

Jobsicherheit in Krisenzeiten aus der Sicht von berufstätigen Müttern im öffentlichen Dienst

Masterarbeit

am

Fachhochschul-Masterstudiengang Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie

an der Ferdinand Porsche FERNFH

Isabella Hennerbichler, B.A.

52210600

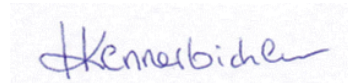
Begutachterin: Ing. Vivien Marx, B.A. M.A.

Scharnstein, Mai 2024

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.

10.05.2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Kennisbiden', is centered on the page. The signature is written in a cursive style.

Unterschrift

Zusammenfassung

Durch die entstandenen Krisen der vergangenen Jahre, welche aktuell noch ihre Auswirkungen zeigen, hat sich auch der Arbeitsmarkt umfangreich gewandelt. Dahingehend nimmt die Betrachtung des Faktors Jobsicherheit als Kriterium der Arbeitgeber:innenattraktivität eine zentrale Rolle in dieser Forschungsarbeit ein. Da zunehmend Familien von den Auswirkungen der Krisen betroffen sind, stellt die Autorin insbesondere die Gruppe der berufstätigen Mütter als Repräsentant:innen der Lebensphase Elternschaft in den Fokus ihrer Forschung. In diesem Sinne wurde eine qualitative Datenerhebung anhand von halbstrukturierten Leitfadeninterviews durchgeführt, welche 17 Interviewpartnerinnen aus dem öffentlichen Dienst umfasste. Die Studie zielte darauf ab, die Wahrnehmung der Jobsicherheit von berufstätigen Müttern während Krisenzeiten zu untersuchen und deren Einfluss auf die Attraktivität von Arbeitgeber:innen zu analysieren. Es wurde festgestellt, dass während Krisenzeiten die Bedeutung der Jobsicherheit zunehmen kann. Dennoch spielen für berufstätige Mütter oft andere Aspekte eine wichtige Rolle, insbesondere aufgrund ihrer besonderen Verpflichtungen gegenüber der Familie und ihrer Bedürfnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen. In diesem Zusammenhang kann die Jobsicherheit nicht als alleiniger Bindungsfaktor angesehen werden, was die Notwendigkeit gezielter interner Kommunikationsmaßnahmen verdeutlicht. Die betrachtete Lebensphase Elternschaft weist zudem auf die Relevanz der Lebensphasenorientierung in der Personalpolitik hin, um auf die Bedürfnisse berufstätiger Mütter optimal reagieren zu können.

Schlüsselbegriffe: Jobsicherheit, Arbeitsplatzsicherheit, Elternschaft, Lebensphasen, Arbeitgeberattraktivität, Krisen, öffentlicher Dienst

Abstract

The labor market has undergone extensive changes as a result of the crises of recent years which are still having an impact. In this regard, the consideration of the factor job security as a criterion of employer attractiveness plays a central role in this research work. Since families are increasingly affected by the effects of the crises, the author focuses her research in particular on the group of working mothers as representatives of the life phase of parenthood. Bearing this in mind, a qualitative data collection was carried out using semi-structured, guided interviews with 17 female interviewees from the public sector. The study aimed to investigate the perception of job security of working mothers during times of crisis, and to analyze its influence on the attractiveness of employers. It was found that the importance of job security can increase during times of crisis. Nevertheless, other aspects often play an important role for working mothers, especially due to their special obligations towards family and their needs regarding working conditions. In this context, job security cannot be seen as the sole retention factor which highlights the need for targeted internal communication measures. The considered life phase of parenthood also points to the relevance of life phase orientation in HR policy in order to be able to respond optimally to the needs of working mothers.

Keywords: job security, workplace security, parenthood, life phases, employer attractiveness, crisis, public sector

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Problemstellung und Forschungsfrage	2
1.2	Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	5
2	Theorieteil	8
2.1	Krisen in Österreich.....	8
2.2	Lebensphasenansatz	12
2.2.1	Überblick und Unterteilung der Lebensphasen.....	12
2.2.2	Abgrenzung von Berufsphasen	14
2.2.3	Elternschaft / Familiengründung.....	16
2.2.4	Relevanz von lebensphasenorientierter HR-Ausrichtung	21
2.3	Arbeitgeber:innenattraktivität.....	22
2.3.1	Definition und Faktoren von Arbeitgeber:innenattraktivität	23
2.3.2	Definition Jobsicherheit / Arbeitsplatzsicherheit.....	27
2.3.3	Employer Branding als möglicher Erfolgsfaktor	29
2.3.4	Theorie des psychologischen Vertrages	33
3	Empirischer Teil	36
3.1	Erhebungsmethode und -instrument.....	36
3.2	Samplingstrategie.....	38
3.3	Durchführung der empirischen Erhebung	40
3.4	Auswertungsmethoden.....	42
3.5	Darstellung der Kategorien.....	43
3.6	Gütekriterien.....	44
4	Ergebnisdarstellung	47
4.1	Beschreibung der Interviewpartnerinnen	47
4.2	Bedeutung von Jobsicherheit für berufstätige Mütter	49
4.2.1	Faktoren, die mit Jobsicherheit verbunden werden	50
4.2.2	Branchen, die als sicher wahrgenommen werden	53

4.2.3	Wahrnehmung der Kommunikation von Jobsicherheit.....	56
4.3	Einfluss der Krisen	58
4.3.1	Finanzielle Auswirkungen	58
4.3.2	Auswirkungen auf die Gesellschaft	59
4.3.3	Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld	61
4.3.4	Auswirkungen auf die wahrgenommene Jobsicherheit.....	62
4.4	Familiäre Auswirkungen	64
4.4.1	Berufswahl / Berufstätigkeit.....	65
4.4.2	Herausforderungen berufstätiger Mütter.....	67
4.5	Wahrnehmung der Arbeitgeber:innenattraktivität.....	69
4.5.1	Stellenwert von Jobsicherheit.....	69
4.5.2	Priorität Familienvereinbarkeit.....	71
4.5.3	Aspekte der Arbeit selbst	72
4.5.4	Verdienst und betriebliche Sozialleistungen	73
4.6	Aspekte der Mitarbeiter:innenbindung	74
4.6.1	Sicherheit des Arbeitsplatzes	75
4.6.2	Arbeitsumfeld.....	76
5	Diskussion und Ausblick.....	80
5.1	Zusammenfassung der Ergebnisse und Interpretation	80
5.1.1	Einfluss auf die Wahrnehmung von Jobsicherheit	80
5.1.2	Kommunikation von Jobsicherheit.....	83
5.1.3	Bedeutung von Attraktivitätsfaktoren für Mitarbeiter:innenbindung ...	85
5.2	Beantwortung der Forschungsfrage.....	88
5.3	Methodisches Fazit und Limitationen.....	89
5.4	Implikationen für Forschung und Praxis.....	90
	Erklärung über den Einsatz generativer KI und KI-gestützter Technologien in der Masterarbeit.....	93
	Literaturverzeichnis	94

Abbildungsverzeichnis	104
Tabellenverzeichnis	105
Anhang	

1 Einleitung

Als Krise wird im Allgemeinen eine „schwierige Lage, Situation bzw. Zeit“ als Höhepunkt einer gefährlichen Entwicklung definiert (www.duden.de, Abruf am 18.12.2023). Folgt man der Definition von Reinhold und Lamnek (2000, S. 370), stellt eine Krise den plötzlichen Auftritt massiver Probleme dar, wobei eine Lösung dieser mit größeren Schwierigkeiten verbunden ist. Ökonomisch gesehen wird jene Konjunkturphase als Krise bezeichnet, in der ein Tief einem Hoch folgt und reduzierten Absatz, fallende Preise und Arbeitslosigkeit mit sich bringt (Reinhold & Lamnek, 2000, S. 371). Gerade durch die zuletzt genannte Definition wird auf die möglichen Auswirkungen von Krisenzuständen hinsichtlich des Arbeitsmarktes hingewiesen, wodurch sich ein gewisser Stellenwert von Jobsicherheit in Krisenzeiten annehmen lässt.

Die aktuellen Entwicklungen des Arbeitsmarktes in Österreich zeigen vor allem im Zusammenhang mit Familien und Erwerbstätigkeit signifikante Veränderungen. War die Anzahl der aktiv erwerbstätigen Mütter im Jahr 1995 noch bei 54 %, wurde im Jahr 2022 bereits ein Anteil von knapp 70 % an erwerbstätigen Müttern mit Kindern unter 15 Jahren erreicht (Klapfer & Moser, 2023, S. 30). Betrachtet man nun das Beschäftigungsausmaß von erwerbstätigen Frauen, macht sich die Existenz von Kindern deutlich bemerkbar. Hier liegt die Teilzeitquote bei 15- bis 64-jährigen Frauen ohne Kinder oder mit älteren Kindern im Jahr 2022 bei 41,2 %, wohingegen bei Vorhandensein von Kindern unter 15 Jahren im Haushalt eine beachtliche Steigerung der Teilzeitquote auf einen Wert von 73 % zu verzeichnen ist (Klapfer & Moser, 2023, S. 31).

Wenn man vor diesem Hintergrund den demografischen Wandel sowie die Herausforderung des zu bekämpfenden Fachkräftemangels und die damit einhergehenden schwierigen Verhältnisse am Arbeitsmarkt berücksichtigt, wird die Personalgewinnung und vor allem die Bindung der Mitarbeiter:innen auch künftig für Unternehmen zunehmend an Bedeutung gewinnen (Gerlach, 2022, S. 325f.).

Aufgrund der stetig steigenden Anteilnahme von Frauen am Erwerbsleben, der Herausforderungen durch die aktuelle Arbeitsmarktsituation und der gegenwärtigen bzw. vergangenen Auswirkungen der Krisen, scheint insbesondere die Betrachtung von berufstätigen Müttern einen interessanten Aspekt darzustellen. Im Folgenden wird nun die Relevanz des vorliegenden Forschungsgegenstandes anhand der Problemdarstellung und der Ableitung der Forschungsfrage aufgezeigt sowie anschließend die Zielsetzung und der Aufbau der Arbeit thematisiert.

1.1 Problemstellung und Forschungsfrage

Die letzten Jahre waren geprägt durch unvorhersehbare Ereignisse, welche im Jahr 2020 den Ausbruch der COVID-19-Pandemie und eine damit einhergehende Finanzkrise darstellten, gefolgt von dem Russland-Ukraine Krieg, der seit Anfang des Jahres 2022 seine Spuren hinterlässt. Diese unlängst aufgetretenen Krisen haben weltweit vielfältige Auswirkungen sozialer und wirtschaftlicher Natur offenbart. Ungefähr 15 Firmenpleiten pro Tag sind aktuell in Österreich zu verzeichnen. Unternehmen können bzw. konnten den vorangegangenen Wirtschaftsverhältnissen teilweise nicht standhalten (KSV1980, 2024). Auch steigende Lebenserhaltungskosten und zunehmende, vor allem finanzielle, Verpflichtungen begleiten zahlreiche Österreicher:innen nun im Alltag (Fink, Mayrhuber & Rocha-Akis, 2022, S. 1), weshalb ein sicherer Arbeitsplatz zur Existenzsicherung notwendig scheint. Dementsprechend nimmt das Thema Jobsicherheit in der vorliegenden Forschungsarbeit einen besonders hohen Stellenwert ein.

Die Auswirkungen der Krisen haben sich in unterschiedlicher Intensität – vor allem in Hinblick auf betroffene Bevölkerungsgruppen – dargestellt. Eine Studie aus Portugal zeigt, dass aufgrund der ungleichmäßigen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Arbeitsmarkt vorwiegend stark abhängige Gebiete wie Tourismusregionen, aber auch die junge Bevölkerung bzw. Frauen davon betroffen waren. Dies ist durch die Häufigkeit von instabilen oder befristeten Arbeitsverhältnissen, welche besonders bei diesen Bevölkerungsgruppen vorkommen, begründet (Almeida & Santos, 2020, S. 1000f.). Zu erwähnen sind in diesem Kontext auch alleinerziehende Mütter, denn diese hatten durch die Krise (vor allem in der Zeit der Lockdowns) noch größere Herausforderungen zu bewältigen. Aufgrund fehlender Ressourcen hinsichtlich Kinderbetreuung und Flexibilität war die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben bei dieser Gruppe besonders erschwert. Auch der teilweise vorkommende Verlust des Arbeitsplatzes aufgrund der Pandemie stellte für Alleinerziehende einen erheblichen finanziellen Einschnitt dar (Salin, Hakovirta, Kaittila & Raivio, 2023, S. 149, 152ff.). Diese Problematik zeigt sich auch bei österreichischen Familien. Demnach werden aufgrund der aktuellen Krisenzeiten, welche sich durch den Russland-Ukraine-Konflikt zunehmend verschärft haben, die größten Herausforderungen in steigenden Energie- und Lebenserhaltungskosten (80 %), gefolgt von Existenzängsten bzgl. Einkommen und Job (59 %) gesehen (Land OÖ., 2023, S. 9).

Da besonders Familien durch die vorangegangenen bzw. anhaltenden Krisen unter enormem Druck stehen, sollen im Zuge dieser Forschung die Einstellungen von berufstätigen Müttern genauer betrachtet werden. Es soll beleuchtet werden, welche Erkenntnisse aus der Wahrnehmung der Jobsicherheit insbesondere in der Lebensphase der Familiengründung bzw. Elternschaft gewonnen werden können und ob diese spezifische

(Kommunikations-) Maßnahmen seitens der Unternehmen erfordern – dies stellt sich gerade in Hinblick auf die Veränderungen am Arbeitsmarkt als essenziell dar, die ebenfalls von den Effekten der Krisen beeinflusst werden.

Laut einer australischen Studie hat die berufliche Mobilität, d. h. die Wechselbereitschaft zu einem bzw. einer anderen Arbeitgeber:in, während der Pandemie einen starken Rückgang erfahren. Dies ist vermutlich auf die damals herrschenden, unsicheren Wirtschaftsverhältnisse zurückzuführen. Die Bereitschaft zum Jobwechsel ist jedoch aufgrund eines stärkeren Arbeitsmarktes und dem Wunsch nach höherem Gehalt seit dem Jahr 2021 wieder angestiegen (Black & Futter, 2022, S. 26ff.). Generell ist dem österreichischen Arbeitsklimaindex zufolge die Wechsel- bzw. Kündigungsbereitschaft auf einem hohen Niveau angesiedelt. Dies liegt vor allem an den höheren Job-Anforderungen – unter anderem durch die vorangegangene Pandemie – seitens der Erwerbstätigen, wobei junge Menschen signifikant häufiger den Job wechseln (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, 2023, S.1). Gemäß der Untersuchung von Jung, Jung & Yoon (2021, S. 1ff.) wird die Fluktuationsabsicht von Mitarbeiter:innen durch die wahrgenommene Unsicherheit des Arbeitsplatzes positiv beeinflusst, weshalb diese eher bereit sind, ihren Job aufzugeben. Die Arbeitsplatzunsicherheit hat sich während der COVID-19-Pandemie in besonders betroffenen Branchen, wie zum Beispiel der Hotellerie, weiter erhöht und stellt deshalb einen möglichen Auslöser für vermehrte Kündigungsabsichten dar. Auch dies lässt die steigende Wichtigkeit eines sicheren Arbeitsplatzes vermuten, vor allem aus Unternehmensseite, wo sich gemäß Gerlach (2022, S. 325) die Bindung von Mitarbeiter:innen als essenziell herausstellt.

Der fortschreitende Wandel am Arbeitsmarkt, welcher nun die Unternehmen in die „Bewerber:innen-Position“ gestellt hat, bringt zudem höhere Anforderungen im Recruiting-Bereich mit sich. Folglich stellt die Mitarbeiter:innengewinnung unter derzeitigen Bedingungen eine besonders anspruchsvolle Herausforderung dar, da Bewerber:innen gefunden und individuell angesprochen werden müssen (Wolf, 2014, S. 48f.; Gerlach, 2022, S. 326). Für Arbeitgeber:innen gewinnt damit die Platzierung als attraktive:r Arbeitgeber:in zunehmend an Bedeutung, was unter anderem für die Wichtigkeit von Employer Branding spricht (Kirchgeorg & Müller, 2013, S. 84; Wolf, 2014, S. 48). Auch hinsichtlich der Mitarbeiter:innenbindung stellt die Wahrnehmung eines sicheren Arbeitsplatzes einen wichtigen Faktor dar, da Mitarbeiter:innen, die ihren Arbeitsplatz als sicher wahrnehmen, länger in einem Unternehmen verbleiben und somit dem bzw. der Arbeitgeber:in Loyalität entgegenbringen (Bibi, Ahmad & Majid, 2016, S. 733). Dies unterstützt auch eine Studie von Tanwar & Kumar (2019, S. 6), derzufolge Personen eher in einem

Unternehmen arbeiten, wenn das gebotene organisationale Umfeld, welches unter anderem die Arbeitsplatzsicherheit umfasst, zu ihrer Persönlichkeit passt.

Eine im Jahr 2018 in England und Amerika durchgeführte Studie hat gezeigt, dass die befragten Menschen auch schon vor Beginn der Krisen im Durchschnitt dazu bereit waren, auf 55 % (England) bzw. 44,1 % (Amerika) ihres Stundenlohnes zu verzichten, um einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu bekommen. Ein Verlust von Flexibilität wird im Gegensatz zu einem Verlust an Arbeitsplatz-Sicherheit eher verkraftet, was auf einen hohen Stellenwert des Faktors Jobsicherheit bei Angestellten schließen lässt (Datta, 2019, S. 23, 27). Auch in einer international durchgeführten Online-Studie wird aufgezeigt, dass 68 % der Befragten bei der Jobauswahl Wert auf einen sicheren Arbeitsplatz legen sowie 67 % der Personen auf finanzielle Faktoren wie das Gehalt und Sozialleistungen achten, was auf die krisenbedingten Umstände zurückzuführen sein könnte. Demnach achten 56 % der Bewerber:innen aufgrund der COVID-Krise bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes vermehrt auf die finanzielle Stabilität von Unternehmen (Amerland, 2021). Diese Daten stützen die Annahme, dass ein sicherer Arbeitsplatz heutzutage einen entscheidenden Einflussfaktor bei Jobentscheidungen darstellen kann – die Tendenz zu Jobsicherheit zeigte sich jedoch schon vor Eintritt der Krisen. Daher soll im Rahmen dieser Arbeit aufgezeigt werden, wie ein sicherer Arbeitsplatz in Folge mehrerer Krisenzeiten wahrgenommen wird und welche wesentlichen Faktoren damit verbunden werden. Des Weiteren wird die Kommunikation von Jobsicherheit genauer betrachtet. Vor diesem Hintergrund zeigt sich insbesondere die Betrachtung des öffentlichen Dienstes, welcher sich aufgrund der Zielgruppendefinition als grundlegend für die durchzuführende Studie erweist, als spezifisches Merkmal der Forschung. Insofern soll im Rahmen dieses Forschungsvorhabens die Jobsicherheit auch als wesentlicher Faktor der Arbeitgeber:innenattraktivität in den Fokus gerückt werden. Dies scheint gerade angesichts des Wandels am Arbeitsmarkt von Relevanz für die vorliegende Arbeit.

Durch die unlängst aufgetretenen Veränderungen am Arbeitsmarkt zeigt sich ein erhöhter Bedarf an sicheren Arbeitsplätzen aus Mitarbeiter:innensicht, aber auch ein zunehmender Stellenwert der Platzierung als attraktive:r Arbeitgeber:in aus Unternehmenssicht, insbesondere in Zeiten multipler Krisen. Daher ergibt sich folgende, aus der dargelegten Problemstellung resultierende Forschungsfrage:

Wie wird die Jobsicherheit von berufstätigen Müttern im öffentlichen Dienst durch die Krisenjahre wahrgenommen und welchen Einfluss hat dies auf die Wahrnehmung der Arbeitgeber:innenattraktivität?

1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Bisherige Studien haben sich mit den Auswirkungen auf Familien durch vorangegangene Krisen beschäftigt bzw. besonders betroffene Bevölkerungsgruppen definiert (Almeida & Santos, 2020; Fink et al., 2022; Steiber & Siegert, 2021). Die zunehmende Wichtigkeit von Jobsicherheit während bzw. in Folge von Krisenzeiten hinsichtlich der Arbeitgeber:innenattraktivität wurde hingegen bisher nur in geringem Ausmaß erforscht, was unter anderem auf die alleinige Berücksichtigung der COVID-Pandemie in vergangenen Forschungsarbeiten zurückzuführen ist (Amerland, 2021; Black & Futter, 2022). Demnach sollen in der aktuellen Arbeit sowohl die Folgen von vergangenen Krisenzeiten, als auch Auswirkungen aktuell herrschender Umstände, wie jene des andauernden Russland-Ukraine-Konfliktes, betrachtet werden.

Darüber hinaus wurden die spezifischen Besonderheiten von verschiedenen Generationen am Arbeitsmarkt bislang ausgiebig erforscht (Appel-Meulenbroek, Vosters, Kempman & Arentze, 2019; Woodman, 2019). Die Abgrenzung von Generationen soll in diesem Kontext explizit nicht gewählt werden, um so eventuelle Lebensphasen-Unterschiede bzw. Ähnlichkeiten, unabhängig von einer Generationenzugehörigkeit, aufzuzeigen. In der Studie von Appel-Meulenbroek et al. (2019, S. 14ff.) wurden Differenzen zwischen den Generationen Babyboomer, X und Y hinsichtlich der Bedürfnisse am Arbeitsplatz analysiert, wobei hier das Ergebnis nur zu geringen Unterschieden bei physischen Bedürfnissen geführt hat. Anders zeigt es sich zum Beispiel bei beruflicher Weiterentwicklung und sozialer Integration durch Personalisierung des Arbeitsplatzes. Es stellt sich hier nun die Frage, ob die Unterscheidung von Lebensphasen hinsichtlich der Betrachtung der Arbeitgeber:innenattraktivität möglicherweise eine höhere Aussagekraft aufweisen kann, als eine Abgrenzung zwischen Generationen. Erfahrungen durch die Krisen betreffen grundsätzlich alle Altersstufen und somit alle Generationen der gegenwärtig Erwerbstätigen, weshalb eine Identifizierung bestimmter Lebensphasen eine Möglichkeit darstellen könnte, zielgerichtete Maßnahmen seitens der Unternehmen einzuleiten. Dies begründet das Augenmerk der Autorin auf die Phase der Elternschaft, weshalb sich die vorliegende Studie im Gegensatz zu bisherigen Forschungsarbeiten nicht mit bestimmten Generationen, sondern mit spezifischen Lebensphasen beschäftigt. Diesbezüglich existiert bisher noch eine Forschungslücke hinsichtlich der Bedeutung von Jobsicherheit in bestimmten Lebensphasen, daher fällt der Fokus auf die Wahrnehmung der Jobsicherheit einer besonders von den Krisen betroffenen Gruppe – nämlich berufstätige Mütter.

Durch die Betrachtung der Lebensphase Elternschaft soll es gelingen, einen wichtigen Beitrag zur Forschung bzw. zur Schließung der Forschungslücke zu leisten, um

eventuelle Besonderheiten aufzuzeigen, die von Unternehmen zur gezielten Ansprache von bestehenden oder künftigen Mitarbeiter:innen genutzt werden können oder auch in die Employer-Branding-Strategie einfließen können. In weiterer Folge stellt sich die Jobsicherheit möglicherweise als „Bindungsfaktor“ für Mitarbeiter:innen dar, wenn sie richtig kommuniziert wird. Daher soll die Wahrnehmung der (nicht) vorhandenen Kommunikation in der vorliegenden Forschung Beachtung finden. Dies könnte zu wichtigen Erkenntnissen für die zunehmend an Popularität gewinnende, lebensphasenorientierte HR-Ausrichtung führen.

So soll beispielsweise im Zuge der angestrebten Forschungsarbeit herausgefunden werden, ob Mütter durch die Wahrnehmung von Jobsicherheit eine gewisse Verpflichtung gegenüber ihrem bzw. ihrer Arbeitgeber:in empfinden bzw. wie sie einen sicheren Arbeitsplatz generell wahrnehmen. Hintergrund dieser Vorannahme stellt die erstmals im Jahr 1960 von Chris Argyris geprägte Theorie des psychologischen Vertrages (Hendry & Jenkins, 1997, S. 38) dar, welche im theoretischen Teil dieser Arbeit näher beleuchtet wird. Die Erforschung der Bedeutung von Jobsicherheit bei bestehenden Mitarbeiter:innen hinsichtlich der Gültigkeit des genannten Konzeptes wurde in der Studie von Reis und Braga (2016, S. 113) als mögliche Forschungslücke identifiziert und soll nun ebenso als Forschungsgrundlage dienen.

Als Besonderheit stellt sich in der durchzuführenden Studie zudem der Fokus auf den öffentlichen Dienst dar. Diese Zielgruppe wurde aus dem Grund gewählt, um die Ansichten aus einem weitgehend als sicher geltenden Umfeld zu gewinnen. Die Arbeitsplatzsicherheit des öffentlichen Dienstes wird auch durch bisherige Forschungen gestützt (Hur, 2019; Keppeler & Papenfuß, 2021).

Aufgrund der bereits existierenden unterschiedlichen Definitionen von Jobsicherheit sollen im Zuge dieser Arbeit ausgehend von bestehenden Erklärungsansätzen die subjektiven Meinungen bzw. Einstellungen von berufstätigen Müttern analysiert werden, um so mögliche Einflussfaktoren auf die Wahrnehmung der Arbeitsplatzsicherheit zu erfassen. Damit steht die Gewinnung neuer Erkenntnisse im Fokus dieser Forschung.

Die vorliegende Studie ist in einen theoretischen und einen empirischen Abschnitt unterteilt und umfasst insgesamt fünf Kapitel. Im ersten Kapitel erfolgt die Einführung in das Forschungsvorhaben, welche die Darstellung des Problems und die zugrundeliegende Forschungsfrage einschließt. Zudem wird die Zielsetzung erläutert und der Aufbau der Arbeit skizziert. Das zweite Kapitel widmet sich dem theoretischen Hintergrund der empirischen Untersuchung und behandelt die Themen „Krisen“, „Lebensphasen“ und "Arbeitgeber:innenattraktivität" näher. In Kapitel drei wird sodann die angewandte

Forschungsmethodik erläutert, inklusive der Erhebungsmethode, des Samples und der Durchführung der empirischen Studie. Dieser Abschnitt beinhaltet auch das gewählte Auswertungsverfahren sowie die zugrunde liegenden Qualitätskriterien für die vorliegende Forschung. Die Ergebnisse werden dann in Kapitel vier präsentiert, gefolgt von einer Zusammenfassung und der Verbindung zwischen Theorie und Praxis durch die Beantwortung der Forschungsfrage im fünften Kapitel. Abschließend erfolgt eine kritische Reflexion der Arbeit sowie die Ableitung von Praxisimplikationen und ein Ausblick auf zukünftige Studien.

2 Theorieteil

Im Folgenden soll auf die theoretischen Hintergründe, die aus der Problemstellung resultieren, näher eingegangen werden. Diese zeigen weitgehend den aktuellen Forschungsstand sowie theoretische Grundannahmen zu den wesentlichen Themengebieten der vorliegenden Arbeit.

2.1 Krisen in Österreich

Um ein Verständnis für die Leser:innen zu schaffen, werden nachfolgend die zentralen Ereignisse betrachtet, welche in der Forschungsarbeit als Krisen angesehen werden. Außerdem sollen die Auswirkungen und damit die Relevanz für die vorliegende Studie dargelegt werden.

COVID-Pandemie

Zuerst soll die COVID-Pandemie als Grundlage der Annahme von Krisenzeiten innerhalb dieses Forschungsprojektes definiert werden. Die ersten Fälle einer damals noch unbekanntes Lungenkrankheit traten Ende des Jahres 2019 in China auf, welche sich innerhalb weniger Monate zu einer globalen Pandemie entwickelte und sich bis dato in mehr als 190 Ländern ausbreitete (Statista, 2024a). Die COVID-Pandemie trat in Österreich im Jahr 2020 in Erscheinung und überrollte die Bevölkerung in unvorhersehbarem Maß. Gemäß Dörre (2020, S. 173) ist COVID-19 als eine Katastrophe aus medizinischer Sicht – mit enormen wirtschaftlichen Folgen – zu sehen. Die Virenmutationen wirkten sich mit zahlreichen Infektionsfällen und des Weiteren auch mit Todesfällen aus. Gemäß den Statistiken der WHO sind seit Ausbruch der Krise im Dezember 2019 bis April 2024 weltweit rund 775 Millionen gemeldete Krankheitsfälle zu verzeichnen, und auch die Zahl der geforderten Todesopfer umfasst in diesem Zeitraum ungefähr 7 Millionen (<https://data.who.int>, 20.02.2024). Die COVID-Pandemie brachte somit sowohl soziale als auch wirtschaftliche Auswirkungen mit sich.

Seitens der Bundesregierung wurden in Österreich während der Pandemie eine Reihe von Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung getroffen, welche von Maskenpflichten, über Impfkampagnen, Teststraßen bis hin zu unterschiedlichen Personenbegrenzungen und anderen Vorschriften reichten (Sozialministerium, 2023).

Anfang Mai des Jahres 2023 wurde von der WHO der internationale Gesundheitsnotstand aufgehoben, weshalb auch die Schutzmaßnahmen, die aufgrund der Pandemie getroffen wurden, in den meisten Ländern nun endgültig abgeschafft wurden (Statista, 2024a).

Russischer Angriffskrieg / Ukraine-Krise

Das nächste wichtige Ereignis, welches in der Problemstellung Anwendung findet, stellt der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine dar, welcher seinen Ursprung im Februar 2022 hatte und weitreichende wirtschaftliche Folgen für viele Länder mit sich brachte – darunter auch unmittelbar für Österreich aufgrund der starken Abhängigkeit von russischen Gas-Importen. Die Auswirkungen betrafen vor allem höhere Energie- sowie Lebensmittelpreise (Baumgartner et al., 2022, S. 1).

Von Seiten der Europäischen Union wurde aufgrund des völkerrechtswidrigen russischen Angriffes auf die Ukraine eine Reihe von Sanktionen erlassen, welche sich vor allem auf das Verbot von Exporten/Importen bestimmter Güter oder Technologien nach bzw. aus Russland und Belarus beziehen. Auch der Ausschluss aus dem SWIFT-System stellte eine weitreichende Maßnahme im Zuge der gesetzten Sanktionen dar (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, 2024).

Trotz mittlerweile gesunkenem Gasverbrauch hat sich gerade durch die hohe Abhängigkeit Österreichs von russischem Gas die Lage für viele Unternehmen verschärft. Der Bezug von Gas über andere Routen wie zum Beispiel über Deutschland erschweren die Wirtschaftlichkeit heimischer Betriebe, da dadurch höhere Kosten entstehen. Deshalb wurde im Jahr 2023 nach wie vor 64,7 % des Gases aus Russland bezogen (Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Innovation und Technologie, 2024).

Nachfolgend wird auf die unterschiedlichen Auswirkungen, welche sich durch die genannten Krisen für die Gesellschaft ergeben haben, näher eingegangen.

Wirtschaftliche Auswirkungen

Betrachtet man die Inflationsrate in Österreich, werden die wirtschaftlichen Auswirkungen der vorangegangenen Ereignisse schnell ersichtlich. Im Jahr 2021 betrug die Inflationsrate mit 2,8 % doppelt so viel wie im Vorjahr, erreichte jedoch nach Ausbruch der Ukraine-Krise einen Wert von 8,6 %. Im Jahr 2023 beläuft sich der Wert auf 7,8 % und bewegt sich damit immer noch auf einem sehr hohen Niveau. Für 2024 wird ein Inflationswert von 3,8 % prognostiziert, was das Vorkrisenniveau nach wie vor deutlich übersteigt (WKO, 2024, S. 13).

Im Mai 2022 war im Vergleich zum Vorjahr eine starke Teuerung im Energiebereich zu verzeichnen, weshalb zu diesem Zeitpunkt die Preistreiber der Inflation vor allem Dieseltreibstoff (+ 56,8 %), Benzin (+ 42,1 %), Gas (+79,6 %) und Heizöl (+97,8 %) waren. Dies führte zu einem durchschnittlichen Preisanstieg von 19,1 % im Verkehrsbereich. Auch Lebensmittel hatten zu dem Zeitpunkt eine Teuerung um durchschnittlich 9 % zu verzeichnen. Im Gegensatz dazu haben sich die Preistreiber im Jahr 2023 stärker auf

die Bereiche Wohnungen und Haushaltsenergie mit einer durchschnittlichen Teuerung von 10,1 %, sowie auf den Bereich der Gastronomie und Hotellerie mit einem Preisanstieg von 12 %, verlagert (Statistik Austria, 2024).

Schon durch die COVID-Pandemie haben vor allem finanzielle Einbußen bei Haushalten zugenommen. Diese beruhten einerseits auf der Zunahme von Arbeitslosigkeit, andererseits auf der vermehrten Anmeldung zur Kurzarbeit, welche ebenfalls, gerade in einkommensstärkeren Berufen, zu beträchtlichen Verlusten führte (Steiber & Siegert, 2021, S. 430f.). Die durch die Ukraine-Krise ausgelösten wirtschaftlichen Folgen – der sogenannten Inflationskrise – wirkten sich darüber hinaus verstärkt auf einkommensschwache Haushalte aus, was zu einer erhöhten Armutsgefährdung führte. Die Inflation bringt gemäß Badelt und Heitzmann (2023, S. 22) jedoch Auswirkungen bis in die Mitte der Einkommensschichten mit sich, weshalb auch nicht direkt armutsgefährdete Haushalte in eine schwierige wirtschaftliche Lage schlittern könnten. Außerdem sollte die Reichweite der multiplen Krisen hinsichtlich der Beständigkeit heimischer Betriebe nicht außer Acht gelassen werden. Dies verdeutlicht zudem die Insolvenzstatistik des KSV1870, wonach im Jahr 2023 in Österreich insgesamt 5.380 Insolvenzen angemeldet wurden. Demnach ist eine Erhöhung um 13 % gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen, wobei besonders die Sparten Handel, Gastronomie und Baugewerbe davon betroffen sind. Im Jahr 2021 lag die Zahl der Insolvenzen noch bei knapp 3.000 Fällen (KSV1870, 2024).

Eine im Februar 2023 in Österreich durchgeführte Befragung führte zum Ergebnis, dass 55 % der Personen die möglichen wirtschaftlichen Folgen – durch das Kriegsgeschehen in der Ukraine – für sich als ziemlich bedrohlich einstufen. Jedoch auch ausgeprägte Angst um die persönliche Sicherheit zeigte sich bei 37 % der Befragten (Statista, 2024b). Dies führt nun zum folgenden Aspekt – der möglichen psychologischen Auswirkungen der Krisen.

Psychologische Auswirkungen

Die Auswirkungen von Krisen können überdies auch auf psychologischer Ebene betrachtet werden, was unter anderem mögliche Effekte auf Mitarbeiter:innen aufzeigen soll. Die Empfindungen unterscheiden sich individuell, jedoch können die erlebten Krisenzustände bei Mitarbeiter:innen einen erhöhten Stresspegel, Angst und Unsicherheit sowie Erschöpfungszustände auf emotionaler Ebene hervorrufen (Charoensukmongkol & Phungsoonthorn, 2021, S. 431ff.). Auch eine Studie aus Deutschland kam zum Ergebnis, dass finanzielle Veränderungen im Haushalt aufgrund der COVID-Krise zu erhöhter mentaler Belastung führten. Insbesondere Arbeitslosigkeit, die Wahrnehmung eines

unsicheren Arbeitsplatzes sowie finanzielle Belastungen zeigten sich als Risikofaktoren für die Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit (Dragano et al., 2022, S. 184).

Durch die vielfältigen Auswirkungen der COVID-Krise hat sich der Anteil von depressiven Personen erhöht, wobei insbesondere bei der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen sowie bei einkommensschwächeren Haushalten, als auch bei Arbeitslosen, Alleinlebenden und Alleinerziehenden ein Anstieg zu verzeichnen war (Steiber, 2021, S. 89ff.). Außerdem wurden während der COVID-Pandemie vermehrt finanzielle Zukunftsängste hervorgerufen. Laut der AKCOVID-Befragung lagen diese bei Haushalten ohne Kinder bei ca. 20 % und verzeichneten einen Anstieg bei Haushalten mit Kindern. Am stärksten von Zukunftsängsten betroffen waren demnach Alleinerziehende mit einem Anteil von 43 % (Steiber & Siegert, 2021, S. 438).

Die Darlegung der hier definierten Krisen sowie deren Auswirkungen führen nun zum nächsten Punkt, nämlich der Thematisierung des Stellenwertes von Familien in diesem Kontext. Nachfolgend werden Auswirkungen oben definierter Krisen auf Familien aufgezeigt.

