

Effekte des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit für Unternehmen und Arbeitnehmende

Eine qualitative Studie in oberösterreichischen Großbetrieben der
Sparte Industrie über die Wahrnehmung der Inanspruchnahme von
Elternteilzeit

Masterarbeit

am

Studiengang Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie
an der Ferdinand Porsche FernFH

Sandra Maria Siedl BA

1410683030

Begutachterin: Mag.^a Nina Miklavc

St. Georgen/Gusen, August 2016

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

13. August 2016



Sandra Siedl BA

Danksagung

Ich bedanke mich bei meiner wissenschaftlichen Betreuerin Frau Mag.^a Nina Miklavc, die mich stets mit wertvollen und konstruktiven Anregungen bei der Erstellung dieser Arbeit unterstützte.

Ebenso gilt ein großer Dank allen Interviewpartnern und Interviewpartnerinnen, die durch ihre Bereitschaft das Zustandekommen dieser Arbeit erst ermöglichten sowie den Personen, die den Kontakt zu diesen herstellten.

Bei meinem Lebensgefährten Gregor möchte ich mich besonders bedanken. Er hat mich mit Verständnis und Humor begleitet, leistete mir stets moralischen Beistand und war sprichwörtlich der Fels in der Brandung, an dem ich mich in so manch schwierigen Phasen anhalten konnte.

Zusammenfassung

Die gesetzliche Bestimmung des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung stellt eine öffentlich kontrovers diskutierte Maßnahme dar, welche den Anspruch erhebt, die Vereinbarkeit der Lebensbereiche von Familie und Beruf zu unterstützen. Anlässlich jüngster rechtlicher Änderungen und vor dem Hintergrund der aktuellen demographischen Entwicklung widmet sich die vorliegende Arbeit daher der Untersuchung der Effekte des Rechtsanspruchs auf arbeitnehmender und arbeitgebender Seite in großen, oberösterreichischen Industrieunternehmen. In einer qualitativ angelegten Studie wurden mittels Leitfadeninterviews die Erfahrungen und Sichtweisen von Mitarbeitenden in Elternteilzeit sowie deren Unternehmen unter Berücksichtigung der dort vorherrschenden spezifischen Kontextbedingungen erhoben. Die Forschungsergebnisse liefern Hinweise darauf, dass sich Effekte teils abhängig von den Bedürfnissen der involvierten Parteien unterscheiden und sowohl erschwerende als auch erleichternde Gegebenheiten für die Umsetzung der Elternteilzeit existieren. Die Relevanz der Schaffung einer über zeitlich flexiblere Rahmenbedingungen hinausgehenden Vereinbarkeit für Arbeitnehmende wurde aufgezeigt. Insgesamt ist zu erwarten, dass die Bedeutung der Elternteilzeit bei Forcierung der Erschließung des weiblichen Erwerbskräftepotenzials im technisch-produktiven Bereichen für Unternehmen weiter steigen wird.

Schlüsselbegriffe: Elternteilzeit, Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Industrieunternehmen, Oberösterreich

Abstract

The legal provisions for the claim to part-time employment constitute a publically controversially discussed measure which demands to support the reconciliation of work and family life. Due to recent legislative changes and against the backdrop of current demographic developments this thesis aims to investigate the effects of the legal claim to part-time employment on both the employee and employer side in big industrial enterprises in Upper Austria. In a qualitative study the experiences and perceptions of employees in parental part-time employment as well as of their employers have been examined via guided interviews in consideration of existing specific contextual conditions. The research results indicate that the effects vary depending partly on the requirements of the parties involved and additionally there exist aggravating and facilitating circumstances for the implementation of parental part-time employment. The relevance of the creation of a work/family balance for employees that goes beyond the time component has been shown. All in all it is to be expected that the importance of parental part-time employment will rise in companies as a result of the promotion of female employment in technical-productive areas.

Key terms: parental part-time employment, (legal) claim to part-time employment, reconciliation of work and family life, industrial enterprises, Upper Austria

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Problemstellung und Forschungsfrage	1
1.2	Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	3
2	Theoretischer Hintergrund	4
2.1	Die Relevanz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	4
2.2	Familie und Beruf - Begriffsverständnis und Hintergründe.....	7
2.2.1	Zur Definition und Bedeutung des Familienbegriffs	7
2.2.2	Familienarbeit, Beruf und Erwerbstätigkeit.....	12
2.3	Die Vereinbarkeitsfrage.....	16
2.3.1	Die Konfliktperspektive.....	17
2.3.2	Der Faciliation-Ansatz.....	19
2.3.3	Der Fokus der Vereinbarkeit - ein Definitionsversuch.....	21
2.4	Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit	24
2.4.1	Zeitliche Verhältnisse als Einflussfaktor	24
2.4.2	Geschlechterspezifische Unterschiede bei (un)bezahlter Arbeit.....	28
2.4.3	Elternteilzeit als Sonderform der Teilzeitbeschäftigung	29
2.5	Oberösterreichische Industrieunternehmen	35
3	Forschungsdesign	37
3.1	Forschungsfrage und Vorverständnis	37
3.2	Die Erhebungsmethode: Das leitfadengestützte Interview	37
3.3	Sample.....	40
3.4	Zugang zum Feld und Durchführung der Erhebung.....	44
3.5	Transkription und Auswertungsverfahren	46
4	Darstellung der Ergebnisse	48
4.1	Effekte der Elternteilzeit aus Sicht von Unternehmen	48
4.1.1	Unternehmensspezifika und Entwicklungen in Punkto Elternteilzeit	49
4.1.2	Effekte auf das betriebliche Umfeld.....	51

4.1.3	Effekte auf Arbeitnehmende aus Sicht von Unternehmen	64
4.2	Effekte der Elternteilzeit aus Sicht von Arbeitnehmenden.....	66
4.2.1	Ausgewählte Spezifika der Gruppe der Arbeitnehmenden	67
4.2.2	Beweggründe für Elternteilzeit	69
4.2.3	Effekte im familiären Umfeld	70
4.2.4	Effekte im beruflichen Umfeld	73
4.2.5	Abwicklung und Effekte auf das betriebliche Umfeld aus Sicht von Arbeitnehmenden.....	81
4.3	Resümee, Reflexion und Interpretation der dargestellten Ergebnisse.....	84
4.3.1	Betriebliche Effekte	84
4.3.2	Familiäre und berufliche Effekte.....	89
5	Diskussion und Ausblick.....	96
5.1	Schlussfolgerungen und offene Fragestellungen	96
5.2	Kritische Reflexion und Restriktionen	101
	Literaturverzeichnis	103
	Online-Quellenverzeichnis	114
	Tabellenverzeichnis	115
	Anhang	

1 Einleitung

1.1 Problemstellung und Forschungsfrage

Seit seiner Einführung im Jahr 2004 ist die gesellschaftspolitische Debatte rund um den Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung nicht abgerissen. Dieser stellte in mehrfacher Hinsicht eine umfangreiche Ausdehnung der bis dahin geltenden Vereinbarungsmöglichkeit von Elternteilzeit dar, mit dem Ziel, Eltern den schrittweisen Wiedereinstieg zurück ins Berufsleben zu erleichtern und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben zu verbessern. Während von Seiten einer Oppositionspartei in einem weiteren Schritt der Ausbau dieser Regelung gefordert wird und konkret die Schaffung der Möglichkeit einer kombinierten, gleichzeitigen Inanspruchnahme von Elternteilzeit und Elternkarenz in der Sitzung des Familienausschusses vom 18. März 2015 (www.parlament.gv.at, 23.08.2015) sowie im Entschließungsantrag vom 11. Dezember 2015 (615/UEA XXV. GP) vorgeschlagen wurde, sprechen sich Vertreter und Vertreterinnen der arbeitgebenden Seite dagegen für eine Änderung der Elternteilzeit zu Gunsten einer verstärkten Rücksichtnahme auf betriebliche Erfordernisse aus (derStandard.at, 14.09.2015). Eine entsprechende Maßnahmenformulierung findet sich dazu im aktuellen Arbeitsprogramm der Bundesregierung, welche die Prüfung einer Reduktion von Anspruchszeiten für Elternteilzeit vorsieht (Bundeskanzleramt Österreich, 2013, S. 15). Obwohl eine Verkürzung der Anspruchsdauer vorerst nicht umgesetzt wurde, beinhalten in der Nationalratssitzung vom 10. Dezember 2015 beschlossene gesetzliche Neuerungen die Einführung einer Arbeitszeitbandbreite, welche eine arbeitszeitbezogene Ober- und Untergrenze beim Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung ab 1. Jänner 2016 vorsieht (www.parlament.gv.at, 24.01.2016). Auf Seiten des Gewerkschaftsbundes und der Arbeiterkammer wird die einschränkende Wirkung dieser Änderung auf die Flexibilität der Elternteilzeit kritisch gesehen (derStandard.at, 28.12.2015).

Der politische Diskurs zeigt auf, dass die Meinungen betreffend der weiteren Ausgestaltung der rechtlichen Bestimmungen zur Elternteilzeit in unterschiedliche Richtungen gehen und die Regelung selbst im Spannungsfeld zwischen den Interessen der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie jener der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen steht. Vor diesem Hintergrund stellt sich insbesondere die Frage, welchen Beitrag der neu geschaffene Rechtsanspruch auf Elternteilzeit unter den gegebenen Bedingungen bis 31. Dezember 2015 bisweilen tatsächlich zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet hat. Sowohl qualitative als auch quantitative Erhebungen haben sich seit Inkraftsetzung des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung dieser oder ähnlichen

Fragestellungen gewidmet und dadurch zu einem besseren Verständnis der Thematik beigetragen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass von der Regelung betroffene Personen die Maßnahme der Elternteilzeit überwiegend als förderlich in Bezug auf die Vereinbarkeitsfrage erleben (Dörfler et al., 2009, S. 186). Obwohl jedoch unselbstständig erwerbstätige Männer und Frauen gleichermaßen anspruchsberechtigt sind, nutzen in der Praxis vor allem Frauen diese Möglichkeit (Dörfler et al., 2009, S. 44; OECD, 2015a, 31f.). Des Weiteren hat sich gezeigt, dass die wahrgenommenen Wirkungsweisen der Maßnahme der Elternteilzeit in ihrer praktischen Umsetzung durch unterschiedliche begleitende Rahmenbedingungen beeinflusst sind und aufgrund dessen teilweise nur eine suboptimale Bedürfnisbefriedigung im Kontext der Vereinbarkeitsthematik seitens Müttern und Vätern sichergestellt werden kann (Dörfler et al., 2009, S. 95f.; Hackl, 2013, S. 9ff.). Auf Unternehmensseite konnte beobachtet werden, dass Elternteilzeit zwar als Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Beschleunigung des Wiedereinstiegs wahrgenommen wird, jedoch in der Praxis mit einem erhöhten organisatorischen und finanziellen Aufwand verbunden ist (Dörfler et al., 2009, S. 122f.).

Große, oberösterreichische Industriebetriebe stellen in diesem Kontext eine interessante Zielgruppe dar, da ihnen am Standort Oberösterreich als wichtige, regional arbeitgebende Institutionen besondere Bedeutung zukommt (Pudschedl, 2015, S. 16). Aufgrund der weitgehenden Anonymisierung des im Rahmen der Studien erhobenen Datenmaterials ist jedoch nur schwer eine Aussage zur Wahrnehmung realer Effekte von Elternteilzeit in oberösterreichischen Großunternehmen der Sparte Industrie zu treffen. Mangels der öffentlichen Zugänglichkeit relevanter Daten stehen diese zudem nur bedingt in Reinform zur Verfügung.

In Anknüpfung an den bereits in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage zum 64. Bundesgesetz der Republik Österreich verankerten Evaluierungsgedanken und in Anbetracht der Aktualität des Themas der Elternteilzeit infolge jüngster gesetzlicher Änderungen lässt sich die Relevanz des gewählten Arbeitsthemas begründen. Es wird in der vorliegenden Arbeit folglich der Fragestellung nachgegangen,

- wie der Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung aus Perspektive großer, oberösterreichischer Industrieunternehmen und aus Sicht deren Arbeitnehmender wahrgenommen wird und
- ob es Effekte gibt, die für das betriebliche Umfeld bzw. für das familiäre Umfeld wahrgenommen werden.

Als Effekte werden im Rahmen dieser Arbeit Folgen, Ergebnisse und Auswirkungen der Maßnahme des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit verstanden, die zu Veränderungen bei und im Umfeld von Elternteilzeit-Nehmenden und Unternehmen führen.

1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit untersucht die Wahrnehmung von Folgen, Ergebnissen und Auswirkungen des 2004 neu geschaffenen Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit in der Form, wie er bis 31. Dezember 2015 bestanden hat und berücksichtigt dabei die Sichtweisen von Unternehmen in ihrer arbeitgebenden Rolle sowie von deren Arbeitnehmenden, die diesen Anspruch bereits geltend gemacht haben. Der Hauptfokus liegt auf oberösterreichischen Industrieunternehmen, die österreichweit mehr als 250 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigen und bereits Erfahrung im Umgang mit dem gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung vorweisen können.

Ziel dieser qualitativen Forschungsarbeit ist es, einen weiteren Beitrag zur Evaluierung der gesetzlichen Regelung der Elternteilzeit zu leisten. Es wird angestrebt, sowohl in Hinblick auf die übergeordnete Zielsetzung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch unter Einbezug des spezifischeren Unternehmensumfelds ein umfassendes Verständnis bezüglich der Wahrnehmung dieser Maßnahme zu ermöglichen. Indem Erfahrungen und Meinungen zu dieser Thematik auf Seiten der Unternehmen und Arbeitnehmenden in offener Weise eingeholt werden, soll festgestellt werden, ob und in welchen Kontexten Effekte der Elternteilzeit auftreten und inwieweit diese Wahrnehmung in Einklang mit bisherigen Forschungsergebnissen sowie dem politischen und wissenschaftlichen Diskurs steht. Die Arbeit ist auch deshalb relevant, weil sie die auf Unternehmensseite wahrgenommenen Effekte des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit den Einschätzungen der betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gegenüberstellt. Dies liefert einerseits Hinweise auf bestehende Diskrepanzen und lässt andererseits das Erkennen übereinstimmender Elemente in den untersuchten Unternehmen zu. Das qualitative Forschungsdesign soll darüber hinaus dem Umstand Rechnung tragen, dass neue Einblicke und Erkenntnisse Eingang in die Untersuchung finden. Da generelle Aussagen über Effekte der Elternteilzeit in Österreich nur bedingt getroffen werden können, stellt die vorliegende Forschungsarbeit folglich keine repräsentative Untersuchung dar.

Zu Beginn dieser Arbeit wird auf den theoretischen Hintergrund eingegangen. Es wird im Zuge dessen die Relevanz der Vereinbarkeit von Familienleben und Beruf aufgezeigt und eine Klärung des begrifflichen Verständnisses von Familie und Erwerbstätigkeit vorgenommen. Danach werden unterschiedliche Vereinbarkeitskonzepte vorge-

stellt und ein Definitionsversuch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unternommen. Zeitliche Verhältnisse sowie geschlechterspezifische Unterschiede werden im Zuge der Vereinbarkeitsfrage aufgegriffen, bevor eine Vorstellung der gesetzlichen Maßnahme des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung im Detail erfolgt und die Zielgruppe großer oberösterreichischer Industrieunternehmen näher beleuchtet wird. Das Forschungsdesign findet sich ausführlich im Kapitel 3 beschrieben, worin Methode und Vorgehen der durchgeführten qualitativen Untersuchung erläutert werden. Die Ergebnisse der qualitativen Erhebung sind im Kapitel 4 getrennt nach Interviewgruppe dargestellt und bieten Einblicke in die Erfahrungen und Sichtweisen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden betreffend die Effekte des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse sowie deren Gegenüberstellung und Reflexion mit bestehenden Studienergebnissen schließt das Kapitel der Ergebnisdarstellung ab. Eine Diskussion und kritische Auseinandersetzung mit den Inhalten dieser Arbeit finden in Anknüpfung daran im Kapitel 5 statt.

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Die Relevanz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die schrittweise Änderung gesetzlicher Bestimmungen im Bereich von Karenz und Mutterschutz hat dazu geführt, dass über die Jahre eine kontinuierliche Anpassung der Rechtslage aufgrund sich verändernder Umweltbedingungen stattfand (Dib, 2011, S. 1ff.). Wesentliche Eckpfeiler der gesetzlichen Entwicklung stellen die Inkraftsetzung und sukzessive Novellierung des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, sowie des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, das mit 1. Jänner 2002 in das Väterkarenzgesetz (VKG), BGBl. I Nr. 103/2001 umbenannt wurde. Für den Anwendungskreis der unselbstständig Erwerbstätigen und mit einigen Sonderbestimmungen auch für den öffentlichen Dienst bilden diese Gesetze seit dem Jahr 2000 zusätzlich den rechtlichen Rahmen für eine Teilzeitbeschäftigung von Müttern und Vätern. Beide Gesetze wurden mit 1. Juli 2004 um den Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung ergänzt, welcher unter Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern neue, verbesserte Handlungsmöglichkeiten zur Teilzeitvereinbarung einräumt. Die Intention der gesetzgebenden Organe ist es, durch die Schaffung eines echten Anspruchs auf Teilzeitarbeit diese als Maßnahme für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken, positive Impulse für das Erwerbsleben der Frauen zu setzen und die partnerschaftliche Einbindung von Vätern in die Kinderbetreuung zu fördern. Familiäre sowie auf die Erwerbstätigkeit bezogene Ziele sollen

von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verfolgt werden können, ohne sich gegenseitig auszuschließen oder miteinander in Konflikt zu stehen. Auf Ebene der Europäischen Union wird diese Zielsetzung durch Leitlinie 18 zur Förderung eines lebenszyklusorientierten Ansatzes in der Beschäftigungspolitik (L 205/21) gestützt, welche ebenso eine gesteigerte Erwerbstätigkeit von Frauen und mehr geschlechterspezifische Chancengleichheit fokussiert. Insgesamt soll dadurch das Arbeitskräfteangebot ausgeweitet und eine Erhöhung der Arbeitsplatzqualität sowie eine Verbesserung der Arbeitsproduktivität erreicht werden.

Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive lässt sich die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der damit einhergehenden familienbezogenen Maßnahmen vorrangig durch die voranschreitende demographische sowie arbeitsmarktpolitische Entwicklung erklären (Schneider & Quednau, 2012, S. 52). In den letzten 30 Jahren hat sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen bei gleichzeitig steigendem Ausbildungsniveau maßgeblich erhöht. Es konnte darüber hinaus festgestellt werden, dass die Entscheidung für Kinder zu Gunsten des Erwerbslebens häufiger auf einen späteren Zeitpunkt aufgeschoben wird, wodurch sich sinkende Fertilitätsraten bzw. eine sich verringende Gesamtkinderanzahl pro Frau ergeben. Andererseits entfällt insbesondere bei hoch qualifizierten Arbeitsmarktteilnehmerinnen die Entscheidung für Kinder oftmals vollständig. Die Folgen sind laut OECD-Studie sinkende Geburtenraten und dadurch sich ergebende rückläufige Haushaltsgrößen. (OECD, 2011, S. 17ff.)

Die in westlichen Ländern ansteigende Anzahl an kinderlosen weiblichen Personen kann als mögliche Konsequenz der allgemeinen medizinischen und wirtschaftlichen Entwicklung und ihrer Einflussfaktoren gesehen werden (Beaujouan, Brzozowska & Zeman, 2015, S. 15). Wie bereits erwähnt, zeigt sich jedoch im Speziellen bei Frauen mit einem tertiären Bildungsabschluss ein Zusammenhang zwischen Ausbildungsniveau und Kinderlosigkeit (Beaujouan et al., 2015, S. 16). Dies liefert ein mögliches Indiz für die Vereinbarkeitsproblematik, welcher vor allem Frauen mit Arbeitstätigkeiten in höher qualifizierten Positionen gegenüberstehen können (OECD, 2011, S. 23).

Einen weiteren Erklärungsansatz für das Absinken der Kinderzahlen im europäischen Raum bietet vor allem in neuerer Zeit der Wandel der Lebensstile mit der Möglichkeit einer autonomeren Gestaltung von Lebensplänen. Kinder wurden beispielsweise lange Zeit als Garant für die existenzielle Absicherung im Alter betrachtet, welche die Versorgung der Eltern übernahmen, wenn diese in den alters- oder krankheitsbedingten Ruhestand gingen. Diese Funktion ist jedoch stark in den Hintergrund getreten und spielt heute nur mehr eine untergeordnete Rolle. Nach wie vor verursachen Kinder, deren Erziehung und Lebensunterhalt aber sowohl direkte als auch indirekte Kosten. Letztere

können auch als Opportunitätskosten bezeichnet werden, die dadurch entstehen, dass im Falle der Entscheidung für Kinder auf alternative Möglichkeiten, wie etwa auf die Verwirklichung anderer Lebensziele, verzichtet wird. Ebenso können Entgelteinbußen, welche aus der Nicht-Erwerbstätigkeit im Zuge der Mutterschaft resultieren, hierzu gezählt werden. (Münz & Reiterer, 2010, S. 10)

Veränderungen haben sich zugleich für die biographischen Familien- und Erwerbsverläufe ergeben, welche zunehmend von tradierten geschlechtsspezifischen Lebenslaufmustern abweichen (Jurczyk & Schmied, 2010, S. 790). Dies meint, dass sich die Abfolge von Lebensereignissen, deren zeitliche Lage und die damit einhergehenden Rollen bei Frauen wie bei Männern gewandelt haben. Unterbrechungen der Erwerbsarbeit aufgrund der Geburt eines Kindes werden verstärkt für Väter ein Thema, während sich das Intervall der kinderbedingten Abwesenheit bei Frauen verkürzt (Jurczyk & Schmied, 2010, S. 790f.). Durch längere Phasen der Ausbildung und darauf folgender Erwerbstätigkeit sowie durch die zeitliche Ausdehnung vorfamiliärer Partnerschaftsphasen hat sich das Alter bei Erstelternschaft insgesamt erhöht und die Familienphase in Relation zur Gesamtlebenszeit verringert (Kapella, 2007, S. 14). Der spätere Berufseinstieg und die zeitliche Verschiebung der Familiengründung haben zur Folge, dass sich wesentliche biographische Entscheidungen mittlerweile auf ein relativ kurzes Zeitfenster konzentrieren. Die Phasen der beruflichen Etablierung und Weiterentwicklung, der Realisierung eines bestehenden Kinderwunsches, der Betreuung von Kleinkindern sowie gegebenenfalls auch der Pflege älterer Familienangehöriger treffen zumeist innerhalb von rund 15 Jahren aufeinander. Neben verschiedenen parallel auftretenden Anforderungen führt das gleichzeitige Verfolgen individueller beruflicher und familiärer Zielsetzungen auf Seiten von Männern und Frauen dazu, dass sich eine ausgewogene Lebensgestaltung zunehmend schwieriger gestaltet und sich letztendlich auch in einem Rückgang der Geburtenraten niederschlägt. (Jurczyk & Schmied, 2010, S. 793f.)

Mit der beschriebenen demographischen Veränderung lassen sich Auswirkungen auf das verfügbare Angebot an qualifizierten Arbeitskräften in Verbindung bringen. Durch sinkende Geburtenraten fällt die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter ab. Dadurch stehen weniger potenzielle Fachkräfte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Für den Standort Oberösterreich zeigen Prognosen beispielsweise, dass auch unter Berücksichtigung einer positiven Zuwanderungsbilanz im Laufe der nächsten Jahre eine Abnahme des Fachkräftepotenzials infolge der „demographischen Lücke“ zu erwarten ist. Da langfristig mehr Personen den Arbeitsmarkt verlassen als eintreten, wird angenommen, dass der Mangel an Fachkräften im arbeitsmarktpolitischen Kontext noch

weiter an Bedeutung gewinnen wird. (Schneeberger, Dornmayr, Nowak & Petanovitsch, 2012, S. 35ff.)

Unter Bezugnahme auf die beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union (L 205/21) kann vor diesem Hintergrund der Schluss gezogen werden, dass die Erschließung des durch lebensbedingte familiäre Umstände begründeten ungenützten Erwerbspotenzials erwerbsfähiger Personen eine Möglichkeit darstellt, dieser Herausforderung zu begegnen. Voraussetzung dafür sind jedoch strukturelle Maßnahmen, die betroffenen Personen unabhängig vom Geschlecht ermöglichen, die Lebensbereiche Familie und bezahlte Erwerbsarbeit unter Berücksichtigung betreuungs- und berufsbezogener Anforderungen zufriedenstellend zu kombinieren (Bergmann, Danzer & Schmatz, 2014, S. 3).

Ein konkreter Ansatzpunkt dazu findet sich bereits in der Richtlinie 97/81/EG des Rates der europäischen Union vom 15. Dezember 1997, deren inhaltlicher Bestandteil die Durchsetzung der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit ist. Neben der Förderung der Teilzeitbeschäftigung als Instrument flexiblerer Arbeitszeitgestaltung wird unter anderem deren Bedeutung hinsichtlich der Vereinbarungsthematik festgeschrieben (Punkt 5. der Allgemeinen Erwägungen der Teilzeitarbeitsrichtlinie 97/81EG).

2.2 Familie und Beruf - Begriffsverständnis und Hintergründe

Die politischen Zielsetzungen auf bundesstaatlicher und europäischer Ebene zeigen, dass infolge der demographischen Strukturverschiebung und ihrer volkswirtschaftlich relevanten Folgen ein Handlungsbedarf in Richtung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erkannt wurde. Aufgrund des Einflusses unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen auf die Vereinbarkeitsthematik (Schneider, Gerlach, Wieners & Heinze, 2008, S. 7) stellt sich jedoch die Frage, was darunter verstanden werden kann. Es wird daher im Folgenden auf die begriffliche Bedeutung von Familie und Beruf sowie deren Zustandekommen näher Bezug genommen.

2.2.1 Zur Definition und Bedeutung des Familienbegriffs

Im Kontext der bisherigen Ausführungen wurde davon ausgegangen, dass der Lebensbereich Familie den Aspekt der Kindererziehung und damit die Übernahme von aktiver Elternverantwortung miteinschließt. Dies stellt jedoch keine Selbstverständlichkeit dar, da sich das Verständnis des Familienbegriffs im Laufe der Zeit veränderte und immer auch von kulturellen, sozialen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen geprägt ist (Kapella, 2007, S. 7).

Im westeuropäischen Raum setzte sich verstärkt zu Beginn der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts das Modell der bürgerlichen Kernfamilie als gesellschaftlich anerkannte Lebensform durch (Bauer, 1995, S. 107; Nave-Herz, 2004, S. 49). Das Familienideal war charakterisiert durch das lebenslange Zusammenleben von Mann und Frau in gesetzlich konstituierter Ehe mit gemeinsamen Kindern unter einem Dach im Rahmen derer, dem Mann die Rolle des Ernährers und der Frau die Verantwortung für Haushalt und Kindererziehung zugesprochen wurde (Bauer, 1995, S. 107f.). Obwohl sich schon damals diese ideologische Sichtweise von den realen Umständen unterschied – da in Österreich beispielsweise jede dritte arbeitstätige Person weiblich war (Bauer, 1995, S. 108) – fanden Aspekte dieses ideologisch orientierten bürgerlichen Familienmodells Eingang in einen Familienbegriff, auf welche sich Definitionen von Familie noch heute beziehen (Kapella, 2007, S. 9). Peuckert (1996, S. 21ff.) spricht im Zuge der Diskussion rund um die Krise der Familie auch vom Konzept der „Normfamilie“. Diese verkörpert das beschriebene Leitbild der modernen bürgerlichen Kleinfamilie, das als normatives Grundmuster familialen Zusammenlebens einen Vergleichsanker für alternative Lebens- und Familienformen darstellt und die Ausgangsbasis der Argumentation für die Krise der Normalfamilie bietet. Darunter ist die Destabilisierung durch Zerfall und Funktionsverlust der Normfamilie zu verstehen (Peuckert, 1996, S. 21ff.). Dieser These steht entgegen, dass unter realen Bedingungen eine große Vielfalt an unterschiedlichen familialen Lebensformen in Erscheinung tritt und aufgrund der Veränderung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen Familienkonzepte seit jeher einem kontinuierlichen Wandel unterworfen sind (Kapella, 2007, S. 10f.).

Obwohl die traditionelle Form der Kernfamilie, bei der ein verheiratetes heterogeschlechtliches Paar mit mindestens einem leiblichen Kind in einem Privathaushalt zusammenlebt, heute zu großen Teilen immer noch existiert, haben in den letzten Jahrzehnten alternative Lebens- und Familienformen an Bedeutung gewonnen (Neuwirth, 2011, S. 11). Sowohl Ein-Eltern-Familien oder Patchwork-Familien als auch außereheliche Lebensgemeinschaften mit leiblichen Kindern sind in Österreich zunehmend präsenter geworden (Dörfler, Klepp & Neuwirth, 2011, S. 187). Im Falle von Personen, die als erwachsener, alleinerziehender Elternteil ohne Partner oder Partnerin mit zumindest einem Kind im gemeinsamen Haushalt leben, wird von Ein-Eltern-Familien gesprochen (Zartler et al., 2011, S. 222). Obwohl es sich um kein gänzlich neues Phänomen handelt, hat sich ihre Entstehung verändert, indem Trennung und Scheidung sowie die mittlerweile akzeptierte ledige Mutterschaft den Tod des Ehepartners oder der Ehepartnerin als vorrangigen Hintergrund für die Begründung dieser Familienform abgelöst haben (Dörfler, Klepp & Neuwirth, 2011, S. 187). Als Patchwork-Familie wer-

den Familienkonstellationen bezeichnet, bei der zumindest ein (Ehe-)Partner bzw. eine (Ehe-)Partnerin den aus einer früheren Beziehung hervorgegangenen leiblichen Nachwuchs in die neue Partnerschaft einbringt (Klepp, 2011, S. 100). Eine engere Definition der Patchwork-Familie sieht vor, dass zusätzlich zu den eigenen Kindern bzw. zu den Stiefkindern gemeinsame leibliche Kinder vorhanden sind (Klepp, 2011, S. 80). Daneben können Lebensgemeinschaften nicht verheirateter oder gleichgeschlechtlicher Paare mit Kindern zu den Zwei-Eltern-Familien gezählt werden (Nave-Herz, 2008, S. 708). Jedoch ist es möglich, dass auch gleichgeschlechtliche Partnerschaften mit einem oder mehreren Kindern als Patchwork-Familien in einem weiter gefassten Verständnis vorliegen (Klepp, 2011, S. 100).

Begleitet wurde diese Entwicklung von sich wandelnden gesellschaftlichen Werten und Einstellungen, welche sich auf traditionelle Familiennormen sowie auf die Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern beziehen, wie eine Studie von Neuwirth (2011) und Kollegen bzw. Kolleginnen belegt. Obwohl die Ehe von der österreichischen Gesellschaft noch weitgehend als sinnvolle Institution gesehen wird und einen hohen Stellenwert genießt, stellt sie keine zwingende Voraussetzung für eine bestehende sowie potenzielle Elternschaft mehr dar. Darüber hinaus wirkt sich das Vorhandensein von Kindern kaum mehr hindernd auf die Entscheidung aus, sich bei unglücklicher Ehescheidung zu lassen. Auch außereheliche Partnerschaften scheinen mittlerweile gesellschaftlich akzeptierter zu sein, wobei die Werthaltungen gegenüber homosexuellen Partnerschaften noch deutlich differieren. Frauen, welche sich für Kinder und deren Erziehung in Abwesenheit einer festen Partnerschaft entscheiden, werden im Gegenteil dazu bereits weitestgehend akzeptiert. (Neuwirth & Wernhart, 2011, S. 36ff.)

Wurde lange Zeit Frauen die Rolle als Hausfrau und Mutter im Rahmen der innerfamiliärer Arbeitsteilung zugeschrieben, so machen sich hier die stärksten Verschiebungen in den Einstellungen und Werten der Österreicher bemerkbar. Gegenüber 1988 wurde das traditionelle Rollenverständnis, das zu diesem Zeitpunkt noch vorherrschend war, mit Stand 2002 mehrheitlich abgelehnt (Neuwirth & Wernhart, 2011, S. 42f.). Dieser Einstellungswandel ist insbesondere auch in Zusammenhang mit gesetzlichen Novellierungen im Bereich des Ehe- und Familienrechts im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts interessant zu betrachten. Mit der 1975 verabschiedeten österreichischen Familienrechtsreform wurde ein erster wichtiger Schritt entgegen des bis dahin geltenden patriarchalischen Ehe- und Familienmodells gesetzt. Die Ehe erhielt offiziell den Stellenwert einer gleichberechtigten Partnerschaft, welche den Eheleuten auch in deren Rolle als Mutter und Vater die gleichen Rechte und Pflichten gewährte (Bauer, 1995, S. 112). Im Eherechts-Änderungs-Gesetz 1999 (EheRÄG 1999) wurde in einem weiteren

Schritt die faire und voll partnerschaftliche Aufteilung der Aufgaben in den Bereichen Erwerbstätigkeit, Haushaltsführung und Familie zwischen den Eheleuten verankert.

Die Studienergebnisse haben bezogen auf die Geschlechterverhältnisse gezeigt, dass das tradierte Rollenbild in Österreich bei Männern wie bei Frauen einer verstärkt partnerschaftlich orientierten Einstellung gewichen ist (Neuwirth & Wernhart, 2011, S. 42f.). Trotz der Durchsetzung dieser neuen Werthaltung und obwohl mehrheitlich der Wunsch besteht, dass sich Väter an der Kinderbetreuung- und Erziehung verstärkt beteiligen sollen (Littig et al., 2016, S. 96), werden Familienpflichten aus unterschiedlichen Gründen häufig noch überwiegend von Frauen übernommen und dies nur bedingt beeinflusst durch das Ausmaß der Erwerbstätigkeit der Elternteile (Hackl, 2013, S. 12f.; Kränzl-Nagl & Lange, 2010a, S. 151f.; OECD, 2011, S. 39; Schratzenstaller, 2014, S. 52f.).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich eine Erweiterung des begrifflichen Verständnisses von Familie vollzogen hat, da mit Familie nicht mehr nur das traditionelle ehebasierte Gespann aus Vater, Mutter und Kind adressiert wird. Dennoch ist es angesichts der vielfältigen Erscheinungsformen von Familie kaum möglich, dafür eine einheitliche und allgemein gültige Definition zu finden. Dies beruht nicht zuletzt auf dem Umstand, dass im Rahmen des wissenschaftlichen Diskurses Uneinigkeit hinsichtlich der Frage nach der Abgrenzung des Gegenstandsbereiches von Familie herrscht (Strohmeier & Schultz, 2005, S. 30).

Schneewind (1999, S. 32f.) verwendet daher einen sehr weit gefassten Begriff, indem er sich auf „Familien“ als Varianten intimer Beziehungssysteme bezieht, welche intra- und intergenerationale Personenkonstellationen beinhalten können und sich durch „gemeinsamen Lebensvollzug“ von anderen Beziehungssystemen abheben. Unter gemeinsamem Lebensvollzug wird hierbei verstanden, dass sich eine wechselseitige Abgrenzung von anderen Personen bzw. Gruppen nach bestimmten Regeln vollzieht, ein privater Austausch in einem geteilten Lebensraum erfolgt und die Beziehung durch längerfristiges Bestehen und durch Nähe in Form von physischer, geistiger und emotionaler Intimität gekennzeichnet ist. Obwohl den unterschiedlichen Familientypen Rechnung getragen wird, sind auch familienähnliche Lebensformen in dieser Definition inbegriffen. Zudem fällt auf, dass der Bezug zum innerfamiliären Generationenübergang als Merkmal von Familien fehlt und eine damit einhergehende Erziehungs- und Sozialisationsfunktion keinen Eingang findet (Langmeyer, 2015, S. 6). Unter Berücksichtigung dieser Aspekte und unter Vornahme einer genaueren Bestimmung der in den Familienbegriff einbezogenen Familienmitglieder, wodurch eine klare Abgrenzung von außerfamiliären Beziehungssystemen sichergestellt werden soll, schlägt Schnee-

wind (2010, S. 35) eine weitere und umfangreichere Definition vor. In Anlehnung an diese erweiterte Definition von Schneewind (2010, S. 35) werden im Folgenden jene Elemente aufgegriffen, welche konstituierend für den im Rahmen dieser Arbeit verwendeten Familienbegriff sind:

- Familien bestehen aus einem auf biologischer, sozialer oder auf rechtlicher Ebene gegenseitig verbundenen Personengefüge, das mehrere Menschen und zumindest zwei Generationen beinhaltet.

Abweichend von der Definition von Schneewind (2010) stehen im Rahmen dieser Arbeit vorrangig Eltern-Kind-Konstellationen im Vordergrund, die sich aus leiblichen Kindern und leiblichen Eltern sowie aus Adoptiv-, Pflege- oder Stiefkindern und -eltern zusammensetzen. Paare ohne Kinder sind nicht Teil des vorliegenden Begriffsverständnisses.

- Familien sind in der Lage, gemeinsame, gesellschaftlich relevante Leistungen zu erbringen.

Die Entscheidung für Kinder sowie ihre Betreuung, Pflege und Erziehung stellen im Rahmen dieser Arbeit wesentliche und nicht nur beispielhafte Bestandteile des Familienbegriffes dar. Grund dafür ist, dass das Thema dieser Arbeit speziell auf die Betreuungs- und Familienphase fokussiert, womit die vorfamiliäre sowie nachelterliche Phase ausgeblendet bleiben.

- Familien erfüllen den Zweck der Herstellung privater Güter, um individuellen sowie gemeinschaftlichen Bedürfnissen wie Geborgenheit oder Intimität gerecht zu werden.

Wie im zweiten und dritten Punkt der obigen Definition zum Ausdruck kommt und eingangs bereits erwähnt wurde, ist die aktiv übernommene Elternverantwortung im Sinne des Erbringens emotionaler, körperlicher und materieller Fürsorgeleistungen (Jurczyk & Klinkhardt, 2014, S. 13) für zu betreuende Kinder zentrales Merkmal des in dieser Arbeit verwendeten Familienbegriffs. Obwohl in der Literatur und Statistik die Begrifflichkeit des Kindes ebenfalls unterschiedlich eingegrenzt wird (Baierl & Neuwirth, 2011, S. 21; Kaindl & Schipfer, 2015, S. 98; Zartler et al., 2011, S. 222) kann ausgehend vom Kriterium der Eigenständigkeit von Kindern als zumindest mit einem Elternteil im gemeinsam Privathaushalt lebenden leiblichen, Stief- und Adoptivkindern, welche das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gesprochen werden. Es wird dadurch der Fokus auf Familien gelegt, welche Kleinkinder bzw. Kinder im schulpflichtigen Alter zu betreuen haben, die als noch nicht eigenständig anzusehen sind (Baierl & Neuwirth, 2011, S. 21). Diese Abgrenzung ist für die vorliegende Arbeit insofern relevant, als sich die Beziehungen zwischen Eltern und ihren Kindern im Zeitablauf wandeln und mit sich

verändernden Aufgaben und Rollen von Eltern und Kindern einhergehen (Beham & Zartler, 2010, S. 367).

2.2.2 Familienarbeit, Beruf und Erwerbstätigkeit

In Anlehnung an die in dieser Arbeit verwendete Definition von Familie kann unter Familienarbeit schwerpunktmäßig die in Zusammenhang mit den eigenen leiblichen, Stief- oder Pflegekindern erforderliche und unentgeltlich erbrachte sowie gesellschaftlich wertvolle Betreuungsarbeit verstanden werden, welche eine damit einhergehende unbezahlte Haushaltsarbeit als Teil der Familienarbeit mitberücksichtigt. Demgegenüber steht ein Arbeitsbegriff, der Arbeit als Erwerbstätigkeit klassifiziert und in Abgrenzung zum Familienleben auf den beruflichen Bereich referenziert (Prinz, 1999, S. 16). Da unter Arbeit sowohl Formen der bezahlten als auch der unbezahlten Arbeit subsumiert werden können (Stolz-Willig, 2004, S. 79; Veerle, 2011, S. 6f.), wird im Folgenden näher auf die Spezifika von Arbeit als Erwerbstätigkeit und deren Bedeutung eingegangen.

Arbeit als Erwerbstätigkeit bezeichnet eine gesellschaftlich organisierte Aktivität, die dauerhaft angelegt ist, den Einsatz körperlicher, geistiger oder psychischer Ressourcen erforderlich macht, geregelt abläuft und planmäßig strukturiert ist. Ihre Ausübung ist mit Mühe oder Anstrengung verbunden, während das erzielte Ergebnis auch dazu führen kann, dass Stolz und Freude empfunden werden. Arbeit bewirkt, dass individuelle sowie soziale Bedürfnisse von Menschen befriedigt werden und sich zusammen mit ihrer sozialen und materiellen Umwelt verändern. Ein weiteres wichtiges Kriterium von Arbeit als Erwerbstätigkeit besteht darin, dass der arbeitende Mensch für die Arbeitstätigkeit eine Gegenleistung als Ausdruck der gesellschaftlichen Wertschätzung erhält, die zumeist in der Erzielung eines geldwerten Einkommens besteht. (Neuberger, 1985, S. 1)

Fordert die Arbeitstätigkeit eine bestimmte Ausbildung und beansprucht sie den überwiegenden Teil von Arbeitskraft und Arbeitszeit, so kann von beruflicher Betätigung gesprochen werden, welche im Rahmen eines unselbstständigen Arbeitsverhältnisses oder als selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden kann (wirtschaftslexikon.gabler.de, 26.02.2016). Da die Ausübung eines Berufes in der Regel mit dem Erwerb von Einkommen einhergeht und damit der existenziellen Absicherung von Arbeitenden und deren Familienmitgliedern dient (Rosenstiel, 2014, S. 32), wird der Berufsbegriff bzw. die Berufstätigkeit im Rahmen dieser Forschungsarbeit als Form der bezahlten Arbeit synonym zum Begriff der Erwerbstätigkeit oder Erwerbsarbeit verwendet. Personen, welche aktuell keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, werden demnach nicht der Gruppe

der Erwerbs- oder Berufstätigen zugerechnet, ein Umstand welcher beispielsweise auf Personen zutrifft, welche sich in Karenz befinden und sich während dieser Zeit ausschließlich der Familienarbeit widmen (Prinz, 1999, S. 16). Die Definition von Arbeit als bezahlte Erwerbsarbeit erlaubt jedoch nicht nur eine Distanzierung vom Begriff der Familienarbeit, sie schließt auch all jene Tätigkeiten aus, welche als Arbeit gelten können, aber beispielsweise ehrenamtlich geleistet werden (Rosenstiel, 2014, S. 29). Es gilt hierbei anzumerken, dass das Verständnis von Arbeit wiederum von kulturellen Werten und Normen geprägt ist und sich zusammen mit der Bedeutung der Arbeit für den Menschen historisch gewandelt hat (Kirchler, 2011, S. 456ff.; Rosenstiel, 2014, S. 26ff.). Zudem kann der Stellenwert der Arbeit in Abhängigkeit von wirtschaftlichen und politischen Veränderungen variieren, indem ihr beispielsweise die Funktion der materiellen Existenzsicherung bei schwieriger Wirtschaftslage tendenziell eine höhere Bedeutung einräumt (Borchert & Landherr, 2009, S. 204ff.).

