weil ich für mich finanziell aussorgen will und nicht irgendwie von jemand anderen abhängig sein will und ich glaube, das ist eine der Kernsachen, die mir auf jeden Fall wichtig sind.

Da muss man halt dann ein bisschen schauen, ob sich Teilzeit dann ausgeht"

(Leyla Saalbach, S. 3).

Die genannte ***Stundenreduktion*** nach der Geburt des ersten Kindes wird von Seiten der Teilnehmerinnen als mehr oder weniger einzige Möglichkeit betrachtet.

„…das kann ich mir nicht vorstellen, dass beide Elternteile Vollzeit arbeiten gehen und die Kinder dann nur betreut werden“

(Petra Farkas, S. 15).

In den Interviews zeigte sich, dass alle befragten Frauen davon ausgehen nach einer Karenz für einige Jahre in Teilzeit zu arbeiten und dementsprechend wenig(er) zu verdienen. Zwar würden sie eine ***Stundenreduktion*** vom Partner begrüßen, sehen, anders als bei sich selbst, eine solche aber nur als Option an.

„Also ja mein Freund und ich sagen, dass ich am Anfang Teilzeit machen würde […] und wenns geht eben, dass er auch irgendwie in Karenz geht, oder einfach Stunden reduziert, oder sich eine Unterstützung [in der Arbeit] holt, dass er leichter mal weg kann oder so“

(Ynna Moser, S. 6).

Dabei war besonders auffallend, dass die vier der zehn Teilnehmerinnen, die in einer Beziehung waren, allesamt Partner hatten, die zurzeit und in Zukunft besser verdienen würden als sie. Demnach wurde von ihnen, aber auch von jenen Teilnehmerinnen ohne eine Beziehung, der (zukünftige) Partner als ein gutverdienender Berufstätiger diskutiert. Hier sollte hinzugefügt werden, dass die Teilnehmerinnen nie gesagt hätten, dass sie von ihren (zukünftigen) Partnern erwarten würden, dass diese viel verdienen. Jedoch zeigt die Tatsache, dass eine umgekehrte finanzielle Abhängigkeit nicht besprochen wurde, dass diese Vorstellung nicht wirklich gegeben ist. Eher wurde es als selbstverständlich betrachtet, dass der Partner durchgehend ausreichend verdient.

Die Zukunft wurde sich von den befragten Frauen in der Regel dahingehend vorgestellt, dass sie nach dem Studium Vollzeit oder zumindest Vollzeitnah in das Erwerbsleben einsteigen. Hier sollte nicht unerwähnt bleiben, dass nicht alle mit Vollzeit ins Berufsleben starten wollen. Einige äußerten in den Interviews, dass sie es bevorzugen würden eine vollzeitnahe Stelle zu haben, um mindestens einen halben Tag unter der Woche frei zu haben. Abgesehen davon wurde des Öfteren erwähnt, dass eine ***Vollzeitanstellung allgemein*** (also auch ohne Kinder zu haben) als sehr ***anstrengend*** empfunden wird.

„Also ich hab den Sommer 40 Stunden gearbeitet und da hab ich mir dann schon manchmal gedacht: Boah, wenn ich jetzt noch ein Kind hätte, wie geht sich das alles aus?“

(Johanna Pichler S.4).

Ob in Vollzeit oder Vollzeitnah, die Teilnehmerinnen wollen einige Jahre möglichst viel arbeiten und erst dann schwanger werden, in ***Karenz*** gehen und dann mit einer ***Stundenreduktion*** an den Arbeitsplatz zurückkehren.

„Ja, am liebsten würde ich es so machen, dass ich eben den Master so schnell wie möglich fertig mache und dann mit 28 fertig bin und ja, dann einfach versuch einen guten Job zu finden, wo ich halt meine Skills, die ich jetzt auch gelernt hab, die ich aufgebaut hab, anwenden kann und ähm ja, irgendwie da auch eine Zeit verbringen, in der ich einfach auch mal an meiner Karriere arbeiten kann und dann halt Kinder kriegen, aber es ist halt irgendwie so, dass halt die Zeit so tickt … man hat halt so ein bisschen das Gefühl, dass man … ja es muss halt alles genau durchgetaktet sein“

(Arjona Syla S.2).

Es wird demnach versucht eine ***zeitliche Abfolge*** einzuhalten: zunächst soll das Studium sobald wie möglich abgeschlossen werden und dann eine passende Arbeitsstelle im Berufsfeld gefunden werden. An jenem Arbeitsplatz ist es für die meisten der Befragten von entscheidender Bedeutung vor der Familiengründung eine (finanzielle) Grundlage aufgebaut zu haben. Das bedeutet, dass ***die (finanzielle) Sicherheit am Arbeitsplatz die Basis für ein oder mehrere Kind(er)*** bildet, sowie dass der ***„richtige“ Zeitpunkt für das erste Kind genau geplant wird***.

„…ich finde es schon wichtig, dass man finanziell stabil ist bevor man ein Kind kriegt. Also deswegen ist mir meine Karriere so wichtig und deswegen möchte ich auch nicht irgendwann Kinder, sondern wenn ich an einem gewissen Punkt bin, weil ich…das macht einfach wirklich viel aus“

(Carla Dvorak, S. 4).

„Wenn das jetzt quasi passieren würde, dass ich schwanger werden sollte, dann würde sich jeder darüber freuen, aber noch schöner wärs natürlich wenn das dann alles geplant ist…“

(Ynna Moser, S. 7).

4.1.2 Der Wunsch nach einem oder mehreren Kind(ern)

Neben der ***(finanziellen) Sicherheit am Arbeitsplatz*** gilt eine ***Partnerschaft als Basis für das Kinderkriegen***. Die befragten Frauen wünschen sich vor der Geburt des ersten Kindes eine Beziehung zu einem passenden Partner. Lediglich eine Interview-Partnerin gab an, dass sie sich Kinder auch ohne einen Partner vorstellen könnte, durch Adoption oder eine künstliche Befruchtung; alle anderen neun Teilnehmerinnen wünschen sich Kinder ausschließlich mit einem Partner. Mit jenem Partner wird dann der ***„richtige“ Zeitpunkt für das erste Kind geplant.***

Wie im vorangegangenen Zitat der Teilnehmerin Arjona Syla bereits hervorgegangen ist, gestaltet sich die genannte ***zeitliche Abfolge*** oftmals schwierig. Dabei galt in der Regel ***das Alter 30*** als Orientierungspunkt; jenes Alter wird in gewisser Weise als ein Zeitpunkt (plus/minus) angesehen, an dem bestenfalls „alles“ (stabile Partnerschaft, Studienabschluss und ein passender Arbeitsplatz)

erledigt wurde, um mit der Familiengründung anzufangen. Ein solcher Anspruch führt jedoch unausweichlich zu Stress und Sorgen:

„…ich mach mir manchmal schon so Sorgen, ich bin halt schon 27 und ich hab z.B. keinen Freund und hab irgendwie Angst, dass ich niemanden finden werde und dann wird das alles zu knapp mim Kinderkriegen […] früher hab ich mir gedacht, ich werde mit 30 Kinder kriegen, aber ich glaub, dass wird's jetzt nicht…"

(Johanna Pichler S.2f.).

Insbesondere jene Teilnehmerinnen die zum Zeitpunkt der Befragung 30 und 31 Jahre alt waren, äußerten in den Interwies deutlich ihre Befürchtungen. Sie sprachen von der „*Biologischen Uhr*" *(Marta Oliveira, S. 3)*, verbunden war damit die Angst mit voranschreitendem Alter eine schwierige Schwangerschaft zu erleben oder die Möglichkeit gar nicht mehr schwanger werden zu können. So kann geschlussfolgert werden, je näher die Teilnehmerinnen dem ***Alter 30*** waren, je eher waren ihre Vorstellungen einer Familiengründung auch mit Sorgen verbunden.

Bei der Frage wie sie sich ihre zukünftigen Familien vorstellen würden, konnte durchwegs festgestellt werden, dass Kinder und die damit verbundene Elternschaft als etwas Positives und Schönes konnotiert wurde. Die Teilnehmerinnen sprachen sehr offen und ausführlich über ihren Kinderwunsch, und machten dabei deutlich, dass sie die Aufgabe ein Kind zu erziehen als etwas Lebensbereicherndes interpretieren.

Wie genau die Kindererziehung einmal gemeistert werden solle, darüber hatten sich die meisten noch nicht allzu viele Gedanken gemacht. Sie waren sich darüber einig, dass es durchaus herausfordernd sein könnte und sie erst in der Praxis den geeigneten Erziehungsstil finden würden. Dennoch gab es einige Werte die sie als wichtig empfanden, wie bspw. ein ehrlicher und liebevoller Umgang innerhalt der Familie, dem Kind immer unterstützend zur Seite zu stehen sowie möglichst viel Zeit als Familie zusammen zu verbringen.

Bei der Vorstellung von sich selbst als Elternteil, zogen die meisten Vergleiche mit ihren eigenen Müttern. Dabei galten einige ***Mütter als positive***, andere dagegen als ***negative Rollenvorbilder***.

„Schwierige Frage…ich nehm meine Mama immer gut als Beispiel, es war nicht immer alles perfekt, ich glaub man kanns nie perfekt machen. Aber ich finde meine Mama hat das eigentlich ganz gut gemacht, also als Elternteil…unterstützend, das ist glaub ich für mich, sehr wichtig"

(Laura Oberneder, S. 4).

Diese Erkenntnis deckt sich mit der bereits 1987/88 durchgeführten Studie von Francine Blau und Marianne A. Ferber (vgl. Blau/Ferber 1990), mit der aktuelleren Längsschnittstudie „Wege in die Zukunft" der Universität Wien von Ulrike Zartler, Susanne Vogl und Veronika Wöhrer (vgl. Zartler et al

2020) sowie mit der Studie von Gillian Marks und Diane Houston (vgl. Marks/Houston 2002) in der Hinsicht, dass Eltern einen starke Vorbildfunktion haben**.** Jedoch nicht nur die Eltern, sondern auch andere ***Familienmitglieder***; insbesondere Schwestern, Cousinen aber auch Schwägerinnen galten ***als positive oder negative Rollenvorbilder*** und fanden in den Interviews sehr oft Erwähnung:

„Also ich hab einen ziemlich direkten Blick auf die Erziehungsmethoden meiner Schwester. Und es ist irgendwie schon ein bisschen so ein Negativbeispiel"

(Petra Farkas, S.3).

Zusammenfassend wurde sich demnach stark am Verhalten von ***weiblichen Familienmitgliedern*** orientiert, indem in Zukunft versucht werden würde ein ähnliches Verhalten den eigenen Kindern entgegenzubringen, oder eben ein antithetisches. Dabei war es entscheidend wie nah die befragten Frauen diesen Familienmitgliedern stehen; wenn eine gewisse Partizipation am Familienleben jener Verwandten möglich ist, gibt das den noch kinderlosen Frauen die Möglichkeit eine Vorstellung von Kindererziehung sowie auch von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bekommen. Die Teilnehmerin Marta Oliveira brachte es in einer Textpassage sehr passend auf den Punkt:

„…und mit meinem Neffen mache ich schon viele Erfahrungen, also Selbsterfahrungen, was ich mit meinen Freundinnen nicht so mache, weil ich bin nicht täglich in ihren Leben. Wir treffen uns ab und zu und natürlich erzählen sie mir, aber das ist nicht…ich habe eine andere Perspektive: Bei meinem Neffen bin ich da und ich kann selber meine Erfahrung machen"

(Marta Oliveira, S. 3).

Dennoch wurden auch Freundinnen und Arbeitskolleginnen in den Interviews hinsichtlich der Kindererziehung aber auch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf genannt, wenn auch um einiges weniger als besagte Familienmitglieder. Somit kann geschlussfolgert werden, dass allgemein ***weibliche Rollenvorbilder im Umfeld*** eine wichtige Orientierung darstellen, so wie in der Studie von Andreas Damelang und Ann-Katrin Rückel bereits festgestellt wurde (vgl. Damelang/Rückel 2019).

„…sie [die Freundin] ist so das abschreckende Beispiel. Bei ihr lern ich so ein bisschen was ich nicht haben möchte. Aber teilweise holt es einen auf den Boden der Tatsachen zurück, was es heißt Kinder zu haben. Also die hatte auch einen tollen Job und den hat sie halt jetzt länger pausiert und Grund dafür ist z.B. dass sie eben diese enge Bindung zu den Kindern braucht und man weiß ja vorher nie, man kann sich noch so als coole Mutter vorstellen, die total entspannt ist; aber sie hat sich das vielleicht auch eher so vorgestellt, aber das ist jetzt nicht so und ja, ich find man kanns nicht so planen und vorhersehen.

Man muss schauen wies kommt"

(Sophie Voigt S.9).

Resümierend kann also gesagt werden, dass die Befragten allesamt sehr zielstrebig ihre Studien und damit ihre Berufspläne verfolgen. Geleitet werden sie dabei insbesondere vom ***großen Interesse zum gewählten Berufsfeld***, neben diesem stellt die ***finanzielle Unabhängigkeit*** der Teilnehmerinnen eine weitere maßgebliche Motivation dar. Dabei zeigt sich, je nach gewähltem Berufsfeld, dass nicht alle Teilnehmerinnen einen hohen Verdienst erwarten, sodass die Sorge besteht, bei einer ***Stundenreduktion*** nach der Geburt des ersten Kindes in eine finanzielle Abhängigkeit zum (zukünftigen) Partner zu geraten. Um daher nicht allzu große Nachteile in Kauf nehmen zu müssen, wird versucht vor einer Schwangerschaft ***eine (finanzielle) Sicherheit am Arbeitsplatz*** zu erreichen. Das bedeutet, dass versucht wird eine ***zeitliche Abfolge*** einzuhalten, wobei sich oftmals gezeigt hat, dass das ***Alter 30*** (plus/minus) als Orientierungspunkt genannt wurde. Bis dahin hätten die Teilnehmerinnen gerne ihr Studium abgeschlossen, eine gute Partnerschaft und die genannte ***(finanzielle) Sicherheit am Arbeitsplatz*** erreicht. Erst dann sollte, ihren Plänen nach, eine Schwangerschaft erfolgen. Die darauffolgende Elternschaft wurde von allen Teilnehmerinnen als etwas sehr positives beschrieben; als eine Aufgabe die sie als Lebensbereichernd empfinden. Genaue Vorstellungen darüber wie sie ihr/e Kind/er erziehen wollen, hatten die Teilnehmerinnen allesamt nicht, jedoch zeigte sich in den Interviews, dass ***weibliche Rollenvorbilder im Umfeld,*** insbesondere ***weibliche Familienmitglieder*** einen Einblick darüber geben, welches Verhalten sie ihrem/n Kind/ern in Zukunft entgegenbringen wollen und welches nicht.

4.2 Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In der Hauptphase des Interviews wurde konkret nach der Vorstellung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefragt. Da die Antworten zu dieser Frage zumeist sehr theoretisch und einfach gehalten waren, wurden die Teilnehmerinnen in weiterer Folge dazu aufgefordert ein Gedankenexperiment zu machen. Sie sollten sich vorstellen zu einem Zeitpunkt schwanger zu sein, der ihrer Meinung nach passend wäre und jemand würde sie daraufhin fragen, wie ihre Pläne für die nächsten drei Jahre aussehen würden (bezüglich Karenz, Kinderbetreuung etc.).