Auswirkungen der Krisen auf Familien

In der AKCOVID-Studie wurde erhoben, dass ca. 41 % der österreichischen Eltern von Kindern bis zu einem Alter von sechs Jahren sowie 45 % der Familien mit mindestens drei Kindern verstärkt durch die COVID-Krise betroffen waren. Durch die Pandemie ist es bei einem Drittel aller Familien zu einem veränderten Erwerbsstatus der Eltern gekommen, welcher einen direkten, nachteiligen Einfluss auf die Einkommenssituation hatte. Dies zeigt sich darin, dass mindestens ein Elternteil der betroffenen Familien im Juni 2020 als arbeitslos gemeldet war oder sich in Kurzarbeit befand. Bei 7 % dieser Familien waren sogar beide Elternteile in Kurzarbeit oder arbeitslos gemeldet (Steiber & Siegert, 2021, S. 435f.).

In Österreich gibt es laut einer Statistik aus 2022 ca. 1,4 Mio. Familien mit Kindern, weshalb diese Bevölkerungsgruppe einen nicht zu unterschätzenden Anteil an Erwerbstätigen darstellt. Etwa 20 % dieser Familien bestehen aus alleinerziehenden Eltern. (Statistik Austria, 2022a). Im Vorkrisenjahr 2019 waren in Österreich rund 1,22 Mio. Menschen von Armut betroffen, wovon ein Fünftel Mehrpersonenhaushalte mit mindestens 3 Kindern und 6 % Ein-Eltern-Haushalte ausmachten. Die Situation der steigenden Lebenshaltungskosten bzw. Teuerung aufgrund der hohen Inflationsraten trifft vorwiegend einkommensschwächere Haushalte, die durch materielle Deprivation für Konsumausgaben zum Teil nicht mehr aufkommen können (Fink et al., 2022, S. 1f.). Ebenso zu diesem Ergebnis kommen Badelt und Heitzmann (2023, S. 22), jedoch wird ihrerseits auch die

Thematisierung der Abgrenzung bzw. Neuausrichtung von Armut aufgegriffen, da sich die finanziellen Belastungen nicht mehr nur auf armutsgefährdete Haushalte auswirken. Die Zahl der Betroffenen vermag daher weitaus höher zu sein, als mit den Einkommensgrenzen zu sehen ist.

Vor allem durch Maßnahmen wie Lockdowns und Homeschooling, welche aufgrund coronabedingter Schließungen von Schulen und Betreuungseinrichtungen während der Pandemie gesetzt wurden, erhöhte sich der Aufwand für die Kinderbetreuung enorm. So kommt die deutsche SOEP-CoV-Studie zum Ergebnis, dass die durchschnittliche tägliche Betreuungszeit bei Müttern im Jahr 2020 um 2,9 Stunden und bei Vätern um 2,5 Stunden gegenüber dem Vorkrisenjahr 2019 gestiegen ist. Untersucht wurden Haushalte mit Kindern bis zu einem Alter von 11 Jahren, wobei die aufgewendeten Betreuungszeiten signifikant mit dem Alter der Kinder zusammenhängen. Am höchsten war die Kinderbetreuungszeit bei den 3- bis 5-Jährigen, welche das Kindergartenalter betrifft (Zinn, Kreyenfeld & Bayer, 2020, S. 1f.).

Die zunehmende Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Job und Familie wird auch durch die Studie von Hennekam und Shymko (2020, S. 803, 809) deutlich. Für viele Familien führte die Belastung durch Homeschooling bzw. durch den gestiegenen Betreuungsbedarf der Kinder zu erhöhten zeitlichen Anforderungen, was die Ausübung der Berufstätigkeit betrifft. Weiters wurde festgestellt, dass Frauen in ihrer Rolle als Mutter eine höhere Verpflichtung für die Kinderbetreuung wahrnehmen und damit einhergehend die Bedürfnisse anderer höher priorisieren als die eigenen (Hennekam & Shymko, 2020, S. 805).

In weiterer Folge erfolgt nun die Thematisierung des für die gegenständliche Arbeit relevanten Lebensphasenkonzeptes.

2.2 Lebensphasenansatz

Es sollen nun die wesentlichen Lebensphasen aufgezeigt werden und, aufgrund der Fokussierung in der vorliegenden Arbeit, die Phase der Familiengründung bzw. Elternschaft näher definiert werden. Weiters folgt eine Abgrenzung zum Konzept der Berufsphasen. Anschließend wird die lebensphasenorientierte HR-Ausrichtung behandelt, welche sich aktuell bei Unternehmen zunehmender Bedeutung erfreut.

2.2.1 Überblick und Unterteilung der Lebensphasen

Rudinger (2017, S. 249ff.) legt in seinen Ausführungen zum Thema Lebensphasen die Entwicklung des Begriffes dar, welcher sich vor allem in der Psychologie sowie in der Soziologie wiederfindet. Wegweisende Ansätze, wie das Fünf-Phasen-Modell nach

Charlotte Bühler (1933, zitiert in Rudinger, 2017, S. 253) oder auch das Lebensphasen-Modell von Robert Havighurst (1963, zitiert in Rudinger, 2017, S. 254), gingen von einer zeitlichen Koppelung bestimmter Phasen an das Lebensalter aus, jedoch finden auch hier schon Aspekte des Lebensspannen-Ansatzes nach Baltes (1979, zitiert in Rudinger, 2017, S. 252f.) Beachtung. Dieses Konzept wird zunehmend aktuellen Entwicklungen gerecht, indem es die Entgrenzung von „normalen“ Biographien und somit ein Absehen von starren Entwicklungsverläufen zulässt (Rudinger, 2017, S. 261f.).

Der folgende Zugang zu Lebensphasen wurde von Rump & Eilers (2014, S. 20) im Zuge der Erarbeitung eines Konzeptes zur lebensphasenorientierten Personalpolitik entwickelt, welches die Stärken und Schwächen bisher bekannter Ansätze berücksichtigen soll. Dazu gehören unter anderem lebenszyklusorientierte, lebensereignisorientierte, gestaltungsfeldorientierte und lebenslauforientierte Ansätze.

Nach der Auffassung von Rump & Eilers (2014, S. 21ff.) existiert eine Unterscheidung in familiäre und außerfamiliäre Lebensphasen, wobei aufgrund möglicher Überschneidungen oder Abgrenzungsschwierigkeiten der Zeitverläufe auch der Begriff Lebenshintergründe Verwendung findet.

Den familiären Lebensphasen werden gemäß Rump & Eilers (2014, S. 21f.) unter anderem folgende zugeordnet:

- Elternschaft,
- Pflege,
- Situation des Partners hinsichtlich Leben und Arbeit sowie
- Zugehörigkeit zu sozialen Netzwerken.

Zusätzlich existieren auch Phasen, welche außerhalb des Familienkontextes stattfinden können (Rump & Eilers, 2014, S. 22f.):

- ehrenamtliche Tätigkeiten,
- Hobbies,
- Krankheiten oder traumatische Erlebnisse,
- finanzielle Verbindlichkeiten (zum Beispiel Schulden) sowie
- selbst angestrebte Weiterbildungsmaßnahmen.

Die angesprochenen Lebensphasen sind zudem nicht an ein bestimmtes Alter oder eine berufliche Phase gekoppelt (Rump & Eilers, 2014, S. 24).

Dies zeigt sich auch weitgehend durch die Ausführungen von Voges (1987, S. 232), da hier der Auftritt von Lebensereignissen, wie beispielsweise die Absicht des bzw. der Partner:in zur Scheidung oder die Diagnose einer Krankheit, meist ohne vorherige

Ankündigung stattfindet. Diese Neuplatzierung, welche beispielsweise beim Übergang in die Elternschaft oder bei beruflichem Aufstieg passiert, führt demnach zu einer Statusveränderung in der Gesellschaft und möglicherweise auch zu psychischen Auswirkungen des bzw. der Betroffenen. Durch Änderungen im Lebensverlauf ist auch die Anpassung an neue Gegebenheiten ein wichtiger Aspekt, welcher nicht außer Acht gelassen werden sollte.

In der vorliegenden Arbeit wird auf den zuvor genannten Ansatz von Rump & Eilers referenziert. Grundsätzlich stellt die klare Abgrenzung zwischen den verschiedenen Ansätzen – wie des lebenszyklusorientierten und des lebensereignisorientierten Ansatzes – aufgrund der engen Vernetzung eine Schwierigkeit dar, da Lebensereignisse teilweise als Auslöser von verschiedenen Stadien des Lebenszyklus einer Person fungieren. Somit ist auch das gleichzeitige Vorhandensein mehrerer Teilzyklen (familiärer, beruflicher, bio-sozialer) ein mögliches Szenario (Gerlmaier, Gül, Hellert, Kämpf, Latniak, 2016, S. 36, 69). In der Literatur wird auch von sogenannten Lebensepisoden gesprochen, wenn es durch den Eintritt eines Ereignisses zu Veränderungen im Lebenszyklus kommt. Beispielsweise entsteht durch die Geburt eines Kindes eine Änderung im familiären Lebenszyklus (Gerlmaier et al., 2016, S. 41). Diese Lebensepisode bzw. Lebensphase der Elternschaft wird im nachfolgenden Unterkapitel 2.2.3 aufgrund der Relevanz für die vorliegende Forschung gesondert behandelt.

Die vorhandenen Interdependenzen von privaten, wie beispielsweise von familiären, Veränderungen und dem Berufsleben können unterschiedlichste Herausforderungen mit sich bringen. So wirken sich private Umstände, welche den familiären Bereich betreffen, unmittelbar auf den beruflichen Werdegang aus (Rump & Eilers, 2014, S. 154). Dies lässt einen Rückschluss auf die Wichtigkeit einer lebensphasenorientierten HR-Ausrichtung zu, welche im Kapitel 2.2.4 nähere Betrachtung findet.

Aufgrund der hohen Wechselwirkungen zwischen Privat- und Berufsleben folgt zum besseren Verständnis im nächsten Abschnitt die Abgrenzung wesentlicher Berufsphasen, um einen Überblick zu schaffen.

2.2.2 Abgrenzung von Berufsphasen

Der berufliche Lebenszyklus bezieht sich gemäß Gerlmaier et al. (2016, S. 41) auf die Karriereentwicklung von Mitarbeiter:innen vom Beginn ihrer Berufstätigkeit bis zum Austritt aus einem Unternehmen. Damit lässt sich das Thema der Berufsphasen im Gegensatz zu den vorher definierten Lebensphasen auf die Mitarbeiter:innen-Ebene begrenzen.

Die Berufsphasen nach Rump & Eilers (2014, S. 24) umfassen nach einer ersten Phase des Einstiegs bzw. der Orientierung die sogenannte Reifephase. Dieser folgt eine Phase der Führungsverantwortung, wobei auch Etappen im Ausland aufgrund eines Wechsels des Arbeitsstandortes mögliche Situationen darstellen. Als letzter Abschnitt wird der Ausstieg genannt. Die beruflichen Phasen sind ebenso wie die im Kapitel 2.2.1 genannten Lebensphasen nicht an ein bestimmtes Alter gekoppelt bzw. können sie auch wiederholt stattfinden oder ausgelassen werden.

Tabelle 1: Darstellung der Berufsphasen

Phase	Erläuterung
Einstieg / Orientierung	erste Aufnahme der Berufstätigkeit, erste feste Anstellung, Wechsel der Arbeitsstelle, Neueintritt in ein Unternehmen, Wiedereinsteiger nach Karenzzeiten
Reife	nach Erlangung von Berufserfahrung und genügend Know-How, sogenanntes Karriereplateau
Führung	Übernahme von Führungsaufgaben, Rollenidentifikation als Führungskraft
Ausland	Wechsel des Berufsmittelpunktes an andere Standorte, Auslandsaufenthalte
Ausstieg	Ausscheiden von Beschäftigten aus unterschiedlichsten Gründen, z. B. Pensionsantritt, Elternzeiten, Neuorientierung, aber auch interne Wechsel

Quelle: Eigene Darstellung nach Rump & Eilers (2014, S. 24f.)

In ähnlicher Weise werden Berufsphasen in den Ausführungen von Tippelt & Hippel (2005, S. 33) aufgefasst. Hier wird in die folgenden drei Phasen unterschieden:

- Berufsvorbereitung und -einmündung,
- Berufsarbeit und
- Rückzug vom Beruf.

Hinsichtlich der Übergänge zwischen diesen Phasen wird hier speziell auf die Notwendigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen Bezug genommen, was angesichts des lebenslangen Lernens eine Überlagerung von Weiterbildungszeiten und aktiver Berufstätigkeit vorsieht (Tippelt & Hippel, 2005, S. 33f.).

Mit der hier dargelegten Abgrenzung zwischen den Phasen des privaten und beruflichen Kontextes soll ein Bewusstsein für die verschiedenen Abschnitte geschaffen werden, die ein:e Mitarbeiter:in während seinem bzw. ihrem aktiven Erwerbsleben durchlaufen kann.

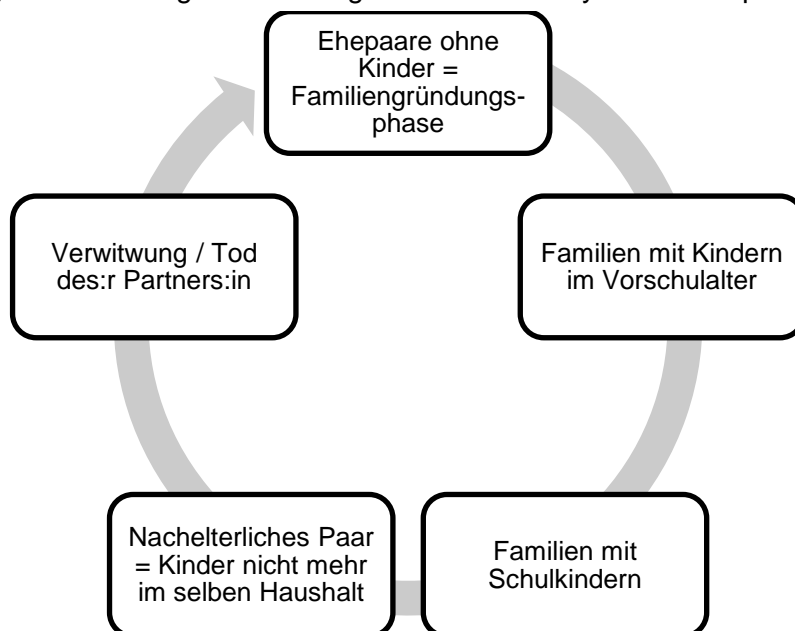
Aufgrund der Konzentration in dieser Arbeit auf die Gruppe von berufstätigen Müttern soll nun eine hinreichende Betrachtung der Lebensphase „Elternschaft“ erfolgen.

2.2.3 Elternschaft / Familiengründung

Als Lebensphase des familiären Bereichs beginnt die Elternschaft mit der Geburt oder Adoption eines Kindes und hält bestimmte Pflichten für die Eltern, sowohl für Mütter als auch für Väter, bereit. Dazu gehört beispielsweise das Tragen der Verantwortung für ein Kind (Rump & Eilers, 2014, S. 21). Der Übergang zur Elternschaft birgt nicht nur eine neue Rolle für die Eltern, sondern auch neuartige Stressoren und Anforderungen, die durch dieses Ereignis entstehen (Bennett, Beehr, Ivanitskaya, 2017, S. 23).

Die Elternschaft kann auch nach dem Familienzyklus-Modell von Glick (1947) verstanden werden. Demnach existieren verschiedene Situationen im Familienverlauf, die einen typischen Ablauf darstellen. Die Phase zum Übergang der Elternschaft wird definiert durch die Geburt des ersten Kindes und stellt somit eine wesentliche Veränderung im Laufe des Lebens dar (Glick, 1947, S. 164). Dieses Modell betrachtet jedoch den Zyklus einer Familie vorwiegend durch Aspekte wie die Anzahl der Familienmitglieder und legt den Fokus auf die Übergänge, hin zu einem neuen Status. Das soziologische Konzept des Familienzyklus (siehe Abbildung 1) hingegen konzentriert sich auf die Phasen als Zeiträume und führt diese hauptsächlich auf das jeweilige Kindesalter zurück. Es umfasst somit auch Anforderungen der Eltern hinsichtlich unterschiedlicher entwicklungspsychologischer Stufen im Laufe der jeweiligen Phasen (Voges, 1987, S. 369ff.).

Abbildung 1: Darstellung des soziologischen Familienzyklus-Konzeptes



Quelle: Eigene Darstellung nach Voges (1987, S. 370)

Die Verschiedenartigkeit der bislang erforschten Modelle macht es notwendig, sowohl die Phasen als solche, als auch die Übergänge als einschneidende Ereignisse zu betrachten.

Häufig führt die Entscheidung für eine Familiengründung zu konkurrierenden Anforderungen hinsichtlich anderer Lebensbereiche, welche die berufliche Tätigkeit oder auch die Freizeitgestaltung betreffen. Dies sind teilweise Gründe für den Aufschub einer Elternschaft, um eine Balance zwischen den eigenen Zielsetzungen und den Pflichten, welche sich mit Beginn der Elternschaft ergeben, zu erreichen (Reichle & Werneck, 1999, S. 19). Insbesondere im Zusammenhang mit Kleinkindern und schulpflichtigen Kindern ergeben sich demnach erhöhte Pflichten der Eltern, da hier meist Ressourcenknappheit aufgrund des erhöhten Aufwandes zum Beispiel im Haushalt herrscht, Dies wirkt sich insbesondere auf Mütter aus (Demerouti, Peeters & van der Heijden, 2012, S. 249). Mit dieser Ansicht überein stimmt auch eine amerikanische Studie, welche sich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigte. Demnach waren die meisten Konflikte zwischen Familie und Arbeit bei Familien mit Kindern unter sechs Jahren zu verzeichnen, was auf die Existenz erhöhter Anforderungen für berufstätige Eltern mit Kleinkindern hinweist (Bennet et al., 2017, S. 1).

Angesichts dieser Herausforderungen für Familien sind es vor allem Frauen, die aufgrund der Pflicht zur Erziehung von Kindern in Teilzeit arbeiten. Somit betrug in Österreich der Anteil der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, welche in Teilzeit beschäftigt waren, im Jahr 2022 ca. 72 % (Statistik Austria, 2022b). Diese Unterschiede in der Aufteilung der Erwerbsarbeit bestehen zwar meist bereits vor der Familiengründung, jedoch verdeutlicht sich dies signifikant beim Übergang in die Elternschaft (Gerum, 2021, S. 25). Diese traditionelle Rollenverteilung basiert auf langjährigen geschlechterspezifischen Unterschieden, welche jedoch oftmals nicht den gegenwärtigen Einstellungen und Werthaltungen entsprechen. Dennoch ist eine vermehrte Integration von Frauen in das Erwerbsleben festzustellen, hingegen noch eine eher geringere Beteiligung von Männern im Kontext der Familienarbeit (Bundeskanzleramt, 2021, S. 323f.).

Um ein Verständnis für den vielseitig eingesetzten Begriff der Familie zu schaffen, wird nachfolgend versucht, eine Definition darzulegen.

Verständnis des Begriffs Familie

Vom Standpunkt der Familiensoziologie ausgehend weisen Familien drei Merkmale auf (Röhr-Sendlmeier, 2017, 139):

1. Zwei oder mehrere Personen leben in Solidarität,
2. in einer exklusiven Gemeinschaft,
3. in einer relativ dauerhaften Beziehung.

Durch eine Erweiterung des Begriffsverständnisses aus entwicklungspsychologischer Sicht um mindestens einen Elternteil, welcher die Verantwortung für zumindest ein Kind

übernimmt (Röhr-Sendlmeier, 2017, 139), kann der Begriff Familie für die hier durchgeführte Forschung unter der Annahme verwendet werden, dass Kinder Bestandteil von Familien sind.

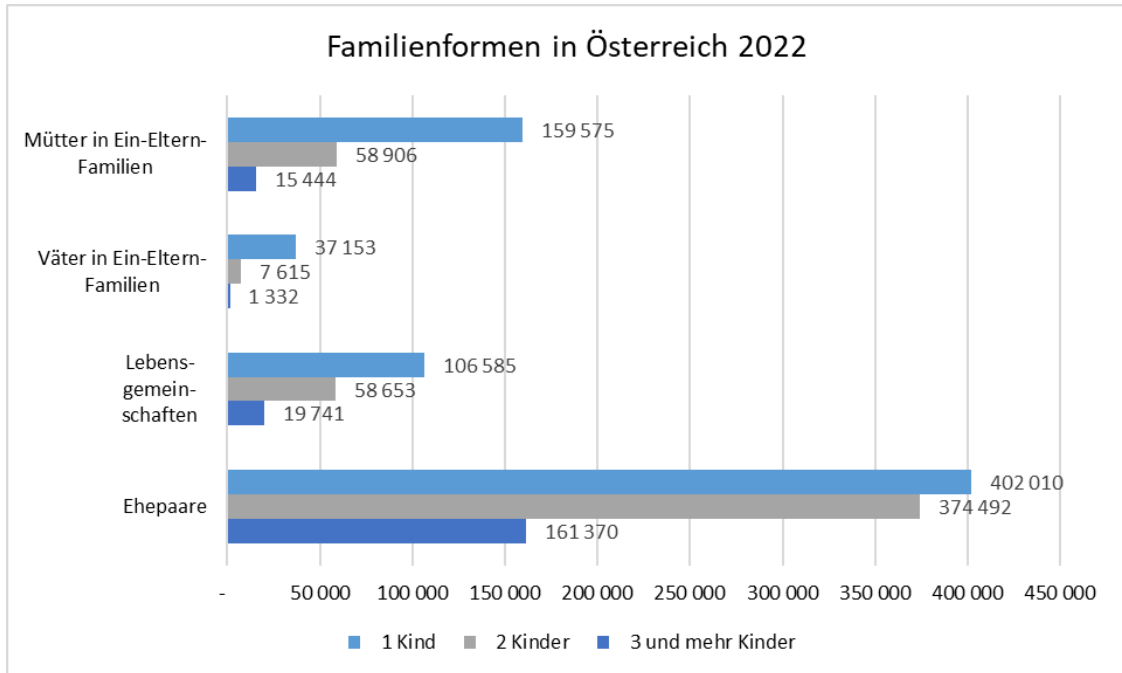
Auch Meulemann (2013, S. 252f.) vertritt die Ansicht, dass eine Familie durch die elterliche Schaffung einer sozialen Struktur die Unterstützung für das Neugeborene in seiner eingeschränkten Situation sicherstellt. Seiner Auffassung nach wird die Eltern-Kind-Beziehung in jeder Familie individuell geregelt – somit gelten auch alleinerziehende Mütter oder Väter als Familien. Steiber und Siegert (2021, S. 432) definieren in ihrer Studie alle in einem Haushalt lebenden Gemeinschaften von Eltern und Kindern als Familien. Bei den Kindern wird zumindest ein:e Minderjährige:r definiert, egal ob leibliches Kind, Adoptiv-, Pflege- oder Stiefkind. Aufgrund der vielfältigen Möglichkeiten der Zusammensetzung einer Familie, werden nun Familienformen thematisiert.

Familienformen

Heutzutage bestehen Familien nicht mehr nur aus der Kernfamilie, welche Mutter, Vater und Kind(er) umfasst. Die Zusammenstellung von Familien hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert (Röhr-Sendlmeier, 2017, S. 139f.).

Familienformen können nach der der Kinderanzahl bzw. nach der Konstellation der Elternteile unterschieden werden. Demnach existieren Paar-Familien mit Kindern, welche Ehepartner:innen oder Lebensgemeinschaften darstellen können, aber auch Ein-Eltern-Familien mit Kindern, welche sowohl Mütter als auch Väter in der Alleinerzieher:innen-Rolle erfassen (Bundeskanzleramt, 2021, S. 88ff.; Statistik Austria, 2022a). Zudem spielt die Anzahl der Kinder in der Familienkonstellation eine wesentliche Rolle, wie Abbildung 2 verdeutlicht.

Abbildung 2: Überblick über die Anzahl und Familienformen in Österreich 2022



Quelle: Eigene Darstellung nach Statistik Austria (2022a)

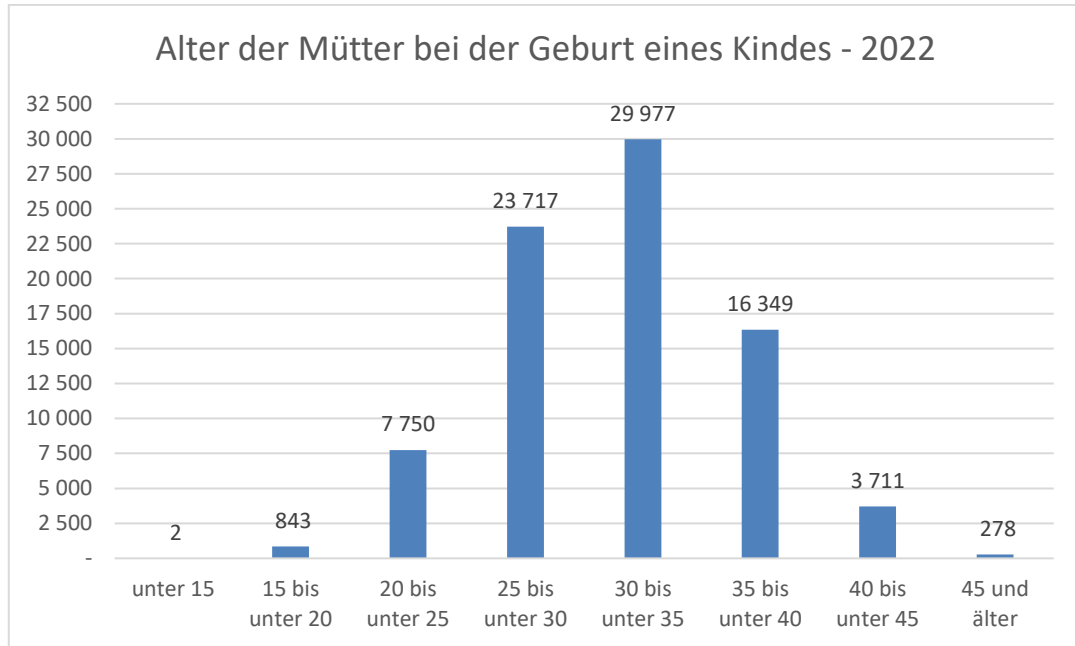
Die Grafik gibt einen Überblick über die aktuell vorherrschenden Familien-Konstrukte in Österreich und beinhaltet Familien mit leiblichen, Stief- und Adoptivkindern jeglichen Alters. Somit werden auch sogenannte Patchworkfamilien in der Darstellung berücksichtigt (Statistik Austria, 2022a).

Nun soll anhand von statistischen Daten zur Familiengründung das durchschnittliche Gebäralter österreichischer Mütter dargestellt werden.

Alter bei Familiengründung

Die Altersspanne von werdenden Müttern reichte im Jahr 2022 von unter 20-jährigen bis hin zu über 40-jährigen Frauen, wobei der Durchschnitt bei 31,5 Jahren lag (Statistik Austria, 2022c). Die Verteilung der Altersgruppen wird in Abbildung 3 dargestellt:

Abbildung 3: Gebäralter österreichischer Mütter im Jahr 2022



Quelle: Eigene Darstellung nach Statistik Austria (2022c).

Damit fallen gemäß der Generationenabgrenzung von Schnetzer (2023) Personen der Generationen X, Y und Z unter diese Gruppe. Unter Annahme des in der Statistik (Statistik Austria, 2022c) verwendeten Basisjahres 2022 für die Altersberechnung gehören den genannten Generationen demnach folgende Altersgruppen aus der Statistik (Abbildung 3) an:

- Generation X, Jahrgang 1965-1979: 43 bis 57 Jahre
- Generation Y, Jahrgang 1980-1994: 28 bis 42 Jahre
- Generation Z, Jahrgang 1995-2009: 13 bis 27 Jahre

Durch die hohe Bandbreite des Alters von Müttern bei der Geburt eines Kindes wird angenommen, dass eine Darstellung der Generationenzugehörigkeit nicht zielführend wäre. Das liegt daran, dass sowohl das Gebäralter der Mutter als auch das Kindesalter für die aktuelle Forschung relevant sein könnten. Dies stellt einen Grund für das Absehen der Generationenforschung in der vorliegenden Arbeit dar. Viel eher wird die Lebensphase der Elternschaft als wesentliches Merkmal beleuchtet, weshalb sich der hier verwendete Ansatz von bisher durchgeführten Forschungsarbeiten unterscheidet.

Die Ausführungen zum Thema Elternschaft und Familiengründung machen die Relevanz dieser Lebensphase in Hinblick auf die Ausgestaltung des Berufslebens deutlich. Gerade durch die erhöhten privaten Anforderungen an Mitarbeiter:innen, welche sich in der Phase der Elternschaft befinden, erlangen unterstützende Maßnahmen seitens der Unternehmen zunehmender Wichtigkeit. Dies wird im nachfolgenden Kapitel thematisiert.

2.2.4 Relevanz von lebensphasenorientierter HR-Ausrichtung

Ist die Lebensphase, die ein:e Mitarbeiter:in durchlebt, nicht mit der beruflichen Situation oder den unternehmenseigenen Absichten im Einklang, spricht man von einem Lebensstau, welcher häufig zum Verlassen eines Betriebes führt (Bankl, 2017, S. 326). Gerade in Zeiten des „war for talents“ ist es noch wichtiger geworden, Mitarbeiter:innen an das Unternehmen zu binden. Betriebe, die ihren Mitarbeiter:innen in unterschiedlichen Lebensphasen ein geeignetes Umfeld bieten können, agieren in personalwirtschaftlicher Hinsicht lebensphasenorientiert. Vorrangiges Ziel ist es dabei, die Verbesserung der Bedingungen hinsichtlich Arbeit, Privatleben und Bildung zu ermöglichen. Weiters steht eine Orientierung an den Zielen der Mitarbeiter:innen sowie an den Unternehmenszielen gleichermaßen im Vordergrund, was die Förderung des Mitarbeiterengagements und der Performance der Beschäftigten über den gesamten Karriereweg hinweg im Unternehmen gewährleisten soll (Gerlmaier et al., 2016, S. 5).

Haben einige Arbeitgeber:innen den Fokus ihrer Personalarbeit längst auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Belegschaft in den unterschiedlichen Lebensphasen gelegt und schenken diesen zunehmend Beachtung, wird es für viele Unternehmen ansteigende Wichtigkeit erlangen, dies künftig zu tun. Der Trend hat sich von der mitarbeiter:innen-seitigen Ausrichtung nach dem Berufsleben hin zur unternehmensseitigen Orientierung an privaten Umständen gewandelt (Bankl, 2017, S. 327). Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik umfasst gemäß Rump & Eilers (2014, S. 20ff.) die drei Ebenen Berufsphasen, Lebensphasen und Handlungsfelder, welche unterschiedliche personalwirtschaftliche Aspekte beinhalten. Diese Maßnahmen können gezielt angewendet werden, um eine optimale Balance zwischen Berufs- und Lebensphase zu ermöglichen. Am Beispiel der Elternschaft eignen sich flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Möglichkeiten oder Wiedereinsteiger:innenprogramme als wirkungsvolle Maßnahmen. Auch Anreiz- und Motivationssysteme können bei Bedarf eingesetzt werden.

Gerade für Mütter kann sich ein Wiedereinstieg in den Beruf nach einer familienbedingten Auszeit als herausfordernd darstellen. Die notwendige Neuorganisation des Familienlebens und die Anpassung an eine noch ungewohnte Rolle am Arbeitsplatz – welche oft aufgrund erhöhter Betreuungspflichten in Teilzeit geführt wird – bergen große Herausforderungen für berufstätige Mütter. Teilweise wird mit dem Berufseinstieg bei Müttern auch Bedauern über die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit empfunden, was aus familiären Stresssituationen, emotionaler Instabilität oder zu frühem Einstieg nach der Entbindung resultieren kann (Kauffeld & Spurk, 2019, S. 975f.). Demnach erscheint es vor allem in dieser Lebensphase wichtig, dass es Unterstützungen der Arbeitgeber:innen während der Wiedereingliederung nach einer familienbedingten Berufspause für Mütter

(oder auch Väter) gibt und hier die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus steht (Kauffeld & Spurk, 2019, S. 987). Aber auch die Work-Life-Balance in der Phase der Elternschaft generell ist in dieser Hinsicht zu betrachten. Aufgrund der veränderten Umstände können auch die verfügbaren Ressourcen der Mitarbeiter:innen schwanken, da sich durch die Anwesenheit kleiner Kinder im Haushalt oftmals erhöhte Betreuungspflichten ergeben, welche sich negativ auf die eigentliche Erholungszeit vom Berufsleben auswirken können (Kauffeld & Spurk, 2019, S. 1046).

Hinsichtlich der Konflikte zwischen Beruf und Familie existieren im Wesentlichen zwei verschiedene Ausprägungsmöglichkeiten. Einerseits sogenannte Work-Family Conflicts, welche sich so auswirken, dass aufgrund der hohen beruflichen Auslastung für familiäre Verpflichtungen zu wenig Ressourcen verbleiben. Und andererseits kann sich ein Spannungsfeld in Form eines Family-Work Conflicts entwickeln, wenn Mitarbeiter:innen regelmäßig neben ihrer Arbeit auch die Aufgabe haben, für andere Personen (wie zum Beispiel für ihre Kinder) zu sorgen (Stock-Homburg, 2013, S. 583).

Hier wird die Wichtigkeit individueller Benefits für Mitarbeiter:innen nochmals deutlich, da je nach gerade durchlebter Berufs- und Lebensphase unterschiedliche Leistungen attraktiv erscheinen. So kann ein:e Mitarbeiter:in in einer Phase ohne familiäre Verpflichtungen hohen Wert auf Fitnessprogramme legen, während sich diese Priorität nach dem Übergang in die Elternschaft auf Bereiche wie Kinderbetreuungszuschüsse verlagert (Prieß, 2016, S. 359).

Eine lebensphasenorientierte HR-Ausrichtung kann somit für Mitarbeiter:innen als auch für Arbeitgeber:innen nachhaltige Vorteile bieten. Die erfolgreiche Verbindung von Unternehmenszielen mit den individuellen Bedürfnissen und Interessen der Mitarbeiter:innen erfordert eine Abstimmung der beruflichen Entwicklung mit den verschiedenen Lebensphasen der Beschäftigten. Dieses Bestreben zielt darauf ab, langfristige Bindungen zwischen Mitarbeiter:innen und dem Unternehmen zu schaffen, während gleichzeitig die Attraktivität des bzw. der Arbeitgeber:in für potenzielle neue Mitarbeiter:innen gesteigert wird (Covarrubias, [Blogbeitrag] 2021).

Dieser Aspekt führt nun zum nächsten Kapitel, welches sich eingehend mit der Thematik der Attraktivität von Arbeitgeber:innen beschäftigt.

2.3 Arbeitgeber:innenattraktivität

Eine zentrale Rolle in der vorliegenden Arbeit spielt der Begriff der Arbeitgeber:innenattraktivität, welcher unter anderem den Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit beinhaltet. Daher soll im Zuge des folgenden Kapitels anfangs die Definition sowie die Darstellung der

Attraktivitätsfaktoren erfolgen, um einen theoretischen Grundstein für die weiteren Forschungsgegenstände zu legen. Zudem wird der Begriff Jobsicherheit näher definiert sowie anschließend Bezug auf das Employer Branding genommen. Das letzte theoretische Unterkapitel widmet sich der Theorie des psychologischen Vertrages.

2.3.1 Definition und Faktoren von Arbeitgeber:innenattraktivität

Laut der Auslegung von Berthon, Ewing & Hah (2005, S. 151) wird die Arbeitgeber:innenattraktivität definiert als die Vorteile, die für eine:n potentielle:n Mitarbeiter:in mit der Beschäftigung für eine:n bestimmte:n Arbeitgeber:in einhergehen. In der Studie von Nguyen, Luan und Thanh Khoa (2021, S. 98f.) wird diese Annahme auch auf die bestehende Belegschaft ausgeweitet. Huf (2020, S. 26) beschreibt Arbeitgeber:innenattraktivität als das Ausmaß, indem aktuelle und künftige Mitarbeiter:innen es als erstrebenswert empfinden, bei einem Unternehmen zu arbeiten. Dies hängt mit spezifischen Eigenschaften des Betriebes zusammen und teilt sich im Wesentlichen in die folgenden beiden Bereiche auf:

1. Externe Arbeitgeber:innenattraktivität
2. Interne Arbeitgeber:innenattraktivität

Während **extern** der Fokus auf der Schaffung einer hohen Anziehungskraft für Bewerber:innen liegt, um sich in Konkurrenz zu anderen Arbeitgeber:innen als „employer of choice“ für potenzielle Mitarbeiter:innen zu etablieren, steht im Zentrum der **internen** Arbeitgeber:innenattraktivität die langfristige Bindung bestehender Mitarbeiter:innen an das Unternehmen. Das wesentliche Ziel aus Arbeitgeber:innensicht stellt somit der Einfluss auf unterschiedliche Zielgruppen zur Erlangung positiver Effekte dar (Huf, 2020, S. 26).