Das erwirtschaftete Erwerbseinkommen stellt einen wichtigen Bedeutungsaspekt von Arbeit dar, da dieses maßgeblich auf die ökonomische Lage von Arbeitenden und deren Familien Einfluss nimmt. Neben Wohnsituation oder Freizeitgestaltung wirkt sich die Höhe des Erwerbseinkommens auch auf die Kaufkraft von Haushalten und damit auf deren Partizipationschancen am Konsummarkt aus. Darüber hinaus ist die Ausübung einer Berufstätigkeit in vielen Fällen eine wichtige Voraussetzung, um im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter, bei Todesfall des Partners bzw. der Partnerin oder etwa auch bei Scheidung sozial und finanziell abgesichert zu sein. (Buchegger & Kränzl-Nagl, 1999, S. 25)

Neben den genannten Aspekten lässt sich die Bedeutung von Arbeit nach Jahoda (1982 zitiert in Paul & Batinic, 2010, S. 46) des Weiteren an fünf latent auftretenden und stabilisierenden Faktoren festmachen. Erwerbsarbeit ermöglicht den Aufbau sozialer Kontakte und Beziehungen außerhalb des familiären Umfelds und begünstigt dadurch die soziale Vernetzung von arbeitenden Personen. Sie besitzt eine auf mentaler und physischer Ebene aktivierende Wirkung, leistet einen Beitrag zur zeitlichen Strukturierung des Alltags und erlaubt das Erleben von kollektivem Sinn, indem Ziele verfolgt und Leistungen erbracht werden, welche über jene der eigenen Person hinausgehen. Zudem wirkt Erwerbsarbeit identitätsbildend, beispielsweise dadurch, dass sie die Zugehörigkeit zu einer Institution herstellt und es ermöglicht, gesellschaftliche Anerkennung sowie sozialen Status und Prestige zu erlangen. (Jahoda, 1982 zitiert in Paul & Batinic, 2010, S. 46)

Im Vergleich zu Personen, welche nicht am Erwerbsleben teilnehmen, weisen berufstätige Personen laut einer Studie von Paul & Batinic (2010, S. 45ff.) insgesamt ein höhe-

res psychisches Wohlbefinden sowie bessere Werte für die einzelnen Funktionen der Erwerbsarbeit auf. Zudem haben Untersuchungen gezeigt, dass Arbeitslosigkeit negative Konsequenzen auf die Gesundheit haben kann, indem Erwerbslose beispielsweise einem höheren Risiko ausgesetzt sind, an psychosomatisch sowie psychischen Leiden, etwa in Form von Depressionen oder Angststörungen, zu erkranken (Paul & Mosser, 2009, S. 277f.).

Welche Bedeutung arbeitstätige Personen der beruflichen Arbeit beimessen, hängt im Einzelfall immer auch von deren individuellen Werthaltungen, deren persönlichen Einstellungen und den zugrundeliegenden Arbeitsmotiven ab (Rosenstiel, 2014, S. 37ff.). Letztere lassen sich nach Herzberg, Mausner & Snyderman (1959, S. 113f.) danach unterscheiden, ob sie durch den Arbeitsinhalt, das heißt, durch die Tätigkeit bzw. das Tun an sich, befriedigt und damit als intrinsische Motivation wirksam werden oder ob sie durch die Folgen und die Begleitumstände ihres Auftretens Befriedigung erfahren und sich infolgedessen als extrinsische Arbeitsmotive bezeichnen lassen. Während der Wunsch nach Geld sowie Sicherheits- und Geltungsziele zu den extrinsischen, von außen motivierten Faktoren gezählt werden können, stellen das Streben nach körperlicher oder geistiger Bestätigung, sozialem Kontakt oder dem Erzielen persönlicher Leistung intrinsische Arbeitsmotive dar (Rosenstiel, 2015, S. 54). Bei Ausübung einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit als Angehöriger oder Angehörige einer arbeitgebenden Organisation wird die Möglichkeit zur Befriedigung dieser unterschiedlichen Arbeitsmotive durch die Ausgestaltung der Organisation und ihrer jeweiligen organisationalen Bedingungen beeinflusst (Rosenstiel, 1975, S. 127). Dies ist insofern relevant, als die vorliegende Arbeit Fokus auf die in einem Industrieunternehmen unselbstständig ausgeübte Erwerbsarbeit legt.

Globalisierungsprozesse im Sinne einer zunehmenden und weltweiten Vernetzung, neue Technologien im Bereich der Information und Kommunikation sowie demographische Entwicklungen, wie sie weiter oben bereits angeschnitten wurden, haben zu einer Veränderung der Arbeitsumwelt sowie zu Verschiebungen betreffend der Bedeutung von Arbeit beigetragen (Kholin & Blickle, 2015, S. 20ff.). Letzteres bezieht sich auf den Umstand, dass das qualitative Anspruchsniveau von Erwerbstätigen steigt und eine umsetzbare Work-Life-Balance, die empfundene Freude an der Arbeit sowie Möglichkeiten des eigenständigen Arbeitens wichtiger werden (Zellmann, 2010, S. 238f.). Demgegenüber steht, dass die Erwerbsarbeit im Zuge sich wandelnder Arbeitsrealitäten für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen heute in vielen Fällen veränderte Anforderungen und Arbeitsbedingungen mit sich bringt (Steinbach, Linnenschmidt & Schüll, 2011, S. 49ff.). Vor allem im westeuropäischen Raum vergrößert sich durch erhöhte

Lebensarbeitszeiten die Altersspanne zwischen Berufstätigen (Rump & Eilers, 2013a, S. 162). Unterschiede im Verhalten und in den Werthaltungen von jüngeren und älteren Generationen bieten einerseits Ansatzpunkte für Verständnisschwierigkeiten und Konflikte, beherbergen andererseits jedoch auch Potenziale, die in der Realisierung von Synergien und gegenseitigem Lernen bestehen können (Rump & Eilers, 2013b, S. 256ff.). Das Thema alternder Belegschaften bzw. der damit einhergehenden Generationenvielfalt gewinnt für Unternehmen und deren Personalpolitik folglich insgesamt an Bedeutung (Rump & Eilers, 2013a, S. 162). Dies gilt ebenfalls für den Aspekt kultureller Diversität. So zeigt sich der Einfluss der Globalisierung im Arbeitsumfeld beispielsweise darin, dass verstärkt lokal sowie im Zuge eines standort-, länder- und kontinentübergreifenden Austauschs mit Menschen zusammengearbeitet wird, die unterschiedliche kulturelle Hintergründe aufweisen. Je nach geographischer Lage von Interaktionspartnern und -partnerinnen kann es darüber hinaus notwendig sein, dass Zeitunterschiede in der Zusammenarbeit berücksichtigt werden und bei geforderter physischer Anwesenheit eine entsprechende Reise- und Mobilitätsbereitschaft vorliegt. Dies bringt mit sich, dass höhere Ansprüche an die zeitliche Flexibilität und räumliche Mobilität von Erwerbstätigen gestellt werden. (Kholin & Blickle, 2015, S. 20) Die arbeitsbezogenen Möglichkeiten der Nutzung von digitaler Informations- und Kommunikationstechnologie haben zudem Auswirkungen auf die Organisation von Arbeit, da sie die Rahmenbedingungen für ein orts- und arbeitsplatzunabhängiges Arbeiten schaffen (Joling & Kraan, 2008, S. 1; 26f.; Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009, S. 704). Telearbeit und Mobile Working, bei denen Erwerbstätige von zu Hause bzw. von unterwegs aus arbeiten, sowie die virtuelle Kooperation in geographisch verstreuten Teams sind hierbei Beispiele sich etablierender Formen örtlich flexibler Arbeitsgestaltung (Krimms & Kellner, 2012, S. 12), die vorrangig in Hinblick auf wissensbasierte Arbeitstätigkeiten zum Einsatz kommen.

Obwohl Formen der flexiblen Arbeitsgestaltung in der Praxis häufig darauf abzielen, dem erhöhten Flexibilitätsbedürfnis von Erwerbstätigen gerecht zu werden und deren Arbeitsproduktivität zu steigern (Krimms & Kellner, 2012, S. 5), ist zu beachten, dass das Fehlen regulierender Strukturen durch den Abbau zeitlich und räumlicher Einschränkungen der Arbeitstätigkeit zu einem Verschwimmen der Grenzen von Berufs- und Privatleben führt bzw. die Grenzziehung zwischen diesen erschwert (Hecht & Allen, 2009, S. 840). Barnett (1998, S. 3f.) wies bereits zu einem früheren Zeitpunkt darauf hin, dass es durch diese Entwicklung zu einer „Wiedervereinigung“ von Erwerbsarbeit und Familie kommt, bei der Teile der Arbeit in den familiären Bereich übergehen. Während Arbeitstätigkeit und Haushalt lange Zeit ineinander integriert waren, da eine räum-

liche Trennung nicht existierte, entstand im Zuge der industriellen Revolution durch die Etablierung geographisch entfernter Industrie- und Arbeitsstätten das Bild zweier separater Sphären von Familie und Beruf (Barnett, 1998, S. 3; 14). Es ist davon auszugehen, dass insbesondere in der industriellen Fertigung von Industriegütern, bei der ein Großteil der Arbeitsplätze an physische, nur schwer transferierbare Produktionsmittel, wie einzelne Maschinen oder ganze Anlagen, gebunden ist, eine räumliche Trennung zwischen beruflichem und außerberuflichem Bereich weiterhin besteht. Dennoch können Familie und Beruf keinesfalls als zwei voneinander unabhängige, vollständig abgegrenzte Sphären betrachtet werden (Clark, 2000, S. 748; Kanter, 1977, S. 8f.). Beide Bereiche üben auf unterschiedlichen Ebenen (z.B. emotionaler oder verhaltensbezogener Ebene) einen Einfluss auf den einzelnen Menschen aus, wodurch sich bei Übertrag auf den jeweils anderen Bereich indirekte Auswirkungen auf den Menschen selbst bzw. dessen Umfeld ergeben können (Barnett, 1998, S. 2; Kossek & Lautsch, 2012, S. 157).

2.3 Die Vereinbarkeitsfrage

Die bisherigen Ausführungen haben sich dem Verständnis von Familie und von Beruf als Erwerbstätigkeit als zwei zentrale Bereiche im Leben von Menschen gewidmet, welche individuelle, teils verschiedene Anforderungen an den Menschen stellen. Ebenso werden innerhalb des familiären und beruflichen Umfelds meist mehrere Rollen übernommen, die mit spezifischen Regeln, Mustern sowie Denk- und Verhaltensweisen verknüpft sind (Clark, 2000, S. 753). In Abhängigkeit von der eingenommenen Rolle gehen mit den Sphären der Erwerbs- und Familienarbeit demgemäß auch spezifische Verpflichtungen oder Zuständigkeiten, differierende Erwartungshaltungen von Dritten und sich mehr oder weniger voneinander unterscheidende Aufgaben und Tätigkeiten einher (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000, S. 473; Frone, 2003, S. 143). Darüber hinaus dienen beide Bereiche in der Regel der Erfüllung unterschiedlicher Bedürfnisse und variieren in den Möglichkeiten ihrer Befriedigung (Clark, 2000, S. 753). Es ergibt sich folglich die Frage nach der Vereinbarkeit und Harmonisierung von Berufs- und Familienleben.

Nicht nur auf persönlicher, sondern auch auf gesellschaftlicher Ebene wird der Schaffung von Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch unter dem Aspekt der Familienfreundlichkeit mittlerweile ein hoher Stellenwert eingeräumt (Resch, 2014, S. 4). Obwohl vielfach in der öffentlichen Diskussion als Schlagwort aufgegriffen, fehlt es häufig jedoch an einer wissenschaftlich orientierten und theoriegeleiteten Präzisierung des Themas der Vereinbarkeit. Da das Forschungsgebiet der Work-Life-Balance

Ansatzpunkte zur Erklärung des wechselseitigen Zusammenwirkens von Familie und Beruf bietet (Resch, 2007, S. 107), werden im Folgenden Modelle aufgegriffen, welche unterschiedliche Facetten des Gleichgewichts der Lebensbereiche thematisieren.

Die Vorstellung, dass die Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Familienleben bedingt, deckt sich mit normativen Ansätzen zur Work-Life-Balance. Danach soll eine wie auch immer geartete Mitte zwischen differierenden oder konträren Motiven, Zielen sowie dem auf beiden Seiten investierten Aufwand erreicht werden. Eine Waage mit zwei ausbalancierten Waagschalen versinnbildlicht dabei das Gleichgewicht als anzustrebende, optimale Lebensgestaltung. (Hoff, Grote, Dettmer, Hohner & Olos, 2005, S. 196; Resch, 2014, S. 5)

Eine Einschränkung des obigen Verständnisses besteht darin, dass die dem jeweiligen Lebensbereich beigemessene Bedeutung und deren subjektive Gewichtung sowohl soziokulturell bedingt als auch in Abhängigkeit vom einzelnen Individuum variiert und ein objektiv richtiges Verhältnis folglich nicht existiert (OECD, 2015b, S. 77; Wiese, 2007, S. 246). Darüber hinaus wird der Bereich der Arbeit häufig von anderen Lebensbereichen, unter anderem jenem der Familie, abgegrenzt und diesen in einem Konkurrenzverhältnis gegenübergestellt (Frone, 2003, S. 143ff.; Resch, 2007, S. 106). Dazu ist anzumerken, dass erstens, wie am Beispiel der Familienarbeit bereits dargestellt, auch im Rahmen anderer Lebensbereiche einer Arbeitstätigkeit nachgegangen wird, weshalb die Spezifizierung von Arbeit als Erwerbstätigkeit essentiell ist. Zweitens kann neben anderen Lebensbereichen wie Familie, Freundschaften sowie sozialem oder kulturellem Engagement die Erwerbsarbeit als Teil des Lebens von Menschen betrachtet werden, dessen subjektiver Bedeutungsgehalt sich nicht ausschließlich negativ darstellen muss (Eikhof, Warhurst & Haunschild, 2007, S. 329ff.; Wiese, 2007, S. 264), weshalb die Sichtweise von Beruf und Arbeit als direkte bzw. negativ konnotierte Gegensätze nicht gerechtfertigt erscheint.

2.3.1 Die Konfliktperspektive

In der Forschung und Literatur wird Work-Life-Balance vielfach in Zusammenhang mit einem Vorhandensein von Konflikten zwischen familienbezogenen und beruflichen Rollen aufgegriffen (Resch, 2007, S. 106). Im Arbeitsumfeld kann beispielsweise die Funktion als Vorgesetzte oder Vorgesetzter, als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter jeweils eine unterschiedliche Rolle zum Ausdruck bringen, während in der Familie unter anderem die Rolle als Elternteil, als Ehe- oder Lebenspartnerin oder -partner und als Nachkomme eingenommen werden kann (Frone, 2003, S. 144). Vor allem in früheren Beiträgen und Studien wurden schwerpunktmäßig die Bereiche Familie und Beruf er-

forscht, bevor eine Ausdehnung des Begriffes auf den gesamten privaten Bereich zusammen mit jenem der Erwerbsarbeit erfolgte (Kreiner, 2006, S. 487).

Eine Form von Interrollenkonflikt liegt nach Greenhaus & Beutell (1985, S. 77) dann vor, wenn sich die verschiedenen Rollen hinsichtlich bestimmter Aspekte nicht vereinigen lassen oder wenn es aufgrund des gleichzeitigen oder abwechselnden Wahrnehmens einer Rolle schwieriger wird, eine andere Rolle auszuüben. Es ergibt sich daraus, dass Work-Life-Balance unter anderem als Abwesenheit von Rollenkonflikten bzw. als subjektiv erlebte Konfliktfreiheit verstanden werden kann (Frone, 2003, S. 145). Die Ausübung mehrerer verschiedener Rollen wird mit vermehrtem Stress und psychischen Belastungen in Verbindung gebracht (Edwards & Rothbard, 1999, S. 86; Greenhaus & Beutell, 1985, S. 80; Turner, Hershcovis, Reich & Totterdell, 2014, S. 717). Dies ist auch ein Grund dafür, weshalb Zeit- und Ressourcenkonflikten oftmals eine zentrale Rolle hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingeräumt wird (Resch, 2007, S. 107). Die Ausgangsbasis bildet hierfür das Rollenstressmodell nach Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal (1964, S. 28f.), welches davon ausgeht, dass durch die Übernahme zweier oder mehrerer sozialer Rollen durch eine Person, einander entgegenstehende Rollenerwartungen zu Konflikt- und Überlastungserleben führen.

Greenhaus & Beutell (1985, S. 77ff.) unterscheiden in ihrem Konfliktmodell drei Konfliktformen: zeitbasierte Konflikte, stressbezogene Konflikte sowie verhaltensbezogene Konflikte. Erstere treten dann auf, wenn Zeit auf Aktivitäten in einem Bereich verwendet wird und dadurch zur Erfüllung der Rollenanforderungen und -erwartungen im jeweils anderen Bereich nicht mehr zur Verfügung steht. Auf familiärer Seite kann die Übernahme der Elternschaft von jüngeren Kindern als eine von mehreren Einflussgrößen unter der Annahme gesehen werden, dass jüngere Kinder gegenüber älteren einen erhöhten Betreuungsbedarf aufweisen und folglich mehr Zeit beanspruchen. Einflussfaktoren auf beruflicher Seite stellen unter anderem die Anzahl der pro Woche gearbeiteten Stunden, Umfang und Häufigkeit von Überstunden sowie das Vorliegen bzw. die Unregelmäßigkeit von Schichtarbeit dar. Betreffend flexible Arbeitszeitregelungen darf jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass diese per se konfliktreduzierend wirken, da diese nicht zwingend mit im familiären Bereich begründeten Bedürfnissen übereinstimmen müssen (Resch, 2014, S. 7; Rürup & Gruescu, 2005, S. 6).

Bei stressbezogenen Konflikten geht es darum, dass Stress verursachende Faktoren über den Bereich ihres Ursprungs hinaus wirksam werden. Dies bedeutet, dass Umstände, die im familiären oder beruflichen Umfeld zu Stress führen, das Stressempfinden im jeweiligen anderen Bereich negativ beeinflussen bzw. die dortige Leistungser-

füllung beeinträchtigen können. Sowohl für den beruflichen als auch für den familiären Bereich wurde eine Vielzahl an Stressoren identifiziert, welche mit stressbezogenen Konflikten in Zusammenhang gebracht werden. Bestehende oder auftretende Rollenkonflikte innerhalb des beruflichen und familiären Umfelds sowie das Ausmaß innerfamiliärer Unterstützung im familiären Bereich seien hier deshalb nur beispielhaft genannt. (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 80f.)

Im Falle von verhaltensbezogenen Konflikten sind die mit einer Rolle verbundenen spezifischen Verhaltensmuster mit den Verhaltenserwartungen einer anderen Rolle teilweise oder vollständig inkompatibel. Verhalten, das beispielsweise für das berufliche Umfeld als angemessen beurteilt wird, kann im familiären Bereich ungebracht sein und vice versa, weshalb eine Übertragung dieses Verhaltens auf den anderen Bereich mit Konflikten behaftet sein kann. (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 81f.)

2.3.2 Der Facilitation-Ansatz

Während im Rahmen des Modells von Greenhaus & Beutell (1985) von einer gegenseitigen Beeinflussung des Familien- und des Berufslebens ausgegangen wird, liefern jüngere Forschungsbeiträge Hinweise darauf, dass Wechselwirkungen je nach Richtung differenziert zu betrachten sind (Frone, 2003, S. 145; Kreiner, 2006, S. 487). Können aufgrund von verstärkten beruflichen Anforderungen familiäre Verpflichtungen nicht mehr oder nur schwer im gewohnten Ausmaß wahrgenommen werden, liegt ein Beruf-Familie-Konflikt vor. Zeigt das Familienleben negative Auswirkungen auf das Berufsleben, indem beispielsweise im Falle eines kranken Kindes familiäre Anforderungen beruflichen Verpflichtungen entgegenstehen, wird dies als Familie-Beruf-Konflikt bezeichnet. (Rürup & Gruescu, 2005, S. 40)

Neben Modellen, welche die negativen Auswirkungen und Übertragungseffekte des Innehabens multipler Rollen in das Zentrum des Forschungsinteresses stellen, greifen neuere Ansätze auch die Möglichkeit daraus resultierender positiver Folgen als ergänzende Komponente von Work-Life-Balance auf (Grzywacz & Marks, 2000, S. 111ff.; Kirchmeyer, 1992, S. 231ff.). Diese Ansätze berücksichtigen, dass die beiden Bereiche Familie und Beruf aufeinander auch gegenseitig unterstützend wirken können, indem die im Rahmen der Erwerbstätigkeit oder Familie erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen, die dort mobilisierte Energie bzw. die größere Anzahl an Möglichkeiten einen Mehrwert für die Rollenausübung im jeweils anderen Bereich mit sich bringen (Frone, 2003, S. 145). Wie bei der Konfliktperspektive ist auch hier eine bidirektionale Beeinflussung möglich (Grzywacz & Marks, 2000, S. 122f.). Nach Greenhaus & Powell (2006, S. 73f.) besteht der Mehrwert dieser Rollenvielfalt, auch als Rollenakkumulation

bezeichnet, konkret im Auftreten von additiven und puffernden Effekten sowie in einem direkten, positiven Einfluss.

Summieren sich die positiven Effekte von Erfahrungen unterschiedlicher in beiden Bereichen gelagerter Rollen auf und führen zu einer subjektiv besser empfundenen Lebensqualität, so kann von additiven Effekten gesprochen werden. Eine puffernde Wirkung kann alternativ oder ergänzend dazu gegeben sein, wenn in Verbindung mit einer bestimmten Rolle auftretende Belastungen, Anstrengungen oder Misserfolge durch positive Erfahrungen einer anderen Rolle kompensiert werden. Direkte positive Effekte entstehen hingegen dadurch, dass spezifische Rollenerfahrungen und -ressourcen der einen Rolle veränderte Erfahrungen und Resultate in Hinblick auf eine andere Rolle hervorbringen können, wodurch sich eine positive Transferwirkung ergibt. Eine Führungskraft könnte beispielsweise durch ihre Elternschaft an Gelassenheit zugewinnen, ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen infolgedessen mehr Handlungs- und Entwicklungsspielraum zugestehen und ihre berufliche Effektivität dadurch steigern. Umgekehrt könnte zum Beispiel durch die Erfahrung einer kollektiven Verteilung von Aufgaben am Arbeitsplatz die Bildung sozialer Kompetenzen angeregt werden, die Eltern wiederum dabei unterstützen, neue Zugänge zur Begegnung mit aktuellen Erziehungsschwierigkeiten zu finden. (Greenhaus & Powell, 2006, S. 73)

Die beschriebene Transferwirkung ist zentraler Bestandteil des von Greenhaus & Powell (2006) entwickelten theoretischen Modells zum Work-Family-Enrichment. Im Modell werden fünf Typen berufs- und familienbezogener Ressourcen unterschieden, die durch das Erfahren einzelner Rollen generiert werden und sich sowohl positiv auf die eigene Rolle als auch direkt oder indirekt auf den Einflussbereich einer anderen Rolle auswirken können. Kompetenzen wie etwa aufgabenbezogene Fertigkeiten, die Fähigkeit zum Multitasking oder rollenspezifisches Wissen sowie Perspektiven, die auf die Art der Situationswahrnehmung abstellen, werden im Modell als eine erste Ressource ausgewiesen. Als weitere Ressourcen sind psychische und physische Ressourcen, Ressourcen sozialen Kapitals wie Einflussmöglichkeiten und Information, Flexibilität in zeitlicher und örtlicher Hinsicht zur Erfüllung von Rollenerwartungen sowie materielle Ressourcen wie etwa Geld im Work-Family-Enrichment-Modell von Greenhaus & Powell inbegriffen. (Greenhaus & Powell, 2006, S. 79f.)

Insgesamt zeigt sich anhand der vorgestellten Modelle, dass neben der Verteilung von Ressourcen zwischen dem beruflichen und familiären Bereich auch positive Übertragungseffekte und die sich daran anschließenden Veränderungen für die Vereinbarkeit derselben wesentlich sind. Da die Auffassungen von Work-Life-Balance je nach konzeptioneller Grundlage unterschiedlich sind, ist es jedoch kaum möglich, von einem

einheitlich definierten Begriff zu sprechen. Dennoch bieten die Konzepte Anhaltspunkte dafür, welche Aspekte in der Diskussion rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf relevant sein können.

2.3.3 Der Fokus der Vereinbarkeit - ein Definitionsversuch

Eine Work-Life-Balance, die rein auf den Zustand des Gleichgewichts bzw. der Konfliktfreiheit zwischen den Lebensbereichen abstellt, vernachlässigt, dass Menschen auf die Herstellung und Ausgestaltung dieser Balance auch aktiv einwirken können (Clark, 2000, S. 751). Es handelt sich folglich um einen Gestaltungsprozess, in dessen Rahmen es unterschiedliche Tätigkeiten in zeitlicher Hinsicht miteinander abzustimmen gilt und das Verhältnis zwischen Anforderungen und individuellen Bewältigungsmöglichkeiten optimiert werden kann (Resch & Bamberg, 2005, S. 173). Aufgrund des erhöhten Betreuungsaufwandes für ein Kind könnte etwa mit dem arbeitgebenden Unternehmen ein geringeres Stundenausmaß vereinbart werden. Andererseits könnten durch einen temporär erhöhten Arbeitsdruck anfallende Mehrarbeitsstunden dazu führen, dass vorübergehend eine zusätzliche Kinderbetreuung organisiert werden muss. Zusätzlich geht es beim „aktiven Balancieren“ auch darum, wie Menschen Grenzen zwischen den verschiedenen Tätigkeits- und Lebensbereichen im Sinne einer gegenseitigen Abgrenzung oder Koordination handhaben und wie dies mit ihren individuellen Präferenzen in Einklang steht (Kreiner, 2006, S. 500f.). Koordinierendes Verhalten von dem auch als „Integration“ gesprochen wird, liegt tendenziell dann vor, wenn eine Beschäftigung mit beruflichen Belangen im außerberuflichen Umfeld beispielsweise in Form der Telearbeit erfolgt. Es werden in diesem Fall räumliche sowie zeitliche Grenzen zwischen Arbeits- und privatem Bereich ausgehebelt, wodurch diese verstärkt miteinander verschwimmen (Peters, Michel & Sonntag, 2014, S. 67). Voraussetzung für die Einflussnahme ist, dass äußere Umstände und Bedingungen entsprechende Gestaltungsmöglichkeiten zulassen (Resch, 2007, S. 109f.). Der größtmögliche Spielraum wäre in Bezug auf das Beispiel der Telearbeit etwa dann gegeben, wenn sie als flexibel nutzbares und freiwilliges Angebot seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Anspruch genommen werden könnte. Ebenso erscheinen unter diesem Aspekt auch andere betriebliche oder arbeitsrechtliche Regelungen dazu geeignet, die Flexibilität von Mitarbeitenden und Unternehmen zu beeinflussen. Ausgehend von dieser Betrachtungsweise können unter Vereinbarkeit in Anlehnung an Resch (2007, S. 109f.) daher vorrangig die sich aus den äußeren Verhältnissen und Bedingungen des beruflichen und familiären Umfelds ergebenden Spielräume verstanden werden, die der einzelnen Person ein Balancieren der Lebensbereiche ermöglichen. Je nach zeitlicher Dauer und Lage von familiären und beruflichen Tätigkeiten,

Aufgabeninhalten, bestehenden Anforderungen und Belastungen sowie daraus resultierender und bereits angesprochener Rollenkonflikte und Positiveffekte kann das Ausmaß der Möglichkeiten und Spielräume dabei variieren.

Maßnahmen, durch die in Abhängigkeit von den jeweiligen Bedürfnissen darauf eingewirkt werden kann, wo, wann und in welchem Umfang Arbeit geleistet wird, dienen vorrangig der Vermeidung von zeitbedingten Konflikten und stellen häufig eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Jedoch sind hinsichtlich der Erzielung langfristiger positiver Effekte auf das Wohlbefinden darüber hinaus ergänzende Effekte zu berücksichtigen, welche sich aufgrund der Rahmenbedingungen im beruflichen und familiären Umfeld ergeben können. Belastungen am beruflichen Arbeitsplatz, welche der Schaffung eines Gleichgewichts entgegenstehen können, werden beispielsweise dadurch hervorgerufen, dass Arbeitstätigkeiten nicht den Bedürfnissen und Qualifikationen der Arbeitstätigen entsprechen, eigene Potenziale ungenutzt bleiben, Zeitdruck oder Monotonie in einer Überforderung der vorhandenen Leistungsfähigkeit resultieren oder Probleme im sozialen Umfeld auftreten. Ebenso können Unterbrechungen oder unvollständige Informationen zu einer Einschränkung des Wohlbefindens von Berufstätigen führen. Aus arbeitspsychologischer Sicht kommt Merkmalen des beruflichen Arbeitsplatzes ein besonderes Interesse zu, da eine Reihe betrieblicher Maßnahmen (unter anderem auch die bereits erwähnte Telearbeit) mittlerweile den Anspruch erhebt, einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu leisten. (Resch, 2007, S. 111ff.)

Auf Basis von Überlegungen zur humanen und menschengerechten Gestaltung von berufsmäßiger Arbeit schlägt Resch (2007, S. 115ff.) drei Ebenen zur Bewertung von Maßnahmen hinsichtlich deren vereinbarkeitsbezogener Wirksamkeit vor. Sie erweitert demgemäß das obige begriffliche Verständnis von Vereinbarkeit über eine rein auf die externen Rahmenbedingungen fokussierte Sichtweise hinaus. Letzteres bildet als „äußere Vereinbarkeit“ die erste Bewertungsebene ab und beinhaltet konkret die Fragestellung, ob Aufgaben von ihrer Lage und vom zeitlichen Umfang her so erledigt werden können, dass auch im jeweiligen anderen Lebensbereich gewissenhaft der Aufgabenerfüllung nachgegangen werden kann. Die Reduktion von erwerbsbedingten Arbeitszeiten kann dabei als klassisches Beispiel gesehen werden, welches der äußeren Vereinbarkeit förderlich ist. (Resch, 2007, S. 116f.) Im Sinne des Konfliktmodells von Greenhaus & Beutell (1985) wird mit dieser ersten Bewertungsebene vorrangig die Kategorie der zeitbasierten Konflikte adressiert.

Maßnahmen, welche ein Wahrnehmen von Arbeitsaufgaben ohne damit einhergehende Schädigungen oder dauerhafte Beeinträchtigungen der Gesundheit und des psy-

chosozialen Wohlbefindens erlauben, tragen zur Herbeiführung einer „Vereinbarkeit ohne Belastungen“ bei. Diese bildet eine zweite Bewertungsebene ab. Im Wesentlichen geht es darum, dass die Bewältigung familiärer und beruflicher Aufgaben aufgrund äußerer Umstände zwar machbar, ihr Zusammenspiel aber mit erheblichen Anstrengungen und Konflikten verbunden sein kann, die an den Kräften der Betroffenen zehren und auf Dauer eine gesundheitsschädigende Wirkung entfalten. So können etwa zeitlicher Druck bei der Aufgabenerfüllung oder Probleme der Arbeitsorganisation eine Störung des Wohlbefindens von Betroffenen hervorrufen. Möglichkeiten einer bedarfsorientierten Variation der Arbeitszeit bzw. die Planbarkeit der Tätigkeiten beeinflussen daher neben dem zeitlichen Ausmaß und der empfundenen Intensität der Zeit die Ebene der belastungsfreien Vereinbarkeit. (Resch, 2007, S. 118f.) Des Weiteren besitzen auch die von Greenhaus & Beutell (1985) aufgegriffenen stressbezogenen Konflikte für diese Ebene Relevanz, da sich daraus ableiten lässt, dass beispielsweise ein das Individuum belastender Konflikt im beruflichen Umfeld auch im Rahmen der Familie zu Reaktionen führen kann. Diese könnten möglicherweise konkret darin bestehen, dass weniger Geduld bei der Kinderbetreuung aufgebracht wird, die Person rascher in einen negativen Erregungszustand verfällt und dies durch ein Schimpfen oder Schreien mit dem Kind zum Ausdruck bringt.

Die dritte Bewertungsebene „Vereinbarkeit mit Spielräumen“ beurteilt Vereinbarkeit danach, ob aufgrund bestimmter Arbeitsbedingungen das Management beruflicher und familiärer Verpflichtungen selbstgesteuert übernommen werden kann. Es steht hierbei also der Prozess des Vereinbarens im Mittelpunkt. Ziel ist es, dass durch die im beruflichen Umfeld zugestanden Handlungsmöglichkeiten die persönliche Entwicklung und Entfaltung von Personen in beiden Lebensbereichen begünstigt wird und folglich die Erledigung von berufs- und familienbezogenen Aufgaben zum Auftreten positiver Effekte beiträgt. Beispiele für mögliche positive Wirkungsweisen stellen die im Rahmen des Work-Family-Enrichment-Modells von Greenhaus & Powell (2006) beschriebenen additiven, puffernden und direkten Einflüsse dar. Erfolgt etwa eine Beschäftigung mit anspruchsvollen Tätigkeiten am Arbeitsplatz, so kann dies in einem Zugewinn an Kompetenzen oder Selbstvertrauen resultieren. Die Möglichkeit einer flexiblen Arbeits- und Zeiteinteilung schafft dagegen die Gelegenheit, auf Ursachen eines Ungleichgewichts regulierend einzuwirken. Der Vereinbarungsprozess kann zu einem gewissen Grad selbst in die Hand genommen werden, indem bei Bedarf auf alternative Wege ausgewichen wird. In beiden Fällen ist es denkbar, dass die erwähnten Rahmenbedingungen zur Stärkung von Handlungskompetenzen abseits vom beruflichen Umfeld führen. (Resch, 2007, S. 119f.)

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Vielzahl unterschiedlicher Facetten beinhaltet und immer ausgehend vom begrifflichen Verständnis der einzelnen Konstrukte zu betrachten ist. So geht es im Rahmen dieser Arbeit schwerpunktmäßig um erwerbstätige Mütter und Väter, welche mit dem Erfordernis konfrontiert sind, berufliche sowie familiäre Verpflichtungen sprichwörtlich „unter einen Hut“ bringen zu müssen. Die bisherigen Ausführungen liefern Hinweise darauf, dass Maßnahmen, welchen eine vereinbarkeitsförderliche Wirkung unterstellt wird, auf unterschiedlichen Ebenen wirksam werden können und daher bewusst auch daraufhin zu bewerten sind. Es geht nicht mehr nur darum, dass Erwerbstätige mit Betreuungspflichten für Kinder in Beschäftigung bleiben können, sondern es ist auch darauf zu achten, dass einer nachhaltigen Beeinträchtigung von Gesundheit und Wohlbefinden als Folge der bestehenden Doppelbelastung vorgebeugt wird.

2.4 Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit

2.4.1 Zeitliche Verhältnisse als Einflussfaktor

Die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie deren Ausmaß und Umfang werden vor allem in zeitlicher Hinsicht von Bedingungen im betrieblichen Umfeld wie auch von strukturellen, familialen und persönlichen Umständen beeinflusst und sind aufgrund variierender Positionen und differenzierter Rollenzuschreibungen von Männern und Frauen nach wie vor von geschlechterspezifischen Unterschieden geprägt (Bergmann, Danzer & Schmatz, 2014, S. 88f.). Hinsichtlich der Veränderung von Erwerbs- und Familienbiographien wurde bereits erwähnt, dass sich in vielen Fällen heute wichtige familiäre und berufliche Entscheidungen auf ein schmales Zeitfenster konzentrieren (Jurczyk & Schmied, 2010, S. 790). Da in dieser Phase verstärkt Anforderungen des Familien- und Erwerbsarbeitslebens aufeinander treffen, wird diese Phase auch als „Rush Hour of Life“ bezeichnet (Beham, 2010, S. 240; Kapella, de Liedekerke & de Bergeyck, 2011, S. 36). Neben dieser lebensverlaufsbezogenen Perspektive spielt der Faktor Zeit im Alltag von Familien eine wesentliche Rolle, da dieser nicht nur zentrale Ressource des Familienlebens ist, sondern verknüpft mit den zeitlichen Konstellationen und Bedingungen anderer Bereiche gleichzeitig einen relevanten Ausgangspunkt für Vereinbarkeitskonflikte darstellt (Kränzl-Nagl & Lange, 2010b, S. 171ff.). Entwicklungen der Arbeitswelt und anderer gesellschaftlicher Sphären wirken zudem auf die alltägliche Herstellung gemeinsamer Familienzeiten ein und tragen dazu bei, dass es auch dort zu Veränderungen im Zeitgefüge kommt (Jurczyk & Schmied, 2010, S. 775ff.).

Die Verdrängung der klassischen Festanstellung in Vollzeit durch temporäre und alternative Beschäftigungsformen bringt einen Trend zum Ausdruck, der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen aufgrund der Deregulierung des Arbeitsmarktes erlaubt, flexibler auf sich verändernde Markt- und Umfeldbedingungen zu reagieren (Kapella, de Liedekerke & de Bergeyck, 2011, S. 8). Zusammen mit anderen Faktoren, wie dem Trend zur Flexibilisierung von Arbeitsorten und Arbeitszeiten, kommt dadurch ein durchlässigeres Verhältnis von Familienleben und Erwerbsarbeit zustande, welches Familien einerseits neue Gestaltungsspielräume zugesteht, andererseits jedoch mit nicht zu unterschätzenden Herausforderungen und Belastungen verbunden ist (Jurczyk & Schmied, 2010, S. 805f.). Anhand des Beispiels flexibler Arbeitszeiten kann dies hier nochmals veranschaulicht werden. Arbeitszeiten, welche betrieblichen Erfordernissen Rechnung tragen und dadurch oftmals zeitlichen Unregelmäßigkeiten unterliegen, können Eltern mehr oder verbesserte Gelegenheiten bieten, um auf Zeitbedürfnisse des Nachwuchses Rücksicht zu nehmen (Kränzl-Nagl & Lange, 2010b, S. 181). Bei projektformig organisierter Arbeit etwa kann es der Fall sein, dass intensive Arbeitsperioden regelmäßig von längeren Phasen abgewechselt werden, in denen nicht oder nur sehr wenig gearbeitet wird. Folglich kann während dieser Phasen mit der Familie Zeit verbracht werden, die anders nicht in dieser Form zur Verfügung gestanden hätte. Ohne ausreichende Einflussmöglichkeiten auf das Ausmaß und die zeitliche Lage der Arbeitszeiten sowie angesichts deren geringer Berechenbarkeit, hoher Varianz und Atypik (z.B. Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit) erscheint es jedoch wahrscheinlicher, dass familienseitig Zeit- und Koordinationsprobleme auftreten (Bergmann, Danzer & Schmatz, 2014, S. 58; Jurczyk & Schmied, 2010, S. 801; Spitzley, 2007, S. 125ff.). Kurzfristige terminliche Aufschübe oder flexible Veränderungen im Alltag der Familie bis hin zu einem komplexen Zeit- und Betreuungsmanagement können dadurch erforderlich werden. Zusätzlich gehen mit einer Ausdehnung der individuellen und potenziellen Möglichkeiten, Arbeits- und Familienzeit gestalten zu können, erhöhte Anforderungen an die Zeitdisziplin und die Steigerung des empfundenen Zeitdrucks in Familien einher. Persönlich von Eltern empfundene Zeitknappheit und Zeitnot werden allem voran in den westlichen Industriegesellschaften von der Befürchtung begleitet, dass nicht ausreichend Zeit für die Familie aufgebracht und den Anforderungen der Elternrolle nicht entsprochen werden kann. (Kränzl-Nagl & Lange, 2010b, S. 179ff.) Eine Studie von Borelli, Nelson, River, Birkens & Moss-Racusin (2016, S. 16f.) konnte des Weiteren nachweisen, dass bei Frauen im Vergleich zu Männern stärkere Schuldgefühle auftreten, wenn familiäre und berufliche Belange miteinander in Konflikt geraten.

Besonders Ein-Eltern-Familien sind verschärft von einem Mangel an Zeit betroffen, welcher in Zusammenhang mit deren Erwerbstätigkeit und der tendenziell finanziell unsichereren Situation von Alleinerziehenden steht (Zartler et al., 2011, S. 141; 198). Im Rahmen einer Studie von Schneider et al. (2001, S. 189) konnte für alleinerziehende Mütter beobachtet werden, dass unter anderem auch die Organisation der Kinderbetreuung abgestimmt auf die berufliche Situation sowie die Verfügbarkeit und Qualität der Kinderbetreuung zentrale Belastungsfaktoren darstellen. Insgesamt deuten diese Ausführungen darauf hin, dass das berufliche Umfeld abhängig von seinen Rahmenbedingungen zwar eine wesentliche Quelle zeitlicher Koordinations- und Synchronisationserfordernisse im Familienalltag ist, beides jedoch immer auch in Verbindung und im Wechselspiel mit anderen gesellschaftlichen Institutionen und der Familie selbst steht (Kränzl-Nagl & Lange, 2010b, S. 182f.). Dringend abzuleistende Mehrarbeit kann Eltern angesichts eines straffen familiären Zeitplans ebenso zwingen, diesen in der bestehenden Form zu adaptieren, wie die plötzlich auftretende Krankheit eines Kindes Auswirkungen auf den beruflichen Regelablauf haben kann. In beiden Fällen sind Arbeits- und Familienzeiten miteinander zu vereinbaren, die Handlungsmöglichkeiten und die Reaktion selbst werden jedoch davon abhängig sein, ob, wie rasch und in welcher Form eine Kinderbetreuung organisiert werden kann.

Betrachtet man die aktuelle Betreuungssituation in Österreich, so zeigt sich, dass eine reguläre Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren überwiegend privat durch die Partnerin bzw. den Partner, Verwandte oder Bekannte stattfindet und häufig durch institutionelle Betreuungsangebote wie Kindergarten, Schule oder Hort ergänzt wird. Im Gegensatz dazu wird nur in einem sehr geringen Ausmaß ausschließlich auf eine rein institutionelle Kinderbetreuung zurückgegriffen. (Bergmann, Danzer & Schmatz, 2014, S. 76ff.) Die Schwierigkeiten in Hinblick auf öffentliche Kinderbetreuungsinstitutionen bestehen dabei darin, dass sich diese nicht oder nur bedingt an den flexibilisierten Arbeitszeitlagen und -mustern von Eltern orientieren und kaum auf die veränderten Familienstrukturen Rücksicht nehmen (Kränzl-Nagl & Lange, 2010b, S. 182). Letztgenannter Aspekt spricht vor allem den Trend an, dass ein Abgang vom stark männlich dominierten „Lone-Breadwinner-Modell“ zu beobachten ist, indem in Zwei-Eltern-Familien zunehmend beide Elternteile einer Erwerbstätigkeit nachgehen (Jurczyk & Schmied, 2010, S. 795f.). Anhand deutlich höherer Nutzungsgrade von institutionellen Betreuungsformen in städtischen Gebieten hat sich ferner gezeigt, dass ländliche Regionen insgesamt weniger Betreuungsinfrastruktur bereitstellen (Bergmann, Danzer & Schmatz, 2014, S. 76ff.). Bei Überschneidung der zeitlichen Nicht-Verfügbarkeit von Eltern mit jener von adäquaten Kindebetreuungsinstitutionen (z.B. auch Jugendzen-

tren, Vereine oder Kurse) entstehen „Betreuungsleerräume“, die durch Bezug zusätzlicher privater externer Betreuungsunterstützung, wie etwa Großeltern, die in der Nähe wohnen, abgedeckt werden müssen. Da bei Müttern und Vätern, die als Ein-Eltern-Familien mit ihren Kindern alleine zusammenleben, die Betreuungskapazität des Partners oder der Partnerin von vornherein entfällt, sind diese in erhöhtem Maße von diesem Umstand betroffen (Bergmann, Danzer & Schmatz, 2014, S. 86). Neben der Notwendigkeit komplexer Betreuungsarrangements, welche die beruflichen, familiären und institutionellen Rahmenbedingungen berücksichtigen, ergeben sich zeitlich schwierig handhabbare Situationen auch aufgrund des Risikos, dass keine ausreichend flexiblen und leistbaren Betreuungsalternativen zur Schließung von Betreuungslücken verfügbar sind (Kränzl-Nagl & Lange, 2010b, S. 184; Statistik Austria, 2011, S. 45f.).