Das Gedankenexperiment erwies sich dabei als sehr aufschlussreich, da es die Befragten dazu anregte konkreter über die Vereinbarkeit nachzudenken. Interessant war, dass sich dabei herauskristallisierte, dass es bei der Vereinbarkeit zu Konflikten kommen könnte. So wurden oftmals anfängliche Antworten zur Vereinbarkeit verworfen, da sich bei genauerer Überlegung ein Widerspruch darstellte. Ein Ausschnitt aus dem Interview mit Theresa Wallner soll das verdeutlichen:

I: „Kommen wir auch mal auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sprechen. Du hast schon angesprochen das du Support von deinem Umfeld hättest, wie z.B. die Großeltern, was würde dir noch einfallen, halt eben einfach jetzt zum Thema der Vereinbarkeit?“

B: „Das man sich's finanziell auch leisten kann, dass z.B. ein Elternteil in Teilzeit geht oder eben im Lehrerberuf, dass man halt eben weniger Stunden unterrichtet, weil es halt doch dann mehr Zeit zuhause braucht mit dem Kind. Ähm…und dass man sich das auch leisten kann, äh das es von den Arbeitszeiten her gut passt. Ich mein, Kinder, gut, irgendwann kann man sie in den Kindergarten stecken, in die Volkschule und so, aber am Nachmittag und so halt nicht, und in den Ferien. Und grade als Lehrer ist es schon praktisch, weil die Sommerferien, die hat man dann gleichzeitig und überall sonst muss man sich halt für acht Wochen Gedanken machen, was macht man mit den Kindern in dieser Zeit? Und so viel Urlaub hat man ja selbst nicht und wenn dann eben keine Großeltern da sind … weiß ich nicht, so Sommercamps und so kosten ja auch alles Geld. Und wenn man dann nicht selbst grade im Urlaub ist, ist halt schon irgendwie schwierig stell ich mir halt vor; was macht man mit den Kindern acht Wochen lang? So gesehen, denk ich, würd sich in der Hinsicht, das wieder gut vereinbaren lassen."

[…]

I: „Ok, machen wir mal ein Gedankenexperiment //beide lachen// und zwar: du bist in einer Partnerschaft, wirst schwanger und jemand fragt dich: wie planst du jetzt die nächsten drei Jahre? Wie wäre dazu deine Vorstellung jetzt mit Karenz, Kinderbetreuung, etc.?"

B: „Dass man sich um, weiß ich nicht, Kindergartenplätze und so weiter kümmert … ich fänds schon gut, wenn beide Elternteile in Karenz gehen, glaub schon das das wichtig ist … ewig zuhause bleiben würde ich zum Beispiel nicht, also ich könnte mir schon vorstellen, eben dann, wenn das Kind dann in den Kindergarten geht, wieder Teilzeit arbeiten zu gehen, oder so. Weil nur ein Leben, als Hausfrau oder so, würde ich jetzt nicht sehen. Dafür hab ich ja nicht studiert (lacht)…"

I: „Also die Karenz würdest du gerne aufteilen hast du gesagt //ja genau// also sagen wir mal, nur deine Wunschvorstellung zählt jetzt //beide lachen// natürlich musst du das dann mit deinem Partner absprechen, aber wie würdest du es dir denn wünschen? Z.B. mit der Karenz…"

B: „Genau, dass es z.B. aufgeteilt wird. Zuerst ich und dann der Partner. Es gibt ja super viele Modelle in Österreich, da kenn ich mich gar nicht so gut aus. Wenn man sagt, in Summe sind es eineinhalb Jahre … ein Jahr ich, ein halbes Jahr der Partner oder so, oder halb/halb oder so."

I: „Und dann kommt das Kind in die Kinderbetreuung?"

B: „Mhhh das ist irgendwie ein bisschen früh, ich würde schon noch warten bis das Kind zumindest im Kindergarten ist, weil ich find grad wenn es ganz…mit so eineinhalb Jahren oder noch nicht mal zwei, find ich das schon früh ums abzugeben."

I: „Kindergarten ab 3 Jahre? //genau// ja und z.B. wie würdest du dann eben…sagen wir eineinhalb Jahre seid ihr beide in Karenz, also geteilt, wie würdest du also dann eben versuchen das zu vereinbaren, dass du dann eben wieder arbeiten gehst, z.B. er geht auch wieder arbeiten…"

B: „Ja wenn man sich's leisten kann, dass man dann eben…eine Person noch, bis das Kind in den Kindergarten kommt, bis drei z.B. noch zuhause bleibt, fänd ich das schon gut, weil eben … ich find, grad bei drei ist es ok, aber eben davor finde ich schon … sind sie sehr klein noch die Babys, wenn man sie schon irgendwie abgibt, in die Betreuung. […]" (Theresa Wallner, S. 4f.).

Dieser Interview-Ausschnitt mit der Teilnehmerin Theresa Wallner veranschaulicht, dass bei der Frage zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine etwas theoretische Antwort gegeben wird, die natürlich dennoch sehr aufschlussreich für die hier vorliegende Forschung ist. So wird die bereits besprochene ***finanzielle Sicherheit*** betont, sowie die ***Stundenreduktion*** nach der Karenz angesprochen, aber auch die ***Vorteile des Lehrer*innenberufs*** für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie finden Erwähnung.

Erst beim Gedankenexperiment wird die ***Karenz*** und die damit einhergehende (Wunsch-) Vorstellung einer ***Aufteilung mit dem Partner*** von eineinhalb Jahren angesprochen. In weiterer Folge wird dabei von der Teilnehmerin jedoch festgestellt, dass eine solche Karenzaufteilung nicht mit der (Wunsch-) Vorstellung des Kindergarteneintrittsalters des Kindes vereinbar wäre. So ändert sie daraufhin die Angabe der Karenzjahre, zwar nicht allzu konkret: es ist die Rede von *einer Person* die noch länger zuhause bleibt bis das Kind drei Jahre alt ist. Doch zeigt sich hier, dass die theoretische (Wunsch-) Vorstellung von einer aufgeteilten Karenz von eineinhalb Jahren bei genauerer Überlegung zu einem Konflikt führt und somit eine längere (aufgeteilte) Karenz für die Befragte eher in Frage kommen würde. Dabei kommt es wieder zu einer Betonung der ***finanziellen Sicherheit***, sodass daraus geschlossen werden kann, dass eine dreijährige aufgeteilte ***Karenz*** für die Befragte wünschenswert wäre, jedoch nur unter der Voraussetzung, dass sich das geleistet werden kann.

Abgesehen davon lässt sich in diesem Interview-Ausschnitt noch um einiges mehr vorfinden, was für die Forschung Relevanz hat; etwa das ***Wissen über die Elternkarenz in Österreich***, die ***Großeltern als Betreuungshilfe***, sowie das Thema ***Kinderbetreuungseinrichtungen***. All jene Kategorien und noch weitere werden in den nächsten Kapiteln besprochen. Zunächst soll sich jedoch genauer dem Thema der ***Karenz*** und der ***Stundenreduktion*** gewidmet werden.

4.2.1 Elternkarenz und Stundenreduktion

Bei einer Schwangerschaft sind sich alle Teilnehmerinnen einig für ein bis zwei Jahre in ***Elternkarenz*** gehen zu wollen, entweder aufgeteilt mit ihren Partnern oder alleine; hierbei wurde in den Aussagen jedoch oftmals deutlich, dass die meisten nicht allzu informiert über die Themen Mutterschutz, Elternkarenz und -teilzeit in Österreich waren.

„Ich hoffe, dass das nicht mehr so kompliziert ist, wenn ich irgendwann mal schwanger bin, weil ich kenn mich gar nicht aus mit Elternteilzeit und Karenz und Kinderbetreuungsgeld und what ever, es ist irgendwie ur undurchsichtig…“

(Carla Dvorak S. 8).

Aus diesem Grund, soll hier zunächst ein kurzer Überblick zu den aktuellen Regelungen in Bezug auf *Mutterschutz, Elternkarenz* und *Elternteilzeit* für Angestellte in Österreich gegeben werden:

Der *Mutterschutz* wird auch als Beschäftigungsverbot bezeichnet und beginnt in der Regel acht Wochen vor dem Geburtstermin und endet acht Wochen nach der Geburt. Es handelt sich dabei tatsächlich um ein Verbot, denn in dieser Zeit ist es der Frau untersagt zu arbeiten, um ihre Gesundheit und die des Kindes zu schützen. Während der Dauer des Beschäftigungsverbotes besteht das Anrecht auf ein Wochengeld; dieses wird aus den Netto-Einkommen der letzten drei Monate vor Antritt der Schutzfrist berechnet. Hinzu kommen noch 17% Sonderzahlungen, sodass etwaige Zusatzzahlungen aliquot abgegolten werden, wie etwa das Weihnachtsgeld oder das Urlaubsgeld. Abgesehen davon, werden auch die vor der Schwangerschaft geleisteten Überstunden mitgerechnet, denn sobald die Schwangerschaft bekannt gegeben wurde, dürfen keine Überstunden mehr gemacht werden. Wurden diese jedoch vor der Schwangerschaft regelmäßig geleistet und ausbezahlt, sind sie in das Wochengeld miteinzuberechnen. Der/die Arbeitgeber*in stellt eine Arbeits- und Entgeldbestätigung für das Wochengeld aus und übermitteln diese dem Sozialversicherungsträger der Mitarbeiterin. Der Sozialversicherungsträger zahlt das Wochengeld dann über die Zeit des Beschäftigungsverbotes aus (vgl. Arbeiterkammer 2021).

Seit 2019 besteht für den zweiten Elternteil ein Rechtsanspruch auf den sogenannten *Papamonat*. Dabei handelt es sich um eine einmonatige Freistellung von der Erwerbsarbeit um bei der Familie zu Hause zu bleiben. Der zweite Elternteil kann den Anspruch nach der Geburt des Kindes im Zeitraum des Mutterschutzes geltend machen, bekommt in diesem Monat jedoch keinen Gehalt, stattdessen jedoch den Familienzeitbonus in Höhe von ca. 1600 Euro im Monat (vgl. Arbeiterkammer 2024a).

Anschließend zum Mutterschutz besteht ein Rechtsanspruch der Eltern in Karenz zu gehen, wobei mit *Elternkarenz* eine Freistellung von der Arbeit gemeint ist, um zu Hause die Kinderbetreuung zu übernehmen. Diese muss dem/r Arbeitgeber*in schriftlich mit einem Enddatum bekannt gegeben werden, kann jedoch im Anschluss noch verlängert werden.

Es besteht die Möglichkeit die Karenz von einem Elternteil alleine in Anspruch zu nehmen, oder von beiden Elternteilen abwechselnd. Voraussetzung dafür ist, dass jenes Elternteil, dass in Karenz geht, einen gemeinsamen Wohnsitz mit dem Kind hat. Ausgeschlossen sind Selbstständige, Arbeitslose und Studierende; diese Personengruppen haben keinen Karenzanspruch.

Die Dauer der Elternkarenz kann unterschiedlich lang sein; mindestens zwei Monate und höchstens bis zum zweiten Geburtstag des Kindes. Jedoch kann die Höchstdauer nur dann in Anspruch genommen werden, wenn sich die Eltern die Karenz teilen und der zweite Elternteil mindestens zwei Monate in Karenz geht. Von dieser Regelung ausgenommen sind Alleinerziehende und Eltern, bei denen ein Elternteil keinen Karenzanspruch hat.

Eine Teilung ist ein oder zwei Mal möglich, so kann bspw. die Mutter zuerst in Karenz gehen, dann der Vater und danach wieder die Mutter, oder umgekehrt. Wie die Aufteilung erfolgt, ist den Eltern überlassen, jedoch darf zwischen den Karenzteilen keine Lücke entstehen. Interessant dabei ist, dass die Arbeiterkammer Österreich einen dazu rät, erst vier Monate vor Karenzantritt die Elternkarenz zu melden, da erst dann der Kündigungsschutz greift. Das bedeutet, dass eine frühere Ankündigung die Gefahr birgt, auf Grund dessen gekündigt zu werden.

In der Elternkarenz erfolgt die Bezahlung entweder durch das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld oder durch das Kinderbetreuungsgeldkonto: Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld wird wie das Wochengeld berechnet und zu 80% ausgezahlt. Dabei variiert die Bezugsdauer: geht nur ein Elternteil in Karenz wird ein Jahr das Kinderbetreuungsgeld ausgezahlt, also 365 Tage lang. Gehen beide in Karenz kann die Bezugsdauer auf 426 Tage verlängert werden. Beim Kinderbetreuungsgeldkonto steht den Eltern eine Gesamthöhe von 13.085 Euro, wenn die Karenz aufgeteilt wird 16.348 Euro, zur Verfügung. Je nachdem wie lange ein oder beide Elternteil/e in Karenz gehen, berechnet sich der Tagsatz. Ergo gilt, je länger die Bezugsdauer, desto niedriger ist der Tagessatz. Wird die Bezugsdauer zwischen den beiden Elternteilen annähernd gleich aufgeteilt, erhalten die Eltern vom Sozialversicherungsträger zudem einen Partnerschaftsbonus von insgesamt 1000 Euro; 500 Euro netto pro Elternteil. Voraussetzung dafür ist, dass jedes Elternteil mindestens für 124 Tage das Kinderbetreuungsgeld bezieht (vgl. Arbeiterkammer 2023; 2024b; 2024c).

Nach der Elternkarenz können die Eltern maximal bis zum achten Geburtstag des Kindes in *Elternteilzeit* gehen, dass bedeutet ihre Arbeitszeiten reduzieren und/oder zu anderen Dienstzeiten arbeiten als bisher. Bei der Elternteilzeit ist es möglich, dass beide Eltern diese gleichzeitig in Anspruch nehmen. Voraussetzungen für die Elternteilzeit sind, dass eine Anstellung im aktuellen Unternehmen seit mindestens drei Jahren besteht und dass das Unternehmen mindestens 21 Personen beschäftigt. Ist dem nicht so müsste eine Elternteilzeit mit dem/r Arbeitgeber*in vereinbart werden. Lehnt jene/r Arbeitgeber*in die Elternteilzeit ab, muss er/sie dies schriftlich begründen. Die Arbeiterkammer Österreich rät in einem solchen Fall, sich an sie zu wenden (vgl. Arbeiterkammer 2024d).

Wie bereits erwähnt, war die Mehrheit der Teilnehmerinnen diesbezüglich nicht besonders informiert. Das zeigte sich in den Gesprächen und/oder indem sie es offen ansprachen. Grundsätzlich wollten sie

sich erst informieren, sobald die Themen Mutterschutz, Elternkarenz und -teilzeit für sie persönlich relevant werden, anders gesagt, kurz vor der Familiengründung.

Lediglich zwei der Befragten schienen über die Regelungen und Ansprüche in Österreich bereits gut informiert zu sein. Interessanterweise waren ausgerechnet jene zwei Teilnehmerinnen, diejenigen die es sehr kritisch auffassten, die volle Karenzdauer nur bei einer Aufteilung mit dem Partner in Anspruch nehmen zu können. Hauptgrund dafür war, dass damit ein Verlust des Haushaltseinkommens verbunden wurde.

„…weil auch so Themen wie, dass man sich jetzt nicht die ganze Karenzzeit nehmen darf, wenn es nicht aufgeteilt wird auf beide Elternteile, das sind schon Sachen die einen dann beschäftigen, weil gerade wenn der Partner um so viel mehr verdient und wenn der dann so einen riesigen Abschlag bekommt…“

(Petra Farkas S.2).