Maßnahmen, die der Stärkung der Arbeitgeber:innenattraktivität dienen, können in den Bereich des Personalmarketings eingeordnet werden. Dieses beinhaltet unter anderem das Ziel, die besonderen Eigenschaften von Arbeitgeber:innen durch aktive Gestaltung hervorzuheben, um eine „unique selling proposition“ für das Unternehmen zu erreichen (Becker & Becker, 2021, S. 176).

Hier kann der Ansatz von Brand, Langhoff, Rosetti und Schubert (2015, S. 2) zur Arbeitgeber:innenpositionierung als Ergänzung herangezogen werden, welcher nützliche Eigenschaften einer Beschäftigung in einem Unternehmen aus der Sicht aktueller sowie potenzieller Mitarbeiter:innen darstellt. Damit dient diese individuelle Positionierung der Schaffung eines attraktiven Angebotes, um am Arbeitsmarkt Bestand zu haben. Um jedoch eine Abgrenzung zu den Wettbewerbern erreichen zu können, sind nicht nur die

Hygienefaktoren nach Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie (1967, zitiert in Brand et al., 2015, S. 2) zu beachten. Diese stellen in dieser Hinsicht materielle bzw. ideelle Attraktivitätsfaktoren dar, zum Beispiel das Einkommen, die Arbeitsplatzsicherheit oder die Arbeitszeitgestaltung und eignen sich zur Vermeidung von Unzufriedenheit des Personals. Anders sieht es bei den sogenannten Motivatoren aus, welche dem Unternehmen spezifische Möglichkeiten zur Differenzierung bieten und beispielsweise die Gestaltung der Arbeitsaufgaben oder die Möglichkeit zur Weiterentwicklung im Unternehmen umfassen (Becker & Becker, 2021, S. 182). Somit wird deutlich erkennbar, dass die Positionierung als attraktive:r Arbeitgeber:in grundlegende Überlegungen zur angestrebten Ausrichtung erfordert.

Nach dem Konzept von Berthon et al. (2005, S. 161) umfasst die Arbeitgeber:innenattraktivität fünf Dimensionen, anhand derer die Anziehungskraft des Unternehmens gemessen wird – eine sogenannte Arbeitgeber:innen-Attraktivitätsskala. Dazu zählen der wirtschaftliche Wert, der soziale Wert, der Entwicklungswert, der Anwendungswert und der Interessenswert. Diese fünf Dimensionen resultieren im Wesentlichen aus einem von Ambler und Barrow (1996, zitiert in Dassler, Khapova, Lysova & Korotov, 2022) entwickelten Rahmen, welcher eine funktionale, eine wirtschaftliche sowie eine psychologische Ausrichtung aufweist. In nachfolgender Tabelle werden nun die Dimensionen näher erläutert.

Tabelle 2: Erläuterung der fünf Dimensionen der Arbeitgeber:innenattraktivität

Dimension	Erläuterung
wirtschaftlicher Wert	Vergütung, Sozialleistungen, Jobsicherheit, Aufstiegschancen
sozialer Wert	spaßorientiertes und fröhliches Arbeitsumfeld, Teamzusammenhalt
Entwicklungswert	Anerkennung, Selbstwertgefühl und -vertrauen, künftige Beschäftigung
Anwendungswert	Möglichkeit zur Anwendung des erlernten Wissens und zur Weitervermittlung an andere
Interessenswert	spannendes Arbeitsumfeld

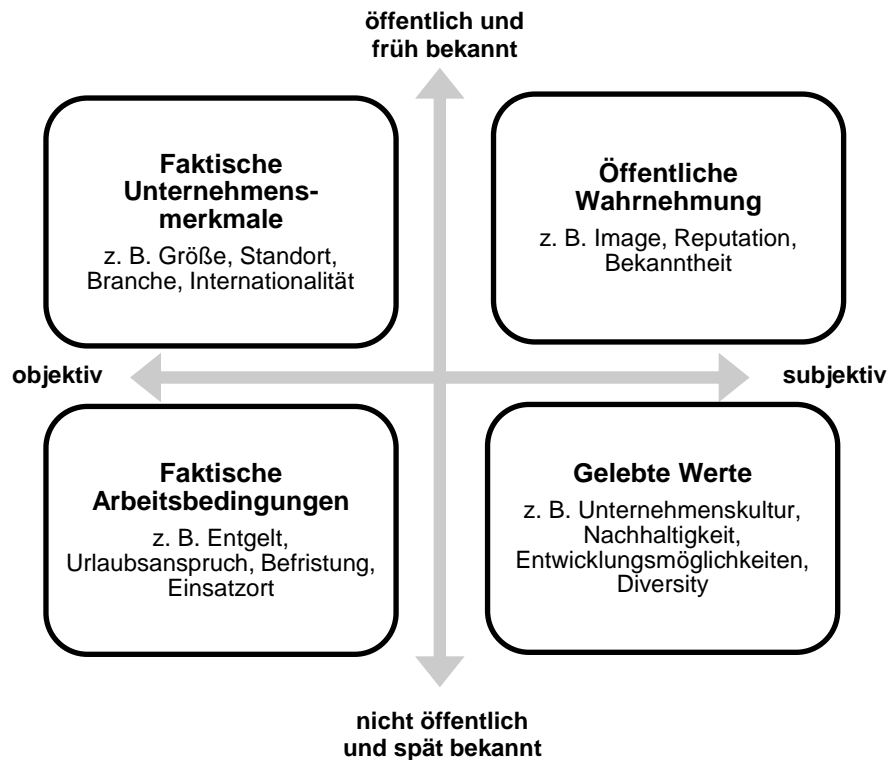
Quelle: Eigene Darstellung nach Berthon et al. (2005, S. 161ff.), Dassler et al. (2022, S. 8ff.)

Der Ansatz nach Lievens und Highhouse (2003, S. 82) – aus Bewerber:innensicht – unterscheidet zwischen unterschiedlichen Attraktivitätsattributen. Dabei kann sowohl eine instrumentelle als auch eine symbolische Betrachtungsweise zur Anwendung kommen.

Instrumentelle Attribute beziehen sich auf die konkreten Angebote und Vorteile, die das Unternehmen für Arbeitssuchende bereithält, wie zum Beispiel Vergütungspakete, Arbeitszeitflexibilisierung oder Unternehmensstandort. **Symbolische Attribute** hingegen repräsentieren subjektive und immaterielle Gesichtspunkte, wie etwa die Fortschrittlichkeit des Unternehmens, die gelebte Unternehmenskultur und das damit verbundene Ansehen (Reis & Braga, 2016, S. 106).

Eine Systematisierung bzw. Klassifizierung der Attraktivitätsfaktoren wurde auch von Lohaus, Rietz & Haase (2013, S. 12) im Zuge der Durchführung einer Metastudie im deutschsprachigen Raum mit ca. 64.000 Teilnehmer:innen vorgenommen. In der nachfolgenden Abbildung werden die Merkmale dargestellt und anschließend näher erläutert.

Abbildung 4: Klassifizierung der Attraktivitätsfaktoren



Quelle: Eigene Darstellung nach Lohaus et al. (2013, S. 14)

Faktische Unternehmensmerkmale bezeichnen Merkmale wie die Größe oder Branche eines Unternehmens und sind meist relativ einfach herauszufinden, da sie vorwiegend öffentlich aufscheinen. Die **öffentliche Wahrnehmung** eines Unternehmens bezieht sich auf subjektive Sichtweisen, betreffend die Bekanntheit bzw. Vertrautheit in der Gesellschaft, und ist ebenfalls öffentlich zugänglich und somit frühzeitig im Bewerbungsverfahren bekannt. Zur Gruppe der subjektiven Attraktivitätsfaktoren lassen sich wiederum die **gelebten Werte** innerhalb eines Betriebes zählen, welche beispielsweise Weiterbildungs- oder Entwicklungsmöglichkeiten beinhalten. Sie sind nur teilweise öffentlich

bekannt bzw. kommen oft erst später zur Sprache. Zuletzt sei noch die **faktische Ausgestaltung des Arbeitsvertrages** genannt, welche Bestimmungen über Urlaubsansprüche, Sozialleistungen oder Arbeitszeiten enthält. Aufgrund der nicht öffentlichen Zugänglichkeit solcher Informationen gelangen Bewerber:innen erst gegen Ende des Bewerbungsverfahrens zu diesen Auskünften (Lohaus et al., 2013, S. 13).

Die Ergebnisse der Studie deuten auf eine höhere Wichtigkeit von instrumentellen Faktoren der Arbeitgeber:innenattraktivität hin, wie durch die anschließende Reihenfolge der ersten Plätze ersichtlich wird (Lohaus et al., 2013, S. 16):

1. Team / Arbeitsatmosphäre / Betriebsklima
2. Arbeitsaufgaben
3. Work-Life-Balance
4. Weiterbildungsmöglichkeiten
5. Aufstiegsmöglichkeiten
6. Jobsicherheit
7. Gehalt sowie Sozialleistungen

Symbolische Faktoren hingegen, wie das Unternehmensimage bzw. andere objektive Merkmale, wurden als weniger wichtig eingestuft. Für die vorliegende Forschung ist dies insofern beachtenswert, da auch der Einfluss der gegenwärtigen bzw. vorangegangenen Krisen in Hinblick auf die Wahrnehmung der Attraktivität von Arbeitgeber:innen betrachtet werden soll. Aber auch die Berücksichtigung der Lebensphase Elternschaft spielt eine wesentliche Rolle, da bisherige Studien sich vorwiegend mit bestimmten Berufsphasen beschäftigt haben (Lohaus & Rietz, 2018; Jaswal & Bhattacharya, 2022).

Durch die vielfältigen, aber doch unterschiedlichen Ansätze zum Thema Arbeitgeber:innenattraktivität soll dem bzw. der Leser:in ermöglicht werden, das Thema ganzheitlich zu betrachten und ein Grundverständnis zu bisherigen Entwicklungen zu schaffen.

Das Konzept der Arbeitgeber:innenattraktivität kann durch seinen Einfluss auf die Stärke des Arbeitgeber:innenmarkenwertes weitgehend als Fundament für das Employer Branding gesehen werden, welches im Kapitel 2.3.3 näher betrachtet wird (Berthon et al., 2005, S. 156). Daraus ergeben sich umfassende Gestaltungs- und Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen, welche strategisch eingesetzt werden können.

Im nachfolgenden Abschnitt erfolgt nun die Behandlung der Arbeitsplatzsicherheit, welche sich in oben genannte Arbeitgeber:innenattraktivitätsfaktoren einordnen lässt und eine zentrale Rolle hinsichtlich der zugrunde liegenden Forschungsfrage spielt.

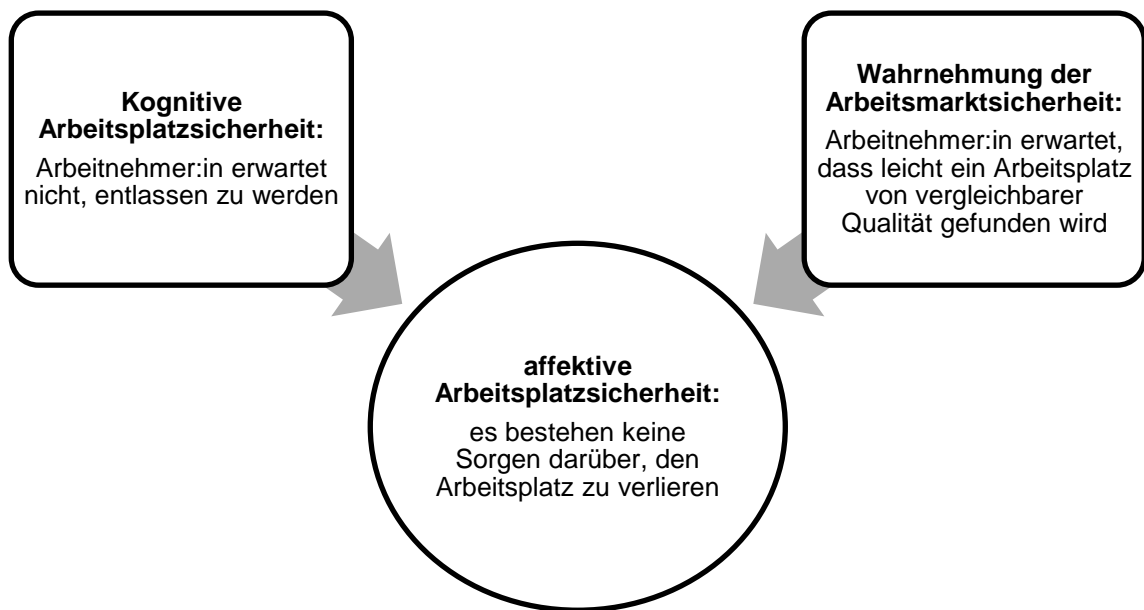
2.3.2 Definition Jobsicherheit / Arbeitsplatzsicherheit

In der zuvor genannten Definition von Berthon et al. (2005, S. 162) wird Jobsicherheit als Bestandteil des ökonomischen Wertes der Arbeitgeber:innenattraktivität gesehen. Eine Studie zu Arbeitgeber:innenattraktivität hat als zusätzlichen Wert den Sicherheitsfaktor als eigene Einflussgröße miteinbezogen (Nguyen et al., 2021, S. 101ff.). Dieser zeigt die Anziehung einer Person von der Arbeitsplatzsicherheit an. Der Sicherheitswert wird als Kriterium für die Arbeitgeber:innenmarke (sogenannte Employer Brand) genannt und erlangt dadurch Wichtigkeit für die Ausrichtung von Employer-Branding-Strategien, gerade in Zeiten von Krisen, wo vermehrt Unsicherheit in der Wirtschaft herrscht. Laut den Ergebnissen der Studie kann der Sicherheitswert auch wesentlich zur Mitarbeiter:innenleistung beitragen (Nguyen et al., 2021, S. 113) und bietet aufgrund dessen ökonomisch gesehen großes Potenzial.

Hur (2019, S. 4) führt an, dass Jobsicherheit die Erwartungen von Mitarbeiter:innen widerspiegelt, die diese an die Beständigkeit bzw. die Dauerhaftigkeit ihres Arbeitsplatzes im Unternehmen hegen. Aber auch eine Vertrauenskomponente spielt dabei eine Rolle. Probst (2002, S. 452) vertritt eine ähnliche Ansicht, indem sie Arbeitsplatzsicherheit als die Wahrnehmung der Stabilität einer Beschäftigung sowie die Kontinuität des eigenen Arbeitsplatzes definiert. Damit werden in ihrer Auslegung einstellungsbezogene bzw. affektive Reaktionen ausgeschlossen. Dies stellt jedoch gerade in Hinblick auf die aktuelle Forschung ein relevantes Thema dar, da die subjektiven Einstellungen bzw. Meinungen der Zielgruppe erforscht werden sollen.

Die Definition von Hipp (2020, S. 418) berücksichtigt hingegen mehrere Komponenten bzw. Interdependenzen der Jobsicherheit. Hier wird unterschieden zwischen drei Aspekten der wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit. Als erstes wird die **kognitive Arbeitsplatzsicherheit** genannt, welche die positiven Erwartungen der Mitarbeiter:innen beinhaltet, ihren Job nicht zu verlieren. Danach folgt die **Wahrnehmung der Arbeitsmarktsicherheit**, welche sich auf die Erwartungen an den Arbeitsmarkt im Sinne der Leichtigkeit, einen neuen Job zu finden, bzw. auf die generelle Arbeitsmarktsituation bezieht. Drittens existiert die **affektive Jobsicherheit**. Damit ist gemeint, dass keine Sorgen darüber bestehen, den Arbeitsplatz zu verlieren. Der letzte Aspekt resultiert somit aus einer der vorigen Facetten oder aus einer Kombination beider.

Abbildung 5: Zusammenhang der Aspekte der Arbeitsplatzsicherheit



Quelle: Eigene Darstellung nach Hipp (2020, S. 418)

Arbeitsplatzsicherheit kann auch mit unterschiedlichen Aspekten in Verbindung gebracht werden. Diese können Vertragssicherheit (ohne Befristung) – welche sich von befristeten Arbeitsverträgen unterscheidet – oder Ansprüche gegenüber der Krankenversicherung sowie hinsichtlich des Urlaubes beinhalten, die mit einer dauerhaften Anstellung verbunden werden (Hipp, 2020, S. 418f.). In der Studie von Datta (2019, S. 37) wurde festgestellt, dass Arbeitnehmer:innen aufgrund des hohen Stellenwertes von Jobsicherheit dies bei der Arbeitgeber:innenwahl vermehrt berücksichtigen, da befristete Arbeitsverträge nicht so viel Sicherheit bieten. Interessanterweise wurde hier das Attribut der Arbeitszeitflexibilisierung von den Teilnehmer:innen mit geringerer Präferenz gewichtet als die Jobsicherheit, was den Ergebnissen der Studie von Lohaus et al. (2013, S. 16) widerspricht. Dies stellt sich einerseits unter aktuell herrschender Unsicherheit am Arbeitsmarkt aufgrund der negativen Auswirkungen der Krisen als spannend dar. Andererseits zeigt sich durch das Vorliegen des „war for talents“ ein weiterer Einfluss, weshalb sich die Frage stellt, welche Faktoren letztendlich in der aktuellen Lage entscheidend sein werden (Gerlach, 2022, S. 326; KSV1980, 2024).

Die Darlegung der hier behandelten Definitionen bzw. Erklärungsansätze des Faktors Jobsicherheit dient als theoretische Ausgangsbasis für die angestrebte Forschung, um potenzielle Einflussfaktoren auf die Wahrnehmung der Arbeitsplatzsicherheit und deren Assoziationen zu identifizieren. Ergänzend zu den Ausführungen hinsichtlich der Jobsicherheit als einer der Faktoren der Arbeitgeber:innenattraktivität soll nun das Thema

Employer Branding behandelt werden, um unter anderem wesentliche Ziele bzw. mögliche Auswirkungen aufzuzeigen.

2.3.3 Employer Branding als möglicher Erfolgsfaktor

In diesem Unterkapitel wird eine Abgrenzung bzw. Weiterführung des Themas Arbeitgeber:innenattraktivität erfolgen, welches sich als wesentliches Fundament für Employer Branding Maßnahmen darstellt.

Begriffsabgrenzung

Becker & Becker (2021, S. 181) ordnen die Arbeitgeber:innenmarke, sprich die Employer Brand, in eine Klassifizierung von insgesamt fünf Marken ein. Davon zu unterscheiden sind die Produktmarke, die Unternehmer:innenmarke, die Abteilungsmarke sowie die Arbeitnehmer:innenmarke. Employer Branding trägt damit in seiner Position zur Erfüllung unterschiedlicher Markenfunktionen, wie der Schaffung von Vertrauen, Prestige oder Identifikation, bei (Becker & Becker, 2021, S. 183).

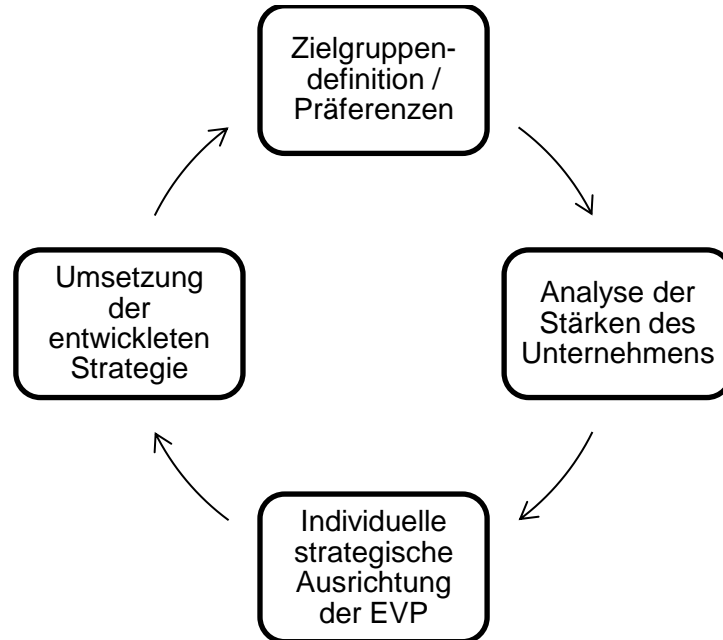
Im Zuge des Employer Brandings werden alle Maßnahmen erfasst, die zur positiven Entwicklung und Beeinflussung der Arbeitgeber:innenmarke beitragen. Dies geht einher mit einer individuellen Strategie zur Arbeitgeber:innenmarkenbildung. Diese Markenpositionierung soll die Glaubwürdigkeit und die Attraktivität des Unternehmens, sowohl intern als auch extern, sicherstellen (Gerlmaier et al., 2016, S. 100). Employer Branding fungiert damit als Instrument und beinhaltet Kommunikationsmaßnahmen zur Schaffung einer attraktiven Arbeitgeber:innenmarke. Employer-Branding-Strategien orientieren sich an bestimmten Zielgruppen, um den Bedürfnissen dieser optimal gerecht zu werden (Jaswal & Bhattacharya, 2022, S. 652; Huf, 2020, S. 27).

Diese Erkennung der Zielgruppenpräferenzen ist wesentlicher Bestandteil eines durchdachten Employer-Branding-Zyklus, welcher im Konzept der Employee Value Proposition (EVP) Eingang findet. Es stellt eine Kernaufgabe in der Strategieentwicklung dar und versteht sich als Versprechen der Arbeitgeber:innenseite an die potenziellen Mitarbeiter:innen (Gerlmaier et al., 2016, S. 100f.). Die EVP beinhaltet demnach jene Faktoren, die zur Positionierung als attraktive:n Arbeitgeber:in fungieren und damit eine Abhebung von Wettbewerbern ermöglichen (Huf, 2020, S. 30).

Einen wesentlichen Aspekt im nachfolgend abgebildeten Zyklus stellt neben der Fokussierung auf eine Zielgruppe, wie etwa eine bestimmte Berufsgruppe, die Analyse bereits vorhandener Stärken des bzw. der Arbeitgeber:in in Bezug auf die Präferenzen der Zielpersonen dar. Danach erfolgt die Erarbeitung einer individuellen Strategie, welche im nächsten Schritt umgesetzt sowie laufend reflektiert und angepasst werden sollte. Bei

der Zielgruppenausrichtung sollte die Berücksichtigung von Diversität in Betracht gezogen werden, etwa durch die Ansprache verschiedener Altersgruppen oder Lebensphasen (Gerlmaier et al., 2016, S. 100f.).

Abbildung 6: Employer Branding Zyklus



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Gerlmaier et al. (2016, S. 101)

Es lässt sich erkennen, dass Employer Branding eng mit der Arbeitgeber:innenattraktivität verwoben ist. Dies resultiert aus der Implementierung und Darstellung der Attraktivitätsfaktoren eines Unternehmens im Zuge der Schaffung einer starken Arbeitgeber:innenmarke.

Ziele von Employer Branding

Aus Mitarbeiter:innensicht bietet Employer Branding die Chance zu erkennen, ob man zu dem Unternehmen passt oder nicht – dies hängt unter anderem mit der Übereinstimmung der Unternehmensziele mit den eigenen Zielen ab (Jaswal & Bhattacharya, 2022, S. 652). Darin enthalten ist sowohl die Eignung von Kandidat:innen hinsichtlich fachlicher Qualifikation als auch bezüglich des „cultural fit“ (Becker & Becker, 2021, S. 183).

Aus Arbeitgeber:innensicht können vielfältige Ziele verfolgt bzw. erreicht werden. Eines der Hauptziele stellt sicherlich die Anziehung von talentierten Mitarbeiter:innen dar, was langfristig zum Unternehmenserfolg beiträgt. Ein weiteres Ziel des Employer Brandings besteht darin, die Mitarbeiter:innenbindung durch die Steigerung von Engagement und Loyalität zu stärken. Dies wird erreicht, indem innerhalb der Belegschaft eine wahrgenommene hohe Attraktivität des Betriebes geschaffen wird. Außerdem wirkt sich die Förderung eines positiven Arbeitsumfeldes, etwa mittels Schaffung von

Entwicklungsmöglichkeiten für die Angestellten, unmittelbar auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen aus (App, Merk & Büttgen, 2012, S. 270). Gerlmaier et al. (2016, S. 100) betonen unter anderem die Verbesserung des Unternehmensimages durch die positive Wirkung des Profils, welches präsentiert wird. Damit sollen zudem Vorteile im Recruiting erzielt werden, da die Positionierung als attraktive:r Arbeitgeber:in dazu beitragen kann, dass mehr qualifizierte Bewerbungen eingehen. Wird eine Identifikation der bestehenden Mitarbeiter:innen mit dem Unternehmen und seiner Außenwirkung erreicht, wirkt sich dies auf die Motivation innerhalb der Firma aus und hat geringere Fluktuationszahlen zur Folge, was auch ein gewisses Kosteneinsparungspotenzial in sich birgt (Gerlmaier et al., 2016, S. 100).

Eine besondere Bedeutung kommt hier dem Einsatz nachhaltiger HR-Praktiken zugute, da diese die langfristige Schaffung einer optimalen Unternehmenskultur und damit die Identifikation der Mitarbeiter:innen mit den gelebten Werten des Unternehmens fördern (App, et al., 2012, S. 270).

Die strategische Ausrichtung kann zudem hinsichtlich der angestrebten Ziele differenziert werden, weshalb nun die Unterscheidung in externes und internes Employer Branding erfolgt.

Externes Employer Branding

Die Schaffung einer Wahrnehmung als attraktive:r Arbeitgeber:in bei potenziellen Mitarbeiter:innen ist die Aufgabe des externen Employer Brandings. Im Zentrum stehen Maßnahmen, die das Unternehmen nach außen hin repräsentieren. Dazu gehören beispielsweise die Zusammenarbeit mit Medien oder Veröffentlichungen auf der Unternehmenshomepage. Im Zuge des Abschnittes „Karriere“ kann hier die Präsentation von Benefits erfolgen, die für künftige Bewerber:innen attraktiv erscheinen. Auch Informationen über Aktivitäten innerhalb des Betriebes können sich als vorteilhaft herausstellen, wenn dadurch positive Einblicke hinsichtlich des Betriebsklimas ermöglicht werden (Prieß, 2016, S. 322f.).

Gerade im externen Bereich ist die Schaffung von Vertrauen durch die Wahrung eines authentischen Unternehmensimages ein wesentlicher Erfolgsfaktor, welcher sich für potenzielle Kandidat:innen oft als ausschlaggebend für oder gegen eine Bewerbung herausstellt (Gerlmaier et al., 2016, S. 103).

Der Hauptfokus von Employer Branding Maßnahmen liegt meist auf dem externen Bereich, es ist also auf potenzielle Mitarbeiter:innen ausgerichtet. Mit zunehmender Digitalisierung und damit einhergehender Online-Transparenz wird es jedoch künftig wichtiger, auch die Zielgruppe der bestehenden Belegschaft zu forcieren, da diese einen

wesentlichen Platz als Botschafter:innen des Unternehmens einnehmen (Dassler et al., 2022, S. 27). Dies wird auch von Huf (2020, S. 28) thematisiert, indem er das Risiko der Nichtübereinstimmung der nach außen kommunizierten Arbeitgeber:innenattraktivität mit der internen Wahrnehmung anspricht. Dies kann durch höhere Versprechen an potenzielle Mitarbeiter:innen entstehen, die nicht den bestehenden Angeboten entsprechen, und dadurch zu Dissonanzen führen, was wiederum Enttäuschungen oder geringe Mitarbeiter:innenleistungen zur Folge haben kann. Daher ist auf einen wahrheitsgemäßen Außenauftritt als Arbeitgeber:in Acht zu geben, um keine negativen Auswirkungen zu erleiden (Huf, 2020, S. 28).

Internes Employer Branding

Internes Employer Branding richtet sich gemäß Prieß (2016, S. 318f.) an alle Mitarbeiter:innen eines Unternehmens, auch an die Führungsebene. Wichtig ist hierbei, eine nachhaltige, langfristige Strategie einzusetzen, die den Mitarbeiter:innen kontinuierlich aufzeigt, welche Werte die Arbeitgeber:innenmarke vertritt. Dabei spielt die Kommunikation innerhalb des Unternehmens eine herausragende Rolle, welche einen dauerhaften Prozess – und keine einmaligen Informationen – darstellen sollte. Eine erfolgreiche Umsetzung kann nur erfolgen, wenn sich auch Führungskräfte entsprechend verhalten und Vorbildwirkung zeigen (Prieß, 2016, S. 320).

Im internen Fokus steht zudem die aktive Partizipationsmöglichkeit der Mitarbeiter:innen, was durch die Einbindung in Entscheidungen und eine angenehme Feedback-Kultur geschaffen werden soll und sich in einem gestärkten Mitarbeiter:innenengagement niederschlägt (App et al., 2012, S. 269).

Im Anschluss soll nun eine kurze Darstellung möglicher Maßnahmen, die in Employer-Branding-Strategien einfließen können, aufgezeigt werden.

Umsetzung von Employer Branding – Instrumente & Maßnahmen

Hinsichtlich externer Kommunikation im Zuge von Employer Branding kann auf Medien zurückgegriffen werden, die allen zugänglich sind (Gerlmaier et al., 2016, S. 103). Hier eignen sich beispielsweise die Unternehmenswebsite, Karrierebroschüren, Auftritte auf Karrieremessen, Medieneinschaltungen, Social-Media-Kanäle oder Ähnliches.

Beim internen Employer Branding ist die Verknüpfung der gewählten Strategie mit vorhandenen Strukturen im Personal- und Führungsbereich sowie im Bereich der Kommunikation notwendig (Gerlmaier et al., 2016, S. 103). Diesbezüglich könnte dies in Mitarbeiter:innengesprächen, bei Workshops, internen Newslettern oder bei Veranstaltungen implementiert werden. Generell stellt das „Leben“ der angestrebten Werte im Unternehmen einen zentralen Aspekt dar. Soll die Wahrnehmung nach außen hin als

familienfreundliche:r Arbeitgeber:in geschaffen werden und wird dies so auf diversen Karriereseiten dargestellt, muss dies idealerweise auch bereits im Unternehmen mittels Teilzeit-, Homeofficemöglichkeiten oder finanzieller Unterstützung bei der Kinderbetreuung etabliert sein. Nur so kann eine ganzheitliche und vor allem authentische Employer-Branding-Strategie gelingen (Gerlmaier et al., 2016, S. 103).

Im letzten Abschnitt des theoretischen Teils dieser Arbeit wird nun die Theorie des psychologischen Vertrages behandelt, welche einen Erklärungsansatz bezüglich des Verhaltens von Mitarbeiter:innen in Abhängigkeit der Wahrnehmungen ihres Arbeitsplatzes darstellen soll.

2.3.4 Theorie des psychologischen Vertrages

Die Theorie des psychologischen Vertrages soll einen möglichen Ansatz zur Argumentation der Auswirkungen des Employer Brandings bieten, was für den angestrebten Erkenntnisgewinn hinsichtlich der Bedeutung von Jobsicherheit für die Arbeitgeber:innenattraktivität von Relevanz erscheint.

Schon zu Beginn der Forschungen wurde der Ansatz der psychologischen Verträge von Argyris (1960, zitiert in Coetzee & Deas, 2021, S. 11) so konzeptualisiert, dass er den gegenseitigen Austausch zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in in Hinblick auf Überzeugungen und reziproken Erwartungen thematisiert. Demnach besteht eine Art Versprechen zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in für die Erfüllung im Rahmen einer Austauschbeziehung, wobei das Unternehmen Arbeitsplatzsicherheit bietet und im Gegenzug die Loyalität des bzw. der Arbeitnehmer:in bekommt, indem diese:r der Firma als Arbeitnehmer:in treu bleibt (Sokro, 2012, S. 170). Laut Hendry und Jenkins (1997, S. 39f.) erweist sich das psychologische Vertragskonzept traditionell betrachtet als Austausch von Vorteilen für beide Seiten. Im Allgemeinen wird der psychologische Vertrag durch eine gewisse Subjektivität in der Wahrnehmung gekennzeichnet, die sich hinsichtlich der Beschäftigungsbeziehung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in ergibt (Kauffeld & Spurk, 2019, S. 577). Nicht nur in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit und Loyalität existieren Bedingungen für psychologische Verträge. Diese können zum Beispiel auch eine offene Haltung beider Seiten, den persönlichen Umgang und die eigene Weiterentwicklung, sorgfältige Absprachen und Flexibilität sowie Gleichbehandlung und Respekt voraussetzen (Petersitzke, 2009, S. 32).

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass der Bruch eines psychologischen Vertrages unerwünschtes Verhalten, wie etwa Kündigungsabsichten zur Folge hat. Andererseits wird mit der Erfüllung eines psychologischen Vertrages eher zur Förderung von erwünschten Verhaltensweisen beigetragen. Somit wirkt sich die wahrgenommene

Zuverlässigkeit der Einhaltung von Vertragsbedingungen auch auf die Qualität des psychologischen Vertrages aus (Kauffeld & Spurk, 2019, S. 566).

Einen ähnlichen Rahmen bietet die Theorie des Anticipatory Psychological Contracts (APC), wobei dieser Ansatz die Wahrnehmung der angebotenen Arbeitsplätze von Unternehmen aus der Sichtweise potenzieller Mitarbeiter:innen berücksichtigt. Es wird jedoch argumentiert, dass auch bestehende Mitarbeiter:innen immer wieder Entscheidungen treffen, ob sie eine Kündigung in Erwägung ziehen oder weiterhin beschäftigt bleiben möchten. Nach dieser Theorie können die Arbeitgeber:innenmerkmale in drei Kategorien von Attributen eingeteilt werden, nämlich transaktionale, relationale und ideologische (Dassler et al., 2022, S. 15).

Tabelle 3: Erläuterung der Beschäftigungsmerkmale gemäß APC

Attribut	Beschreibung
Transaktionale Attribute	Vergütung, Sozialleistungen, Ausbildung, Entwicklungsmöglichkeiten, Karrierepotenzial
Relationale Attribute	Führungsstil, organisatorische Unterstützung, Vertrauen in die Organisation, Unternehmenskultur, Arbeitsatmosphäre, Work-Life-Balance, Übereinstimmung der Werte des Unternehmens mit denen der Mitarbeiter:innen
Ideologische Attribute	Unternehmensmarke, ethische und soziale Verantwortung des Unternehmens, Social-Media-Präsenz, Word-of-Mouth

Quelle: Eigene Darstellung nach Dassler et al. (2022, S. 17ff.)

Transaktionsbezogene Attribute umfassen die konkreten Angebote seitens der Arbeitgeber:innen, welche zum Beispiel die Vergütung, Sozialleistungen oder auch den Bürostandort und die gebotene Infrastruktur beinhalten. **Relationale** Faktoren konzentrieren sich auf die Beziehungen zwischen Mitarbeiter:innen und anderen Teilnehmer:innen des Unternehmens, beispielsweise Führungskräften oder dem Topmanagement. Aber auch Aspekte wie die Gewährung flexibler Arbeitszeiten oder Homeoffice, welche zu den sozialen Unterstützungsmaßnahmen zählen, fallen unter diesen Punkt. **Ideologische** Attribute vereinen die immateriellen Aspekte innerhalb einer Organisation, welche das Engagement von Seiten des Unternehmens beinhalten (Dassler et al., 2022, S. 17ff.). Die genannten Aspekte wirken sich somit – in unterschiedlichen Ausprägungen – auf die Jobentscheidungen der Bewerber:innen bzw. Mitarbeiter:innen aus.

Die hier beschriebenen Konzepte von psychologischen Verträgen bieten eine Erklärung der Beziehung und Einflussfaktoren zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in, die mit einer Beschäftigung einhergehen. Die subjektiven Einschätzungen in Bezug auf das

Arbeitsverhältnis können jedoch auch aufgrund äußerer Einflüsse, wie zum Beispiel der hier thematisierten Krisen und damit verbundene wirtschaftliche und soziale Folgen, Änderungen unterliegen und neue Präferenzen und somit eine neue Basis für psychologische Verträge schaffen.