Eine weitere im Alltag von Familien zeitlich relevante Komponente ist in den persönlichen Ansprüchen von Eltern zu sehen, die diese an die mit ihren Kindern verbrachte und für sie aufgewendete Zeit stellen. Vielfach ist es Müttern und Vätern ein Bedürfnis, sich in Form von Spielen, Unterhaltungen oder gemeinsamen Aktivitäten mit ihrem Nachwuchs aktiv zu beschäftigen und an wichtigen sowie prägenden Ereignissen und Erlebnissen ihrer Kinder Anteil zu nehmen. (Kränzl-Nagl & Lange, 2010b, S. 178ff.) Seit den 1990er Jahren ist zu bemerken, dass in Österreich ein realer Anstieg der für die Kinderbetreuung durch Eltern aufgewendeten Zeit stattgefunden hat, der auf Änderungen im Verhalten von Müttern und Vätern zurückzuführen ist (Berghammer, 2013, S. 62ff.). Darüber hinaus lassen Eltern ihre Kinder häufig an einer Reihe von bildungsspezifischen, lern- und entwicklungsfördernden Angeboten teilnehmen, welche vor allem der Entfaltung von Interessen, kognitiven und sprachlichen Fähigkeiten und Begabungen der Kinder neben der Erfüllung schulischer Leistungsanforderungen dienen (Kapella, 2015, S. 3; Kränzl-Nagl & Lange, 2010b, S. 178ff.; Solga & Dombrowski, 2009, S. 35.). Zusammen mit zusätzlichen Bemühungen der Eltern, dem Nachwuchs die soziale Vernetzung mit Kindern gleichen Alters zu ermöglichen und dem Erfordernis, Kinder beim Überwinden räumlicher Distanzen unterstützen zu müssen, kann ein hohes Niveau an Bildungs- und Freizeitaktivitäten dazu beitragen, dass Familien einem steigenden Zeitdruck ausgesetzt sind. Speziell bei mehreren Kindern und Altersunterschieden erhöhen sich der Koordinationsaufwand, die insgesamt in Familienarbeit investierte Zeit und die daraus resultierende zeitliche Belastung (Kränzl-Nagl & Lange, 2010b, S. 183f.). Dies trifft vor allem Frauen, da sie im Vergleich zu Männern nach wie vor den Großteil unbezahlter Familienarbeit leisten (Statistik Austria, 2009, S. 62f.; 67f.).

2.4.2 Geschlechterspezifische Unterschiede bei (un)bezahlter Arbeit

Die Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit innerhalb von Familien in Österreich ist nach wie vor dadurch gekennzeichnet, dass Männer in höherem zeitlichen Umfang einer beruflichen Tätigkeit nachgehen und Frauen mehr Zeit für Haushalts- und Kinderbetreuungsaufgaben aufwenden (Statistik Austria, 2009, S. 28f.). Trotz der von Neuwirth & Wernhart (2011, S. 42f.) sowie von Littig et al. (2016, S. 96) festgestellten Einstellungsänderung hinsichtlich einer gerechten innerfamiliärer Arbeitsteilung sind es vorrangig Frauen, welche ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten der Familie und Familiengründung unterbrechen (Bergmann, Danzer & Schmatz, 2014, S. 11f.). Aus biographieorientierter Sicht ist auffallend, dass in Familien insbesondere nach Geburt des ersten Kindes eine „Retraditionalisierung“ der Geschlechterverhältnisse zu beobachten ist. Paare, die zuvor eine egalitäre, partnerschaftliche Aufgabenverteilung angestrebt haben, fallen nach Geburt des ersten Kindes häufig in ein traditionelles Rollenverhalten zurück und dies unbeeinflusst durch Bildungsstand, Erwerbsbeteiligung und Einkommen des Partners bzw. der Partnerin. (Blossfeld, 2008, S. 49ff.)

Nur ein kleiner Anteil an Frauen steigt nach der Geburt eines Kindes wieder vollständig in das Erwerbsleben ein (Statistik Austria, 2011, S. 59f.). Neben einer geringeren Vollzeitquote bei Rückkehr nehmen Frauen im Durchschnitt ebenso deutlich später wieder eine Erwerbsarbeit auf und gehen im Vergleich zu Männern längerfristiger einer Beschäftigung mit einem reduzierten Erwerbsausmaß nach (Riesenfelder, 2013, S. 9ff.; Statistik Austria, 2011, S. 52ff.). Die unterschiedliche Verteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Familienarbeit zwischen den Geschlechtern manifestiert sich nicht zuletzt auch in der Einkommenssituation, welche für Frauen insgesamt deutlich schlechter ausfällt als für Männer (Bergmann, Danzer & Schmatz, 2014, S. 12ff.; Statistik Austria, 2011, S. 60).

Die zeitweise nicht vorhandene bzw. auch in Teilzeit ausgeübte Erwerbsbeteiligung von Müttern ist, wie Schneider et al. (2008, S. 2) in ihren Ausführungen zum betrieblichen Familienbewusstsein mit Fokus Deutschland sehr plakativ formulieren, mit Problemen volkswirtschaftlicher und persönlicher Natur verbunden. Mit Letzterem wird insbesondere auf das Entstehen persönlicher Lebensrisiken mit Bezugnahme zur Trennungs- und Scheidungswahrscheinlichkeit hingewiesen (Schneider et al., 2008, S. 2), die in allen westlichen Ländern ab 1965 einen starken Aufwärtstrend erfuhr (Baierl, Dörfler & Neuwirth, 2011, S. 48) und in Österreich für die im Jahr 2014 geschlossenen Ehen bei 42,1 Prozent lag (Kaindl & Schipfer, 2015, S. 34). Wie eine Studie von Bergmann et al. (2004, S. 44f.) zeigt, sind es vor allem finanzielle Themen, welche als Nachteil einer Teilzeitbeschäftigung von Seiten Berufstätiger empfunden werden. Ne-

ben einem im Vergleich zu einer Vollzeittätigkeit geringer ausfallenden Erwerbseinkommen war die sich durch eine Teilzeitarbeit langfristig schlechter darstellende soziale Absicherung für die Studienteilnehmer und Studienteilnehmerinnen von besonderer Bedeutung. Als nicht monetäre negative Auswirkungen von Teilzeit wurden zudem belastende, wenig planbare und unregelmäßige Arbeitszeiten sowie Nachteile in Bezug auf die Arbeitsorganisation, die betriebliche Integration und auf potenzielle Aufstiegsmöglichkeiten genannt. (Bergmann et al., 2004, S. 45)

Trotz der genannten Nachteile ist Teilzeitbeschäftigung zu einem wesentlichen Instrument für die Reintegration von Frauen in das Berufsleben geworden und stellt eine Arbeitsform dar, die es vor allem Frauen zeitlich ermöglicht, unbezahlte Familienarbeit mit bezahlter Erwerbsarbeit zu kombinieren (Bucheberner-Ferstl, Dörfler, Haas & Niksova, 2011, S. 41).

2.4.3 Elternteilzeit als Sonderform der Teilzeitbeschäftigung

2.4.3.1 Erwerbstätigkeit in Teilzeit

Seit Beginn der neunziger Jahre hat die Teilzeitbeschäftigung unselbstständig erwerbstätiger Personen in Österreich und in anderen westlichen Industrieländern einen Aufwärtstrend erfahren (Dörfler, 2004a, S. 3f.). Während ab diesem Zeitpunkt überwiegend für weibliche Arbeitskräfte ein kontinuierlicher Anstieg verzeichnet werden konnte, erhöhte sich die Teilzeiterwerbstätigkeit von Männern im Gegensatz dazu nur in vergleichsweise geringem Ausmaß (Baierl & Kapella, 2014, S. 19ff.). Hervorzuheben ist, dass mit der steigenden Teilzeitquote weiblicher Personen die Erwerbstätigkeit von Frauen insgesamt, speziell von Frauen mit Kindern, zunahm (Dörfler, 2004a, S. 4).

Gemäß § 19 Abs. 1 des österreichischen Arbeitszeitgesetzes (AZG) liegt Teilzeitarbeit vor, wenn die gesetzliche Normalarbeitszeit bzw. eine durch kollektivvertragliche Regelungen oder durch Betriebsvereinbarung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit von der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit durchschnittlich unterschritten wird. Die unterschiedlichen Bedürfnisse der Unternehmen und Beschäftigten haben jedoch dazu geführt, dass Teilzeitarbeit in ihrer praktischen Umsetzung sehr vielfältig ausgestaltet ist (Bucheberner-Ferstl et al., 2011, S. 8f.). Aus Sicht von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen kann Teilzeitbeschäftigung eine Möglichkeit darstellen, unternehmensspezifischen Erfordernissen sowie stellenbezogenen Anforderungen in Form innerbetrieblicher Teilzeitmodelle gerecht zu werden (Bucheberner-Ferstl et al., 2011, S. 10f.).

Der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegen, wie Studien mehrfach bestätigt haben, dagegen verschiedene persönli-

che Motive zu Grunde (Bergmann et al., 2004, S. 83; Buchebner-Ferstl et al., 2011, S. 38f.; Dörfler, 2004b, S. 20f.; Hackl, 2013, S. 9f.). Das Bedürfnis nach Teilzeit kann durch die aktuelle Lebensphase oder jeweilige Lebens- und Familiensituation beeinflusst sein und damit beispielsweise am Übergang von der Ausbildung in die Arbeitstätigkeit bzw. vom Erwerbsleben in den Ruhestand auftreten (Baierl & Kapella, 2014, S. 6). Die Hauptgründe für Teilzeitarbeit bei Frauen sind vor allem die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sowie die Wahrnehmung von Kinderbetreuungspflichten im Zuge der Elternschaft. Bei Männern mit Kindern spielen diese Motive ebenfalls eine wichtige, wenn auch im Vergleich zu den Frauen deutlich geringere Rolle. Bleibt das Vorhandensein von Kindern unberücksichtigt, sind bei Männern vor allem die schulische und berufliche Aus- und Weiterbildung für eine Beschäftigung in Teilzeit von Bedeutung. (Baierl & Kapella, 2014, S. 53)

In Ergänzung zu den allgemeinen Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung wurden auf gesetzlicher Ebene Sondermodelle, wie Elternteilzeit, Familienhospizkarenz oder Altersteilzeit, geschaffen, deren Bestimmungen auf die Lebensumstände spezifischer Zielgruppen Bedacht nehmen (Buchebner-Ferstl et al., 2011, S. 25ff.). Da der Fokus dieser Arbeit auf der Maßnahme der Elternteilzeit als Sondermodell der Teilzeitbeschäftigung liegt, wird auf weitere Ausführungen zu anderen möglichen Teilzeitmodellen verzichtet. Neben einer Spezifizierung des in dieser Arbeit verwendeten Begriffs der Elternteilzeit werden im Folgenden die zu Grunde liegenden gesetzlichen Rahmenbedingungen im Detail erläutert.

2.4.3.2 Elternteilzeit - Thematische Abgrenzung und Begriffsklärung

Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz sehen für unselbstständig erwerbstätige Eltern eine Teilzeitbeschäftigung in zweifachem Sinne vor. Einerseits wurde mit 1. Juli 2004 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter gewissen Voraussetzungen ein „Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung“ (§ 15h MSchG und § 8 VKG) eingeräumt. Andererseits besteht im Falle der Nichterfüllung dieser Bedingungen für Arbeitnehmende weiterhin die Möglichkeit, bis zum vollendeten vierten Lebensjahr des Kindes eine „Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung“ (§ 15i MSchG und § 8a VKG) mit ihrem arbeitgebenden Unternehmen einzugehen. Bei Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung auf freiwilliger Basis gemäß § 15i MSchG und § 8a VKG wird ein Großteil jener Bestimmungen wirksam, welche auch im Falle der Geltendmachung des Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung anzuwenden sind.

In Abgrenzung zur vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wird als Gegenstand der Untersuchung der vorliegenden Arbeit jedoch ausschließlich der in § 15h MSchG und § 8

VKG verankerte Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung fokussiert. Dies kann dadurch begründet werden, dass mit Bezug zum gewählten Untersuchungsfeld

- wahrgenommene Effekte in Hinblick auf die Erreichung der erklärten Zielsetzungen in der Praxis vor dem geschilderten Hintergrund als relevant erscheinen und
- speziell die Folgen der Verbindlichkeit des Anspruchs auf Elternteilzeit für Arbeitgebende und Arbeitnehmende interessieren.

Der Begriff der Elternteilzeit wird in dieser Arbeit synonym zum gesetzlichen Terminus des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung verwendet, welcher gemäß § 15j MSchG und § 8b VKG auf eine entsprechende Elternschaft (Leben im gemeinsamen Haushalt bzw. Obsorgeberechtigung) abstellt. Um die aktuelle Rechtslage adäquat darlegen zu können, wird im folgenden Abschnitt jedoch zwischen mehreren Formen möglicher Elternteilzeit differenziert.

2.4.3.3 Gesetzliche Regelungen des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit

Der Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht nach § 15h MSchG und § 8 VKG für Mütter und Väter bis zum vollendeten siebten Lebensjahr des Kindes, im Falle eines verzögerten Schuleintritts längstens bis zum jeweiligen späteren Zeitpunkt. Es ist dabei unerheblich, ob und in welchem Umfang zuvor die Möglichkeit einer Karenz genutzt wurde (www.usp.gv.at, 29.07.2015). Anspruchsberechtigt sind Mütter und Väter unter der Voraussetzung, dass

- ihre Beschäftigungsdauer mit Antritt der Teilzeitbeschäftigung und unter Einrechnung bestehender Karenzzeiten drei Jahre übersteigt.
- im arbeitgebenden Betrieb regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind.
- die wöchentliche Normalarbeitszeit maximal 80 Prozent des ursprünglichen Stundenausmaßes beträgt – das entspricht einer Reduktion von mindestens 20 Prozent – und sich nicht auf unter zwölf Stunden beläuft.

Der letzte Punkt gibt die Bestimmungen der §§ 15h Abs. 1 Z 3 MSchG bzw. 8 Abs. 1 Z 3 VKG wieder. Das Ziel dieser Regelung ist die Festlegung einer Arbeitszeitbandbreite, die durch eine im Dezember 2015 vorgenommene Änderung von Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz als Anspruchstatbestand des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit hinzugefügt wurde (BGBl Nr. 149/2015) und mit 1. Jänner 2016 in Kraft getreten ist. Die Bandbreite findet auch bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung nach § 15i MSchG bzw. § 8a VKG Anwendung.

Neben den genannten Anspruchsvoraussetzungen ist des Weiteren zu berücksichtigen, dass

- entweder ein Zusammenleben mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt oder alternativ dazu ein entsprechendes Obsorgerecht für das Kind vorliegen muss,
- sich beide Elternteile nicht gleichzeitig für dasselbe Kind in Karenz und Elternteilzeit befinden dürfen, wohl aber zeitgleich Elternteilzeit in Anspruch nehmen können,
- während eines Lehrverhältnisses ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nicht vorhanden ist und
- je Kind nur einmal eine Teilzeitbeschäftigung mit einer Mindestdauer von zwei Monaten beansprucht werden kann. Im Rahmen der gesetzlichen Neuerungen wurde klargestellt, dass durch das Zurückziehen eines Antrags auf Elternteilzeit das Recht darauf erhalten bleibt.

Besteht ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, obliegt es den arbeitnehmenden Elternteilen, den Beginn und die Dauer der Teilzeitbeschäftigung mit ihrem Arbeitgeber bzw. ihrer Arbeitgeberin schriftlich zu vereinbaren und dabei auch das Ausmaß der gewünschten Arbeitszeit sowie deren zeitliche Lage festzulegen. Neben diesen inhaltlichen und formalen Erfordernissen sind in Abhängigkeit vom Antrittszeitpunkt der Elternteilzeit zudem unterschiedliche Ankündigungsfristen einzuhalten. Beginnt die Teilzeitbeschäftigung frühestmöglich unmittelbar nach Ende des Mutterschutzes, haben Mütter während der für sie geltenden Schutzfrist (kann in bestimmten Fällen acht Wochen übersteigen), Väter spätestens acht Wochen nach Geburt des Kindes Meldung an das Unternehmen zu erstatten. Wenn ein Elternteil im Anschluss an die Schutzfrist der Mutter für weniger als drei Monate in Elternteilzeit geht, sind diese Fristen auch vom jeweils anderen Elternteil einzuhalten. Ansonsten gilt für einen späteren Antritt der Elternteilzeit, dass dieser drei Monate vorab bekannt gegeben werden muss.

Eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung durch Verlängerung oder Anpassung von Ausmaß und/oder Lage der Arbeitszeit sowie die vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit kann einseitig nur jeweils einmal vom beschäftigten Elternteil oder arbeitgebenden Unternehmen verlangt werden und muss ebenfalls in Schriftform erfolgen. Neu gilt für die Änderung von Ausmaß und/oder Lage der Arbeitszeit seit 1. Jänner 2016, dass auch hierfür sinngemäß die neue Arbeitszeitbandbreite zur Anwendung kommt. Sofern die Elternteilzeit nicht weniger als drei Monate andauert, sind Änderungen von beiden Seiten mit dreimonatiger Vorfrist, ansonsten zwei Monate im Vorhinein, schriftlich anzukündigen. Eine Änderung der Basisvereinbarung, welcher beide Vertragsparteien

einvernehmlich zustimmen, ist abgeleitet aus den obigen Ausführungen folglich aber mehrmals möglich.

Im Zuge der Vereinbarung von Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung und etwaiger damit verbundener Änderungen sind laut Gesetz die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitgeberin zu beachten. Kommt das Unternehmen dem form- sowie fristgerecht eingereichten Wunsch nach Elternteilzeit aus diesem oder anderen Gründen nicht nach, hat es bei Vorliegen eines Rechtsanspruchs seitens arbeitnehmender Partei gemäß § 15k MSchG bzw. § 8c VKG die Prozessinitiative zu ergreifen und zeitgerecht einen Antrag auf gerichtlichen Vergleich oder Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einzureichen. Andernfalls ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer dazu berechtigt, die Elternteilzeit zu den bekannt gegebenen Bedingungen anzutreten. Im Unterschied dazu liegt es bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung in der Hand der oder des Anspruchsberechtigten, Klage einzureichen, wenn binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung gefunden werden kann (§ 15l MSchG und § 8d VKG).

Kommen die Vertragsparteien dahingehend überein, dass sie ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite vereinbaren, so besagen die §§ 15j Abs. 10 MSchG und 8b Abs. 10 VGK, dass die Bestimmungen der Elternteilzeit gleichermaßen Anwendung finden. Gleiches gilt laut § 15p MSchG und § 8h VKG auch dann, wenn zwar die Lage der Arbeitszeit, nicht jedoch das wöchentliche Stundenausmaß im Rahmen einer Elternteilzeitvereinbarung geändert wird. Da Vereinbarungen außerhalb der Bandbreite ausschließlich durch Willensübereinkunft der Beteiligten zustande kommen können, ist es nicht möglich, dass das vereinbarte Teilzeitmodell in diesem Fall Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens ist (Lindmayr & Bleyer, 2016, S. 13). Dieses kann es immer nur dann geben, wenn keine Einigung innerhalb der mit 1. Jänner 2016 eingeführten Bandbreite erzielt wird.

Für den Fall einer fehlenden Einigung über die Ausgestaltung der Elternteilzeit (nach den §§ 15h und 15i MSchG bzw. den §§ 8 und 8a VKG) besitzen arbeitnehmende Elternteile die Möglichkeit, binnen einer Woche Karenz anzumelden und diese anstelle der Teilzeitbeschäftigung bzw. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts in Anspruch zu nehmen. Die Inanspruchnahme von Karenz ist hierbei jedoch nur bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes gestattet.

Eine wesentliche Bestimmung des Elternteilzeitgesetzes sieht darüber hinaus einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz für berechnete Mitarbeitende vor. Dieser beginnt mit der Meldung beim arbeitgebenden Unternehmen, frühestens jedoch

vier Monate vor dem festgelegten Antrittsdatum. Vor Geburt des Kindes ist der Kündigungs- und Entlassungsschutz im Falle der Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung durch Väter unmittelbar nach der Schutzfrist aber nicht gegeben. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht längstens bis vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes und endet bei einer kürzeren Dauer der Elternteilzeit vier Wochen nach dem Auslaufen der Teilzeitbeschäftigung. Eine Kündigung ist vor Ablauf der Schutzfristen dann möglich, wenn ohne Einverständnis des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin neben der Teilzeitbeschäftigung einer weiteren Erwerbstätigkeit nachgegangen wird.

Allgemein ist anzumerken, dass Adoptiv- und Pflegeeltern, auf welche die genannten Voraussetzungen zutreffen, in gleicher Weise von den Regelungen zur Elternteilzeit umfasst sind.

2.4.3.4 Wirksamkeit und Effekte – Relevanz und Ergebnisse bisheriger Studien

Bei einer Gegenüberstellung der Regelung zur Teilzeitbeschäftigung für unselbstständig erwerbstätige Eltern vor und nach 2004 zeigt sich, dass mit der Einrichtung des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit die Bedingungen einer Inanspruchnahme zu deren Gunsten abgeändert wurden. Fragen der praktischen Umsetzung und deren Effekte sowohl aus der Perspektive von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wie auch von Unternehmen bleiben bei bloßer Betrachtung der gesetzlichen Bestimmungen jedoch unbeantwortet.

Im Rahmen einer breit angelegten Studie von Dörfler et al. (2009), welche die Neuregelung der Elternteilzeit österreichweit aus Sicht der Eltern, Unternehmen sowie Experten und Expertinnen im Rahmen eines qualitativ und quantitativ geleiteten Studiendesigns untersuchte, wurde erstmals eine große Menge fundierter Daten zur Inanspruchnahme von Elternteilzeit in der Praxis, zu deren Auswirkungen und möglichen Problembereichen, zu Motiven und zur allgemeinen Informationssituation erhoben (Dörfler et al., 2009, S. 8).

Anhand der Ergebnisse dieser Studie wird ersichtlich, dass sich Mütter und Väter infolge der Inanspruchnahme der Maßnahme der Elternteilzeit verschiedenen mehr oder weniger vorteilhaften Änderungen der beruflichen Situation gegenüber sehen (Dörfler et al., 2009, S. 49). Die Einschätzung möglicher Folgen durch die arbeitnehmende Seite liefert überdies Hinweise darauf, dass die Maßnahme der Elternteilzeit einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten, jedoch auch unerwünschte Auswirkungen nach sich ziehen kann (Dörfler et al., 2009, S. 54ff.). Aus dem Blickwinkel von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen haben sich infolge der innerbetrieblichen

Umsetzung von Elternteilzeit ebenfalls eine Reihe an für die Unternehmen hinderlichen sowie förderlichen Konsequenzen ergeben (Dörfler et al., 2009, S. 117ff.). Die Ergebnisse deuten dabei auf eine vergleichsweise kritischere Sichtweise der Maßnahme der Elternteilzeit und ihrer Auswirkungen im betrieblichen Kontext hin (Dörfler et al., 2009, S. 157ff.).

Obwohl die Studie von Dörfler et al. (2009) Effekte des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit teilweise in ihren Erhebungen mit berücksichtigte, wurde dieser Aspekt kaum in Zusammenhang mit der Beschaffenheit großer Industrieunternehmen betrachtet. Um ein umfassenderes Verständnis der Maßnahme der Elternteilzeit zu erzielen, erfolgt die Darstellung und Diskussion eigener Ergebnisse aber dennoch unter Bezugnahme zu den Erkenntnissen dieser 2009 durchgeführten Studie. In Ergänzung dazu werden auch Forschungsarbeiten einbezogen, die sich Fragestellungen der Vereinbarkeit oder Aspekten der Teilzeitbeschäftigung als Forschungsthema widmen und geeignet erscheinen, um eine kritische Auseinandersetzung mit den Ergebnissen dieser Arbeit zu ermöglichen.

2.5 Oberösterreichische Industrieunternehmen

Oberösterreich weist nach Wien und Niederösterreich mit knapp 640.000 Arbeitnehmenden für das Jahr 2015 die höchste Anzahl an unselbstständig Erwerbstätigen auf (Berechnung gemäß Labour Force-Konzept). In absoluten Zahlen sind in Oberösterreich im Wirtschaftszweig der Herstellung von Waren als Bestandteil der ÖNACE 2008 (österreichische Klassifikation der Wirtschaftszweige) sowohl in Relation zu anderen Wirtschaftsbereichen als auch im Bundesländervergleich die meisten Beschäftigten tätig. (www.statistik.at, 25.03.2016)

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Betrachtung der in der Industrie beschäftigten Erwerbspersonen nach Kammersystematik der Wirtschaftskammer Österreich, die für Oberösterreich mit Stand 2015 den höchsten Wert erreichen. Über ein Viertel aller in Österreich in der Industrie beschäftigten Personen sind demnach in oberösterreichischen Industriebetrieben tätig (Wirtschaftskammer Österreich, 2015, S. 1). Es lässt sich aus diesen Daten ableiten, dass die Industrie als arbeitgebender Wirtschaftszweig aus einem arbeitsmarktorientierten Blickwinkel in Oberösterreich einen besonderen Stellenwert einnimmt.

Die Voraussetzung für die Zugehörigkeit von Unternehmen zu den Fachverbänden der Wirtschaftssparte Industrie bildet nach § 2 Abs. 1 der Spartenordnung für die österreichischen Wirtschaftskammern die „Ausübung in der Form eines Industriebetriebes“. In § 7 Abs. 1 der Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994) finden sich unterschiedliche Krite-

rien, die, sofern sie überwiegend zutreffen, den Begriff des Industrieunternehmens näher spezifizieren. Demnach ist die Ausübung eines Gewerbes in Form eines Industriebetriebs unter anderem dadurch gekennzeichnet, dass ein hoher Anlagen- und Betriebskapitaleinsatz sowie eine serienmäßige Erzeugung von Gütern oder typisierte Verrichtungen von Arbeitsschritten gegeben sind, Maschinen und technische Einrichtungen in größerer Anzahl und in räumlich oder organisatorisch zusammenhängenden Betriebsstätten verwendet werden und eine fortgeschrittene Form der Arbeitsteilung für betriebliche Abläufe vorliegt, die sowohl in den Beschäftigungsstrukturen als auch in den Aufgabenstellungen von im Betrieb tätigen Arbeitskräften zum Ausdruck kommt. Eine größere Anzahl an ständig beschäftigten Arbeitnehmenden wird ebenfalls als Merkmal eines Industriebetriebes angeführt.

Nach Bergmann, Danzer & Schmatz (2014, S. 19ff.) bestehen zwischen dem Wirtschaftszweig, der Unternehmensgröße, den zeitlichen Rahmenbedingungen sowie dem Aspekt des Geschlechts von Arbeitnehmenden Zusammenhänge, die in unterschiedlicher Form und Konstellation auftreten und die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beeinflussen. Es ist etwa ein verhältnismäßig geringer Anteil an Frauen in der industriellen Sachgütererzeugung (Herstellung von Waren) zu beobachten, der als männlich dominierter Beschäftigungsbereich anzusehen ist und sich durch tendenziell größere Unternehmensstrukturen auszeichnet. Des Weiteren beinhalten die Ergebnisse dieser Studie, dass der Wirtschaftszweig der Herstellung von Waren für vollzeitbeschäftigte Männer als auch Frauen die größte Bedeutung besitzt. Einer Teilzeitbeschäftigung durch weibliche unselbstständige Erwerbstätige wird im Gegensatz dazu verstärkt im Bereich Handel und Instandhaltung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen nachgegangen. Männer in Teilzeit arbeiten in vergleichsweise weit höherem Ausmaß ebenfalls im Bereich der Sachgütererzeugung. Die Studie zeigt vor diesem Hintergrund auf, dass männliche Beschäftigte auch in weniger teilzeittypischen Wirtschaftszweigen mit einem reduzierten Stundenausmaß tätig sind, während Frauen vor allem in weniger weiblich dominierten, klassischen Vollzeitbranchen in vollem Erwerbsausmaß arbeiten.

Ein weiterer Befund der Studie von Bergmann, Danzer & Schmatz (2014, S. 73) geht dahin, dass für den Wirtschaftszweig der Herstellung von Waren bei betreuungspflichtigen unselbstständigen Erwerbstätigen ein erhöhter zeitlicher Veränderungsbedarf festgestellt werden konnte. Dieser beinhaltet konkret den Wunsch nach verbesserten alternativen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung sowie nach mehr Verständnis bei in Zusammenhang mit der Kinderbetreuung stehenden Arbeitszeitanliegen, der vor allem von männlichen Beschäftigten geäußert wurde. Es wird der angesprochene Wirt-

schaftszweig damit einhergehend als traditioneller Bereich beschrieben, welcher den Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten noch weniger Beachtung schenkt.

Diese in Zusammenhang mit dem Wirtschaftszweig aufgezeigten Ergebnisse und darüber hinausgehenden Ausführungen bilden einen wesentlichen Ansatzpunkt für die Relevanz des gewählten Forschungsthemas mit Eingrenzung auf das Gebiet großer oberösterreichischer Industrieunternehmen.

3 Forschungsdesign

3.1 Forschungsfrage und Vorverständnis

Die vorliegende Arbeit widmet sich ausgehend von der eingangs dargelegten Zielsetzung unter Wahl eines qualitativen Forschungsansatzes der Beantwortung der folgenden Forschungsfrage:

- Wie wird der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit aus der Sicht großer, oberösterreichischer Industrieunternehmen und aus der Sicht deren Arbeitnehmender wahrgenommen?

Darüber hinaus soll in einem zweiten Schritt folgenden Fragestellungen nachgegangen werden:

- Gibt es Effekte, die mit Bezug zum betrieblichen Umfeld wahrgenommen werden?
- Gibt es Effekte, die für das familiäre Umfeld wahrgenommen werden?

Basierend auf den vorhandenen empirischen Studien und theoretischen Grundlagen wurde für die vorliegende Arbeit ein möglichst offener Forschungszugang gewählt. Es wurde damit beabsichtigt, Erfahrungen, Einstellungen und Meinungen in einer Weise ergründen zu können, welche auch unerwartete, relevante Erkenntnisse zulässt. Da es sich nicht um einen hypothesenprüfenden, sondern um einen hypothesengenerierenden Zugang handelt, wurden vorab keine Hypothesen formuliert. Dies entspricht dem in der qualitativen Sozialforschung geltenden Grundprinzip der Offenheit (Meinefeld, 2010, S. 272).

3.2 Die Erhebungsmethode: Das leitfadengestützte Interview

Gemäß dem Anspruch qualitativ empirischer Sozialforschung (Flick, Kardorff & Steinke, 2008, S. 14; Helfferich, 2009, S. 21) ist im Rahmen der dieser Arbeit zugrunde liegenden Forschungsfrage von zentralem Interesse, welche Aspekte von den interview-

ten Personen innerhalb des für sie bedeutsamen Kontexts und unter Berücksichtigung individueller Erfahrungen sowie Annahmen als relevant erachtet werden. Da die Sichtweisen von Betroffenen in Hinblick auf die definierte Forschungsfrage im Mittelpunkt stehen und neue Erkenntnisse als Ergänzung zu bereits vorliegenden Forschungsergebnissen gewonnen werden sollen, wird als Methode ein qualitativer Zugang in Form der Datenerhebung mittels Leitfadeninterview gewählt (Froschauer & Lueger, 2003, S. 33f.). Dieses bezeichnet eine Form qualitativer Gesprächsführung und ist dadurch gekennzeichnet, dass der thematische Verlauf und Inhalt des Interviews anhand eines Gesprächsleitfadens mehr oder weniger stark vorab strukturiert und festgelegt werden (Kruse, 2008, S. 48).

In Anlehnung an die Ausführungen von Döring & Bortz (2016, S. 358) können nach dem Grad der Strukturiertheit das unstrukturierte, das teilstrukturierte sowie das vollstrukturierte Interview unterschieden werden. Aufgrund des dargelegten Forschungsinteresses soll konkret das teilstrukturierte Interview zur Anwendung kommen. Diese Art des Interviews sieht vor, dass den interviewten Personen durch offen gestellte Fragen ein weit gefasster Antwortrahmen zur Verfügung steht und Fragen während des Gesprächsverlaufs je nach Situationserfordernis hinsichtlich ihrer Abfolge und konkreten Ausformulierung flexibel variiert werden können. Gleichzeitig wird durch die im Interviewleitfaden angeführten Fragen sichergestellt, dass alle als relevant erachteten Themenbereiche angesprochen werden. (Döring & Bortz, 2016, S. 358)

Der teilstrukturierte Leitfaden stellt in diesem Sinne für die interviewende Person eine Gedankenstütze im Gesprächsverlauf dar, da ein Überblick über die (noch) anzusprechenden Aspekte während des Gesprächs geboten wird (Stigler & Felbinger, 2005, S. 132). Die Teilstrukturierung des Interviews bringt dabei den Vorteil mit sich, dass durch die vorgegebene Grobstruktur des Prozesses der Informationsgewinnung einem Abschweifen vom interessierenden Themenbereich des Interviews in der Interviewsituation selbst vorgebeugt werden kann (Wittkowski, 1994, S. 13). Gleichzeitig ist es jedoch möglich, auf die individuelle Gesprächssituation angemessen einzugehen, spontan und bedarfsorientiert ergänzende Fragen zu stellen und dadurch auf Inhalte Bezug zu nehmen, welche möglicherweise nicht explizit vorgesehen waren, jedoch Relevanz in Hinblick auf den Untersuchungsgegenstand besitzen (Döring & Bortz, 2016, S. 372). Die damit einhergehende Flexibilität trägt letztendlich dazu bei, den Erzählfluss aufrechtzuerhalten (Döring & Bortz, 2016, S. 358) und verfolgt zusammen mit einem offenen Stil der Leitfragen den Zweck, potenziellen aus dem Interview erwachsenden unvorhergesehenen Erkenntnissen Raum zu geben. Mittels offener Fragestellungen kann gleichzeitig ein thematischer Fokus gesetzt und den interviewten Personen zugestan-

den werden, ihre eigenen subjektiven Relevanzsetzungen vornehmen zu können (Kruse, 2015, S. 212), das heißt, die für sie persönlich wichtigen und/oder unmittelbar präsenten Aspekte anzusprechen.

Der letztgenannte Aspekt ist für das methodische Vorgehen insofern besonders relevant, als die Formulierung der Fragen und sonstiger Stimuli (z.B. Erzählaufforderungen) ein Vorwissen und ein Vorverstehen der Autorin impliziert (Kruse, 2015, S. 226) und auf dem in der vorliegenden Arbeit berücksichtigten Status Quo der aktuellen themenspezifischen Forschung aufbaut (Meinefeld, 2010, S. 272). Dies spiegelt sich zu einem gewissen Grad in der Ausgestaltung des Erhebungsinstrumentes und darin umfassster Fragen und Stimuli wider. Konkret wurde für die Gruppe der Arbeitnehmenden und für die Gruppe der Personalexperten und Personalexpertinnen als Vertretung der arbeitgebenden Seite jeweils ein eigener Leitfaden erstellt, welcher der unterschiedlichen Situation, Position sowie den differierenden Kontextbedingungen der beiden Bezugsgruppen (Sample) Rechnung trägt. Um dem Prinzip der Offenheit trotz einem Mittelmaß an Strukturierung des Leitfadeninterviews gerecht zu werden, wurde bei der Erstellung des Interviewleitfadens darauf geachtet, dass die darin enthaltenen Fragen weitestgehend offen und im Modus des Erfragens konzipiert und formuliert wurden (Kruse, 2015, S. 213). Des Weiteren wurden Fragetypen so gewählt, dass diese sowohl dem Forschungsinteresse dienlich sind als auch eine angemessene Ergebnisqualität erwarten lassen und die Interviewleitfäden einem inhalts- und sachlogischen Aufbau folgen (Helfferich, 2009, S. 180; Stigler & Felbinger, 2005, S. 130ff.). Insgesamt orientierte sich die Entwicklung und Ausarbeitung der Leitfäden partiell an dem von Helfferich (2009, S. 182ff.) vorgeschlagenen Verfahrensmodell zur Leitfadenentwicklung. In einem ersten Schritt wurden die interessierenden Fragestellungen gesammelt, auf ihre formale Eignung (z.B. keine Suggestivfragen) hin untersucht, dann thematisch sortiert und den zentralen Leitkategorien, Haupt- und Subkategorien von Fragen zugeordnet. Eignung und Anwendbarkeit der Leitfäden wurden im Rahmen von insgesamt vier Pretests als vorab geführte Testinterviews überprüft. Ziel war es, Unklarheiten im Interviewverlauf sowie un- oder missverständlich formulierte Fragen aufzudecken und anhand der Ergiebigkeit von Antworten auf zuvor gestellte Fragen beurteilen zu können, ob diese zu eng bzw. zu weit gefasst formuliert wurden. Es folgten mehrere Überarbeitungsdurchgänge, im Rahmen derer die Erkenntnisse aus den Pretests in die Interviewleitfäden eingearbeitet wurden. Mit Beginn der Durchführung der qualitativen Erhebung wurde keine weitere Anpassung an den beiden Leitfäden mehr vorgenommen.

3.3 Sample

Die Fallauswahl der qualitativen Erhebung wurde basierend auf dem dieser Arbeit zu Grunde liegenden Erkenntnisziel getroffen und setzt sich ausgehend davon aus Angehörigen der arbeitnehmenden und arbeitgebenden Seite zusammen. Für die Beantwortung der Fragestellung wurden vor Beginn der Erhebung relevante Merkmalsausprägungen definiert, welche in weiterer Folge als Kriterium für die Fallauswahl herangezogen wurden. Als qualitative Sampling-Strategie kommt demnach die Methode der „theoretisch begründeten Vorabfestlegung des Samples“ zur Anwendung (Kruse, 2008, S. 69f.). Diese Vorgehensweise in der Fallauswahl soll eine zielgerichtete Beantwortung der eingangs gestellten Forschungsfrage ermöglichen und aufgrund bestimmter konstanter Rahmenbedingungen die Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicherstellen (Gläser & Laudel, 2010, S. 97f.).

Entsprechend der Eingrenzung des Forschungsgegenstands kommen für die qualitative Erhebung ausschließlich Personen in Betracht, welche einem Unternehmen angehören, dessen Zentrale oder Niederlassung sich geographisch im Bundesland Oberösterreich befindet, zur Wirtschaftssparte Industrie gemäß der Fachverbands-Systematik der Wirtschaftskammer Österreich (Schneider, Lengauer & Brunner, 2006, S. 7f.) zählt und mehr als 250 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (in Anlehnung an § 221 UGB) österreichweit beschäftigt. Die praktische Erfahrung hinsichtlich der Maßnahme der Elternzeit unter der Bedingung des Rechtsanspruchs stellt einen weiteren zu beachtenden Aspekt in der Fallauswahl dar. Erfahrung wird hier vereinfacht als Erkenntniszugewinn verstanden, der durch die sinnliche Wahrnehmung und deren bewusste und unbewusste selbstreflektierte Verarbeitung (z.B. anhand von bestehenden Erwartungen) zustande (Humpl, 2004, S. 71) und unter anderem auch in Form von implizitem bzw. informellem Wissen zum Ausdruck kommt (Bogner & Menz, 2005, S. 43). Vor diesem Hintergrund wurden ausschließlich Unternehmen in die Fallauswahl einbezogen, welche Arbeitnehmende in Elternzeit beschäftigen, die zum Zeitpunkt ihres Antritts einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung hatten.

Personalverantwortliche als Vertreter bzw. Vertreterinnen der arbeitgebenden Seite werden als besonders geeignete Interviewpartner und Interviewpartnerinnen angesehen, da angenommen wird, dass diese aufgrund ihrer (Schnittstellen-)Funktion und damit einhergehender Anforderungen sowie Kompetenzen ein breites Wissen über das Unternehmen, seine Abläufe, organisationale Konstellationen und Routinen besitzen und hinsichtlich der gesetzlichen Regelung der Elternzeit im Kontext der Organisation auf praktisches, selbstreflektiertes Erfahrungs- und Handlungswissen zurückgreifen können (Bogner & Menz, 2005, S. 43f.). Eine ähnliche Wissensbasis wird ebenfalls bei

dem für das Thema der Elternteilzeit zuständigen und im Bereich des Human Resource Management agierenden Fachpersonals vermutet, weshalb dieses alternativ ebenfalls für ein Interview in Betracht kam. Zusammen mit Personalleitern und Personalleiterinnen, welche die Hauptverantwortung über den Personalbereich von Unternehmen innehaben, wird unter Zugrundelegung der angesprochenen Handlungs- und Reflexionsexpertise im Folgenden einheitlich von Personalexperten und Personalexpertinnen gesprochen (Froschauer & Lueger, 2003, S. 37f.). Auf Seite der Arbeitnehmenden beschränkte sich die Fallauswahl auf jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich zum Gesprächszeitpunkt in einer Elternteilzeit befanden, auf die aufgrund der Erfüllung der gesetzlich determinierten Voraussetzungen ein Rechtsanspruch bestand. Durch die Inanspruchnahme der Elternteilzeit im Rahmen ihrer jeweiligen Lebenspraxis verfügt diese Gruppe sowohl in Hinblick auf das familiäre als auch auf das betriebliche Umfeld über Erfahrungswissen, welches insbesondere unter Einbezug der persönlichen Hintergründe für die gegenständliche Untersuchung von Interesse ist. Um eine gegenseitige thematische Bezugnahme der Aussagen und Erzählungen beider Interviewgruppen bei gleichen unternehmensspezifischen Gegebenheiten zu ermöglichen, wurde je ausgewähltem Unternehmen immer jeweils ein leitfadengestütztes Interview mit einem Personalexperten oder einer Personalexpertin und ein weiteres Interview mit einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter geführt.

Die Heterogenität des Untersuchungsfeldes wurde auf Seite der Arbeitgebenden versucht, über den Einbezug unterschiedlicher Belegschaftsgrößen und regionaler Differenzierung in der Fallauswahl zu berücksichtigen. Auf Seite der Arbeitnehmenden waren das Geschlecht sowie die Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit in Form einer Beschäftigung als Arbeiterin oder Arbeiter bzw. als Angestellte oder Angestellter relevante Merkmale, die im Rahmen der Fallauswahl bewusst variiert wurden.