Das bedeutet, dass jene Teilnehmerinnen es bevorzugen würden die volle Karenz alleine zu nehmen, also bis zum zweiten Geburtstag des Kindes. Dabei waren, wie bereits genannt, die Finanzen besonders ausschlaggebend; aber auch noch ein weiterer Grund, der in dem Zitat der Teilnehmerin Arjona Syla deutlich wird:

„Männer haben ja meistens höhere Positionen und ich denke halt an meinen Partner, er wird dann auch fertig mit seinem Studium sein, er wird sehr wahrscheinlich in einer Führungsposition sein, er ist im wirtschaftlichen Bereich … (atmet aus) man kann nicht in einer Führungsposition sagen: „Ich geh jetzt zwei Monate mal weg“, also das funk…also man kann jetzt auch keinen Ersatz für zwei Monate finden, du kannst ja niemanden für zwei Monate einstellen, als Karenzvertretung. Und ich denke, dass dann viele Chefs durch die Blume den Männern sagen: „Dann hast du halt deine Führungsposition nicht mehr“, weil ein Vorgesetzter kann nicht zwei Monate weggehen, es braucht da halt jemanden. Und ich denk halt, dass es einfach so ist, dass es Familien schadet, weil es ist nicht so leicht durchzusetzen und es ist auch erzwungen, es wird halt einfach dazu führen, dass diesen Menschen das Geld fehlt, gerade jungen Familien“

(Arjona Syla S.9)

Hier zeigt sich die Annahme, dass trotz eines Rechtsanspruchs auf Karenz, eine Diskriminierung seitens des*r Arbeitgeber*in erwartet wird. Die ***Annahme einer Diskriminierung in der Arbeitswelt*** fand in den Interviews sehr häufig Erwähnung, sodass sich im nächsten Unterkapitel ausführlicher mit jener Annahme auseinandergesetzt wird. Zunächst sollen jedoch noch die weiteren Pläne der Befragten beschrieben werden.

Nach der Karenz geben alle Teilnehmerinnen an wieder arbeiten zu wollen. Das ***große Interesse am gewählten Berufsfeld***, sowie die ***finanzielle Unabhängigkeit*** bilden auch nach der Familiengründung die Hauptmotivation der befragten Frauen.

„… und momentan ist der Studiengang und die Richtung in die ich geh eigentlich auch das was mir voll viel Spaß macht und ich glaube, dass ich das auch einfach vermissen würde, wenn ich nicht arbeite“

(Leyla Saalbach, S. 4).

Doch anders als bei dem ***Interesse am gewählten Berufsfeld***, sind sich die Teilnehmerinnen bewusst, dass ***die finanzielle Unabhängigkeit*** durch den Beruf nach der Geburt eventuell nicht gewährleistet ist. Alle von ihnen betrachten eine Elternteilzeit bzw. ***Stundenreduktion*** als alternativlos, sodass bei den meisten die Sorge eines geringen Einkommens besteht. Da sich jedoch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeitlich nicht anders vorgestellt werden kann, wird ein geringer Verdienst und damit eine eventuelle finanzielle Abhängigkeit zum Partner mehr oder weniger in Kauf genommen.

4.2.2 Arbeitskraftmanagement

Allgemein wird sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von den Studentinnen als herausfordernd vorgestellt. Lediglich die zwei Teilnehmerinnen, die ein Lehramt-Studium machen und in Zukunft als Lehrerinnen arbeiten möchten äußerten keinerlei Sorge bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Interview-Abschnitt von Theresa Wallner wurden die ***Vorteile des Lehr*innenberufs*** bereits angesprochen, bspw. in Hinsicht auf die Nachmittage und die Sommerferien. Die Lehramt Primarstufe-Studentin Laura Oberneder war diesbezüglich gleicher Meinung:

„…also ich glaube besser als mein Beruf gehts eigentlich gar nicht“

(Laura Oberneder, S. 5)

Die Aussagen der anderen Interviewpartnerinnen waren weniger sorglos; um die Vereinbarkeit bewerkstelligen zu können, entwickeln sie Strategien, ähnlich wie in der Studie von Christinane Micus-Loos, Melanie Plößer, Karen Geipel und Marike Schmeck aus dem Jahr 2014.

Eine davon ist die bereits besprochene ***zeitliche Abfolge*** sowie der ***„richtige“ Zeitpunkt für das erste Kind.*** Bezogen auf die Theorie des Arbeitskraftmanagements von Gabriele Winker und Tanja Carstensen kann hier von einer Selbst-Ökonomisierung gesprochen werden, indem versucht wird die Familiengründung nach einem strategischen Kalkül zu planen.

Ähnlich verhält es sich auch mit den anderen Strategien. So ist eine weitere Strategie der ***zeitliche Entwurf eines Rads mit dem Partner***: Damit ist gemeint, dass die Arbeitsstunden beider Elternteile so abgestimmt werden, dass sich immer eine Person um das Kind kümmern kann, wenn die andere Person gerade arbeitet.

„Ich glaub, ich würde sagen, dass ich auf jeden Fall mindestens eineinhalb Jahre, wenn nicht sogar die zwei Jahre zuhause bleiben möchte, ähm, und danach schauen, dass ich dann Teilzeit einsteige, mit 20/25 Stunden immer vormittags oder so, ähm und dann müsst man halt schauen, oder das eben genauso tackten, das ein Elternteil dann vielleicht aufpassen kann, während das andere halt arbeiten ist"

(Ynna Moser, S.6).

Ein genanntes Beispiel war der Dienstbeginn am Morgen: eine Person könnte früher anfangen, während die andere Person das Kind in den Kindergarten/die Schule bringt. Die Person die früher angefangen hatte zu arbeiten, hätte dann auch früher aus und könnte das Kind abholen. Andere Möglichkeiten wären, dass ein Elternteil an einem Tag mehr arbeitet, um an einem anderen mehr Zeit für das Kind zu haben.

Folglich bedeutet das, dass sich von den Teilnehmerinnen ***flexible Arbeitszeiten*** und damit ein ***eigenverantwortliches Arbeiten*** für sich und ihre Partner gewünscht wird. Dabei wurde auch deutlich, dass die ***berufliche Selbstständigkeit*** den Vorstellungen der Befragten zufolge, die meiste Flexibilität bieten würde.

„…also es ist halt ein Riesenvorteil, wenn man selbstständig ist, dass man sich das dann eher einteilen kann, dass man halt keinen Arbeitgeber über sich hat und man bitten, betteln muss „darf ich heute eine Stunde später kommen?" oder wenn Arzttermine sind oder Schulbesuche"

(Laura Oberneder, S. 7).

Die Teilnehmerin Marta Oliveira überlegt daher in die ***berufliche Selbstständigkeit*** zu gehen. Sie ist sich zwar bewusst, dass sie als Selbstständige mehr Arbeit hätte, jedoch sieht sie darin einen entscheidenden Vorteil in der Vereinbarkeit ihrer Mutterschaft und ihrem beruflichen Werdegang.

„…es steht noch in meinem Hintergedanken, dass ich selbstständig werde … dann kann ich viel flexibler mit meinen Arbeitszeiten sein und ich möchte auch erst ein Kind haben, wenn ich dann auch sicher bin, dass ich mir diese flexiblen Arbeitszeiten nehmen kann"

(Marta Oliveira S.4).

Nicht nur bei den Arbeitszeiten wird sich Flexibilität gewünscht, sondern auch beim Arbeitsort. Damit ist die Möglichkeit von ***Home-Office*** gemeint. Mit dieser Möglichkeit wird die Strategie genannt, Kinderbetreuung und den Beruf zu verbinden, indem immer dann gearbeitet wird, wenn das Kind schläft. Dieser Strategie nach, würde immer abwechselnd Erwerbs- und Care-Arbeit verrichtet werden.

„Gerade wenn man mit einem Betrieb arbeitet bei dems nicht das größte Problem ist, dass man irgendwie mal da zwei Stunden, dort zwei Stunden, da zwei Stunden arbeitet, kann ich mir schon vorstellen, dass das mit Home-Office ziemlich gut funktioniert…"

(Petra Farkas, S. 7).

Die genannten Strategien, der ***zeitliche Entwurf eines Rads mit dem Partner*** sowie ***flexible Arbeitszeiten*** und ***Home-Office,*** können als Selbst-Kontrolle und Selbst-Rationalisierung verstanden werden. So wird versucht jegliche Tätigkeiten so zu organisieren, dass insbesondere die Ressource „Zeit" möglichst effizient genutzt wird. Dies ist nur durch eine „Entgrenzung" und „Subjektivierung" möglich, indem ***Flexibilität*** in Zeit und Ort sowie ***eigenverantwortliches Arbeiten*** angestrebt werden.

So kann zusammenfassend gesagt werden, dass die Teilnehmerinnen in Zukunft versucht sein werden als Arbeitskraftmanagerinnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu meistern.

Neben der eigenen Anstrengung, wird vom Partner ebenfalls Engagement erwartet; jene Erwartungen werden im nächsten Unterkapitel diskutiert.

4.2.3 Erwartungen an den Partner

Ein deutliches Ergebnis ist, dass die klassischen Geschlechterrollenbilder und die damit einhergehende Arbeitsteilung sehr kritisch betrachtet wird. Allen war es wichtig, dass das andere Elternteil bzw. der (zukünftige) Partner in der Familie präsent ist; die Teilnehmerin Marta Oliviera bringt es auf den Punkt indem sie fordert: *„…dass er auch präsent ist; dass er da ist … dass er auch eine Arbeit hat, die es ihm ermöglicht da zu sein" (Marta Oliveira, S. 4).* Mit dieser Präsenz ist jedoch nicht gemeint, dass die Partner lediglich passiv am Familienleben teilnehmen sollen, sondern dass sie aktiv bei der Care-Arbeit mitwirken sollen.

„Also ich würde von ihm erwarten, dass er auf jeden Fall mithilft, bei was auch immer, jetzt nicht nur direkt wenn das Baby geboren ist, sondern dann halt auch, in den nachfolgenden Monaten"

(Ynna Moser, S.5).

„…aber natürlich erwarte ich mir von ihm, dass er auch hin und wieder in der Nacht mal aufsteht … wenns z.B. eine volle Windel ist, dann hat der Herr Papa das gefälligst auch mal zu machen"

(Petra Farkas, S.4).

Das bedeutet, dass keine der Teilnehmerinnen ein oder mehrere Kind(er) alleine groß ziehen möchte, sondern sich alle vom (zukünftigen) Partner erwarten, dass dieser mithilft. Wie viel Mitarbeit gefordert werden würde, war dabei unterschiedlich: Auf der einen Seite wurde eher **Unterstützung vom Partner**

erwartet, während in anderen Aussagen eine mehr oder weniger **gleichmäßige Arbeitsteilung mit dem Partner** gefordert wurde:

„I: Und was würdest du dir dann vom anderen Elternteil erwarten, also in dem Fall von deinem Partner? B: Ähm, auf jeden Fall viel Unterstützung, auch bei der Care-Arbeit und eben das Verständnis Mental Load, was ist das? Ähm ja, wie kann ich wirklich unterstützend sein und nicht nur ein zusätzlicher Belastungsfaktor?“
(Arjona Syla, S.4).

„…das ist das wichtigste, dass die Kindererziehung und die -betreuung…sie muss nicht zu 50/50 geteilt sein, aber in die Richtung gehend … oder zu bestimmten Zeiten, so dass sichs halt dahin addiert … “
(Sophie Voigt, S.3).

Die beiden Interview-Ausschnitte zeigen die unterschiedlichen Erwartungen:
So wünscht sich die Teilnehmerin Arjona Syla **Unterstützung von ihrem Partner** und benennt klar, dass sie die Person sein möchte, die sich vermehrt um die zukünftigen Kinder kümmert, während er weiterhin seiner Vollzeitbeschäftigung nachgeht:

„…und es ist aber auch nicht so, dass ich möchte, dass ich Vollzeit arbeite und er Teilzeit mit den Kindern da bleibt, sondern ich möchte ja schon auch…wenn wir mal Kinder haben da bleiben und Teilzeit arbeiten“
(Arjona Syla, S.2)

Dabei ist ihr durchaus bewusst, dass sie mit einer Teilzeitstelle in eine finanzielle Abhängigkeit zu ihrem Partner geraten würde, welche sie nur ungerne in Kauf nimmt:

„Und es ist einfach die harte Realität auch für mich, ich weiß es, wenn ich Kinder krieg, werde ich sehr abhängig von meinem Partner sein, auch obwohl ich eine gut ausgebildete Akademikerin bin, aber ja…“
(Arjona Syla, S.7).

Trotz ihres Wunsches die Hauptverantwortung für die Kindererziehung und -betreuung zu tragen, ist ihr ihr beruflicher Werdegang sehr wichtig. Sie würde sich mit ihren Studien gerne etwas aufbauen, bzw. in ihrem Berufsfeld erfolgreich sein. Gleichzeitig scheint sie sich nicht allzu sicher, ob ihr dies einmal gelingen wird:

„Ich würd mir halt wünschen, dass ich mit den ganzen Abschlüssen, die ich hab, was aufbauen kann und sie nicht nur auf der Wand hängen, sozusagen“
(Arjona Syla, S.2).

Dem gegenüber wünscht sich die Teilnehmerin Sophie Voigt eine möglichst ***gleichmäßige Arbeitsaufteilung***. Wobei sehr interessant ist, dass sie die Mutter-Kind Bindung als natürlich gegeben darstellt, während ihrer Meinung nach, der Vater besondere Anstrengung leisten muss um ebenfalls eine so enge Beziehung zu seinem Kind aufzubauen:

„Ich sehe oft, dass die Frauen eher so die Expertinnen sind und das möchte ich nicht. Mir ist klar das für Männer das anders ist, … die Vaterrolle die entwickelt sich anders als die Mutterrolle; weil als Mutter, wenn du das Kind in dir trägst, dann hast du schon eine Beziehung zu dem Kind und das entwickelt sich einfach anders, das ist mir klar.
Aber die Verantwortung sollte auf jeden Fall bei beiden Partnern sein, sobald das Kind geboren ist und auch davor schon, also ich möchte auch von meinem Partner, dass er mich in der Schwangerschaft unterstützt und, ja also … Das diese Frauenthemen in Anführungszeichen nicht so Blind Spots für den Partner sind. Und das gehört für mich auch dazu, zu einer Partnerschaft“
(Sophie Voigt, S.7).

Eine solche Argumentation erinnert stark an die naturalistischen Normvorstellungen der beiden Geschlechter. Mutter und Vater werden durch einen biologischen Faktor, in dem Fall der Schwangerschaft, voneinander unterschieden. Durch jenen Unterschied werden ihnen gewisse Eigenschaften zugesprochen, so etwa die „von Natur aus“ enge Bindung zum Kind.

Beeindruckend ist jedoch, dass die Teilnehmerin Sophie Voigt die geschlechtsspezifische Differenz nicht als Hindernis einer geschlechtergerechten Arbeitsteilung interpretiert. Stattdessen erwartet sie sich mehr Anstrengung vom anderen Elternteil. So könnte man ihr Zitat dahingehend analysieren, dass ihre naturalistische Argumentation dem Doing Gender entspricht, dabei jedoch in weiterer Folge ein Undoing Gender von ihrem zukünftigen Partner (und sich selbst) in der Arbeitsaufteilung erwartet wird.

Hierbei war interessant, dass die eigenen Eltern so gut wie nie als Vorbilder betrachtet wurden.

„…ich fands schon sehr schade, dass ich meinen Vater dann nur immer abends kurz vorm Schlafen-gehen gesehen hab, oder mal am Wochenende, ähm da hab ich auf jeden Fall das vermisst, ich glaube, deswegen wäre es mir auch so wichtig, dass es mit meinem Partner da ausgeglichen ist und das es nicht nur die Mutterrolle ist, die zuhause ist sozusagen und sich um alles kümmert“

(Leyla Saalbach, S.10).

In Resümee kann also gesagt werden, dass alle Teilnehmerinnen eine Arbeitsaufteilung mit dem (zukünftigen) Partner anstreben. Dabei ist das geforderte Ausmaß unterschiedlich: so wünschen sich manche von ihnen ***eine Unterstützung vom anderen Elternteil*** und wollen den Großteil an Care-Arbeit

selbst erledigen, während andere danach streben eine möglichst ***gleichmäßige Arbeitsteilung mit dem Vater des Kindes*** zu leben.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleisten zu können, wünschen sich die befragten Frauen nicht nur eine gute Arbeitsteilung mit dem anderen Elternteil, sondern auch die Möglichkeit Kinderbetreuungseinrichtungen zu nutzen, sowie die Unterstützung des sozialen Umfelds; beides soll in weiterer Folge besprochen werden.