In ihrer Untersuchung weisen Reis und Braga (2016, S. 113) auf potenzielle Forschungsfelder hin, die sich mit den Auswirkungen von Attraktivitätsfaktoren auf die Anwendung psychologischer Verträge bei bestehenden Mitarbeiter:innen befassen. Dahingehend stellt sich eine Employer-Branding-Strategie als wichtiges Instrument dar, da die Sinnhaftigkeit der in die Employer-Branding-Strategie einfließenden Attraktivitätsfaktoren nur dann als gegeben erscheint, wenn diese den tatsächlichen Erfahrungen der Arbeitnehmer:innen entsprechen und somit realitätsnah sind (Edwards & Edwards, 2013; S. 51). Die vorliegende Arbeit soll nun mit der Thematisierung des Attraktivitätsfaktors Arbeitsplatzsicherheit zur teilweisen Schließung dieser Forschungslücke beitragen, indem herausgefunden werden soll, inwiefern dieser Aspekt bei aktuellen Mitarbeiter:innen eine Rolle für den Verbleib im Unternehmen spielt.

Nach der erfolgten Erläuterung der theoretischen Grundlagen wird nun im anschließenden Kapitel die zugrundeliegende Empirie dieser Forschungsarbeit dargelegt.

3 Empirischer Teil

Der nachfolgende empirische Teil fokussiert sich auf die Erläuterung der Wahl von Erhebungsmethode und Erhebungsinstrument sowie auf die Festlegung einer Samplingstrategie und die Entscheidung für ein passendes Auswertungsverfahren. Außerdem wird im Zuge dessen auf die Gütekriterien der qualitativen Forschung eingegangen.

3.1 Erhebungsmethode und -instrument

Im vorigen Kapitel wurde mit Darlegung der relevanten theoretischen Aspekte, die für die vorliegende Forschungsfrage als bedeutsam erscheinen, eine Basis für den empirischen Teil dieser Arbeit geschaffen. Aufbauend auf der vorangegangenen Literaturrecherche zu den Themen Krisen, Lebensphasen und Arbeitgeber:innenattraktivität erfolgt nun die Erhebung der Wahrnehmungen von berufstätigen Müttern im Hinblick auf Jobsicherheit. Dabei werden sowohl die Krisenzeiten berücksichtigt als auch der Einfluss auf die Wahrnehmung der Arbeitgeber:innenattraktivität identifiziert.

Für die Beantwortung der Forschungsfrage wurde ein qualitativer Forschungsansatz gewählt, welcher sich dadurch begründen lässt, dass qualitative Forschungsmethoden eine gewisse Offenheit bei der Untersuchung zulassen und dies für die vorliegende Fragestellung von Relevanz ist. Dahingehend sollen zur Beantwortung der Forschungsfrage subjektive Sichtweisen von berufstätigen Müttern erfasst werden, weshalb sich eine quantitative Vorgehensweise, welche standardisierte Messungen ermöglicht, nicht als geeignet erweist (Helfferich, 2011, S. 21f.). Im Gegensatz dazu befasst sich qualitative Sozialforschung mit dem Handeln bzw. den Wahrnehmungen bestimmter Menschen in einem Kontext, wobei diese impliziten Deutungen nur dann in Erscheinung treten, wenn sie für die jeweilige Person Bedeutung erhalten haben. Im Zuge einer qualitativen Forschung steht somit der Erkenntnisgewinn über den Forschungsgegenstand im Vordergrund, wobei dies die Sammlung von Erfahrungen über den Gegenstand voraussetzt. Dies erfolgt mittels geeigneter wissenschaftlicher Erhebung und Auswertung, wobei besonders im qualitativen Forschungsbereich der Forschungsprozess zyklisch abläuft und iterative Prozesse und Reflexionen enthalten kann (Baur & Blasius, 2019, S. 36, 313). Demnach können neue Erkenntnisse aus dem Forschungsprozess, welche einer expliziten theoretischen Implementierung bedürfen, im Zuge der Ergebnisdarstellung mit Hilfe theoretischer Argumentation integriert werden.

Da es bei qualitativen Forschungsvorhaben normalerweise nicht um bestimmte Merkmalsausprägungen in der Gesamtpopulation geht, wird von der Repräsentativität der gewählten Stichprobe in diesem Kontext abgesehen, um stattdessen der bewussten

Stichprobenziehung informativer Fälle den Vorrang zu geben (Mey & Mruck, 2020, S. 32f.). Diese Vorgehensweise hat zum Ziel, eine ganzheitliche Betrachtung der Bedeutungen für die relevante Zielgruppe zu ermöglichen und daraus Erkenntnisse abzuleiten.

Der gewählte Ansatz hängt unter anderem damit zusammen, dass sich qualitative Forschung dem Einzigartigen widmet und untersucht, ob bzw. wie eine Verallgemeinerung aus Einzelfällen erfolgen kann. Dies bezieht sich auf die zuvor getroffenen theoretischen Annahmen und kann wie bei dem Ansatz der objektiven Hermeneutik dazu führen, dass Einzelfälle als repräsentativ für allgemeine Sinnesstrukturen erachtet werden. Diesbezüglich herrscht zwar Kritik, jedoch wird anerkannt, dass qualitative Interviews dazu im Stande sind, typische Muster vorherzusagen. Aussagen über Verteilungen, wie es in standardisierten Forschungsvorhaben möglich ist, können allerdings nicht getroffen werden (Helfferich, 2011, S. 173).

Zur Gewährleistung einer möglichst erkenntnisreichen Beantwortung der Forschungsfrage stellt sich als Erhebungsmethode das qualitative Einzelinterview als passendes Instrument dar. Um die relevanten Aspekte zu erfragen, gleichzeitig aber den Teilnehmerinnen Offenheit zu ihren Erfahrungen bzw. Wahrnehmungen zu ermöglichen, wird ein halbstrukturierter Interviewleitfaden, welcher wesentliche narrative Elemente enthält, gewählt. Ziel ist es, die interviewten Personen zu spontanen Äußerungen über ihre Wahrnehmung zu bringen und erzählgenerierende, offene Fragen zu stellen. Die halbstrukturierte Form wird gewählt, da mehrere Ansichten zu unterschiedlichen Themen relevant für die Forschung sind und dies durch ein rein narratives Interview möglicherweise nicht in genügendem Umfang beantwortet werden könnte (Helfferich, 2011, S. 36; Bortz & Döring, 2016, S. 370, 372).

Die Herangehensweise bei der Erstellung des Interview-Leitfadens wurde an die Methode SPSS angelehnt, welche folgende Schritte umfasst (Helfferich, 2011, S. 182ff.):

1. Sammlung von Fragen, welche mit der Forschungsfrage zusammenhängen
2. Prüfung der Fragen mithilfe der Eliminierung von faktischen Fragen und Beiziehung von vorhandenem Wissen
3. Sortieren, nach zeitlichen bzw. inhaltlichen Aspekten
4. Subsumieren der Fragen – Gliederung der einzelner Fragenpakete zu je einer offenen Frage, die zum Erzählen anregt

Die Fragen für den hier zugrunde liegenden Interviewleitfaden (siehe Anhang) wurden in den einzelnen Teilschritten erarbeitet und so entstand auch ein Fragebogen biografischer Daten, welcher Faktenfragen enthält und am Ende der Interviews von den Interviewpartnerinnen ausgefüllt wurde. Auch ein Probeinterview wurde Anfang Dezember

2023 mit einer Probandin durchgeführt, was nochmals zu kleinen Änderungen bzgl. der Verständlichkeit einzelner Fragen und Zusammenfassung ähnlicher Fragen führte.

Nun erfolgt im nächsten Schritt die Darlegung der Auswahl des Samples für das vorliegende Forschungsinteresse.

3.2 Samplingstrategie

Zur Beantwortung der Forschungsfrage ergibt sich für das angestrebte Forschungsvorhaben als erstes Kriterium folgende Zielgruppe: Angestellte des öffentlichen Sektors, da die Arbeitsplatzsicherheit bei öffentlichen Arbeitgeber:innen ein wesentliches Merkmal darstellt (Keppeler & Papenfuß, 2021, S. 765) und traditionell in den meisten föderalen Ebenen und auf EU-Ebene als gegeben betrachtet wird (Hur, 2019, S. 1). Öffentlich Bedienstete genießen gemäß Luechinger, Meier und Stutzer (2010, S. 999) neben einem strengeren Kündigungsschutz auch eine erhöhte Arbeitsmarktsicherheit, die mit einem geringeren Risiko eines Zusammenbruches von öffentlichen Organisationen einhergeht. Daher soll diese Abgrenzung erfolgen, um die subjektiven Ansichten von Beschäftigten aus einem eher sicheren Umfeld zu erlangen.

Gemäß ESVG 2010 (Europäisches System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen) sind alle staatlichen Einheiten und sonstigen öffentlichen Einheiten bzw. öffentliche Unternehmen zum öffentlichen Dienst zu zählen. In Österreich sind dabei Beschäftigte des Bundes, Landes und der Gemeinden zu berücksichtigen, welche unter anderem Krankenhäuser, Schulen, Gebietskörperschaften, Gerichte, Ministerien oder auch die Landesverteidigung beinhalten. Der Anteil öffentlich Bediensteter an der gesamten Erwerbsbevölkerung betrug in Österreich im Jahr 2021 rund 17 % und lag damit unter dem Durchschnitt der OECD-Mitgliedsstaaten von 18,6 % (Gabmayer & Ramic, 2023, S. 16).

Ein weiteres forschungsrelevantes Kriterium ist das Bestehen einer Familie, da diese aufgrund der Krisen besonders betroffen waren bzw. sind (Steiber & Siegert, 2021). Hier wird als Einschränkung das Alter der Kinder bis zum Erreichen der Schulpflicht gewählt, was in diesem Fall dazu führt, dass das Vorhandensein von mindestens einem Kind unter 15 Jahren eine Bedingung darstellt. Diese Altersbeschränkung resultiert aus den erhöhten Pflichten der Eltern insbesondere im Zusammenhang mit Kleinkindern und schulpflichtigen Kindern (Demerouti et al., 2012, S. 249).

Bezüglich des Parameters Geschlecht wird der Fokus auf weibliche Teilnehmerinnen – also Mütter – gelegt, da diese Gruppe aufgrund von Family-Work-Konflikten, die teilweise nur Teilzeitbeschäftigungen erlauben, und der verstärkt wahrgenommenen Rolle innerhalb der Familie besondere Bedeutung erlangt. Der Anteil der Frauen mit Kindern

unter 15 Jahren, welche in Teilzeit beschäftigt waren, betrug im Jahr 2022 in Österreich ca. 72 % (Statistik Austria, 2022b). Betreffend andere Parameter wie Alter, Bildung oder Einkommen wurden bei der Auswahl der Stichprobe keine weiteren Einschränkungen bzw. Ausschlusskriterien vorgenommen.

Bei der Suche nach geeigneten Interviewpartnerinnen wurde der Zugang zum Feld im ersten Schritt über persönliche Kontakte der Autorin hergestellt und hat sich im weiteren Verlauf am Schneeballsystem orientiert. Dies bedeutet, dass bereits gefundene Interviewpartnerinnen gebeten wurden, wenn möglich weitere, relevante Personen, welche in die Zielgruppe fallen, zu nennen (Helfferich, 2011, S. 176). Bei der Fallauswahl wurde von Anfang an darauf geachtet, dass keine zu homogenen Einzelfälle zustande kommen, somit wurde bei der Wahl der Interviewteilerinnen weitgehend nach dem theoretischen Sättigungsprinzip vorgegangen (Mey & Mruck, 2020, S. 27). Insofern wurde bei der Zusammenstellung der Fälle darauf geachtet, dass die Interviewteilerinnen keine zu gleichartigen beruflichen Positionen innehaben bzw. an unterschiedlichen Standorten bzw. öffentlichen Instituten beschäftigt sind, um ein möglichst breites Abbild des öffentlichen Dienstes widerspiegeln zu können. Hier ist zwischen flexiblen und fixen Arten der Fallauswahl zu unterscheiden (Mey & Mruck, 2020, S. 28f.), welche in der vorliegenden Arbeit kombiniert wurden. Demnach wurde der erste Personenkreis der Teilerinnen nach den getroffenen Grundsatz-Kriterien „Beschäftigung im öffentlichen Dienst“, „mindestens ein Kind unter 15 Jahren“ und „aktiv berufstätige Frauen“ ausgewählt. Dadurch wurde eine Grundlage geschaffen, woraufhin die darauffolgenden Fälle spezifischer nach Beruf bzw. Karriereposition ausgewählt wurden, um beispielsweise nicht nur Bildungseinrichtungen in die Fallauswahl zu integrieren. Somit umfasst die Stichprobenauswahl nun eine Zusammensetzung von Müttern, die aktiv in verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes tätig sind, unterschiedliche Altersklassen vertreten, zwischen einem und vier Kindern mit unterschiedlichen Altersstrukturen haben und auch eine Diversität hinsichtlich ihres Bildungsgrades aufweisen. Ebenfalls ist ein Fall einer alleinerziehenden Mutter integriert. Eine genaue Übersicht über die gewählte Stichprobe wird in Kapitel 4.1 dargestellt.

Aufgrund der vorgegebenen Rahmenbedingungen des Studienganges zur Verfassung einer Masterarbeit, welche eine Datenmenge von rund 10 Stunden Interviewzeiten im qualitativen Bereich vorsieht, wurde gemäß Helfferich (2011, S. 173) ein mittlerer Stichprobenumfang angestrebt. Dieser umfasst bei der Durchführung qualitativer Interviews einen Umfang zwischen 6 und 30 Stichproben. Dem wurde aufgrund der teilweise kürzer ausfallenden Interviews mit einer Stichprobengröße von 17 durchgeführten Gesprächen

einerseits bezüglich des Umfangs und andererseits hinsichtlich der theoretischen Sättigung im Großen und Ganzen entsprochen.

Das Sample gestaltet sich für die vorliegende Forschungsarbeit folgendermaßen:

- N = 17 (w)
- Personen mit Kind(ern) < 15 Jahre
- Beschäftigte des öffentlichen Dienstes

Nun erfolgt im Zuge des Kapitels 3.3 die Erläuterung des Prozesses der Interviewdurchführung, welcher sich von der Akquirierung der Teilnehmerinnen bis zum Ende der Datenerhebung erstreckt.

3.3 Durchführung der empirischen Erhebung

Die ersten Interviews wurden Ende Dezember 2023 geführt, wobei die Ansprache geeigneter Interviewpartnerinnen Mitte Dezember 2023 gestartet wurde, um ausreichend Zeit für die Terminkoordination zu ermöglichen. In weiterer Folge soll nun der Prozess dargestellt werden.

Auf Basis der vorab im Sampling definierten Zielgruppe und der zugrunde liegenden Kriterien wurden zuerst im persönlichen Netzwerk der Autorin geeignete Personen akquiriert. Die Kontaktaufnahme fand über persönliche Ansprache sowie auch mittels sozialer Netzwerke statt. Nach erfolgreicher Zusage seitens der Interviewpartnerinnen erfolgte sodann die Koordination der Interviewtermine und der Intervieworte. Die Teilnehmerinnen erhielten vorab keine näheren Informationen zum Interview – nur der Titel der Arbeit bzw. der Zweck der Teilnahme wurde bekannt gegeben. Dies sollte sicherstellen, dass spontane Äußerungen der Interviewpartnerinnen erfasst werden können.

Als Vorbereitung zur Durchführung der Interviews wurde eine Einverständniserklärung gestaltet, welche jeweils zu Beginn der Gesprächsführung vorgelegt und im Rahmen einer kurzen Vorstellung des Forschungsprojektes besprochen wurde. Dabei wurde auf das Thema der vorliegenden Forschungsarbeit verwiesen und die Vorgehensweise der Datenerhebung und der weiteren Verwendung im Rahmen der Forschungsarbeit erklärt. Auch die Zusicherung der Anonymisierung wurde in der Einverständniserklärung geregelt, damit erfolge die Datenerhebung im Zuge der durchgeführten Studie DSGVO-konform. Nach Unterzeichnung der Erklärung wurde die Aufzeichnung des Interviews mittels Smartphone-App gestartet.

Eine Ausnahme hat sich hierbei bei zwei online durchgeführten Interviews (via Microsoft Teams) ergeben, wo die Einholung des Einverständnisses mündlich erfolgte und erst

dann die Aufzeichnung direkt im Programm gestartet wurde. Die Interviews haben jedoch nach Möglichkeit Face-to-Face direkt vor Ort stattgefunden, da dies bei dieser Interviewform aufgrund der besseren Wahrnehmung bzw. Kommunikation von Mimik und Gestik von Vorteil ist und einen gewissen Redefluss generieren kann, was möglicherweise bei online durchgeführten Videointerviews oder auch Telefoninterviews eingebremst werden könnte (Bortz & Döring, 2016, S. 386). 15 der insgesamt 17 durchgeführten Interviews haben somit in Präsenz stattgefunden.

Die eigentliche Datenerhebung erstreckte sich vom 23. Dezember 2023 bis zum 26. Februar 2024. In dieser Zeit wurden 17 qualitative Einzelinterviews mithilfe eines halbstrukturierten Interviewleitfadens geführt. Die leitfadengestützte Interviewtechnik ermöglichte anhand narrativer Elemente zu Beginn jedes Fragenblocks die Generierung des Redeflusses seitens der Interviewteilnehmerinnen, um in weiterer Folge durch gezieltes Nachfragen bzw. ergänzende Fragen bestimmte Themengebiete zu erfassen (Nohl, 2017, S. 18).

Der Interviewleitfaden beinhaltet im Wesentlichen sechs Themencluster, welche folgende Schwerpunkte kennzeichnen:

1. Einstieg: Tätigkeit im Unternehmen
2. Veränderungen im Unternehmen in Hinblick auf die Krisenzeiten
3. Jobsicherheit – Verständnis, Wahrnehmung, Kommunikation
4. Jobsicherheit als Bindungsfaktor
5. Jobsicherheit im persönlichen Umkreis
6. Herausforderungen in Krisenzeiten hinsichtlich Familie

Zum Einstieg in die Interviewsituation wurden Fragen zur beruflichen Tätigkeit der Teilnehmerinnen gewählt, um eine gute Gesprächsatmosphäre zu schaffen und den Redefluss gleich zu Beginn zu fördern. Erst ab dem zweiten Fragenblock fanden Fragen zur persönlichen Wahrnehmung Eingang in das Interview, wie im Interviewleitfaden ersichtlich ist (siehe Anhang).

Es hat sich im Laufe der Interviews herausgestellt, dass manche Personen zu gewissen Fragen nur knappe Antworten gegeben haben, da diese beispielsweise in den gefragten Bereichen keine (bewussten) Wahrnehmungen hatten. Dies führte zu unterschiedlich langen Interviews mit differierendem Informationsgehalt, wobei auch die nicht vorhandenen Wahrnehmungen ausschlaggebend für die nachgelagerte Analyse der Interviews sind und Erkenntnisse zur Beantwortung der Forschungsfrage bringen.

3.4 Auswertungsmethoden

Die Auswertung gliederte sich in zwei Teilschritte, die zum einen die Transkription – also die Generierung der Rohdaten – und zum anderen die Analyse der entstandenen Transkripte umfassten.

Transkription

Nach dem Prozess der Datenerhebung erfolgte die Durchführung der Transkription aller geführten Einzelinterviews, welche sich weitgehend an den Regeln der inhaltlich-semantischen Transkription nach Dresing & Pehl (2018, S. 21f.) orientierte. Dieses System verweist unter anderem auf die Annäherung an das Schriftdeutsch sowie die Übersetzung von Dialekten ins Hochdeutsche. Es erfolgten auch Glättungen von Stottern oder abgebrochenen Wörtern, und Wortdopplungen wurden nur erfasst, wenn sie absichtlich verwendet werden. Rezeptionssignale wie „Hm, Aha“ wurden nicht transkribiert, es sei denn, sie werden als direkte Antwort auf eine Frage genannt. Pausen ab ca. 3 Sekunden wurden mit (...) gekennzeichnet. Emotionale nonverbale Äußerungen wurden in Klammer gesetzt, falls sie unterstützend für die jeweilige Aussage waren oder sie verdeutlicht haben. Zudem wurden abgebrochene Sätze oder Wörter mit / gekennzeichnet.

Für das Forschungsvorhaben wurde eine audiobasierte Transkription gewählt, welche mittels der Tonaufnahmen einer App am Smartphone der Autorin erfolgte. Die Audiodateien wurden sodann computergestützt mithilfe der Plattform „Sonix“ transkribiert und von der Autorin anschließend überarbeitet, um die gewählten Transkriptionsregeln richtig umzusetzen. Dies erfolgte im Programm Microsoft Word, wo die finale, manuelle Bearbeitung durchgeführt wurde.

Die Interviewpartnerinnen wurden in den Transkripten fortlaufend mit „IP1 – IP17“ nummeriert bzw. benannt, während die Autorin (bzw. Interviewerin) als „A“ bezeichnet wurde. Außerdem wurde zur besseren Übersichtlichkeit und Auffindbarkeit von Textstellen in den Transkripten eine Zeilennummerierung eingefügt, um die Transparenz der nachgelagerten Ergebnisdarstellung und -interpretation zu gewährleisten. Dies erleichtert gemäß Dresing & Pehl (2018, S. 29) die korrekte Zitation der Stellen aus den Transkripten und damit auch die Verständigung über die konkreten Inhalte.

Analyse

Zur weiteren Auswertung wurde die Themenanalyse nach Froschauer und Lueger (2020) als zielführend angesehen, da diese vor allem bei größeren Textmengen angewendet werden kann, bei denen der Fokus auf den expliziten Inhalten von Aussagen, zum Beispiel Meinungen oder Wertungen, liegt. Auch aufgrund der Zusammenfassung

unterschiedlicher Themen hinsichtlich ihrer internen Differenzierung erscheint die Themenanalyse nach Froschauer und Lueger (2020, S. 183) im Kontext des vorliegenden Forschungsgegenstandes als sinnvolle Auswertungsmethode.

Diese Methode umfasst als ersten Schritt die Identifizierung jener Textpassagen, welche innerhalb eines Themenbereiches zusammenpassen. Die Codierung der Textstellen wurde mithilfe der Software „MAXQDA“ durchgeführt, indem passende Kategorien und in weiterer Folge auch Sub- sowie Sub-Sub-Kategorien erarbeitet wurden. Im Zuge der Codierung wurde als Ergebnis ein Kategoriensystem gebildet, welches den Ausgangspunkt für die nachfolgenden Schritte der Auswertung darstellt.

Durch die weitere Codierung und damit Strukturierung nach Themen wird die Möglichkeit geschaffen, den Sinngehalt bzw. Zusammenhänge zu erkennen und im weiteren Verlauf Ähnlichkeiten und Unterschiede der spezifischen Themen festzustellen (Froschauer & Lueger, 2020, S. 184). Der Abfolge der Themen in den Interviews wird in diesem Fall keine Berücksichtigung geschenkt, da die Gesprächsführung halbstrukturiert anhand eines Interviewleitfadens erfolgte und dies somit keine wesentlichen Rückschlüsse möglich macht. Die Themenanalyse hat durch mehrere Ebenen der Bearbeitung eine Reduktion der Texte zur Folge, wodurch eine reflektierende, zusammenfassende Betrachtung gestattet wird (Froschauer & Lueger, 2020, S. 183, 185).

Die einzelnen Themen wurden schließlich nach Relevanz für die Beantwortung der vorliegenden Forschungsfrage strukturiert und die Ergebnisse im Kapitel 4 zusammenfassend dargestellt.

3.5 Darstellung der Kategorien

Im Folgenden wird das Kategoriensystem dargestellt, welches bei der Bearbeitung der Transkripte mithilfe der oben skizzierten thematischen Analyseverfahren nach Froschauer und Lueger (2020) gebildet wurde.

Die anschließende Tabelle zeigt alle Kategorien sowie Sub-Kategorien, die für die Ergebnisdarstellung in Kapitel 4 als relevant erachtet werden und dort eine nähere Betrachtung bzw. Erklärung erfahren.

Tabelle 4: Übersicht Kategoriensystem

Bedeutung von Jobsicherheit für berufstätige Mütter
Faktoren, die mit Jobsicherheit verbunden werden
Branchen, die als sicher wahrgenommen werden
Wahrnehmung der Kommunikation von Jobsicherheit
Einfluss der Krisen
Finanzielle Auswirkungen
Auswirkungen auf die Gesellschaft
Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld
Auswirkungen auf die wahrgenommene Jobsicherheit
Auswirkungen der Familie
Berufswahl / Berufstätigkeit
Herausforderungen berufstätiger Mütter
Wahrnehmung der Arbeitgeber:innenattraktivität
Stellenwert von Jobsicherheit
Priorität Familienvereinbarkeit
Aspekte der Arbeit selbst
Verdienst und betriebliche Sozialleistungen
Aspekte der Mitarbeiter:innenbindung
Sicherheit des Arbeitsplatzes
Arbeitsumfeld

Quelle: Eigene Darstellung

3.6 Gütekriterien

Zur Wahrung bzw. Sicherung der Qualität der Forschungsergebnisse der vorliegenden Arbeit ist es von Bedeutung, Kriterien hinsichtlich Güte zu berücksichtigen. Da sich diese von den in der quantitativen Forschung gültigen Gütekriterien, welche vor allem die methodische und ethische Strenge sowie die inhaltliche Relevanz und Qualität der Präsentation umfassen (Bortz & Döring, 2016, S. 93), unterscheiden, sollen die vier Gütekriterien qualitativer Forschung von Lincoln und Guba (1985) als Anhaltspunkt dienen. Diese orientieren sich am Hauptkriterium der Glaubwürdigkeit und betreffen im Wesentlichen die Vertrauenswürdigkeit der Studie, die mögliche Übertragbarkeit auf andere Sachverhalte, die Zuverlässigkeit des Forschungsprozesses und die Bestätigbarkeit, welche die neutrale Haltung des bzw. der Forschenden meint (Lincoln & Guba, 1985, zitiert in Bortz & Döring, 2016, S. 109f.).

Vertrauenswürdigkeit

Die Vertrauenswürdigkeit einer qualitativen Studie wird als das bedeutendste Kriterium dargestellt, betrifft hauptsächlich den Wahrheitsgehalt und stellt in Hinblick auf quantitative Forschungen das Gegenstück zur internen Validität dar. Die Wahrung dieses Gütekriteriums in der vorliegenden Arbeit wurde wie folgt gewährleistet (Lincoln & Guba, 1985, zitiert in Bortz & Döring, 2016, S. 109):

- Klare Darlegung des Zwecks der Studie.
- Die Methode wurde beschrieben und ist für den Zweck geeignet.
- Die Datenerhebung wurde beschrieben.

Übertragbarkeit

Das Kriterium der Übertragbarkeit, welches das Äquivalent zur externen Validität in quantitativen Studien abbildet, richtet sich im Wesentlichen an die Ergebnisse der Studie und darauf, inwieweit diese auf andere Kontexte übertragbar erscheinen. Dieser Bedingung wird damit entsprochen, dass eine detaillierte Beschreibung der Personen verankert wurde. Außerdem tragen folgende Aspekte zur Gewährleistung der Übertragbarkeit bei (Lincoln & Guba, 1985, zitiert in Bortz & Döring, 2016, S. 109):

- Die Auswahl der Personen wurde dargelegt und argumentiert.
- Der Kontext der Forschung wurde beschrieben.

Zuverlässigkeit

Als drittes Gütekriterium stellt sich die Zuverlässigkeit dar, welche auf die Nachvollziehbarkeit bzw. Haltbarkeit der Studie abzielt. Dieses erweist sich als Pendant zur Reliabilität, was in der quantitativen Forschung Beachtung findet. Die Zuverlässigkeit in der vorliegenden Arbeit wird durch folgende Punkte gesichert (Lincoln & Guba, 1985, zitiert in Bortz & Döring, 2016, S. 109):

- Die Daten und Themen sind logisch verknüpft.
- Der Analyseprozess wurde beschrieben.
- Die gewählten Zitate dienen der Interpretation der Ergebnisse.

Bestätigbarkeit

Durch das Kriterium der Bestätigbarkeit wird vor allem die Beeinflussung der Studienergebnisse, welche sich durch Vorurteile oder nicht neutrale Haltung der Forschenden ergeben können, ausgeschlossen. Diesem Aspekt wird im Gegensatz dazu bei quantitativen Studien mit dem Qualitätskriterium der Objektivität entsprochen. Folgende Aspekte

dienen in der vorliegenden Forschung der Unterstützung dieses Gütekriteriums (Lincoln & Guba, 1985, zitiert in Bortz & Döring, 2016, S. 110):

- Es wurde auf das theoretische Vorverständnis bzw. zugrunde liegende Theorien eingegangen.
- Die Identifikation der Themen erfolgte aus den erhobenen Daten.
- Die Teilnahme der Forscherin an der Studie wurde dokumentiert.

Die aus dem Forschungsprozess gewonnenen Ergebnisse werden im vierten Kapitel dieser Forschungsarbeit thematisiert. Dabei erfolgt nach der Schaffung eines Überblickes über die Interviewpartnerinnen eine Kategorisierung der relevanten Erkenntnisse, um Abweichungen und Ähnlichkeiten aus den Interviews aufzuzeigen.

4 Ergebnisdarstellung

Im Zuge dieses Kapitels wird eine umfassende Darstellung der Ergebnisse aus den halbstrukturierten Leitfadeninterviews präsentiert, welche mittels der Themenanalyse nach Froschauer und Lueger (2020) anhand einer induktiven Herangehensweise analysiert wurden. Die Struktur dieser Darstellung folgt den identifizierten Themenbereichen, die in Hauptkategorien und entsprechende Unterkategorien unterteilt sind. Unterstützt werden die Ausführungen durch zitierte Passagen aus den Transkripten, welche kursiv hervorgehoben und durch Zeilennummierungen gekennzeichnet sind. Die Verwendung der Abkürzungen IP1 bis IP17 repräsentiert in diesem Fall die Interviewpartnerinnen. Aufgrund möglicher Analogien in den Themenbereichen kann es zu Überschneidungen in den Erkenntnissen kommen, weshalb besonderer Wert auf eine deutliche und gut strukturierte Darstellung der Ergebnisse gelegt wurde. Die Anwendung des Kategoriensystems ermöglicht nicht nur eine strukturierte Darstellung, sondern schafft auch eine nahtlose Überleitung zur Beantwortung der Forschungsfrage im letzten Kapitel dieser Arbeit, die auf den gewonnenen Erkenntnissen basiert. Zu Beginn dieses Kapitels erfolgt nun eine kurze Darstellung der Interviewpartnerinnen, um den Leser:innen einen Einblick in die gewählte Stichprobe und entsprechende Rückschlüsse zu ermöglichen und so die Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.

4.1 Beschreibung der Interviewpartnerinnen

Tabelle 4 gibt einen ersten Überblick über die Vielfalt an ausgewählten Einzelfällen, welche im Nachgang vor allem im Hinblick auf ihre berufliche Laufbahn bzw. Vorerfahrungen im öffentlichen Sektor noch näher beschrieben werden sollen.

Tabelle 5: Darstellung der Stichprobe

Beruf	Alter	Anzahl Kind(er)	Alter in Jahren	Beschäftigungs- ausmaß	Ausbildungs- grad
Diplompädagogin Fachschule	42	2	13, 7	80 %	Hochschule
Küchenleitung Schulküche	35	2	11, 9	75 %	Lehre
Volksschullehrerin	32	2	5, 3	50 %	Bachelor
Lohnverrechnung / Bilanzbuchhaltung	42	2	11, 8	50 %	Lehre
Kindergarten-As- sistentin	46	3	18, 16, 5	55 %	Lehre
Mitarbeiterin Sozi- alverwaltung	47	2	12, 11	65 %	Fachschule
DGKS – mobile Pflege	36	2	6, 4	50 %	Diplomaus- bildung
Verwaltungsassis- tentin	34	2	11, 8	80 %	Lehre
Universitätsassis- tentin post doc	36	1	2	100 %	Doktorat
Mitarbeiterin Sozi- alverwaltung	38	4	19, 14, 9, 5	50 %	Handels- schule
DGKS – Teamlei- tung mobile Pflege	37	3	16, 12, 6	75 %	Diplomaus- bildung
Sozialarbeiterin	36	2	3, 1	50 %	Bachelor
Küchenassistentin	34	2	10, 8	50 %	Lehre
DGKS - Kranken- haus	32	1	2	50 %	Diplomaus- bildung
Hebamme	37	1	4	50 %	Diplomaus- bildung
Physiotherapeutin	50	1	14	25 %	Diplomaus- bildung
Führungskraft / Juristin	45	2	11, 9	100 %	Magistra

Quelle: Eigene Darstellung

Berufserfahrung der Interviewteilnehmerinnen

Die Teilnehmerinnen dieser Studie repräsentieren eine vielfältige Expertise im öffentlichen Dienst hinsichtlich ihrer bisherigen Berufserfahrung, die nun kurz näher betrachtet wird. **IP1** verfügt über langjährige Berufserfahrung im öffentlichen Dienst als Lehrerin an landwirtschaftlichen Fachschulen. **IP2** weist eine umfangreiche berufliche Laufbahn im öffentlichen Dienst vor, beginnend mit einer Lehre und dem späteren Aufstieg in eine Führungsposition als Küchenleitung einer Schulküche. **IP3** ist Volksschullehrerin mit

mehrfähriger Berufserfahrung im öffentlichen Dienst. **IP4** ist seit drei Jahren im öffentlichen Dienst im Bereich der Finanzverwaltung beschäftigt, zuvor sammelte sie umfangreiche Berufserfahrung im privaten Sektor. **IP5** verfügt über eine mehr als zehnjährige Berufserfahrung als Assistentin des Kindergartens, wobei sie vorher im Büro eines privaten Unternehmens tätig war. **IP6** hat langjährige Berufserfahrung im öffentlichen Dienst und ist seit 1997 in ihrer aktuellen Position an einer Bezirkshauptmannschaft tätig, wobei sie seit zwei Jahren intern einen anderen Aufgabenbereich (Sozialverwaltung) übernommen hat. **IP7** zeigt sich als eine erfahrene Krankenschwester im öffentlichen Dienst mit 16 Jahren Berufserfahrung in der Hauskrankenpflege. **IP8** ist schon seit ihrer Lehrzeit im öffentlichen Dienst im Bereich des Bürgerservice beschäftigt. **IP9** arbeitet als erfahrene Mitarbeiterin im öffentlichen Dienst, die ihren Job im Bereich Wissenschaft und Forschung an einer Bildungsinstitution ausübt. **IP10** ist vor rund 20 Jahren in den öffentlichen Dienst eingetreten und wechselte vor zweieinhalb Jahren in eine andere Behörde, jedoch auch im Verwaltungsbereich. **IP11** arbeitet seit elf Jahren als Diplomkrankenschwester und Teamleiterin in der mobilen Pflege, nachdem sie zuvor in einem Altersheim tätig war. Bei **IP12** handelt es sich um eine erfahrene Sozialarbeiterin im öffentlichen Dienst. Sie bringt mehr als zehn Jahre Berufserfahrung mit und ist seit kurzem in einer anderen Behörde tätig. **IP13** ist seit fünf Jahren in einem öffentlichen Krankenhaus im Bereich der Küchenarbeit tätig, nachdem sie zuvor in der Privatwirtschaft arbeitete. Bei **IP14** handelt es sich um eine diplomierte Krankenpflegerin, die seit zwölf Jahren in einem Krankenhaus arbeitet und direkt nach ihrer Ausbildung im öffentlichen Dienst begonnen hat. **IP15** sammelte bereits langjährige Berufserfahrung als Hebamme im öffentlichen Dienst und zeigt ein starkes Engagement für ihren Beruf. **IP16**, eine Physiotherapeutin, bringt langjährige Berufserfahrung im öffentlichen Dienst mit und folgte vor drei Jahren der Entscheidung für eine Anstellung in einem anderen Bereich des öffentlichen Dienstes. Als letzte Interviewpartnerin zeigt sich **IP17** als erfahrene Juristin mit einem breiten Hintergrund im öffentlichen Dienst, den sie seit ihrem Studienabschluss und damit Eintritt ins Berufsleben verfolgt.

Der nächste Abschnitt behandelt nun den ersten identifizierten Themenbereich, welcher die Bedeutung sowie das Verständnis von Jobsicherheit beinhaltet.

4.2 Bedeutung von Jobsicherheit für berufstätige Mütter

Da in der Literatur bereits verschiedene Erklärungsansätze zur Definition von Arbeitsplatzsicherheit vorliegen, welche im Kapitel 2.3.2. thematisiert wurden, war das Ziel des Erkenntnisgewinnes in dieser Hinsicht, die persönlichen Meinungen und subjektiven Einschätzungen der Interviewpartnerinnen zu dieser Thematik einzuholen. Diese spiegeln

die Ansichten von berufstätigen Müttern mit aktiven Dienstverhältnissen im öffentlichen Sektor wider. Dahingehend stellt sich auch die Wahrnehmung sicherer Branchen aus einem besonderen Blickwinkel – nämlich ausschließlich aus dem öffentlichen Dienst – dar, worauf nachfolgend näher eingegangen wird. Schließlich werden die Kanäle der Kommunikation in Hinblick auf das Thema Jobsicherheit beleuchtet.