Die Bezugnahme zur Belegschaftsgröße stützt sich einerseits auf die gesetzliche Ausgangslage des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung (> 20 Belegschaftsmitglieder) und andererseits auf die Annahme, dass Unternehmen mit einer größeren Gesamtsumme verfügbarer Arbeitsplätze flexibler in der Abwicklung von Elternteilzeit-Inanspruchnahmen sind (Dörfler et al., 2009, S. 156). Ergebnisse der Arbeit von Riesenfelder (2013, S. 15f.) bieten beispielsweise Indizien dafür, dass eine zunehmende Betriebsgröße positive Auswirkung auf die Ausgestaltung der für den Wiedereinstieg relevanten betrieblichen Rahmenbedingungen zeigt. Mit regionaler Differenzierung ist des Weiteren gemeint, dass in Anlehnung an die Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik der Europäischen Union, die abgekürzt als NUTS-Systematik bekannt ist (ec.europa.eu, 06.02.2016), Unternehmen mit unterschiedlicher geographischer Lage

im Bundesland Oberösterreich berücksichtigt wurden. Nach dieser Systematik lässt sich Oberösterreich in das Innviertel, das Gebiet Linz-Wels, das Mühlviertel, das Gebiet Steyr-Kirchdorf und das Traunviertel untergliedern (Statistik Austria, 2015, S. 21f.). Das Geschlecht wurde in Anlehnung an die Diskussion differierender gesellschaftlicher Rollenerwartungen sowie eines geschlechterspezifisch variierenden Akzeptanzverhaltens von Dritten als Merkmal miteinbezogen. Hinweise darauf liefert etwa der Forschungsbericht von Hackl (2013, S. 15ff.). Die Variation bei der Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit gründet auf dem Umstand, dass sich gemäß ihrer gesetzlichen Definition in der Gewerbeordnung 1859 und im Angestelltengesetz (AngG) die Art der Arbeitstätigkeit maßgeblich unterscheidet, welche teilweise das Vorliegen anderer Rahmenbedingungen, beispielsweise im Bereich der Arbeitszeit, bedingt. Es wird erwartet, dass sich dadurch bei in Anspruch genommener Elternteilzeit im betrieblichen Umfeld mitunter unterschiedliche Effekte ergeben können.

Tabelle 1: Ausgewählte Spezifika der interviewten Personen auf arbeitgebender und arbeitnehmender Seite

NUTS-Systematik	Mitarbeitende in OÖ	Funktion im Unternehmen	Führungsverantwortung	Inanspruchnahme von Elternteilzeit	Geschlecht	
AG01	Linz-Wels ~ 1.100	HR-Managerin	JA	NEIN	Weiblich	
AG02	Innviertel ~ 2.900	HR-Managerin	NEIN	NEIN	Weiblich	
AG03	Linz-Wels ~ 270	Head of HR	JA	NEIN	Männlich	
AG04	Mühlviertel ~ 3.000	Head of HR	JA	NEIN	Männlich	
AG05	Linz-Wels ~ 800	Head of HR	JA	NEIN	Männlich	
AG06	Innviertel ~ 1.600	Head of HR	JA	NEIN	Männlich	
AG07	Linz-Wels ~ 10.000	HR-Teamleitung	JA	JA, derzeit in ETZ	Weiblich	
AG08	Steyr-Kirchdorf ~ 1.000	Head of HR	JA	NEIN	Männlich	
Beschäftigungsgruppe	Aktuelle Abteilung	Anzahl der Kinder und Alter in Jahren	Ausmaß der Arbeitszeit	Inanspruchnahme von Elternteilzeit	Geschlecht	
AN01	Arbeiter	Produktion	2 Kinder (6; 7)	24,5 h	2. ETZ	Männlich
AN02	Angestellte	Kundenservice	1 Kind (2)	16 h	1. ETZ	Weiblich
AN03	Angestellte	Kundenservice	2 Kinder (9; 4)	25 h	2. ETZ	Weiblich
AN04	Angestellte	HR	3 Kinder (10; 6; 4)	12 h	2. ETZ	Weiblich
AN05	Arbeiterin	Produktion	2 Kinder (5; 4)	21 h	1. ETZ	Weiblich
AN06	Angestellte	IR	2 Kinder (6; 5)	12 h	2. ETZ	Weiblich
AN07	Angestellte	HR	1 Kind (5)	25 h	1. ETZ	Weiblich
AN08	Arbeiterin	Produktion	1 Kind (5)	21 h	1. ETZ	Weiblich

Quelle: Eigene Darstellung

Anmerkungen: AG = Kennzeichnung für die Gruppe der Personalexpernten und -expertinnen; AN = Kennzeichnung für die Gruppe der Arbeitnehmenden; Fortlaufende Nummer = Kennzeichen für Unternehmen; NUTS = Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik der Europäischen Union; OÖ = Oberösterreich; HR = Human Resources; IR = Investor Relations; ETZ = Elternteilzeit; h = Arbeitsstunden

3.4 Zugang zum Feld und Durchführung der Erhebung

Insgesamt wurden in acht ausgewählten oberösterreichischen Industrieunternehmen zwei Interviews jeweils mit einem Personalexperten oder einer Personalexpertin sowie mit einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zum Thema Effekte des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit im Zeitraum zwischen 14. Dezember 2015 und 25. Februar 2016 geführt.

Basierend auf der anhand der definierten Kriterien getroffenen Auswahl in Frage kommender Unternehmen erfolgte der Zugang zum Feld weitgehend über das persönliche Netzwerk der Autorin mittels Direktansprache von Personalexperten und Personalexpertinnen per E-Mail. Der Rückgriff auf persönliche Kontakte der Autorin im Human Resource-Umfeld erwies sich als hilfreich, um die Bereitschaft der Personalexperten und Personalexpertinnen zu erhöhen, das Forschungsvorhaben zu unterstützen. Im Zuge der Kontaktaufnahme mit den Unternehmen wurden diese gebeten, zwei bis drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternteilzeit mit variierender Beschäftigungsgruppe und unterschiedlichem Geschlecht als potenzielle Interviewpartnerinnen und Interviewpartner zu nominieren und der Autorin die Namen inklusive zugehöriger Kontaktdaten bekannt zu geben. Dadurch sollte es ermöglicht werden, auf die Auswahl der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen auf Mitarbeitenden-Seite entsprechend der dieser Arbeit zugrundeliegenden Überlegungen Einfluss zu nehmen und bis zu einem bestimmten Grad von der Entscheidung des Unternehmens zu entkoppeln. Diese Intention erwies sich in der Praxis jedoch als nur schwer umsetzbar, da bis auf eine Ausnahme die Bereitschaft der Unternehmen fehlte, den damit einhergehenden Zusatzaufwand in Kauf zu nehmen. Über persönliche Rücksprache mit jenen Unternehmen, welche eine Teilnahme zugesagt hatten, konnten in Hinblick auf die zu interviewenden Mitarbeitenden in einigen Fällen jedoch Merkmalspräferenzen durch die Autorin geäußert werden, welchen zum größten Teil entsprochen wurde. Unter Bekanntgabe einer bzw. eines einzelnen vom Unternehmen ausgewählten Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiters wurde der Autorin die Zusage zu den Interviews erteilt. Die Vereinbarung beider Gesprächstermine fand in den Unternehmen teilweise mit den Personalexperten und Personalexpertinnen selbst, teilweise mit unternehmensinternen dritten Personen in Assistentenfunktion statt.

Die Entscheidung für dieses Vorgehen wurde insbesondere aufgrund des erschwerten Zugangs zur Gruppe der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den für die Forschungsarbeit relevanten Unternehmen getroffen. Dies spiegelt sich in den Ausführungen von Flick (2011, S. 147f.) wider. Das Problem der Erreichbarkeit ergab sich besonders daraus, dass Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den ausgewähl-

ten Unternehmen nicht offen zugänglich waren und die Autorin dadurch auf die vermittelnde Intervention der Unternehmen angewiesen war.

Alle Interviews wurden als persönliches Gespräch face-to-face in den jeweiligen Unternehmen vor Ort in eigens dafür bereitgestellten Besprechungszimmern durchgeführt. Pro Interview wurden 45 Minuten anberaumt. Die Dauer der Interviews, das heißt, die effektive Dauer der Gesprächsaufnahmen, belief sich auf 35 bis 50 Minuten. Die Interviews mit den Personalexperten und Personalexpertinnen fielen dabei tendenziell kürzer aus. Eine stärker begrenzte zeitliche Verfügbarkeit sowie eine entsprechende Professionalität im Umgang mit der Interviewsituation können hier als Begründung angeführt werden. Letzteres meint, dass sich alle interviewten Personalisten und Personalistinnen der Autorin gegenüber selbstbewusst und redegewandt zeigten und verglichen mit der Gruppe der Mitarbeitenden flüssigere Redebeiträge zustande kamen. Darüber hinaus erschienen die Personalexperten und Personalexpertinnen an vergleichbare Situationen eher gewöhnt und insgesamt auf das Gespräch besser vorbereitet zu sein.

Es wurde versucht, das Interview weitgehend hörererorientiert zu führen, indem sich die Autorin mit Kommentaren und Anmerkungen soweit wie möglich zurückhielt (Kruse, 2015, S. 212). Zwei interviewten Arbeitnehmerinnen bereitete diese asymmetrische Form der Gesprächsrollenverteilung besondere Probleme (Kruse, 2015, S. 207f.). Kurze, eher abgehackte Antworten waren die Folge, worauf auf eine verstärkte dialogische Führung des Gesprächs gewechselt wurde. Die Länge und Detailtiefe narrativer Ausführungen von Mitarbeitenden variierte zudem mit deren Kommunikationsfreude und deren allgemeiner Auskunftsbereitschaft sowie in Abhängigkeit vom individuellen Interesse am Gesprächsthema. Indizien darauf ergaben sich sowohl im Gesprächsverlauf als auch außerhalb der aufgenommenen Gesprächssequenzen, wie etwa beim Begrüßungsvorgang.

Um sprichwörtlich das „Eis zu brechen“ stellte sich die Autorin eingangs vor und umriss Thema und Forschungsinteresse hinsichtlich des seit 2004 bestehenden Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung. Es wurde dargelegt, dass das Interview vertraulich behandelt und Personen sowie Unternehmen im Zuge der Nachbearbeitung vollständig anonymisiert werden würden. Danach bat die Autorin nochmals explizit darum, das Gespräch aufnehmen zu dürfen und schaltete nach erteilter Erlaubnis das Mikrofon am Mobiltelefon ein. Durch dieses Vorgehen beabsichtigte die Autorin, eine Vertrauensbasis zu schaffen. Vor allem interviewten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte die Angst der Weitergabe von Informationen und damit möglichen negativen damit einhergehenden Sanktionen genommen werden (Flick, 2011, S. 150). Ziel war

es, dadurch die persönliche Bereitschaft zu erhöhen, mehr von sich und den eigenen Erfahrungen während des Gesprächs preiszugeben. In keinem Fall wurde die Aufnahme verweigert, wobei anzumerken ist, dass die Autorin bereits bei Kontaktaufnahme auf die wissenschaftlich begründete Notwendigkeit der audiogestützten Dokumentation der Gespräche hinwies. Auf Seite der Mitarbeitenden wurde zum Einstieg der persönliche Background erfragt, während Personalexperten und Personalexpertinnen um Ausführungen zum betrieblichen Umfeld und den Unternehmensspezifika gebeten wurden.

3.5 Transkription und Auswertungsverfahren

Die 16 geführten Interviews wurden mit Hilfe einer elektronischen Diktier-Applikation am Mobiltelefon als Audio-Datei aufgezeichnet. Für jedes Interview wurde ein Transkript angefertigt, welches die verbalen Daten in verschriftlichter Form enthält. Die Transkripte dienten als Ausgangsbasis für die anschließende Auswertung und Analyse der Textinhalte (Lamnek, 2010, S. 367), da sie ermöglichen, diese ohne zeitlichen Druck methodisch systematisch aufzuarbeiten (Kruse, 2015, S. 341). Als Transkriptionstool wurde das Softwareprogramm Express Scribe verwendet, das den Vorteil einer optimierten Steuerung der Audio-Aufnahme während ihrer Bearbeitung bietet. Die Interviews wurden bei Transkription der Inhalte weitestgehend anonymisiert. Das heißt, je Interview wurde ein Code vergeben, der einen Rückschluss auf die Bezugsgruppe erlaubt, nicht jedoch auf die Identität des jeweiligen Unternehmens schließen lässt. Namen und Orte wurden, sofern sie nicht für das Sinnverstehen und die anschließende Textanalyse relevant waren, weggelassen.

Bei der Transkription der verbalen Daten wurden diese vom Dialekt ins Schriftdeutsch unter Vornahme von grammatikalisch-orthografischen Korrekturen überführt. Zudem wurden außersprachliche (z.B. Lachen, Husten, Pausen) sowie sprachbegleitende Aspekte (z.B. Stottern) nicht berücksichtigt. Nach Kruse (2015, S. 341ff.) wurde in diesem Sinne eine vereinfachte Abschrift mit rein lexikalischem Inhalt erstellt, womit die wortwörtliche Bedeutung des Gesprochenen (also das WAS) gemeint ist. Die Art und Weise der Versprachlichung, welche den Inhalt verbaler Botschaften beeinflusst, wurde im Zuge dieses Vorgehens vernachlässigt, wodurch verstärkt die Gefahr der Verfälschung des Datenmaterials besteht. Bei der Transkription wurde auf diesen Umstand Bedacht genommen, indem bewusst versucht wurde, sinnverstellende Aussagen, wie sie etwa bei sarkastischen Äußerungen auftreten, als solche zu erfassen bzw. wiederzugeben. Trotz der genannten Einschränkung wurde die gewählte Form der Transkription angesichts des verwendeten Analyseverfahrens als angemessen beurteilt, da bei diesem

sprachspezifische Besonderheiten sowie non- und paraverbale Feinheiten ausgeblendet bleiben (Froschauer & Lueger, 2010, S. 208).

Zur Aufbereitung und Analyse des Datenmaterials wurde die Themenanalyse nach Froschauer & Lueger (2010, S. 206ff.) herangezogen. Als textreduzierendes Verfahren stellt diese entsprechend dem Anliegen dieser Forschungsarbeit den manifesten Inhalt der Gespräche in den Mittelpunkt der Analyse und ermöglicht eine thematische Systematisierung und überblicksmäßige Strukturierung des umfassend vorliegenden Textmaterials im Sinne einer kategorialen Ordnung. Darüber hinaus beinhaltet sie die Identifikation von charakteristischen Merkmalen der Themendarstellung. Indem Themen identifiziert und danach in ihren Kernaussagen zusammengefasst werden, bleiben diese inhaltlich differenziert erhalten, wodurch themenspezifische Gemeinsamkeiten und Unterschiede aus der Perspektive der unterschiedlichen Akteure und Akteurinnen aufgezeigt werden können. Dies erfordert, dass im Rahmen der Themenanalyse nach Froschauer & Lueger (2010) auch auf die Kontextualität der Themen Bezug genommen wird und Aussagen immer im Kontext ihres Auftretens analysiert werden. Dies meint, dass als Teil der Analyse berücksichtigt wird, von wem in welchem Zusammenhang und in welcher Form im Rahmen des Interviews bestimmte Aspekte angesprochen wurden. In einem weiteren Schritt wurden die Analyseergebnisse in den Kontext der Forschungsfrage eingebettet.

Nachdem die Verschriftlichung eines Interviewgesprächs erfolgt war, wurde das Transkript satzweise durchgegangen und anhand der unterschiedlichen Textstellen Themen als Hinweis auf einen Effekt des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit gebildet. Textstellen, die unter Berücksichtigung des Forschungsinteresses keinen thematischen Ansatzpunkt boten, wurden nicht weiter in die Analyse miteinbezogen. Um die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Thema aufzuzeigen, wurden die relevanten Textstellen durch Markierungen codiert. Dadurch wurde gleichzeitig sichergestellt, dass die jeweiligen zugeordneten Textstellen vollständig erhalten blieben und in ihrem ursprünglichen Kontext jederzeit wieder aufgefunden werden konnten (Froschauer & Lueger, 2010, S. 209). Die Wiederholung dieser Vorgehensweise für alle Transkripte resultierte in einer Vielzahl unterschiedlicher Themen. Danach wurde für jeden Themenblock eine Sammlung aller dafür relevanten Textstellen angefertigt und die einzelnen Themenblöcke inhaltlich nach Subaspekten noch weiter geclustert, wodurch eine Verfeinerung der thematischen Struktur erzielt werden konnte. In einem weiteren Bearbeitungsschritt wurden für jeden Themenblock die zentralen Elemente und Charakteristika der Themendarstellung erarbeitet, welche nach Froschauer & Lueger (2010, S. 209) die Voraussetzung für eine erste inhaltliche Abgrenzung der Themen untereinander bilden.

Da insbesondere interessiert, welche Bezugsgruppe welche Themen in welcher Form und Ausprägung einbrachte, wurde für die Elemente innerhalb eines Themas eine Unterteilung in die Gruppe der Arbeitnehmenden und die Gruppe der Personalexperten und Personalexpertinnen vorgenommen und dadurch die Dimension der sozialen Kontextualisierung in den Vordergrund gestellt (Froschauer & Lueger, 2010, S. 210). Im Zuge einer daran anschließenden komparativen Analyse der Themen wurde untersucht, welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Hinblick auf die Äußerungen der verschiedenen Akteure und Akteurinnen bestanden, wo kontroverielle Gesichtspunkte vertreten wurden und wo ähnliche Sichtweisen präsent waren.

Unter Bezugnahme zur Literatur und den bereits vorliegenden Studienerkenntnissen werden die Themen und ihre teils unterschiedlichen Auffassungen als Ergebnis der Analyse im empirischen Teil dieser Arbeit dargelegt. Abschließend wird diskutiert, welchen Beitrag die qualitative Erhebung zur Klärung der dieser Arbeit zugrunde liegenden Forschungsfrage leisten kann.

4 Darstellung der Ergebnisse

Die folgende Darstellung der Untersuchungsergebnisse erfolgt getrennt nach der Gruppe der Personalexperten bzw. -expertinnen und der Gruppe der Arbeitnehmenden und gibt die erhobenen Kategorien mit ihren Subaspekten wieder. Die subjektiven Aussagen der interviewten Personen werden dabei in überwiegend zusammengefasster Form aufgezeigt und exemplarisch durch prägnante wörtliche Zitate unterstützt.

4.1 Effekte der Elternteilzeit aus Sicht von Unternehmen

In allen Interviews mit den Personalexperten und Personalexpertinnen wurde zusätzlich zu den Effekten der Elternteilzeit auf das Unternehmensumfeld sowie auf die Unternehmensspezifika Bezug genommen. Vorrangig ging es dabei darum, Informationen über die Unternehmen zu beziehen, welche nicht extern zugänglich, jedoch in Zusammenhang mit dem Thema der Elternteilzeit von Interesse sind. Obwohl alle ausgewählten Unternehmen, wie in der Fallauswahl festgelegt, dem Industriebereich entstammen, variieren teilbedingt durch das jeweilige Tätigkeitsfeld und die Betriebsgröße spezifische Rahmenbedingungen wie Produktions- oder Belegschaftsstruktur und dadurch zu einem bestimmten Grad auch die Erfahrung mit dem bestehenden Rechtsanspruch auf Elternteilzeit. Zugleich sind einige die Unternehmen betreffenden Gemeinsamkeiten erkennbar, welche abgeleitet aus der Literatur ebenfalls als relevant erachtet und zusammen mit einigen weiteren Aspekten im Folgenden dargestellt werden. Dies schließt auch die Entwicklung der Elternteilzeit aus Sicht von Personalexperten und

Personalexpertinnen mit ein. Danach finden sich Veränderungen, Auswirkungen, Folgen und Ergebnisse der Elternteilzeit, welche sich auf das Unternehmen sowie auf das Verhalten, den Arbeitsplatz bzw. die Arbeitstätigkeit und auf das soziale berufliche Umfeld der in Elternteilzeit befindlichen Mitarbeitenden ergeben, als betriebliche Effekte dargestellt. Dieser Abschnitt schließt zudem den Umgang der ausgewählten Unternehmen mit der Maßnahme der Elternteilzeit sowie deren Sichtweise zu den seit 1. Jänner 2016 geltenden gesetzlichen Neuerungen mit ein. Die Personalexperten und Personalexpertinnen wurden zudem nach Effekten des gesetzlichen Rechtsanspruchs für Mitarbeitende in Elternteilzeit gefragt. Die genannten Aspekte finden sich als Effekte für Arbeitnehmende am Ende der Ergebnisdarstellung angeführt.

Hinsichtlich der Person der Personalexperten und Personalexpertinnen ist darauf hinzuweisen, dass sich auch deren Erfahrungshintergründe, Betriebszugehörigkeiten und die im Unternehmen eingenommene Position differenziert gestalten. Teilweise liegen direkte Erfahrungen in der Rolle als Vorgesetzter oder Vorgesetzte von Elternteilzeit-Mitarbeitenden bzw. als Kollege oder Kollegin vor, die in die Erzählungen miteinfließen. Ebenso übte eine der drei weiblichen Personalexpertinnen selbst eine dementsprechende Teilzeitbeschäftigung zum Zeitpunkt des Interviews aus. Auf eine Beschreibung weiterer Details der Gruppe der Personalexperten und Personalexpertinnen wird jedoch im Folgenden verzichtet.

4.1.1 Unternehmensspezifika und Entwicklungen in Punkto Elternteilzeit

Gemäß der EU-Systematik der Gebietseinheiten (NUTS) befinden sich die Standorte der ausgewählten Unternehmen in den Regionen Innviertel, Linz-Wels, Mühlviertel und Steyr-Kirchdorf. Das Traunviertel konnte nicht abgedeckt werden. Die in die Erhebung einbezogenen Unternehmen weisen für Oberösterreich eine Betriebsgröße zwischen 270 und rund 10.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf. Sieben der insgesamt acht Unternehmen werden als (hoch) technisch, produzierend, männerdominiert oder als Kombination dieser oder ähnlicher Begrifflichkeiten beschrieben. Nur ein Unternehmen stellt sich als „Frauenbetrieb“ (AG05, Z 297) mit einem überwiegend weiblichen Belegschaftsanteil dar. In allen Unternehmen findet im Bereich der Waren- und Güterherstellung Schichtarbeit in unterschiedlichen Formen Anwendung. Diese reicht vom Tag-schichtmodell über Zwei-, Drei- und Vierschichtmodelle bis hin zu Sonderschichtmodellen. Gleitzeit im Schichtbetrieb wird in drei Unternehmen praktiziert. Im Angestelltenbereich bestehen für einen Großteil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in allen Unternehmen Gleitzeitmöglichkeiten.

Die Anzahl aktueller Inanspruchnahmen von Elternteilzeit pendelt abhängig von der Unternehmensgröße zwischen vier und 100 Fällen. Trotz des geringeren Frauenanteils in sieben Unternehmen, wird Elternteilzeit in allen acht Betrieben überwiegend, in einem Fall sogar ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen. Bei Männern, welche im Produktionsbereich beschäftigt sind, werden tendenziell die geringsten Inanspruchnahmen verzeichnet. Es wird ergänzend angemerkt, dass es bei Männern hauptsächlich um vergleichsweise minimale Reduktionen oder um Karenzzeiten geht. Von anderer Seite kommt, dass es zudem im Unternehmen kaum Frauen gibt, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besitzen, da aufgrund der Anrechnung der Karenz auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit die Anspruchsvoraussetzung von drei Jahren relativ rasch und einfach erreicht werden kann. Hinsichtlich der Entwicklung der Elternteilzeit in den einzelnen Unternehmen wird von einem Teil der Personalexperten und -expertinnen eine leicht ansteigende Tendenz bei den Inanspruchnahmen bzw. insgesamt mehr Bewusstsein das Thema betreffend bei Mitarbeitenden und Führungskräften wahrgenommen. Es wird in einem Fall davon berichtet, dass vor allem zu Beginn unternehmensseitig Skepsis, Verunsicherung und Zurückhaltung vorgeherrscht haben. Durch den Zugewinn an Erfahrung können die mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit einhergehenden Herausforderungen aber nun besser bewältigt werden.

Umfang und Häufigkeit des Auftretens von Elternteilzeit haben, so die Aussagen einiger Personalexperten und Personalexpertinnen, Einfluss auf die Umsetzbarkeit des Anspruchs, da weniger Elternteilzeit-Fälle gegenüber einer größeren Anzahl an Inanspruchnahmen aus unterschiedlichen Gründen (siehe betriebliche Effekte) einfacher handzuhaben sind. Für die ausgewählten Unternehmen ergibt sich folglich (drei Personalexperten betonen dies explizit), dass gerade bei einem hohen Männeranteil die Abwicklung des Anspruchs leichter von statten geht, da weniger Frauen im Unternehmen tätig sind, die wesentlich häufiger einen Anspruch auf Elternteilzeit geltend machen. Obwohl nicht alle Personalexperten und -expertinnen diesen Zusammenhang aufgreifen, spiegelt sich dieser auch in der Erfahrung des weiblich dominierten Unternehmens aus umgekehrter Perspektive wider. Durch den hohen Frauen- und damit einhergehenden Teilzeitanteil, vor allem in der Produktion, stößt das Unternehmen in manchen Abteilungen an seine Kapazitätsgrenzen, womit eine mangelnde Verfügbarkeit bzw. Vertretbarkeit von weiteren Teilzeitstellen gemeint ist. Dieser Umstand erschwert dem Unternehmen in gewissem Maße die Handhabung der Elternteilzeit. Zusätzlich wird Mitarbeiterinnen auf eigenen Wunsch hin auch nach Auslaufen des Anspruchs auf Elternteilzeit die Möglichkeit eingeräumt, weiterhin in Teilzeit tätig zu sein. Dies führt nach Angaben des Personalexperten dazu, „*natürlich gezüchtete hohe Anteile an Teil-*

zeitmitarbeiterinnen“ (AG05, Z 158-159) im Unternehmen zu haben. Ein weiterer Personalexperte sieht im Umstand, dass viele frühere weibliche Vollzeit-Mitarbeiterinnen oft auch nach Auslaufen der Elternteilzeit in einem geringeren Stundenausmaß im Unternehmen verbleiben, allgemein eine hemmende Wirkung der Elternteilzeit.

4.1.2 Effekte auf das betriebliche Umfeld

4.1.2.1 Rechtliche Ansatzpunkte und Herausforderungen der Elternteilzeit

Veränderung der Verhandlungsposition des Unternehmens

„[D]ie ganze Elternteilzeitregelung bringt den Arbeitgeber in eine passive Rolle, weil die Interessen der Eltern gesetzlich höher bewertet sind. So interpretiere ich diese Regelung und so ist natürlich das Auftreten derjenigen, die einen Elternteilzeitanspruch geltend machen. Und wir wissen genauso wie alle anderen, die in einem Unternehmen arbeiten, das Ziel ist, eine Vereinbarung zu schaffen, die für beide Seiten passt. Aber das lässt sich oft nicht zu 100 % verwirklichen.“ (AG04, Z 66-71)

Seit der Einführung des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugestanden, ihre zeitlichen Vorstellungen bezüglich einer Arbeitszeitreduktion gegenüber dem Unternehmen einseitig geltend machen zu können. Damit geht einher, dass der Stellenwert einer bestimmten Gruppe an Mitarbeitenden und deren Interesse an einer Zeitvereinbarung gegenüber dem Unternehmen und auch anderen Personengruppen gesetzlich höher bewertet wird. Die unmittelbaren Folgen sind laut Personalexperten und Personalexpertinnen, dass Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in ihrem Handlungsspielraum eingeschränkt wurden, da betriebliche Erfordernisse und Interessen bei Eingehen der Zeitvereinbarungen nur mehr bedingt berücksichtigt werden können und Unternehmen aufgrund der geschwächten Verhandlungsposition in eine verstärkt passive Rolle (im Gegensatz zu einer aktiv gestaltenden Rolle) gedrängt wurden. So ergibt sich aufgrund des Rechtsanspruchs vor allem in Hinblick auf Arbeitsbereiche und Situationen ein Unterschied zu vorher, in denen eine Unterbringung und Einteilung von Beschäftigten in Elternteilzeit aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen allgemein nur schwer handhabbar ist und andernfalls abgelehnt worden wäre. Neben den genannten Aspekten wird im Speziellen jedoch auch die Einseitigkeit des Anspruchs als problematisch erlebt. Es wird angegeben, dass Unternehmen gegenüber anderen Personengruppen (Kolleginnen und Kollegen, Führungskräfte) ebenfalls eine Verantwortung wahrzunehmen haben und in diesem Kontext Benachteiligungen zu vermeiden seien. Außerdem können anspruchsberechtigte Mitarbeitende nun etwas vom Unternehmen verlangen, ohne jedoch in einem ersten Schritt selbst ihren Standpunkt verlassen zu müssen. Diese Ausgangssituation verletzt laut einem Perso-

nalexperten den Grundgedanken der Fairness, da sich eine Seite auch unbegründet über die Restriktionen und Bedürfnisse der anderen Seite hinwegsetzen kann. So müssen sich Mitarbeitende auch dann nicht nach dem Unternehmen richten, wenn es ihre persönliche Ausgangslage (z.B. Betreuungssituation) erlauben würde.

Im alltäglichen Handeln bedeutet die Regelung der Elternteilzeit entsprechend den Schilderungen der Personalexperten und Personalexpertinnen, dass im Vorfeld Gespräche geführt und mit den Eltern schlussendlich Einigungen erzielt werden müssen. Diese werden in der Regel auch gefunden, jedoch kommen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen nicht mehr umhin, sich mit dem Thema, der Situation und den anspruchsberechtigten Mitarbeitenden auseinanderzusetzen. Wie Personalexperten und Personalexpertinnen berichten, sind es in manchen Fällen große Kompromisse, die eingegangen werden. Obwohl Anspruchsberechtigte gegenüber dem Unternehmen sprichwörtlich „die besseren Karten haben“ wird die Notwendigkeit betont, dass die getroffene Arbeitszeit-Vereinbarung immer für beide Seiten vertretbar ist, also sowohl den Bedürfnissen von Arbeitnehmenden als auch den Spezifika des Arbeitsplatzes Rechnung trägt. Daher ist trotz Anspruch ein gemeinsames Miteinander notwendig. Dieses Bemühen beider Seiten um flexible Lösungen stellt sich in den Interviews als wesentlicher Erfolgsfaktor dar.

Zeitliche Rahmenbedingungen und die Angemessenheit der Tätigkeit

„Bei Projektarbeiten oder im Engineering Bereich ist es nicht möglich, für 4 Stunden hochqualitative Arbeit zu leisten, den Rest der Woche dann aber die Arbeit liegen zu lassen.“ (AG01, Z 96-98)

Von Seiten der Personalexperten und Personalexpertinnen wird unter Bezugnahme zum Stellenwert und den Auswirkungen der Elternteilzeit aufgegriffen, dass das von Mitarbeitenden gewählte Zeitausmaß eine zweckerfüllte Ausführung der Tätigkeit zulassen muss. Dies bezieht sich unter anderem darauf, dass gewisse Tätigkeiten ein bestimmtes Ausmaß an Anwesenheit erfordern, um effizient und den zeitlichen Anforderungen des jeweiligen Jobs entsprechend ausgeübt zu werden. Dies kann sich ebenfalls auf die Lage und wöchentliche Verteilung der Arbeitszeit beziehen. Insofern ist vom Unternehmen zu überlegen, welche Aufgaben angesichts der veränderten Arbeitszeiten im Vergleich zu vorher von Elternteilzeit-Nehmenden weiterhin übernommen werden können. Durch das Erfordernis, Tätigkeit und zeitliche Rahmenbedingungen aufeinander abstimmen zu müssen, ergibt sich mit dem zusätzlichen Anspruch auf eine gleichwertige Tätigkeit eine weitere Herausforderung für Unternehmen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Personen auf die Ausübung des exakt gleichen Jobs

wie vor der Elternteilzeit bestehen, da auch die unmittelbare Verfügbarkeit zeitlich und inhaltlich adäquater Stellen nicht immer sichergestellt werden kann. Aus Sicht einer Personalexpertin stellt der Anspruch auf eine gleichwertige Tätigkeit insbesondere auch dann einen Nachteil dar, wenn beispielsweise eine Führungsverantwortung notfalls auf zwei Personen aufgeteilt werden muss. Hier wird davon ausgegangen, dass dies nur schwer in der Praxis umzusetzen ist. Des Weiteren wird von einigen Personalexperten und Personalexpertinnen auf die Fürsorgepflicht hingewiesen, die das Unternehmen als Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin gegenüber seinen anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen hat. So muss darauf geachtet werden, dass deren berufliche Interessen gewahrt bleiben und die Teamzusammensetzung für alle passend gestaltet wird (Details siehe 4.1.2.3).

Einschränkung der Flexibilität durch Kündigungsschutz

„Andere Unternehmen werden, speziell wenn diese marktabhängiger sind, kurzfristiger reagieren müssen und dann haben sie natürlich Schwierigkeiten mit Kündigungsschutz und so weiter und so fort, wo man dann wirklich auch aktiv werden kann oder darf.“
(AG03, Z 221-224)

Die Personalexperten und Personalexpertinnen erwähnen für ihre Unternehmen mehrheitlich keine Auswirkungen des mit der Elternteilzeit einhergehenden Kündigungs- und Entlassungsschutzes und gehen stattdessen darauf ein, dass auch vor der Einführung der Bestimmungen der Elternteilzeit versucht wurde, zufriedenstellende Teilzeit-Lösungen mit Mitarbeitenden zu finden. Vereinzelt weisen unter Bezugnahme zu anderen Unternehmen aber dennoch darauf hin, dass unter veränderten Rahmenbedingungen (z.B. dynamischeres Marktumfeld oder kleine Betriebsgröße) der Kündigungsschutz bei Elternteilzeit zu weniger Flexibilität geführt hat, da sich dadurch Reaktions- und Handlungsspielräume in personeller Hinsicht verringert haben. Eine Ausnahme dieser eher allgemein gehaltenen Bezugnahmen stellt das Statement eines Personalexperten dar, der letztgenannten Aspekt in Verbindung mit dem eigenen Unternehmen aufgreift. Er sieht im Rechtsanspruch insofern einen Nachteil, als durch die technische Weiterentwicklung bedingte Personalfreisetzung nur eingeschränkt nach eigenen Leistungskriterien durchgeführt werden können. Dies bedeutet, dass sich das Unternehmen aufgrund des Kündigungsschutzes bestimmter Personen mitunter von leistungsstärkeren Mitarbeitenden trennen muss.

Vorteile der Elternteilzeit für Unternehmen

„Es hat den Vorteil, dass man sich einigen muss. Also man muss sich mehr miteinander beschäftigen, um zu einer konstruktiven Lösung zu kommen.“ (AG07, Z 200-201)

Bei der Frage nach den Vorteilen des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit für Unternehmen wird von Personalexperten und Personalexpertinnen mehrheitlich die Aussage getroffen, dass dieser keine wesentlichen Vorteile für das Unternehmen mit sich bringt, da bereits vor 2004 vergleichbare Teilzeitvereinbarungen möglich waren. Die Regelung hat zur Schaffung eines klaren und transparenten Handlungsrahmens beigetragen und bewirkt laut einigen interviewten Personen die aktive Auseinandersetzung mit Eltern, welche Teilzeit in Anspruch nehmen möchten. Als Zusatznutzen wird von zwei Personen die verbesserte Bindung von Mitarbeitenden in Elternteilzeit an das Unternehmen zusammen mit dem Erhalt deren Erfahrung und Wissen angegeben. Positive Effekte auf das Image werden ebenfalls von einem Personalexperten zusammen mit der Elternteilzeit erwähnt.

4.1.2.2 Verhalten und Auftreten von Elternteilzeit-Nehmenden

„Ich muss ehrlich sagen, wir haben Mitarbeiter, die im Normalfall eigentlich vernünftige Forderungen haben, weil sie eben wissen, was der Job hergibt. Natürlich will jede Mami am Vormittag arbeiten, weil es da einfacher, vom Kindergarten her leichter ist. Und ich habe noch keine erlebt...oder wenn ich weiter irgendwo herfahren muss, der Wunsch war immer nur eine 3-Tage-Woche mit mehr Stunden, weil dann brauche ich mir nur 3 Tage jemanden suchen. Wenn man dann aber sagt, dass das ein Job ist, der eigentlich in einer 5-Tage-Woche zu machen ist, dann einigt man sich auf 4 Tage und der Freitag ist frei.“ (AG07, Z 109-116)

Die Zugänge von Mitarbeitenden bei Inanspruchnahme einer Elternteilzeit sind, wie die interviewten Personalexperten und Personalexpertinnen berichten, von Person zu Person unterschiedlich und hängen mitunter auch von den Einstellungen und der Persönlichkeit Einzelner ab. Der mehrheitlichen Erfahrung der Interviewten zur Folge zeigt sich ein Großteil der Mitarbeitenden aber dem Unternehmen gegenüber gesprächsbereit und kooperativ. Viele kennen die Anforderungen des Arbeitsplatzes und haben Verständnis, wenn Gründe gegen bestimmte eigene Vorstellungen und Wünsche sprechen. Folglich kann eine Lösung gefunden werden, die den Bedürfnissen und dem Bedarf beider Seiten, soweit möglich, gerecht wird und zuweilen in Dankbarkeit und Freude über die gefundene Einigung seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ausdruck kommt. Teilweise unterliegen Arbeitnehmende zwar Restriktionen, welche sich durch die familiären Umstände und die individuelle Betreuungssituation ergeben, sie sind aber beispielsweise bereit, ein verändertes Tätigkeitsfeld zu akzeptieren, in einem bestimmten Ausmaß oder an gewissen Tagen zu arbeiten und auch während der Elternteilzeit manchmal von zu Hause aus tätig zu werden. In einigen anderen Fällen sind die jeweiligen Arbeitnehmenden laut der Aussage einiger Personalexperten

und Personalexpertinnen weniger verhandlungsbereit oder versuchen ihren Anspruch durchzusetzen. Es wird betont, dass dies aber eine vergleichsweise mindere Anzahl von Elternteilzeit-Nehmenden betrifft und es bisher keine Fälle gegeben hat, in denen unter Einbezug des Betriebsrates in gemeinsamen Gesprächen nicht eine Einigung gefunden werden konnte. Infolgedessen kam es in keinem der in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen bisher zu einem (gerichtlichen) Eskalationsszenario.

Die Schilderung schwieriger Fälle von Elternteilzeit durch Personalexperten und Personalexpertinnen beinhaltet nicht nur den Umgang mit Mitarbeitenden, welche auf Ansprüchen beharren, für die es keine Umsetzungsmöglichkeiten im Unternehmen gibt. Thematisiert werden ebenso Rahmenbedingungen von Anspruchsberechtigten (z.B. Wunsch nach einem sehr geringen Stundenausmaß bei geographisch weiter Entfernung vom Unternehmen und langer Abwesenheit vom Job) und unternehmensinterne Verfügbarkeits Themen (z.B. keine passende Stelle für rückkehrende Führungskraft), die unter den gegebenen Umständen nicht oder nur schwer handzuhaben sind. Als Spezifikum dieser schwierigen Situationen wird von den interviewten Personalexperten und Personalexpertinnen wiederholt die Notwendigkeit zahlreicher Gespräche bzw. Diskussionen angesprochen, denen es zur Lösungsfindung im Zuge des Einigungsprozesses bedarf und woraus sich ein hoher Abstimmungs- und Zeitaufwand ergibt.

Als weiteren Effekt der Elternteilzeit halten einige Personalexperten und Personalexpertinnen fest, dass die stärkere Verhandlungsposition infolge des Rechtsanspruchs in einigen Fällen durch die Mitarbeitenden signalisiert wird und sich beispielsweise durch ein selbstbewussteres Auftreten von Anspruchsberechtigten äußert.

4.1.2.3 Effekte bezüglich Arbeitseinteilung, Arbeitsverrichtung und Team

Arbeitsbezogene Einteilung und Unterbringung

„Wenn sich ein Mitarbeiter in einem Produktionsband befindet, in dem 50 Mitarbeiter ihre Tätigkeiten verrichten, kann es nicht sein, dass aufgrund der Elternteilzeit des Mitarbeiters, drei Schrauben am Nachmittag nicht passieren. Es muss immer alles voll besetzt sein.“ (AG01, Z 153-155)

Die Mehrheit der interviewten Personalexperten und Personalexpertinnen sieht für den Produktionsbereich und hier vorwiegend bei der Schichtarbeit eine schwierige Ausgangslage für Elternteilzeit. Situation und Einteilung sind hier komplexer, da Produktions- und Schichtzeiten einem fixen zeitlichen Schema unterliegen, Maschinen ausgelastet und/oder bestimmte Arbeitsplätze während der Schicht aus produktionstechnischen Gründen durchgehend besetzt sein müssen. Durch die begrenzte zeitliche Flexibilität sind folglich gewünschte Arbeitszeitkonstellationen von Mitarbeitenden, die in

Elternteilzeit gehen möchten, nicht in jedem Fall im Rahmen bestimmter Schichten umsetzbar. Eine Personalexpertin erzählt beispielsweise, dass in ihrem Unternehmen das Absolvieren halber Schichten (ohne eine oder einen zugehörigen Mitarbeitenden, die oder der den Rest der Schicht übernimmt) nicht möglich ist, Arbeitnehmende aber durchaus aus Schichträdern ausgenommen und somit in ganzen Schichten ohne zeitlichen Wechsel beschäftigt werden können. Im Falle der Unvereinbarkeit von Schichtarbeit und Elternteilzeit müssen im Produktionsbereich Ausweichmöglichkeiten gefunden werden. Mehrheitlich wird von den Personalexperten und Personalexpertinnen aufgezeigt, dass die Verlagerung des Tätigkeitsfelds auf einen weniger zeitkritischen Bereich außerhalb bestimmter Schichtmodelle bzw. die auslastungsoptimale Koordination und Einteilung zur Unterbringung von Elternteilzeit-Mitarbeitenden im regulären Schichtbetrieb mit einem erhöhten organisatorischen Aufwand verbunden ist. Sind Maschinenarbeitsplätze vorhanden und Mitarbeitende auf bestimmte Tätigkeiten an diesen Maschinen spezialisiert, sodass dort ein hoher Leistungsgrad erreicht wird, stehen zudem nur wenig adäquate Arbeitsplätze für einen Wechsel zur Verfügung, wie der Personalexperte des weiblich dominierten Unternehmens berichtet. Darüber hinaus besteht in diesem Unternehmen die Herausforderung, dass in manchen Produktionsabteilungen ein Viertel der Arbeitnehmenden in Teilzeit tätig ist und Elternteilzeit-Mitarbeitende nur unter der Schaffung von Springerregelungen reintegriert werden können. Alternativ werden Abteilungswechsel angeregt. Eine weitere Personalexpertin merkt ebenfalls an, dass die Einteilung mit zunehmender Anzahl an Elternteilzeit-Nehmenden in einer Schicht schwieriger wird, da Arbeitszeitwünsche vorwiegend auf den Vormittag fallen. In Einklang damit steht die Aussage eines Personalexperten, dass eine Abweichung vom Schichtrahmen vor allem in der Früh stattfindet (Ausdünnung der Frühschicht von sechs bis acht Uhr) und dies, wie in einem anderen Zusammenhang erwähnt wird, vor allem auf die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen zurückzuführen ist. Vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen weisen drei der acht in die Interviews einbezogenen Unternehmen keine Mitarbeitenden in Elternteilzeit im Produktionsschichtbetrieb auf. Davon abgesehen, wird in zwei dieser Unternehmen Elternteilzeit in den Bereichen Portierhaus bzw. Instandhaltung, wo Schichtarbeit Anwendung findet, beansprucht.

