



Elternbildung in Unternehmen (betriebliche Elternbildung) als Brücke zwischen Erwerbstätigkeit und Elternschaft

Die Bedeutung von Elternbildungsmaßnahmen
für die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit -
eine empirische Untersuchung am Beispiel von Unternehmen in Tirol

Margaretha Kofler

Zur Erlangung des akademischen Grades
Master of Science
MSc (Coaching, Organisationsentwicklung und Personalentwicklung)
2015

Department für Psychologie der Sigmund Freud Privat Universität Wien
Institut ARGE Bildungsmanagement

Studienrichtung: Universitätslehrgang
Beratungswissenschaften und Management sozialer Systeme

Studienschwerpunkt
Coaching, Organisationsentwicklung und Personalentwicklung

Begutachtung: Dr. ⁱⁿ Eva-Maria Kremsner

Abstract

Elternbildung wird laut Eurofound (2013) als soziale Investition angesehen, die dazu beiträgt, berufliche und familiäre Verpflichtungen erfolgreich zu vereinbaren und die Belastung von Müttern und Vätern zu reduzieren. Der erste Teil dieser Arbeit beschäftigt sich mit dem Wandel von Elternschaft, Familie, Erziehung und Erwerbstätigkeit sowie möglichen Entstehungsursachen für Probleme in der Vereinbarkeit dieser Bereiche. Elternbildung wird in Österreich und in Europa in vielfältigen Formen angeboten, die Form der institutionellen Elternbildung wird überwiegend von freien und öffentlichen Trägern, vor allem von gemeinnützigen Einrichtungen organisiert. Das Thema „Elternbildung in Unternehmen (betriebliche Elternbildung)“ ist wenig erforscht. Der empirische Teil dieser Arbeit beschäftigt sich mit der Fragestellung, welche Bedeutung Elternbildungsangebote in Unternehmen (betriebliche Elternbildung) für die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit haben. Ziel ist es, einen Überblick über den aktuellen Status am Beispiel von zehn ausgewählten Unternehmen in Tirol zu erhalten und einen Eindruck zu gewinnen, welche Faktoren und Rahmenbedingungen das Angebot von Elternbildungsmaßnahmen in Unternehmen beeinflussen. Für die Untersuchung wurde ein qualitatives Design in Form von teilstandardisierten ExpertInneninterviews mit Personalverantwortlichen gewählt. Die Auswertung erfolgte mittels zusammenfassender Inhaltsanalyse nach Mayring. Die Ergebnisse zeigen, dass betriebliche Elternbildung im Sinne der Definition zum Zeitpunkt der Befragung bei den InterviewpartnerInnen nicht bekannt war und daher auch nicht angeboten wurde. Als wesentliche Faktoren, die ein Angebot betrieblicher Elternbildung beeinflussen, können „Kenntnis bzw. Unkenntnis über das Angebot“ und „aktives Interesse der Beschäftigten am Angebot“ genannt werden.

Inhaltsverzeichnis

Abstract

1 Einleitung

1.1	Ausgangssituation	7
1.2	Fragestellung und Zielsetzung	9
1.3	Aufbau der Arbeit und Methodik	10
1.4	Begriffsdefinitionen	11

2 Theorie

2.1 Elternschaft

2.1.1	Merkmale von Elternschaft heute	14
2.1.2	Merkmale von Erziehung heute	14
2.1.3	Elternschaft im Wandel	15
2.1.3.1	Vom „Ganzen Haus“ zur „verantworteten Elternschaft“	16
2.1.3.2	Von der bürgerlichen Familie zu vielfältigen Familienformen	16
2.1.4	Familie heute	18
2.1.5	Familienformen	18
2.1.6	Ein-Eltern-Familien	19
2.1.6.1	Erwerbssituation von Ein-Eltern-Familien	21
2.1.6.2	Ökonomische Situation von Ein-Eltern-Familien	21
2.1.7	Wechsel zwischen den Familienformen	21
2.1.8	Patchwork-Familien	22

2.2 Erwerbstätigkeit

2.2.1	Erwerbstätigkeit im Wandel	24
2.2.2	Hintergrund	24
2.2.3	Normalarbeitsverhältnis	25
2.2.3.1	Merkmale eines Normalarbeitsverhältnisses	25
2.2.4	Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäftigungsformen ...	25

2.2.5	Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen.....	26
2.2.6	Faktoren für die Erwerbsbeteiligung von Frauen.....	27
2.2.7	Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit Kindern.....	29
2.2.8	Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft	32
2.2.9	Entstehungsfaktoren von Abstimmungsproblemen	32
2.2.9.1	Paarbeziehungen im Wandel	32
2.2.9.2	Verhältnis zu Kindern	34
2.2.9.3	Aufteilung von Familienarbeit und Erwerbsarbeit	34
2.2.9.4	Ambivalenzen der Rollenbilder.....	34
2.2.10	Familie und Erwerbsarbeit heute.....	35