4.2.1 Faktoren, die mit Jobsicherheit verbunden werden

Die Betrachtung von Jobsicherheit kann unterschiedliche Aspekte beinhalten, je nachdem, welche persönlichen Rahmenbedingungen dabei mitspielen. Im Folgenden werden die Faktoren dargestellt, die berufstätige Mütter mit Jobsicherheit in Verbindung bringen.

Beständigkeit des Arbeitsverhältnisses

Allem voran scheint die Wahrnehmung bzw. Einschätzung eines sicheren Arbeitsplatzes mit der Beständigkeit bzw. Stabilität des Arbeitsverhältnisses zusammenzuhängen. Dies verdeutlicht folgendes Zitat:

„Jobsicherheit ist das, wenn ich sage, okay, man hat jetzt zum Beispiel ein Haus gebaut, man muss einen Kredit abzahlen und man weiß, dass man fix die nächsten 20 Jahre dort arbeiten kann.“

(IP2, Zeile 111-113)

Hier haben sich bei den befragten Personen jedoch unterschiedliche Zeithorizonte gezeigt. Wie im obigen Zitat ersichtlich, wurde eine Beständigkeit von 20 Jahren als sicher angenommen. Anders gestaltet es sich bei IP14, wo das Bewusstsein von Jobsicherheit mit dem Wissen über einen sicheren Arbeitsplatz für die Dauer eines halben Jahres assoziiert wird. Im Gegensatz dazu betont IP10 die permanente Sicherheit zu wissen, dass der Job bleibt – und, dass er nicht nach einer Dauer von ein bis zwei Jahren bereits wieder endet.

Auch eine gewisse Zukunftssicherheit spielt in diesem Zusammenhang eine Rolle für die Interviewpartnerinnen, was sich auf die Erwartungen betreffend die künftige Existenz des Berufes oder Bereiches bezieht und damit einhergehend keine Reduktion der Arbeitsaufgaben in der Zukunft eintritt. Doch auch der Schutz vor willkürlichen Kündigungen wird von mehreren Interviewpartnerinnen in Bezug auf Jobsicherheit erwähnt. IP12 nennt in diesem Zusammenhang das Vorliegen triftiger Gründe, welche zudem in Interdependenz mit dem eigenen Verhalten stehen. Dies verweist auf zwei wesentliche Aspekte, die in den Interviews angesprochen wurden – die vertragliche Absicherung und die Verantwortung des eigenen Verhaltens.

Das Gefühl von Jobsicherheit wird demnach von einigen Interviewpartnerinnen (IP1, IP3, IP9, IP10, IP12) auch mit dem Vorhandensein eines Dienstvertrages verbunden, welcher Sicherheit über das Fortbestehen des Dienstverhältnisses gibt. Dies wird von einer Person (IP9) als formeller Aspekt der Jobsicherheit bezeichnet und zielt vorrangig auf die Gewährung eines unbefristeten Vertrages ab. Die Ergebnisse zeigen außerdem, dass befristete Dienstverhältnisse eher auf Ablehnung stoßen. Auch die Möglichkeit der Aufstockung des Beschäftigungsausmaßes betont IP1 vor allem in Hinblick auf Frauen als wichtiges Argument eines guten Dienstvertrages.

Des Weiteren wird der Aspekt des Vertrauens und der Verlässlichkeit durch eine vertragliche Vereinbarung mit Jobsicherheit assoziiert. So stellt auch die Beständigkeit der Strukturen des Arbeitsverhältnisses (IP15) sowie die inhaltliche Kontinuität laut IP9 eine gewisse Sicherheit dar, die Jobsicherheit mit sich bringt. Darunter versteht sie, dass sich das Aufgabengebiet nicht einseitig durch jemanden verändern lässt, ohne dass dies selbst gewollt ist. Dies deutet darauf hin, dass auch die Einhaltung von Vereinbarungen eine Sicherheit für die befragten Personen darstellen kann.

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes hängt für die Mehrheit der Interviewteilerinnen (n=11) mit der eigenen Leistungserbringung zusammen, was die beidseitige Abhängigkeit von Jobsicherheit betont. Folgendes Zitat soll dies verdeutlichen:

„Zu sicher darf man sich auch nicht sein, glaube ich. Also ich möchte schon mein Bestes geben und mit gutem Wissen und Gewissen meine Arbeit tun, so gut wie möglich.“

(IP5, Zeile 90-92)

Diese Ansicht wird in ähnlicher Weise auch mit der Sicherheit verbunden, dass keine Angst um den Job aufkommen muss, solange man selbst die Anforderungen an den Job erfüllt. Dabei wird von mehreren Personen die Notwendigkeit von rechtswidrigen Handlungen, wie beispielsweise Diebstahl, als Anlass zur Entstehung von Konsequenzen thematisiert. Es wird daher vermutet, dass das Bewusstsein über die eigene Leistungserbringung auf gewisse Weise zur Wahrnehmung als Schutz vor einer Kündigung beiträgt.

Die Aussagen der Interviewteilerinnen decken sich in Hinblick auf die Beständigkeit des Arbeitsplatzes größtenteils mit den Ausführungen aus der Literatur (Hur, 2019, S.4; Probst, 2002, S. 452), wie bereits in Kapitel 2.3.2 dargelegt wurde. Einen weiteren wichtigen Aspekt stellt die monetäre Sicherheit dar, wie im Folgenden aufgezeigt wird.

Finanzielle Sicherheit

Auch die Sicherheit über ein geregeltes Einkommen ist ausschlaggebend für die Mehrheit der Interviewpartnerinnen (n=11) in Bezug auf das Vorhandensein von Jobsicherheit. In diesem Zusammenhang wird vor allem auf die persönliche Abhängigkeit hinsichtlich der Verpflichtung zur Rückzahlung von Krediten (IP1, IP2) oder zum Erhalt der Familie (IP3, IP8) eingegangen.

Auch die Pünktlichkeit des Gehaltes wird als wesentliche Sicherheit angesehen, was einerseits vage definiert wird mit einer gewissen Regelmäßigkeit, andererseits mit konkreten Aussagen wie spätestens zum Ersten oder 15. eines Monats. Von IP1 wird zudem explizit auf die Entlohnung in Krisenzeiten hingewiesen, die sicherstellt, dass das Gehalt auch bei geschlossenem Betrieb ausgezahlt wird. Dies verbindet sie mit Krisensicherheit und betont auch das Wissen über die Höhe des zukünftig zu erwartenden Lohns, was sie als vorteilhaft empfindet. Ein anderer Aspekt inkludiert neben der finanziellen Sicherheit den Zusammenhang mit dem Arbeitsinhalt, wie in folgendem Zitat dargestellt:

„Und auch, dass man jetzt nicht die Sorge hat, wenn man die gleiche Arbeit macht, dass man dann auf einmal weniger verdient.“

(IP15, Zeile 154-156)

Somit wird, wie auch im vorigen Abschnitt, die Kontinuität der Arbeit hervorgehoben, welche mit einer Stetigkeit des Gehalts einhergeht. Hier spielt außerdem die Sicherheit im Krankheitsfall und das damit verbundene Wissen über ein gesichertes Einkommen eine Rolle, wie von IP16 betont wird:

„[...] dass ich einen sicheren Job habe, dass ich da mein regelmäßiges Einkommen habe, wenn ich einen Unfall habe, dass ich trotzdem ein Einkommen habe, dass ich nicht in der Luft hänge.“

(IP16, Zeile 141-143)

Aber auch die Sicherheit zu wissen, dass der Job bleibt, selbst wenn man längere Zeit ausfallen würde, stellt sich als wichtiger Faktor dar (IP5, IP6, IP14).

Gerade in Hinblick auf Krisen wird von IP17 auf die Stabilität des Arbeitsplatzes bei wirtschaftlichen Turbulenzen hingewiesen, und die Sicherheit, dass der eigene Job nicht davon betroffen sein wird, wie folgendes Zitat verdeutlicht:

„Naja, ein sicherer Job ist grundsätzlich in meinen Augen, dass man einen krisenfesten Job hat, wenn irgendwie die Wirtschaft einbricht und es zu einer großen

Arbeitslosigkeit kommt, dass ich beim öffentlichen Dienst dann trotzdem noch meinen Job behalten darf.“

(IP17, Zeile 174-177)

Dies spiegelt sich auch in den Aussagen von IP10 wider, die betont, dass man nicht in einer Art vom Markt abhängig ist, wie es in der Privatwirtschaft der Fall ist. Dies weist auf das Empfinden des öffentlichen Dienstes als sichere:n Arbeitgeber:in hin, was im Kapitel 4.2.2 näher ausgeführt wird.

Die finanzielle Sicherheit wird in der recherchierten Literatur nicht explizit als Teil der Jobsicherheit gesehen. Stattdessen werden Gehaltsaspekte in den bisherigen Studien eher mit Aspekten der Mitarbeiter:innenzufriedenheit oder Arbeitseffizienz verbunden (Nguyen et al., 2021, S. 113; Probst, 2002, S. 455). Dahingehend könnte dies möglicherweise als Indikator für Besonderheiten in der Lebensphase der Elternschaft dienen.

Insgesamt zeigen diese Erkenntnisse, dass Jobsicherheit nicht nur auf die Beständigkeit des Arbeitsverhältnisses und finanzielle Stabilität beschränkt ist, sondern auch eng mit persönlichen und institutionellen Faktoren verbunden ist, die das Gefühl der Sicherheit des Arbeitsplatzes beeinflussen. Die Wahrnehmung betreffend die Dauerhaftigkeit eines Arbeitsverhältnisses zeigt eine sehr subjektive Auffassung, was beispielsweise anhand der unterschiedlichen Aussagen hinsichtlich der Zeiträume ersichtlich wird. Beständigkeit, welche in unterschiedlichsten Facetten auf die Arbeitsplatzsicherheit einwirkt, zeigt sich somit als wichtige Determinante für berufstätige Mütter. Diese Ansicht könnte auch durch das Vorhandensein der Krisen gestärkt werden, da aufgrund der erlebten Krisenzeiten der Sicherheit im Krankheitsfall eine bestimmte Wichtigkeit zugeschrieben wird. Einen zentralen Punkt in der Wahrnehmung von Jobsicherheit – vor allem auch in Hinblick auf die durchlebten Krisen – spielt auch die Einschätzung der Branchensicherheit, welche nun thematisiert wird.

4.2.2 Branchen, die als sicher wahrgenommen werden

Da die Interviewpartnerinnen einer aktiven Berufstätigkeit im öffentlichen Dienst nachgehen, gestaltete sich die Erforschung der Wahrnehmung von sicheren Branchen als spannender Aspekt. Die Personen wurden im Interview gefragt, welche Branchen ihrer Meinung nach sicher seien und sie nannten mehrheitlich Bereiche, die dem öffentlichen Dienst angehören. Dies lässt auf vorhandenes Bewusstsein hinsichtlich der eigenen Jobsicherheit schließen, zeigt aber auch die spezifische Stellung des öffentlichen Dienstes in Bezug auf die grundsätzlich wahrgenommene Unabhängigkeit vom Wirtschaftsgeschehen, welche sich der Privatwirtschaft mit einer anderen Intensität darstellt.

Öffentlicher Dienst

Die Sicherheit eines Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst scheint einigen der Personen bewusst zu sein und wird seitens der Befragten damit begründet, dass es diesen Bereich auch künftig immer geben wird. Weiters spielt die Erfüllung von gesetzlichen Vorgaben bzw. Notwendigkeiten für Interviewpartnerin 12 und 17 eine Rolle, weshalb der öffentliche Dienst als sichere:r Arbeitgeber:in wahrgenommen wird. Auch der Begriff „Systemerhalter“, welcher sich in den Krisenzeiten herauskristallisiert hat und die Wichtigkeit der jeweiligen Betriebe für die Gesellschaft zeigte, stärkt die Position des öffentlichen Sektors. IP8 betont in dieser Hinsicht, dass sie und ihre Kolleg:innen in ihrem Arbeitsbereich während der Krisenzeiten gebraucht wurden, was auf ein hohes Verantwortungsgefühl deutet.

Des Weiteren werden aufgrund der wahrgenommenen Notwendigkeit der Dienstleistungen das Gesundheitswesen und der soziale Bereich von 11 Personen als sichere Branchen empfunden. IP7, IP11, IP14, IP15 und IP16, welche selbst im Gesundheitsbereich tätig sind, nannten diesen als sichere Branche. Dies zeigt, dass ihnen ihre Arbeitsplatzsicherheit durchaus bewusst zu sein scheint. Folgendes Zitat unterstützt diese Annahme:

„Ja eigentlich eh das Gesundheitswesen, eben weil es halt unverzichtbar ist, weil das kann man nicht einfach zusperren, auch nicht in Krisenzeiten.“

(IP14, Zeile 110-111)

Einen weiteren Grund für das Vertreten dieser Meinung stellt der Aspekt des Personalmangels dar, der auch in diesem Bereich massiv wahrgenommen wird. Außerdem wird die Einschätzung der Interviewpartnerinnen durch ihre Schilderungen über die spürbar veränderte Altersstruktur und zunehmende Pflegebedürftigkeit in der Gesellschaft untermauert.

Der Bildungsbereich, welcher in vielen Fällen in die öffentliche Hoheit fällt, wird ebenfalls als sicher bewertet, vor allem der Lehrberuf (IP3, IP5, IP16). Teilweise wird von den Befragten jedoch in dieser Hinsicht angemerkt, dass die Jobsicherheit in diesem Bereich mit dem Vorhandensein von sicheren Dienstverträgen zusammenhängt (IP1, IP9).

Lebensmittelwirtschaft

Aus Sicht der Notwendigkeit für die Gesellschaft wird auch die Landwirtschaft von drei Interviewpartnerinnen (IP1, IP6, IP9) als sicher bezeichnet, da damit die Grundbedürfnisse gesichert werden. Demnach wird der Landwirtschaft hier eine gewisse Krisensicherheit zugeschrieben. Dazu ist jedoch anzumerken, dass die genannten

Interviewpartnerinnen einen persönlichen Bezug zur Landwirtschaft, zum Beispiel durch ihre Familie, haben. Nachfolgendes Zitat verdeutlicht die Relevanz dieser Branche:

„Jobs, die daran arbeiten, Grundbedürfnisse zu decken. Ich glaube, da ist auch immer einfach die Nachfrage da. Das ist halt ein Geschäft, das es immer geben wird.“

(IP9, Zeile 187-189)

In ähnlicher Weise wird die Lebensmittelbranche im Allgemeinen von drei Personen als sichere Branche eingeschätzt. Auch der Handel wird vereinzelt aufgrund des täglichen Bedarfes als sicher eingestuft. Dennoch wird von Interviewpartnerin 4 auf die ungünstigen Kollektivverträge hingewiesen, die sich jedoch nicht auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes selbst auswirken, sondern eher durch Personalmangel zum Ausdruck kommen.

Sonstige Branchen und Bereiche

IP14 und IP17 sehen vor allem auch in großen Unternehmen Sicherheit, da diese durch die vorhandenen finanziellen Mittel auch in Krisen die schwierigen Zeiten leichter überbrücken können und damit eine gewisse Stabilität vermitteln. Dies wird durch folgende Aussage gestützt:

„Große Betriebe, mit denen sich halt viel Geld machen lässt. [...] Wo es einfach auch die nötigen finanziellen Mittel gibt, dass einfach die Zeiten überbrückt werden.“

(IP14, Zeile 112-115)

Auch die Erzeugung weltweit benötigter Rohstoffe wird mit Krisensicherheit verbunden. Eine ähnliche Stabilität wird auch dem Bankensektor zugeschrieben, der für Interviewpartnerin 17 eine sichere Jobstruktur vermittelt. Schließlich wurde die IT-Branche von einer Befragten genannt, da laut ihrer Erfahrung Personen in diesem Umfeld am Arbeitsmarkt besonders gefragt sind.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass seitens der befragten Personen erhöhtes Vertrauen in bestimmte Branchen wie den öffentlichen Dienst oder die Lebensmittelwirtschaft besteht, da sie diese als unverzichtbar für die Gesellschaft betrachten. Dies veranschaulicht den Wert hinsichtlich der Stabilität und der langfristigen Perspektiven dieser Branchen. Die Wahrnehmung der Sicherheit bestimmter Bereiche wird auch von externen Faktoren beeinflusst, wie beispielsweise gesetzlichen Vorgaben, Personalmangel oder der Verfügbarkeit sicherer Dienstverträge. Daher ist anzunehmen, dass die Interviewpartnerinnen bei der Bewertung von Jobsicherheit verschiedene Aspekte berücksichtigen. Bestimmte Sektoren sind auch während der Krisenzeiten als besonders wichtig und stabil in Erscheinung getreten und werden deshalb vermehrt mit sicheren Arbeitsplätzen assoziiert.

Die Ansichten bzw. Aussagen stimmen insofern mit aktuellen Entwicklungen überein, als dass durch die Krisen besonders betroffene Branchen, wie Gastronomie oder Baugewerbe (KSV1870, 2024), nicht mit Jobsicherheit in Verbindung gebracht wurden. Dies lässt die Vermutung zu, dass die Wahrnehmungen durch die Krisen auf verschiedenen Ebenen wirken und somit auch unterbewusste Eindrücke zur Folge haben können, die die subjektiven Meinungen prägen. Da Jobsicherheit auch durch Kommunikation wahrgenommen werden kann, wird dieser Aspekt im anschließenden Abschnitt thematisiert.

4.2.3 Wahrnehmung der Kommunikation von Jobsicherheit

Die Kommunikation von Jobsicherheit kann im Zuge der vorliegenden Studie aus zwei Perspektiven betrachtet werden: einerseits aus der Sicht des persönlichen Bereiches und andererseits mit dem Fokus auf den bzw. die Arbeitgeber:in. Die Kommunikation im persönlichen Umfeld findet hauptsächlich über Mund-zu-Mund-Propaganda statt, im beruflichen Kontext hingegen findet in den meisten Fällen entweder gar keine oder nur indirekte Kommunikation von Jobsicherheit statt, wie in den folgenden Ausführungen deutlich wird.

Persönliches Umfeld

Im Bekanntenkreis der Interviewpartnerinnen wird Jobsicherheit hauptsächlich thematisiert, wenn miteinander über berufliche Themen gesprochen wird, wie von sechs der insgesamt 17 Interviewpartnerinnen (n=6) erwähnt wird. Dabei spricht IP9 dies im Kontext der Familienplanung an und verknüpft damit einen altersbedingten Grund, weshalb Jobsicherheit mehr zum Thema in Gesprächen wird. Bei IP5 und IP17 scheint das Thema Jobsicherheit aufgrund der Krise im Bekanntenkreis zur Sprache zu kommen, da zum Beispiel die Ausbildung in einem als krisensicher beworbenen Berufsfeld begonnen wurde, oder aufgrund Unsicherheiten bezüglich der Eröffnung eines Betriebes und dem damit verbundenen Kapitalrisiko. Nachfolgendes Zitat zeigt exemplarisch die Bedeutung von Jobsicherheit im persönlichen Umkreis anhand einer Interview-Passage:

„Eher im Gespräch halt, wenn ich mit Freundinnen telefoniere, wenn wir halt übers Arbeiten reden. [...] Zum Beispiel eine Kollegin habe ich, der ist der sichere Job voll wichtig, [...] wenn sie auch jeden Tag rausgeht und voll unglücklich ist. Sie würde ihn nie kündigen, weil ihr ist die Sicherheit so wichtig [...].“

(IP16, Zeile 204-210)

Möglicherweise erlangt das Thema Jobsicherheit für die Befragten keine ausreichende Bedeutung, da aufgrund ihres grundsätzlich als sicher wahrgenommenen Jobs diese Thematik weitgehend außer Acht gelassen wird. Es könnte aber auch sein, dass in

Gesprächen aufgrund der besonderen beruflichen Stellung der Interviewpartnerinnen das Thema Jobsicherheit vermieden wird, da dies unterschiedlich wahrgenommen und interpretiert werden kann.

Beruflicher Kontext

Von Seiten der Arbeitgeber:innen wird Jobsicherheit kaum kommuniziert, oftmals erfolgt die Kommunikation indirekt und wird dahingehend aufgrund der vorgegebenen dienstrechtlichen Strukturen von den Mitarbeiter:innen als gegeben oder häufig auch selbstverständlich angesehen. Dies soll anhand des nachfolgenden Zitates veranschaulicht werden:

„Ich glaube, das wird gar nicht so kommuniziert, das ist einfach so. [...] Man weiß einfach, ja es kann einem eigentlich nichts passieren, solange man sich nichts zuschulden kommen lässt.“

(IP10, Zeile 189-191)

In ähnlicher Weise sieht es Interviewpartnerin 15, die im Gesundheitsbereich tätig ist:

„Ich würde einmal sagen, es wird nicht kommuniziert. Sondern fühlt sich, glaube ich, für die meisten als selbstverständlich an.“

(IP15, Zeile 193-194)

Drei Interviewpartnerinnen (IP1, IP9, IP10) betonen in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit des Dienstvertrages, der ihnen in gewisser Weise Jobsicherheit vermittelt. Dies kann somit als indirektes Kommunikationsmittel gewertet werden.

Acht Interviewpartnerinnen nehmen in ihrem Unternehmen gar keine aktive Kommunikation von Jobsicherheit wahr. Davon unterscheidet sich die Erfahrung von Interviewpartnerin 3, welche von jährlichen Gesprächen mit der Führungsetage berichtet, in denen die künftige Sicherheit des Arbeitsplatzes in bestehender Form thematisiert wird. Hier wurde auch gegenüber den Mitarbeiter:innen wertschätzend kommuniziert, vor allem in Hinblick auf den geleisteten Mehraufwand während der Krisenzeit. Diese Wertschätzung wurde gleichermaßen von IP10 innerhalb des Betriebes wahrgenommen. Bei IP14 wurde Jobsicherheit in der Art und Weise kommuniziert, dass den Mitarbeiter:innen mitgeteilt wurde, dass ihre Tätigkeit systemrelevant für die Gesellschaft ist, wie folgendes Zitat zeigt:

„Also ich hätte jetzt nichts irgendwie bewusst wahrgenommen. Außer, dass es halt dann immer geheißen hat, ja, man ist eh systemrelevant und ja,

aber so eigentlich nicht direkt.“

(IP14, Zeile 131-133)

Insgesamt wird aufgrund der Ausführungen angenommen, dass die Kommunikation von Jobsicherheit im persönlichen Umfeld direkter bzw. offener erfolgt, wenn auch in geringem Umfang, während sie sich im beruflichen Kontext oft indirekt oder sogar implizit ereignet, basierend auf der Wahrnehmung der Mitarbeiter:innen und den internen Strukturen des Unternehmens. Die direkte Kommunikation von Jobsicherheit gegenüber bestehenden Mitarbeiter:innen wird demnach nachrangig behandelt oder eventuell auch in dieser Branche als nicht erforderlich befunden. Anders sieht es hinsichtlich der Ansprache potenzieller Bewerber:innen aus, wie durch die beworbene Homepage des österreichischen Öffentlichen Dienstes ersichtlich wird. Hier wird explizit der Vorteil hervorgehoben, dass es sich um einen sicheren Job handelt. Dies wird durch den Staat als Arbeitgeber:in begründet (www.oed.gv.at, 22.03.2024).

Ein weiterer wesentlicher Aspekt in den Interviews war die Einflussnahme der Krisenzustände, die im nachfolgenden Kapitel näher betrachtet wird.

4.3 Einfluss der Krisen

Die Krisen haben unterschiedliche Auswirkungen mit sich gebracht, wie bereits im Theoriekapitel 2.1 umfassend dargelegt wurde. Anschließend sollen nun wahrgenommene Effekte der Krisen sowie Veränderungen in Bezug auf die Wahrnehmung der Jobsicherheit näher betrachtet werden, die durch die Interviews mit den berufstätigen Müttern in Erfahrung gebracht wurden.

4.3.1 Finanzielle Auswirkungen

Vor allem in finanzieller Hinsicht zeigen sich die Aus- und Nachwirkungen der Krisen deutlich. Gerade bei den Lebensmitteleinkäufen für die Familie macht sich die Teuerung bemerkbar, wie fünf Interviewpartnerinnen beschreiben. Dies verdeutlicht folgende Aussage von Interviewpartnerin 12:

„Also ich glaube, das spürt jeder Mensch sicher. Aber vor allem Familien, glaube ich, was das Einkaufen betrifft. Es ist unglaublich, was Lebensmittel, was das plötzlich für einen Kostenpunkt betrifft im monatlichen Haushaltsbudget.

Das ist schon einschneidend.“

(IP12, Zeile 357-360)

Im Zusammenhang mit den steigenden Kosten äußert IP11 Bedenken hinsichtlich der künftigen Finanzierbarkeit von Kreditraten und Einkäufen, für den Fall, dass dies noch

mehr werden würde. Auch das Einkaufsverhalten wird in manchen Fällen angepasst, sodass beispielsweise überwiegend auf Aktionsartikel oder billigere Marken zurückgegriffen wird. Außerdem zeigt sich der Verzicht auf manche Dinge, wie Urlaube oder nicht unbedingt notwendige Anschaffungen, als Auswirkung der Teuerung. Dabei wird jedoch betont, dass Einsparungen bei Betriebskosten oder Heizkosten nicht möglich sind, was gerade für Familien mit Kindern eine große Herausforderung darstellt.

IP14 spricht zudem über die Effekte auf das Sparverhalten, wonach nun vorausschauender geplant und investiert wird, um finanzielle Engpässe zu verhindern, wie folgende Aussage veranschaulicht:

„Also bei uns hat es da schon Einschränkungen gegeben. Nicht, weil es knapp war, aber einfach, damit es nicht knapp wird. Sagen wir so, ein bisschen vorausschauend halt.“

(IP14, Zeile 274-276)

Interviewpartnerin 2 führt unter anderem aus, dass die Lebenshaltungskosten um ein Vielfaches gestiegen sind, da vor einigen Jahren das alleinige Gehalt ihres Partners ausgereicht hatte, um denselben Lebensstandard wie heute mit zwei Gehältern zu finanzieren.

Die Ergebnisse aus den Interviews weisen darauf hin, wie die finanziellen Auswirkungen der Krisen das tägliche Leben und die langfristige finanzielle Sicherheit beeinflussen können. Der finanzielle Druck erhöht sich, vor allem auch bei Familien, und wirkt sich auf die Angst vor finanziellen Engpässen und den Wunsch nach finanzieller Stabilität aus. Betrachtet man in dieser Hinsicht die dargelegten finanziellen Auswirkungen aus Sicht der Befragten, kann der Annahme von Badelt & Heitzmann (2023, S. 22) zugestimmt werden, dass die Folgen der Inflation bis in die mittlere Einkommensschicht vordringen. Auffallend ist jedoch, dass die Teuerung vor allem für jene Interviewpartnerinnen spürbar ist, die drei oder mehr Kinder zu versorgen haben. Dies weist auf eine hohe Belastung dieser Familien hin, was sich mit den Ergebnissen der AKCOVID-Studie (Steiber & Siegert, 2021, S. 435f.) deckt.

Neben den Veränderungen auf finanzieller Ebene brachten die Krisen außerdem gesellschaftliche Auswirkungen mit sich, wie im folgenden Abschnitt deutlich wird.

4.3.2 Auswirkungen auf die Gesellschaft

Auch Veränderungen aus sozialer Betrachtungsweise konnten mehrfach festgestellt werden, wie IP7, IP11 und IP16 im direkten Umfeld bei ihren Klient:innen wahrgenommen haben. Demnach hat die Offenheit der Menschen abgenommen und sich durch

ängstlichere Verhaltensweisen oft als schwierig dargestellt. IP11 betont dabei die Veränderung des „Menschlichen“, was vermutlich die soziale Zugänglichkeit der Personen meint (IP11, Zeile 48). Bei den Hausbesuchen der Patient:innen wird auch die finanzielle Belastung, die in manchen Haushalten herrscht, deutlich spürbar. Diese Belastungen zeigen sich auch durch vermehrte Antragstellungen für den Einkauf in Sozialmärkten, welche im öffentlichen Dienst abgewickelt werden und dadurch wahrgenommen werden konnten. Eine andere Einschätzung dazu hat Interviewpartnerin 6 geäußert, die die Teuerung der Lebensmittel als Chance zur Förderung der Wertschätzung von den Produkten ansieht und dies als Vorteil gegen die Verschwendung in der Gesellschaft wahrnimmt, wie nachfolgende Passage verdeutlicht:

„Ich finde, dass die Lebensmittel, die sollen ruhig teurer sein. Man sollte das wieder wertschätzen, was da produziert wird. Und es darf ruhig auch Butter und Milch was kosten. Es darf nicht alles so verschleudert sein.“

(IP6, Zeile 304-307)

Zudem lassen sich aus den Erfahrungen von IP4 angesichts der vorherrschenden Arbeitsmoral unter anderem Auswirkungen auf die Priorität der Freizeit ableiten, was vor allem durch das Kurzarbeitsmodell gefördert worden ist. Aufgrund der Förderungen konnte bei geringerem Arbeitsausmaß trotzdem ein Lebensstandard gehalten werden, der für viele annehmbar erschien und deshalb den Willen nach Vollzeitarbeit teilweise verringert hat. Auch IP8 verweist auf die Notwendigkeit der Vermittlung anderer Werte an jüngere Generationen, um Vorteile wie Jobsicherheit vor den Anspruch an hohe Gehaltsvorstellungen zu rücken und die Tendenz zu Teilzeitbeschäftigungen künftig zu verringern.

Diese Erkenntnisse weisen auf eine mögliche Verschiebung in den Arbeitsstrukturen und Wertvorstellungen der Gesellschaft hin. Durch die Krisen sind vermehrt soziale Ungleichheiten in der Bevölkerung entstanden, wie sich durch die unterschiedlichen Wahrnehmungen bei den Betroffenen zeigt. Diesbezüglich sind gerade Berufe mit engem Patient:innenkontakt besonders herausgefordert, weshalb seitens des Unternehmens Strategien zur erfolgreichen und langfristigen Mitarbeiter:innenbindung erforderlich werden. Auch hinsichtlich der zukünftig priorisierten Arbeitsmodelle und -werte, welche zunehmend jüngere Generationen betreffen, sind Überlegungen anzustellen, wie sich dies in Bezug auf Personalstrategien auswirken könnte. Dies liefert Hinweise zu krisenbedingten Auswirkungen auf einen besonders wichtigen Bereich, nämlich die Berufstätigkeit der Interviewpartnerinnen – deshalb wird dieser Aspekt im nächsten Abschnitt thematisiert.

4.3.3 Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld

Speziell unter Berücksichtigung der COVID-19-Pandemie kam es zu vielfältigen Veränderungen des unmittelbaren Arbeitsumfeldes bei den Interviewteilernehmerinnen. Es gab teilweise Spannungen innerhalb der Teams aufgrund unterschiedlicher Ansichten zur Corona-Thematik, was zu einem Verlust des Zusammenhalts und Vertrauens führte (IP3, IP4, IP8, IP16). Einzelne Mitarbeiter:innen fühlten sich isoliert und unverstanden, da die Kommunikation seitens der Führungsebene in dieser Zeit unzureichend war. Dies führte zu einem Rückgang der Motivation und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter:innen, während IP14 weiters von einem Mangel an Wertschätzung seitens des Betriebes und den Kolleg:innen berichtete. Das Arbeitsklima verschlechterte sich, wurde hektischer und pessimistischer, was zu einem Verlust an Fröhlichkeit und Leichtigkeit führte, die für den Beruf als wichtig erachtet werden. Entgegen diesen Meinungen empfand IP12 durch die Krise einen stärkeren Zusammenhalt, wie folgende Aussage zeigt:

„Also ich habe schon das Gefühl gehabt, es sind Team und Führungsebene näher zusammengerückt.“

(IP12, Zeile 153-154)

Bei vier Personen (IP1, IP3, IP9, IP17) ergaben sich durch die damaligen Umstände veränderte Arbeitsbedingungen in Hinblick auf Digitalisierungsmöglichkeiten, was zum Beispiel die Möglichkeit von Homeoffice oder Online-Teilnahmen an Konferenzen beinhaltete. Dies hat hauptsächlich Aussagen von Personen aus dem Bildungssektor betroffen, was für die Interviewpartnerinnen zu einigen Vorteilen und längerfristigen Auswirkungen führte. Demnach brachte die Krise einen gewissen Digitalisierungsfortschritt hervor und zeigte neue Möglichkeiten mit dem Umgang von Flexibilität auf, was zunehmende Erleichterungen im Alltag – vor allem für berufstätige Mütter – aufzeigte.

Die Handhabung von Sparmaßnahmen auf der einen Seite, welche beispielsweise im Arbeitsalltag angeordnet wurden, unterscheidet sich von Erfahrungen mit zusätzlichen Bonuszahlungen für Mitarbeiter:innen auf der anderen Seite. Auch die Gewährung von bezahltem Sonderurlaub für Mütter, der teilweise mehrere Monate dauerte, wurde von den Befragten als positiv empfunden (IP2, IP5, IP6). Vor allem die Interviewpartnerinnen aus dem Gesundheitswesen berichten aber über erhöhten Arbeitsaufwand, fehlende personelle Ressourcen und geforderte Anpassungsfähigkeit, die in dieser Zeit dominierten.

Durch die Krise haben sich für viele Personen umfassende Veränderungen ergeben, allem voran zeigt sich hier jedoch die Wichtigkeit einer transparenten und unterstützenden Kommunikation seitens der Führungsebene, um auch in Krisensituationen das

Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen zu erhalten. Folgt man den bisherigen Ergebnissen von Charoensukmongkol & Phungsoonthorn (2021, S. 431ff.), wirken sich die Krisen unter anderem auf die psychologische Stabilität der Mitarbeiter:innen aus, die zum Beispiel durch erhöhten Stress oder Unsicherheit beeinflusst wird.

Deshalb stellt sich aufgrund obiger Ergebnisse generell ein passender Leadership-Ansatz im Unternehmen als zielführend dar, welcher den Zusammenhalt im Team gewährleisten und Unsicherheiten weitgehend kompensieren sollte. Dies ist auch in Hinblick auf etwaige Kündigungsabsichten zu berücksichtigen, welche sich unter anderem durch Fehler im Führungsverhalten verstärken können. Auf diese Thematik bezieht sich überdies der letzte Abschnitt des Kapitels 4.6. Im Folgenden wird nun auf die krisenbedingten Wahrnehmungen von Jobsicherheit näher eingegangen, die sich im Zuge der Erhebung herausgestellt haben.

4.3.4 Auswirkungen auf die wahrgenommene Jobsicherheit

Die Ergebnisse aus den Interviews zeigen, dass Jobsicherheit in unterschiedlichen Kanälen wahrgenommen und durch Umstände wie Krisenzeiten beeinflusst werden kann. Dies unterscheidet sich jedoch individuell und könnte demnach mit persönlichen Überzeugungen und Erfahrungen einerseits, aber auch mit der Nutzung von Kommunikationskanälen wie Medien oder dem Kontakt zu unterschiedlichen Personen andererseits zusammenhängen, wie nachfolgende Ergebnisdarstellung verdeutlicht.

Im medialen Bereich haben 7 Interviewpartnerinnen verstärkte Werbung für Berufe mit vermeintlicher Job- und Krisensicherheit wahrgenommen, insbesondere in Branchen wie dem Pflegebereich, dem Lehrberuf und dem öffentlichen Dienst allgemein. Diese Werbung wirkt auf die Wahrnehmung von Arbeitsplatzsicherheit ein und deutet darauf hin, dass die Sicherheit von Arbeitsplätzen ein präsent Thema in der Gesellschaft ist und von verschiedenen Akteuren – vor allem von Arbeitgeber:innen – aktiv adressiert wird.

Die Wahrnehmungen aus dem persönlichen Umfeld gestalten sich sehr unterschiedlich, was auf die individuellen Erfahrungen zurückzuführen sein könnte. Mehr als die Hälfte der Interviewpartnerinnen hatte in ihrem Umfeld Personen, welche mit Kurzarbeit oder Jobverlusten konfrontiert waren und diesbezüglich zumindest vorübergehende Unsicherheit und teilweise hohe Belastungen durch die Situation verspürten. Sogar innerhalb des eigenen Haushaltes berichteten zwei der befragten Personen von einem Jobverlust ihres Partners während der Krisenzeiten, was weitreichende Folgen mit sich brachte. Gerade im Hinblick auf finanzielle Auswirkungen zeigten sich vermehrt negative Wahrnehmungen, wenn man auf das regelmäßige Einkommen aufgrund von Verbindlichkeiten wie Kreditzahlungen oder Ähnlichem angewiesen ist. IP4 und IP10 weisen darauf

hin, dass Betroffene in ihrem Umkreis teilweise eine sehr lange Zeit mit den Folgen der Krise zu kämpfen hatten.