4.2.4 Kinderbetreuungseinrichtungen und das soziale Umfeld

In den Interviews geben alle Teilnehmerinnen an, dass sie Kinderbetreuungseinrichtungen in Anspruch nehmen wollen. Dabei zeigt sich, dass sie darin nicht nur einen Vorteil in der Vereinbarkeit sehen, sondern die Einrichtungen auch als Möglichkeit betrachten, dass ihre Kinder in sozialen Kontakt mit anderen Kindern kommen. Ein solcher Kontakt wird von allen als besonders wichtig und lehrreich für Kinder betrachtet. Zusammenfassend bedeutet das, dass ***Kinderbetreuungseinrichtungen als wichtig für die Sozialisation des Kindes*** angesehen werden.

„…also ich denk, es ist auch super wichtig, dass Kinder in sozialen Gefilden irgendwie aufwachsen, wo sie eben nicht immer nur zuhause sind und immer nur die gleichen Leute um sich haben, sondern dass sie eben im Kindergarten mit anderen Kindern in Kontakt kommen, ich glaub da lernen sie auch ganz viel …“

(Theresa Wallner S.4).

Auch wenn von den Teilnehmerinnen Kinderbetreuungseinrichtungen durchwegs positiv bewertet werden, wollen die meisten das eigene Kind zunächst nur wenige Tage die Woche und wenige Stunden pro Tag im Kindergarten oder der Kinderkrippe betreuen lassen. Immer wieder werden in diesem Kontext Wörter wie *„reinstecken“*, *„abgeben“* oder *„abschieben“* benutzt, sodass die Kinderbetreuung durchaus auch mit einer negativen Konnotation einherging:

„…nicht schon das Kind vier/fünf Tage die Woche reinstecken…“

(Leyla Saalbach, S. 8f.).

„… dass man die Kinder in die Schule oder Kindertagesstätte oder was weiß ich wo abschiebt…“

(Petra Farkas S.2).

Demnach scheint eine zu lange Betreuung, im Sinne von fünf Mal die Woche oder mehreren Stunden pro Tag, insbesondere am Anfang, nicht erwünscht. Die Teilnehmerinnen scheinen davon auszugehen, dass eine solch lange Betreuung dem Kind nicht guttun würde. Ihren Vorstellungen nach, wäre es am besten, wenn das Kind langsam anfangen würde in eine Kinderbetreuungseinrichtung zu gehen. Die Betreuungszeit sollte dann nach und nach erweitert werden.

Einige von ihnen sind sich dabei durchaus bewusst, dass ein Platz in einer öffentlichen Einrichtung nicht garantiert ist, sodass sich rechtzeitig angemeldet werden muss.

„Ähm aber Kindergarten auf jeden Fall, also das ist für mich ganz wichtig und die Frage ist halt nur wie sich das zukünftig entwickelt, weil eine Freundin von mir hat schon bei der Geburt das Kind für den Kindergarten anmelden müssen, weil hätte sie es erst später gemacht, hätte sie da gar keinen Platz mehr bekommen"

(Laura Oberneder S.6).

Insbesondere jene Teilnehmerinnen die in Zukunft auf dem Land leben möchten, äußerten in diesem Bezug Sorge eine geeignete Kinderbetreuungseinrichtung zu finden. Unsicherheit herrschte bezüglich der Distanz, der Öffentlichkeit und den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen am Land vor. Aber auch jene befragten Frauen, die in der Stadt wohnen bleiben wollen, waren sich bewusst, dass ein öffentlicher Kindergartenplatz nicht garantiert ist. Aus diesem Grund, forderten die meisten von ihnen den ***Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen als politische Maßnahme***.

Ein weiterer Aspekt der beim Thema der Kinderbetreuungseinrichtung aufgekommen ist, ist die Möglichkeit, dass *„…man andere Mütter vielleicht noch kennenlernt…"* (Arjona Syla, S.20). Durch solch einen Kontakt wird sich ebenfalls Unterstützung erhofft. Zum einen schien es den befragten Frauen wichtig, als Mütter mit anderen Müttern in Kontakt zu treten um sich untereinander austauschen zu können. Zum anderen erhofften sie sich dadurch die Möglichkeit, die Betreuung der Kinder abwechselnd zu übernehmen, was wiederrum eine Strategie zur Vereinbarkeit darstellen würde.

Abgesehen von anderen Eltern, werden weitere Personen im Umfeld genannt, dessen Unterstützung sich die Teilnehmerinnen erhoffen. Besonders oft wurden dabei die eigenen Eltern genannt, also die Großeltern der zukünftigen Kinder. Jene, die keine Eltern in Wien haben, äußern sich besorgt, da sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur schwer oder gar nicht ohne ***Großeltern als Betreuungshilfe*** vorgestellt werden konnte:

„…momentan ist es nicht möglich, dass man Kinder hat ohne Support von den Großeltern, wenn beide Elternteile arbeiten, das geht dann auch nicht" (Carla Dvorak, S.5).

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass alle Befragten in ***Karenz*** gehen wollen, entweder alleine oder aufgeteilt mit ihren Partnern. In diesem Zusammenhang zeigte sich, dass die befragten Frauen nicht allzu informiert über die Themen Mutterschutz, Elternkarenz und -teilzeit in Österreich waren.

Nach der Karenz waren sich alle Teilnehmerinnen einig in Teilzeit an den Arbeitsplatz zurückkehren zu wollen. Eine ***Stundenreduktion*** sahen sie für sich selbst als alternativlos an, während eine Stundenreduktion des Partners als Wunsch geäußert wurde. Abgesehen von einer Teilzeitstelle beschrieben die Teilnehmerinnen in den Interviews noch weitere Strategien, die ihrer Meinung nach zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen würden. Darunter etwa eine ***zeitliche Abfolge*** bzw. den ***„richtigen" Zeitpunkt für das erste Kind*** genau planen, der ***zeitliche Entwurf eines Rads mit dem Partner*** bzw. ***flexible Arbeitszeiten, Home-Office*** oder die ***berufliche Selbstständigkeit***.

Neben jenen Strategien erwarten sich die Teilnehmerinnen eine ***Arbeitsteilung mit dem Partner***. Dabei erwarten sich manche der befragten Frauen ***Unterstützung***, während sie die Hauptverantwortung für die Care-Arbeit tragen wollen. Andere wiederum sind versucht eine möglichst ***gleichmäßige Arbeitsteilung*** zu leben. Neben dem Partner erhoffen sich die Interview-Partnerinnen Unterstützung von ihrem sozialen Umfeld, insbesondere von den eigenen Eltern. Des Weiteren wollen sie alle ***Kinderbetreuungseinrichtungen*** in Anspruch nehmen, welche sie neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch als ***wichtig für die Sozialisation des Kindes*** betrachten.

4.3 Diskriminierung in der Arbeitswelt

Ein sehr deutliches Ergebnis der hier vorliegenden Studie ist, dass alle befragten Frauen davon ausgehen, dass sie auf Grund ihrer Geschlechtszugehörigkeit und insbesondere ihres Kinderwunsches schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Es herrscht der Common Sense vor, dass Frauen in einem gewissen Alter im Vorhinein einer ***Diskriminierung in der Arbeitswelt*** ausgesetzt sind.

Hier soll noch einmal betont werden, dass es sich bei der Zielgruppe um Frauen handelt, die bereits Jahre lang erfolgreich studiert haben und demnach gut ausgebildete Akademikerinnen sind. Hinzu kommt, dass alle Teilnehmerinnen Berufserfahrung haben, entweder im Berufsfeld des aktuellen Studiums oder in einem anderen, sowie ein starkes Engagement der gewählten Berufsbranche entgegenbringen. Das solch qualifizierte Personen einheitlich der Auffassung sind, dass sie einer Diskriminierung in der Erwerbsarbeit nur schwer entkommen können, soll in diesem Kapitel ausführlich diskutiert werden.

Wie im vorangegangenen Kapitel bereits diskutiert wurde, möchten die Teilnehmerinnen in der Regel erst mit der Familiengründung beginnen, wenn sie eine Stelle in ihrem Berufsfeld gefunden haben, in der sie sich vorstellen können über Jahre zu bleiben. In den Schilderungen zu diesem Thema, wird bereits deutlich, dass die Teilnehmerinnen auf Grund ihrer Geschlechtszugehörigkeit mit Nachteilen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt rechnen. Die Sorge herrscht vor, schon vor dem Kinderkriegen einer Diskriminierung ausgesetzt zu werden; auch hier scheint das ***Alter 30*** wieder eine Rolle zu spielen. Den Teilnehmerinnen nach, würden Arbeitsgeber*innen davon ausgehen, dass eine Frau rund um dieses

Alter demnächst eine Familie gründen würde. Damit einhergehen würde eine Karenz und eine Stundenreduktion, welche dem/r Arbeitgeber*in missfallen würde.

„…also mein Vater hat mir vor ein paar Jahren gesagt, dass es wahrscheinlich schon noch ein Problem ist … dass es sehr wohl noch ein Thema ist, wenn man als junge Frau in ein Unternehmen kommt; dass er das auch oft miterlebt hat, dass dann halt eher ein Mann genommen wird als eine Frau. Weil dann einfach die Angst da ist, dass die Frau dann innerhalb kürzester Zeit schwanger wird und so weiter.

Also ich glaub, da gibt's schon massive strukturelle Probleme, nicht nur wenns so weit ist, wenn sie schwanger ist, sondern dass man überhaupt einen Job als Frau bekommt"

(Ynna Moser, S.10).

In dem Zitat von Ynna Moser zeigt sich bereits, dass die Quelle jenes Common Sense nicht aus direkter Erfahrung resultiert, sondern aus Erzählungen oder Erfahrungen anderer Personen. Keine der Teilnehmerinnen hatte selbst Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren, jedoch hatten sie davon erzählt bekommen oder es direkt bei anderen Arbeitskolleg*innen mitbekommen, wie etwa die Teilnehmerin Johanna Pichler:

„…und da sind halt zwei Kolleginnen, in der Zeit wo ich dort gearbeitet hab, die sind beide schwanger geworden und es wurden sofort neue Leute eingestellt, aber nicht als Karenz-Vertretungen. Und dann war ich eh so: „Ja, wann kommt sie wieder?" und dann war sofort so ein „Nein, sicher nicht mehr zu uns, wir schulen jetzt neue Leute ein, wir schulen nicht umsonst eine Karenz-Vertretung ein. Wenn mal irgendwas frei wird, kann sie vielleicht zurückkommen, aber eigentlich kommt man hier, in dem Unternehmen, nicht wieder zurück".

Da hab ich mir schon gedacht: „Boah, ist schon arg". Weil normalerweise dachte ich…ich dachte mir immer, man hat dann schon noch ein Recht oder man kommt dann zurück…man kündigt ja nicht, man geht ja in Karenz…also das war schon irgendwie hart"

(Johanna Pichler, S. 12f.).

Somit rechnen alle Teilnehmerinnen bereits mit einer möglichen Diskriminierung auf Grund ihrer Geschlechtszugehörigkeit; bei einer Mutterschaft gehen die Teilnehmerinnen nicht nur von einer möglichen aus, sondern sind sich sicher, eine ***Diskriminierung in der Arbeitswelt*** zu erfahren. Sobald sie Mütter sind, scheint es ihnen vorwiegend darum zu gehen, den Arbeitsplatz behalten zu können. In den Interviews wirkt es, als würden die Teilnehmerinnen sich selbst als minderwertige Arbeitskräfte betrachten, da sie ab der Geburt des ersten Kindes in Teilzeit arbeiten wollen um ihrer weiteren Verpflichtung nachgehen zu können. Ihren Beschreibungen nach entsteht der Eindruck, dass sie während der Mutterschaft von ihrem*r Arbeitgeber*in sowie ihrem Arbeitsumfeld erwarten, lediglich geduldet zu werden. So ist für die meisten Teilnehmerinnen beispielsweise auch ein Jobwechsel

komplett ausgeschlossen, ganz im Sinne der Annahme, kein Betrieb würde eine Mutter einstellen wollen. Zusätzlich äußern einige von ihnen die Sorge, dass berufliche Erfolge oder bisher erreichte Leistungen durch die Mutterschaft in den Hintergrund treten könnten. Forderungen wie etwa eine Gehaltserhöhung oder eine andere bzw. höhere Position sehen die meisten Teilnehmerinnen als unrealistisch, da ***Mutterschaft und Karriere*** ihrer Meinung nach nicht kombinierbar sind.

„…aber es gibt ja auch Frauen, die berechtigterweise den Wunsch haben Karriere zu machen […] aber wenn man diesen Wunsch hat, dann ist es total unrealistisch Kinder zu kriegen“

(Arjona Syla, S. 15).

4.3.1 Frauen und Karriere

Unter einer Karriere verstehen die interviewten Frauen in der Regel eine Position, die durch Anstrengung erreicht wurde und viel Verantwortung abverlangt, etwa eine Führungsposition. Des Weiteren wird von den Studentinnen oftmals auch die Laufbahn von Wissenschaftler*innen als Karriere beschrieben. Unabdingbar ist dabei laut den Interviews, dass eine ***Karriere nur in Vollzeit*** und mit Überstunden möglich ist.

„…ist dann aber die Frage wo man dann hin möchte, wenn man sagt, keine Ahnung, man möchte sich weiterentwickeln und in der Karriere irgendwie aufsteigen, dann ist das halt mit Teilzeit nicht drin, das ist halt dann auch realistisch so, weil man natürlich auch nicht so tief in die Materie eintauchen kann“

(Leyla Saalbach, S. 2)

Da wie bereits einige Male erwähnt, die Teilnehmerinnen nach der Geburt des ersten Kindes eine ***Stundenreduktion*** planen, ist eine Karriere ihrer Meinung nach nicht möglich. Somit hat man sich als Frau zu entscheiden, entweder Mutterschaft oder eine hohe Position in der Erwerbsarbeit.

„…ja, grade als Frau ist es, glaub ich, halt auch schwierig, weil man sich überlegen muss, will man Karriere machen oder will man Kinder bekommen, weil beides sehr schwierig ist, weil grade wenn man schon Kinder hat, glaub ich, ist es nicht mehr so „Ah und die wird jetzt noch die, weiß ich nicht, die CEO von der und der Firma“ also ich glaub, dass wird eher so „Ja, wird halt nicht werden, das wird dann eher die Sekretärin oder sonst was““

(Theresa Wallner, S. 7).

Ganz im Sinne des „Entweder-Oder“ fasst Johanna Pichler den Plan: *„wenn ich wirklich niemanden finden sollte, dass ich mir dann einfach einen Hund zuleg und Karriere mach. Das ist so mein Plan B“ (Johanna Pichler, S. 6).* Damit ist gemeint, dass sie eine Karriere nur dann machen möchte, im Falle, dass sie keinen geeigneten Partner findet mit dem sie eine Familie gründen könnte.

Frauen die Karriere und Mutterschaft verbinden, stellen für die Teilnehmerinnen eine Ausnahme dar. Jene Frauen die beides meistern, leisten außerordentliches und haben dabei so gut wie nie Pausen. Die Vorstellung der interviewten Frauen von einer Vollzeit beschäftigten Frau, die auch ein oder mehrere Kinder großzieht ist zwar mit großem Respekt verknüpft, jedoch auch mit zu großer Anstrengung. Manche sprechen in einem solchen Zusammenhang von der Gefahr eines Burnouts oder einem Leben nur für die Arbeit. Beides keine attraktiven Aussichten.

Carla Dvorak hat eine Frau in ihrem Umfeld, welche Karriere und Mutterschaft managet: jene hat eine Führungsposition inne, arbeitet Vollzeit und macht regelmäßig Überstunden.