2.3 Elternbildung

2.3.1	Formen der Elternbildung.....	38
2.3.1.1	Informelle Elternbildung.....	38
2.3.1.2	Funktionelle Elternbildung	39
2.3.1.3	Institutionelle Elternbildung	39
2.3.2	Aufgaben der Elternbildung.....	39
2.3.3	Ziele der Elternbildung	40
2.3.4	Geschichte der Elternbildung	41
2.3.5	Elternbildung in Österreich	42
2.3.5.1	Elternberatung.....	43
2.3.5.2	Elterntraining	44
2.3.6	Elternbildung in Europa	44
2.3.6.1	Deutschland	45
2.3.6.2	Italien.....	46
2.3.6.3	Portugal	46
2.3.6.4	Frankreich	46
2.3.6.5	Großbritannien	47
2.3.6.6	Irland	47
2.3.6.7	Niederlande.....	48
2.3.6.8	Dänemark.....	48
2.3.6.9	Schweden.....	48

2.3.6.10	Estland	49
2.3.6.11	Lettland	49
2.3.6.12	Litauen	50
2.3.6.13	Tschechische Republik	50
2.3.6.14	Zypern	50
2.3.7	Elternbildung in Unternehmen (betriebliche Elternbildung)	50

3 Erkenntnisinteresse und Forschungsfragen

3.1	Forschungsfragen	53
3.2	Erkenntnisinteresse	54

4 Empirische Untersuchung

4.1	Methodik der Untersuchung	56
4.1.1	Erhebung durch ExpertInneninterviews	56
4.1.1.1	Interviewleitfaden	56
4.1.1.2	Auswahl der InterviewpartnerInnen und Setting	58
4.1.2	Durchführung der Interviews	61
4.1.3	Aufbereitung der Interviews	61
4.1.4	Auswertung der Interviews	61
4.1.4.1	Reduktion des Datenmaterials	63
4.1.4.2	Kategorienbildung	64

5 Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

5.1	Unternehmen und interviewte Personen	65
5.2.	Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten	66
5.3	Leitfrage 1 – familienfreundliche Maßnahmen	66
5.3.1	Ergebnis zu Leitfrage 1	72
5.4	Leitfrage 2 – Bildungsangebote	73
5.4.1	Ergebnis zu Leitfrage 2	75
5.5	Leitfrage 3 – Elternbildungsmaßnahmen	76
5.5.1	Ergebnis zu Leitfrage 3	80
5.6.	Leitfrage 4	80

5.6.1	Ergebnis zu Leitfrage 4	85
5.7	Leitfrage 5	86
5.7.1	Ergebnis zu Leitfrage 5	90
5.8	Leitfrage 6	91
5.8.1	Ergebnis zu Leitfrage 6	94
5.9	Leitfrage 7	95
5.9.1	Ergebnis zu Leitfrage 7	99

6 Schlussteil

6.1	Zusammenfassung.....	100
6.2	Beantwortung der Forschungsfragen	103
6.3	Kritische Reflexion des Forschungsverlaufs.....	104
6.4	Ausblick.....	105

7 Verzeichnisse

7.1	Abkürzungsverzeichnis	107
7.2	Literaturverzeichnis	108
7.3	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis.....	122

8 Anhang

Interviewleitfaden	123
Eigenständigkeitserklärung	125

1 Einleitung

„Österreich soll laut Bundesministerin Dr. Sophie Karmasin (BMFJ, 2014) das familienfreundlichste Land Europas werden". Sie fokussiert dabei auf fünf Kernthesen:

- 1. Eine familienfreundliche Gesellschaft braucht Rahmenbedingungen und keine Bewertung.*
- 2. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der dafür notwendige Ausbau der Kinderbetreuung müssen eine politische Selbstverständlichkeit sein.*
- 3. Familienfreundlichkeit ist ein Wettbewerbsfaktor und eine Chance für Unternehmen und für Österreich.*
- 4. Der Leitgedanke für eine familienfreundliche Gesellschaft ist das Prinzip der Partnerschaftlichkeit.*
- 5. Neue Zeiten verlangen neue Kompetenzen in der Kindererziehung: Elternbildung wird wichtiger denn je.*

In These Nr. 5 „Neue Zeiten verlangen neue Kompetenzen in der Kindererziehung: Elternbildung wird wichtiger denn je“ wird der Elternbildung explizit Bedeutung gegeben (BMFJ, 2014).

In dieser Arbeit wird für das gendergerechte Formulieren die Kurzform mit großem „I“ (Binnen-I) verwendet.

1.1 Ausgangssituation

Die Begriffe „Familienfreundlichkeit“ und „Kinderfreundlichkeit“ sind seit Beginn der 1990er Jahre fixe Elemente im öffentlichen Diskurs. Auch die konkrete Umsetzung einer Reihe von einschlägigen Maßnahmen in Österreich – v.a. im Bereich der Arbeitswelt – ist in den letzten beiden Dekaden zu verzeichnen (Loidl-Keil 2008, S. 57; zit. n. ÖIF, 2014, S. 5).

Während der Einfluss der Kindererziehung auf das Wohl und die Zukunftschancen der Kinder allgemein anerkannt ist, werden die Unterstützung von Familien und die Elternbildung erst seit kurzem als soziale Investition angesehen, die dazu beiträgt, die Belastung der Eltern zu reduzieren, und die den Eltern hilft, berufliche und familiäre Verpflichtungen erfolgreich zu vereinbaren (vgl. Eurofound, 2013).