Im Angestelltenbereich sehen Personalexperten und Personalexpertinnen die Lage entspannter, da im Vergleich zur Produktion häufig Gleitzeitmodelle implementiert sind, die Unternehmen einen flexibleren Handlungsrahmen in Hinblick auf Arbeitszeitwünsche von Elternteilzeit-Nehmenden zugestehen und insgesamt eine leichtere Einteilung ermöglichen. Diese ergibt sich auch aus dem Umstand, dass im Gegensatz zur Schicht

für Arbeitnehmende mit sehr geringem Stundenausmaß leichter zeitunkritische Aufgaben gefunden werden können (z.B. Belege einsortieren). Dennoch können sich zeitliche Restriktionen in Abhängigkeit von bestimmten Aufgaben- und Tätigkeitsgebieten ergeben. Eine erwähnte potenzielle Einschränkung besteht in einem Unternehmen beispielsweise darin, dass eine Arbeitstätigkeit am Vormittag für Mitarbeitende in Elternteilzeit zwar arbeitszeittechnisch abbildbar ist, jedoch bei Kundenkontakt mit Übersee Zeitverschiebungen eine Anwesenheit am Nachmittag erforderlich machen können. Als weiteres Beispiel wird von einem Personalexperten genannt, dass auch das jeweilige Arbeitsaufkommen im Einsatzbereich für die Auswahl der Arbeitstage relevant sein kann (etwa wenn erst ab Mittwoch ein ausreichendes Arbeitsvolumen zur Abarbeitung verfügbar ist). Umgekehrt wirken sich zeitliche Wünsche der Elternteilzeit-Nehmenden, wie für den Produktionsbereich bereits erwähnt, auf das unternehmensinterne Angebot in Frage kommender Tätigkeiten bzw. Arbeitsplätze aus, da nicht jede Position im individuell gewählten Stundenausmaß oder mit einer bestimmten Lage der Arbeitstage ausgeübt werden kann. Mannschaftsgröße und Verantwortungsbereich im Einsatzgebiet werden in diesem Zusammenhang von einem Personalexperten als Einflussfaktoren gesehen. Ein weiterer Personalexperte erzählt, dass es aufgrund des erforderlichen Matchings zwischen den Anforderungen einzelner Arbeitsbereiche und den zeitlichen Präferenzen von Arbeitnehmenden teilweise sehr schwierig ist, diesen in derselben Abteilung wieder eine Beschäftigung anbieten zu können. Tatsächlich ist dies im Unternehmen kaum der Fall. Auch in einigen anderen einbezogenen Unternehmen kehren Mitarbeitende in Elternteilzeit nicht immer in ihren ursprünglichen Arbeitsbereich zurück. Es wird teilweise aber darauf geachtet, dass die betroffenen Personen, soweit möglich, in einem vergleichbaren Umfeld tätig sein können (z.B. Wechsel in einen anderen Vertriebsbereich mit gleichen Aufgabenstellungen).

Im Rahmen unterschiedlicher Fragestellungen gehen Personalexperten und Personalexpertinnen meist implizit auf Kriterien ein, welche bei Übertrag eines Arbeitspakets abhängig von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit zu berücksichtigen sind. Diese Kriterien können als Anwesenheitserfordernis, Dringlichkeit, Umfang der Tätigkeit und Vertretbarkeit für das Team bei Führungsaufgaben zusammengefasst werden. Eine Personalexpertin führt etwa bezugnehmend auf das zweit- und drittgenannte Kriterium an, dass übertragene Aufgaben bei geringer Anwesenheit nicht zeitkritisch sein dürfen (das heißt, auch einige Tage unerledigt bleiben können) und in der verfügbaren Zeit bewältigbar sein müssen.

Für mehrere Personalexperten und Personalexpertinnen spielen Führungskräfte in Hinblick auf die genannten Kriterien, die Einteilung von Elternteilzeit-Nehmenden sowie

die Zuteilung von Arbeitspaketen eine wichtige Rolle. Diese kennen Positionsanforderungen, Aufgabengebiet und die Dringlichkeit der Aufgabenerledigung. Sie sind daher in der Lage, zu beurteilen, ob Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich vorhanden sind bzw. in welcher Form bestimmte von Mitarbeitenden angestrebte Elternteilzeit-Lösungen funktionieren können. Ein Personalexperte geht darauf ein, dass es durchaus Aufgaben gibt, für deren Erledigung eine Teilzeitbeschäftigung im Angestelltenbereich ausreichend sein kann, die bei Bedarf aber verfügbar sein muss.

Informationsaustausch, Schnittstellenthematik und Effekte der Arbeitstätigkeit

„Das, was immer wieder kommt, ist, ja wir müssen schauen, wie wir die Infos wirklich weitergeben, dass da nichts auf der Strecke bleibt.“ (AG02, Z 148-150)

Gemeint ist mit dieser Aussage einer Personalexpertin, wie diese im Interview erklärt, dass Mitarbeitende in Teilzeitbeschäftigung aufgrund ihrer Abwesenheit teilweise bei Besprechungen nicht teilnehmen können und weniger im und aus dem Berufsalltag mitbekommen. Vor allem von den jeweiligen Abteilungen und betroffenen Mitarbeitenden ist, wie auch eine weitere Personalexpertin anmerkt, daher zu überlegen, wie die Betroffenen an die fehlenden Informationen gelangen. Es ist etwa auch zu berücksichtigen, dass Besprechungen während der Arbeitszeit der Kolleginnen oder Kollegen (in Elternteilzeit) abgehalten werden und das Thema der Informationsweitergabe bereits bei Einteilung von Mitarbeitenden in Teilzeit bedacht wird. Aus Sicht einer weiteren Person ist dies schwerpunktmäßig Aufgabe der Führungskraft, die auch eine Verantwortung gegenüber dem gesamten Team wahrzunehmen und darauf zu achten hat, dass sich der Zusatzaufwand für Kolleginnen und Kollegen in Grenzen hält. Ein zusätzlicher Aufwand kann durch die Übernahme der Aufgaben von Mitarbeitenden in Teilzeit inklusive Vertretungstätigkeiten, durch notwendige Abstimmungsgespräche oder damit einhergehender Arbeitsunterbrechungen verursacht werden und zusammen mit weiteren zeitlichen Einschränkungen (z.B. Vollzeit-Arbeitnehmende können am Freitag nie auf Zeitausgleich gehen) eine Belastung für die Kolleginnen und Kollegen darstellen. In diesem Zusammenhang wird von mehreren Personalexperten und Personalexpertinnen auch das eingangs erwähnte Gleichgewicht angesprochen, welches zwischen Vollzeit- und Teilzeit-Mitarbeitenden vorhanden sein sollte.

Es wird in einem Interview des Weiteren darauf hingewiesen, dass Mitarbeitende ihren Arbeitsbereich prinzipiell kennen und folglich beurteilen können, inwieweit eine Abstimmung und Weitergabe von Informationen erforderlich ist. Als Beispiel wird die von zwei Personen ausgeübte Position der Geschäftsführungsassistenz angeführt, welche ein für sie passendes Modell der Informationsweitergabe entwickelt haben. Ein Perso-

nalexperte erzählt außerdem, dass Vertretungsregelungen sowie die Informationen an unternehmensexterne Personen, wie etwa Kunden, bezüglich der Abwesenheiten der (Eltern)Teilzeit-Mitarbeitenden eine Rolle spielen. Neben dem Umstand, dass Arbeitnehmende bei tageweisen Anwesenheiten (z.B. nur Mo-Mi) weniger davon mitbekommen, was an den verbleibenden Tagen passiert, vermutet dieser darüber hinaus, dass auch wichtige bzw. dringende Informationen nicht immer sofort weitergegeben werden können. Er verbindet diese Aussage mit dem Entstehen einer „Gerüchteküche“, also dem Anstellen von Vermutungen und Mutmaßungen durch interne Dritte als mögliche Folge dessen, dass von abwesenden Mitarbeitenden etwas nicht unmittelbar kommuniziert oder kommentiert werden kann.

Die Sichtweise einer hier bereits erwähnten Person besteht mit Blick auf den Angestelltenbereich darin, dass sehr geringe Anwesenheiten von Mitarbeitenden die Effizienz der Arbeitstätigkeit negativ beeinflussen, da mehr Zeit für die Beschaffung von Informationen sowie für Dokumentations- und Abstimmungstätigkeiten aufgewendet werden muss. Je anspruchsvoller die Aufgaben, desto höher wird die Bedeutung des Themas eingeschätzt. Die tatsächliche Arbeitsleistung bzw. produktive Zeit fällt ihres Erachtens dadurch und auch unter Abzug der Zeit, die für den sozialen Austausch aufgewendet wird, verhältnismäßig geringer aus, als wenn mehr Stunden gearbeitet werden würden. Bei der Abwicklung eines Projektes könnte ein niedriges wöchentliches Stundenausmaß beispielsweise eine Verlängerung von Projektlaufzeiten oder die Notwendigkeit der Aufstockung personeller Ressourcen mit sich bringen. Von einem anderen Personalexperten wird das Auftreten von Abstimmungsschwierigkeiten in diesem Zusammenhang als Effekt genannt. Es wird aber gleichzeitig darauf hingewiesen, dass die Bereitschaft von Angestellten, von zu Hause aus zu arbeiten, Abhilfe schaffen kann. Bei Arbeitern und Arbeiterinnen ist dies dagegen nicht relevant, da sich das Produktionsmittel in der Firma befindet. Überdies kommt von anderer Seite der Beitrag, dass in der Produktion Übergabethemen weniger Gewicht haben und nur etwa die Rückinformation (Info bezüglich Teamzuteilung oder Stand im Prozess) durch den Teamleiter oder die Teamleiterin in bestimmten Fällen erforderlich ist.

Konträre Sichtweisen zur Effizienz von (Eltern)Teilzeit-Mitarbeitenden beziehen sich nicht auf die Handhabung von Schnittstellen, sondern auf deren Arbeitsweise. Einige Personalexperten und Personalexpertinnen schätzen Mitarbeitende in Elternteilzeit als konsequenter in der Zeiteinteilung, als effizienter und als besser organisiert ein, da diesen weniger Zeit für die Erledigung ihrer Aufgaben zur Verfügung steht. Die Anmerkung, dass Themen dafür insgesamt länger in der Abwicklung benötigen, spiegelt sich im oben von einer Personalexpertin aufgegriffenen Projektbeispiel jedoch wider.

Betroffenheit des sozialen beruflichen Umfelds durch Elternteilzeit

„Da haben die Vorgesetzten, aber teilweise auch die Mitarbeiterinnen schon immer wieder Probleme, dass sie natürlich auch von anderen angefeindet werden und sagen: ‚Immer die mit Elternteilzeit, die werden bevorzugt. ‘ Also das ist schon ein Thema, das es per se gibt.“ (AG05, Z 133-138)

In den Interviews werden von mehreren Personalexperten und Personalexpertinnen bei Behandlung der Auswirkungen im Team bzw. bei Eingehen auf die Herausforderungen der Elternteilzeit Effekte angesprochen, welche sich am Arbeitsplatz auf das soziale Umfeld von Elternteilzeit-Nehmenden ergeben können. Wie durch das gewählte Zitat zum Ausdruck kommt, kann die Elternteilzeit bei Kolleginnen und Kollegen zu subjektiv wahrgenommenen Ungerechtigkeiten führen, mit denen auch teilweise Vorgesetzte konfrontiert sind. Ein Personalexperte schildert, dass Elternteilzeit-Nehmende beispielsweise von auslastungsbedingten Arbeitszeitveränderungen (wie Kurzarbeit) in der Produktion ausgenommen sind. Dieser Umstand führt zu Unmut bzw. Negativreaktionen bei Kollegen und Kolleginnen gegenüber Elternteilzeit-Mitarbeitenden. Eine empfundene Benachteiligung kann auch dadurch zustande kommen, dass bei zwei Teilzeitanfragen und limitierten Umsetzungsmöglichkeiten jene Mitarbeitenden den Vorzug erhalten, welche einen gesetzlichen Anspruch vorweisen können. Auch wenn das Unternehmen versuchen würde, beiden Wünschen durch adäquate Lösungen gerecht zu werden, wird der Ausgang einer Entweder-Oder-Entscheidung vom Gesetz her vorgegeben. Einen weiteren angesprochenen Aspekt stellt die Durchsetzung des Anspruchs auf Elternteilzeit durch Wahl eines ausschließlich an den eigenen Vorstellungen orientierten Arbeitszeitmodells dar. Dies kann zur Folge haben, dass alle nicht in Elternteilzeit befindlichen Arbeitnehmenden ihre Arbeitszeiten an Einzelpersonen ausrichten müssen. Obwohl hier aus einem Unternehmen berichtet wird, dass in einem solchen Fall interveniert wurde, um schlussendlich eine für alle involvierten Personen vertretbare Einigung zu finden, liegt es doch an den jeweiligen Anspruchsberechtigten darauf einzugehen. Zudem werden am Rande mögliche Konstellationen und Situationen angesprochen, die ebenfalls zu negativen Effekten im Team führen könnten, etwa wenn unabhängig von den Bedürfnissen von Mitarbeitenden einer wiedereinsteigenden Führungskraft eine gleichwertige Position anzubieten wäre oder eine Abteilung eine aus mehrjähriger Karenz in sehr geringem Stundenausmaß zurückkehrende Person aufnehmen müsste, die in der Abteilung jedoch gänzlich unbekannt ist.

4.1.2.4 Kostenaspekt und Umgang der Unternehmen mit Elternteilzeit

Besetzungsaufwand und Personalaufbau

„Wir haben derzeit mit einer Dame am Empfang entsprechend besetzt, die auch wirklich diesen Rechtsanspruch in Anspruch genommen hat. Man hat dann parallel versucht, eine weitere Person zu finden, dass die Aufgabe auch wirklich den ganzen Tag über erfüllt wird. Da gibt es die Herausforderung auch schon bei der Stellensuche. Im konkreten Fall hat unsere Dame vom Empfang gesagt, dass sie Mittwochvormittag, Donnerstag und Freitag den ganzen Tag arbeiten möchte. Das hat dann Konsequenzen gehabt. Wir haben dann eine Person suchen müssen, eine neue Mitarbeiterin für Montag den ganzen Tag, Dienstag den ganzen Tag und für Mittwochnachmittag.“
(AG03, Z 86-92)

Bei Reduktion des Stundenausmaßes durch Elternteilzeit-Nehmende werden teilweise eine oder mehrere Personen benötigt, welche die Position für den Rest der wöchentlichen Normalarbeitszeit übernehmen. Es kann damit, wie ein Personalexperte ausführt, die Herausforderung einhergehen, dass unternehmensexterne Personen für die gewählten Abwesenheitszeiten der Elternteilzeit-Nehmenden gefunden und aufgenommen werden müssen (Personalsuche). Durch die Neuaufnahme weiterer Personen ist insgesamt ein höherer finanzieller Aufwand vom Unternehmen zu tragen, welcher, wie an anderer Stelle angemerkt wird, von Großunternehmen leichter zu verkraften ist als vergleichsweise von kleineren Betrieben. Mit erhöhten Kosten wird auch der sich aufgrund der Schnittstellenthematik für Teilzeit-Mitarbeitende ergebende und im vorherigen Abschnitt thematisierte Abstimmungsaufwand in Verbindung gebracht. Durch die Elternteilzeit sind zahlenmäßig mehr Personen im Unternehmen. Dies rührt unter anderem daher, dass in Verbindung mit Elternteilzeit teilweise interne Job-Sharing-Lösungen zum Einsatz kommen, bei denen sich zwei oder mehrere Elternteilzeit-Mitarbeitende zeitlich versetzt den Arbeitsplatz aufteilen. Wesentlich ist hierbei, wie eine Personalexpertin erzählt, dass die betroffenen Personen auf persönlicher Ebene miteinander auskommen (gilt für den Angestelltenbereich) und alle Vor- sowie Nachmittage einer Arbeitswoche abgedeckt werden können. Zusätzlich werden Positionen, die karenzbedingt frei werden, teilweise unbefristet nachbesetzt, wodurch bei Rückkehr der Mitarbeitenden ein Personalaufbau stattfindet. Es wird hierzu von einer Person angemerkt, dass im eigenen Unternehmen ein Headcount-Aufbau im administrativen Bereich kritischer betrachtet wird als in der Fertigung, da dort vermehrt auch Produktionsspitzen durch Elternteilzeit-Mitarbeitende abgedeckt werden können.

Ein zum gewählten Zitat konträrer Effekt der Elternteilzeit, der von zwei Personen aufgezeigt wird, ist, dass im Bereich der Teilzeitbeschäftigung keine (unbefristeten) Einstellungen von extern erfolgen. Als Grund hierfür wird angegeben, dass sämtliche Teilzeitstellen für die Unterbringung von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern benötigt und mit diesen besetzt werden.

Abwicklungsaufwand und Funktionserfüllung seitens Human Resources

Für Unternehmen ist aufgrund der Regelung der Elternteilzeit in größerem Umfang ein Verwaltungs-, Administrations- und Organisationsaufwand gegeben. So haben die unterschiedlichen zeitlichen Präferenzen von Elternteilzeit-Nehmenden unter Berücksichtigung bereichsspezifischer Erfordernisse und Rahmenbedingungen in einigen Unternehmen zu einer Vielzahl individueller Einzellösungen geführt. Als im Personalbereich anfallende Aufgaben werden damit einhergehend beispielhaft die Erstellung von Elternteilzeitvereinbarungen und Arbeitszeitmodellen, die Überwachung der Einhaltung von Fristen sowie das Führen zahlreicher Klärungs- und Abstimmungsgespräche mit Mitarbeitenden, Führungskräften und dem Betriebsrat genannt. Die Aufgaben des Personalbereichs (Human Resources) erstrecken sich dabei nicht nur auf administrative und koordinierende Tätigkeiten, sondern beinhalten ebenso die Prozessbegleitung und -intervention in schwierigen Fällen. Darüber hinaus übernehmen zuständige Personen des Personalbereichs in den meisten Fällen eine Beratungs-, Unterstützungs- und Steuerungsfunktion gegenüber Mitarbeitenden und Führungskräften. Vor allem Arbeitnehmende bedürfen, wie Personalexperten und Personalexpertinnen schildern, häufig der Aufklärung über Unterschiede und Bedingungen der bestehenden Modelle Karenz und Elternteilzeit. Es wird auch versucht, wie in mehreren voneinander getrennten Fällen erwähnt, Mitarbeitende in Vorgesprächen in Richtung für das Unternehmen vertretbarer zeitlicher Lösungen zu lenken bzw. auf eine ablehnende Haltung von Führungskräften gegenüber Themen der Elternteilzeit positiv einzuwirken. Ebenso werden Führungskräfte durch Bereitstellung entsprechender Instrumente (z.B. Gesprächsbögen oder Checklisten) und Informationen unterstützt. Die Verantwortung für die Unterbringung von Elternteilzeit-Nehmenden, die Suche nach entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeiten und die Kontaktaufnahme mit nach der Karenz zurückkehrenden Müttern und Vätern variiert zwischen den berücksichtigten Unternehmen und liegt teilweise in der Personalabteilung und teilweise bei den betroffenen Abteilungen selbst. Mehrheitlich wird auf eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit Mitarbeitenden wertgelegt, da gerade die Anfangsphase im Einigungsprozess (das heißt, die Abklärung der zeitlichen Wünsche und der Umsetzungsmöglichkeiten) als tendenziell kritische Phase erlebt wird. Danach ist zu beobachten, ob und inwieweit die vereinbarte Lösung funktioniert.

Bei Bedarf sind Adaptionen vorzunehmen (z.B. Auflösung eines Job-Sharings, wenn dieses für Mitarbeitende nicht passt, Wechsel der Abteilung, wenn sich Elternteilzeit-Nehmende nicht wohlfühlen oder beidseitige mehrmalige Aufstockung der Stunden, wenn eine erhöhte persönliche Flexibilität von Mitarbeitenden dies zulässt.

Erfahrungen mit Elternteilzeit in Führungspositionen liegen in den berücksichtigten Unternehmen zum größten Teil nur in geringem Umfang vor. Eine Personalexpertin teilt im Interview mit, dass es möglich, jedoch vom Team, der Gruppengröße und den Themen abhängig ist. Die zeitliche Flexibilität einer Führungskraft in Elternteilzeit wird insbesondere bei einem tendenziell geringeren Stundenausmaß von dieser Person als Erfolgsfaktor gesehen.

Verhalten der Unternehmen ohne Rechtsanspruch bzw. bei Auslaufen der Elternteilzeit

„Und wenn es diese gesetzliche Gegebenheit nicht gäbe, bin ich davon überzeugt, dass man sagt: ‚Teilzeit ja, aber dein Schichtmodell ist bindend. D.h. 6-2 oder 2-10 und wenn du es nicht kannst, dann sorry.‘ Da bin ich überzeugt davon.“ (AG08, Z 176-178)

In mehreren Unternehmen würde die Betriebsnotwendigkeit und Dauer der Teilzeitarbeit vermehrt überlegt und unternehmerische Erfordernisse stärker berücksichtigt werden. Unternehmen würden beispielsweise Arbeitszeiten von Mitarbeitenden vor allem im Rahmen bestehender Teilzeit- sowie Schichtmodelle abbilden und zulassen. Teilweise wird dieses Vorgehen seitens des Unternehmens auch bei Auslaufen der Elternteilzeit praktiziert oder angedacht.

Ein Personalexperte gibt an, dass sich in Abwesenheit des Anspruchs auf Elternteilzeit, die Ausgangslage für zurückkehrende Mitarbeitende schlechter darstellen würde und es viele Teilzeitmodelle nicht geben würde, da ein Großteil dieser Resultat der Elternteilzeit ist. In der Hälfte der in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen wurde jedoch bereits vor Einführung des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit vor allem weiblichen Mitarbeiterinnen entgegengekommen und einen Wiedereinstieg in Teilzeit ermöglicht. In zwei Unternehmen wird dazu auf die hohe Anzahl an Teilzeitmodellen verwiesen, die bereits vor 2004 bestanden hat. Ein Personalexperte betont, dass die Erzielung vernünftiger Lösungen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden schließlich auch in Hinblick auf das Thema Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbindung von Bedeutung ist. Mit Bezug zum hohen Stellenwert der Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenzufriedenheit bzw. der im Unternehmen gelebten Familienfreundlichkeit wäre das Verhalten der Unternehmen laut der Aussage von zwei Personalexperten daher auch dann ähnlich, wenn es den gesetzlichen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit nicht geben würde.

Sichtweise der neuen gesetzlichen Bandbreite der Elternteilzeit

„Also diese 12 Stunden finde ich echt gescheit, dass das nun grundsätzlich drinnen steht, weil, wie gesagt, ich kann mir nicht vorstellen, wie man einen Job machen will mit weniger als 12 Stunden. Weil ich der Meinung bin, dass ich 2 Mal im Unternehmen sein muss, sonst habe ich überhaupt keine sozialen Kontakte und die 12 Stunden kann ich Gott sei Dank aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen nur an 2 Tagen bewältigen, weil ich nicht mehr als 10 Stunden pro Tag arbeiten darf.“ (AG07, 218-223)

Mehrheitlich wird die seit 1. Jänner 2016 im Ausmaß von zwölf Stunden geltende Untergrenze von Personalexperthen und Personalexpertinnen als positiv erachtet, da eine unter diesem Stundenausmaß liegende wöchentliche Arbeitszeit tendenziell nur wenige Beschäftigungsmöglichkeiten bietet und kaum die soziale Integration dieser Mitarbeitenden erlaubt. Wie dem Zitat entnommen werden kann, wurde mit dieser Regelung nicht nur von einer vollständigen Wahlfreiheit des Zeitausmaßes seitens der Elternteilzeit-Nehmenden abgegangen, sondern durch die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes indirekt auch auf die Verteilung und Lage der Arbeitszeit eingewirkt. Gerade größere Unternehmen hätten sich schwer getan, wie ein Personalexperte erwähnt, zu argumentieren, dass tatsächlich keine Umsetzungsmöglichkeiten für die zeitlichen Wünsche von Elternteilzeit-Nehmenden bestehen. Ob Unternehmen wagen werden, ein Zeitausmaß unter zwölf Stunden abzulehnen, ist für ihn noch ungewiss. Von einem anderen Personalexperthen wird angesprochen, dass die Durchsetzung dieser Untergrenze langsam und gleitend im Unternehmen erfolgen wird, dabei aber ein fairer Umgang mit Ausnahmeregelungen – das heißt, wenn Mitarbeitende trotz allgemeiner Regelung ein Zeitausmaß unter zwölf Stunden erhalten – zu beachten ist.

Die Obergrenze und damit verbundene Pflicht, die Arbeitszeit um 20 Prozent des ursprünglichen Ausmaßes zu reduzieren, wird von einigen Experten und Expertinnen ebenfalls als Schritt in die richtige Richtung gesehen, da das Wirksamwerden bestimmter Vorteile des Rechtsanspruchs auch gerechtfertigt sein sollte. Kritisch wird von einer Personalexpertin der Umstand betrachtet, dass eine Vereinbarung außerhalb der Bandbreite (auch bei ausschließlicher Veränderung der Lage der Arbeitszeit) weiterhin als Elternteilzeit gilt, für welche die zugehörigen Schutzbestimmungen für Mitarbeitende wirksam werden. Dieses „Schlupfloch“ würde dazu führen, dass das Unternehmen solche Vereinbarungen nicht zulässt.

4.1.3 Effekte auf Arbeitnehmende aus Sicht von Unternehmen

„Ich glaube, dass die Frauen dadurch eine Stärkung erfahren, weil sie wissen, sie können zurückkehren, sie wissen, sie verlieren den Job nicht, sie wissen, sie bekommen

auch einen halbwegs adäquaten, gleichwertigen Job, sie wissen, dass die Wiedereingliederung nach der Karenz geregelt ist, gut funktioniert, dass sie sich trotzdem auf die Kinderbetreuung bis zum siebten Lebensjahr auch gut konzentrieren können, ohne Angst haben zu müssen, bei nächster Gelegenheit ihren Arbeitsplatz zu verlieren.“
(AG05, Z 232-328)

Personalexperten und Personalexpertinnen sehen den Rechtsanspruch auf Elternteilzeit mehrheitlich als Instrument, welches die Reintegration von Frauen in den Arbeitsprozess unterstützt und den Verbleib im ursprünglichen Betätigungsfeld (Branche) sicherstellt. Er erleichtert Frauen die Rückkehr ins Berufsleben nach der Karenz, da Unternehmen ihnen nach ihrer Abwesenheit wieder einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen müssen. Diese bessere Ausgangsposition stärkt das Selbstbewusstsein von Frauen und ermöglicht eine längerfristige Lebens- und Familienplanungen. So kann beispielsweise nach Geburt eines Kindes wieder verlässlich mit einem Einkommen gerechnet werden. Auch bietet der Rechtsanspruch arbeitnehmenden Eltern die Sicherheit, Familie und Beruf zeitlich miteinander vereinbaren zu können und sowohl mit den eigenen Kindern Zeit verbringen als auch einer Arbeitstätigkeit nachgehen zu können. Neben diesen positiven Effekten werden teilweise negative Aspekte für Arbeitnehmende in Verbindung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit genannt, die im Folgenden angeführt sind. Anzumerken ist, dass der Informationsstand der Mitarbeitenden über die Regelung der Elternteilzeit vorrangig so empfunden wird, dass Arbeitnehmende den Begriff und die Grundzüge der Bestimmungen zum größten Teil kennen.

Schwierigkeit bei Auslaufen der Elternteilzeit und finanzielle Nachteile

Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis zum siebten Lebensjahr des Kindes kann, wie des Weiteren angemerkt wird, zwar ein kurzfristig ansprechendes Modell sein, jedoch können sich längerfristig dadurch Schwierigkeiten hinsichtlich der Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung sowie Nachteile bezüglich der finanziellen Absicherung und Vorsorge von Elternteilzeit-Nehmenden ergeben. Es wird argumentiert, dass durch eine Möglichkeit der Teilzeitarbeit bis zum siebten Lebensjahr des Kindes das (Betreuungs-)Umfeld auf ein entsprechendes reduziertes Arbeitsausmaß abgestimmt wird. Zusammen mit dem Umstand, dass das Auslaufen des Anspruchs auf den Zeitpunkt des Schuleintritts der Kinder fällt, kann dies einer Aufstockung des Stundenausmaßes auf Vollzeit im Wege stehen. Die Folge ist, dass vor allem Frauen über längere Zeit hinweg in einer Teilzeitbeschäftigung verhaften bleiben, wodurch negative Konsequenzen für die Eigenvorsorge bzw. für die finanzielle Situation im Trennungsfall vom Partner oder der Partnerin zustande kommen können. Von mehreren interviewten Personen wird zudem angesprochen, dass das Unternehmen nach Auslaufen der Regelung

der Elternteilzeit wieder Vollzeit fordern oder Teilzeit nur innerhalb eines betriebsadäquaten Rahmens zulassen kann bzw. teilweise auch wird. Sind Eltern nicht in der Lage, den Bedingungen des eigenen Unternehmens nachzukommen, kann dies den Verlust des Arbeitsplatzes bedeuten.

Behinderung des beruflichen Vorankommens und der Jobsuche durch Frauen

In zwei Fällen wird in den Interviews auf die tendenziell karrierehemmende Wirkung einer (Eltern)Teilzeit Bezug genommen. Es besteht dabei die Sichtweise, dass sich die Entscheidung einer Inanspruchnahme von Elternteilzeit vor allem bei Männern negativ auswirkt, da diese im Vergleich zu Frauen weniger Akzeptanz im Unternehmen genießt. Dieser Effekt wird auch als Erklärungsansatz für die geringe Anzahl an männlichen Elternteilzeit-Nehmern angeführt.

Hintergründig wird darüber hinaus der Effekt erwähnt, dass es aufgrund der mit der Elternteilzeit einhergehenden Schutzbestimmungen in bestimmten Bereichen für Frauen im fertilen Alter schwieriger sein kann, eine Stelle zu erhalten. Allgemein wird darauf verwiesen, dass gesetzliche Reglementierungen Unternehmen veranlassen, vorab genauer über die Situation, anstehende Entscheidungen und deren Folgewirkung bzw. daraus entstehende Verpflichtungen nachzudenken und sorgfältiger abzuwägen.

Sonstige (gesellschaftsorientierte) Anmerkungen

Der mit der Elternteilzeit für Frauen geschaffene Schutz wird teilweise positiv bewertet und als ein Vorteil der Elternteilzeit für Arbeitnehmende gesehen. Eine weibliche Expertin sieht diesen für ihr Geschlecht explizit aber eher nachteilig, da sie die Meinung vertritt, dass ein einseitiger Rechtsanspruch in Richtung der Etablierung von „Quotenfrauen“ geht. Ebenso wird durch einen Personalexperten die Meinung kundgetan, dass die Stärkung der Frauen durch die Elternteilzeit nur geringe Auswirkung auf die Anzahl der Geburten hat und ein entsprechendes Bewusstsein für Themen und Problemstellungen nicht immer nur durch Gesetze zu erzeugen ist.

Eine in Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern getroffene Aussage geht auch dahin, dass mit dem Rechtsanspruch eine Schaffung von entsprechenden Betreuungsplätzen verknüpft sein muss, die sich an den zeitlichen Rahmenbedingungen von Unternehmen orientieren. Dies sei eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass sich Forderungen von Mitarbeitenden hinsichtlich der Elternteilzeit realistisch gestalten.

4.2 Effekte der Elternteilzeit aus Sicht von Arbeitnehmenden

Die Interviews haben gezeigt, dass die familiäre und berufliche Ausgangssituation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche Elternteilzeit in Anspruch nehmen, sehr unter-

schiedlich sein kann. Differenzen im familiären Bereich reichen von der Anzahl und dem Alter der Kinder im Haushalt über die berufliche Situation und Wünsche des Partners oder der Partnerin bis hin zu den verfügbaren Möglichkeiten und Modalitäten der Kinderbetreuung. Beruf sowie Kenntnis- und Tätigkeitsfeld von Mitarbeitenden sind dagegen ausschlaggebend dafür, welcher Beschäftigungsgruppe diese im Unternehmen angehören und mit welchen spezifischen betrieblichen Rahmenbedingungen sie dadurch konfrontiert sind. So verschieden die Ausgangslage der einzelnen Interviewten ist, so unterschiedlich ist auch deren gewähltes Ausgestaltungsmodell der Elternteilzeit. Es variieren Lage und Ausmaß der Arbeitszeit ebenso wie die damit einhergehende zeitliche Flexibilität auf beruflicher (z.B. Gleitzeit innerhalb der Elternteilzeit) und familiärer Seite (z.B. Öffnungszeiten von institutionellen Betreuungseinrichtungen oder persönliche Vorlieben). Um ein Verständnis der auftretenden Effekte vor dem Hintergrund der individuellen Ausgangslagen der interviewten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen, werden relevante Spezifika im Folgenden überblicksmäßig dargestellt. Im Anschluss daran werden die von den interviewten Arbeitnehmenden genannten Effekte des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung wiedergegeben. Veränderungen, Auswirkungen, Folgen und Ergebnisse der Elternteilzeit, welche sich auf den Bereich der Familie und Kinderbetreuung beziehen, werden als Effekte des familiären Umfelds klassifiziert. Jene, die in Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit der interviewten Personen stehen, werden im Gegensatz dazu dem beruflichen Umfeld zugeordnet. Die Arbeitnehmenden wurden zudem nach Effekten des gesetzlichen Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit gefragt, welche sich für das Unternehmen aus deren Sicht ergeben. Die genannten Aspekte finden sich als Effekte des betrieblichen Umfelds in der folgenden Ergebnisdarstellung wieder und beziehen den Umgang der Unternehmen mit den Beschäftigten mit ein.

4.2.1 Ausgewählte Spezifika der Gruppe der Arbeitnehmenden

Das Alter der Interviewten liegt zwischen 29 und 42 Jahren und mit einer Ausnahme sind alle Personen weiblich. Vier Personen haben zum Zeitpunkt des Interviews zwei Kinder, drei Personen ein Kind und eine Teilnehmerin drei Kinder. Das Alter des jüngsten Kindes beläuft sich auf mindestens zwei, höchstens aber sechs Jahre. Ausgenommen jene drei Mütter, welche bisher nur ein Kind haben und eine Interviewte, welche sich aufgrund des geringen Altersunterschieds ihrer beiden Kindern in durchgehender Karenz befand, nehmen alle Arbeitnehmenden bereits zum zweiten Mal Elternteilzeit in Anspruch und waren damit zwischen den einzelnen Kindern berufstätig. Der männliche Interviewteilnehmer gab zudem an, dass er sich nicht in Karenz befunden hatte, derzeit aber zusammen mit seiner Frau einer stundenmäßig etwa gleich verteilten Teilzeitbe-

schäftigung mit Rechtsanspruch nachgeht. Die dreifache Mutter berichtete ebenfalls, dass sie sich die Elternteilzeit mit ihrem Mann teilt, wenn auch sie im Vergleich zu ihrem Mann zu einem weitaus geringeren Stundenausmaß erwerbstätig ist. Bei einer weiteren Interviewten befand sich der Mann beim ersten Kind in Elternteilzeit, arbeitet nun jedoch wieder Vollzeit. Eine Mutter gab an, alleinerziehend zu sein und derzeit mit keinem Partner zusammenzuleben.

Alle interviewten Personen nehmen ihren Erzählungen zur Folge eine Form der institutionellen Kinderbetreuung in Anspruch. Je nach Alter der Kinder sind dies Volksschule, Kindergarten oder Krabbelstube. Eine private Unterstützung durch Dritte ist bei sieben von acht interviewten Arbeitnehmenden gegeben. Diese wird vorrangig durch die Großeltern der Kinder gewährleistet, wobei Angaben zu Umfang und Regelmäßigkeit variieren. Einerseits wird erwähnt, dass Großeltern eine flexible Ausweichmöglichkeit darstellen, für den Fall, dass Kinder krank werden oder eine sonstige außertourliche Verhinderung seitens beider Elternteile vorliegt. In einem Fall erfolgt beispielsweise die Nutzung einer betriebseigenen Kinderbetreuungsstätte, welche von den Öffnungszeiten her den unternehmensbezogenen Rahmenbedingungen angepasst ist und dadurch nur in Ausnahmesituationen das Einspringen der Großeltern erforderlich macht. Andererseits werden Großeltern teilweise auch als wichtige Betreuungsressource zur Schließung von regelmäßig auftretenden Betreuungslücken genannt, welche als fixer Bestandteil im Betreuungsalltag der Familien integriert ist.

Als Merkmale einer arbeitsplatzspezifischen und berufsbezogenen Perspektive lassen sich in erster Linie die Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit sowie Ausmaß und Lage der Arbeitszeit nennen. Drei der Arbeitnehmenden, unter anderem auch der männliche Interviewteilnehmer, gehören der Gruppe der Arbeiter bzw. Arbeiterinnen an und gehen einer Beschäftigung im Produktionsumfeld nach. Die restlichen fünf Mütter üben aktuell eine kaufmännische Tätigkeit als Angestellte in den Bereichen Customer Service, Human Resources und Investor Relations aus. Eine der interviewten Damen im Angestelltenbereich besitzt fachliche Weisungsbefugnis gegenüber einer kleinen Gruppe an Mitarbeitenden und ist daher als Teamleitung bzw. Führungskraft einzustufen. Mit einem Arbeitsausmaß von 25 Stunden weist diese Mutter zusammen mit einer Mitarbeiterin, welche im Customer Service tätig ist, die höchste stundenmäßige Erwerbsbeteiligung verteilt auf fünf Arbeitstage auf. Die Elternteilzeit des interviewten Vaters umfasst 24,5 Stunden (Mo-Mi), während die zwei in der Produktion beschäftigten Damen wöchentlich für 21 Stunden einer Arbeit nachgehen (Mo-Fr bzw. Di-Do). Eine weitere Arbeitnehmerin ist mit 16 Stunden (Mo-Do) ebenfalls im Customer Service tätig. Das geringste von zwei Arbeitnehmerinnen im kaufmännischen Bereich angege-

bene Stundenausmaß beläuft sich auf zwölf wöchentlich geleistete Arbeitsstunden und wurde in beiden Fällen auf zwei Arbeitstage verteilt. Vier der fünf Arbeitnehmerinnen im Angestelltenbereich können ihre Elternteilzeit mit zeitlicher Lage am Vormittag im Rahmen eines Gleitzeitmodells zeitlich flexibel nutzen. Eine Angestellte mit zwölf Stunden befindet sich in einem klassischen Job-Sharing-Modell und teilt sich dazu Arbeitsplatz und Aufgabengebiet mit einer Kollegin der gleichen Abteilung. Präsenzzeiten wechseln hier entsprechend den definierten Wochentagen zwischen den beiden Kolleginnen überschneidungsfrei ab. Im Fertigungsbereich gestaltet sich die Situation etwas differenzierter, da hier alle drei Interviewtenangaben, einem Arbeitszeitmodell mit einem zeitlich prinzipiell fixen Arbeitszeitrahmen zu unterliegen. Der männliche Interviewteilnehmer übt Elternteilzeit an drei Tagen in Frühschicht aus. Die weiblichen Produktionsmitarbeiterinnen dagegen arbeiten beide außerhalb der Schicht und haben Beginnzeiten, welche auf die Öffnungszeiten in Anspruch genommener Betreuungseinrichtungen unter Einrechnung von Wegzeiten abgestimmt sind. Eine der beiden Mitarbeiterinnen erklärt im Interview, dass sie trotz des vorgegebenen Arbeitszeitrahmens jedoch die Möglichkeit besitzt, Anfangs- und Endzeiten geringfügig zu variieren.

4.2.2 Beweggründe für Elternteilzeit

„Also für mich war überhaupt klar, dass ich zurückkomme. Gerade beim Ersten war das für mich ganz klar, dass ich nach einem Jahr wieder zurückkomme. Dass ich den gesetzlichen Rechtsanspruch genutzt habe, war für mich auf der Hand liegend, weil 40 oder 38,5 Stunden wären nicht möglich gewesen, wollte ich auch zu diesem Zeitpunkt nicht.“ (AN06, Z 32-35)

Die beabsichtigte Rückkehr in das Berufsleben nach Karenz und Geburt des jüngsten Kindes stellt seitens der interviewten Mütter eines der Hauptmotive für die Inanspruchnahme der Elternteilzeit dar. Der Wunsch nach einem Wiedereinstieg in Teilzeit wurde in Zusammenhang mit dem persönlichen Bedürfnis und Anspruch geäußert, trotz der Erwerbstätigkeit für Kinder Zeit zu haben und diese nicht ganztätig in eine Fremdbetreuung geben zu wollen. Zudem wurden auf den mit der Betreuung von mehreren Kindern einhergehenden hohen zeitlichen Betreuungsaufwand hingewiesen, welcher insbesondere daraus resultiert, dass Kinder heutzutage eine große Anzahl an Terminen wahrzunehmen haben. Die Aufrechterhaltung der finanziellen Unabhängigkeit, die Sicherstellung des gewohnten Lebensstandards sowie die Notwendigkeit der Erzielung eines Einkommens wurden aus finanzieller Perspektive zudem als relevante Aspekte erachtet. Die Inanspruchnahme einer Elternteilzeit durch den interviewten Vater zielte dagegen in erster Linie darauf ab, seiner Frau einen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Diese war aufgrund ihrer akademischen Ausbildung gewillt, nach einer kinderbedingten Auszeit wieder ins Erwerbsleben zurückzukehren.

4.2.3 Effekte im familiären Umfeld

Von Arbeitnehmenden werden unterschiedliche Auswirkungen ihrer Elternteilzeit-Inanspruchnahme auf das Familienleben wahrgenommen. Diese können wie folgt beschrieben werden:

Mehr Zeit zur richtigen Zeit

„Vorteile sind, dass man genug Zeit hat für das Kind und dass man es selber...also mir war wichtig, dass sie mit mir aufsteht und dass ich sie niederlege und niemand anderes. Das wäre aber der Fall, wenn ich Nachmittagschicht machen müsste.“ (AN08, Z 45-47)

Die Mehrheit der interviewten Personen berichtet, und dies unabhängig von ihrer Beschäftigungsgruppe, dass die Elternteilzeit bzw. die damit einhergehende Arbeitszeitlage und Reduktion des Stundenausmaßes eine wesentliche Voraussetzung dafür darstellt, um mit dem Kind bzw. den Kindern aktiv Zeit verbringen zu können. Die Zeit für gemeinsame Aktivitäten, schulische Belange oder allgemein dafür, die Entwicklung des Kindes miterleben zu können, werden exemplarisch als positive Konsequenz genannt. Wie das erwähnte Zitat verdeutlicht, geht es vor allem auch darum, zu den „richtigen Zeiten“ für den Nachwuchs da zu sein, einem Umstand, dem die Elternteilzeit aus Sicht aller Interviewten Rechnung trägt. In zwei Fällen wird betont, dass die Möglichkeit der Stundenreduktion zudem für die Entscheidung zur Gründung einer Familie von Bedeutung war.