„… sie arbeitet wirklich sehr viel…und ich find das cool, dass sie das so macht, weil sie musste schon auch mit viel Widerstand kämpfen, also sie hat sich schon anhören müssen, auch im Unternehmen und außerhalb, dass sie eine Rabenmutter ist, weil sie mit dem Kind noch arbeiten will und so“

(Carla Dvorak, S. 6).

Neben der großen Anstrengung die Karriere-Frauen leisten, müssen sie obendrein noch mit Widerstand und Diskriminierung kämpfen. Ein Kampf der wieder Kraftaufwand erfordert. Verständlicherweise sagt das den befragten Frauen keineswegs zu.

Und auch in jenem Bereich, indem man modernere Umstände erwarten könnte, dem Wissenschaftsbereich, haben die Studentinnen feststellen können, dass dieser nicht mit einer Mutterschaft kombinierbar wäre.

„… ich würd auch gern vielleicht sogar in die Wissenschaft gehen, also wär ich ein Mann würde ich mir das definitiv oft überlegen […] ich hab da schon definitiv das Gefühlt, dass diese persönlichen oder kinderbezogenen Träume und diese akademischen Träume, sag ich mal, sich entgegen stehen und ich muss mich definitiv für das eine oder das andere entscheiden“

(Arjona Syla, S. 3).

Es besteht also die Auffassung eine Wissenschaftskarriere wäre nur für Männer und kinderlose Frauen möglich. Diese Annahme bestätigt sich durch Carla Dvoraks Beobachtungen, denn auch im Wissenschaftsbereich hat sie einiges erfahren.

*„Was ich auf der Uni auch beobachtet hab, was mich sehr gestört hat, war das oft auch Akademiker*innen-Paare, dass die gemeinsam promovieren und dann kommt aber ein Kind und der Mann wird dann Post-Doc und die Frau hängt irgendwie ihre akademische Karriere an den Nagel“*

(Carla Dvorak, S. 7).

Die Familiengründung geht für manche Teilnehmerinnen mit einem Verzicht einher. Sie sind sich bewusst, dass sie ohne ihren Kinderwunsch freier über ihre Berufslaufbahn entscheiden könnten. Somit kommt es durch das Entweder-Oder für sie zu einem innerlichen Zwiespalt.

„…ich möchte beruflich erfolgreich sein, ich möchte mich da auch ausleben und so weiter, aber ich möchte auf jeden Fall auch für meine Kinder halt da sein und viel Zeit miteinander verbringen und halt wirklich auch präsent sein einfach und sie nicht den ganzen Tag in eine Betreuung schicken müssen"

(Ynna Moser, S. 12)

4.3.2 Der Konflikt der Präsenz

Das größte Dilemma stellt in dem Zusammenhang ***die Präsenz*** dar, physisch sowie mental. Nach der Geburt eines Kindes hat die Mutter in beiden Sphären anwesend zu sein. Wie im theoretischen Teil dieser Arbeit besprochen, herrscht gesellschaftlich der Comon Sence vor, dass das Kind die Mutter braucht und die enge Mutter-Kind Bindung sehr wichtig ist. Zwar wird auch vom Partner Präsenz erwartet, wie bereits im vorangegangenen Kapitel beschrieben, allerdings kann aus den Interviews geschlussfolgert werden, dass die Teilnehmerinnen die Hauptverantwortung bei sich sehen. So muss frau sich im Privaten vorwiegend um das Kind kümmern, während die Arbeitswelt von ihr volle Aufmerksamkeit fordert.

„Ja z.B. eine Freundin, die ist jetzt mit ihrem Medizinstudium fertig, […] Und sie sagt halt, es ist halt schwierig, vor allem im Krankenhaus mit den ganzen Diensten, da hat sie z.B. 25 Stunden Dienste, dann 12 Stunden Dienste, dann 4 Stunden Dienste und einfach nie diesen Rhythmus haben zu können, also jetzt funktionierts halt noch, jetzt kann sie unter Tags schlafen und hat keine Familie und wenn sie dann halt mal ein Kind hat kann sie keinen 25 Stunden Job machen, kommt heim, Kinderbetreuung, geht dann wieder ins Krankenhaus, weil im Krankenhaus geht's halt auch teilweise um Leben oder Tod, muss halt präsent sein, wenn sie dann am Tisch operieren muss, die Nadel richtig halten muss oder das richtige Besteck hergeben, also da muss sie immer funktionieren und zuhause mit dem Kind muss sie auch funktionieren, da kann sie nicht das Kind, weiß ich nicht… halten und auf einmal schläft sie ein und das Kind fliegt runter. Und davor hat sie halt echt Panik und sie ist halt grade ziemlich im Zwiespalt welche Fachausrichtung sie machen möchte. Und sie tendiert jetzt zur Allgemeinmedizin eine kleine Ordination, das kann sie dann natürlich wieder gut kombinieren mit Familie"

(Laura Oberneder S.8).

Daraus schließen die befragten Frauen, dass versucht werden muss die Erwerbsarbeit und die Care-Arbeit bestmöglich miteinander zu vereinbaren, indem eine Arbeitsstelle gesucht wird, die es ermöglicht auch als Mutter präsent sein zu können.

Folglich kommt nicht nur eine Karriere nicht in Frage, sondern auch viele Arbeitsstellen, sowie Positionen. Stattdessen zeigt sich, dass bereits etablierte Arbeitsmodelle klar bevorzugt werden. Ähnlich wie in der Studie von Andreas Damelang und Ann-Katrin Rückel aus dem Jahre 2019 (vgl. Damelang/Rückel 2019) werden Arbeitsstellen und -positionen präferiert, welche bereits andere Frauen mit Kindern innehaben.

4.3.3 Strategien zur Vermeidung von Diskriminierung

Die meisten Teilnehmerinnen sehen zur Ermöglichung der Vereinbarung und damit zur Vermeidung von Diskriminierung die Lösung bei ***familienfreundlichen Unternehmen***. Das bedeutet, dass einige Teilnehmerinnen bereits in Erfahrung gebracht haben, dass sich gewisse Unternehmen in ihrer Branche als familienfreundlich beschreiben, jene Unternehmen gelten für die interviewten Frauen als besonders attraktiv. Diese Erkenntnis erinnert ebenfalls an die Studie von Damelang und Rückel (vgl. Damelang/Rückel 2019). Auch die Frauen dieser Studie achten vor einer Bewerbung darauf, ob sie ein Unternehmen bzw. in weiterer Folge die Stellenausschreibung als attraktiv empfinden. Familienfreundlichkeit gilt für die jungen Frauen als besonders wichtig; es wird darunter in der Regel verstanden, dass *„nicht irgendwie ein Drama gemacht wird, wenn jemand mal früher gehen muss, weil das Kind irgendwo abgeholt werden muss, oder krank geworden ist im Kindergarten oder so, ja“ (Ynna Moser, S. 9).* Im Umkehrschluss bedeutet das, dass die Befragten davon ausgehen, dass es bei vielen Unternehmen zu einem *„Drama“* kommen würde, wenn eine Frau neben ihrer Erwerbsarbeit auch in der privaten Sphäre präsent sein muss. So lässt sich daraus schließen, dass viele Unternehmen für die Studentinnen von vorneherein nicht in Frage kommen würden und gar nicht erst der Versuch unternommen wird, sich bei jenen Unternehmen zu bewerben.

Eine weitere Lösung sieht die Teilnehmerin Arjona Syla darin, von vorneherein bewusst eine Teilzeitstelle zu wählen:

> *„damit ich halt nicht von Vollzeit auf Teilzeit runter muss, weil das ja auch beim Arbeitgeber nicht so gut ankommt, wenn man sich sozusagen nur einen Vollzeitjob sucht um dann in Karenz zu gehen und dann zurück zu kommen und halt nur Teilzeit zu arbeiten“*
>
> *(Arjona Syla, S. 2)*

Um den zukünftigen Arbeitgeber nicht zu verärgern und dadurch mögliche Nachteile zu erfahren, würde sie demnach von Anfang an Abstriche machen. Selbst wenn dies für sie bedeutet, bereits beim Berufseinstieg auf bestimmte berufliche Chancen oder ein höheres Einkommen zu verzichten. Auf diese Weise versucht sie, Konflikte oder negative Reaktionen vorzubeugen, die ihrer Einschätzung nach

entstehen könnten, wenn sie erst nach einer Karenzzeit von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle wechseln würde.

Zusammenfassend zeigt die hier vorliegende Studie deutlich, dass alle befragten Frauen erwarten, aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit und insbesondere ihres Kinderwunsches schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt zu haben. Obwohl sie gut ausgebildete Akademikerinnen mit Berufserfahrung sind, teilen sie die Überzeugung, dass Frauen rund ***um das Alter 30*** einer strukturellen ***Diskriminierung*** ausgesetzt sind. Diese Wahrnehmung basiert weniger auf eigenen Erlebnissen, sondern vor allem auf Erfahrungen und Erzählungen aus ihrem Umfeld.

Mit Mutterschaft verbinden die Teilnehmerinnen fast durchgehend berufliche Nachteile. Viele befürchten, nur noch geduldet zu sein, Leistungen nicht mehr anerkannt zu bekommen oder keinerlei Aufstiegschancen zu haben. ***Karriere erscheint ihnen unvereinbar mit Teilzeit*** und hoher familiärer Verantwortung: somit hat man sich als Frau zu entscheiden, entweder Mutterschaft oder eine hohe Position in der Erwerbsarbeit.

Da beide Sphären, die berufliche sowie die private, physische und mentale ***Präsenz*** erfordern, schließen viele der Frauen bestimmte Berufsfelder oder Positionen von vornherein aus und orientieren sich an ***familienfreundlichen Unternehmen*** oder bereits erprobten Arbeitsmodellen. Insgesamt zeigt sich ein Spannungsfeld zwischen beruflichen Ansprüchen und dem Wunsch nach Familie.

4.4 Weitere Erkenntnisse

Neben den bereits diskutierten Ergebnissen dieser Studie, sollen hier noch ein paar weitere Erkenntnisse Erwähnung finden. Im Zuge der Interwies zeigte sich, dass das Thema Medien, insbesondere Soziale Medien, die Sorge um die Pension und die Idealvorstellungen der Teilnehmerinnen zu interessanten Einblicken führten.

4.4.1 Medien

Auf die Frage ob über die ***Medien zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie*** erfahren wurde, wurde meistens mit einem „Jein“ geantwortet. Im konkreten bedeutet das, dass die befragten Frauen selten über den Fernseher, Podcasts, Radio, Sozialen Medien etc. direkt über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert wurden.

I: „Und hat dich das Thema auch schon in den Medien gestreift?“

B: „In den Medien…jein also Kinderwunsch, Kinderkriegen eher nicht, eher so dann wie kann man sich das alles finanzieren in der heutigen Zeit, also wie gesagt, wenn man zwei Kinder hat, wie kann man sich das noch leisten allein in der Schule, die ganze Schulausstattung…"

(Laura Oberneder S.8).

Jedoch wurde auf den Sozialen Medien Themen konsumiert, die indirekt mit der Vereinbarkeit zutun haben. Die Teilnehmerinnen berichten über Inhalte auf Instagram und TikTok die ihnen zu denken geben und die sie sehr kritisch auffassen.

„…aber ja, da ist halt so ein bisschen dieses Bild, was auf Social Media vermittelt wird: wenn man ein Kind kriegt, dann ist man erstmal eine Woche nach der Geburt wieder schlank, so das ist das wichtigste und dann ist alles perfekt und man lacht nur noch und Babys sind so furchtbar süß und alles ist süß und man kann die süß anziehen und ja „Friede Freude Eierkuchen", aber das ist halt nicht die Realität und wir sind nicht alle Influencer und wir können nicht ein Insta-Post machen mit einer Werbeanzeige und irgendwie 2000 Euro Prämie bekommen, also ja"

(Arjona Syla, S. 16).

Arjona Syla spricht hier von Influencer*innen die Elternschaft verschönt darstellen und die Schattenseiten, etwa die finanziellen Nachteile, sowie auch die Erschöpfung ausblenden. So entsteht ein einseitiges Bild, welches sie und weitere Teilnehmerinnen als unrealistisch wahrnehmen.

Auch Johanna Pichler hat auf Social Media bereits ähnlichen Content gesehen:

„…und dann gibt's halt noch die Frauen, die beschließen ja, sie bleiben zuhause und wollen nie arbeiten in ihrem Leben und einfach nur einen Mann haben, der viel Geld hat. Was jetzt bedeuten würde, viel Zeit für die Familie, aber ich seh das irgendwie eher so als, ja, irgendwie ein bisschen utopisch oder man stellt es sich irgendwie schöner vor als es ist, weil ich glaub, Arbeit gibt wahnsinnig viel zurück, dass du gebraucht wirst und irgendwas zur Gesellschaft irgendwie beiträgst, abgesehen von deinem Haushalt. Ich meine, der Haushalt braucht dich auch, aber noch einmal anders…"

(Johanna Pichler S. 9).

Den Teilnehmerinnen ist bewusst, dass es sich hierbei um eine unreflektierte Darstellung der Vereinbarkeit handelt, welche zu falschen Vorstellungen und Unwissen über die Thematik führt. Besonders problematisch finden die befragten Frauen dabei auch, dass junge Frauen anhand solcher Darstellungen dazu verführt werden könnten in eine (finanzielle) Abhängigkeit zu ihren Partner zu gelangen. Wie bereits weiter oben diskutiert wurde, ist den Frauen dieser Studie diese Gefahr bewusst und sie streben allesamt eine gewisse (finanzielle) Unabhängigkeit an, trotz der geplanten Mutterschaft.

Leyla Saalbach würde sich eine vielseitigere öffentliche Debatte auch über die Sozial Medien wünschen:

„Was mich noch beschäftigen würde, äh (denkt nach) mhh ich glaube, ich fände es schön wenn das mehr repräsentiert wird in der Gesellschaft und mehr darüber gesprochen wird, weil jetzt grade durchs Interview mir bewusst geworden ist, dass ich da gar nicht so viele Connectionpoints hab, weil ich sage: „Naja, ist ja noch nicht mein Thema". Ähm aber ich glaube, dass da grade Vereinbarkeit von Familie und Beruf viel mehr auch politisch oder auch auf Social Media aufgearbeitet werden müsste, um auch die Realität darstellen"

(Leyla Saalbach, S. 14).

4.4.2 Sorge um Altersvorsorge

Über eine der Schattenseiten wissen die interviewten Frauen allesamt Bescheid: wie bereits mehrmals erwähnt, sind sie sich der finanziellen Nachteile mit welcher die Mutterschaft einhergeht bewusst; auch jene der ***Altersvorsorge***. Das nach einer längeren Karenzzeit und/oder einer längeren Teilzeitanstellung die Wahrscheinlichkeit hoch ist eine ***niedrige Pension*** zu bekommen, erleben einige der interviewten Frauen an ihren eigenen Müttern:

„Ja ich glaube grad für Frauen ist es halt schwieriger, ähm, weil man ja dann grade wenn man in Karenz länger geht, ähm, bei der Pension das ja auch gar nicht berücksichtigt wird, ähm, meine Mama z.B. die hat recht spät dann nochmal Vollzeit zu arbeiten begonnen, nachdem wir alt genug waren, weil ihre Pension einfach so gering war, dass sie gesagt hat, sie muss jetzt wirklich Vollzeit wieder arbeiten gehen, weil sonst bleibt ihr quasi nichts über"

(Theresa Wallner, S.8).

„Aber ich würde mir halt wünschen, dass sich das nicht auf meine Pension oder so niederschlägt, weil das ändert sich immer ständig, ich weiß nicht wies jetzt ist, aber bei meiner Mutter ist das halt das Problem, dass sie extrem wenig Pensionsanspruch hat, weil die ganzen Kinderbetreuungszeiten nicht gezählt haben und das finde ich halt unfair"

(Carla Dvorak, S.8).