Kurzarbeit wurde im sozialen Umfeld jedoch auch positiv beleuchtet, was einerseits durch die erhöhte Zeit für die Familie (IP3, IP13) und andererseits durch Vorteile im Zusammenhang mit gestiegener Freizeit, welche zur Erholung genutzt werden konnte, begründet wurde (IP4, IP9, IP10). Nachfolgendes Zitat zeigt die Erfahrungen von IP3:

„Also Kurzarbeit war der (Name des Ehegatten) auch, das war eigentlich cool. Also das war Homeoffice und da war er einfach viel daheim. Das war halt lässig für uns.“

(IP3, Zeile 270-272)

Dem gegenüber stehen zwar finanzielle Nachteile, jedoch überwiegen für einige Betroffene die Vorteile (IP4, IP5, IP9, IP10), wie folgende Aussage verdeutlicht:

„Aus dem größeren Umfeld habe ich das eher positiv wahrgenommen, weil die Leute gesagt haben, naja, jetzt kann ich weniger arbeiten und kriege trotzdem mein Geld.“

(IP9, Zeile 373-375)

Vier Interviewpartnerinnen (IP1, IP2, IP6, IP16) haben in ihrem Umfeld aufgrund des Fehlens von betroffenen Personen keine Veränderungen in ihrer Wahrnehmung von Jobsicherheit bemerkt. Diesbezüglich änderte sich bei den Befragten auch durch die Krisen diese Wahrnehmung nicht. Dies bekräftigt IP17 mit der Begründung, dass sie auch vor der Krise schon die Vorzüge ihres Arbeitsplatzes gekannt hat und deshalb keine veränderte Wahrnehmung durch diese Zeit vernommen hat.

Die Erfahrungen, die von den Befragten in ihrem Umkreis und durch die Medien wahrgenommen wurden, wirkten sich mit der Schaffung eines höheren Bewusstseins der eigenen Jobsicherheit aus, vor allem wenn die eigene Situation mit anderen verglichen wird. Hier werden unter anderem Begriffe wie Glück, Dankbarkeit und Privileg genannt. Die Bedeutung bzw. Wertschätzung des eigenen Arbeitsplatzes hat sich durch die Krisenzeiten bei drei Viertel der Befragten zum Teil umfassend gewandelt, wie folgende Passage eines Interviews verdeutlicht:

„Man muss eigentlich total dankbar sein für das, dass man den Job noch hat und, dass man das noch machen darf und, dass man die Sicherheit hat. Weil die hast du wie gesagt, nicht in allen Branchen.“

(IP8, Zeile 231-234)

Die Wahrnehmung der eigenen Jobsicherheit wird außerdem von dem Umstand geprägt, inwiefern man sich betroffen fühlt. Darauf wird offenbar nicht geachtet, solange

man keinen Grund zur Sorge über die eigene Arbeitsplatzsicherheit hat. Manche beschäftigten sich prinzipiell nicht mit dem Thema aufgrund der Annahme, dass der öffentliche Dienst als sicher gilt, oder des Wissens über Personalmangel in ihrem Arbeitsbereich und der damit angenommenen Sicherheit am Arbeitsmarkt.

Die wahrgenommene Jobsicherheit variiert stark je nach persönlichen Erfahrungen und vorhandenen sozialen Kontexten, wobei die Krise(n) mehrheitlich zu einem gesteigerten Bewusstsein für die eigene Sicherheit am Arbeitsplatz und einer Neubewertung des Arbeitsplatzes insgesamt geführt hat. Dies wird auch bei vielen damit erreicht, dass sie sich mit anderen vergleichen, die verstärkt von den Krisen betroffen sind, und sich folgend selbst in einer „sichereren“ Position wiederfinden. Dies könnte auf die von Hipp (2020, S. 418) definierten Aspekte der Jobsicherheit insofern umgelegt werden, als dass sich die Wahrnehmung der Arbeitsmarktsicherheit durch den Vergleich des eigenen Jobs mit den bedrohten Arbeitsplätzen anderer verstärkt und sich dadurch die affektive Arbeitsplatzsicherheit erhöht. Hipp (2020, S. 425) fand in ihrer Studie, die sich auf die Zeit der Finanzkrise 2008/09 bezog, heraus, dass sich das subjektive Sicherheitsgefühl von Mitarbeiter:innen durch die Betrachtung von Gruppen mit geringerem Schutzniveau wie zum Beispiel Zeitarbeiter:innen verändern kann. Betrachtet man dies im Kontext der vorliegenden Ergebnisse, könnte es bedeuten, dass sich der öffentliche Dienst im Gegensatz zu privaten Unternehmen als Arbeitgeber:in mit hohem Schutzniveau darstellt.

Die vielfältigen Auswirkungen der Krisen stellen sich als wichtige Determinante in Bezug auf die Wahrnehmung von Jobsicherheit dar. Gerade bei berufstätigen Müttern spielt jedoch der familiäre Aspekt eine entscheidende Rolle in vielerlei Hinsicht, wie das nachfolgende Kapitel aufzeigt.

4.4 Familiäre Auswirkungen

Dieser Abschnitt widmet sich den vielfältigen Einflüssen, die das Bestehen einer Familie auf das Leben berufstätiger Mütter hat. Nach Darlegung der Auswirkungen von Krisen werden nun speziell die familiären Auswirkungen untersucht, wobei der Fokus auf zwei wesentlichen Aspekten liegt. Zunächst wird die Bedeutung der Berufswahl bzw. Berufstätigkeit im Kontext der familiären Dynamik betrachtet, gefolgt von einer eingehenden Analyse der Herausforderungen, mit denen berufstätige Mütter konfrontiert sind. Durch die Untersuchung dieser Aspekte werden die komplexen Zusammenhänge zwischen Familienleben und beruflicher Entwicklung beleuchtet, die sowohl individuelle Entscheidungen als auch gesellschaftliche Strukturen beeinflussen können.

4.4.1 Berufswahl / Berufstätigkeit

Die Auswahl des Berufs scheint gerade für berufstätige Mütter stark von familiären Faktoren abzuhängen, was sich durch die Priorisierung von Familienvereinbarkeit deutlich bemerkbar macht.

„Also das war mir immer schon wichtig. Der Arbeitgeber, also meine Arbeit, muss sich mit den Kindern vereinbaren lassen. Also Kinder sind trotzdem immer an erster Stelle gewesen.“

(IP11, Zeile 251-253)

Die Aussagen der Interviewpartnerinnen heben hervor, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für sie von größter Bedeutung ist. Sie bevorzugen Jobs, die flexible Arbeitszeiten bieten und es ihnen ermöglichen, zeitig bei ihren Kindern zu sein, insbesondere wenn diese noch jung sind und Unterstützung benötigen. Viele betonen die Wichtigkeit von Jobsicherheit, aber auch die Notwendigkeit flexibel zu sein, um die Bedürfnisse ihrer Familie zu erfüllen. IP8 merkt in dieser Hinsicht an, dass sie den Job aufgeben hätte müssen, wenn die Flexibilität hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten nicht möglich gewesen wäre. IP2 stellt einen Vergleich ihrer derzeit flexiblen Arbeitsstelle mit der Schichtarbeit in einem Krankenhaus auf, wobei es sich bei beiden Stellen um sichere Jobs handelt, jedoch die Vereinbarkeit mit der Familie bei zweiterem ihrer Meinung nach nicht gegeben wäre. Damit stellt sie klar die Flexibilität vor die Jobsicherheit. IP4 und IP16 haben aufgrund der fehlenden Flexibilität, die sie zur Kinderbetreuung benötigt hätten, den Job gewechselt und auch ein geringeres Stundenausmaß gewählt. Dies zeigt, dass die Sicherheit eines Jobs nicht zwangsläufig mit der Familienvereinbarkeit harmoniert und sich gerade im Gesundheitswesen schwierig gestalten kann. Es betont auch die Wichtigkeit der Möglichkeit, Kinderbetreuung und Arbeitszeiten entsprechend zu koordinieren, was als entscheidender Faktor für die Wahl des Arbeitsplatzes betrachtet wird.

Des Weiteren wird der Stellenwert der Jobsicherheit maßgeblich vom Vorhandensein von Kindern beeinflusst, da die Verantwortung für die Familie zunehmend in den Vordergrund rückt (IP2, IP8, IP9, IP15, IP17). Hinsichtlich der langfristigen Planung stellt sich für IP9 eine unbefristete bzw. permanente Arbeitsstelle als sicherer und aufgrund der begrenzten Ressourcen, die mit Kindern einhergehen, generell als zielführender dar. Dies bezieht sie auf den potenziellen Aufwand von Jobsuchen, was mit Kindern schwer umzusetzen scheint.

Mehrere Interviewpartnerinnen berichten auch über lebensphasenabhängige Veränderungen ihrer Prioritäten, wonach einerseits IP16 sich aufgrund des fortschreitenden Alters ihres Kindes nun wieder freier in der Gestaltung ihres Arbeitsplatzes fühlt und eher

die Jobsicherheit nach hinten stellt. Andererseits berichtet IP9 über die Erhöhung des Stellenwertes in der Phase der Familiengründung, was auch durch IP12 mit ihren beiden kleinen Kindern gestützt wird, indem Jobsicherheit den Vorrang erlangt. Dies erzeugt für sie gerade in Zeiten der Elternkarenz ein Gefühl von Sicherheit, mit dem Wissen der Möglichkeit eines Wiedereinstieges. Eine Passage aus dem Interview soll den Einfluss der Familiensituation auf die Wahrnehmung von Jobsicherheit verdeutlichen:

„Letztlich ist es ja auch deswegen so wichtig für uns, wegen den Kindern. Also wären mein Lebensgefährte und ich allein ohne Kinder, wäre es nicht so tragisch, aber die Kinder erschweren das natürlich immens. Oder machen einen sicheren Arbeitsplatz einfach immens wichtiger. Also die haben einen riesigen Einfluss darauf.“

(IP12, Zeile 367-371)

Es wird auch reflektiert über Situationen, seien es frühere oder fiktive, ohne das Vorhandensein von Kindern, in denen betont wird, dass dies einen großen Unterschied machen würde. Dann würden auch eher riskantere Jobentscheidungen getroffen bzw. andere Berufsfelder gewählt, wäre keine Abhängigkeit von Kindern oder Familie gegeben.

Einen weiteren wichtigen Aspekt stellen finanzielle Verpflichtungen dar, die ebenfalls als Motive bezüglich der Berufsentscheidung fungieren können. Das Gefühl familiärer Verpflichtungen zeigt sich auch dahingehend, dass der Job zur Sicherung des Erhalts eines gewissen Lebensstandards dient. Aber auch um regelmäßige Zahlungen leisten zu können, welche den finanziellen Druck auf Familien, gerade in Zeiten von Teuerung und Inflation, massiv erhöhen. Auch gesellschaftlicher Druck führt gemäß den Ausführungen von IP4 zu finanziellen Verpflichtungen, wie nachfolgender Ausschnitt des Interviews verdeutlicht:

„Weil, wie soll ich sagen, es ist mittlerweile schon so eine Veränderung da, dass die Kinder einfach viel mehr kriegen als wie früher und einfach auch haben müssen, um irgendwie in der Gesellschaft zu existieren. Und das Ganze zu finanzieren ist halt dann einfach auch die Aufgabe von den Eltern geworden.“

(IP4, Zeile 690-693)

Außerdem spielen persönliche Umstände dabei eine große Rolle, wie IP3 und IP12 durch den Jobverlust ihres Partners erfahren haben. Hier hat sich der Stellenwert der Jobsicherheit, aber auch der finanziellen Abhängigkeit weitaus stärker dargestellt. Aber auch die Stellung als alleinerziehende Mutter wird von IP8 als große Hürde geschildert, gerade was finanzielle Angelegenheiten anbelangt. Dem gegenüber stellen sich die Ansichten von IP1, IP3, IP9 und IP16 dar, welche von der gegenseitigen Unterstützung – vor allem in finanzieller Hinsicht – durch die Berufstätigkeit ihres Partners profitieren.

Drei dieser genannten Interviewpartnerinnen weisen auf das vorhandene Sicherheitsnetz hin, welches sich zusätzlich durch die Arbeit ihres Partners im öffentlichen Dienst ergibt.

Die nähere Betrachtung der Berufswahl und -tätigkeit von Müttern zeigt deutlich, dass familiäre Aspekte einen signifikanten Einfluss auf diese Entscheidungen haben. Die Priorisierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf spiegelt sich in der Suche nach flexiblen Arbeitsmodellen wider, die es ermöglichen, den Bedürfnissen der Familie gerecht zu werden. Diese Erkenntnis betont die Notwendigkeit für Arbeitgeber:innen und Gesellschaft, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Eltern – vor allem Müttern – ermöglichen, eine Balance zwischen beruflichem Erfolg und Familienleben zu erreichen. Rump & Eilers (2014, S. 154) haben argumentiert, dass sich familiäre Umstände unmittelbar auf das Berufsleben auswirken, was sich damit auch weitgehend mit den Ergebnissen aus den Interviews deckt. Aber auch die Rolle der Flexibilität, welche sich als wesentlich für viele berufstätige Mütter herausstellt, kann beim Übergang in die Elternschaft ein Hindernis oder sogar einen Grund für einen Jobwechsel darstellen. Demnach weist dieser Aspekt auf die Relevanz von lebensphasenorientierten HR-Praktiken hin, um eine Balance zwischen Arbeitsleben und Privatleben zu ermöglichen und die Mitarbeiter:innen trotz familiärer Herausforderungen an das Unternehmen zu binden (Gerlmaier et al., 2016, S. 5). Nachfolgend werden nun Herausforderungen, die sich für die berufstätigen Mütter aufgrund ihrer spezifischen Rolle in Familie und Beruf ergeben, aufgezeigt.

4.4.2 Herausforderungen berufstätiger Mütter

Als größte Herausforderung kristallisierte sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie heraus, was unterschiedliche Aspekte umfasst. Zum einen beinhaltet dies das richtige Zeitmanagement, welches aufgrund von Verpflichtungen betreffend Arbeitszeiten, aber auch Pünktlichkeit hinsichtlich des Abholens von Betreuungseinrichtungen als essenziell erachtet wird (IP7, IP8, IP12). Zum anderen müssen berufstätige Mütter flexibel sein, um unvorhergesehene Ereignisse wie Krankheiten der Kinder oder Änderungen in den Arbeitszeiten zu bewältigen. Dies erfordert häufig die Unterstützung des Partners, anderer Familienmitglieder oder die Inanspruchnahme von Betreuungseinrichtungen.

Von IP12 wird auch die Abgrenzung von Berufs- und Privatleben als schwierig erlebt, was für sie bedeutet, dass der Fokus ganz auf der Arbeit liegt und Privates weitgehend ausgeblendet wird. In dieser Thematik erwähnt auch IP17 den Umgang mit familiären Herausforderungen, welche zum Beispiel im schulischen Bereich auftreten, und gleichzeitig beruflichen Themen, die unangekündigt auftauchen.

Einen essenziellen Punkt in dieser Hinsicht stellt auch die Sicherstellung der Kinderbetreuung, welche sich für die Möglichkeit zur Ausübung einer Berufstätigkeit als entscheidend erweist, dar. Auch bezüglich des Stundenausmaßes wirkt sich dies aus und kann eine Einschränkung darstellen, wenn keine ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeit gegeben ist. Diesbezüglich nehmen IP10 und IP15 die Großeltern als große Stütze wahr, was sich bei IP1 aufgrund fehlender familiärer Hilfe als beträchtliche Hürde herausgestellt hat, da zudem kein Betreuungsplatz in einer Einrichtung für ihr Kind gefunden werden konnte. IP4 weist in dieser Angelegenheit darauf hin, dass sie auch Vertrauen in Betreuungseinrichtungen haben muss, um mit gutem Gewissen ihrer Berufstätigkeit nachgehen zu können.

Besonders die Einteilung der persönlichen Ressourcen scheint auch einen wesentlichen Einfluss auf die wahrgenommenen Herausforderungen berufstätiger Mütter zu haben, was sich in unterschiedlichen Situationen wiederfinden kann. Dies soll durch folgende Aussage verdeutlicht werden:

„Und jetzt mit den Kindern möchte einfach nicht mehr mit so einem Kopf heimkommen, weil da möchte ich eher, ja mehr den Fokus bei den Kindern haben.“

(IP6, Zeile 328-329)

Demnach wirkt sich der Arbeitsbereich auch auf die persönlichen Ressourcen, die für die Familie gebraucht werden, aus. In einer ähnlichen Lage findet sich auch IP9 wieder, welche sich nun aufgrund einer herausfordernden beruflichen Aufgabe neu fokussieren und Prioritäten setzen muss. Anders sieht es wiederum beim Eintritt einer Krankheit im engsten Familienkreis aus, womit eine Interviewpartnerin umgehen musste. Dies verlangt hohe Energie ab, gerade wenn man sich auch beruflich verpflichtet fühlt. Des Weiteren wird die richtige Balance auch in Hinblick auf Zeiten zur Regenerierung als Herausforderung genannt.

Zuletzt beschäftigten sich auch drei Interviewpartnerinnen (IP4, IP5, IP13) intensiver mit dem Aspekt, ihren Kindern richtige Werte im Zusammenhang mit Arbeit und Pflichterfüllung zu vermitteln und die künftige Entwicklung damit positiv zu beeinflussen.

Die Analyse der familiären Auswirkungen hebt die komplexe Ausgewogenheit zwischen Arbeitsleben und Familie hervor. Die erfolgreiche Bewältigung von Zeitmanagement, Flexibilität und der Organisation der Kinderbetreuung stellt eine Vielzahl von Herausforderungen dar. Diese Erkenntnisse unterstreichen die Bedeutung eines unterstützenden Umfelds durch Partner, Familienangehörige oder externe Betreuungseinrichtungen, um berufstätigen Müttern die Schaffung eines Gleichgewichts zwischen ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen zu ermöglichen. Diesbezüglich geht aus den Interviews

grundsätzlich hervor, dass sich größtenteils die befragten Mütter für ein funktionierendes System verantwortlich fühlen und Lösungen für etwaige Hindernisse finden müssen. Die zahlreichen Herausforderungen, mit denen berufstätige Mütter neben der beruflichen Komponente konfrontiert sind, können unterdessen zum Auftreten von Family-Work Conflicts beitragen, was auf Dauer negative Auswirkungen zur Folge haben kann (Stock-Homburg, 2013, S. 583). Insgesamt wird dadurch die Notwendigkeit für unterstützende Angebote seitens Unternehmen hervorgehoben, welche gerade für Frauen in der Phase der Elternschaft essenziell erscheinen. Die enorme Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit wirkt sich auch auf die wahrgenommene Arbeitgeber:innenattraktivität aus, die im folgenden Kapitel betrachtet wird und die Erkenntnisse aus der Sicht von berufstätigen Müttern widerspiegelt.

4.5 Wahrnehmung der Arbeitgeber:innenattraktivität

Die Attraktivität eines bzw. einer Arbeitgeber:in bzw. eines Arbeitsplatzes kann von vielen Faktoren abhängen, die sowohl individuell als auch gesellschaftlich bedingt sind. Insbesondere für berufstätige Mütter im öffentlichen Dienst spielt die Wahrnehmung der Arbeitgeber:innenattraktivität eine entscheidende Rolle, da sie sowohl ihre beruflichen als auch familiären Verpflichtungen ausbalancieren müssen. Daher werden im Folgenden die Ergebnisse aus den Interviews in Bezug auf die Wahrnehmung der Arbeitgeber:innenattraktivität speziell im öffentlichen Dienst beleuchtet und die verschiedenen Aspekte analysiert, die für diese Gruppe von Müttern von Bedeutung erscheinen.

4.5.1 Stellenwert von Jobsicherheit

Die Sicherheit des Jobs erlangt speziell im öffentlichen Sektor eine besondere Position, wie schon in Kapitel 3.2 kurz dargelegt worden ist. Diesbezüglich stellt sich die Sicherheit des Arbeitsplatzes gerade im öffentlichen Dienst für die Mehrheit der Befragten (n=10) als essenziell für die Bewertung als attraktive:n Arbeitgeber:in dar, wenngleich in unterschiedlicher Intensität.

In diesem Kontext zeigen sich Auswirkungen auf künftige Entscheidungen hinsichtlich eines potenziellen Jobwechsels, welcher jedoch aufgrund des aktuell passenden Dienstverhältnisses nicht in Erwägung gezogen wird, aber dennoch in fiktiver Annahme stattfindet. Hier stellt sich Jobsicherheit zwar als Auswahlkriterium bei der Entscheidung für einen Arbeitsplatz dar, jedoch eher als Nebenaspekt, wie IP9 beschreibt. IP11 bekräftigt dabei, dass sie künftig jedenfalls eine sichere, dauerhafte Anstellung in Betracht ziehen würde. IP7 betont wie auch IP9 in dieser Hinsicht, dass sie bei der Wahl eines neuen Arbeitsplatzes das Kriterium Jobsicherheit neben anderen Aspekten berücksichtigen

würde. Im Hinblick auf den öffentlichen Dienst merkt sie jedoch an, dass Kündigungen überall möglich seien, wie nachfolgende Aussage zeigt:

„Ich weiß auch nicht. Gekündigt werden kann man da und dort, trotz allem. Also so ist es dann auch nicht.“

(IP7, Zeile 248-249)

Dies stellt sich als widersprüchlich zu den Meinungen anderer Personen dar. Beispielsweise empfindet IP12 eine „*gesonderte Jobsicherheit*“ (IP12, Zeile 323), die sie mit einem gewissen Kündigungsschutz in Verbindung bringt.

Im Vergleich der Prioritäten zwischen höherem Gehalt und Jobsicherheit zeigt sich bei den meisten Befragten (n=12) eine klare Tendenz zu einem sicheren Arbeitsplatz. Hier werden jedoch meist auch andere Aspekte berücksichtigt. IP1 hebt hervor, dass Jobsicherheit für sie wichtig ist, unter anderem aus dem Grund, dass sie keine Lohnverhandlungen führen muss und diese Stabilität schätzt. Ähnlich äußern sich auch IP3 und IP15, die betonen, dass selbst ein gutes Gehalt nicht ausreichend ist, wenn Unsicherheit über die Zukunft des Arbeitsplatzes besteht. Auch die Gewährung einer langfristigen Jobsicherheit scheint im Gegensatz zu einem höheren Gehalt, welches auch von kürzerer Dauer sein kann, zu überwiegen (IP14). Zudem erwähnt IP9, dass ihr bei der Jobwahl die Möglichkeit der Entfristung wichtiger war als das Gehalt, und dass sich ihre Prioritäten mit zunehmender familiärer Verantwortung weiter in Richtung Jobsicherheit verschieben. Einstimmig gestalten sich die Aussagen von IP4 und IP8, welche bekräftigen, dass ihnen die Arbeit Spaß machen und Sicherheit geben muss, wobei das Gehalt nicht an erster Stelle steht. IP12 betont, dass es bei der Jobsicherheit auch um andere Bedingungen abseits des Gehalts geht, und dass die Gewissheit über den nächsten Arbeitstag und die Struktur des Tages wichtige Aspekte darstellen. IP13 gibt zudem an, dass ihr eine feste Anstellung wichtiger ist als das Gehalt.

Diese Aussagen verdeutlichen die Priorisierung von Jobsicherheit gegenüber einem höheren Gehalt, da sie langfristige Stabilität und emotionales Wohlbefinden bieten kann, während ein höheres Gehalt als kurzfristig und – abhängig von persönlichen Umständen – weniger bedeutsam angesehen wird. Es geht mehrheitlich aus den Interviews hervor, dass die Jobsicherheit für berufstätige Mütter im öffentlichen Dienst Berücksichtigung findet, allerdings zeigen sich andere Aspekte teilweise als wichtigere Determinanten. Möglicherweise wird die Jobsicherheit selbst in Krisenzeiten nicht so hoch gewichtet, da nur drei der insgesamt 17 Befragten zuvor auch im privaten Sektor berufstätig waren. Alle anderen sind seit Beginn ihrer beruflichen Laufbahn im öffentlichen Dienst tätig, was möglicherweise ein gewisses Fehlen des Verständnisses für die aktuell schwierigen

Gegebenheiten am Arbeitsmarkt in sich bergen könnte. Demnach könnte sich deshalb für diese Personen die Wahrnehmung der Arbeitsmarktsicherheit (Hipp, 2020, S. 418) als vergleichsweise hoch darstellen, was sich wiederum auf ihre affektive Jobsicherheit auswirkt und bedeutet, dass durch die Erwartung, einen neuen Job zu finden, keine Sorgen über den Verlust des Arbeitsplatzes bestehen und somit andere Aspekte in den Vordergrund rücken. Ein klareres Bild der Präferenzen zeichnete sich hingegen hinsichtlich Familienfreundlichkeit ab, wie im folgenden Abschnitt deutlich wird.

4.5.2 Priorität Familienvereinbarkeit

Das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt gerade für berufstätige Mütter eine entscheidende Rolle, dahingehend zeigen sich auch bei der Mehrheit der Interviewpartnerinnen Präferenzen in dieser Hinsicht. Sechs der befragten Personen (IP2, IP8, IP10, IP13, IP16, IP17) weisen insbesondere auf die Flexibilität hin, die in ihrer Arbeitsstelle zur besseren Vereinbarkeit der Arbeit mit ihrer Familiensituation beiträgt. Dies reicht von Gleitzeitmöglichkeiten, über kurzfristige Änderungen im Dienstplan, selbstständige Einteilungsmöglichkeiten bis hin zu Homeoffice.

„Also auch die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitmodelle. Das variiert natürlich von Dienststelle zu Dienststelle, je nachdem wie viel Kundenkontakt, wie viel Kundenverkehr ich habe. Aber natürlich auch da die Möglichkeit, dass man flexibel ist in der Gestaltung, auch mit Homeoffice.“

(IP17, Zeile 336-340)

Von IP3 wird die gewonnene Freizeit, welche sich durch ihr Berufsfeld im Lehrbereich ergibt, als klarer Vorteil gesehen. Diesbezüglich wird von zwei Personen auch die Möglichkeit der Kinderbetreuung durch die bzw. den Arbeitgeber:in hoch geschätzt, um trotz fester Arbeitszeiten die Familienfreundlichkeit des Berufs zu gewährleisten (IP13, IP14). Konkret findet in dieser Hinsicht auch die Gewährung einer fünfjährigen Karenzzeit eine positive Bewertung von Seiten zweier Personen, was den Druck zum Wiedereinstieg erheblich verringert und die eigenen Bedürfnisse in den Vordergrund rückt (IP2, IP10). Außerdem spielt die Wertschätzung in Bezug auf den Arbeitsweg, welcher sich bei IP4, IP5, IP6 und IP8 als sehr günstig bzw. praktisch darstellt, eine Rolle im Kontext der wahrgenommenen Familienvereinbarkeit.

Es zeigt sich somit eine Varianz im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit, welche sich in unterschiedlichen Intensitäten auf die Wahrnehmung eines attraktiven Arbeitsplatzes auswirkt. Demnach scheint dies gerade bei berufstätigen Müttern ein Aspekt zu sein, der Individualität bedarf. Einen hohen Stellenwert in Bezug auf die

Arbeitgeber:innenattraktivität weisen zudem Faktoren auf, die im Kontext zur Arbeit selbst stehen, wie in weiterer Folge dargelegt wird.

4.5.3 Aspekte der Arbeit selbst

Drei Viertel aller Befragten assoziieren Gesichtspunkte, die die Arbeit selbst betreffen, mit der Attraktivität ihres Jobs. Häufig genannt wird in diesem Zusammenhang die Freude an der ausgeübten Tätigkeit, die einen der wichtigsten Aspekte darstellt. Dahingehend behaupten IP1, IP3, IP4 und IP6, dass sie den Vorrang der Arbeitstätigkeit geben würden, und das Gehalt weniger ausschlaggebend wäre.

„Ich glaube, wenn man sich wo wohlfühlt und das voll gern macht. Dann ist wurscht, wenn man ein bisschen weniger verdient [...] Ist sicher mehr wert als man kriegt ein paar hundert Euro mehr bezahlt auf lange Frist [...].“

(IP3, Zeile 241-245)

Auch die Abwechslung und Vielfalt der Aufgabenbereiche wird im öffentlichen Dienst als attraktiv befunden. Hierzu zählen beispielsweise Veränderungs- oder Fortbildungsmöglichkeiten, die von den Mitarbeiter:innen in Anspruch genommen werden können. Dabei spielen auch die Weiterentwicklung und Entfaltung sowohl aus persönlicher als auch aus beruflicher Sicht eine wesentliche Rolle. In diesem Kontext wird überdies auf die Wertung der Arbeit als sinnstiftend eingegangen, was weitgehend durch das Aufgabengebiet definiert wird. IP4 findet an ihrer Arbeit auch den Aspekt der Möglichkeit zur Leistung eines positiven Beitrages an der Gesellschaft attraktiv, weshalb sie ihre Tätigkeit als erfüllend erachtet. Gleichmaßen sieht IP9 die Vertretung der Werte als ein wichtiges Thema an, das sie durch ihre Tätigkeit in Vorlesungen an junge Menschen weitergeben kann.

Von IP11 und IP15 wird explizit auch das mit ihrem Beruf, der im Gesundheitswesen angesiedelt ist, verbundene Ansehen genannt, was in gewisser Weise einen Status in der Gesellschaft widerspiegelt. Für einige Interviewpartnerinnen erweist sich neben dem Arbeitsinhalt auch der soziale Aspekt als wesentlicher Einflussfaktor auf die Wahrnehmung eines attraktiven Arbeitsplatzes. Dies ergibt sich durch den Zusammenhalt im Team und mit der Führungsebene, fachlichen Austausch und auch Kontakt zu Kund:innen.

Insgesamt zeigt sich auch in Verbindung mit den vielfältigen Aspekten der Arbeit selbst, dass die Attraktivität des Arbeitsplatzes von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird, die von den individuellen Werten und Präferenzen der Arbeitnehmer:innen abhängen.

Dies ist auch in Bezug auf die Thematik der Vergütung erkennbar, wie im Folgenden näher erläutert wird.

4.5.4 Verdienst und betriebliche Sozialleistungen

Angesichts des Verdienstes variieren die Ansichten der Interviewpartnerinnen bezüglich der Gehaltsstruktur und -sicherheit im öffentlichen Dienst, wobei einige die klaren Gehaltsstufen und die automatische Aufstufung als vorteilhaft betrachten, während andere die eher niedrigen Gehälter kritisieren und die Bedeutung eines angemessenen Gehalts unterstreichen.

Die positive Wahrnehmung der Gehaltssituation aufgrund der klaren Gehaltsstufen sowie der automatischen Aufstufung im öffentlichen Dienst wird von vier Interviewpartnerinnen (IP1, IP5, IP7, IP17) als Vorteil für die Planbarkeit der finanziellen Zukunft und als transparentes System, welches unter anderem geschlechterspezifische Ungleichheiten erschwert, geschätzt.

Demgegenüber äußern IP2 und IP16 Bedenken über die vergleichsweise niedrigen Gehälter im öffentlichen Dienst. Sie empfinden diese als unzureichend, insbesondere im Vergleich zu steigenden Lebenshaltungskosten oder in Bezug auf spezifische Bedürfnisse, wie die finanzielle Situation von Müttern. Dabei betont auch IP11 die Bedeutung eines angemessenen Gehalts angesichts der steigenden Kostensituation. Für sie stellt dies eine Notwendigkeit dar, um die finanzielle Stabilität zu gewährleisten.

IP1 und IP2 heben die Zuverlässigkeit der regelmäßigen Gehaltszahlungen als Vorteil hervor. Sie sehen darin eine finanzielle Sicherheit, die in anderen Beschäftigungsbereichen möglicherweise nicht gegeben ist. Nachfolgende Passage eines Interviews soll dies verdeutlichen:

„Also, man hat das vor Augen. Man weiß, wo steht man da in fünf Jahren mit dem Verdienst, das kann man in der Tabelle ablesen. Und das ist schon, finde ich, es ist ein Vorteil, ja.“

(IP1, Zeile 258-260)

Gerade für berufstätige Mütter erlangen auch zusätzliche Sozialzulagen, wie das Kindergeld, an Bedeutung, was von zwei Personen erwähnt wird (IP2, IP11). In diesem Kontext verweist Interviewpartnerin 17 auf weitere Möglichkeiten, wie Altersteilzeit oder ein Zeitwertkonto, die als vorteilhaft am öffentlichen Dienst erachtet werden.

Einen nennenswerten Punkt in Bezug auf die Arbeitgeber:innenattraktivität stellt auch die Sozialversicherung, die mit einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst einhergeht, dar.

Diese wird von acht Personen als Vorzug gesehen, da einerseits die Möglichkeit der Mitversicherung der eigenen Kinder sowie einer günstigen Zusatzversicherung besteht, und andererseits die Leistungen im Vergleich zu anderen Sozialversicherungen als sehr gut bewertet werden.

Zusammenfassend verdeutlicht dieses Unterkapitel, dass sowohl die Höhe des Verdienstes als auch die angebotenen betrieblichen Sozialleistungen bedeutende Aspekte sind, die maßgeblich darüber entscheiden, wie attraktiv Arbeitgeber:innen im öffentlichen Dienst wahrgenommen werden. Werden die vorigen Aspekte Jobsicherheit, Familienvereinbarkeit und die Arbeit selbst miteinbezogen, lässt sich dies mithilfe Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie (1967, zitiert in Brand et al., 2015, S. 2) zusammenfassen. Demnach stellen Jobsicherheit, Arbeitszeiten und Gehalt Hygienefaktoren dar und dienen primär der Vermeidung von Unzufriedenheit. Sie stellen grundlegende Elemente dar, die sich für berufstätige Mütter in ausreichendem Umfang passend darstellen müssen. Die eigentliche Attraktivität des Arbeitsplatzes zeichnet sich oftmals durch die Wahrnehmung einer sinnvollen oder erfüllenden Arbeitsaufgabe aus, welche sich als Motivator etabliert. Dies stellt die ganzheitliche Betrachtung der Arbeitsbedingungen, welche von berufstätigen Müttern als wichtig erachtet werden, in den Fokus der Entwicklung einer zielgruppenorientierten Arbeitgeber:innenmarken-Strategie. Gemäß Prieß (2016, S. 318ff.) und Gerlmaier et al. (2016, S. 103) eignet sich hierfür im internen Bereich vorrangig die Kommunikation sowie die Rolle der Führungskräfte, was sich im Kapitel 4.2.3 aus den Erfahrungen der befragten Personen als sehr spärlich dargestellt hatte und dementsprechend einen möglichen Ansatzpunkt erschließt. Da die Attraktivität des Arbeitsplatzes auch einen wesentlichen Beitrag zur Bindung der Mitarbeiter:innen leisten kann, werden im folgenden Abschnitt die Ergebnisse aus den Interviews hinsichtlich der wahrgenommenen Bindungsfaktoren näher betrachtet.

4.6 Aspekte der Mitarbeiter:innenbindung

Ein entscheidender Faktor für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens liegt in der Bindung seiner Mitarbeiter:innen. Die Frage, was Mitarbeiter:innen dazu bewegt, einem Unternehmen treu zu bleiben, ist von zentraler Bedeutung für eine zielgerichtete Personalstrategie. Die Erkenntnisse aus den Interviews unterstützen die Identifikation der Gründe, aus denen sich berufstätige Mütter an ihr Unternehmen gebunden fühlen. Durch eine umfassende Analyse sollen die verschiedenen Aspekte erkannt werden, die zur Mitarbeiter:innenbindung beitragen, aber auch jene, die sich nicht oder negativ auf die Bindung zum bzw. zur Arbeitgeber:in auswirken.

4.6.1 Sicherheit des Arbeitsplatzes

Die wahrgenommene Sicherheit des Jobs kann in gewisser Weise die Bindung zum Unternehmen beeinflussen, wie einige Interviewpartnerinnen beschreiben. So erweist sich dies für IP1 aufgrund der schwer erkämpften Vertragssituation als Anlass, ihren derzeitigen Arbeitsplatz nicht zu verlassen. Außerdem stellen die gesundheitlichen Auswirkungen des Gefühls eines sicheren Arbeitsplatzes und die damit gesicherte Existenz für IP5 einen Grund dar, ihren Job nicht aufzugeben. Sie berichtete auch von einer Kollegin, die krankheitsbedingt für längere Zeit ausgefallen ist und trotzdem einen gesicherten Arbeitsplatz hatte, was möglicherweise Einfluss auf ihre diesbezügliche Ansicht genommen hat. IP8 bezieht sich auf ihre noch relativ jungen Kinder, aufgrund dessen sie sich an ihren sicheren Arbeitsplatz gebunden fühlt. In dieser Hinsicht ist jedoch anzumerken, dass sie alleinerziehend ist und demnach existiert für sie auch eine gewisse Abhängigkeit aufgrund familiärer Verpflichtungen.