Einbindung in den Familienalltag

„Ich kann kochen, ich kann Kuchen backen, also diese Sachen mittlerweile schon besser. Aber das ist ja das Schöne daran an so einem Ding, wenn du mehr Zeit hast. Du lernst auch viel mehr und du begegnest den Kindern ganz anders [.]“ (AN01, Z 48-50)

Aus männlicher Perspektive hat die Elternteilzeit, wie dieses Zitat zeigt, zu einer verstärkten Partizipation am Familienleben geführt, die vor allem durch eine gleichmäßige Aufteilung von Erwerbsarbeit, Betreuungsaufgaben und Haushalt zwischen den Geschlechtern zum Ausdruck kommt. Es wurde damit einhergehend mehr Verständnis für die Herausforderungen und Schwierigkeiten des Familienalltags entwickelt, neue Lernerfahrungen in Bezug auf Kinder und Haushalt gesammelt und insgesamt eine bessere Beziehung zu den Kindern aufgebaut. Beide Elternteile werden als gleichwertige Bezugspersonen durch die Kinder wahrgenommen. Ein wesentlicher Mehrwert

wird auch darin gesehen, dass durch die zusätzlich für die Familie zur Verfügung stehende Zeit den Kindern insgesamt entspannter begegnet werden kann, als dies bei voll erwerbstätigen Vätern, welche am Abend nach einem gestressten Arbeitsalltag nach Hause kommen, beispielsweise der Fall ist. Untermuert wird dies von Aussagen jener Arbeitnehmerin, deren Mann sich aktuell ebenfalls in Elternteilzeit befindet. Diese merkt zusätzlich positiv an, dass durch eine sich abwechselnde Erwerbstätigkeit der Eltern auch Kinder das Familienleben als abwechslungsreicher erleben. Bei jenen Arbeitnehmerinnen in Elternteilzeit, deren Partner einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht, ist im Gegensatz zu den vorhergehenden Ausführungen eine Verschiebung von Haushalt und Kinderbetreuung zu Lasten der Frauen zu bemerken.

Die Entwicklung des Kindes

„Am Tobias merkt man es schon. Früher war er viel öfter am Nachmittag bei meiner Mutter oder bei meiner Schwiegermutter. Jetzt ist er schon sehr...er fährt schon noch zu meiner Mutter oder er fährt auch noch zu meiner Schwiegermutter, er ist aber nicht mehr gewillt, so lange Zeitphasen alleine zu verbringen.“ (AN02, Z 137-141)

Die Aufnahme bzw. Ausübung der Erwerbstätigkeit kann entsprechend einzelner Aussagen unterschiedliche Auswirkungen auf den Nachwuchs haben. Wie einige der interviewten Mütter erzählen, können die Entwicklung von Kindern und deren Bedürfnisse sehr unterschiedlich ausfallen und sind im Zeitablauf kaum vorherzusehen. Da sich Gegebenheiten in Bezug auf Kinder sowie sonstige Umfeldbedingungen ändern können, wird die rechtlich zustehende einmalige einseitige Änderungsmöglichkeit explizit von einer Mutter als Einschränkung genannt, da ihrerseits damit eine Zurückhaltung bei der Aufstockung von Stunden einhergehen würde. Die Aussage einer weiteren Person bezieht sich ebenfalls mit Bezug zur Kindesentwicklung auf das Auslaufen der Regelung mit dem vollendeten siebten Lebensjahr oder bis zum späteren Schulantritt des Kindes. Diese erscheint vor dem Hintergrund zu kurz gegriffen, dass die Kinder in diesem Alter noch zu jung sind, um völlig selbstständig zu sein. Bei Rückkehr auf Vollzeit würde dadurch eine Betreuungslücke entstehen, welche es dann abzudecken gilt.

Entlastung vs. Belastung im familiären Bereich

„Nachteile sind natürlich, dass man bald eine gewisse Doppelbelastung hat, die man sich, zumindest ich mir in meinem Fall, selbst ausgesucht habe. Aber es ist natürlich so, dass, wenn jetzt mein Kind in der Früh krank ist, dann ja, kannst du das Handy schnappen und darfst zu Laufen anfangen, dass du bald irgendwie eine Oma organisierst oder sonst jemanden.“ (AN02, Z 113-116)

Das Vorliegen beruflicher und familiärer Verpflichtungen, deren zeitliche Koordination sowie das Erfordernis der Reaktion auf kurzfristige Ereignisse wie die Krankheit des Kindes sind teilweise mit Stress bzw. einer empfundenen Doppelbelastung verbunden. Gerade wenn in der Elternteilzeit auch außerhalb des Unternehmens gearbeitet und Arbeit mit nach Hause genommen wird, wie bei der interviewten weiblichen Führungskraft der Fall, kann dies nach deren Angaben zu einem ungeduldigeren, stressbehafteten Umgang mit dem Kind im Familienalltag führen. Diese eher allgemeine Sichtweise der eigenen Situation steht jedoch (innerhalb des gleichen bzw. zwischen unterschiedlichen Interviews) teilweise einer Perspektive gegenüber, welche verstärkt die mit der Elternteilzeit einhergehenden spezifischen Rahmenbedingungen ins Auge fasst. Beispielsweise wird die Elternteilzeit von der interviewten alleinerziehenden Mutter und ehemaligen Schichtarbeiterin in diesem Zusammenhang als eher zeitlich entlastend erlebt. Die kürzeren Arbeitszeiten und deren zeitliche Lage reduzieren Zeitdruck und Stress und gewährleisten, dass während der beruflichen Tätigkeit die Betreuung des Kindes prinzipiell durch die genutzte öffentliche Betreuungsinstitution abgedeckt werden kann.

Zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung

„[E]s stärkt einem in der Verhandlungsposition natürlich ganz anders [...] Wenn man jetzt die Stelle nehmen müsste, wie das Unternehmen halt die Stelle ausschreibt, dann könnte es natürlich sein, dass es daran scheitert, dass die Betreuung so nicht sichergestellt werden kann.“ (AN06, Z 308-314)

Vom Großteil der interviewten Eltern wird hervorgehoben, dass ihnen ihr Ausgestaltungsmodell der Elternteilzeit erlaubt, Arbeitszeiten mit der Betreuung des Nachwuchses zu vereinbaren. Angesprochen ist damit einerseits die persönliche Präsenz, welche zur Betreuung der Kinder vor allem zu Tagesrandzeiten notwendig ist. Andererseits konnte bei Vereinbarung der Elternteilzeit auch die zeitliche Verfügbarkeit von Möglichkeiten der privaten und institutionellen Fremdbetreuung berücksichtigt werden. Vor allem für Mitarbeitende der Produktion scheint dieser Aspekt besonders relevant zu sein, da sich die Lage und Rotation von Schichtzeiten nicht mit herkömmlichen Öffnungszeiten von institutionellen Betreuungseinrichtungen vereinen lassen und eine Betreuung der Kinder dadurch nicht bzw. nur sehr schwierig handzuhaben wäre. Der Vorteil der Elternteilzeit wird vor allem darin gesehen, dass die Mitarbeitenden Ausmaß und Lage der Arbeitszeit an ihren individuellen Bedürfnissen und Rahmenbedingungen ausrichten können. Dadurch kann auch die Betreuungssituation schon im Vorhinein abgeklärt werden. Beides wäre aus Sicht der Interviewten bei einem standardmäßig

ausgeschriebenen Teilzeit-Job, wie im Zitat erwähnt, im Vergleich dazu jedoch nicht möglich.

Reaktionen von Familie und Bekannten

Von zwei Interviewten wurde in den Erzählungen darauf Bezug genommen, wie Familie, Freundes- und Bekanntenkreis auf die Entscheidung der Inanspruchnahme von Elternteilzeit reagiert haben. Während der männliche Interviewteilnehmer Akzeptanz und Rückhalt durch das familiäre Umfeld erfuhr, äußerte eine Mutter, dass sie auf ihre frühe Rückkehr nach der Karenz, welche nicht die gesetzliche Anspruchsdauer ausschöpfte, eher fragend angesprochen worden war. Sie relativierte jedoch die Aussage damit, dass ihr Umfeld sie kenne und wisse, dass sie gerne arbeiten gehen würde.

4.2.4 Effekte im beruflichen Umfeld

4.2.4.1 Erwerbstätigkeit in Teilzeit

„Grundsätzlich finde ich, für alle Eltern ist ja das Elternteilzeitgesetz schon eine tolle Sache, weil früher hätte man...also so einfach einen Teilzeitjob zu bekommen, ist ja schwer möglich. Also ich sehe das Elternteilzeitgesetz schon als eine ganz große Chance, dass man relativ bald wieder ins Berufsleben zurückkommt, was sonst sicher nicht möglich wäre.“ (AN04, Z 29-32)

Wie dieses Zitat zum Ausdruck bringt, spielt der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit für die interviewten Personen in mehrfacher Hinsicht eine wichtige Rolle:

Wechsel auf Teilzeit und Spezifikation der Teilzeit

Durch die Elternteilzeit können anspruchsberechtigte Arbeitnehmende den Wunsch nach einer Reduktion des Stundenausmaßes durchsetzen. Dies stellt insbesondere dann einen Vorteil dar, wenn Unternehmen ansonsten keine Teilzeit zulassen würden. Die Festlegung von Arbeitszeiten durch Mitarbeitende ermöglicht dagegen konstante zeitliche Lagen und damit einen Abgang von täglich oder wöchentlich wechselnden Schichtdiensten oder sonstigen zeitlich flexiblen und atypischen Arbeitszeitformen. Die Flexibilisierungsmöglichkeiten werden seitens des Unternehmens damit eingeschränkt und die Planbarkeit im Familienalltag erhöht. Beide Aspekte stehen, wie teilweise bereits dargelegt, in Zusammenhang mit der Betreuungssituation bzw. den Betreuungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden.

Ein weiterer positiver Effekt wird von einer in der Produktion tätigen Person darin gesehen, dass im Vergleich zur konventionellen Teilzeitbeschäftigung, die Elternteilzeit weitgehend von unternehmensextern oder -intern bedingten Veränderungen unberührt

bleibt. Konkret ist gemeint, dass das Unternehmen beispielsweise aufgrund einer verbesserten Auftragslage andenken könnte, die Produktionskapazitäten zu erhöhen, indem von einem Ein-Schicht- in den rotierenden Mehrschichtbetrieb gewechselt wird. Da die Lage der Arbeitszeit per Vereinbarung jedoch fixiert ist, sind Mitarbeitende in Elternteilzeit davon nicht betroffen.

Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

Die meisten der interviewten Mütter wären aus Gründen des Wollens und/oder Könnens nicht in Vollzeit in ihr Unternehmen zurückgekehrt (siehe Beweggründe). Eine alternative Vorgehensweise wäre einerseits gewesen, nicht bzw. erst mit fortgeschrittenerem Alter der Kinder ins Berufsleben zurückzukehren. Speziell bei Vorhandensein mehrerer Kinder wird auf diese Alternative Bezug genommen. Andererseits wird die Suche und Annahme einer am Arbeitsmarkt verfügbaren Teilzeitstelle hypothetisch als alternative Möglichkeit genannt. Effekte, welche sich aufgrund dieser Betrachtungsweise positiv im Sinne der Elternteilzeit ergeben sind, dass

- der Einstieg in das gleiche Unternehmen wie vor der Karenz wieder möglich ist und dadurch keine Notwendigkeit eines Jobwechsels besteht. In weiterer Folge können Schwierigkeiten, die alternativ mit der Suche eines passenden Teilzeitjobs einhergegangen wären, vermieden werden. Es werden Bedenken dahingehend geäußert, dass es aufgrund der persönlich eingeschränkten zeitlichen und örtlichen Flexibilität schwieriger wäre, eine adäquate Teilzeitbeschäftigung am Arbeitsmarkt zu finden.
- Mütter, die nach der Schwangerschaft und Geburt des Kindes wieder erwerbstätig sein wollen oder müssen, dies mit erhöhter Sicherheit in ihrer Lebens- und Einkommensplanung berücksichtigen können.
- Mütter, welche mangels Teilzeitmöglichkeit bei den Kindern länger zu Hause bleiben würden, früher wieder ins Unternehmen einsteigen. Lange Abwesenheiten hätten zudem den Nachteil, dass ein „Einfinden“ in den alten Job bei Rückkehr schwieriger ist, weil sich das Unternehmen weiterentwickelt und sich Technologien und Prozesse verändern.

Vollzeit-Rückkehr nach Auslaufen der Elternteilzeit

Die gesetzliche Regelung der Elternteilzeit sieht nach Ablauf deren Gültigkeit eine Rückkehr auf das ursprüngliche Vollzeit-Erwerbsausmaß vor. Diese Bestimmung wurde von den Interviewteilnehmenden differenziert betrachtet. Von weiblicher Seite kommt zurück, dass einige der interviewten Damen nach Auslaufen des Anspruchs nicht vorhaben, wieder Vollzeit tätig zu sein. Sie hoffen bzw. rechnen stattdessen auf-

grund der gelebten Unternehmenspraxis damit, dass sich eine Möglichkeit finden lassen wird, weiterhin in Teilzeit bleiben zu können. Von einer Mutter mit Partner wird angemerkt, dass insbesondere für Alleinerziehende das Bestehen dieser Möglichkeit aber sehr wertvoll sein kann. Vom männlichen Interviewteilnehmer wird im Gegensatz dazu das Privileg einer Rückkehr auf Vollzeit mehrfach als wesentlicher Vorteil der Elternteilzeit gegenüber einer nicht den zugehörigen Bestimmungen unterliegenden Teilzeitbeschäftigung betont.

4.2.4.2 Effekte auf den Arbeitsplatz, den Aufgaben- und Verantwortungsbereich

Veränderung von Arbeitsbereich, Aufgaben und Arbeitsverrichtung

„[D]as ist, denke ich, bei allen Aufgaben, die jemand in Elternteilzeit macht, wichtig, dass das, ja, jetzt nicht genau an dem Tag fertig werden muss oder, dass man es bald vielleicht auch schieben kann. Dass das dann erst am übernächsten Tag gemacht werden muss.“ (AN06, Z 118-120)

Im Arbeiter- bzw. Arbeiterinnenbereich haben sich aufgrund der Elternteilzeit vor allem Auswirkungen auf den Arbeitsplatz und die Art der Tätigkeit ergeben. Wurde vor der Geburt des Kindes in einem Schichtmodell gearbeitet und werden durch die Elternteilzeit davon abweichende zeitliche Lagen (betrifft Arbeitstage und Tagesarbeitszeit) gewählt, so wird von den Arbeitnehmenden berichtet, dass sie konsequenterweise nun an einem anderen, weniger zeitkritischen Arbeitsplatz beschäftigt sind. Beispielsweise fand in einem Fall die Verlagerung vom Maschinen- zum Handarbeitsplatz statt, wo zeitunkritische Nacharbeiten zu verrichten sind. Es wird in diesem Zusammenhang erwähnt, dass bei fixer Zuteilung von Maschinenarbeitsplätzen an einzelne Mitarbeitende zu bestimmten (Schicht-)Zeiten in den betroffenen Bereichen kein zeitlicher Spielraum seitens des Unternehmens gegeben ist. Zeitliche Wünsche von Elternteilzeit-Nehmenden ziehen aufgrund dieser unternehmensseitig vorliegenden Restriktionen, dort wo möglich, daher oftmals eine Veränderung des Arbeitsplatzes nach sich. Diese kann, wie eine Person aus persönlicher Erfahrung berichtet, auch darin bestehen, dass ein Abzug von der Produktionslinie erfolgt und Springertätigkeiten übernommen werden. Durch die variierenden Arbeits- und Einsatzbereiche ist insgesamt mehr Flexibilität von der Person gefordert. Dies bietet einerseits Abwechslung, andererseits sind die zu erfüllenden Aufgaben teilweise jedoch nicht mehr so anspruchsvoll bzw. interessant. Ergänzend wird von den Produktionsmitarbeitenden angemerkt, dass es aufgrund des insgesamt geringeren Stundenausmaßes oder auch mangels einer fix zugeordneten Tätigkeit im täglichen Arbeitsalltag länger dauert, bis effizient gearbeitet werden kann. Sind zwischen den einzelnen Arbeitstagen inklusive Wochenende meh-

rere Tage frei, kann es nach Aussagen einer interviewten Person darüber hinaus auch schwieriger sein, sich für die Arbeit zu motivieren.

Veränderungen im Angestelltenbereich betreffen vor allem Umfang und Inhalt der Aufgaben. Einen mit dem Wiedereinstieg einhergehenden Wechsel des physischen Arbeitsplatzes erlebte nur eine Mitarbeiterin im Rahmen ihrer ersten Elternteilzeit. Bei dieser und einer weiteren Angestellten (beide arbeiten aktuell zwölf Stunden pro Woche) veränderte sich jedoch die Position und damit verbunden auch das Tätigkeitsfeld mit der aktuellen Elternteilzeit. Ein Grund ist hierfür, dass bestimmte Stellen eine hohe Reaktionsgeschwindigkeit erfordern und dadurch nicht geeignet sind, um im gewünschten Teilzeitausmaß ausgeübt zu werden. Außerdem spielen unternehmensinterne Verfügbarkeitsthemen sowie die Umsetzungsform der Elternteilzeit (z.B. in Job-Sharing) dabei eine Rolle. Da insgesamt weniger Stunden im Unternehmen gearbeitet wird, hat sich bei den Interviewten mehrheitlich der Aufgabenbereich verkleinert und das Spektrum an Zuständigkeiten verringert. Eine zweite Sichtweise besteht darin, dass durch die Arbeitszeitreduktion nun weniger Zeit zur Bewältigung von bestehenden Aufgaben zur Verfügung steht und dadurch der Ansporn bzw. das Erfordernis gegeben ist, zügiger zu arbeiten und sich und das Umfeld zu mehr Effizienz zu bewegen. Von drei Angestellten, welche eine Elternteilzeit mit weniger als 20 Stunden in Anspruch nehmen, wird erwähnt, dass sie weniger selbstständig und unabhängig als früher arbeiten können, da sie in ihrer derzeitigen Situation auf ihre Kollegen und Kolleginnen als Vertretung angewiesen sind. Es wird zudem berichtet, dass es aufgrund des geringeren Arbeitsausmaßes notwendig ist, sich immer wieder neu zu orientieren und in Themen einzufinden. Ebenso dauern Einschulungsphasen länger an. In Bezug auf die Qualität der Tätigkeit wird von einer Arbeitnehmerin darauf hingewiesen, dass es für sie sehr angenehm ist, trotz geringer Anwesenheit im Unternehmen ein eigenes Aufgabengebiet zu besitzen. Die Verrichtung von Aushilfstätigkeiten für Kollegen und Kolleginnen im Rahmen ihrer ersten Elternteilzeit wurde im Vergleich dazu negativ erlebt.

Zeitliche Flexibilität der Mitarbeitenden

„In der Urlaubszeit [...] da sind wir auch alle gewillt als Teilzeitkräfte, dass wir länger bleiben. Das ist ein absehbarer Zeitraum, wo man einfach sagt, man beißt ein bisschen länger hinein und fertig.“ (AN03, Z 157-159)

Das Thema der persönlichen Flexibilität wird von den Mitarbeitenden in Elternteilzeit teilweise in sehr unterschiedlichem Kontext aufgegriffen. Es wurde bereits erwähnt, dass bei wechselnden Arbeitsbereichen die Tätigkeit selbst Flexibilität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fordern kann. Neben dieser Form der Flexibilität zielen Aussa-

gen jedoch auch auf die zeitliche Flexibilität der eigenen Person ab. Wird den Mitarbeitenden eine Form der Gleitzeit- oder Überstundenmöglichkeit im Rahmen ihrer Elternteilzeit von betrieblicher Seite eingeräumt, kann dies bei persönlicher Bereitschaft und gesicherter Kinderbetreuung dazu führen, dass diese ihr Arbeitspensum zu einem bestimmten Grad am Bedarf des Unternehmens anpassen. Von einigen Interviewten angeführte Beispiele sind etwa die Verschiebung von Anwesenheitstagen, wenn Firmenveranstaltungen anstehen oder das Ableisten von Überstunden in der Urlaubszeit. Insbesondere dann, wenn Kinder jedoch pünktlich aus der Betreuung abzuholen sind, wird die persönliche Einsetzbarkeit am Arbeitsplatz in Elternteilzeit als eingeschränkt und zeitlich unflexibler beschrieben.

Arbeit von zu Hause aus

„[B]ei mir ist es halt das Spezifikum, dass ich sage, ich kann die 2 Stunden machen, wann immer ich will und es sind sicher dezidiert mehr. Dadurch kann man natürlich schon die Verfügbarkeitsprobleme, wenn jemand in Teilzeit ist, relativ gut abfangen [.]“
(AN07, Z 155-158)

Eine Möglichkeit im Angestelltenbereich, Verfügbarkeitsprobleme auf beruflicher sowie familiärer Seite abzufedern, stellt die teilweise Integration von Telearbeit in die Elternteilzeit dar. Darauf weisen die Ausführungen der interviewten Teamleiterin hin, welche wöchentlich zwei Arbeitsstunden und mehr in Form der Telearbeit ableistet und im Zuge dessen über die Grenzen des Unternehmens hinweg für Anfragen und Auskünfte erreichbar ist. Die dadurch beidseitig geschaffene Flexibilität ist aus Sicht dieser Person wesentlich dafür verantwortlich, dass auch mit der Elternteilzeit derselbe Job mit gleicher Verantwortung und wichtigen Ansprechpartnern und Ansprechpartnerinnen ausgeübt werden kann. Als Einschränkung wird formuliert, dass dieses Modell und Vorgehen nicht überall umsetzbar sein kann bzw. passen muss. Auch jene Mitarbeiterin mit Elternteilzeit als Job-Sharing-Variante berichtet, dass regelmäßig von zu Hause aus Telefonate beruflicher Natur geführt werden. Die Anrufe dienen dem Austausch mit jener Kollegin, mit der sie sich den Arbeitsplatz teilt und erfolgen in der Freizeit der beiden Arbeitnehmerinnen. Dies wird jedoch in Kauf genommen, da das Modell grundsätzlich als für die eigene Situation passend empfunden wird. Die Integration der Arbeit in das familiäre Umfeld als Effekt der Elternteilzeit steht im Kontrast zur Sichtweise, dass durch die Elternteilzeit im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung eine verbesserte Abgrenzung zwischen Beruf und Familie erreicht werden konnte. Erzählungen von Mitarbeiterinnen nach zu beurteilen, muss die Bereitschaft und Möglichkeit zu persönlicher zeitlicher Flexibilität im beruflichen Umfeld nicht automatisch bedeuten, dass Ar-

beit mit nach Hause gebracht wird. Sie kann konträr dazu auch eine bewusste Abgrenzungsmöglichkeit darstellen.

4.2.4.3 Effekte betreffend das soziale Umfeld im Beruf

Informationsweitergabe

„Ja ab und zu ist es mir passiert, dass ich Informationen einfach nicht erhalten habe.“
(AN01, Z 223)

Der Transport bzw. die Weitergabe von unternehmens- und aufgabenrelevanten Informationen an Mitarbeitende findet je nach Beschäftigungsbereich, Position und Unternehmenspraxis in unterschiedlicher Form statt. Nach der Erfahrung eines Teils der interviewten Arbeitnehmenden zur Folge funktioniert jedoch der Informationsfluss bedingt durch die erhöhte Abwesenheit im Rahmen der Elternteilzeit nicht immer einwandfrei. So wird von Situationen berichtet, in denen Mitarbeitende in Elternteilzeit Informationen nicht erhalten haben, weil diese von Kollegen, Kolleginnen oder Vorgesetzten vergessen wurden, weiterzugeben. Dies trifft vor allem Personen im Produktionsbereich, die Informationen hauptsächlich über Besprechungen oder den direkten Austausch mit Vorgesetzten bzw. anderen Mitarbeitenden erhalten und nicht über E-Mail. Angestellte mit Computerarbeitsplätzen sehen die Informationsweitergabe eher wenig problematisch, da vieles ohnehin bereits standardmäßig via E-Mail kommuniziert wird und dadurch zeitlich unabhängig nachgelesen werden kann. Eine Mitarbeiterin sieht zudem ihren eigenen, als gut bewerteten Informationsstand in Zusammenhang mit ihrer an vier Tagen bestehenden Anwesenheit im Unternehmen. Wäre sie nur einen Tag im Unternehmen, hätte sie einen höheren Nachholbedarf an Informationen und würde insgesamt weniger mitbekommen. Dies deckt sich mit den Aussagen von Angestellten mit einer vergleichsweise geringeren Anwesenheit, die anmerken, dass es durchaus herausfordernd sein kann, alle Informationen zu erhalten und speziell von selbstverständlichen, alltäglichen Dingen zu erfahren.

Zusammenarbeit im Team und sozialer Austausch

„In Amerika drüben ruft man sonst halt noch an. Die erwische ich natürlich nicht um 3 Uhr. Also solche Sachen. Das ist sicher eine Umstellung zu jetzt, weil das einfach Sachen sind, die nicht gehen. Und weil man da dann einfach andere Kolleginnen bitten muss: ‚Kannst du mir das übernehmen, kannst du mir das machen?‘“ (AN02, Z 178-181)

Die Kollegen und Kolleginnen der interviewten Angestellten übernehmen in vielen Fällen eine wichtige Unterstützungsfunktion. Sie vertreten die Elternteilzeit-Mitarbeitenden in deren Abwesenheit, springen mitunter bei dringenden Angelegenheiten ein und erle-

digen Aufgaben, die eine Anwesenheit zu Abwesenheitszeiten (z.B. am Nachmittag) erfordert. Letzteres betrifft beispielsweise Telefonate mit Ländern in anderen Zeitzonen, wie das gewählte Zitat zeigt. Wichtig ist für das Team dabei insgesamt, dass überlegt wird, welche Arbeitspakete die Personen in Elternteilzeit aus zeitlicher Perspektive übernehmen können. Gegenseitige Vertretungsregelungen innerhalb des Teams sind bei allen interviewten Elternteilzeit-Mitarbeiterinnen im Angestelltenbereich in der einen oder anderen Form vorhanden und erfordern die gegenseitige Abstimmung. In Bezug auf das Thema Job-Sharing wird erwähnt, dass dieses einen hohen Abstimmungsaufwand zwischen den Kolleginnen mit geteiltem Arbeitsplatz mit sich bringt und neben privaten Telefonaten auch Ablage- und Organisationsstrukturen erfordert, die einen gemeinsamen Überblick über alle relevanten Unterlagen gewährleisten. Die Fehleranfälligkeit wird als höher beschrieben, da trotz eines regelmäßigen telefonischen Austauschs etwa kurzfristige Änderungen in der Kommunikation in der Vergangenheit auch schon untergingen. Die Teamleiterin, die in Elternteilzeit zum Teil auch von zu Hause aus arbeitet, nimmt demgegenüber kaum Veränderungen hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie mit Mitarbeitenden wahr. Dadurch, dass die Kommunikation aufgrund der räumlichen Trennung der Büroräume bereits vorher weitgehend über Telefon und E-Mail abgewickelt wurde, ergeben sich auf diese Weise kaum Unterschiede zu vorher.

Abgesehen von der Zusammenarbeit im Team werden einige weitere Effekte hinsichtlich des sozialen Umfelds von interviewten Mitarbeitenden beider Beschäftigungsgruppen wahrgenommen. Von zwei Mitarbeiterinnen im Angestelltenbereich wird berichtet, dass durch das insgesamt reduzierte Arbeitsausmaß kaum mehr Zeit für die Pflege sozialer Kontakte im beruflichen Umfeld zur Verfügung steht. Im Schichtbereich ist dagegen ein Austausch mit (denselben) Kollegen und Kolleginnen auch weniger möglich, da die Tätigkeit bzw. der Arbeitsplatz wechseln (Springertätigkeit) oder Elternteilzeit-Mitarbeitende nicht mit dem regulären Schichtplan mitlaufen. Es ändert sich dadurch nicht nur regelmäßig das soziale Umfeld, sondern es entfällt auch die Möglichkeit, zu Beginn oder am Ende einer Schicht mit Kollegen und Kolleginnen in Interaktion zu treten.

Reaktionen auf und Akzeptanz von Elternteilzeit

Die Erlebnisse und Erfahrungen zur Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternteilzeit im jeweiligen Unternehmen sind sehr unterschiedlich und auch teilweise ambivalent. So berichtet der männliche Interviewteilnehmer, dass er Neid und Missgunst im Arbeitsumfeld vor allem durch Kollegen erfahren hat, während er von weiblichen Mitarbeiterinnen ausschließlich positiv darauf angesprochen wurde. Jeweils eine weitere Pro-

duktions- und Büromitarbeiterin sind ebenfalls mit dem Neid, der Eifersucht und Skepsis von Kolleginnen konfrontiert, die im Falle der Arbeiterin durch unterschwellige Bemerkungen von Kolleginnen zum Ausdruck kommen. Die Angestellte nimmt dies dagegen nur im Hintergrund wahr und vermutet für sich, dass gerade Vollzeitkräfte den Eindruck haben, dass sie Aufgaben von ihren Kolleginnen in Elternteilzeit übernehmen müssen. Alle anderen Interviewten berichten weder in Bezug auf ihre Rückkehr noch hinsichtlich ihres täglichen Arbeitsalltags von negativen Reaktionen seitens Kolleginnen, Kollegen oder Vorgesetzten.

4.2.4.4 Effekte für Karriere, Vergütung und die Bedeutung der Arbeit

Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten

„Was mit Teilzeit wegfällt, sind sämtliche Karriereaussichten. Das kann man streichen für eine gewisse Zeit oder ich habe das für mich gestrichen, so muss ich sagen. Ich glaube nicht, dass man mit Teilzeit oder Elternteilzeit jetzt ein großes berufliches Weiterkommen hat.“ (AN06, Z 251-253)

Die Auswirkung der Elternteilzeit auf das berufliche Vorankommen wird tendenziell als hemmend erlebt und als konträre Möglichkeit zur Familiengründung gesehen. Aussagen gehen dahin, dass entweder kein Aufstieg angestrebt worden ist oder man sich aufgrund der Kinder bisher keine Gedanken darüber gemacht hat. Es wird in diesem Zusammenhang auch betont, dass die Entscheidung bewusst für Kind und Familie erfolgt ist.

Effekte auf die finanzielle Situation

„[Vorher] [d]a habe ich gut verdient und mehr Geld gehabt und da war ich alleine. Und jetzt verdiene ich halt nicht so viel und habe die Kleine. Ja man lebt jetzt halt nicht so leicht wie vorher.“ (AN08, Z 174-176)

Die Hälfte der interviewten Arbeitnehmenden spricht die Veränderung an, dass aufgrund des geringeren Stundenausmaßes in der derzeitigen Lage weniger verdient wird als vor der Elternteilzeit. Positiv wird angemerkt, dass im Verhältnis zum Stundenausmaß der Verdienst noch relativ hoch ist, da Steuerbegünstigungen wirksam werden und in der Industrie insgesamt ein höheres Einkommen erzielt werden kann. Auch wird im Falle der Alleinerziehenden der Erhalt einer Wohnungsförderung erwähnt, welche bei mehr Arbeitsstunden wegfallen würde. Die Sichtweise einer anderen Mitarbeiterin in Punkto Vergütung geht dahin, dass sie in ihrer Beschäftigung ein wichtiges Zusatzeinkommen zu dem ihres Partners sieht, welches einen größeren finanziellen Spielraum einräumt.

Abwechslung zum Familienalltag

„[!]irgendwie fehlt dir, dass du mit irgendjemand anders ein bisschen etwas sprichst und redest. Für mich selber, muss ich sagen, tut es mir auch gut. Weil ich bekomme einfach ein wenig Ablenkung, einfach nicht nur: ‚Mama, Mama!‘, permanent durch.“ (AN05, Z 114-117)

Ein Großteil der weiblichen Interviewteilnehmenden empfindet die Arbeitstätigkeit im Unternehmen als Abwechslung zum Familienalltag. Es wird die Bedeutung der sozialen Interaktion mit Menschen gleichen Alters hervorgehoben und die Arbeitstätigkeit als Quelle des Sinn- und Spaßlebens angesprochen. Der Erhalt von Anerkennung und Feedback, die Übernahme von Verantwortung, die Möglichkeit, sich einbringen zu können und auf geistiger Ebene gefordert zu sein, werden des Weiteren als positive Aspekte der Berufstätigkeit genannt. Außerdem beugt die Elternteilzeit aus Sicht einer Mitarbeiterin dem Gefühl vor, beruflich etwas zu verpassen.

4.2.5 Abwicklung und Effekte auf das betriebliche Umfeld aus Sicht von Arbeitnehmenden

4.2.5.1 Umgang mit Elternteilzeit im Unternehmen aus Sicht der Arbeitnehmenden

„Also ich finde auch, dass der Job super ist und mir die Firma schon total entgegenkommt. Wie ich dann gesagt habe, dass ich nur von Montag bis Donnerstag kann und nur in dieser Zeit, weil nur da die Krabbelstube offen hat...das war überhaupt kein Thema.“ (AN02, Z 64-66)

Alle Arbeitnehmenden berichten, wie dieses Zitat beispielhaft anführt, dass die Abwicklung der Elternteilzeit bei ihnen trotz eines unterschiedlichen Erfahrungsgrades seitens des Unternehmens reibungslos funktionierte und ein Entgegenkommen in allen Fällen gegeben war. Es konnte mehrheitlich eine Einigung erzielt werden, welche sowohl auf die (Betreuungs-)Situation der Mitarbeitenden als auch auf die Erfordernisse der Abteilung, beispielsweise auf Vertretungsmöglichkeiten, Rücksicht nahm. In einem Fall wurde ein erstes Angebot für eine Stelle abgelehnt, da sich diese zeitlich nicht mit den Beginnzeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen vereinen lies. Es wurde folglich eine Beschäftigungsmöglichkeit in der ursprünglichen Abteilung geschaffen. Eine weitere interviewte Mitarbeiterin nahm nach ihrer Rückkehr für einige Monate vorübergehend eine Stelle am Empfang an, da zum Zeitpunkt des Wiedereintritts keine passenden Alternativen im Unternehmen verfügbar waren. Danach konnte sie sich auf eine Position verändern, die mehr ihren Vorstellungen entsprach.

Nicht alle Unternehmen hätten aus Sicht ihrer Mitarbeitenden eine Elternteilzeit gewährt, wenn kein gesetzlicher Anspruch darauf bestanden hätte. Dennoch scheint die Erzielung einer vergleichbaren individuellen Vereinbarung für einige Arbeitnehmerinnen möglich. Es wird auch angeführt, dass teilweise zahlreiche Positivbeispiele dafür im Unternehmen existieren. Im Vergleich zu früher wird von einigen Müttern bemerkt, dass sich die Elternteilzeit zu etwas Selbstverständlichem mit etablierten Abläufen und mehr Routine entwickelt hat, nicht zuletzt da immer mehr Frauen planen, in Teilzeit wieder ins Unternehmen einzusteigen. Dies gilt jedoch nicht für den männlichen Produktionsarbeiter, der nach wie vor einen Aufholbedarf für seinen Bereich sieht. Der Umstand, dass nach wie vor wenige Mitarbeiter in der Produktion Elternteilzeit in Anspruch nehmen würden, erschwert es seines Erachtens im Fertigungsbereich, adäquate Möglichkeiten zur Beschäftigung von Teilzeitkräften bereitstellen zu können. Derzeit würde nur eine Umgehung des Themas durch Abzug der Produktionsmitarbeiter in Elternteilzeit von der Produktionslinie erfolgen.

Die Initiative zum Wiedereinstieg in Elternteilzeit wurde von den meisten Arbeitnehmenden selbst durch Kontaktaufnahme mit dem bzw. der Vorgesetzten oder der Personalabteilung ergriffen, wobei dies auch vom Informationsstand der Interviewten bezüglich Elternteilzeit abhängig war. Ein Grund, sich von vornherein an die Personalabteilung zu wenden, bestand beispielsweise in einer vermuteten mangelnden Akzeptanz und Offenheit der Führungskraft. Anders gestaltete sich die Situation bei Müttern, welche bereits während der Karenz in Kontakt mit dem bzw. der Vorgesetzten standen und das Thema Wiedereinstieg im Zuge dessen ansprachen. Insgesamt gab es in allen Fällen aber Vereinbarungsgespräche mit Führungskraft und/oder Ansprechpartnerinnen bzw. -partnern aus dem Personalbereich.

Zur Reaktion von Vorgesetzten wird erwähnt, dass ein Vorgesetzter die Elternteilzeit eher kritisch betrachtete, da er einen Zusatzaufwand (Anlernaufwand, Bereitstellung von Ersatz) dahinter vermutete. Andere Vorgesetzte sahen dagegen darin eine gute Möglichkeit, personelle Ressourcen aufzustocken. Mehrheitlich wurde auch von Vorgesetzten Entgegenkommen und Commitment gegenüber den Interviewteilnehmenden signalisiert.

4.2.5.2 Effekte auf das Unternehmen aus Sicht von Arbeitnehmenden

Als Abschwächung der Verhandlungsmacht von Unternehmen kann einer der wahrgenommenen Effekte durch Arbeitnehmende zusammengefasst werden. Die Handlungsmöglichkeiten von Unternehmen werden aus deren Sicht durch die Bestimmungen des Elternteilzeitgesetzes eingeschränkt. Dies hat zur Folge, dass Mitarbeitende

von sich aus prinzipiell weniger flexibel sein müssen und auf die Umsetzung ihrer unterschiedlichen Wünsche bezüglich Arbeitstage und Arbeitszeit bestehen können. Verbunden damit, wird für Unternehmen die Schwierigkeit gesehen, die passenden Arbeitsplätze bereitstellen zu können. Erstens, da bestimmte Jobs eine gewisse Anwesenheit erfordern und zweitens, da Teilzeitstellen oftmals nur in begrenzter Anzahl, zu bestimmten Zeitpunkten oder nur mit bestimmten zeitlichen Restriktion (z.B. bei Maschinenarbeitsplätzen in Kombination mit Schichtarbeit) im Unternehmen verfügbar sind. Eine Interviewteilnehmerin merkt an, dass man den Job als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin besser kennen und wissen sollte, mit wie vielen Stunden die Ausübung einer Position tatsächlich Sinn ergibt. Ein weiterer Effekt, der genannt wird, ist, dass aufgrund dieser Bedingungen für Unternehmen die Situation mit zunehmender Anzahl der Elternteilzeit-Inanspruchnahmen schwieriger wird. Auch ein erhöhter administrativer und organisatorischer Aufwand wird als Effekt der Elternteilzeit für das Unternehmen wahrgenommen.

Als positive Effekte der Elternteilzeit für Unternehmen werden eine erhöhte Loyalität und Bindung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen genannt. Damit einher geht aus Sicht einiger interviewter Personen, dass das Wissen und die Erfahrung der Elternteilzeit-Nehmerinnen und -Nehmer im Unternehmen gehalten werden kann und Ressourcen zur Entlastung von Kollegen und Kolleginnen bzw. zur Erledigung zeitunkritischer Aufgaben gewonnen werden. Darüber hinaus wird vom männlichen Interviewteilnehmer ein langfristig positiver Effekt auf die Gesundheit von Arbeitnehmenden vermutet, da seines Erachtens durch die Elternteilzeit Doppelbelastungen reduziert werden können und es infolge zu weniger Krankenständen oder Burn-out-Fällen kommt.

Allgemein wird die Elternteilzeit von den Arbeitnehmenden als wichtiger Schritt empfunden, um die Entscheidung für Kinder zu unterstützen. Einige weisen jedoch auch darauf hin, dass in anderen Branchen aufgrund des im Vergleich zum Industriebereich schlechteren Verdienstes ebenfalls passende Modelle gefunden werden müssen. Des Weiteren werden auch Branchenunterschiede erwähnt, die in Bezug auf die Handhabung des Anspruchs bestehen. So ist zwar die eigene Erfahrung im Unternehmen positiv, doch existieren beispielsweise hinsichtlich der Handelsbranche Negativbeispiele im persönlichen Umfeld.

4.3 Resümee, Reflexion und Interpretation der dargestellten Ergebnisse

4.3.1 Betriebliche Effekte

Auf Unternehmensseite wird hinsichtlich der Umsetzung des gesetzlichen Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung mittlerweile von einer verstärkt vorhandenen Erfahrung gesprochen, als dies in den Anfängen nach Einführung des Rechtsanspruchs der Fall war. Die Wahrnehmung der Personalexperten und Personalexpertinnen geht dahin, dass Elternteilzeit für Mitarbeitende sowie das Unternehmen mehr zu etwas Selbstverständlichem geworden ist. Dies spiegelt sich teilweise auch in den Aussagen der Arbeitnehmenden wider. Übereinstimmend mit den Ergebnissen der Studie von Bergmann, Danzer & Schmatz (2014, S. 20) findet sich in den berücksichtigten Industrieunternehmen mit einer Ausnahme ein hoher männlicher Beschäftigungsanteil. Die im Verhältnis zur Betriebsgröße daraus resultierende geringere Anzahl an Elternteilzeit-Inanspruchnahmen wird aufgrund einer besseren Handhabbarkeit als Vorteil gegenüber stark weiblich dominierten Branchen und Unternehmen gesehen und im Umkehrschluss durch die Aussagen eines solchen bestätigt. Darüber hinaus schätzt auch ein Teil der Arbeitnehmenden die Situation für Unternehmen umso schwieriger ein, je mehr Elternteilzeit-Inanspruchnahmen erfolgen.

Der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit bringt sowohl aus Sicht der Personalexperten und Personalexpertinnen als auch aus Sicht von Arbeitnehmenden Einbußen im unternehmerischen Handlungs- und Gestaltungsspielraum mit sich. Dies ist insofern relevant, als ein wesentliches Motiv für den Einsatz von Teilzeitbeschäftigung prinzipiell die Erhöhung des Flexibilitätspotenzials von Unternehmen ist (Spitzley, 2007, S. 125ff.). Wie die Literaturanalyse zu Effekten der Teilzeitbeschäftigung von Buchebner-Ferstl et al. (2011, S. 76f.) zeigt, wird Teilzeitbeschäftigung häufig als Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung eingesetzt, welches Unternehmen Möglichkeiten bietet, eine bedarfsgerechte und an den betrieblichen Anforderungen orientierte Anpassung betrieblicher Arbeitszeiten und Personalkapazitäten vorzunehmen. Aufgrund der vorrangigen Ausrichtung der Elternteilzeit an den Bedürfnissen und Wünschen anspruchsberechtigter Eltern liegt der Schluss nahe, dass wirtschaftlichkeitstheoretischen Überlegungen im Sinne der Berücksichtigung einer aus betriebswirtschaftlicher Sicht vorteilhaften Input-Output-Relation (Schneider & Wieners, 2006, S. 6) nur mehr bedingt Rechnung getragen werden kann. So können seitens der Unternehmen sowohl im Rahmen der eigenen Untersuchung als auch in der Erhebung von Dörfler et al. (2009, S. 156) kaum Vorteile der Maßnahme der Elternteilzeit festgestellt werden. Als wesentliches Argu-

ment dafür lässt sich die Unternehmen abgesprochene Selbstbestimmtheit bezüglich der mit Eltern getroffenen Teilzeitvereinbarungen anführen. Zwar werden eine verbesserte Bindung von Mitarbeitenden an das Unternehmen und der Erhalt von Know-how sowohl von Personalexperthen und Personalexpertinnen als auch von Arbeitnehmenden als Positiveffekte genannt, beides hätte aus Sicht der Unternehmen aber auch durch eine nicht auf dem Rechtsanspruch beruhende, freiwillige Vereinbarung erzielt werden können. Dem steht in gewisser Weise entgegen, dass gerade bei aus Unternehmenssicht schwierigen oder ungeeigneten Rahmenbedingungen, diese einer Umsetzung tendenziell vorbeugen würden, wie auch frühere Befragungsergebnisse zur Teilzeitbeschäftigung der Studie von Bergmann et al. (2004, S. 81f.) beobachten lassen. Als wesentliches Merkmal und vordergründiger Effekt des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit spielt in diesem Zusammenhang die auf Seiten von Unternehmen bestehende Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit der Situation und dem Anspruch von mitarbeitenden Eltern hinein. Diese birgt einerseits das Potenzial, dass Unternehmen, wenn auch teilweise unter rechtlichem Druck, nachhaltig Rahmenbedingungen entwickeln, die erwerbstätigen Müttern und Vätern eine adäquate Beschäftigung ermöglichen (Dörfler et al., 2009, S. 157). Andererseits erscheint Unternehmensvertretern und Unternehmensvertreterinnen vor allem die Einseitigkeit des Rechtsanspruchs als problematisch, da auch eine für beide Seiten funktionierende Einigung von Mitarbeitenden blockiert werden kann, indem auf bestimmte zeitliche Vorstellungen von Arbeitnehmenden beharrt wird. Betriebliche Effekte der Elternteilzeit werden jedoch nicht nur in Abhängigkeit vom Verhalten von Arbeitnehmenden wahrgenommen, sondern beziehen weitgehend die in den Unternehmen vorherrschenden Gegebenheiten, Herausforderungen und Handlungsstrategien mit ein.