Es zeigt sich, dass hierbei eine Unfairness empfunden wird. Die Teilnehmerinnen betonen, dass die geleistete Care-Arbeit finanziell nicht kompensiert wird, obwohl sie nicht anders als die Erwerbsarbeit viel Leistung erfordert; so meint Sophie Voigt:

„…aber dadurch, dass man Kinder bekommt, leistet man ja auch einen Beitrag zur Gesellschaft, man leistet einen Beitrag zur Bevölkerung, man ja…“

(Sophie Voigt, S. 9f.)

Ihre Aussage klingt wie eine Rechtfertigung, eine Rechtfertigung das von Müttern ebenfalls etwas geleistet wird; dass nicht nur mit der Erwerbsarbeit etwas für die Gesellschaft getan wird. Aus dieser und ähnlichen Passagen konnte entnommen werden, dass die befragten Frauen davon ausgehen, dass diese Leistung von der Gesellschaft oftmals nicht wahrgenommen wird, was wiederum bedeuten würde, dass nur die Erwerbsarbeit in der gesellschaftlichen Auffassung als Arbeit gewertet wird, wie auch bereits im theoretischen Teil dieser Arbeit diskutiert wurde. Die Teilnehmerinnen empfinden darin eine Ungerechtigkeit. Neben der Ungerechtigkeit herrscht auch die Sorge vor, selbst einmal eine niedrige Pension zu bekommen, oder gar in die Altersarmut zu geraten.

4.4.3 Gesellschaftlicher Wandel

Generell wird sich von der Gesellschaft mehr erwartet, wie in der Frage *„Gibt es eine Idealvorstellung die du in Bezug auf die Vereinbarkeit hast?“* festgestellt werden konnte. Da bei jener Frage, die Wünsche der Befragten zu Anfang etwas bescheiden ausfielen, wurde in weiterer Folge konkreter nach ihren Vorstellungen zur *Vereinbarkeit in einer utopischen Welt* gefragt. Dies führte dazu, dass die Teilnehmerinnen abstraktere Ideale preisgaben, wobei insbesondere die ***Gleichstellung zwischen Müttern und Vätern*** als die utopischste Vorstellung galt:

„Also im Grunde ist, find ich ist die Frage, wär die Vereinbarkeit für Frauen und Mann gleich, aber das also, des wär der utopischste Fall, quasi, weil wir noch lange nicht dort sind“

(Sophie Voigt, S. 9).

„Also die Utopie, die aber wahrscheinlich noch in sehr sehr ferner Zukunft liegt, wäre einfach das Männer und Frauen gleich verdienen und dass dann jeder von den Stunden auf, weiß ich nicht, 30 zurücksteigen könnte und trotzdem sich das vom Geld her ausgehen könnte, damit man trotzdem noch Zeit mit den Kindern verbringt und nicht der Vater ewig arbeiten muss und dann nur die Mutter zuhause ist oder umgekehrt“

(Petra Farkas, S. 16).

Daneben schien eine ***Arbeitszeitreduktion*** von Müttern wie von Vätern als ideal zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da dadurch sowohl mehr Zeit für die Familie als auch eine gerechtere Aufteilung der Care-Arbeit möglich wäre. Des Weiteren könnte dadurch im generellen die zeitliche Belastung durch Vollzeitarbeit reduziert werden. Wie bereits in einem früheren Kapitel erwähnt wurde, erachten einige der Teilnehmerinnen eine ***Vollzeitanstellung auch ohne Kinder als anstrengend***.

„…aber wo ich echt so dafür wär, wär eben die Vier-Tage-Woche, weil ich glaub wir generell einfach weniger arbeiten könnten, und genau so viel Produktives rauskommt, also diese 40 Stunden sind ein Wahnsinn, also ich find so viel…ich mein, man arbeitet ja auch nicht durchgehend, man sitzt einmal da und trinkt einen Kaffee oder man tratscht amal, was ur wichtig ist und so, aber ich glaub generell, man könnts auch in weniger Zeit schaffen, das was man halt machen muss"

(Johanna Pichler S.11).

Bestenfalls würden Veränderungen, die die Gleichberechtigung fördern, eine Arbeitszeitreduktion, oder etwa den zuvor erwähnten Kindergartenausbau ***vom Staat unterstütz*** werden, da erst eine Verpflichtung, bzw. eine ***gesetzliche Regelung*** einen Wandel ermöglichen würde. Welche weiteren Maßnahmen der Staat ergreifen könnte, wurde von den Teilnehmerinnen nicht konkret benannt, jedoch wurde der Wunsch deutlich, dass eine geschlechtergerechtere Vereinbarkeit nicht auf individuellen Entscheidungen, sondern auf staatlicher bzw. gesellschaftlicher Ebene getragen werden sollte.

„…, weil egal wo Unterstützung herkommt, ich glaub wenns gesetzlich festgelegt ist, dass das so ist und sich alle daran halten müssen, dann ist es schon ein richtiger Schritt in eine bessere Vereinbarkeit von dem Ganzen, ja"

(Ynna Moser, S.12).

Ein weiterer Wunsch in diesem Bezug war jener nach ***weniger Kritik an Müttern*** seitens der Gesellschaft, insbesondere im Hinblick auf individuelle Entscheidungen zur Gestaltung von Erwerbs- und Care-Arbeit sowie auf unterschiedliche Lebensentwürfe.

„Und ich denke, manchmal denkt man nicht für sich, aber eher was die Gesellschaft denkt, weil jeder könnte sich natürlich selbstständig machen, es geht nur darum, was wünsche ich mir. Manche Mütter sagen: „Ne, ich will arbeiten, ich mach mein Kind sofort, nach drei Monate in die Kinderkrippe", das ist so, wenn das ist was du dir wünscht, dann mach es so. Du bist die Mutter, du sollst besser wissen und wenn du dir das so wünscht. Und oft wird dann in der Gesellschaft viel, wie sagt man, kritisiert und ich denke, dass muss in der Gesellschaft eher allgemein verbessert werden"

(Marta Oliveira, S. 12).

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass neben den zentralen Ergebnissen weitere aufschlussreiche Erkenntnisse gesammelt werden konnten, insbesondere in Bezug auf ***Medien, Altersvorsorge und gesellschaftliche Idealvorstellungen***. Die Teilnehmerinnen berichteten, dass sie über klassische Medien nur selten direkt mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf konfrontiert werden, nahmen jedoch Inhalte auf ***Sozialen Medien*** wahr, die Elternschaft stark

idealisieren und problematische Aspekte wie finanzielle Nachteile oder Erschöpfung ausblenden. Diese Darstellungen wurden von den Befragten als unrealistisch und wenig reflektiert wahrgenommen, weshalb der Wunsch nach einer vielseitigeren öffentlichen Auseinandersetzung geäußert wurde. Darüber hinaus zeigte sich eine ausgeprägte ***Sorge um die Altersvorsorge***, da Care-Arbeit und längere Teilzeitanstellungen als gesellschaftlich notwendig, jedoch finanziell kaum anerkannt erlebt werden, was von den Teilnehmerinnen als ungerecht empfunden wird. Insgesamt äußerten die Befragten den Wunsch nach einem gesellschaftlichen Wandel hin zu mehr ***Gleichstellung zwischen Müttern und Vätern mithilfe staatlicher Unterstützung***, sowie ***weniger gesellschaftlicher Kritik*** an individuellen Entscheidungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

4.5 Conclusio

In diesem Kapitel wurden die Ergebnisse der hier vorliegenden Studie im Hinblick auf die Forschungsfrage zur *Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Masterstudentinnen mit Kinderwunsch* dargestellt.

Es zeigte sich, dass die Befragten sowohl der Berufstätigkeit als auch der Familie einen hohen Stellenwert beimessen und beide Lebensbereiche miteinander vereinbaren möchten. Die Teilnehmerinnen bringen ***ihrem gewählten Berufsfeld großes Interesse*** entgegen; aber auch die mit Erwerbsarbeit verbundenen ***finanzielle Unabhängigkeit*** messen sie große Bedeutung bei. Die Teilnehmerinnen betonten, nicht von einem (zukünftigen) Partner abhängig sein zu wollen, was insbesondere im Zusammenhang mit einer geplanten ***Stundenreduktion*** nach der Geburt eines Kindes als potenzielles Risiko wahrgenommen wird. Vor allem Frauen in geringer entlohnten Berufsfeldern äußerten diesbezüglich Sorgen.

Die Familiengründung wird meist an klare Voraussetzungen geknüpft: ein abgeschlossener Bildungsweg, (finanzielle) Sicherheit im Beruf sowie eine stabile Partnerschaft. Das ***Alter um die 30 Jahre*** dient dabei häufig als Orientierungspunkt.

Kinder und Elternschaft werden dabei durchwegs positiv und als lebensbereichernd beschrieben. Orientierung hinsichtlich Erziehung und Vereinbarkeit bieten vor allem ***weibliche Rollenvorbilder*** im familiären Umfeld. Alle Teilnehmerinnen planen eine ***Elternkarenz*** und danach eine Teilzeitbeschäftigung, wobei die eigene ***Stundenreduktion*** als notwendig, jene des Partners hingegen als wünschenswert betrachtet wird. Zur Bewältigung der Vereinbarkeit entwickeln die Frauen verschiedene Strategien, darunter fällt etwa der ***„richtige" Zeitpunkt für das erste Kind,*** *bzw. die zeitliche Planung der Familiengründung*; ***flexible Arbeitszeiten, Homeoffice und die berufliche Selbstständigkeit*** bzw. ein eigenverantwortliches Arbeiten**,** sowie der **zeitliche Entwurf eines Rads mit dem Partner bzw.** eine Arbeitsaufteilung mit dem Partner. Ergänzend werden

Kinderbetreuungseinrichtungen und die Unterstützung des sozialen Umfeldes als zentrale Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen.

Besonders aufschlussreich war die Erkenntnis, dass alle befragten Frauen davon ausgehen, aufgrund ihres Geschlechts und insbesondere ihres Kinderwunsches ***am Arbeitsmarkt eine Diskriminierung zu erfahren.*** Sie erwarten geringere Anerkennung und eingeschränkte Aufstiegschancen im Beruf. Des Weiteren sehen sie Karriere als unvereinbar mit Teilzeit und familiärer Verantwortung. Daraus ergibt sich ein starkes „Entweder-oder" zwischen Mutterschaft und beruflicher Karriere.

Zentraler Konflikt ist die notwendige physische und mentale ***Präsenz*** sowohl im Beruf als auch in der Familie. Viele schließen daher bestimmte Berufsfelder, Positionen oder Arbeitgeber von vornherein aus und orientieren sich an ***familienfreundlichen Unternehmen*** oder bereits etablierten Arbeitsmodellen.

Zusätzlich zeigen sich Sorgen hinsichtlich finanzieller Nachteile, insbesondere in Bezug auf die ***Altersvorsorge***, welche einige der Teilnehmerinnen an ihren eigenen Müttern miterleben. Insgesamt wünschen sich die Teilnehmerinnen einen gesellschaftlichen Wandel hin zu ***mehr Gleichstellung*** mit ***staatlicher Unterstützung***, sowie ***weniger gesellschaftlicher Kritik*** an individuellen Lebensentwürfen.

5. Fazit

Die hier vorliegende Arbeit war versucht der Forschungsfrage nachzugehen, die wie folgt lautet:

„Welche Annahmen und (Ideal-)Vorstellungen haben Masterstudentinnen mit Kinderwunsch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?“

Ausgangspunkt bildet die Lage auf dem österreichischen Erwerbsarbeitsmarkt, denn hier zeigt sich, dass insbesondere Frauen mit minderjährigen Kindern große Nachteile erfahren. So arbeiteten im Jahr 2024 73,5 % der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeit, während dies lediglich auf 7,7 % der Männer mit Kindern unter 15 Jahren zutraf (vgl. Statistik Austria 2024b). Resümierend bedeutet dies, dass in Österreich die Mehrheit heterosexueller Paare mit Kindern das sogenannte Eineinhalb-Verdiener-Modell lebt, bei dem der Mann überwiegend in Vollzeit erwerbstätig ist und die finanzielle Hauptverantwortung trägt, während die Frau in Teilzeit arbeitet und primär für Haushalt und Kinderbetreuung zuständig ist. Auffallend ist, dass sich dieses Muster auch bei hochqualifizierten Frauen zeigt, die grundsätzlich die Möglichkeit hätten, ein gleich hohes oder höheres Einkommen als ihre Partner zu erzielen. Auch sie reduzieren nach der Geburt des ersten Kindes häufig ihre Erwerbsarbeitszeit und nehmen damit die Nachteile atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Kauf, darunter ein geringeres Einkommen, eingeschränkte Aufstiegschancen, niedrigere Pensionsleistungen sowie eine potenzielle finanzielle Abhängigkeit vom Partner (vgl. Schmidt et al. 2020: 27).

Die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung und die Hauptverantwortung für die Care-Arbeit ist dabei nicht ausschließlich auf individuelle Präferenzen zurückzuführen, sondern steht in engem Zusammenhang mit tradierten Rollenbildern sowie mit ökonomischen Rahmenbedingungen. Diese haben sich historisch herausgebildet und prägen bis heute das Handeln von Frauen und Männern in Österreich. Einen zentralen Einfluss übte hierbei der französische Philosoph Jean-Jacques Rousseau aus, dessen naturalistische Ideologie im 18. Jahrhundert maßgeblich zur Verfestigung binärer Geschlechterrollen beitrug. Der Naturalismus geht davon aus, dass Menschen aufgrund ihrer Biologie eindeutig dem Geschlecht „Mann“ oder „Frau“ zuzuordnen sind (vgl. Schutzbach 2021: 205). Aus dieser binären Zuordnung wird eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung abgeleitet, in der Frauen ihrer „Natur“ nach für Fürsorge und Reproduktionsarbeit verantwortlich sind, während Männern als rationale Instanzen die Aufgabe der finanziellen Versorgung durch Erwerbsarbeit zugeschrieben wird.

Auch in der gegenwärtigen österreichischen Gesellschaft wirkt dieser Naturalismus fort, indem Frauen weiterhin die Hauptverantwortung für Care-Arbeit tragen. Gleichzeitig werden sie im Rahmen neoliberaler Logiken als „gleichberechtigte“ und eigenverantwortliche homo economici in die Erwerbsarbeitswelt integriert und zur Mitwirkung an kapitalistischer Profitmaximierung angehalten.

Insbesondere Mütter sind dadurch einer dauerhaften Doppelbelastung ausgesetzt und verlieren in doppelter Hinsicht: Einerseits werden sie zur unbezahlten Reproduktionsarbeit verpflichtet, andererseits erschwert diese Verpflichtung ihre Integration in die Erwerbsarbeit, wodurch sie schlechter bewertet, geringer entlohnt und in ihren Karrierechancen eingeschränkt werden (vgl. Becker-Schmidt 2010: 67).

Dementsprechend zeigt auch der aktuelle Forschungsstand, dass Frauen mit anderen Einstellungen und Erwartungshaltungen in die Erwerbsarbeitswelt eintreten als Männer. Ihre beruflichen Entscheidungen sind häufig bereits im Vorfeld von der Annahme geprägt, künftig die Hauptverantwortung für Familie und Kinder zu übernehmen. Entsprechend wird die eigene berufliche Laufbahn frühzeitig an eine eventuelle Mutterschaft angepasst. Zahlreiche Studien zeigen, dass Frauen grundsätzlich sowohl Erwerbsarbeit als auch Familie realisieren möchten, sich jedoch der erheblichen Herausforderungen der Vereinbarkeit bewusst sind. Dabei kommt es in den meisten Fällen zu einem Entweder-Oder, entweder beruflicher Erfolg beziehungsweise eine Karriere oder Kinder.