„Das ist mir sehr wichtig. Ich meine, ich habe schon gesagt, wenn einmal die Kinder groß sind, werde ich vielleicht auch mal was anderes tun. Aber jetzt derweil ist mir das sehr wichtig, weil ich es eben wie gesagt, weil ich eigentlich angewiesen darauf bin.“

(IP8, Zeile 259-262)

Anders gestaltet es sich bei IP10, welche aufgrund ihrer Freude an der Arbeit die Sicherheit des Arbeitsplatzes nicht aufgeben würde. Darüber hinaus stellt die langfristige Sicherheit ihres Jobs für Interviewpartnerin 13 einen Bindungsgrund dar, da sie einer befristeten Stelle nicht zugesagt hätte und es schätzt, nicht wieder eine neue Arbeitsstelle suchen zu müssen. Zwei der Befragten sehen die Jobsicherheit zwar gegenwärtig als Grund, bei ihrem bzw. ihrer Arbeitgeber:in zu verbleiben, allerdings würde sie das nicht daran hindern, künftig einen Stellenwechsel zu vollziehen (IP2, IP3). Daher scheint Jobsicherheit teilweise auch (nur) kurzfristig als Bindungsfaktor fungieren zu können.

Die Mehrheit der befragten Personen äußert jedoch verschiedene Ansichten darüber, warum sie sich nicht verpflichtet fühlen, bei ihrem aktuellen Arbeitgeber zu bleiben und die Jobsicherheit nicht als Hauptgrund für ihre Bindung an den Arbeitsplatz betrachten. IP1 betont in diesem Zusammenhang, dass ihr die persönliche Passung der eigenen Situation und die Möglichkeit, sich versetzen zu lassen, wenn es nicht mehr passt, wichtiger sind. Für IP4 stellt sich die Suche nach persönlicher Zufriedenheit und neuen Herausforderungen im Leben, was auch aufgrund nicht vorhandener finanzieller Abhängigkeit resultiert, als zentral dar und überstimmt damit die Wichtigkeit der Jobsicherheit.

Andere glauben an ihre Fähigkeit, anderswo einen Job zu finden, und sehen die Sicherheit am aktuellen Arbeitsplatz nicht als entscheidend an (IP6). Demgegenüber stellt sich

die Aussage von IP14 dar, die auch andere sichere Arbeitsplätze in Erwägung ziehen würde, wenn sie die aktuelle Situation unglücklich macht. Einige (n=6) betonen unter anderem, dass die persönliche Zufriedenheit und die Gewissheit, anderswo Arbeit zu finden, wichtiger sind als die Sicherheit am aktuellen Arbeitsplatz, und sie sich nicht verpflichtet fühlen, ihren sicheren Job zu behalten (IP2, IP7, IP8, IP11, IP16, IP17). Eine Passage aus dem Interview mit IP2 verdeutlicht dies:

„Grundsätzlich hat es für mich keinen Stellenwert, weil ich weiß, dass wenn man arbeiten möchte, man kann überall arbeiten. Also es muss einem Spaß machen, dann macht man das gern. Dann passt es. Und wenn es einmal nicht mehr Spaß macht, dann sucht man sich etwas anderes. Aber das hat jetzt nichts mit dem zu tun, dass man dort einen sicheren Arbeitsplatz hat.“

(IP2, Zeile 69-73)

Die Ergebnisse aus den Interviews zeigen, dass die Jobsicherheit als Bindungsgrund zum Unternehmen unterschiedlich wahrgenommen wird. Einige betonen die persönliche und familiäre Abhängigkeit sowie die Sicherheit, die ein fester Arbeitsplatz bietet. Andere legen mehr Wert auf persönliche Zufriedenheit und die Suche nach neuen Herausforderungen im Leben. Insgesamt zeigt sich, dass die Jobsicherheit zwar eine Rolle spielt, aber nicht immer der ausschlaggebende Faktor für die Bindung an den aktuellen Arbeitsplatz ist. Dies stützt die vorige Annahme, dass Jobsicherheit nach Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie (1967, zitiert in Brand et al, 2015, S. 2) eher als Hygienefaktor dient und sich nur bedingt als Bindungsfaktor eignet. Daher werden im folgenden Abschnitt auch noch andere mögliche Aspekte der Mitarbeiter:innenbindung behandelt.

4.6.2 Arbeitsumfeld

Die Gründe, die Mitarbeiter:innen an ein Unternehmen binden können, zeigen eine facettenreiche Palette von Motivationen und Bedürfnissen. Nachfolgend sollen die von berufstätigen Müttern im öffentlichen Dienst wahrgenommenen Bindungsfaktoren dargestellt werden.

Arbeitsumfeld und Betriebsklima

Arbeitszufriedenheit und Spaß an der Arbeit wurden als wichtige Faktoren genannt, die Mitarbeiter:innen dazu veranlassen, dem Unternehmen treu zu bleiben (IP5, IP6, IP11, IP15). Auch ein gutes und familiäres Arbeitsklima, welches einen wertschätzenden Umgang und eine positive Zusammenarbeit mit Kolleg:innen beinhaltet, wurde als bedeutend hervorgehoben (IP7, IP10, IP11, IP13). Diesbezüglich stellt die Arbeit im öffentlichen Dienst für Interviewpartnerin 16 im Gegensatz zu ihrer freiberuflichen Tätigkeit eine

gute Möglichkeit für den fachlichen Austausch mit Kolleg:innen dar. Dies wird auch von IP12 als Vorzug ihrer Tätigkeit gesehen, die aufgrund ihrer ausgeprägten familiären Pflichten den Kontakt mit ihren Kolleg:innen schätzt.

Die Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten und persönliche Bedürfnisse wurde von mehreren Interviewpartnerinnen betont (IP5, IP9, IP11, IP13, IP14, IP15), was darauf hinweist, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auch in Bezug auf die erlebte Bindung an das Unternehmen eine entscheidende Rolle spielt. Dabei sind auch Angebote zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung von Bedeutung.

In konkretem Bezug auf das Arbeitsumfeld haben zwei Personen angegeben, dass sie die persönliche Sicherheit schätzen, wenn sie etwas länger kennen und somit Vertrauen aufgebaut haben. Dies zeigt nachfolgende Aussage:

„Ich bin generell ein Mensch, der gern Sicherheit hat und auch das, wenn man was kennt, das mag ich eigentlich voll gern, dass ich weiß, ich kenne die Leute und ich kenne die Schule und ich weiß, wie dort alles funktioniert.“

(IP3, Zeile 212-215)

Berufliche Perspektiven

Für IP1 hat sich die berufliche Entwicklung, die durch die Krise notwendig geworden ist, als Profit für sich selbst herausgestellt und die Bindung an das Unternehmen gestärkt. IP9 beschreibt den Wechsel zu ihrer derzeitigen Arbeitsstelle vor dem Hintergrund, dass sie zuvor keine weiteren Entwicklungsmöglichkeiten mehr gehabt hätte und nun ihren Job aufgrund der Möglichkeiten zur Selbstentfaltung sehr schätzt, was für sie auch für den weiteren Verbleib im Unternehmen spricht, wie nachfolgendes Zitat zeigt:

„Für mich ist es, wie gesagt, in erster Linie die Möglichkeit der Selbstentfaltung und -entwicklung. Ich habe bei der (Name des Instituts) die Perspektiven nicht mehr gehabt, mich weiterzuentwickeln. Ich habe eine tolle Arbeit gehabt. Aber es war irgendwie klar, ich komme von dem Arbeitsgebiet so schnell nicht weg.“

(IP9, Zeile 293-296)

Eine gewisse Bindung bringt auch die berufliche Abhängigkeit mit sich, welche sich bei bestimmten Berufsfeldern ergibt. Dies ist zum Beispiel bei Interviewpartnerin 15 der Fall, welche aufgrund ihres Berufes als Hebamme nicht viele Möglichkeiten in der Nähe ihres Wohnortes wahrnimmt. Deshalb fühlt sie sich an das derzeitige Unternehmen weitgehend gebunden, da sie ansonsten nur einen weiteren Arbeitsweg oder eine selbstständige Arbeit in Kauf nehmen könnte, was einige Nachteile für sie hätte. Auch im sozialen Bereich wird die Wahl des bzw. der Arbeitgeber:in in gewisser Weise vorgegeben, da

beispielsweise der Lehrberuf in bestimmten Instituten angesiedelt ist, aber auch Kinderbetreuungseinrichtungen in den meisten Fällen Teilbereiche des öffentlichen Dienstes sind (IP1, IP3, IP5).

Kündigungsabsichten

Die potenziellen Gründe für Kündigungsabsichten, wie sie in den Interviews dargelegt wurden, spiegeln eine Vielzahl von Herausforderungen und Belastungen wider, die Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz erfahren können. Unter diesen Gründen sind Aspekte wie die Arbeitsbelastung und -menge vertreten, was auf eine mögliche Diskrepanz zwischen den Anforderungen der Position und den Ressourcen hinweist, die den Mitarbeiter:innen zur Verfügung stehen, insbesondere unter Berücksichtigung der familiären Verpflichtungen. Darüber hinaus sind Aspekte wie Arbeitszeiten und -umfang von Bedeutung, insbesondere wenn sie als übermäßig belastend empfunden werden (IP2, IP7, IP9), wie folgende Aussage verdeutlicht:

„Also, das hat aber nichts jetzt mit dieser Krise zu tun. Also eigentlich überhaupt nicht, sondern das hat einfach was mit diesem Aufgabenbereich zu tun. Dass das einfach immer mehr wird.“

(IP2, Zeile 209-211)

Auch praktische Überlegungen, wie die Pendelstrecke zur Arbeit, können eine Rolle spielen (IP12). Zudem wird die Bedeutung des sozialen Umfelds und der Beziehung zu den Kolleg:innen sowie zu den Vorgesetzten deutlich, wobei Veränderungen in diesen Bereichen die Entscheidung zur Kündigung beeinflussen können (IP3, IP8). Wie IP10 beschreibt, kann zudem die emotionale Belastung der Arbeit, wie etwa die Konfrontation mit schwerkranken Menschen, einen ausschlaggebenden Faktor zur Entscheidung für einen Jobwechsel darstellen. Dabei können emotionale Belastungen nicht nur von beruflicher Seite eine Kündigungsabsicht verstärken, sondern auch wenn sie von Seiten der Familie aufgrund von Erkrankungen oder anderen familiären Herausforderungen erlebt werden (IP13). Schließlich können auch externe Faktoren, wie etwa die COVID-19-Pandemie, die Arbeitszufriedenheit und -motivation der Mitarbeiter:innen aufgrund unterschiedlicher Auswirkungen beeinflussen und somit das Risiko von Kündigungsabsichten erhöhen (IP4, IP8, IP16).

„Naja, durch die Diskussionen, was ich da ständig geführt habe [...]. Aber wenn das jetzt noch blöder geworden wäre sage ich mal, dann hätte ich einfach gekündigt.“

(IP4, Zeile 166-171)

Die Identifikation und das Verständnis dieser Gründe können dazu beitragen, Strategien zur Mitarbeiter:innenbindung und zur Verbesserung des Arbeitsumfelds zu entwickeln. Die Erkenntnisse aus der vorliegenden Forschung verdeutlichen, dass die Bindung von Mitarbeiter:innen an ein Unternehmen von verschiedenen Faktoren abhängt, die sowohl individuelle Bedürfnisse als auch Aspekte der Unternehmenskultur reflektieren. Dies verweist auf die Bedeutung der Schaffung bzw. Beibehaltung eines positiven Arbeitsumfeldes für Mitarbeiter:innen, was sich gemäß App et al. (2012, S. 270) unmittelbar auf die Zufriedenheit in der Belegschaft auswirkt. Ebenfalls dient laut ihnen die Wahrnehmung eines attraktiven Betriebes der Stärkung der Mitarbeiter:innenbindung, was sich durch erhöhtes Engagement und Loyalität seitens der Mitarbeiter:innen zeigt.

5 Diskussion und Ausblick

Im Zuge des finalen Kapitels dieser Arbeit erfolgt nun die zusammenfassende Diskussion der empirisch erhobenen Ergebnisse, welche mit den theoretischen Erkenntnissen der Literatur verglichen werden, um die vorab definierte Forschungsfrage zu beantworten. Ein weiterer Teil dieses Kapitels widmet sich der kritischen Reflexion der durchgeführten Studie, einschließlich der Bewertung ihrer Stärken und Limitationen. Zum Abschluss werden Implikationen für Forschung und Praxis vorgestellt.

5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse und Interpretation

Ziel des Forschungsvorhabens war es, die subjektiven Meinungen bzw. Einstellungen von berufstätigen Müttern aus dem öffentlichen Dienst zu analysieren, um so mögliche Einflussfaktoren auf die Wahrnehmung der Jobsicherheit zu erfassen. Dies sollte unter besonderer Berücksichtigung der vorangegangenen bzw. aktuellen Krisen und ihren vielfältigen Auswirkungen aufgezeigt werden. Des Weiteren wurde die Wahrnehmung der Kommunikation von Arbeitsplatzsicherheit im Umfeld der Befragten untersucht. Darüber hinaus erfolgte die Betrachtung von relevanten Attraktivitätsfaktoren und Bindungsgründen, welche Aufschluss über Prioritäten von berufstätigen Müttern geben sollten. Dieses Vorgehen zielt darauf ab, zu untersuchen, ob spezifische (Kommunikations-) Maßnahmen in der Lebensphase Elternschaft erforderlich sein können.

5.1.1 Einfluss auf die Wahrnehmung von Jobsicherheit

Jobsicherheit wird in Bezug auf bestimmte Branchen sowohl von intern als auch von extern wahrgenommenen Faktoren beeinflusst. Intern zeigt sich das subjektiv erhöhte Vertrauen in bestimmte Bereiche, da dies mit einer Notwendigkeit des Jobs für die Gesellschaft verbunden wird. Auch die Wertschätzung der Stabilität und langfristigen Beständigkeit kann hierbei mitwirken. Hinsichtlich externer Faktoren präsentieren sich gesetzliche Vorgaben, Personalmangel oder das Vorhandensein sicherer Dienstverträge als ausschlaggebend. Aber auch die Präsenz der Krisen kann die Wahrnehmung vermehrt auf stabile Bereiche lenken, was zu erhöhter Gewichtung von systemrelevanten Branchen führen kann.

Inwiefern die Jobsicherheit als solche wahrgenommen wird, kann im Kontext der Krisen veranschaulicht werden. Demnach variiert dies einerseits abhängig von persönlichen Erfahrungen und dem sozialen Umfeld der befragten Personen und kann bei nicht vorhandener bzw. verspürter Betroffenheit in sehr geringem Ausmaß ausfallen, was auf das „Sicherheitsnetz“ des öffentlichen Dienstes zurückzuführen sein könnte. Die

individuellen Ereignisse können jedoch auch in anderer Richtung prägend wirken, wie der Umgang mit krisenbedingten Jobverlusten in der eigenen Familie als Extrembeispiel gezeigt hat. Andererseits können die finanziellen oder auch gesellschaftlichen Auswirkungen der Krisen zu einem Umdenken führen, welches das Bewusstsein über sichere Arbeitsplätze hervorhebt und sich gerade bei finanziellem Druck, welcher aufgrund familiärer Verpflichtungen oder Kreditzahlungen entstehen kann, als bedeutend erweist.

Auffallend ist in dieser Thematik, dass sich durch die Krisen das Bewusstsein über die eigene Jobsicherheit bei der Mehrheit der Interviewpartnerinnen gesteigert hat, was aus der Bewertung der eigenen Situation, welche sich weitgehend krisenresistent zeigt, im Vergleich mit anderen „bedrohlichen“ Arbeitsplatz-Situationen, resultiert.

Des Weiteren spielen auch familiäre Faktoren, welche die Besonderheit dieser Studie in Bezug auf die alleinige Betrachtung der Gruppe berufstätiger Mütter veranschaulichen soll, eine Rolle in der Wahrnehmung von Jobsicherheit. Der Stellenwert von einem sicheren Arbeitsplatz erhöht sich bei vielen Müttern durch die Übernahme der Verantwortung für ihre Kinder. Auch der genannte Aspekt der veränderten Priorität von Jobsicherheit, welche mit der Familiengründung einhergeht und die Äußerung über den geringeren Stellenwert von Jobsicherheit bei fortschreitendem Alter der Kinder, lässt die Vermutung einer lebensphasenabhängigen Wahrnehmung anstellen.

Nicht zu vernachlässigen ist in dieser Hinsicht die berufliche Erfahrung im öffentlichen Dienst, welche sich auf die Wahrnehmung auswirken kann. Wie schon in der Ergebnisdarstellung erwähnt, haben nur drei der 17 befragten Personen zuvor im privaten Sektor gearbeitet, während die übrigen Interviewpartnerinnen keine persönlichen (beruflichen) Erfahrungen in einem Umfeld gemacht haben, das über kein so ausgeprägtes Sicherheitsnetz wie der öffentliche Dienst verfügt. Dieser Aspekt wirkt sich dahingehend aus, dass trotz der Krisenzeiten oftmals andere Aspekte außer der Jobsicherheit in den Vordergrund rücken.

Aufgrund der vielschichtigen Einflussfaktoren, welche die Wahrnehmung von Jobsicherheit verändern können, zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Forschung eine merkliche Tendenz zu erhöhtem Bewusstsein von Jobsicherheit bei berufstätigen Müttern. Damit kann angenommen werden, dass Arbeitsplatzsicherheit zum einen im Kontext der Krisen, aber auch hinsichtlich der Lebensphase Elternschaft – vorrangig auf Mütter bezogen – an Bedeutung gewinnt. Überraschenderweise ergibt sich trotz dieser erhöhten krisenbedingten bzw. familiären Wahrnehmung der Jobsicherheit keine ausgeprägte Einflussnahme auf die Mitarbeiter:innenbindung, worauf im Kapitel 5.1.3 noch näher eingegangen wird.

Betrachtet man die identifizierten Einflussfaktoren der Wahrnehmung von Jobsicherheit in Bezug auf das theoretische Fundament, welches zu dieser Thematik weitgehend in Kapitel 2.3.2 zur Sprache kam, lassen sich nachfolgende Aspekte erkennen.

Die Definition von Jobsicherheit gemäß Probst (2002, S. 452) eignet sich aufgrund der ausgeschlossenen Reaktionen hinsichtlich Affekten oder Einstellungen nur bedingt zur Erklärung der vorliegenden Ergebnisse. Hur (2019, S. 1) bezieht einerseits die Stabilität des Arbeitsverhältnisses und andererseits das Vertrauen in die Organisation mit ein, was sich weitgehend in der Einschätzung sicherer Branchen widerspiegelt. In weiter Folge wird nun auf die Definition von Hipp (2020, S. 418) referenziert, wonach sich Jobsicherheit aus drei Komponenten zusammensetzt. In Hinblick auf die wahrgenommene Arbeitsmarktsicherheit, welche dazu beiträgt, dass ein:e Mitarbeiter:in erwartet, einen qualitativ ähnlichen Arbeitsplatz zu finden, kann diese auf verschiedene Arten beeinflusst werden. Durch die Krisen hat sich die Arbeitsmarktsituation weitgehend verschärft, jedoch scheint der Arbeitsmarkt für die persönliche Wahrnehmung bei den befragten Personen keine allzu große Rolle zu spielen. Vielmehr Bedeutung erlangt in dieser Hinsicht der Aspekt, dass viele der Befragten mit Jobsicherheit die eigene Leistungserbringung assoziieren. Dies stützt die Annahme von Hipp (2020, S. 418), welche die Arbeitsmarktsicherheit auch auf das Wissen über die eigenen Fähigkeiten der Mitarbeiter:innen bezieht. Aber auch das Bewusstsein der Interviewpartnerinnen, welches hinsichtlich des Personalmangels in vielen Bereichen besteht, stärkt die Wahrnehmung der Arbeitsmarktsicherheit. Die kognitive Dimension der Jobsicherheit, welche die positiven Erwartungen über den derzeitigen Arbeitsplatz meint, beinhaltet auch Informationen über Maßnahmen, die zum Schutz des Arbeitsplatzes beitragen (Hipp, 2020, S. 418). Demnach können hier Faktoren aus dem öffentlichen Dienst, wie Dienstverträge oder auch der oftmals wahrgenommene Kündigungsschutz, welcher sich durch strenge dienstrechtliche Vorgaben ergibt, beitragen. Den meisten Interviewpartnerinnen scheint bewusst zu sein, dass sie sich in einem sicheren Dienstverhältnis befinden, was sich gemäß Hipp auch auf die affektive Arbeitsplatzsicherheit auswirken kann.

Diese ist laut Hipp (2020, S. 418) eine Folge von einem oder auch von beiden vorher genannten Aspekten und stellt das Fehlen von Sorgen über den Verlust des Arbeitsplatzes dar. Dieser Aspekt zeigt zwar die emotionale Komponente, jedoch wird sie nicht als eigenständige Dimension betrachtet, was sich aufgrund vorliegender Ergebnisse als zielführend erweisen würde. Demnach wird vorgeschlagen, dass ein sozialer Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit hinzugefügt werden sollte, welcher die angesprochenen Themen wie familiäre Verpflichtungen oder Abhängigkeiten sowie Erfahrungen aus dem sozialen

Umfeld beinhaltet, welche sich auf die wahrgenommene Jobsicherheit auswirken können.

An dieser Stelle zeigt sich auch der bereits in Kapitel 4.3.4 erwähnte Aspekt des Vergleiches mit schlechter gestellten Gruppen als passend. Dieser könnte einerseits als soziale Komponente auf die Wahrnehmung der Arbeitsmarktsicherheit Einfluss nehmen, und andererseits die affektive Jobsicherheit verstärken. Demnach wird hier auch die wechselseitige Einflussnahme der Dimensionen als sinnvoll erachtet, was bisher noch keine Anwendung fand. In einer früheren Untersuchung, die sich auf die Zeit der Finanzkrise 2008/09 konzentrierte, stellte Hipp (2020, S. 425) fest, dass das subjektive Sicherheitsgefühl von Arbeitnehmer:innen beeinflusst werden kann, wenn sie Gruppen mit niedrigerem Schutzniveau, wie beispielsweise Zeitarbeiter:innen, betrachten. Die vorliegenden Ergebnisse könnten darauf hindeuten, dass der öffentliche Dienst im Vergleich zu privaten Unternehmen als Arbeitgeber:in mit einem höheren Sicherheitsniveau wahrgenommen wird. Aber auch eine Anwendung des wirtschaftspsychologischen Modelles der Sozialen Identität von Tajfel & Turner (1986) könnte sich zur Erklärung der Einstellungen der Befragten als geeignet darstellen. Gemäß dieser Theorie basiert das Selbstkonzept einer Person nicht nur auf ihrer individuellen Identität, sondern auch auf ihrer Zugehörigkeit zu verschiedenen sozialen Gruppen (Tajfel & Turner, 1986, S. 16). In diesem Kontext könnten berufstätige Mütter im öffentlichen Dienst eine positive soziale Identität mit ihrem Arbeitsplatz und ihrer Berufsgruppe verbinden. Dies könnte dazu führen, dass sie sich sicherer und geschützter fühlen, speziell im Vergleich zu anderen Bereichen, in denen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobverluste durch die Krise aufgetreten sind. Hier könnte die Anwendung dieses Modelles dabei helfen zu verstehen, wie soziale Identität und Gruppenzugehörigkeit die Wahrnehmung von Sicherheit und Stabilität des Arbeitsplatzes beeinflussen können, insbesondere in Zeiten der Krise.

5.1.2 Kommunikation von Jobsicherheit

In der vorliegenden Forschung soll dargelegt werden, inwieweit Jobsicherheit kommuniziert wird bzw. wie die Wahrnehmung dieser Kommunikation erfolgt. Dahingehend haben sich zwei Kommunikationskanäle als relevant herausgestellt. Zum einen die Mund-zu-Mund-Propaganda, welche vorwiegend im persönlichen Umfeld der Interviewpartnerinnen stattfindet und sich anlassbezogen, etwa aufgrund von Gesprächen zur Familienplanung oder im Kontext der Krisen, wiederfindet. Dies kann dazu führen, dass das Thema Jobsicherheit verstärkt diskutiert wird. Im Gegensatz dazu erlangt die Materie für zwei Drittel der Befragten aufgrund des als sicher empfundenen Jobs im öffentlichen Dienst einen geringeren Wert in der Kommunikation und wird demnach nicht explizit im

sozialen Umfeld thematisiert. Dieser kommunikative Aspekt von Jobsicherheit fand in bisherigen Forschungen noch keine ausreichende Berücksichtigung und stellt sich deshalb als möglicher Forschungsansatz dar.

Zum anderen zeigt sich die Thematik im Zusammenhang mit dem Arbeitsumfeld, wo Jobsicherheit von den Arbeitgeber:innen oft nicht direkt kommuniziert, sondern eher indirekt oder implizit durch die Mitarbeiter:innen wahrgenommen bzw. als gegeben angesehen wird, beispielsweise aufgrund der dienstrechtlichen Strukturen des Unternehmens. Einige Interviewpartner:innen betonen zudem die Bedeutung des Dienstvertrags als indirektes Kommunikationsmittel für Jobsicherheit. Während die meisten der Unternehmen keine aktive Kommunikation bezüglich Jobsicherheit betreiben, gibt es auch positive Beispiele, in denen die Sicherheit des Arbeitsplatzes in jährlichen Gesprächen thematisiert wird oder die Mitarbeiter:innen für ihren Beitrag während Krisenzeiten wertgeschätzt werden.

Als Kontrast dazu stellt sich die präsente Darstellung von Jobsicherheit auf der Homepage des öffentlichen Dienstes dar, wo dies als Besonderheit hervorgehoben wird. Demnach wird nach außen, also auf potenzielle Bewerber:innen bezogen, der Vorteil der Jobsicherheit kommuniziert (www.oed.gv.at, 24.3.2024). Vor diesem Hintergrund zeigen sich die Ergebnisse aus den Interviews besonders überraschend, da einerseits ein hoher Stellenwert auf die externe Kommunikation gelegt wird, andererseits jedoch in den meisten Betrieben keine aktive interne Kommunikation betrieben wird, die dies untermauern würde.

Um das Bewusstsein für Jobsicherheit innerhalb des Unternehmens zu stärken und sie damit präsenter in der Öffentlichkeit zu platzieren, scheint es von großer Wichtigkeit zu sein, die von den Mitarbeiter:innen als selbstverständlich angesehene Arbeitsplatzsicherheit, welche mit dem öffentlichen Dienst verknüpft wird, aktiv zu kommunizieren. Die theoretische Basis wurde bereits im Kapitel 2.3.3 gelegt, wo auf Employer Branding Bezug genommen wurde. Demnach zielen die Maßnahmen darauf ab, die Arbeitgeber:innenmarke attraktiv und glaubwürdig zu positionieren, was sowohl intern als auch extern erfolgen sollte (Gerlmaier et al., 2016, S. 100). Betrachtet man die Ergebnisse der vorliegenden Forschung, kann größtenteils ein Defizit in der internen Kommunikation angenommen werden. In dieser Hinsicht kann den Ausführungen von Dassler et al. (2022, S. 27) zugestimmt werden, dass es künftig essenziell ist, auch die bestehenden Mitarbeiter:innen als Zielgruppe von Employer Branding zu forcieren, da diese als Unternehmensbotschafter:innen fungieren und dies somit positive Auswirkungen zur Folge haben kann. Beim internen Employer Branding wird der Rolle der Kommunikation innerhalb des

Unternehmens eine herausragende Rolle zugesprochen, was unter anderem die Kontinuität in der verfolgten Strategie voraussetzt (Prieß, 2016, S. 318ff.).

Folglich würde sich zum einen die Implementierung einer internen Kommunikationsstrategie als möglicher Erfolgsfaktor darstellen, indem sie die bestehenden Mitarbeiter:innen auf die Jobsicherheit als einen der wertvollen Vorteile ihres Arbeitsplatzes aufmerksam macht. Zum anderen könnte die dadurch erreichte Erhöhung der Wahrnehmung auch dazu beitragen, dass das Thema im persönlichen Umfeld vermehrt zur Sprache kommt und damit den Ruf des öffentlichen Dienstes als sichere:n und dadurch vor allem als attraktive:n Arbeitgeber:in in der Gesellschaft etablieren. Gerlmaier et al. (2016, S. 103) betonen in diesem Kontext die Wichtigkeit der Übereinstimmung von Außendarstellung des Unternehmens mit der internen Wahrnehmung, um eine authentische und ganzheitliche Employer-Branding-Strategie zu erreichen.

5.1.3 Bedeutung von Attraktivitätsfaktoren für Mitarbeiter:innenbindung

Gerade für berufstätige Mütter ergeben sich in Hinblick auf die Attraktivität eines bzw. einer Arbeitgeber:in besondere Präferenzen, da Mütter dabei sowohl aus ihrer beruflichen Position als auch aus ihrer Mutterrolle heraus handeln. Jobsicherheit stellt sich zwar für die Mehrheit der befragten Mütter als Faktor der Arbeitgeber:innenattraktivität des öffentlichen Dienstes dar, allerdings zeigt sich vermehrt die Priorisierung anderer Aspekte. Demnach nimmt die Jobsicherheit aus unterschiedlichen Gründen eine mehr oder weniger bedeutende Nebenrolle als Attraktivitätsfaktor ein, wird allerdings von den meisten Personen als wichtiger im Vergleich zu einem höheren Gehalt empfunden.

In dieser Hinsicht zeigen die vorliegenden Ergebnisse, dass auch das Wissen über die Jobsicherheit, die der Beruf beinhaltet, für die Mehrheit der Personen keinen Grund darstellt, bei ihrem derzeitigen Unternehmen zu verbleiben. Derartige Verpflichtungen ergeben sich nur aufgrund besonderer Gegebenheiten, wie einer schwierigen Vertragssituation oder familiären Ereignissen und Pflichten.

Infolge der Herausforderungen, die sich speziell für berufstätige Mütter in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder auch hinsichtlich der Kinderbetreuung ergeben, nimmt auch die Familienfreundlichkeit des Berufes einen hohen Stellenwert ein. Dies zeigt sich in der Hervorhebung dieses Aspektes in Bezug auf die Attraktivität des öffentlichen Dienstes, was von der Mehrheit der Befragten befürwortet wird. Die Rahmenbedingungen, die für berufstätige Mütter als attraktiv angesehen werden, zeigen sich sehr subjektiv und hängen oftmals mit persönlichen Ressourcen, Unterstützungsmöglichkeiten oder eigenen Bedürfnissen zusammen. Einige Interviewpartnerinnen betonen dabei die gebotene Flexibilität als wichtigen Grund, das Unternehmen nicht zu

verlassen. Die Äußerungen der Befragten verdeutlichen zudem, dass auch der Gehaltsaspekt bzw. Sozialleistungen zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes beitragen können. Dabei stellen sich die Gehaltssprünge, die keine Gehaltsverhandlungen notwendig machen und Transparenz gewährleisten als langfristige Sicherheit dar. Aber auch die Sozialversicherung des öffentlichen Dienstes wird von einigen Personen als attraktive Leistung betrachtet.

Trotz der speziellen Anforderungen, die der Zusammenfall von Berufs- und Lebensphasen insbesondere bei Müttern beinhaltet, nimmt die Arbeitstätigkeit selbst und andere damit verbundene Aspekte für drei Viertel der Interviewpartnerinnen einen entscheidenden Anteil an der Bewertung der Attraktivität ihres Arbeitsplatzes ein. Damit zeigen sich ein angenehmes Arbeitsumfeld sowie Betriebsklima, aber auch berufliche Perspektiven, die mit der Tätigkeit einhergehen können, als wesentliche Bindungsfaktoren für die befragten Personen. Aufgrund der hohen Gewichtung dieser Faktoren scheint zudem das Kündigungspotenzial in diesem Bereich erhöht zu sein. Dies zeigen die Ausführungen der Interviewpartnerinnen, die Arbeitsbelastungen, Veränderungen im sozialen Umfeld bzw. des Arbeitsklimas oder die Abnahme der Motivation aufgrund krisenbedingter Umstände als mögliche Kündigungsabsichten identifizieren.

Betrachtet man die Attraktivitätsfaktoren, die im Zuge der Forschung identifiziert wurden, unter dem Ansatz von Lohaus et al. (2013, S. 14), ist auffallend, dass faktische Merkmale des Unternehmens – mit Ausnahme der Arbeitsplatzsicherheit, die mit der Branchenzugehörigkeit einhergeht – keine Nennung in Bezug auf den öffentlichen Dienst fanden. Möglicherweise wird dies von Mitarbeiter:innen auch im Kontext der faktischen Arbeitsbedingungen gesehen, welche unter anderem die Aspekte des Gehalts und der Sozialleistungen, aber auch der Arbeitszeiten enthalten. Aber auch subjektive Werte zeigen sich von hoher Wichtigkeit, da diese die Unternehmenskultur und Entwicklungsmöglichkeiten beinhalten. Wird auf die fünf Attraktivitätsdimensionen von Berthon et al. (2005, S. 161ff.) referenziert, zeigen sich der wirtschaftliche sowie der soziale Wert als wichtigste Determinanten für berufstätige Mütter im öffentlichen Dienst.

Nun soll die ursprüngliche Annahme der möglichen Wirkung des psychologischen Vertrages in Hinblick auf berufstätige Mütter im öffentlichen Dienst thematisiert werden, wo die theoretische Basis dazu bereits im Kapitel 2.3.4 dargelegt wurde. Grundsätzlich wird in den psychologischen Verträgen von Argyris (1960) davon ausgegangen, dass Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in sich dadurch Vorteile erschaffen (Coetzee & Deas, 2021, S. 11). Sokro (2012, S. 170) hat dies in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit gesetzt und sieht von Seiten der Arbeitnehmer:innen die Gegenleistung des Verbleibes im Unternehmen. Dies konnte in dieser Konstellation in der vorliegenden Forschung nicht bestätigt

werden, da die Jobsicherheit sich für die Mehrheit der Befragten nicht als Grund darstellt, das Unternehmen nicht zu verlassen. Eventuell wirkt der Vorteil der gebotenen Jobsicherheit für die Befragten nicht als Bindungsgrund, da sie in den meisten Fällen als gegeben bzw. selbstverständlich angesehen wird und nicht explizit seitens der Arbeitgeber:innen kommuniziert wird. Dies könnte dazu beitragen, dass die Jobsicherheit nicht als „Leistung“ des Unternehmens gewertet wird und demnach keine Gegenleistung der Arbeitnehmer:innen erfordert.

Anders sieht es jedoch bei den von Petersitzke (2009, S. 32) erwähnten Austauschbeziehungen aus, welche zum Beispiel den Umgang mit der Belegschaft auf der einen Seite und die persönliche Weiterentwicklung auf der anderen Seite beinhalten. Auch die Nennung von sorgfältigen Absprachen und Flexibilität scheint eher Gültigkeit aufweisen zu können, da die Kommunikation über notwendige Verpflichtungen und Arbeitszeiten die Bedingung darstellt, dass vom Unternehmen die Flexibilität ermöglicht werden kann. Um dies jedoch in konkreten Kontext der vorliegenden Forschung zu setzen, kann die Loyalität der Mitarbeiter:innen zum Verbleib im Unternehmen dadurch erreicht werden, dass die Arbeitsbedingungen – vor allem Arbeitsaufgaben, Familienvereinbarkeit und Betriebsklima – optimal gestaltet werden. Dies wird auch dadurch gestützt, dass Kauffeld & Spurk (2019, S. 566) betonen, dass der Bruch des psychologischen Vertrages zu unerwünschtem Verhalten, wie etwa Kündigungsabsichten führen kann, was auch durch die angeführten Gründe aus den Interviews ersichtlich wird. Diese hängen größtenteils mit veränderten Arbeitsbedingungen zusammen. Derzeit ist die Gewichtung der Jobsicherheit möglicherweise zu wenig ausgeprägt, um eine derartige psychologische Verpflichtung in den Köpfen von Mitarbeiter:innen auszulösen.