Bezugnehmend auf den für Elternteilzeit-Nehmende bestehenden Kündigungs- und Entlassungsschutz wurden nur zurückhaltend Aussagen betreffend einer sich dadurch reduzierenden betriebswirtschaftlichen Flexibilität von Unternehmen getätigt. Dies steht in Kontrast zu den qualitativen Interviewergebnissen von Dörfler et al. (2009, S. 157), welche eine hohe Unzufriedenheit mit dieser Bestimmung der Elternteilzeit verdeutlichen. Vor dem Hintergrund der eigenen Erhebung kann vermutet werden, dass der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Unternehmen mit weniger Mitarbeitenden, mit einem dynamischeren Marktumfeld oder mit einem höheren Anteil an Elternteilzeit-Nehmenden tendenziell problematischer gesehen wird.

Gemäß der Erfahrung der Unternehmen hat der Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung ein selbstbewussteres Auftreten von Anspruchsberechtigten bewirkt. Trotz der geschwächten Verhandlungsposition von Unternehmen verhalten sich anspruchsbe-

rechtigte Mitarbeitende bei Vereinbarung der Elternteilzeit größtenteils aber kooperativ und bringen Verständnis für betriebliche Erfordernisse und die zeitlichen Anforderungen des Jobs auf. Dies entspricht den persönlichen Schilderungen der Arbeitnehmenden in den jeweiligen Unternehmen und unterstützt Ergebnisse der im Zuge der Studie von Dörfler et al. (2009, S. 112; 127) durchgeführten quantitativen Unternehmensbefragung. Anhand der Erzählungen der interviewten Mitarbeitenden wurde ersichtlich, dass sich diese teilweise der mit der Elternteilzeit für das Unternehmen einhergehenden Schwierigkeiten und Problematiken bewusst sind. Vereinzelt, als schwierig zu klassifizierende Fälle sind aber in beinahe allen Unternehmen bereits ein- oder mehrfach aufgetreten. Als Folge wird in Summe ein höherer Abstimmungs- und Zeitaufwand genannt. Da durchwegs Lösungen gefunden werden konnten, wird auf Seiten der Unternehmen von keinen gerichtlichen Eskalationsfällen berichtet. In der Studie von Dörfler et al. (2009, S. 148) finden sich ergänzend dazu Hinweise darauf, dass das Anstreben einer gerichtlichen Klage von größeren Unternehmen tendenziell für aussichtsloser gehalten wird, da sie eher in der Lage gesehen werden, einen passenden Arbeitsplatz bereitstellen zu können. Diese Ansicht findet ebenfalls in einer Einzelaussage auf Unternehmensseite ihren Niederschlag.

Zusammen mit der Lage und dem Ausmaß der Arbeitszeit sowie mit dem Anspruch auf eine gleichwertige Tätigkeit treten in Unternehmen vielfältige Herausforderungen auf. Aufgrund spezifischer Anforderungen und zeitlich vorgegebener Rahmenbedingungen in einzelnen Unternehmens- und Produktionsbereichen ist nicht jede Tätigkeit geeignet, um in Teilzeit und entsprechend der Präferenzen von Elternteilzeit-Nehmenden ausgeübt zu werden. Ebenso kann eine punktgenaue Verfügbarkeit passender Positionen nicht immer gewährleistet werden. Gemäß den Aussagen von einigen Arbeitnehmenden sind sich auch diese der mit der Elternteilzeit einhergehenden Verfügbarkeits- und Bereitstellungsproblematik entsprechender Arbeitsplätze bewusst. Vor allem Schichtarbeit, höher qualifizierte Tätigkeiten und Führungsaufgaben werden speziell bei einem geringeren Teilzeitausmaß seitens der Unternehmen mit Schwierigkeiten in Verbindung gebracht. Eine Erklärung für die in Zusammenhang mit dem Thema des „Führens in Elternteilzeit“ bestehende Skepsis kann in der sehr geringen Anzahl an Elternteilzeit-Fällen im Bereich von Führungspositionen gesehen werden. Wie auch die Literatur bestätigt (Bucheberner-Ferstl et al., 2011, S. 78f.) wird die Übernahme von Führung tendenziell nicht als in Teilzeit abbildbar erlebt. Dies könnte einen weiteren Hinweis darauf liefern, weshalb die Entscheidung für Teilzeitarbeit häufig auch als „Karriererkiller“ eingestuft und speziell für Männer als Grund gegen die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung vorgebracht wird (AG07, Z 65-67; Bergmann et al., 2004, S.

84f.). Mit Bezug zur Arbeitseinteilung und Unterbringung von Elternteilzeit-Nehmenden wird von Unternehmensvertretern und Unternehmensvertreterinnen des Weiteren besonders auf die für den Bereich der Schichtarbeit bestehende Problematik eingegangen. Ein Erklärungsansatz dafür, weshalb die Unterbringung von Elternteilzeit-Mitarbeitenden im Angestelltenbereich als insgesamt weniger kritisch erlebt wird, ist, dass dort im Rahmen von Gleitzeitmodellen häufig zeitlich flexiblere Vereinbarungsmöglichkeiten gegeben sind. Dagegen steigt bei Elternteilzeit-Inanspruchnahmen im Produktionsbereich mit Schichtarbeit durch die vorhandenen fixen zeitlichen Schemata die Komplexität der Einteilung an, woraus ein erhöhter organisatorischer und koordinativer Aufwand entsteht, der nicht zuletzt auch aus dem verstärkten Wunsch der Eltern nach Vormittagsarbeitszeiten resultiert. Dörfler et al. (2009, S. 149) sprechen für frauendominierte Unternehmen in diesem Zusammenhang von der Kollision individueller Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmenden mit den Rahmenbedingungen von Schichtarbeitsplätzen und zeigen sowohl anhand ihrer qualitativen als auch quantitativen Untersuchungen den Trend zur Arbeit am Vormittag auf (Dörfler et al., 2009, S. 114; 165). Für Industrieunternehmen mit überwiegend männlichen Beschäftigten kann die Situation daher vergleichsweise als entspannter wahrgenommen werden.

Sowohl im Angestellten- als auch im Produktionsbereich ist eine Veränderung der Tätigkeiten hin zu zeitunkritischeren Aufgaben zu bemerken. Es ergeben sich aus Sicht von Unternehmen durch die mit der Elternteilzeit einhergehenden Arbeitszeiten für Mitarbeitende darüber hinaus oftmals Einbußen beim Anspruchsniveau und dem Stellenwert der übernommenen Tätigkeiten, ein Umstand der insbesondere von Arbeitnehmenden mit einem geringeren Stundenausmaß bestätigt wird. Die von beiden Seiten berichtete geringere Einbindung von Elternteilzeit-Nehmenden in den Informations- und Kommunikationsfluss wird zudem von Unternehmensseite nachteilig für den innerbetrieblichen Wissenstransfer erlebt und ebenfalls mit einem Zusatzaufwand für Arbeitnehmende in Teilzeit sowie für deren Kollegen und Kolleginnen verbunden. Es kommt aufgrund der privilegierten Behandlung von Arbeitnehmenden in Elternteilzeit auch zu Ungerechtigkeiten und Unstimmigkeiten unter den Kollegen und Kolleginnen. Von Führungskräften und dem Personalbereich ist dadurch vermehrt eine vermittelnde sowie steuernde Rolle mit dem Ziel des Erhalts eines möglichst belastungsfreien Gleichgewichts zu übernehmen. Dörfler et al. (2009, S. 165) sprechen auch unter Bezug zum besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz von Elternteilzeit-Nehmenden vom Erfordernis, einer „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ in Unternehmen vorzubeugen. Zusätzlich hat sich für den Personalbereich infolge der Einführung der Elternteilzeit der Beratungs- und Unterstützungsaufwand gegenüber Führungskräften und Mitarbeitenden

gesteigert. Obwohl bereits in der Studie von Bergmann et al. (2004, S. 47) die eingeschränkte Verfügbarkeit von Teilzeitkräften, das Vorliegen von Informationsproblemen sowie ein höherer Organisations- und Verwaltungsaufwand als Nachteile der Teilzeitarbeit von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen genannt wurden, scheinen sich diese Aspekte durch die Regelung der Elternteilzeit und die damit einhergehende Wahlfreiheit zeitlicher Rahmenbedingungen seitens Mitarbeitender vor dem Hintergrund der eigenen Untersuchung verstärkt zu haben. Es verwundert daher nicht, dass Unternehmen die neue Beschränkung des wöchentlichen Arbeitszeitausmaßes durch Festsetzung einer Untergrenze mehrheitlich als positiv beurteilen. Bereits aus der Studie von Dörfler et al. (2009, S. 158f.) ist ein entsprechendes Anliegen ersichtlich, dem nun Rechnung getragen wurde.

Die Einführung des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung wird insgesamt mit höheren Kosten und mit mehr in Beschäftigung verweilenden Personen in Zusammenhang gebracht. Eigene Forschungsergebnisse lassen bereits angesprochene Schnittstellenthemen zwischen Kollegen und Kolleginnen, Besetzungskosten aufgrund schwierigerer Personalsuchen für Teilzeiterersatzkräfte und den durch einen Personalaufbau verursachten finanziellen Mehraufwand abseits der Zunahme des Abwicklungs- und Administrationsaufwands als Kostenfaktoren vermuten. In Ergänzung dazu finden sich in den Studienergebnissen von Buchebner-Ferstl et al. (2011, S. 54f.) und Dörfler et al. (2009, S. 152) die Kosten für Infrastruktur und Arbeitsplatz als weitere zu berücksichtigende Komponente, speziell für den Fall, dass kein Desk-Sharing durch Teilzeitkräfte erfolgt.

Des Weiteren kann festgehalten werden, dass sich Unternehmen trotz eines durch den Rechtsanspruch auf Elternteilzeit reduzierten Verhandlungsspielraums und den damit einhergehenden Effekten weitgehend mit der Regelung der Elternteilzeit arrangiert haben. Zum größten Teil kann unter anderem auch durch einen frühzeitigen Austausch mit den in Karenz befindlichen Eltern eine für beide Seiten passende Lösung erzielt werden, ein Umstand, der von den Arbeitnehmenden bestätigt wird. Ohne Anspruch wird die Lage für Mitarbeitende durch die Unternehmen weniger vorteilhaft eingeschätzt, da betrieblichen Notwendigkeiten in vielen Fällen der Vorrang gegenüber individuellen Arbeitszeitwünschen gegeben werden würde. So zeichnet sich ab, dass die Beibehaltung der Teilzeittätigkeit nach Auslaufen der Elternteilzeit zwar teilweise als realisierbare Möglichkeit gesehen wird, jedoch Entscheidungen bezüglich zeitlicher Rahmenbedingungen danach in einigen Fällen wieder verstärkt an den Unternehmenserfordernissen festgemacht werden. Neben dem Verzicht auf die Ausschreibung von unbefristeten Teilzeitstellen wird am Rande von Unternehmen auf die benachteilig-

gende Wirkung des Rechtsanspruchs für Frauen im fertilen Alter bei der Jobsuche hingewiesen. Während interviewte Arbeitnehmende diesen möglichen Effekt kaum thematisieren, wird eine diesbezüglich wahrgenommene Veränderung bei der Anstellung von neuen Mitarbeiterinnen auch von Dörfler et al. (2009, S. 162) erhoben. Für Unternehmen, in denen bereits vor Einführung der Elternteilzeit Teilzeitbeschäftigung ein Teil der gelebten Unternehmenspraxis war, konnte dieser Effekt von Dörfler et al. (2009, S. 162) nicht beobachtet werden. Auch unter Einbezug eines potenziellen Fachkräftemangels bleibt folglich die Frage offen, inwieweit Arbeitsuchende im industriellen Bereich mit diesem möglichen Hemmnis tatsächlich konfrontiert sind.

4.3.2 Familiäre und berufliche Effekte

Der hohe Anteil an weiblichen Interviewteilnehmerinnen auf Seite von Arbeitnehmenden spiegelt die von Personalexperten und Personalexpertinnen geschilderte Situation der Inanspruchnahme von Elternteilzeit wider. Trotz der überwiegend männlichen Belegschaft im Industriebereich sind es vor allem Frauen, welche die Möglichkeit der Elternteilzeit nutzen. Dies stützt die Ergebnisse früherer Studien, welche ebenfalls eine weibliche Dominanz bei der Nutzung von Elternteilzeit nachweisen konnten (Dörfler et al., 2009, S. 44; 109f.; Dörfler & Wernhart, 2007, S. 26f.). Dieses Bild überrascht nicht vor dem Hintergrund, dass rund zwei Drittel der jährlich unentgeltlich geleisteten Familienarbeit nach wie vor von Frauen übernommen wird (Statistik Austria, 2009, S. 15). Hauptgründe für die Inanspruchnahme der Elternteilzeit bei Frauen sind der angestrebte Wiedereinstieg in den Beruf nach der Karenz sowie der Wunsch, selbst ausreichend Zeit für die Familie und die Betreuung der eigenen Kinder zur Verfügung zu haben und dadurch einen zu langen Aufenthalt der Kinder in institutionellen Betreuungseinrichtungen zu vermeiden. Diese Erkenntnisse finden sich in höchst ähnlicher Weise in den Studien von Dörfler et al. (2009, S. 83f.; 99) und Hackl (2013, S. 9f.) bestätigt und knüpfen an dem von Berghammer (2013, S. 67) für Österreich aufgezeigten Umstand an, dass die für Kinderbetreuung durch Eltern aufgewendete Zeit insgesamt ansteigt. Es kann daraus abgeleitet werden, dass angesichts steigender Kinderbetreuungszeiten, der Elternteilzeit als Maßnahme der Vereinbarkeit weiterhin eine hohe Bedeutung zukommt. Zudem wurde die Verfügbarkeit von ausreichend Zeit für die Familie von Müttern teilweise als Bedingung für die Entscheidung zur Familiengründung genannt. Aus männlicher Sicht trägt die Elternteilzeit zu mehr Partizipation am Familienleben sowie zu mehr Übernahme von unbezahlter Familienarbeit bei und wird als wesentliche Voraussetzung für die Berufsrückkehr der Partnerin gesehen. Für all jene Fälle, in denen beide Elternteile Elternteilzeit in Anspruch nehmen oder genommen haben, ist ein positiver Effekt auf die partnerschaftliche Beteiligung des Partners an der Kinderbe-

treuung zu beobachten. Übereinstimmend mit den Ergebnissen von Hackl (2013, S. 12) lässt sich in Punkto Aufgabenverteilung aus den Interviewergebnissen aber ableiten, dass bei einer traditionellen Aufteilung des Erwerbstundenausmaßes (Mann arbeitet Vollzeit und Frau Teilzeit) tendenziell eine retraditionalisierte Rollenverteilung vorliegt. Bezugnehmend auf die Bedeutung des finanziellen Aspekts im Kontext der Elternteilzeit ist interessant, dass ein potenzieller Einkommensverlust in der Studie von Dörfler et al. (2009, S. 54) als häufigstes Argument gegen eine Inanspruchnahme von Elternteilzeit angeführt wird. Obwohl ein Teil der im Rahmen dieser Arbeit interviewten Personen diesen nachteiligen Effekt eines reduzierten Stundenausmaßes ebenfalls anspricht, werden die Erwirtschaftung eines zusätzlichen Erwerbseinkommens und der Erhalt der finanziellen Unabhängigkeit zudem als Beweggründe für Elternteilzeit von Mitarbeiterinnen aufgegriffen. Teilzeitarbeit wird in diesem Sinne verstärkt als Alternative zur Nicht-Erwerbstätigkeit und nicht zur Vollzeitbeschäftigung wahrgenommen. Überlegungen zur finanziellen Absicherung werden durch Arbeitnehmende konträr zu den Befragungsergebnissen von Hackl (2013, S. 10f.) aber nicht getroffen. Dieser Umstand könnte bei den Arbeitnehmenden aus einem mangelnden Bewusstsein für langfristig finanzielle Auswirkungen hervorgehen. Auf Unternehmensseite wird die Elternteilzeit hinsichtlich möglicher finanzieller Nachteile einer längerfristigen Teilzeitbeschäftigung für Mitarbeitende jedoch kritisch reflektiert.

Die genannten Beweggründe werden von den interviewten Arbeitnehmenden weitgehend als reale familiäre und berufliche Effekte der Elternteilzeit realisiert. Zusammenfassend liegt der Schluss nahe, dass sich die Elternteilzeit trotz unterschiedlicher familiärer Ausgangssituationen und Lebenslagen als gute Möglichkeit für die interviewten Mitarbeitenden erweist, aktiv Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und ihre Erwerbstätigkeit mit der Familie zeitlich zu vereinbaren, wie dies auch Dörfler et al. (2009, S. 98) in ihrer Studie zeigen konnten. Die Selbstbestimmtheit von Arbeitnehmenden bezüglich dem über die Woche hinweg geleisteten Erwerbsausmaß, der festgelegten (Wochen)Arbeitstage und der täglichen Verteilung der Arbeitszeit wurde darin (Dörfler et al., 2009, S. 37) sowie in der Studie von Bergmann, Danzer & Schmatz (2014, S. 27ff.) als wichtiger Faktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf identifiziert. Wie die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen, hätten nicht alle interviewten Arbeitnehmenden ohne den gesetzlichen Anspruch auf Elternteilzeit eine Beschäftigung mit reduzierter Stundenanzahl beim derzeit arbeitgebenden Unternehmen antreten können. Es wird ersichtlich, dass mit der Maßnahme der Elternteilzeit erfolgreich ein Beitrag zur Reduzierung von Zugangsschwierigkeiten zu einer Teilzeitbeschäftigung geleistet wurde. Dies betrifft speziell Tätigkeiten und Positionen, die aus Sicht von Un-

ternehmen nur schwer in Teilzeit abbildbar sind, wie von deren Seite sowie durch die Ergebnisse der Studie von Bergmann et al. (2004, S. 79ff.) bestätigt wird. Ein weiteres Indiz für die bessere zeitliche Vereinbarkeit familiärer und beruflicher Verpflichtungen liefert der Umstand, dass Eltern aufgrund des Mitspracherechts der Elternteilzeit ihre Arbeitszeiten so legen können, dass während der Arbeitstätigkeit zum größten Teil eine institutionelle sowie eine ergänzende private Kinderbetreuung sichergestellt werden kann. Ein Entlastungseffekt wird insbesondere bei Schichtmodellen mit atypischen Beschäftigungszeiten deutlich. Die Verfügbarkeit von Möglichkeiten der Kinderbetreuung stellt insofern für die interviewten Personen einen wichtigen Einflussfaktor der Ausgestaltung des gewählten Elternteilzeitmodells dar. Überraschend wurde beobachtet, dass Großeltern von Arbeitnehmenden trotz institutioneller Angebote und trotz zeitlicher Gestaltungsspielräume im Rahmen der Elternteilzeit in vielen Fällen regelmäßig Betreuungsaufgaben übernehmen. Ebenso stellen sie eine zeitlich relativ flexible Betreuungsressource in unvorhergesehenen Ausnahmesituationen dar. Wie der Studie von Dörfler et al. (2009, S. 34f.) zu entnehmen ist, trifft dies vor allem bei Frauen zu, da Männer bei der Kinderbetreuung noch überwiegend auf die eigene Partnerin zurückgreifen.

Gegenüber einer Teilzeitbeschäftigung, welche außerhalb der Elternteilzeit liegt und erhöht flexibilisierte, unregelmäßige und damit belastende Arbeitszeiten mit sich bringen kann (Bergmann et al., 2004, S. 46), erlaubt die Elternteilzeit nicht nur eine bessere Koordination der Erwerbstätigkeit mit familiären Rahmenbedingungen, sondern ermöglicht durch den Verbleib beim früheren arbeitgebenden Unternehmen eine höhere Jobstabilität, wie Buchebner-Ferstl et al. (2011, S. 46) dies beschreiben. Ergebnisse der Studie von Dörfler & Wernhart (2007, S. 47f.) weisen darauf hin, dass die Realisierung eines früheren Wiedereinstiegs zusammen mit der Rückkehr in dasselbe Unternehmen im Speziellen für Frauen eine relevante Auswirkung der Elternteilzeit darstellt. Als Effekt auf den Erwerbsverlauf von Frauen zeigen sich in Anlehnung an die Ergebnisse von Dörfler et al. (2009, S. 94ff.) folglich kürzere vollständige Unterbrechungen der beruflichen Tätigkeit. Dies zieht auch den Schluss nach sich, dass die Elternteilzeit vor allem für Frauen die Möglichkeiten der Lebens- und Einkommensplanung stärkt. Bezüglich einer Rückkehr auf Vollzeit nach Auslaufen der Elternteilzeit lässt sich für die interviewten Arbeitnehmerinnen feststellen, dass aus familiären Gründen diese tendenziell nicht angestrebt wird. Je nach persönlichem Zugang zur Bestimmung der Vollzeit-Rückkehr nach Auslaufen der Elternteilzeitvereinbarung auf arbeitgebender und arbeitnehmender Seite und deren Sichtweise als Recht, Pflicht und Risiko variieren die damit angesprochenen Effekte. Unter dem Blickpunkt, dass die Elternteilzeit auf ge-

setzlicher Ebene als Modell der Teilzeitbeschäftigung für eine bestimmte Lebensphase vorgesehen wurde, kann das Vorhandensein einer entsprechenden Rückkehrmöglichkeit insgesamt aber als Qualitätskriterium der Elternteilzeit angesehen werden (Bergmann et al., 2004, S. 55f.).

Berufliche Veränderungen, die sich aufgrund der Geburt des Kindes und der daraus resultierenden Arbeitszeitreduktion für die interviewten Arbeitnehmenden ergeben, betreffen neben finanziellen Einbußen die Lage des Arbeitsplatzes, den Aufgaben- und Verantwortungsbereich, Ausmaß und Möglichkeiten der sozialen Interaktion sowie Informations- und Schnittstellenthemen. Während Arbeitende vorrangig von einem Wechsel des Arbeitsplatzes zusammen mit der Tätigkeit berichten, haben sich bei Angestellten in Elternteilzeit Aufgaben weniger örtlich als inhaltlich verändert. Sie bringen aufgrund des reduzierten Arbeitsvolumens tendenziell geringere Verantwortung und Unabhängigkeit mit sich, da eine größere Angewiesenheit auf Kollegen und Kolleginnen besteht. Für beide Beschäftigungsgruppen sind die in Elternteilzeit zu verrichtenden Arbeiten und Aufgaben zum größten Teil weniger zeitkritisch, jedoch bleibt aufgrund des geringeren Stundenausmaßes und einer damit einhergehenden Arbeitsverdichtung bzw. aufgrund der zeitlichen Ausgestaltung spezifischer Arbeitszeitmodelle meist weniger Raum zum Austausch mit anderen Mitarbeitenden. Vor allem im Produktionsbereich sowie bei einem sehr niedrigen Arbeitsausmaß wird darüber hinaus von einer schlechteren Einbindung in das betriebliche Geschehen und in den internen Informationsfluss berichtet. Außerdem sind Arbeitnehmende als Resultat der Elternteilzeit teilweise mit einer mangelnden Akzeptanz von Kollegen und Kolleginnen konfrontiert, die sich aus deren versteckt neidischen oder abfälligen Äußerungen ableiten lässt und auch daher rührt, dass ihre Teilzeitbeschäftigung das Potenzial birgt, eine Beeinträchtigung ihres sozialen beruflichen Umfelds mit sich zu bringen.

Der Elternteilzeit wird meist implizit eine karrierehemmende Wirkung unterstellt. Diese Einschätzung folgt quantitativen Ergebnissen früherer Erhebungen (Bergman et al., 2004, S. 56ff.; Dörfler et al., 2009, S. 55). Die Ausführungen von Bergmann et al. (2004, S. 88; 145) und die Studienergebnisse von Dörfler et al. (2009, S. 154) bieten zusammen mit den vereinzelt Aussagen von interviewten Personalexperten und Personalexpertinnen sowie Arbeitnehmenden Ansatzpunkte dafür, dass für die Ausübung höherqualifizierter Tätigkeiten eine erhöhte Anwesenheit vorausgesetzt wird, wodurch die Beschäftigung in Teilzeit ein weiteres berufliches Vorankommen erschwert. Es lässt sich schlussfolgern, dass sich dadurch vor allem für Frauen, welche zu einem erhöhten Anteil eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, ein karriere-technischer Nachteil ergibt. Positiv wird dagegen die persönliche Bedeutung der Er-

werbstätigkeit von Arbeitnehmerinnen beschrieben, indem die Möglichkeit des sozialen Austauschs und der mentalen Aktivierung, das Erbringen von persönlicher Leistung und der Erhalt von Anerkennung hervorgehoben werden. In Anlehnung an das Modell von Jahoda (1982) und die Ergebnisse von Paul & Batinic (2010, S. 59f.) ergibt sich damit der Effekt eines höheren psychischen Wohlbefindens, als wenn ausschließlich der Familienarbeit nachgegangen worden wäre.

Gemäß den Erfahrungsberichten der interviewten Mitarbeitenden zur Folge ist die Abwicklung der Elternteilzeit nicht nur abhängig vom jeweiligen Unternehmen, sondern variiert auch situationsabhängig zwischen den einzelnen Personen und den eigenen Elternteilzeit-Inanspruchnahmen. Hinsichtlich des Umgangs mit Elternteilzeit durch die jeweiligen Unternehmen liegen seitens der interviewten Arbeitnehmenden weitgehend aber positive Erfahrungen vor, die in einer reibungslosen Abwicklung sowie in der Zufriedenheit mit der persönlichen Situation Ausdruck finden. Angesichts der bedürfnisorientierten Vereinbarungsmöglichkeit von Familie und Beruf werden die damit einhergehenden beruflichen Effekte zudem relativ gelassen hingenommen, wie auch die Ergebnisse von Dörfler et al. (2009, S. 90) zeigen. Obwohl die gestärkte Verhandlungsposition in einigen Fällen als relevantes Kriterium für den Erhalt einer bedarfsgerechten Teilzeitbeschäftigung aufgezeigt wurde und die Verfügbarkeit von Betreuungsmöglichkeiten als zeitlich restriktive Rahmenbedingung vorliegt, wird und wurde von allen interviewten Beschäftigten den Unternehmen bei Vereinbarung bzw. im Rahmen des beruflichen Alltags entgegengekommen. Dieses Entgegenkommen besteht vorrangig in einer erhöhten zeitlichen und tätigkeitsbezogenen Flexibilitätsbereitschaft und beruht größtenteils auf dem Verständnis für die bestehenden Anforderungen des Jobs sowie für Einschränkungen auf Unternehmensseite. So hat die Elternteilzeit bei zwei Arbeitnehmerinnen im Angestelltenbereich zu einer freiwilligen und teilweise unbezahlten Arbeitstätigkeit außerhalb des Unternehmens geführt. Diese Auswirkung ist in einem Fall auf Job-Sharing als persönlich passendes Arbeitszeitmodell und im anderen Fall auf die selbstgewählte Beibehaltung eines umfassenden Verantwortungsspektrums einer Teamleiterin in Elternteilzeit zurückzuführen. In Bezug auf das Flexibilitätsverhalten von Arbeitnehmenden während der Elternteilzeit erscheint es jedoch schwierig, eine allgemeine Aussage zu treffen, da sowohl die Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes (inklusive des angewandten Arbeitszeitmodells), die persönliche Bereitschaft und die Möglichkeiten seitens der Mitarbeitenden (z.B. einmal länger zu bleiben) von Person zu Person variieren.

In zusammengefasster Form bietet die folgende Tabelle abschließend eine Übersicht über die wesentlichen aus der Sicht großer, oberösterreichischer Industrieunternehmen

und aus der Sicht deren Arbeitnehmender wahrgenommenen betrieblichen sowie familiären und beruflichen Effekte von Elternteilzeit.

Tabelle 2: Die Effekte der Elternteilzeit im Überblick

BETRIEBLICHE Effekte für Unternehmen	FAMILIÄRE und BERUFLICHE Effekte für Arbeitnehmende
Handlungsspektrum und Planungsmöglichkeiten	
<ul style="list-style-type: none"> • Einschränkung des unternehmerischen Gestaltungsspielraums • Schwächung der Verhandlungsposition von Unternehmen • Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit der Situation und den individuellen Vorstellungen von Anspruchsberechtigten • Weniger Flexibilität durch Kündigungs- und Entlassungsschutz • Selbstbewussteres Auftreten von Arbeitnehmenden mit Anspruch auf Elternteilzeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Abbau von Zugangsschwierigkeiten zur Teilzeitbeschäftigung • Begünstigung des früheren beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen und deren Verbleibs im ursprünglichen Beschäftigungsfeld • Gewährleistung der zeitlichen Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung • Verstärkte Einbindung von Vätern in den Familienalltag • Erhöhung der Planbarkeit des Berufs- und Familienalltags bei ansonsten zeitlich flexiblen oder atypischen Beschäftigungsformen • Bessere Möglichkeit der Lebens- und Einkommensplanung • Empfinden der Rückkehrmöglichkeit auf Vollzeit nach Auslaufen des Anspruchs als Recht, Pflicht oder Risiko
Arbeitsplatz, Arbeitseinteilung und Tätigkeit	
<ul style="list-style-type: none"> • Verfügbarkeits- und Einteilungsschwierigkeiten bei Suche und Bereitstellung adäquater Arbeitsplätze (vor allem im Schichtarbeitsbereich) • Höherer Abstimmungsaufwand zwischen Unternehmen und anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderung des Arbeitsplatzes bzw. übernommener Aufgaben in örtlicher, zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht • Tendenzielle Abnahme des Anspruchsniveaus von Tätigkeiten • Nutzung von am Bedarf des Unternehmens orientierten Flexibilitätsspielräumen durch Eltern
Informationsaustausch und Schnittstellenthematik	
<ul style="list-style-type: none"> • Nachteiliger Effekt auf den innerbetrieblichen Wissenstransfer durch geringere Einbindung von Elternteilzeit-Nehmenden in den Informationsfluss • Effizienz-Vorteile und -Nachteile bei der Arbeitsverrichtung von Arbeitnehmenden in Elternteilzeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Entstehen von Informationsdefiziten durch mangelnde Informationsweitergabe (vor allem abseits von Computerarbeitsplätzen)

Soziales berufliches Umfeld	
<ul style="list-style-type: none"> • Benachteiligung bzw. Zusatzbelastung von nicht anspruchsberechtigten Mitarbeitenden • Beeinträchtigung des Arbeitsklimas durch privilegierte Behandlung von Arbeitnehmenden in Elternteilzeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Übernahme von Unterstützungs- und Vertretungsfunktion durch Kollegen und Kolleginnen • Abnahme der sozialen Interaktion mit Kollegen und Kolleginnen • Erleben von mangelnder Akzeptanz durch Arbeitnehmende
Kostenaspekt und Sonstiges	Sonstige Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> • Höhere Kosten durch zusätzlichen Besetzungs-, Koordinations- und Administrationsaufwand bzw. Personalaufbau und Schnittstellenthematik • Notwendigkeit der Übernahme einer Beratungs-, Unterstützungs- und Steuerungsfunktion durch HR • Weniger Einstellungen von neuen Mitarbeitenden in Teilzeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Beeinträchtigung von Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten durch Elternteilzeit • Geringeres Einkommen im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung und schlechtere finanzielle Absicherung im Alter als finanzielle Nachteile • Elternteilzeit als potenzielles Einstellungshemmnis für Frauen
Vorteile für Unternehmen	Weitere Vorteile für Arbeitnehmende
<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Bindung von Mitarbeitenden an das Unternehmen • Erhalt von Erfahrung und Wissen im Unternehmen • Mögliche positive Auswirkung der Elternteilzeit auf das psychische Wohlbefinden 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufrechterhaltung der finanziellen Unabhängigkeit und der Möglichkeit zur Erzielung eines (Zusatz-) Einkommens als positive finanzielle Aspekte • Sinn- und Abwechslungserleben für Elternteilzeit-Nehmende durch die Erwerbstätigkeit

Quelle: Eigene Darstellung

Anmerkungen: HR = Human Resources

Wie die bisherigen Ausführungen gezeigt haben, werden einige Effekte des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung sowohl von der arbeitgebenden als auch von der arbeitnehmenden Seite im gleichen Unternehmen wahrgenommen. Übereinstimmungen zwischen den Meinungen und Sichtweisen der einzelnen in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen und deren interviewten Mitarbeitenden finden sich vor allem in Hinblick auf das mehrheitlich kooperative Verhalten der Elternteilzeit-Nehmenden sowie betreffend die Etablierung und Abwicklung der Elternteilzeit im jeweiligen Unternehmen. Teilweise scheinen sich Mitarbeitende der Einstellung ihres Unternehmens zum Thema der Elternteilzeit sowie den damit einhergehenden Unternehmenspraktiken bewusst zu sein, teilweise wird Arbeitnehmenden jedoch von Unternehmensseite auch ein umfassenderes Wissen bezüglich der rechtlichen Regelung selbst unterstellt, dessen Vorhandensein die interviewten Mitarbeitenden nicht in allen Fällen in gleichem Maße widerspiegeln. Letzteres bedeutet, dass die Unternehmen ihre Arbeitnehmenden

oftmals besser informiert empfinden, als dies die jeweiligen Mitarbeitenden selbst wahrnehmen. Bezüglich jener Effekte, welche die mit der Elternteilzeit teilweise einhergehenden Informationsweitergabe- und Schnittstellenthemen betreffen, stimmen die Unternehmen und ihre Arbeitnehmenden mehrheitlich ebenfalls überein, wobei speziell für den Produktionsbereich bzw. bei geringer Anwesenheit von Elternteilzeitnehmenden beidseitig negative Auswirkungen betont werden. Für Unternehmen entstehende Einschränkungen infolge der gesetzlichen Regelung der Elternteilzeit und die Notwendigkeit, dass das zeitliche Ausmaß der Elternteilzeit und die auszuführende Tätigkeit zusammenpassen müssen, sind weitere übereinstimmende Elemente, welche pro Unternehmen teils von beiden Seiten genannt werden. Dies gilt ebenfalls für Effekte, welche in Zusammenhang mit dem Team sowie mit Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen auftreten können. Aus dem Rechtsanspruch insbesondere für Frauen erwachsende finanzielle und einstellungstechnische Nachteile werden hauptsächlich von den Unternehmen und kaum von den jeweiligen Interviewten auf Seite der Arbeitnehmenden thematisiert, während als übereinstimmender Effekt wiederum beidseitig Auswirkungen auf die Karriere von Mitarbeitenden in Elternteilzeit wahrgenommen werden. In beinahe allen Fällen haben die Ausführungen von Unternehmen und ihrer Arbeitnehmenden schließlich gezeigt, dass sich die beiden Gruppen den Anliegen der jeweils anderen Seite zu einem großen Teil bewusst sind und die Regelung des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung dazu beigetragen hat, Arbeitnehmenden den Zugang zu einer Teilzeitbeschäftigung zu erleichtern.

5 Diskussion und Ausblick

5.1 Schlussfolgerungen und offene Fragestellungen

Der ausführlichen Beantwortung der eingangs gestellten Forschungsfragen nach der Wahrnehmung des gesetzlichen Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit sowie dem Vorliegen von Effekten im betrieblichen und familiären Umfeld wurde der Schlussteil des vorhergehenden Kapitels gewidmet. Es fällt auf, dass in Ergänzung dazu auf Seiten der Arbeitnehmenden zu einem großen Teil auch berufliche Effekte ausgewiesen wurden, die sich im Speziellen auf das Arbeitsumfeld beziehen und teilweise in einer Veränderung der am Arbeitsplatz vorherrschenden Bedingungen Ausdruck finden. Während auf familiärer Seite bei Arbeitnehmenden vorrangig das Thema der zeitlichen Vereinbarkeit im Vordergrund stand und kaum Negativaspekte genannt wurden, konnten mit Bezug zur Erwerbstätigkeit bzw. zum beruflichen Umfeld in verstärkt differenzierterer Weise unterschiedliche Effekte erhoben werden. Dies lässt sich in einem ers-

ten Schritt dadurch begründen, dass die gesetzliche Maßnahme der Elternteilzeit per se beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin ansetzt, dort anspruchsberechtigten Eltern bestimmte Vorzüge einräumt und damit auf direktem Wege auch berufsspezifische Vor- und Nachteile mit sich bringt. In Anlehnung an die von Resch (2007) vorgeschlagenen Bewertungsebenen lässt sich der Beitrag der Elternteilzeit zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben darüber hinaus aus arbeitspsychologischer Sicht betrachten. Die Maßnahme der Elternteilzeit gesteht Anspruchsberechtigten das Recht zu, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit nach eigenen Vorstellungen zu wählen. Dies schafft individuelle zeitliche Abstimmungsmöglichkeiten zwischen der Erwerbstätigkeit, dem verfügbaren Kinderbetreuungsangebot und der eigens beanspruchten Familienzeit. Es kann daher der Rechtsanspruch als Maßnahme eingestuft werden, welche das Potenzial besitzt, zeitbasierte Konflikte zu vermeiden und eine bessere „äußere Vereinbarkeit“ der Lebensbereiche Familie und Beruf zuzulassen. Ob eine Vereinbarkeit ohne Belastungen und Beeinträchtigungen sowie mit zugestandenen Handlungsmöglichkeiten und Spielräumen durch die Maßnahme der Elternteilzeit gewährleistet werden kann, hängt im Gegensatz dazu verstärkt von der Umsetzung und Handhabung der Elternteilzeit im jeweiligen Unternehmen sowie den im beruflichen Umfeld auftretenden Effekten ab. Nach Jiménez (2005, S. 37ff.) ist eine geringere Arbeitszeit nicht automatisch mit einem geringeren Belastungserleben gleichzusetzen, da, wie auch eigene Ergebnisse gezeigt haben, Personen in Teilzeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten tendenziell mit weniger anspruchsvollen Aufgaben betraut werden und für sich geringere Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten wahrnehmen. Zudem liefert die vorliegende Arbeit inklusive der Erkenntnisse von Hackl (2013, S. 16f.) Hinweise darauf, dass sich als Folge der Elternteilzeit ein erhöhter Arbeitsdruck sowie Negativreaktionen im sozialen beruflichen Umfeld ergeben und auf die betroffenen Eltern belastend wirken können. Überraschend ist in diesem Zusammenhang deshalb, dass die interviewten Arbeitnehmenden ihr Elternteilzeitmodell und die damit einhergehenden Vereinbarungsmöglichkeiten für sich und ihre Familie als überwiegend positiv und zufriedenstellend wahrnehmen und dies trotz teilweise nachteiliger Effekte im beruflichen Umfeld. Jiménez (2005, S. 41) erklärt dies damit, dass sich bei hoher Zufriedenheit mit der erlebten Vereinbarkeit das Belastungserleben tendenziell reduziert bzw. in geringerem Umfang zustande kommt. Mit Bezug zum Facilitation-Ansatz von Greenhaus & Powell (2006) kann in diesem Kontext vom Vorliegen eines puffernden Effekts gesprochen werden, bei dem die Belastungen und Anstrengungen der Erwerbstätigkeit durch die positive Erfahrung der Vereinbarkeit im familiären Umfeld überkompensiert werden. Es bleibt jedoch offen, ab wann bzw. unter welchen Bedingungen auf familiärer und beruflicher Seite dieses Verhältnis kippt und welche Auswirkungen sich

dadurch etwa auf die Gesundheit, Zufriedenheit oder Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmenden in Elternteilzeit ergeben.

Für arbeitgebende Unternehmen lässt sich aus den Ausführungen von Jiménez (2005) sowie Resch (2007) ableiten, dass bei Unterbringung von Elternteilzeit-Nehmenden insbesondere auch auf eine Bereitstellung herausfordernder, entwicklungsfördernder und den eigenen Fähigkeiten entsprechender Tätigkeiten geachtet werden sollte. Es wird damit impliziert, dass die ausschließliche Erfüllung gesetzlicher Bestimmungen nicht ausreicht, um eine Vereinbarkeit auf allen Bewertungsebenen sicherzustellen. Diesem aus arbeitspsychologischer Sicht optimalen Vorgehen steht gegenüber, dass Unternehmen bereits angesichts der rechtlichen Basisbestimmungen in vielen Fällen mit einer breit gefächerten Umsetzungsproblematik konfrontiert sind. So steht die Pflicht zur Berücksichtigung zeitlicher Wünsche von Arbeitnehmenden dem unternehmerischen Erfordernis entgegen, stets einen flexiblen und an betrieblichen Anforderungen orientierten Arbeitskräfteeinsatz zu gewährleisten. Diese Einschränkung wird bereits 2004 in den Schlussfolgerungen von Bergmann et al. (2004, S. 88) als mögliche Auswirkung zeitlicher Wahlfreiheit bei Teilzeitbeschäftigung erwähnt und scheint gemäß eigener Studienergebnisse unverändert aktuell zu sein. Zusammen mit der Bestimmung, Elternteilzeit-Nehmenden eine vergleichbare Tätigkeit anbieten zu müssen, ergeben sich nicht nur Verfügbarkeitsprobleme hinsichtlich entsprechender Teilzeitstellen, sondern auch ein insgesamt höherer finanzieller und organisatorischer Aufwand. Zu diesem Befund kommen auch Dörfler et al. (2009, S. 118ff.) im quantitativen Teil ihrer Erhebung für mehr als die Hälfte der an der Erhebung teilnehmenden Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. Im Rahmen der eigenen Forschungsarbeit konnten gemäß ihrer Zielsetzung erweiterte Erkenntnisse bezüglich der Ursachen eines durch Elternteilzeit in großen Industrieunternehmen wahrgenommenen Zusatzaufwandes gewonnen werden.

Es stellte sich im Zuge dessen auch die Frage nach der Effizienz von Mitarbeitenden in Elternteilzeit und damit einhergehenden Auswirkungen auf das Unternehmen. Da sich nicht nur die Zugänge der Interviewteilnehmenden zu diesem Thema sehr unterschiedlich darstellten, sondern auch in zahlreichen Literaturquellen verschiedene, teilweise konträre Sichtweisen vertreten werden (Buehner-Ferstl, 2011, S. 50ff.), kann hierin ein Ansatzpunkt für zukünftige Forschungsvorhaben gesehen werden. In Anlehnung an eigene Erkenntnisse könnten sich diese beispielsweise mit Zusammenhängen zwischen Arbeitsintensität, Arbeitsmotivation und Arbeitseffektivität bzw. -effizienz bei Inanspruchnahme von Elternteilzeit auseinandersetzen.