Als Reaktion auf diese Erwartung entwickeln Frauen Strategien, die es ihnen ermöglichen sollen, beruflichen Erfolg mit traditionellen Vorstellungen von Mutterschaft zu verbinden. Weibliche Rollenvorbilder nehmen dabei eine wichtige Orientierungsfunktion ein und können die Sicht auf die Erwerbsarbeitswelt positiv beeinflussen. Gleichzeitig rechnen viele Frauen trotz hoher Qualifikation mit einem flacheren Verdienstverlauf als Männer und tun sich schwer, sich selbst in höheren beruflichen Positionen zu verorten.

Die Ergebnisse der vorliegenden empirischen Untersuchung decken sich in vielerlei Hinsicht mit dem bestehenden Forschungsstand und konnten diesen zugleich um weitere Aspekte ergänzen. Die Erhebung erfolgte mittels problemzentrierter Interviews, deren Auswertung im Rahmen der Grounded Theory durchgeführt wurde. Beide Methoden sind eng aufeinander abgestimmt, wobei ein induktiv-deduktives Vorgehen verfolgt wurde, in dem theoretisches Vorwissen, Datenerhebung, Datenanalyse und Theoriebildung zirkulär miteinander verbunden sind. Die Bearbeitung der Interviews wurde durch das Anfertigen von Gesprächsprotokollen begleitet, während der gesamte Forschungsprozess durch die Erstellung von Memos dokumentiert und reflektiert wurde.

So konnte festgestellt werden, dass die befragten Masterstudentinnen sowohl der Berufstätigkeit als auch der Familie einen hohen Stellenwert beimessen. Sie zeigen ein starkes Interesse am gewählten Berufsfeld und betonen zugleich die Bedeutung finanzieller Unabhängigkeit, die sie mit Erwerbsarbeit verbinden. Dabei äußerten die Teilnehmerinnen mehrfach den Wunsch, nicht von einem (zukünftigen) Partner abhängig zu sein, was insbesondere im Zusammenhang mit einer geplanten Teilzeitanstellung nach der Geburt eines Kindes als potenzielles Risiko wahrgenommen wird. Vor allem Frauen in geringer entlohnten Berufsfeldern brachten diesbezüglich Sorgen zum Ausdruck.

Die Entscheidung für eine Familiengründung ist in den Vorstellungen der Teilnehmerinnen meist an bestimmte Bedingungen geknüpft, darunter der Abschluss des Studiums, (finanzielle) Sicherheit im Beruf und eine stabile Partnerschaft. Das Alter um die 30 Jahre fungiert dabei häufig als zeitlicher Orientierungspunkt.

Kinder und Elternschaft werden von allen Befragten durchwegs positiv bewertet und als lebensbereichernd beschrieben. Orientierung in Bezug auf Erziehungsvorstellungen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten insbesondere weibliche Rollenvorbilder aus dem familiären Umfeld. Alle Teilnehmerinnen planen eine Elternkarenz sowie eine anschließende Teilzeitbeschäftigung, wobei die eigene Arbeitszeitreduktion als notwendig erachtet wird, während eine Reduktion der Arbeitszeit des Partners zwar gewünscht, jedoch nicht als selbstverständlich angenommen wird. Zur Bewältigung der Vereinbarkeitsanforderungen entwickeln die Frauen unterschiedliche Strategien, wie etwa die bewusste zeitliche Planung der Familiengründung, eigenverantwortliches Arbeiten sowie eine zeitliche Arbeitsaufteilung mit dem Partner. Ergänzend werden Kinderbetreuungseinrichtungen sowie die Unterstützung durch das soziale Umfeld als Voraussetzungen für eine gelingende Vereinbarkeit angesehen.

Als besonders aufschlussreich erwies sich die Annahme der befragten Frauen, aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit und insbesondere ihres Kinderwunsches mit erheblichen Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert zu sein. Es zeigt sich ein stark verankerter gesellschaftlicher Common Sense, wonach die Teilnehmerinnen bereits vor einer tatsächlichen Familiengründung mit Benachteiligungen im Bewerbungsprozess rechnen, da Arbeitgeber*innen Frauen insbesondere rund um das Alter von 30 Jahren eine bevorstehende Karenz und anschließende Stundenreduktion zuschreiben. Betont sollte hierbei werden, dass es sich bei den Befragten durchwegs um gut ausgebildete Akademikerinnen mit Berufserfahrung handelt, die ihrem gewählten Berufsfeld ein hohes Engagement entgegenbringen. Dennoch gehen sie übereinstimmend davon aus, einer strukturellen Diskriminierung kaum entkommen zu können.

Mit Mutterschaft verbinden die Befragten nicht nur eine mögliche, sondern eine nahezu sichere Verschlechterung ihrer beruflichen Situation. Viele äußern die Sorge, nach der Geburt eines Kindes lediglich geduldet zu sein, berufliche Leistungen nicht mehr anerkannt zu bekommen oder keine realistischen Aufstiegschancen mehr zu haben. Karriere wird dabei fast ausschließlich mit Vollzeitarbeit und Überstunden assoziiert. Da die Teilnehmerinnen mehrheitlich planen, nach der Geburt eines Kindes ihre Arbeitszeit zu reduzieren, erscheint ihnen eine Karriere unmöglich. Daraus resultiert ein „Entweder-oder“ zwischen Mutterschaft und beruflichem Aufstieg.

Ein zentrales Spannungsfeld stellt dabei die notwendige physische und mentale Präsenz in beiden Lebensbereichen dar. Die Teilnehmerinnen sehen sich primär selbst in der Verantwortung für die Care-

Arbeit und erleben den Anspruch, sowohl im Beruf als auch in der Familie jederzeit präsent sein zu müssen. Um diesem Konflikt zu begegnen, schließen viele bereits im Vorfeld bestimmte Berufsfelder, Positionen oder Arbeitgeber*innen aus und orientieren sich gezielt an familienfreundlichen Unternehmen oder etablierten Arbeitsmodellen, in denen Vereinbarkeit bereits gelebt wird.

Aus den Erkenntnissen der hier vorliegenden Studie lässt sich demnach schließen, dass die Erwartung struktureller Diskriminierung das berufliche Handeln und die Lebensplanung der befragten Frauen maßgeblich beeinflusst, schon bevor tatsächliche Benachteiligungen eintreten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird damit weniger als individuelle Aufgabe, sondern vielmehr als strukturelles Problem sichtbar, das bestehende Geschlechterverhältnisse reproduziert. Solange Mutterschaft mit verminderter beruflicher Leistungsfähigkeit gleichgesetzt wird und Karriere an uneingeschränkte Verfügbarkeit geknüpft bleibt, erscheint eine geschlechtergerechte Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit für die Teilnehmerinnen kaum realisierbar.

Die Ergebnisse dieser Arbeit unterstreichen somit die Notwendigkeit eines gesellschaftlichen und politischen Wandels, der über individuelle Bewältigungsstrategien hinausgeht und strukturelle Voraussetzungen für eine gerechtere Verteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit schafft. Dies entspricht auch dem Wunsch der Befragten, welche gesellschaftlichen Wandel nur unter der Voraussetzung von gesetzlichen Regelungen sehen, sodass individuelle Nachteile vermieden werden können.

Danksagung

Ich hatte das Glück, einige Personen um mich zu haben, die durch ihre Unterstützung zum Gelingen der hier vorliegenden Arbeit beigetragen haben. All jenen möchte ich an dieser Stelle danken!

Zunächst möchte ich meinen Eltern, Athanasios und Monika Giotis, dafür danken, dass sie mir den Bildungsweg ermöglicht haben. Sie haben immer an mich geglaubt, auch wenn ich selbst an mir gezweifelt habe. Dafür bin ich ihnen sehr dankbar.

Meiner Mutter Monika möchte ich einen besonderen Dank dafür aussprechen, dass sie mir als Frau stets ein Vorbild war. Insbesondere seit meiner wissenschaftlichen Auseinandersetzung zum Thema der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie, weiß ich noch viel eher zu schätzen wie viel sie als berufstätige Mutter geleistet hat.

Des Weiteren gilt mein Dank meinem Partner Laurenz Prokoph der stets unterstützend an meiner Seite steht. Er hat mich in meinem Studium immer bestärkt, aber auch bei allem anderen im Leben. Außerdem freue ich mich, dass wir in der Thematik der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie einer Meinung sind und in Zukunft versuchen wollen eine möglichst gleichberechtigte Arbeitsaufteilung zu leben.

Ein riesiger Dank geht an Rosemarie Ortner, die mir mit ihrem konstruktiven Feedback ungemein weitergeholfen hat. Durch ihre Denkanstöße konnte sie meine Masterarbeit in vielerlei Hinsicht bereichern.

Auch Ruth Lang möchte ich hier erwähnen, die mir beim Lektorieren der Arbeit sehr geholfen hat. Außerdem danke ich noch meinen Studienkolleginnen Christina Sondermann, Ines Knollmüller und Veronika Holzer. Sie waren mir bei der Analyse der Interviews sehr behilflich, darüber hinaus aber auch durch unseren ständigen Austausch und die vielen Tipps in Bezug auf die Masterarbeit.

Literaturverzeichnis

ABELS, Heinz/KÖNIG, Alexandra (Hrsg). 2016 [2010]. Berger und Luckmann: Sozialisation als gesellschaftliche und subjektive Konstruktion der Wirklichkeit. In: Sozialisation. Über die Vermittlung von Gesellschaft und Individuum und die Bedingungen von Identität. Springer VS, Wiesbaden.

ALAKÄRPPÄ, Outi/ RÄIKKÖNEN, Eija/ RÖNKÄ, Anna/SEVON, Eija. 2022. Confident, cautiously confident or concerned? Working life profiles, capabilities, and expectations for work-family reconciliation among young Finnish women. In: Community, Work & Family. Routledge, Taylor & Francis Group.

ALBERT, Mathias/HURRELMANN, Klaus/QUENZEL, Gudrun/SCHNEEKLOTH, Ulrich. 2016. Die 17. Shell Jugendstudie - eine pragmatische Generation im Aufbruch. Diskurs Kindheits- und Jugendforschung. In: Discourse. Journal of Childhood and Adolescence. Research, 11(2), 241-246. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-48322-8.

ALBERT, Mathias/HURRELMANN, Klaus/QUENZEL, Gudrun/SCHNEEKLOTH, Ulrich. 2019. Die 18. Shell Jugendstudie - Eine Generation meldet sich zu Wort. Diskurs Kindheits- und Jugendforschung. In: Discourse. Journal of Childhood and Adolescence. Research, 14(4), 484-490. https://doi.org/10.3224/diskurs.v14i4.06.

ARBEITERKAMMER ÖSTERREICH. 2021. Mutterschutz in Österreich. Dauer & Wochengeld. https://www.arbeiterkammer.at/mutterschutzregelung (Letzter Zugriff 02.11.2024).

ARBEITERKAMMER ÖSTERREICH. 2023. Kinderbetreuungsgeld in Österreich. Antrag & Varianten. https://www.youtube.com/watch?v=JdoIhtTYxh8. In: Arbeiterkammer Österreich Youtube-Kanal. (Letzter Zugriff 02.11.2024).

ARBEITERKAMMER ÖSTERREICH. 2024a. Papamonat in Österreich. Meldung, Antrag & Geld. https://www.youtube.com/watch?v=IMUBAZGAER8&t=7s. In: Arbeiterkammer Österreich Youtube-Kanal. (Letzter Zugriff 08.01.2025).

ARBEITERKAMMER ÖSTERREICH. 2024b. Karenz in Österreich. Was Eltern wissen müssen. https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Karenz/Karenz-Regelung.html. (Letzter Zugriff 02.11.2024).

ARBEITERKAMMER ÖSTERREICH. 2024c. Teilung Karenz und Kinderbetreuungsgeld in Österreich. https://www.youtube.com/watch?v=_68qceI3lLU. In: Arbeiterkammer Österreich Youtube-Kanal. (Letzter Zugriff 29.11.2024).

ARBEITERKAMMER ÖSTERREICH. 2024d. Elternteilzeit in Österreich. https://www.youtube.com/watch?v=sepdrZagF98. In: Arbeiterkammer Österreich Youtube-Kanal. (Letzter Zugriff 02.11.2024).

AULENBACHER, Brigitte. 2022. Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive. In: Handbuch Feministische Perspektiven auf Elternschaft. (Hrsg): YASHODHARA, Lisa/SCHLENDER, Alicia. Verlag Barbara Budrich.

BAKER, Joanne. 2007. The ideology of choice. Overstating progress and hiding injustice in the lives of young women: Findings from a study in North Queensland, Australia. In: Women's studies international forum, 2008, Vol.31 (1). Elsevier Ltd, Oxford.

BAKER, Joanne. 2010. Great expectations and post-feminist accountability: young women living up to the 'successful girls' discourse. In: Gender and Education. Routledge, Taylor & Francis Group.

BANDITER, Elisabeth. 1996 [1991]. Die Mutterliebe. Geschichte eines Gefühls vom 17. Jahrhundert bis heute. R. Piper GmbH & Co. KG, München.

BANDITER, Elisabeth. 2010. Der Konflikt. Die Frau und die Mutter. Verlag C.H. Beck oHG, München.

BECKER-SCHMIDT, Regina. 2010. Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

BECKER-SCHMIDT, Regina. 2022. Politisch-psychologische Anmerkungen zu asymmetrischen Tauschverhältnissen aus feministischer Sicht. In: Kritische Theorie und Feminismus. (Hrsg): Stögner, Karin/Colligs, Alexandra. Suhrkamp Verlag, Berlin.

BEHRENS, Doris A./KREIMER, Margareta/MUCKE, Maria. 2018a. Einleitung: Familie – Beruf – Karriere. In: Familie – Beruf – Karriere. Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit. (Hrsg): BEHRENS, Doris A./KREIMER, Margareta/MUCKE, Maria/FRANZ, Nele Elisa. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

BEHRENS, Doris A./KREIMER, Margareta/MUCKE, Maria. 2018b. Teilzeitarbeit – Familienbedingte Erwerbsentscheidung mit Folgewirkung? In: Familie – Beruf – Karriere. Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit. (Hrsg): BEHRENS, Doris A./KREIMER, Margareta/MUCKE, Maria/FRANZ, Nele Elisa. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

bell hooks. 2000. Feminism is for everybody. Passionate Politics. Pluto Press, London.

BIPA TV Spot: Das Leben ist schön. 2022. https://www.youtube.com/watch?v=I4x4nB68Rrc. In: BIPA YouTube-Kanal (Letzter Zugriff 11.01.2024).

BLAU, Francine D./FERBER, Marianne A. 1990. Career plans and expectations of young women and men: The earning gap and labor force participation. National Bureau of Economic Research, Cambridge.

BUNDESKANZLERAMT/Frauen, Familie, Jugend und Integration (BKA/FFJI). 2021. Österreichischer Familienbericht 2009-2019. Neue Perspektiven – Familien als Fundament für ein lebenswertes Österreich. Wien.

BUNDESKANZLERAMT/Frauen, Familie, Jugend und Integration. 2021. Frauen und Pensionen. Wie Lebensentscheidungen die Absicherung im Alter beeinflussen. Riedeldruck GmbH, Wien.

BUNDESKANZLERAMT, Sektion III – Frauenangelegenheiten und Gleichstellung. 2023. Indikatoren-Übersicht: Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Indikatoren, Datenquellen und Entwicklung im Zeitvergleich. Wien.

BUNDESMINISTERIUM für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. 2014. Empfehlung der Nationalen Ernährungskommission. Wien.

BUNDESMINISTERIUM für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. 2021a. Stillen – ein guter Beginn. Information für Mütter und Väter. Wien.