Aufgrund der erhöhten Verpflichtung gegenüber der Familie, die berufstätige Mütter hinsichtlich ihrer Berufstätigkeit berücksichtigen müssen, zeigt sich die Wichtigkeit von individuellen Unterstützungsangeboten seitens der Arbeitgeber:innen, welche bereits im Kapitel 2.2.4 unter Betrachtung der lebensphasenorientierten HR-Ausrichtung aufgezeigt wurde. Die Relevanz wird hinsichtlich mehrerer Faktoren gestützt, zum einen durch die Priorisierung der Familienvereinbarkeit, welche den Verbleib am Unternehmen beeinflussen kann. Aber auch die verfügbaren Ressourcen, die sich aufgrund fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten ergeben können, spielen eine Rolle bei der Wahl der Berufstätigkeit. Bankl (2017, S. 327) erwähnt dabei die Veränderung von der mitarbeiter:innenseitigen Ausrichtung an der Berufstätigkeit hin zur unternehmensseitigen Orientierung an den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen. Dieser Trend zeigt sich auch in den Ergebnissen der durchgeführten Interviews, was zur Annahme führt, dass eine lebensphasenorientierte HR-Ausrichtung in Hinblick auf berufstätige Mütter dazu beitragen

könnte, die langfristige Bindung an das Unternehmen sowie eine optimale Balance zwischen Berufs- und Familienleben zu gewährleisten (Covarrubias, [Blogbeitrag] 2021).

5.2 Beantwortung der Forschungsfrage

Basierend auf den Erkenntnissen, die aus der umfassenden Literaturrecherche sowie der durchgeführten empirischen Untersuchung gewonnen wurden, wird nun eine genauere Betrachtung der anfangs abgeleiteten Forschungsfrage vorgenommen.

Wie wird die Jobsicherheit von berufstätigen Müttern im öffentlichen Dienst durch die Krisenjahre wahrgenommen und welchen Einfluss hat dies auf die Wahrnehmung der Arbeitgeber:innenattraktivität?

Die Forschungsfrage zielt darauf ab, die Wahrnehmung der Jobsicherheit von berufstätigen Müttern während Krisenzeiten zu untersuchen und deren Einfluss auf die Attraktivität von Arbeitgeber:innen zu analysieren. Die Ergebnisse zeigen eine Vielzahl von Einflussfaktoren auf die Wahrnehmung der Jobsicherheit, einschließlich interner und externer Faktoren sowie individueller Erfahrungen und sozialer Umstände.

Die Wahrnehmung der Jobsicherheit bei der untersuchten Zielgruppe wird sowohl durch interne Faktoren, wie das Vertrauen in bestimmte Branchen, eigene Überzeugungen oder die wahrgenommene Stabilität des Arbeitsumfelds, als auch durch externe Faktoren wie gesetzliche Vorgaben oder die Präsenz von Krisen beeinflusst. Persönliche Erfahrungen und das soziale Umfeld, welches auch als Vergleichsgruppe fungieren kann, spielen ebenfalls eine wichtige Rolle, wobei familiäre Verantwortung in dieser Hinsicht besonders betont wird.

Die Kommunikation von Jobsicherheit zeigt sich aufgrund passiver Wahrnehmung im Großen und Ganzen eher als geringer Einflussfaktor. Sie erfolgt sowohl im persönlichen Umfeld durch Mund-zu-Mund-Propaganda als auch im Arbeitsumfeld, wobei hier vermehrt indirekte oder implizite Signale seitens der Arbeitgeber:innen eine Rolle spielen. Eine effektive interne Kommunikation wird hierbei als wichtig erachtet, um das Bewusstsein für Jobsicherheit zu stärken und die Attraktivität des bzw. der Arbeitgeber:in in diesem Kontext zu steigern.

In Bezug auf die Wichtigkeit von Arbeitgeber:innenattraktivitätsfaktoren für berufstätige Mütter zeigen die Ergebnisse, dass Jobsicherheit zwar wichtig ist, aber auch andere Faktoren wie Familienfreundlichkeit, Arbeitsumfeld oder Entwicklungsmöglichkeiten eine entscheidende Rolle spielen können. Der psychologische Vertrag zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen scheint in der ursprünglich angenommenen

Konstellation weniger stark ausgeprägt zu sein, während Austauschbeziehungen in Bezug auf Familienvereinbarkeit oder Arbeitsbedingungen als bedeutender angesehen werden.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass Jobsicherheit während Krisenzeiten für berufstätige Mütter an Bedeutung gewinnt, aber auch andere Aspekte wie die besondere Verpflichtung gegenüber der Familie oder die Freude an der Arbeitstätigkeit eine wichtige Rolle spielen. Eine gezielte interne Kommunikation von Jobsicherheit könnte dazu beitragen, die Attraktivität der Arbeitsplatzsicherheit für diese Zielgruppe zu steigern. Gerade die untersuchte Lebensphase Elternschaft weist jedoch auf die Relevanz der Lebensphasenorientierung in der Personalpolitik hin, um auf die Bedürfnisse berufstätiger Mütter optimal reagieren zu können und eine langfristige Bindung an das Unternehmen zu erreichen.

5.3 Methodisches Fazit und Limitationen

Die Größe des Samples, welches 17 Interviewpartner:innen umfasste, trägt zur limitierten Aussagekraft der durchgeführten Studie bei. Durch ein ausgeweitetes Sample wäre jedoch der Rahmen für die vorliegende Masterarbeit überschritten worden, weshalb davon abgesehen wurde. Auch das angewandte Schneeballverfahren kann die Ergebnisse in der Hinsicht limitieren, dass durch andere Auswahlverfahren eine gezieltere Auswahl der Personen möglich gewesen wäre. Diesbezüglich wurden zum Teil mehrere Interviewpartnerinnen aus demselben Berufsfeld interviewt, was einerseits Ansichten aus bestimmten Bereichen besser widerspiegeln kann, andererseits aber die Vielfalt an der Auswahl möglicher Berufsfelder des öffentlichen Dienstes eingeschränkt hat. Da hinsichtlich der Altersstruktur keine Einschränkungen getroffen wurden, bewegt sich die Altersstruktur in einer Spanne von 32-50 Jahren. Demnach waren unter den Interviewpartnerinnen keine Personen der Generation Z vertreten, welche jedoch laut statistischen Erhebungen auch eine repräsentative Gruppe von ca. einem Drittel aller österreichischen Mütter bei der Geburt darstellen (Statistik Austria, 2022c). Dies ist jedoch auf die spezifische Betrachtung der Lebensphase Elternschaft zurückzuführen, weshalb den Generationen in dieser Studie wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde und dies somit kein Kriterium darstellte.

Die Auswahl der Forschungsmethode in Form von qualitativen Einzelinterviews wurde aufgrund der Untersuchung der subjektiven Ansichten von berufstätigen Müttern gewählt. Da manche Interviewpartnerinnen jedoch teilweise keine umfangreiche Auseinandersetzung mit dem Thema hatten, stellte sich die Fragestellung teilweise als schwierig dar, um den Redefluss zu generieren bzw. aufrechtzuerhalten. Dahingehend wäre die

Erhebung mittels Fokusgruppen eine Möglichkeit gewesen, da hier die Personen der Zielgruppe eventuell vermehrt über ihre Antworten nachdenken und nicht einfach den Redefluss unterbrechen, wenn sie in Gespräche eingebunden werden. Ferner können Fokusgruppen auch interessante Diskussionen entfalten, die neue Aspekte aufzeigen, welche in Einzelgesprächen vielleicht nicht zur Sprache kommen. Hinsichtlich der Methodenauswahl zeigen sich die Face-to-Face-Interviews als vorteilhafter, da durch den direkten Kontakt eine positive Atmosphäre in den Gesprächen geschaffen werden konnte, weshalb auch 15 der insgesamt 17 Interviews in dieser Form abgehalten wurden. Bei den zwei virtuellen Interviews gestaltete sich die Schaffung einer gewissen Vertrautheit zwischen Interviewerin und Interviewpartnerin weitaus schwieriger, wobei ein Interview zudem sehr schlechte Gesprächsqualität aufwies, was den Redefluss beeinträchtigte.

Die durchgeführte Studie weist jedoch auch Stärken auf, welche sich beispielsweise durch den fast vollständigen Anteil an in Präsenz geführten Interviews zeigen. Auch die Auswahl des Samples zeigt dahingehend Stärken, dass sich unter den Personen die unterschiedlichsten Bildungsgrade finden, welche von der Lehre bis zum Doktorat reichen. Außerdem konnte die Repräsentation von Mitarbeiter:innen und auch Führungskräften in dieser Studie sowie Varianzen hinsichtlich des Stundenausmaßes, wie in Tabelle 4 in Kapitel 4.1 dargestellt, gewährleistet werden. Das Thema Jobsicherheit wurde im Zuge dieser Untersuchung in einem besonderen Kontext aufgegriffen und dient somit der Ergänzung bisheriger Forschungen, da hier Aspekte von Krisen, Lebensphasen und Arbeitgeber:innenattraktivität berücksichtigt wurden.

Im letzten Kapitel dieser Arbeit werden nun die Relevanz der durchgeführten Studie in Bezug auf künftige Forschungsvorhaben sowie praktische Empfehlungen dargelegt.

5.4 Implikationen für Forschung und Praxis

Aufgrund der auch künftig zu erwartenden, immer wieder auftretenden Krisenzustände, die Einfluss auf unterschiedliche Bereiche nehmen können, zeigen sich die vorliegenden Ergebnisse als relevant für die Praxis. Die wirtschaftlichen Folgen, welche vor allem private Firmen treffen, wirken sich auch unmittelbar auf die Beständigkeit der Arbeitsplätze am Arbeitsmarkt aus. Demnach zeigt sich durch die vorliegenden Ergebnisse, dass der öffentliche Dienst diese Stärke – die sich gerade in unbeständigen Zeiten als Vorteil für Mitarbeiter:innen erweist – verstärkt kommunizieren sollte. Dies bezieht sich jedoch nicht auf die externe Kommunikation, sondern weitgehend auf interne Kommunikationsmaßnahmen, die sich an bestehendes Personal richten sollen. Gerade wenn keine Berührungspunkte zu „unsicheren“ Bereichen vorliegen, zum Beispiel durch Jobverluste bei

Bekanntes oder eigene Berufserfahrung in Bereichen außerhalb des öffentlichen Dienstes, zeigt sich eine geringe Wahrnehmung von Jobsicherheit. Es wird deshalb empfohlen, auf eine langfristig ausgelegte interne Kommunikation zum Beispiel mittels Führungskräften zu setzen, um die Jobsicherheit des öffentlichen Dienstes als Leistung des bzw. der Arbeitgeber:in zu etablieren und damit eventuell künftig die Mitarbeiter:innenbindung in dieser Branche zu stärken.

Des Weiteren stellt sich die besondere Betrachtung von berufstätigen Müttern und in dieser Hinsicht generell von Lebensphasen als zielführend dar, um die Mitarbeiter:innen bestmöglich in ihren privaten Herausforderungen zu unterstützen und damit eine erfolgreiche berufliche Entwicklung und vor allem den Verbleib im Unternehmen zu gewährleisten. Dahingehend wird angeraten, dass die individuelle Situation der Mitarbeiter:innen erfasst werden sollte, um zielgerichtete Maßnahmen einleiten zu können. Ein einheitliches Angebot an Benefits wird bei Berücksichtigung von unterschiedlichen Lebensphasen nicht als zielführend befunden, da Mitarbeiter:innen im Laufe ihres Lebens veränderte Bedürfnisse aufweisen, die es zu beachten gilt.

Für künftige Forschungen zeigen sich in Hinblick auf die durchgeführte Studie Möglichkeiten zur Untersuchung von Gründen oder Absichten, warum sich jemand im öffentlichen Dienst bewirbt, um auch die externe Seite – aus Bewerber:innensicht – zu beleuchten. Dies würde eine ganzheitliche Ansicht und damit die Ableitung zielgerichteter Maßnahmen ermöglichen, um die gesamte Personalstrategie entsprechend ausrichten zu können. Einen weiteren Aspekt, der künftig erforscht werden könnte, stellt die Kommunikation von Jobsicherheit im Umfeld der Privatwirtschaft dar. Dies könnte zeigen, ob die Wahrnehmung der Jobsicherheit auch in diesem Kontext gering ist bzw. wie sich dies in einem anderen Umfeld verhält. Auch die Ausprägung der Sozialen Identität nach Tajfel & Turner (1986) stellt einen interessanten Ausgangspunkt für künftige Forschungsvorhaben dar. Demnach könnte die Erforschung dieser wahrgenommenen Identität in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen einen wichtigen Anhaltspunkt für die Gewinnung potenzieller Mitarbeiter:innen darstellen.

Um einen Einblick in die verschiedenen Phasen der Elternschaft im Zusammenhang mit der Bewertung der Arbeitgeber:innenattraktivität zu erlangen, scheint auch eine Längsschnitt-Studie einen wertvollen Beitrag leisten zu können. Somit könnten Verbindungen zwischen Präferenzen von berufstätigen Müttern im Kontext des Alters ihrer Kinder hergestellt werden, um wertvolle Hinweise für künftige lebensphasenorientierte HR-Ausrichtungen zu erhalten. Dies wird aufgrund der steigenden Teilnahme von Frauen bzw. Müttern am Arbeitsmarkt vermutlich auch in Zukunft verstärkt an Bedeutung gewinnen.

Als Resümee lässt sich ableiten, dass Jobsicherheit sich durch die Krisen zwar als relevantes Kriterium herausgestellt hat, jedoch in Summe nicht zur Bindung an den öffentlichen Dienst ausreicht, da vielfach andere Faktoren von berufstätigen Müttern als wichtiger erachtet werden.

Erklärung über den Einsatz generativer KI und KI-gestützter Technologien in der Masterarbeit

Während der Vorbereitung dieser Arbeit benutzte ich DeepL, um Texte zu übersetzen sowie ChatPDF und ChatGPT 3.5, um Aspekte im Zuge der Literaturrecherche zusammenzufassen. Nach der Verwendung dieser Tools habe ich den Inhalt sorgfältig überprüft. Ich übernehme die volle Verantwortung für den Inhalt.

Literaturverzeichnis

- Almeida, Fernando/Santos, José Duarte (2020). The effects of COVID-19 on job security and unemployment in Portugal. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40 (9/10), 995-1003.
- Ambler, Tim/Barrow, Simon (1996). The employer brand. *Journal of Brand Management*, 4 (3), 185-206.
- Amerland, Andrea (2021). Warum sich Bewerber für einen Arbeitgeber entscheiden. *Employer Branding*. Springer Professional. Online: <https://www.springerprofessional.de/employer-branding/recruiting/deshalb-entscheiden-sich-bewerber-fuer-einen-arbeitgeber/19363246> [Abruf am 9.9.2023].
- App, Stefanie/Merk, Janina/Büttgen, Marion (2012). Employer Branding: Sustainable HRM as a Competitive Advantage in the Market for High-Quality Employees. *Management Revue*, 23 (3), 262-278.
- Appel-Meulenbroek, Rianne/Vosters, Sharon/Kemperman, Astrid/Arentze, Theo (2019). Workplace needs and their support/are millennials different from other generations. In: *Proceedings of the Twenty Fifth Annual Pacific Rim Real Estate Society Conference (PRRES 2019)*, Melbourne, Australia.
- Argyris, Chris (1960). *Understanding organisational behaviour*. Homewood: Dorsey.
- Badelt, Christoph/Heitzmann, Karin (2023). Armutsmessung in Zeiten von Vielfachkrisen: Eignen sich die klassischen Armutsmaße zur Erfassung und Adressierung der Armutsbetroffenen? *Wirtschaft und Gesellschaft*, 49 (3), 17-48.
- Baltes, Paul B. (1979). Einleitung. Einige Beobachtungen und Überlegungen zur Verknüpfung von Geschichte und Theorie der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. In: Baltes, Paul B./Eckensberger, Lutz H. (Hrsg.). *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne* (S. 13-33). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Bankl, Markus (2017). Lebensphasenorientierte Personalarbeit – ein nachhaltiger Ansatz. In: Rosenberger, Bernhard (Hrsg.) (2017). *Modernes Personalmanagement. Strategisch – operativ – systemisch* (2. Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Baumgartner, Josef/Christen, Elisabeth/Felbermayr, Gabriel/Huber, Peter/Schiman, Stefan/Url, Thomas (2022). Kurzanalyse zu den Entwicklungen in der Ukraine-Krise. Auswirkungen auf Österreich und die EU. *Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, WIFO-Research Briefs* (3/2022).

- Baur, Nina/Blasius, Jörg (2019). Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: Springer VS.
- Becker, Manfred/Becker, Andreas (2021). Personalwirtschaft. Lehrbuch für Studium und Praxis (2., aktualisierte und überarbeitete Auflage). Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Bennett, Misty/Beehr, Terry/Ivanitskaya, Lana (2017). Work-Family Conflict: differences across generations and life cycles. *Journal of Managerial Psychology*, 32 (4), Pre-Print-Version, 1-33.
- Berthon, Pierre/Ewing, Michael/Hah, Li Lian (2005). Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising*, 24 (2), 151-172.
- Bibi, Palwasha/Ahmad, Ashfaq/Majid, Abdul H. A. (2016). The Moderating Role of Work Environment on the Relationship between Compensation, Job Security, and Employees Retention. *International Journal of Economic Perspectives*, 10 (4), 726-738.
- Black, Susan/Futter, Emma (2022). Job Mobility in Australia during the COVID-19 Pandemic. Reserve Bank of Australia. Bulletin June 2022, 24-34.
- Bortz, Jürgen/Döring, Nicola (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (5. Auflage). Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Brand, Arne/Langhoff, Thomas/Rosetti, Kai/Schubert, André (2015). Stärkung der Arbeitgeberattraktivität durch eine authentische Arbeitgeberpositionierung. *GfA Dortmund, Verantwortung für die Arbeit der Zukunft, Beitrag A.1.4*, 1-4.
- Bühler, Charlotte (1933). *Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem*. Leipzig: Hirzel.
- Bundeskanzleramt / Frauen, Familie, Jugend und Integration (2021). 6. Österreichischer Familienbericht 2009-2019. Neue Perspektiven – Familien als Fundament für ein lebenswertes Österreich. Online: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/familienpolitik/Familienforschung/familienbericht.html> [Abruf am 27.02.2024].
- Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2024). Russland – Ukraine – Belarus. Online: <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Exportkontrolle/Export/Embargos-und-Sanktionen/Russland-Belarus-Ukraine.html> [Abruf am 22.02.2024].

- Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Innovation und Technologie (2024). Import von russischem Gas. Online: <https://energie.gv.at/hintergrund/import-von-russischem-gas> [Abruf am 22.02.2024].
- Charoensukmongkol, Peerayuth/Phungsoonthorn, Tipnuch (2021). The effectiveness of supervisor support in lessening perceived uncertainties and emotional exhaustion of university employees during the COVID-19 crisis: The constraining role of organisational intransigence. *The Journal of General Psychology*, 148 (4), 431-450.
- Coetzee, Melinde/Deas, Alda (2021). *Redefining the Psychological Contract in the Digital Era. Issues for Research and Practice*. Cham: Springer Nature Switzerland.
- Covarrubias, Barbara (2021). Generationen & Lebensphasen: Personalwesen neu gedacht [Blogbeitrag], veröffentlicht am 23.04.2021, WIFI Wien Blog. Online: <https://blog.wifiwien.at/2021/04/23/generationen-lebensphasen-personalmanagement-neu-gedacht/> [Abruf am 27.02.2024].
- Dassler, Anke/Khapova, Svetlana/Lysova, Evgenia/Korotov, Konstantin (2022). Employer Attractiveness From an Employee Perspective: A Systematic Literature Review. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-16.
- Datta, Nikhil (2019). Willing to pay for security: a discrete choice experiment to analyse labour supply preferences. Centre for Economic Performance Discussion, Paper No 1632, LSE, London, UK.
- Demerouti, Evangelia/ Peeters, Maria/van der Heijden, Beatrice (2012). Work-family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources, *International Journal of Psychology*, 47 (4), 241-258.
- Dörre, Klaus (2020). Die Corona-Pandemie - eine Katastrophe mit Sprengkraft. *Berliner Journal für Soziologie*, 30 (2), 165-190.
- Dragano, Nico/Reuter, Marvin/ [...] /Berger, Klaus (2022). Increase in mental disorders during the COVID-19 pandemic—the role of occupational and financial strains. *Deutsches Ärzteblatt International*, 119 (11), 179-87.
- Dresing, Thorsten/Pehl, Thorsten (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8. Auflage). Marburg: Eigenverlag.
- Edwards, Martin R./Edwards, Tony (2013). Employee responses to changing aspects of the employer brand following a multinational acquisition: a longitudinal study. *Human Resource Management*, 52 (1), 27-54.

- Fink, Marian/Mayrhuber, Christine/Rocha-Akis, Silvia (2022). Steigende Lebenshaltungskosten und Armut. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, WIFO-Research Briefs (10/2022).
- Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2020). Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme (2. Auflage). Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Gabmayer, Renate/Ramic, Mirela (2023). Personalbericht. Das Personal des Bundes 2023. Daten und Fakten. Wien: Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport. Online: https://oeffentlicherdienst.gv.at/wp-content/uploads/2023/10/Das_Personal_des_Bundes_2023.pdf#page=12 [Abruf am 5.3.2024]
- Gerlach, Dieter (2022). Aktuelle Herausforderungen. In: Crashkurs Personalcontrolling (2. Auflage, S. 325-331). München: Haufe.
- Gerlmaier, Anja/Gül, Katrin/Hellert, Ulrike/Kämpf, Tobias/Latniak, Erich (2016). Praxishandbuch lebensphasenorientiertes Personalmanagement. Fachkräftepotenziale in technischen Entwicklungsbereichen erschließen und fördern. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Gerum, Magdalena (2021). Arbeitsteilung der Eltern. Die Aufteilung der Erwerbsarbeit, der Hausarbeit und der Kinderbetreuung in Abhängigkeit vom Alter des Kindes. Dissertation an der Georg-August-Universität Göttingen.
- Glick, Paul C. (1947). The Family Cycle. *American Sociological Review*, 12 (2), 164-174.
- Havighurst, Robert J. (1963). Dominant concerns in the life cycle. In: Schenk-Danzinger, Lotte/Thomae, Hans (Hrsg.). *Gegenwartstendenzen der Entwicklungspsychologie* (S. 27-37). Göttingen: Hogrefe.
- Helfferich, Cornelia (2011). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hendry, Chris/Jenkins, Romy (1997). Psychological Contracts and New Deals. *Human Resource Management Journal*, 7 (1), 38-44.
- Hennekam, Sophie/Shymko, Yuliya (2020). Coping with the COVID-19 crisis: force majeure and gender performativity. *Gender, Work and Organization*, 27 (5), 788-803.
- Herzberg, Frederick/Mausser, Bernard/Snyderman, Barbara (1967). *The motivation to work* (2. Auflage). New York: John Wiley.

- Hipp, Lena (2020). Feeling secure vs. being secure? Qualitative evidence on the relationship between labour market institutions and employees' perceived job security from Germany and the U.S. *Contemporary Social Science*, 15 (4), 416-429.
- Huf, Stefan (2020). *Personalmanagement. Studienwissen kompakt*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Hur, Hyunkang (2019). Job security matters: A systematic review and meta-analysis of the relationship between job security and work attitudes. *Journal of Management & Organization*, 28, (5), 925-955.
- Jaswal, Phankuri/Bhattacharya, Sonali (2022). Employer branding - An Employer Attractiveness Tool. *Attractiveness Factors for Millennials. Cardiometry*, (24), 652-661.
- Jung, Hyo Sun/Jung, Yoon Sik/Yoon, Hye Hyun (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 92.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich (2023). *Arbeitsklimaindex 2023*. Online: https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/arbeitsklima_index/Bereitschaft_zum_Jobwechsel_ist_hoch.html [Abruf am 9.9.2023].
- Kauffeld, Simone/Spurk, Daniel (2019). *Handbuch Karriere- und Laufbahnmanagement*. Berlin: Springer-Verlag.
- Keppeler, Florian/Papenfuß, Ulf (2021). Employer Branding and Recruitment: Social Media Field Experiments Targeting Future Public Employees. *Public Admin Review*, Vol. 81, 763-775.
- Kirchgeorg, Manfred/Müller, Jenny (2013). Personalmarketing als Schlüssel zur Gewinnung, Bindung und Wiedergewinnung von Mitarbeitern. In: Stock-Homburg, Ruth (Hrsg.). *Handbuch Strategisches Personalmanagement* (S. 73–90). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Klapfer, Karin/Moser, Cornelia (2023). *Statistik Austria - Arbeitsmarktstatistiken 2022*. Wien: Verlag Österreich GmbH. Online: https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Arbeitsmarktstatistiken-2022_Web-barrierefrei.pdf [Abruf am 9.9.2023].
- KSV1870 (2024). *Insolvenzstatistik 2023 final*. Online: https://www.ksv.at/KSV1870_Insolvenzstatistik_Unternehmen_2023_PDF [Abruf am 23.02.2024].
- Land Oberösterreich (2023). *Trendmessung: Familien- und Wertestudie. Familienwertindex 2023*. IMAS International, Institut für Markt- und Sozialanalysen GmbH.

Online: https://www.land-oberoesterreich.gv.at/Mediendateien/LK/023031_Familienwerteindex_PK.pdf [Abruf am 15.9.2023].

- Lievens, Filip/Highhouse, Scott (2003). The relation of instrumental and symbolic attributes to a company's attractiveness as an employer. *Personnel Psychology*, 56 (1), 75-102.
- Lincoln, Yvonna S./Guba, Egon G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park: Sage.
- Lohaus, Daniela/Rietz, Christian (2018). *Arbeitgeberattraktivität im Verlauf der Lebensspanne*. Darmstadt: Darmstädter Institut für Wirtschaftspsychologie der Hochschule Darmstadt.
- Lohaus, Daniela/Rietz, Christian/Haase, Sandra (2013). Talente sind wählerisch: Was Arbeitgeber attraktiv macht. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 20 (3), 12-18.
- Luechinger, Simon/Meier, Stephan/Stutzer, Alois (2010). Why does Unemployment Hurt the Employed? Evidence from the Life Satisfaction Gap Between the Public and the Private Sector. *Journal of Human Resources*, 45 (4), 998-1045.
- Meulemann, Heiner (2013). *Soziologie von Anfang an. Eine Einführung in Themen, Ergebnisse und Literatur (3., überarbeitete Auflage)*. Wiesbaden: Springer VS.
- Mey, Günther/Mruck, Katja (2020). *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Band 2: Designs und Verfahren (2., erweiterte und überarbeitete Auflage)*. Wiesbaden: Springer.
- Nguyen, Minh Ha/Luan, Nguyen /Thanh Khoa, Bui (2021). Employer Attractiveness and Employee Performance: An Exploratory Study. *Journal of System and Management Sciences*, 11 (1), 97-123.
- Nohl, Arnd-Michael (2017). *Interview und Dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis (5. Auflage)*. In: Bohnsack, Ralf/Flick, Uwe/Lüders, Christian/Reichert, Jo (Hrsg.). *Qualitative Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Petersitzke, Maida (2009). *Supervisor Psychological Contract Management*. Wiesbaden: Gabler.
- Prieß, Arne (2016). *Schlüsselfaktor Strategisches Personalmanagement. Arbeitgeberattraktivität steigern durch zukunftsfähige HR-Konzepte und Neurowissenschaft*. Freiburg: Haufe Gruppe.
- Probst, Tahira M. (2003). Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76 (4), 451-467.

- Reichle, Barbara/Werneck, Harald (1999). Übergang zur Elternschaft: Aktuelle Studien zur Bewältigung eines unterschätzten Lebensereignisses. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.
- Reinhold, Gerd/Lamnek, Siegfried (Hrsg.) (2000). Soziologie-Lexikon (4. Auflage). München, Wien: Oldenbourg.
- Reis, Germano Glufke/Braga, Beatriz Maria (2016). Employer attractiveness from a generational perspective: Implications for employer branding. *Revista de Administração*, 51 (1), 103-116.
- Röhr-Sendlmeier, Una M. (2017). Familie. In: Kühnhardt, Ludger /Mayer, Tilman (Hrsg.) (2017). *Bonner Enzyklopädie der Globalität*. Band 1 und 2 (S. 139-153). Wiesbaden: Springer VS.
- Rudinger, Georg (2017). Lebensphasen. In: Kühnhardt, Ludger /Mayer, Tilman (Hrsg.) (2017). *Bonner Enzyklopädie der Globalität*. Band 1 und 2 (S. 249-266). Wiesbaden: Springer VS.
- Rump, Jutta/ Eilers, Silke (2014). *Lebensphasenorientierte Personalpolitik. Strategien, Konzepte und Praxisbeispiele zur Fachkräftesicherung*. Berlin: Springer Gabler.
- Salin, Milla/Hakovirta, Mia/Kaittila, Anniina/Raivio, Johanna (2023). Single earners and carers during lockdown: everyday challenges faced by Finnish single mothers during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 43 (13/14), 146-160.
- Schnetzer, Simon (2023). Generationen XYZ-Übersicht. Online: <https://simon-schnetzer.com/generation-xyz/#1> [Abruf am 1.10.2023].
- Sokro, Evans (2012). Impact of Employer Branding on Employee Attraction an Retention. *European Journal of Business and Management*, 4 (18), 164-173.
- Sozialministerium (2023). COVID-19 (SARS-CoV-2). Online: <https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Uebertragbare-Krankheiten/Infektionskrankheiten-A-Z/Neuartiges-Coronavirus.html> [Abruf am 20.02.2024].
- Statista (2024a). Statistiken und Zahlen zur Corona-Pandemie 2019-2023. Online: <https://de.statista.com/themen/6018/corona/#topicOverview> [Abruf am 20.02.2024].
- Statista (2024b). Wie bedrohlich stufen Sie die eventuellen Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine für Ihre persönliche Sicherheit bzw. Ihre wirtschaftliche Lage ein? Online: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1292077/umfrage/auswirkungen-eines-ukraine-kriegs-auf-oesterreich/> [Abruf am 22.02.2024].

- Statistik Austria (2022a). Familienformen. Online: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/familien-haushalte-lebensformen/familienformen> [Abruf am 9.9.2023].
- Statistik Austria (2022b). Familie und Erwerbstätigkeit. Online: <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/familie-und-erwerbstaetigkeit> [Abruf am 27.9.2023].
- Statistik Austria (2022c). Soziodemographische Merkmale der Eltern von Geborenen. Online: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/geburten/soziodemographische-merkmale-der-eltern-von-geborenen> [Abruf am 1.10.2023].
- Statistik Austria (2024). Verbraucherpreisindex VPI/HPVI. Online: <https://www.statistik.at/statistiken/volkswirtschaft-und-oeffentliche-finanzen/preise-und-preisindizes/verbraucherpreisindex-vpi/hvpi> [Abruf am 22.02.2024].
- Steiber, Nadia (2021). Die COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise und ihre Auswirkungen auf die Bevölkerung. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 211. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Steiber Nadia/Siegert Christina (2021). Die Auswirkungen der Frühphase der COVID-19 Pandemie auf die Erwerbssituation und die finanzielle Lage von Familien in Österreich. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 46 (4), 429-442.
- Stock-Homburg, Ruth (2013). Handbuch Strategisches Personalmanagement. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Tajfel, Henri/Turner, John C. (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In: Worchel, Stephe/Austin, William G. (Hrsg.). Psychology of Intergroup Relations (2. Auflage, S. 33-47). Monterey: Brooks-Cole.
- Tanwar, Karnica/Kumar, Amresh (2019). Employer brand, person-organisation fit and employer of choice: Investigating the moderating effect of social media. Personnel Review, 48 (3), 799-823.
- Tippelt, Rudolf/Hippel, Aiga von (2005). Lebenslagen - Lebensphasen - Lebensstile. Entgrenzungen der Teilnehmerschaft. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung (1/2005), 33-35.
- WKO (2023). Wirtschaftslage und Prognose. Gesamtübersicht. Online: <https://www.wko.at/statistik/prognose/prognose.pdf> [Abruf am 22.02.2024].

- Wolf, Gunther (2014). Warum Sie selektiv und individualisiert vorgehen sollten. Verband Beratender Ingenieure VBI (11/12), 48-51.
- Woodman, Dan (2019). Continuity and change in attitudes to job security across two generations of young Australian adults. *Labour and Industry*, 29 (3), 273-288.
- Zinn, Sabine/Kreyenfeld, Michaela/Bayer, Michael (2020). Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf. DIW. Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Nr. 51.

Online-Quellen:

<https://www.duden.de/rechtschreibung/Krise> [Abruf am 18.12.2023]

<https://data.who.int/dashboards/covid19/> [Abruf am 20.02.2024]

<https://oed.gv.at/> [Abruf am 22.03.2024]

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Darstellung des soziologischen Familienzyklus-Konzeptes.....	16
Abbildung 2: Überblick über die Anzahl und Familienformen in Österreich 2022	19
Abbildung 3: Gebäralter österreichischer Mütter im Jahr 2022	20
Abbildung 4: Klassifizierung der Attraktivitätsfaktoren	25
Abbildung 5: Zusammenhang der Aspekte der Arbeitsplatzsicherheit	28
Abbildung 6: Employer Branding Zyklus	30

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Darstellung der Berufsphasen.....	15
Tabelle 2: Erläuterung der fünf Dimensionen der Arbeitgeber:innenattraktivität.....	24
Tabelle 3: Erläuterung der Beschäftigungsmerkmale gemäß APC	34
Tabelle 4: Übersicht Kategoriensystem	44
Tabelle 5: Darstellung der Stichprobe.....	48

Anhang

Anhang A: Interviewleitfaden

1. Erzählen Sie, was machen Sie in Ihrem derzeitigen Beruf?		
Themencluster / inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
1. Einstieg: Tätigkeit im Unternehmen	Was machen Sie da genau, welche Aufgabenbereiche gehören dazu? Haben sich Ihre Aufgaben im Laufe der Zeit verändert?	Wie lange arbeiten Sie schon hier? Wo haben Sie vorher gearbeitet?

2. Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken, was hat sich seit Beginn der Krisen verändert?		
Themencluster / inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
2. Unternehmen in Hinblick auf Krisenzeiten	Welche Aspekte in Ihrer Arbeitsumgebung haben sich verändert? Welchen Stellenwert hat bzw. hatte die Sicherheit Ihres Jobs während der Krisen?	Wie hat das Unternehmen in unsicheren Zeiten zu den Mitarbeitern reagiert? Wie war die Kommunikation seitens der Führungsebene in dieser Zeit?

3. Was verstehen Sie unter Jobsicherheit bzw. was verbinden Sie damit?		
Themencluster / inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
3. Jobsicherheit, Einflüsse	Welche Branchen bzw. Bereiche sind Ihrer Meinung nach sicher und warum? Wie hat sich Ihre Wahrnehmung von Jobsicherheit seit Beginn der Krisen verändert?	Wie wird Jobsicherheit bei Ihrem Arbeitgeber kommuniziert? Wo nehmen Sie derzeit Kommunikation von Jobsicherheit generell wahr (z. B. Social Media, Medien, Stellenanzeigen,...)?

4. Wie wichtig ist die derzeitige Jobsicherheit für den Verbleib im Unternehmen?		
Themencluster / inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
4. Jobsicherheit als Bindungsfaktor	Welche Gründe sprechen für den Verbleib im Unternehmen? Gab es von Ihrer Seite Kündigungsabsichten seit Beginn der Krisen bzw. aus welchen Gründen wird ein Wechsel in Betracht gezogen oder nicht?	Wie wichtig ist Ihnen die Jobsicherheit in Bezug auf künftige Arbeitsstellen? Würden Sie sagen, dass Jobsicherheit wichtiger ist als bspw. ein höheres Gehalt - und warum bzw. warum nicht?

5. Wie haben Sie Jobverluste oder Kurzarbeit bei Bekannten oder Personen in Ihrem Umkreis wahrgenommen?		
Themencluster / inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
5. Wahrnehmung Jobsicherheit im Umkreis	<p>Wie hat dies die Einstellung zu Ihrem eigenen Job bzw. Arbeitsplatz verändert?</p> <p>Fühlen Sie sich in irgendeiner Art und Weise verpflichtet, Ihren sicheren Arbeitsplatz nicht aufzugeben? – Inwiefern?</p>	<p>Welche Faktoren machen für Sie den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber:in attraktiv?</p> <p>Was ist Ihnen (davon) am wichtigsten?</p>

6. Welche Herausforderungen sehen Sie aktuell hinsichtlich Ihrer Familie und Ihres Jobs?		
Themencluster / inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
6. Herausforderungen in Krisenzeiten hinsichtlich Familie	<p>Wie stehen Sie der aktuellen Teuerung bzw. Inflation gegenüber?</p> <p>Welchen Einfluss haben Ihre Kinder auf Ihre Wahl eines sicheren Arbeitgebers?</p>	<p>Denken Sie, dass ihr Job auch künftig sicher sein wird und warum?</p> <p>Gibt es sonst noch etwas, was Ihnen zum Thema Jobsicherheit einfällt oder Sie beschäftigt?</p>