Für die in die Untersuchung einbezogenen oberösterreichische Großunternehmen der Sparte Industrie konnte festgestellt werden, dass sich diese mehrheitlich als technikorientiert beschreiben und tendenziell einen hohen Männeranteil aufweisen. Obwohl die Bedeutung der Maßnahme der Elternteilzeit für diese Unternehmen seit 2004 leicht gestiegen zu sein scheint, wird der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit zum größten Teil von weiblichen Personen in diesen Unternehmen geltend gemacht. Dieses Missverhältnis liefert aus einem geschlechterspezifischen Blickwinkel ein Indiz für die strukturell unausgeglichene Verteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Familienarbeit. Es geht damit ebenso die Schlussfolgerung einher, dass vor allem Frauen von den verbesserten Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung profitieren, indem beispielsweise deren Arbeitsmarktreintegration in weniger teilzeitorientierten Branchen begünstigt und ein früherer Wiedereinstieg ins Berufsleben ermöglicht wird. Die Kehrseite dagegen ist, dass die aus der Elternteilzeit erwachsenden Nachteile, wie etwa ein erschwertes berufliches Vorankommen oder eine schlechtere finanzielle Absicherung, wiederum vorrangig Frauen treffen und damit unter der Zielsetzung der Chancengleichheit kritisch zu betrachten sind.

Einige der gewonnenen Erkenntnisse über die Effekte des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit finden sich trotz des Schwerpunkts auf oberösterreichische Großunternehmen der Sparte Industrie bereits in der von Dörfler et al. (2009) durchgeführten Studie wieder. Als wesentliches Spezifikum des gewählten Wirtschaftszweigs lassen sich jedoch die besondere Bedeutung von Schichtarbeit und der damit verbundene hohe Stellenwert der Vollzeitarbeit feststellen. Aufgrund der im produzierenden Bereich vorherrschenden komplexen und zeitlich wenig flexiblen Strukturen, konnte das Eingehen auf individuelle zeitliche Präferenzen von Elternteilzeit-Nehmenden als wesentliche Herausforderung auf Unternehmensseite identifiziert werden. Darüber hinaus wurde ein detailliertes Verständnis der Wirkungsweise der Maßnahme auch in Hinblick auf die Beschäftigungsgruppen der Arbeiter und Arbeiterinnen sowie der Angestellten ermöglicht. Da im Fertigungsbereich im Vergleich zum Angestelltenbereich tendenziell weniger Frauen beschäftigt sind und dadurch in Anlehnung an obige Ausführungen weniger Inanspruchnahmen von Elternteilzeit auftreten, werden im Gegensatz zu Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil Vorteile bei der Umsetzung des Elternteilzeit-Anspruchs gesehen. Vor dem Hintergrund, dass ein sich verschärfender Fachkräftemangel vor allem in technischen Bereichen erwartet wird (wie zahlreiche öffentliche Programme zur Anwerbung von Frauen für technische Berufe zeigen) gehen Bestrebungen einiger Unternehmen bereits teilweise dahin, ihren weiblichen Beschäftigungsanteil zu erhöhen. Im Zuge dessen erscheint es notwendig, dass Unternehmen die

bisher gesammelte Lernerfahrung im Umgang mit Elternteilzeit dazu nutzen, um verstärkt Strukturen zu etablieren, welche in Zukunft eine leichtere Reintegration von Elternteilzeit-Mitarbeitenden im Produktions- und Schichtbereich erlauben. Insgesamt lässt sich daraus die allgemeine Annahme ableiten, dass für Industriebetriebe mit hohem Facharbeiter- und Facharbeiterinnenanteil die Bedeutung der Elternteilzeit in den nächsten Jahren weiter ansteigen wird.

Die funktionierende unternehmensweite und abteilungsübergreifende Zusammenarbeit bei Unterbringung von Anspruchsberechtigten konnte als einer der wenigen Faktoren identifiziert werden, welche sich auf die Belegschaftsgröße beziehen und auf das Vorliegen einer potenziell förderlichen Rahmenbedingung schließen lassen. Dies setzt jedoch voraus, dass Arbeitnehmende einen veränderten Arbeitsbereich akzeptieren. Ebenso wurde auf den Umstand Bezug genommen, dass größere Unternehmen gegenüber kleineren aufgrund einer stärkeren finanziellen Leistungsfähigkeit einen monetären Zusatzaufwand kostentechnisch leichter verkraften können. Darüber hinaus kann aufgrund der Aussagen einiger Personalexperten und Personalexpertinnen darauf geschlossen werden, dass in größeren Unternehmen tendenziell eher standardisierte Abläufe und Instrumente für den Wiedereinstieg von Mitarbeitenden vorhanden sind. Eine logische Annahme wäre hier, dass in größeren Unternehmen volumenmäßig mehr Karenz- bzw. Elternteilzeit-Inanspruchnahmen erfolgen und dadurch entsprechende Maßnahmen eher als sinnvoll erachtet werden. Da offen bleibt, inwieweit Betriebsgrößenklassen mit den genannten Einflussfaktoren und der Anzahl von Elternteilzeit-Inanspruchnahmen tatsächlich in Verbindung stehen, würde sich auch in diesem Fall die Durchführung einer quantitativ überprüfenden Studie anbieten.

Obwohl Unternehmen zusammen mit ihren anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden größtenteils vertretbare Elternteilzeit-Lösungen finden konnten, haben die Interviewergebnisse gezeigt, dass dies aufgrund unterschiedlich gelagerter Bedürfnisse und Rahmenbedingungen teilweise mit Schwierigkeiten behaftet sein und das Eingehen von Kompromissen vorrangig auf Unternehmensseite erforderlich machen kann. Wahrgenommene Effekte der Elternteilzeit unterscheiden sich demnach entsprechend der Bezugsgruppe und wurden im Rahmen dieser Arbeit in familiäre und berufliche Effekte einerseits und in betriebliche Effekte andererseits klassifiziert. Es wurde festgestellt, dass die Effekte des Rechtsanspruchs trotz einer allgemein gültigen Basis aufgrund unterschiedlicher Ausgangssituationen teilweise auch innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmenden und Unternehmen variieren. Angewandte Umsetzungspraktiken inklusive ihrem personalpolitischen Hintergrund, das Verhalten von Anspruchsberechtigten sowie Umfang und Ausmaß der Inanspruchnahme innerhalb einzelner Unterneh-

men scheinen dahingehend einige von mehreren Einflussfaktoren zu sein. Alles in allem lässt sich zusammenfassen, dass die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit weitgehend das politische Spannungsfeld widerspiegeln, auf welches einleitend eingegangen wurde. Nicht zuletzt ergibt sich daraus ein relevanter Ansatzpunkt für die Untersuchung der mit 1. Jänner 2016 in Kraft getretenen Bandbreite, von der sich Unternehmen eine Einschränkung bisher genannter negativer Aspekte betreffend das Thema der Elternteilzeit erwarten.

5.2 Kritische Reflexion und Restriktionen

Eine Einschränkung der Erhebung zur Elternteilzeit stellt der Umstand dar, dass die Bestimmungen und rechtlichen Vorzüge der Elternteilzeit in ihrer gesetzlichen Ausgangsform nicht allen interviewten Arbeitnehmenden gleichermaßen bewusst zu sein schienen. Es wird vermutet, dass aus diesem Grund getroffene Aussagen von Arbeitnehmenden in einigen Fällen Effekte betreffen, welche sich ausschließlich auf das Vorliegen eines reduzierten Stundenausmaßes beziehen und nicht per se aus den Bestimmungen des gesetzlichen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit ergeben. Des Weiteren wurden von den Interviewten auch Effekte thematisiert, welche daraus entstehen können, dass neben der Betreuung von Kindern einer Erwerbstätigkeit nachgegangen wird (Hackl, 2013, S. 18f.). Es lässt sich aus den vorliegenden Ergebnissen schließen, dass der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung Frauen die Rückkehr ins Berufsleben erleichtert. Ob jedoch beispielsweise das Entstehen eines erhöhten Stressempfindens durch die Kombination von familiären und beruflichen Pflichten folglich dem Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung zuzurechnen ist, bleibt fraglich und konnte im Rahmen dieser Arbeit nicht beantwortet werden.

Es ist weiters anzumerken, dass sich unter Abgleich eigener Studienergebnisse mit früheren Untersuchungen ein Großteil der erhobenen Effekte nicht nur für die Gruppe großer oberösterreichischer Industrieunternehmen, sondern auch in Unternehmen anderer Wirtschaftssparten feststellen lässt. Obwohl sich das Auftreten bestimmter Effekte damit teilweise nicht auf die Gruppe der untersuchten Unternehmen beschränkt, wurden dennoch Einblicke dahingehend gewonnen, durch welche spezifischen Rahmenbedingungen Effekte der Elternteilzeit beeinflusst sein können. Direkte Vergleichsmöglichkeiten zu anderen Branchen sind aber nur bedingt gegeben, da bisherige Erhebungen in ihrer Gesamtheit kaum auf einen bestimmten alternativen Wirtschaftszweig (z.B. Handel) ausgerichtet wurden. Da sich die vorliegende Arbeit darüber hinaus ausschließlich der spezifischen Teilgruppe der unselbstständig Erwerbstä-

tigen des privatwirtschaftlichen Bereichs widmet, sind abgeleitete Schlussfolgerungen vor diesem Hintergrund zu reflektieren.

Ähnliches gilt für die vorgenommene Kategorisierung erhobener Effekte als beruflich und familiär bei Arbeitnehmenden und als betrieblich seitens der Unternehmen. Diese wurde basierend auf dem verfügbaren Datenmaterial gewählt und dient vor allem der Unterscheidung der Ergebnisse entsprechend der beiden Interviewgruppen. Es wurde dadurch versucht, die eingenommene Perspektive der Interviewteilnehmenden zu verdeutlichen. So finden sich von Arbeitnehmenden genannte, im beruflichen Umfeld liegende Effekte teilweise in den von Personalexperten und Personalexpertinnen thematisierten Effekten des betrieblichen Umfelds wieder und vice versa. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass diese Kategorisierung keine allgemeine Gültigkeit besitzt und weitere Arbeiten und Studien daher einer differenzierten Darstellungsform folgen können.

Auf geschlechterspezifische Diskrepanzen wurde in der vorliegenden Arbeit nur am Rande eingegangen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass mit einer Ausnahme interviewte Arbeitnehmende weiblich waren und Wahrnehmungsunterschiede in Hinblick auf die Effekte der Elternteilzeit getrennt nach Geschlecht folglich nur schwer einzufangen waren. So konnten beispielsweise für die Inanspruchnahme einer Elternteilzeit durch Männer kaum Erkenntnisse bezüglich ihrer spezifischen Auswirkungen in einer männlich dominierten Arbeitsumgebung gewonnen werden. Dies wäre als Erklärungshintergrund jedoch gerade in Hinblick auf die verhältnismäßig geringere Anzahl von männlichen Elternteilzeit-Nehmenden interessant gewesen.

Eine methodische Einschränkung dieser Arbeit besteht darin, dass die Interviewergebnisse durch das implizite Vorwissen der Autorin und die dadurch verursachte selektive Wahrnehmung und Interpretation verfälscht sein können. Meinefeld (2010, S. 271f.) meint dazu, dass die eigene Wahrnehmung stets vom eigenen Vorwissen beeinflusst und daher als Grundlage jeder Forschung anzusehen ist. Dennoch wurde durch offene Fragestellungen und die bewusste Zurückhaltung der Autorin mit eigenen Wortmeldungen während des Interviewverlaufs versucht, eine Beeinflussung der Interviewten durch das Vorverständnis der Autorin zu reduzieren. Ferner ist zu vermerken, dass der Zugang zum zu untersuchenden Feld bzw. die Gewinnung von Untersuchungsteilnehmerinnen und -teilnehmern auf Seite der Arbeitnehmenden einen weiteren kritisch zu betrachtenden Aspekt darstellt. So könnte es sein, dass infolge der Nominierung von Mitarbeitenden als Interviewkandidatinnen und -kandidaten durch deren Unternehmen, Ergebnisse in einer vom Arbeitgeber sowie von der Arbeitgeberin intendierten Weise beeinflusst und damit verzerrt wurden.

Trotz der genannten Restriktionen konnte die vorliegende Arbeit zu einem vertieften Verständnis der Wahrnehmung und Wirkungsweise der Maßnahme der Elternteilzeit beitragen und der eingangs gestellten Zielsetzung gerecht werden. Es wurden aus den gewonnenen Erkenntnissen Implikationen für die Praxis abgeleitet und Ansatzpunkte für zukünftige Forschungsvorhaben aufgezeigt. Nicht zuletzt bietet sich hierbei insbesondere die seit 1. Jänner 2016 für den Rechtsanspruch auf Elternteilzeit geltende Arbeitszeitbandbreite für weitere Evaluierungsmaßnahmen an.

Literaturverzeichnis

- Ashforth, Blake E./Kreiner, Glen E./Fugate, Mel (2000). All in a days's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 23 (3), 472-491.
- Baierl, Andreas/Dörfler, Sonja/Neuwirth, Norbert (2011). Familientyp I: Ein-Eltern-Familien. In Robert Neuwirth (Hrsg.). *Familienformen in Österreich. Stand und Entwicklung von Patchwork- und Ein-Eltern-Familien in der Struktur der Familienformen in Österreich*. Forschungsbericht Nr. 7 (S. 48-72). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Baierl, Andreas/Kapella, Olaf (2014). Trend zur Teilzeit. Bestandsaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie. Working Paper Nr. 81. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Baierl, Andreas/Neuwirth, Norbert (2011). Zur Entwicklung der Familienstrukturen in österreichischen Privathaushalten. In Robert Neuwirth (Hrsg.). *Familienformen in Österreich. Stand und Entwicklung von Patchwork- und Ein-Eltern-Familien in der Struktur der Familienformen in Österreich*. Forschungsbericht Nr. 7 (S. 13-35). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Barnett, Rosalind C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. Online:
<http://web.b.ebscohost.com.16679.han.ubl.jku.at/ehost/detail/detail?vid=2&sid=eb00fa72-198b-4a01-a9f3-64a51d0d112d%40sessionmgr102&hid=102&bdata=JnNpdGU9ZWZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=598491&db=pbh> [Abruf am 18.04.2016].
- Bauer, Ingrid (1995). Frauen, Männer, Beziehungen.... Sozialgeschichte der Geschlechterverhältnisse in der zweiten Republik. In Johann Burger/Elisabeth Morawek (Hrsg.). *1945-1995. Entwicklungslinien der Zweiten Republik*. (S. 102-118). Wien: Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten.

- Beaujouan, Eva/Brzozowska, Zuzanna/Zeman, Kryštof (2015). Childlessness trends in twentieth-century Europe: Limited link to growing educational attainment. Working Paper 6. Wien: Vienna Institute of Demography.
- Beham, Martina (2010). Familiengründung heute. In Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (Hrsg.). Fünfter Österreichischer Familienbericht 1999-2009. Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert. Band I (S. 225-258). Wien: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend.
- Beham, Martina/Zartler, Ulrike (2010). Eltern und Kinder: Ansprüche, Anforderungen und Ambivalenzen in betreuungsintensiven Lebensphasen. In Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (Hrsg.). Fünfter Österreichischer Familienbericht 1999-2009. Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert. Band I (S. 363-402). Wien: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend.
- Berghammer, Caroline (2013). Keine Zeit für Kinder? Veränderungen in der Kinderbetreuungszeit von Eltern in Deutschland und Österreich. Zeitschrift für Soziologie, 42 (1), 52-73.
- Bergmann, Nadja/Danzer, Lisa/Schmatz, Susanne (2014). Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung - betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern. Wien: L&R Sozialforschung.
- Bergmann, Nadja/Fink, Marcel/Graf, Nikolaus/Hermann, Christoph/Mairhuber, Ingrid/Sorger, Claudia/Willsberger, Barbara (2004). Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeitarbeit und Beschäftigung. Wien: Bundesministerin für Gesundheit und Frauen.
- Blossfeld, Hans-Peter (2008). Die Entwicklung der Aufgabenteilung im Eheverlauf in Deutschland. In Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). Forschungsreihe Band 8. Rollenleitbilder und -realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen. Dokumentation des Workshops. 20.-22. Oktober 2008 (S. 43-57). Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Bogner, Alexander/Menz, Wolfgang (2005). Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In Alexander Bogner/Beate Littig/Wolfgang Menz (Hrsg.). Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung (S. 33-70). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Borchert, Margret/Landherr, Gerrit (2009). The changing meanings of work in Germany. *Advances in Developing Human Resources*, 11 (2), 204-217.

- Borelli, Jessica L./Nelson, S. Katherine/River, Laura M./Birkens, Sarah A./Moss-Racusin, Corinne (2016). Gender differences in work-family guilt in parents of young children. Online: https://www.researchgate.net/publication/292343260_Gender_Differences_in_Work-Family_Guilt_in_Parents_of_Young_Children [Abruf am 24.04.2016].
- Buchebner-Ferstl, Sabine/Dörfler, Sonja/Haas, Marita/Niksova, Diana (2011). Teilzeit. Eine Studie zu betrieblichen Effekten von Teilzeitbeschäftigung. In Wolfgang Mazal (Hrsg.). Forschungsbericht Nr. 6 (S. 1-136). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Buchegger, Reiner/Kränzl-Nagl, Renate (1999). Bezahlte und unbezahlte Arbeit aus soziologischer und ökonomischer Sicht. In Christopher Prinz (Hrsg.). Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit. Österreichischer Familienbericht, Band 2 (S. 19-45). Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung.
- Bundeskanzleramt Österreich (2013). Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013–2018. Erfolgreich. Österreich. Online: <https://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=53264> [Abruf am 23.08.2015].
- Clark, Sue C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-770.
- Dib, Illia (2011). Mutterschutz und Elternkarenz. Momentum 09, Netzwerk 1: Freiheit, Recht und Gesetz, Track 2: Recht und Geschlecht. Online: http://momentumkongress.org/cms/uploads/documents/Beitrag_Dib16_5_2011_5851.pdf [Abruf am 06.09.2015].
- Dörfler, Sonja (2004a). Das Recht auf Teilzeit für Eltern. Top oder Flop? Working Paper Nr. 38. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Dörfler, Sonja (2004b). Die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Teil 1: Arbeitszeit und Arbeitsort. Working Paper Nr. 36. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Dörfler, Sonja/Klepp, Doris/Neuwirth, Robert (2011). Zusammenfassung und Ausblick. In Robert Neuwirth (Hrsg.). Familienformen in Österreich. Stand und Entwicklung von Patchwork- und Ein-Eltern-Familien in der Struktur der Familienformen in Österreich. Forschungsbericht Nr. 7 (S. 187-196). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.

- Dörfler, Sonja/Rille-Pfeiffer, Christiane/Buchegger-Traxler, Anita/Kaindl, Markus/Klepp, Doris/Wernhart, Georg (2009). Evaluierung Elternteilzeit. Die Sichtweisen von Eltern, Unternehmen und ExpertInnen zur Neuregelung der Elternteilzeit. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Döring, Nicola/Bortz, Jürgen (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. Berlin, Heidelberg und New York: Springer.
- Edwards, Jeffrey R./Rothbard, Nancy P. (1999). Work and family stress and well-being: an examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77 (2), 85-129.
- Eikhof, Doris R./Warhurst, Chris/Haunschild, Axel (2007). Introduction: What work? What life? What balance?. *Employee Relations*, 29 (4), 325-333.
- Flick, Uwe (2011). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Steinke, Ines (2008). Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In Uwe Flick/Ernst von Kardorff/Ines Steinke (Hrsg.). *Qualitative Forschung* (S. 13-29). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Frone, Michael R. (2003): Work-family balance. In James C. Quick/Lois E. Tetrick (Hrsg.). *Handbook of occupational health psychology* (S. 143-162). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2003). *Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Wien: Facultas.
- Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2010). *Interpretative Sozialforschung: Die Methoden*. Wien: Facultas.
- Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*. 4. Auflage. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Greenhaus, Jeffrey H./Beutell, Nicholas J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, Jeffrey H./Powell, Gary N. (2006). When work and family are allies: A Theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- Grzywacz, Joseph G./Marks, Nadine F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillo-

ver between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111-126.

Hackl, Marion (2013). Väter und Mütter in (Eltern-)Teilzeit. Motive, Auswirkungen und Reaktionen. Forschungsbericht. Wien: BKA.

Hecht, Tracy D./Allen, Natalie J. (2009). A longitudinal examination of the work - nonwork boundary strength construct. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (7), 839-862.

Helfferrich, Cornelia (2009). Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 3., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS-Verlag.

Herzberg, Frederick/Mausner, Bernard/Snyderman, Barbara B. (1959). The motivation to work. 2nd Edition. New York: Wiley & Sons.

Hoff, Ernst-H./Grote, Stefanie/Dettmer, Susanne/Hohner, Hans-Uwe/Olos, Luiza (2005). Work-Life-Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie*, 49 (4), 196-207.

Humpl, Bernd (2004). Transfer von Erfahrungen. Ein Beitrag zur Leistungssteigerung in projektorientierten Organisationen. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Jiménez, Paul (2005). Spielball Familie: Vorteile für familienfreundliche Unternehmen oder für unternehmensfreundliche Familien? In Brigitte Cizek/Rudolf Karl Schipfer (Hrsg.). *Joint Venture Familie und Wirtschaft? Widersprüche – Ansprüche – Machbarkeit. Dokumentation des Symposiums „Familie in Wissenschaft und Praxis“ – Strobl 2004. ÖIF Materialien Heft 22 (S. 33-44). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.*

Joling, Cateljne/Kraan, Karolus (2008). Use of technology and working conditions in the European Union. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Jurczyk, Karin/Klinkhardt, Josefine (2014). Vater, Mutter, Kind?. Acht Trends in Familien, die Politik heute kennen sollte. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Jurczyk, Karin/Schmied, Gabriele (2010). Veränderungen im Verhältnis von Familie und Arbeitswelt und ihre Folgen. In Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (Hrsg.). *Fünfter Österreichischer Familienbericht 1999-2009. Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert. Band I (S. 771-816). Wien: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend.*

- Kahn, Robert L./Wolfe, Donald M./Quinn, Robert P./Snoek, J. Diedrick/Rosenthal, Robert A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kaindl, Markus/Schipfer, Rudolf K. (2015). *Familien in Zahlen 2015. Statistische Informationen zu Familien in Österreich*. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Kanter, Rosabeth M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kapella, Olaf (2007). *Familienfreundlichkeit. Definition und Indikatoren*. Working Paper Nr. 58. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Kapella, Olaf (2015). *Einleitende Bemerkung und Kurzzusammenfassung*. In Olaf Kapella (Hrsg.). *Betreuung, Bildung und Erziehung im Kindesalter. Eine Literaturanalyse. Sondermodul zur Wirkungsanalyse der familienpolitischen Leistungen*. Forschungsbericht Nr. 15. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Kapella, Olaf/de Liedekerke, Anne-Claire/de Bergeyck, Julie (2011). *Foresight report: Facets and preconditions of wellbeing of families*. Brüssel: European Commission Familyplatform.
- Kholin, Mareike/Blickle, Gerhard (2015). *Zum Verhältnis von Erwerbsarbeit, Arbeitswerten und Globalisierung. Eine psychosoziale Analyse*. *Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie*, 59 (1), 16-29.
- Kirchler, Erich (2011). *Wirtschaftspsychologie. Individuen, Gruppen, Märkte, Staat*. 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Göttingen: Hogrefe.
- Kirchmeyer, Catherine (1992). *Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships*. *Basic and Applied Social Psychology*, 13 (2), 231-249.
- Klepp, Doris (2011). *Familientyp II: Patchwork-Familien*. In Robert Neuwirth (Hrsg.). *Familienformen in Österreich. Stand und Entwicklung von Patchwork- und Ein-Eltern-Familien in der Struktur der Familienformen in Österreich*. Forschungsbericht Nr. 7 (S. 73-186). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Kossek, Ellen E./Lautsch, Brenda A. (2012). *Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model*. *Organizational Psychology Review*, 2 (2) 152-171.

- Kränzl-Nagl, Renate/Lange Andreas (2010a). Sozialer Wandel: Auswirkungen und Herausforderungen für Familie. In Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (Hrsg.). Fünfter Österreichischer Familienbericht 1999-2009. Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert. Band I (S. 125-166). Wien: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend.
- Kränzl-Nagl, Renate/Lange Andreas (2010b). Familie unter veränderten temporalen Bedingungen: Herausforderungen und Chancen. In Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (Hrsg.). Fünfter Österreichischer Familienbericht 1999-2009. Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert. Band I (S. 167-224). Wien: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend.
- Kreiner, Glen E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behaviour*, 27 (4), 485-507.
- Kreiner, Glen E./Hollensbe, Elaine C./Sheep, Mathew L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52 (4), 704-730.
- Krims, Jan/Kellner, Barbara (2012). *Flexible Working 2012. Wie flexibel gestalten Unternehmen in Österreich die Arbeit ihrer MitarbeiterInnen?* Wien: Deloitte Human Capital.
- Kruse, Jan (2008). Reader. Einführung in die qualitative Interviewforschung. Online: <http://www.sozioogie.uni-freiburg.de/kruse> [Abruf am 19.09.2015].
- Kruse, Jan (2015). *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*. 2. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Lamnek, Siegfried (2010). *Qualitative Sozialforschung*. 5. überarbeitete Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Langmeyer, Alexandra (2015). *Sorgerecht, Coparenting und Kindeswohl. Eltern Sein in nichtehelichen Lebensgemeinschaften*. Heidelberg: VS-Verlag.
- Lindmayr, Manfred/Bleyer, Birgit (2016). Wichtige Änderungen ab 2016 im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht. *ARD*, 6480 (6), 1-20.
- Littig, Beate/Pollak, Johannes/Grand, Peter/Leitner, Andrea/Segert, Astrid/Vogtenhuber, Stefan/Wagner, Elfriede (2016). *European Social Survey – Welle*

7. Tabellenband Österreich. Studie im Auftrag des BMWFW und des BMASK. Wien: Institut für Höhere Studien.

Meinefeld, Werner (2010). Hypothesen und Vorwissen in der qualitativen Sozialforschung. In Uwe Flick/Ernst von Kardorff/Ines Steinke (Hrsg.). *Qualitative Forschung* (S. 265-275). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Münz, Rainer/Reiterer, Albert F. (2010). Demografische Entwicklung im 20. Jahrhundert. In Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (Hrsg.). *Fünfter Österreichischer Familienbericht 1999-2009. Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert. Band I* (S. 1-90). Wien: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend.

Nave-Herz, Rosemarie (2004). *Ehe- und Familiensoziologie. Eine Einführung in Geschichte, theoretische Ansätze und empirische Befunde*. Weinheim und München: Juventa.

Nave-Herz, Rosemarie (2008). Ehe und Familie. In Herbert Willems (Hrsg.). *Lehr(er)buch Soziologie. Für die pädagogischen und soziologischen Studiengänge. Band 2* (S. 703-720). Wiesbaden: VS-Verlag.

Neuberger, Oswald (1985). *Arbeit. Begriff – Gestaltung – Motivation – Zufriedenheit*. 33 Abbildungen. Stuttgart: Enke.

Neuwirth, Norbert (2011). Einleitung. In Norbert Neuwirth (Hrsg.). *Familienformen in Österreich. Stand und Entwicklung von Patchwork- und Ein-Eltern-Familien in der Struktur der Familienformen in Österreich. Forschungsbericht Nr. 7* (S. 11-12). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.

Neuwirth, Norbert/Wernhart, Georg (2011). Stellenwert der Familientypen – Indikatoren des Wertewandels. In Norbert Neuwirth (Hrsg.). *Familienformen in Österreich. Stand und Entwicklung von Patchwork- und Ein-Eltern-Familien in der Struktur der Familienformen in Österreich. Forschungsbericht Nr. 7* (S. 36-47). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.

OECD (2011). *Doing better for families*. Paris: OECD Publishing.

OECD (2015a). *OECD Economic surveys: Austria 2015*. Paris: OECD Publishing.

OECD (2015b). *How's Life? 2015. Measuring well-being*. Paris: OECD Publishing.

Paul, Karsten I./Batinic, Bernad (2010). The need for work: Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the German population. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (1), 45-64.

- Paul, Karsten I./Moser, Klaus (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (3), 264-282.
- Peters, Anna/Michel, Alexandra/Sonntag, Karlheinz (2014). Konflikte zwischen Privat- und Berufsleben bei Führungskräften. Segmentierung der privaten Lebensbereiche von der Arbeit als eine Ressource? *Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie*, 58 (2), 64-79.
- Peuckert, Rüdiger (1996). *Familienformen im sozialen Wandel*. Second Edition. Wiesbaden: Springer.
- Prinz, Christopher (1999). Zugang zur Thematik. In Christopher Prinz (Hrsg.). *Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit*. Österreichischer Familienbericht, Band 2 (S. 12-18). Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung.
- Pudschedl, Walter (2015). *Bundesländerüberblick*. Wien: UniCredit-Bank Austria AG.
- Resch, Marianne (2007). Familienfreundlichkeit von Unternehmen aus arbeitspsychologischer Sicht. In Alexander Dilger/Irene Gerlach/Helmut Schneider (Hrsg.). *Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht* (S. 103-124). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Resch, Marianne (2014). Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus handlungspsychologischer Sicht. *Journal Psychologie des Alltagshandelns*, 7 (1), 4-9.
- Resch, Marianne/Bamberg, Eva (2005). Work-Life-Balance – Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? *Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie*, 49 (4), 171-175.
- Riesenfelder, Andreas (2013). *Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der Kohorten 2006 bis 2010 in Österreich und in der Bundeshauptstadt Wien*: L&R Sozialforschung.
- Rosenstiel, Lutz von (1975). *Die motivationalen Grundlagen des Verhaltens in Organisationen. Leistung und Zufriedenheit*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Rosenstiel, Lutz von (2014). Die Bedeutung von Arbeit. In Heinz Schuler/Uwe P. Kanning (Hrsg.). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage (S. 25-57). Göttingen: Hogrefe.
- Rosenstiel, Lutz von (2015). *Motivation im Betrieb. Mit Fallstudien aus der Praxis*. 11., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer.

- Rump, Jutta/Eilers, Silke (2013a). Die Wissenschaftlerinnen: Arbeitswelt 2030 – Herausforderungen für HR. In Marco Esser/Bernhard Schelenz (Hrsg.). Zukunftssicherung durch HR Trend Management. Personalarbeit auf den richtigen Kurs bringen (S. 153-167). Erlangen: Publicis Publishing.
- Rump, Jutta/Eilers, Silke (2013b). Die jüngere Generation in einer alternden Arbeitswelt. Baby Boomer versus Generation Y. Sternefelds: Verlag Wissenschaft & Praxis.
- Rürup, Bert/Gruescu, Sandra (2005). Familienorientierte Arbeitszeitmuster - Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Schneeberger, Arthur/Dornmayr, Helmut/Nowak, Sabine/Petanovitsch, Alexander (2012). Fachkräftebedarf der Wirtschaft in Oberösterreich. Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht Nr. 168. Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.
- Schneewind, Klaus A. (1999). Familienpsychologie. 2. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schneewind, Klaus A. (2010). Familienpsychologie. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schneider, Helmut/Gerlach, Irene/Wieners, Helen/Heinze, Jana (2008). Der berufundfamilie-Index – ein Instrument zur Messung des betrieblichen Familienbewusstseins. Arbeitspapier Nr. 4. Münster und Berlin: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik.
- Schneider, Helmut/Quednau, Anja (2012). Vereinbarkeit von Familie und Beruf in österreichischen Unternehmen – Status Quo und betriebswirtschaftliche Effekte. Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung. Münster und Berlin: FFP.
- Schneider, Helmut/Wieners, Helen (2006). Konzeptionelle Grundlagen der Analyse betriebswirtschaftlicher Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Arbeitspapier Nr. 2. Münster: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik.
- Schneider, Herwig W./Lengauer, Sandra D./Brunner, Philipp (2006). Struktur und Entwicklung der Industrie Österreichs. Kurzfassung. IWI-Studie 126. Wien: Industriewissenschaftliches Institut.
- Schneider, Norbert/Krüger, Dorothea/Lasch, Vera/Limmer, Ruth/Matthias-Bleck, Heike (2001). Alleinerziehen - Vielfalt und Dynamik einer Lebensform. Weinheim und München: Juventa.
- Schratzenstaller, Margit (2014). Familienpolitik in ausgewählten europäischen Ländern im Vergleich. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

- Solga, Heike/Dombrowski, Rosine (2009). Soziale Ungleichheiten in schulischer und außerschulischer Bildung. Stand der Forschung und Forschungsbedarf. Arbeitspapier Nr. 171. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Spitzley, Helmut (2007). Theorie und Empirie der Arbeitszeitflexibilisierung. Leitlinien zur Qualitätsverbesserung der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung. In Alexander Dilger/Irene Gerlach/Helmut Schneider (Hrsg.). Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht (S. 125-140). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Statistik Austria (2009). Zeitverwendung 2008/09. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede. Endbericht der Bundesanstalt Statistik Österreich an die Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst. Wien: Statistik Austria.
- Statistik Austria (2011). Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010. Wien: Statistik Austria.
- Statistik Austria (2015). NUTS 3 mit Gemeinden, Flächen und Bevölkerung. Online: http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=103703 [Abruf am 06.02.2016].
- Steinbach, Dirk/Linnenschmidt, Katja/Schüll, Elmar (2011). Wie verändern sich die Anforderungen in der Arbeitswelt? In Reinhold Popp (Hrsg.). Zukunftsstrategien für eine alternsgerechte Arbeitswelt. Trends, Szenarien und Empfehlungen. 2. Auflage (S. 49-70). Wien, Berlin und Münster: Lit Verlag.
- Stigler, Hubert/Felbinger, Günter (2005). Der Interviewleitfaden im qualitativen Interview. In Hubert Stigler/Hannelore Reicher (Hrsg.). Praxisbuch empirische Sozialforschung in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften (S. 129-134). Innsbruck: StudienVerlag.
- Stolz-Willig, Brigitte (2004). Familie und Arbeit zwischen Modernisierung und (Re-)Traditionalisierung. In Dagmar Baatz/Clarissa Rudolph/Ayla Satilmis (Hrsg.). Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit (S. 70-84). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Strohmeier, Klaus P./Schultz, Annett (2005). Wandel der Familie und sozialer Wandel als Herausforderungen der Familienpolitik. Familienforschung für die Familienpolitik. Bochum: Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Turner, Nick/Hershcovis, M. Sandy/Reich, Tara C./Totterdell, Peter (2014). Work-family interference, psychological distress, and workplace injuries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87 (4), 715-732.

- Veerle, Miranda (2011). *Cooking, caring and volunteering: Unpaid work around the world*. OECD social, employment and migration working papers Nr. 116. Paris: OECD Publishing.
- Wiese, Bettina S. (2007). *Work-Life-Balance*. In Klaus Moser (Hrsg.). *Wirtschaftspsychologie*. Mit 46 Abbildungen und 21 Tabellen (S. 245-264). Berlin, Heidelberg und New York: Springer.
- Wirtschaftskammer Österreich (2015). *Industriebeschäftigte nach Bundesländern*. Wien: WKO.
- Wittkowski, Joachim (1994). *Das Interview in der Psychologie*. Interviewtechnik und Codierung von Interviewmaterial. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Zartler, Ulrike/Beham, Martina/Kromer, Ingrid/Leitgöb, Heinz/Weber, Christoph/Friedl, Petra (2011). *Alleinerziehende in Österreich*. Studie in Kooperation zwischen den Instituten für Soziologie der Universität Wien und der Universität Linz im Auftrag des BMASK. Sozialpolitische Studienreihe Band 7. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Zellmann, Peter (2010). *Die Zukunft der Arbeit*. Viele werden etwas anderes tun. Wien: Molden.

Online-Quellenverzeichnis

- <http://derstandard.at/2000001899826/Laute-Rufe-nach-Reform-der-Elternteilzeit> [Abruf am 14.09.2015].
- <http://derstandard.at/2000026020042/Gewerkschaft-kritisiert-Einschraenkungen-bei-Elternteilzeit> [Abruf am 28.12.2015].
- <http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/nuts/overview> [Abruf am 06.02.2016].
- <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/beruf.html> [Abruf am 26.02.2016].
- http://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2015/PK0241/ [Abruf am 23.08.2015].
- https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/NRSITZ/NRSITZ_00109/index.shtml [24.01.2016].
- http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/index.html [Abruf am 25.03.2016].
- <https://www.usp.gv.at> [Abruf am 29.07.2015].

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausgewählte Spezifika der interviewten Personen auf arbeitgebender und arbeitnehmender Seite	43
Tabelle 2: Die Effekte der Elternteilzeit im Überblick	94

Anhang

Erhebungsinstrument – Interviewleitfaden für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Familiäre Rahmenbedingungen

Bitte beschreiben Sie Ihre familiäre Situation!

Effekte des gesetzlichen Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit im familiären Umfeld

Warum sind Sie in Elternteilzeit bzw. nehmen Sie Elternteilzeit in Anspruch?	– Was hat Sie dazu veranlasst, in Elternteilzeit zu gehen?
Wie wirkt sich die Elternteilzeit auf Ihr Familienleben aus?	– Was sind Ergebnisse und Folgen für Sie als Mutter/Vater? – Welche Vor- und Nachteile ergeben sich für Sie und Ihre Familie?
In Bezug auf Ihre familiäre Situation: Was wäre (anders) gewesen, wenn Sie nicht in Elternteilzeit gehen hätten können?	– Was müsste anders sein, damit Sie Elternteilzeit nicht in Anspruch genommen hätten? – Warum und weshalb?
Was hat sich für Sie durch die Elternteilzeit verändert?	– Was wäre anders, wenn Sie Vollzeit arbeiten gehen müssten?
Welche Bedeutung hat die Elternteilzeit insgesamt für Sie als Mutter/Vater?	

Effekte des gesetzlichen Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit auf die berufliche Situation

Wie sieht Ihre Arbeitssituation zurzeit konkret aus?	
Was hat sich für Sie im Job bzw. im Unternehmen verändert, seit Sie in Elternteilzeit sind?	– Wie hat sich die Elternteilzeit auf Ihre Arbeitssituation ausgewirkt?
Welche Auswirkungen und Folgen nehmen Sie persönlich wahr?	– Was sind Herausforderungen im Arbeitsalltag? – Was fällt Ihnen negativ/positiv auf? – Welche Auswirkungen auf andere Kollegen und Kolleginnen ergeben sich?
Wie verhält sich Ihr berufliches Umfeld (Vorgesetzte, Kollegen und Kolleginnen, HR-Abteilung) Ihnen gegenüber in der aktuellen Situation?	– Wie hat Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte und haben Ihre Kollegen und Kolleginnen auf Ihren Elternteilzeit-Wunsch reagiert? – Warum glauben Sie, dass diese so reagiert haben?

Wenn Sie nicht in Elternteilzeit gegangen wären, was glauben Sie, wäre beruflich anders bzw. besser/schlechter?	– Wie könnte Ihre berufliche Situation oder Karriere ohne Elternteilzeit heute und in Zukunft aussehen?
---	---

Effekte des gesetzlichen Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit im betrieblichen Umfeld

Wie wirkt sich der Anspruch auf Elternteilzeit auf Ihr Unternehmen aus?	<ul style="list-style-type: none"> – Welche Folgen hat der bestehende Anspruch für das Unternehmen? – Welche Vor- und Nachteile bzw. Herausforderungen bringt die Elternteilzeit für Ihr Unternehmen mit sich?
Wie hat sich die eigene Elternteilzeit auf betriebliche Abläufe und andere Personen im Unternehmen ausgewirkt?	– Was wäre ohne Anspruch auf Elternteilzeit für das Unternehmen leichter, schwerer oder anders?
Wie geht Ihr Unternehmen mit Elternteilzeit aus Ihrer Sicht um?	<ul style="list-style-type: none"> – Warum glauben Sie, dass das Unternehmen so handelt? – Inwiefern hat Sie die Personalabteilung, Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte unterstützt?
Wie, denken Sie, würde das Unternehmen sich verhalten, wenn es keinen Anspruch seitens der Mitarbeitenden gäbe?	

Sonstige Anmerkungen

Gibt es noch etwas Wesentliches zum Thema, das ich noch nicht erfragt habe, das Sie aber als wichtig erachten und mir mitteilen möchten?
--

Erhebungsinstrument – Interviewleitfaden für Personalexperten und Personalexpertinnen

Betriebliche Rahmenbedingungen

Bitte beschreiben Sie das Unternehmen und Branchen- sowie Unternehmensspezifika?
Welche Arbeitszeitmodelle gibt es in Ihrem Unternehmen?

Effekte des gesetzlichen Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit auf das Unternehmen (betriebliches Umfeld)

<ul style="list-style-type: none"> – Welche Bedeutung bzw. welchen Stellenwert hat der gesetzliche Rechtsanspruch auf Elternteilzeit für Ihr Unternehmen? – Welche Erfahrung hat das Unternehmen mit Elternteilzeit bisher gemacht? – Inwieweit ist eine Veränderung seit der Einführung im Jahr 2004 spürbar?
<p>Welche Auswirkungen und Folgen ergeben sich durch den Rechtsanspruch auf Elternteilzeit im Unternehmen?</p> <ul style="list-style-type: none"> – Wie wirkt sich die Inanspruchnahme von Elternteilzeit auf betriebliche Abläufe aus? – Auf welche Bereiche, Abteilungen und Personen wirkt sich die Inanspruchnahme

<p>einer Elternteilzeit (sonst noch/besonders) aus? Inwiefern sind diese davon betroffen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie geht Ihr Unternehmen bzw. gehen Vorgesetzte/Abteilungen mit Elternteilzeit-Inanspruchnahmen um?
<p>Was wäre ohne Elternteilzeit-Anspruch für das Unternehmen leichter, schwerer oder anders?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Vorteile sehen Sie für das Unternehmen (in Bezug auf den Elternteilzeit-Anspruch bzw. Inanspruchnahme von Elternteilzeit)? - Welche Nachteile bringt die Elternteilzeit für Ihr Unternehmen, die HR-Abteilung, einzelne Unternehmensbereiche mit sich? Was sind besondere Herausforderungen und warum? - Welche Effekte ergeben sich für den Arbeitsmarkt?
<p>Wie würde sich das Unternehmen verhalten, wenn es keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung seitens der Mitarbeitenden gäbe?</p>

Effekte des gesetzlichen Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit auf das berufliche Umfeld von Mitarbeitenden

<p>Welche Effekte hat die Inanspruchnahme von Elternteilzeit für anspruchsberechtigte Mitarbeitende?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was ist der Mehrwert für Mitarbeitende? Was bringt ihnen die Elternteilzeit? - Was sind Nachteile für Kollegen und Kolleginnen? - Welche sonstigen Veränderungen für Mitarbeitende ergeben sich durch die Elternteilzeit? - Wie wirkt sich die Elternteilzeit auf die Mutter-/Vaterrolle von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus?

Sonstige Anmerkungen

<p>Gibt es noch etwas Wesentliches zum Thema, auf das ich bisher nicht Bezug genommen habe, das Sie mir aber noch mitteilen möchten?</p>
--