BUNDESMINISTERIUM für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. 2021b. Sukie – Studie zum Stillverhalten und zur Kinderernährung in Österreich Endbericht. Wien.

BUSCHMEYER, Anna/ YASHODHARA HALLER, Lisa. 2022. Doing Family by Doing Gender. In: Handbuch Feministische Perspektiven auf Elternschaft. (Hrsg): YASHODHARA HALLER, Lisa/SCHLENDER, Alicia. Verlag Barbara Budrich.

BUTLER, Judith. 2021 [1991]. Das Unbehagen der Geschlechter. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.

CAMMARATA, Patricia. 2022. Mental Load. In: Handbuch Feministische Perspektiven auf Elternschaft. (Hrsg): YASHODHARA HALLER, Lisa/SCHLENDER, Alicia. Verlag Barbara Budrich.

CORBIN, Juliet/STRAUSS, Anselm. 1990. Grounded Theory Research: Procedures, Canons, and Evaluative Criteria. In: Qualitative Sociology, Vol. 13 (1). Berlin: Walter De Gruyter.

DAMELANG, Andreas/RÜCKEL, Ann-Katrin. 2021. Was hält Frauen von beruflichen Positionen fern? Ein faktorieller Survey zum Einfluss der Gestaltung einer Stellenausschreibung auf deren Attraktivitätseinschätzung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 2021, Vol.73 (1). Springer Fachmedien Wiesbaden.

DE BEAUVOIR, Simone. 1998 [1949]. Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau. Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg.

DE VALK, Helga A.G. 2008. Parental influence on work and family plans of adolescents of different ethnic backgrounds in the Netherlands. In: Sex roles, 2008, Vol.59 (9-10). Springer US, Boston.

DREßLER, Sabine. 2022. Emanzipation und die Liebe zum Kind. In: Handbuch Feministische Perspektiven auf Elternschaft. (Hrsg): YASHODHARA HALLER, Lisa/SCHLENDER, Alicia. Verlag Barbara Budrich.

DUDEN. 2023. URL: https://www.duden.de/suchen/dudenonline/Karriere (letzter Zugriff 27.07.2023).

EBERT, Jenny. 2020. Männliche Legitimationsstrategien zur ungleichen vergeschlechtlichten Arbeitsteilung in Familie und Erwerbsarbeit. In: Geschlechterforschung in und zwischen den Disziplinen. (Hrsg):

HAHMANN, Julia/ KNOBLOCH, Ulrike/ KUBANDT, Melanie/ORLIKOWSKI, Anna/PLATH, Christina. Verlag Barbara Budrich GmbH, Deutschland.

FEDERICI, Silvia. 2021 [1975-2016]. Revolution at Point Zero. Hausarbeit, Reproduktion und feministischer Kampf. Unrast Verlag, Münster.

FLAAKE, Karin. 2017. Egalitäre Geschlechterverhältnisse in Familien und mütterliche Erwerbstätigkeit – Potenziale einer in der Paarbeziehung geteilten Elternschaft. Erfahrungen von Müttern, Vätern, Töchtern und Söhnen. In: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Sonderheft 4. Alte neue Ungleichheiten? Auflösen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre. (Hrsg): VON ALEMANN, Anette/BEAUFAYS, Sandra/KORTENDIEK, Beate. Verlag Barbara Budrich, Opladen/Berlin/Toronto.

FLICK, Uwe. 2011 [1995]. Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg.

FRANZ, Nele Elisa/OTTER, Nils. 2018. Partizipation, Erwerbsunterbrechung und Einkommensnachteile von Frauen am Arbeitsmarkt. In: Familie – Beruf – Karriere. Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit. (Hrsg): BEHRENS, Doris A./KREIMER, Margareta/MUCKE, Maria/FRANZ, Nele Elisa. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

FROMM, Erich. 2016 [1956]. Die Kunst des Liebens. Ullstein Taschenbuch, Deutschland.

FROSCHAUER, Ulrike/LUEGER, Manfred. 2020. Das qualitative Interview. Facultas, Wien.

HAIDINGER, Bettina/KNITTLER, Käthe.2019. Feministische Ökonomie. Eine Einführung. mandelbaum kritik & utopie, Wien.

HOGUE, Mary/DUBOIS, Cathy L. Z./FOX-CARDAMONE, Lee. 2010. Gender Differences in Pay Expectations: The Roles of Job Intention and Self-View. In: Psychology of women quarterly, 2010, Vol.34 (2). CA: SAGE Publications, Los Angeles.

IRWIN, Sarah. 2009. Family contexts, norms and young people's orientations: researching diversity, Journal of Youth Studies, 12:4, 337-354, DOI: 10.1080/13676260902807235. Routledge, Taylor & Francis Group.

KAINDL, Markus/SCHIPFER, Rudolf Karl. 2022. Familien in Zahlen 2022. Statistische Informationen zu Familien in Österreich. Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF), Universität Wien.

KARAKAYALI, Juliane. 2010. Prec(ar)ious Labor. Die biografische Verarbeitung widersprüchlicher Klassenmobilität transnationaler ‚care workers' aus Osteuropa. In: Care und Migration: Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen. (Hrsg): APITZSCH, Ursula/SCHMIDBAUR, Marianne. Verlag Barbara Budrich, Leverkusen.

KLEINERT, Corinna/SCHELS, Brigitte. 2020. Zurück zur Norm? Kompromissbildung zwischen geschlechtstypischen und -untypischen Berufsaspirationen, Bewerbungs- und Ausbildungsberufen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Vol.72 (Suppl 1). Springer Fachmedien, Wiesbaden.

KLEEMANN, Frank/KRÄHNKE, Uwe/MATUSCHEK, Ingo. 2013. Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung in die Praxis des Interpretierens. Springer Fachmedien Wiesbaden.

KNOBLOCH, Ulrike. 2020. Plurale Feministische Ökonomie und ihre normativen Grundlagen. In: Geschlechterforschung in und zwischen den Disziplinen. (Hrsg): HAHMANN, Julia/ KNOBLOCH, Ulrike/ KUBANDT, Melanie/ORLIKOWSKI, Anna/PLATH, Christina. Verlag Barbara Budrich GmbH, Deutschland.

LANGE, Katrin/ GÄRTNER, Debora. 2022. Gender-Care-Gap. In: Handbuch Feministische Perspektiven auf Elternschaft. (Hrsg): YASHODHARA, Lisa/SCHLENDER, Alicia. Verlag Barbara Budrich.

LEVEN, Ingo/QUENZEL, Gudrun. 2016. Berufserwartungen junger Frauen. Ergebnisse der Shell Jugendstudie 2015. In: Betrifft Mädchen. Work it! Berufs- und Lebenserwartung von Mädchen. 29. Jg. H.4, Beltz Juventa.

LIPS, Hilary M. 2000. College Students' Visions of Power and Possibility as Moderated by Gender. In: Psychology of women quarterly, 2000, Vol.24 (1). SAGE Publications, Los Angeles.

LUEGER, Manfred. 2010. Interpretative Sozialforschung: Die Methode. Facultas Verlags- und Buchhandels AG, Wien.

LUTZ, Helma/PALENGA-MÖLLENBECK, Ewa. 2010. Care-Arbeit, Gender und Migration. Überlegungen zu einer Theorie der transnationalen Migration im Haushaltsarbeitssektor in Europa. In: Care und Migration: Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen. (Hrsg): APITZSCH, Ursula/SCHMIDBAUR, Marianne. Verlag Barbara Budrich, Leverkusen.

MADÖRIN, Mascha. 2001. Care economy: ein blinder Fleck der Wirtschaftstheorie. Widerspruch: Beiträge zu sozialistischer Politik, 2001, Vol.21 (40), p.41.

MADÖRIN, Mascha. 2019. Zählen, was zählt. Sorge- und Versorgungswirtschaft als Teil der Gesamtwirtschaft. In: Ökonomie des Versorgens. Feministisch-kritische Wirtschaftstheorien im deutschsprachigen Raum. (Hrsg.): KNOBLOCH, Ulrike. Beltz Juventa, Weinheim Basel.

MALICH, Lisa/ WEISE, Susanne. 2022. Historische Mutterschaftsdiskurse. In: Handbuch Feministische Perspektiven auf Elternschaft. (Hrsg): YASHODHARA, Lisa/SCHLENDER, Alicia. Verlag Barbara Budrich.

MARKS, Gillian/HOUSTON Diane M. 2002. The Determinants of Young Women's Intentions about Education, Career Development and Family Life. In: Journal of Education and Work, Routledge, Taylor & Francis Group.

MENKE, Katrin. 2017. Eltern als „Wirtschaftssubjekte"? Die selektiven Folgen einer ökonomisierten Familienpolitik auf die Wahlfreiheit von Müttern und Vätern. In: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur

und Gesellschaft. Sonderheft 4. Alte neue Ungleichheiten? Auflösen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre. (Hrsg): VON ALEMANN, Anette/BEAUFAYS, Sandra/KORTENDIEK, Beate. Verlag Barbara Budrich, Opladen/Berlin/Toronto.

MICUS-LOOS, Christiane/ PLÖßER, Melanie/GEIPEL, Karen/SCHMECK, Marike. 2014. „…für mich gibt es dann entweder die Familienschiene oder die Karriereschiene…" – Zur Bedeutung normativer Anforderungen in beruflichen Orientierungen junger Frauen. In: GENDER, Vol. 6 (3).

MICUS-LOOS, Christiane/PLÖßER, Melanie/GEIPEL, Karen/SCHMECK, Marike. 2016. Normative Orientierungen in Berufs- und Lebensentwürfen junger Frauen. Springer Fachmedien, Wiesbaden.

MISOCH, Sabine. 2019. Qualitative Interviews. Walter de Gruyter GmbH, Berlin/Boston.

NEUMANN, Benjamin. 2017. De-/Naturalisierung von Elternschaft und Geschlecht im Kontext Elternzeit. In: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Sonderheft 4. Alte neue Ungleichheiten? Auflösen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre. (Hrsg): VON ALEMANN, Anette/BEAUFAYS, Sandra/KORTENDIEK, Beate. Verlag Barbara Budrich, Opladen/Berlin/Toronto.

NYMAN, Charlott/REINIKAINEN, Lasse/ERIKSSON, Kristina. 2018. The tension between gender equality and doing gender; Swedish couples' talk about the division of housework. In: Women's studies international forum, Vol.68. Elsevier B.V, Oxford.

PÖSCHKE, Heidemarie/WURZER, Katharina. 2020. Frauen zwischen Erwerbsarbeit und Pension. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie Vol. 45. Springer.

PRECHTL, Peter/BURKARD, Franz-Peter. 1999. Metzler Philosophie Lexikon. J. B. Metzler'sche Verlagsbuchhandlung & Carl Ernst Poeschel GmbH.

PRZYBORSKI, Aglaja/WOHLRAB-SAHR, Monika. 2021. Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. Walter de Gruyter GmbH, Berlin/Boston.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. 2022 [1762]. Émile oder über die Erziehung. Anaconda Verlag, München.

RUDMAN, L.A./PHELAN, J.E. 2010. The effect of priming gender roles on women's implicit gender beliefs and career aspirations. In: Social Psychology. Rutgers University, Piscataway, NJ, USA.

RULFFES, Evke. 2022 [2021]. Die Erfindung der Hausfrau. Geschichte einer Abwertung. HarperCollins Deutschland GmbH, Hamburg.

SALVELA, A. E./O'BRIEN, K. M. 2016. Predicting college women's career plans. In: Journal of Career Development, Vol. 43(4). Sagepub.

SCHMIDT, Eva-Maria/KANDL, Markus/MAZAL, Wolfgang. 2020. Forschungsbericht: Frauen in der Arbeitswelt. Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichheit. Österreichisches Institut für Familienforschung, Universität Wien.

SCHNETTLER, Bernt. 2007. Alfred Schütz. In: Handbuch Wissenssoziologie und Wissensforschung. (Hg.): Schützeichel, Rainer. UVK, Verlagsgesellschaft mbH, Konstanz.

SCHUTZBACH, Franziska. 2021. Die Erschöpfung der Frauen. Wider die weibliche Verfügbarkeit. Droemer Knaur GmbH & Co. KG, München.

SPECK, Sarah. 2022. Vom Umschlag der Emanzipation. Wandel und Fortbestand der Geschlechter- und Reproduktionsverhältnisse. In: Kritische Theorie und Feminismus. (Hrsg): Stögner, Karin/Colligs, Alexandra. Suhrkamp Verlag, Berlin.

STATISTIK AUSTRIA, Eurostat. Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied 2023. Einkommen. https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen.

STATISTIK AUSTRIA. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2024a. Erwerbstätigkeitsquote nach Alter und Geschlecht 2024 – in Prozent (Tabelle). https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/erwerbstaetige-merkmale.

STATISTIK AUSTRIA. 2024b. Familie und Erwerbstätigkeit. Ergebnisse aus dem Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2024. https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/familie-und-erwerbstaetigkeit.

STATISTIK AUSTRIA. 2024c. Armut. https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/armut.

STATISTIK AUSTRIA. 2024d. Studierende, belegte Studien. https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/studierende-belegte-studien.

STATISTIK AUSTRIA. 2023. Mehr Eheschließungen, weniger Scheidungen 2022. Mehr eingetragene Partner:innenschaften begründet und aufgelöst. Pressemitteilung: 13 008-036/23.

STIEFEL, Elisabeth. 2019. Der ökonomische Mann und die Kehrseite des Fortschritts. In: Ökonomie des Versorgens. Feministisch-kritische Wirtschaftstheorien im deutschsprachigen Raum. (Hrsg.): KNOBLOCH, Ulrike. Beltz Juventa, Weinheim Basel.

TOPPE, Sabine. 2022. Mutterschaft und Prekarität. In: Handbuch Feministische Perspektiven auf Elternschaft. (Hrsg): YASHODHARA, Lisa/SCHLENDER, Alicia. Verlag Barbara Budrich.

VOß, G. Günter. 2018. Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs. In: Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse. 2. Auflage. (Hrsg): BÖHLE, Fritz/VOß, G. Günter/WACHTLER, Günther. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

WHO, World Health Organisation. Nahrungsmittel für Säuglinge und Kleinkinder: ein Grund zur Besorgnis? URL: https://www.who.int/europe/de/news/item/03-08-2022-foods-for-infants-and-young-children--a-matter-of-concern. (Letzter Zugriff 25.11.2023).

WKO, Wirtschaftskammer Österreich. 2023. URL: https://www.wko.at/service/w/netzwerke/lgbtiq-diversity.html (letzter Zugriff 25.07.2023).

WITZEL, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Hrsg.), Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder (S. 227-255). Weinheim: Beltz.

WESIGRAM, E. S./DINELLA, L. M./FULCHER, M. 2011. The role of masculinity/femininity, values, and occupational value affordances in shaping young men's and women's occupational choices. In: Sex Roles. Springer Science+Buisness Media.

WETTERER, Angelika. 2017 [2002]. Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at work" in theoretischer und historischer Perspektive. Herbert von Harlem Verlag, Köln.

WINKER, Gabriele/CARSTENSEN, Tanja. 2007. Eigenverantwortung in Beruf und Familie – vom Arbeitskraftunternehmer zur Arbeitskraftmanagerin. In: Lucius & Lucius. Feministische Studien, Vol.25 (2), Stuttgart.

ZARTLER, Ulrike/VOGL, Susanne/WÖHRER, Veronika. 2020. Familien als Ressource? Perspektiven Jugendlicher auf die Rollen ihrer Eltern bei Bildungs- und Berufsentscheidungen. In: Wege in die Zukunft: Lebenssituationen Jugendlicher am Ende der Neuen Mittelschule. (Hrsg): FLECKER, J./WÖHRER, V./RIEDER, I./ASTLEITHNER, F./CEFALO, R./KAZEPOV, Y./MATALONI, B. Gottingen: Vandenhoeck & Ruprecht.