Wie aus einer Studie der Konrad-Adenauer-Stiftung hervorgeht, geraten in einer zunehmend wettbewerbsorientierten Gesellschaft viele Eltern auf der Suche nach Optimierungsmöglichkeiten unter enormen Druck. Die moderne Technik durchdringt die Sphären von Berufs- und Familienleben immer stärker, begleitet von der Tendenz, möglichst vieles gleichzeitig zu erledigen. So gibt es keine klare Abgrenzung mehr zwischen Arbeit und Familienleben (vgl. KAS, 2010, S. 3f.).

Das was Familie ausmacht, Emotionalität, Stabilität, Geborgenheit und bedingungslose Zuwendung, scheint immer weniger in eine Gesellschaft zu passen, die auf Kurzfristigkeit, Flexibilität und Mobilität angelegt ist. Diese mangelnde Übereinstimmung der Binnenwelt Familie und ihrer sozialen Außenwelt führt zu Spannungen, die individuell kaum aufgefangen werden können. Die Folge ist ein ungeheurer Druck, der heute auf Eltern lastet. Dieser Druck kommt von innen und von außen. Der Aufwand für die Eltern bei der Gestaltung des eigenen Lebens, bei der Bewältigung des Alltags und bei der Verhandlung über die Gestaltungsmöglichkeiten nimmt zu. Gestiegene Ansprüche an Partnerschaft, Elternschaft, Erziehung und Beruf sowie neue Unübersichtlichkeiten im Umgang mit Kindern haben Konsequenzen für den Erziehungsprozess und für das Selbstverständnis der Eltern (ebd.).

„Familienfreundlichkeit ist längst nicht mehr nur eine Frage von sozialem Engagement, sondern von elementarer Bedeutung für den Wirtschafts-, Lebens- und Zukunftsstandort Tirol“, erklärte auch die österreichische Familien- und Jugendministerin Dr. Sophie Karmasin im Rahmen eines gemeinsamen

Pressetermins mit VertreterInnen der Tiroler Landesregierung sowie der Wirtschaftskammer Tirol (22.6.2015). Aus diesem Grund wurde im März dieses Jahres die Initiative ‚Unternehmen für Familien‘ ins Leben gerufen, die dazu beitragen soll, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie selbstverständlich zu machen“ (BMFJ, 2015).

Der theoretische Teil dieser Arbeit befasst sich mit dem Wandel von Elternschaft, Familie, Erziehung und Erwerbstätigkeit sowie möglichen Entstehungsursachen für Probleme in der Vereinbarkeit dieser Bereiche. Elternbildung wird als Teilbereich von Erwachsenenbildung und als Angebot von verschiedenen freien und öffentlichen Trägern näher beleuchtet. Im empirischen Teil beschäftigt sich diese Arbeit mit Elternbildungsmaßnahmen in Unternehmen (betrieblicher Elternbildung) am Beispiel von zehn ausgewählten Unternehmen in Tirol.

1.2 Fragestellung und Zielsetzung

Welche Bedeutung haben Elternbildungsmaßnahmen in Unternehmen (betriebliche Elternbildung) für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft?

Welche Faktoren und Rahmenbedingungen beeinflussen das Angebot von Elternbildungsmaßnahmen in Unternehmen (betrieblicher Elternbildung)?

Ziel dieser Arbeit ist es, Elternbildung im Zusammenhang mit Veränderungen in Bezug auf Elternschaft, Familie und Erwerbstätigkeit näher zu betrachten und herauszufinden, welche Bedeutung Elternbildungsmaßnahmen in Unternehmen haben. Es soll ein Eindruck gewonnen werden, welchen Einfluss Elternbildungsmaßnahmen auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft aus Sicht der Personalverantwortlichen haben, und welche Faktoren und Rahmenbedingungen für ein Angebot von betrieblichen Elternbildungsmaßnahmen als förderlich bzw. hinderlich betrachtet werden.

1.3 Aufbau der Arbeit und Methodik

Dazu werden im Theorieteil die einzelnen Bereiche Elternschaft, Familie, Erwerbstätigkeit und Vereinbarkeit sowie Hintergründe und Entstehungsursachen für Probleme bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft beleuchtet und überblicksmäßig dargestellt, ebenso Entwicklungen und Veränderungen in den einzelnen Bereichen und Zusammenhänge zwischen den Bereichen. Bezugspunkt für Veränderungen und Entwicklungen bilden traditionelle Modelle von Lebens- und Arbeitsbedingungen im Zeitalter der Industrialisierung, insbesondere das Modell der bürgerlichen Familie, das mit der Einführung des Bürgerlichen Gesetzbuches im Jahr 1900 zum normativen Prototyp wurde (vgl. Gerlach/Schneider, 2012).

Der Theorieteil umfasst die drei Kapitel: Elternschaft, Erwerbstätigkeit und Elternbildung.

Kapitel 1 – Elternschaft

Dieses Kapitel befasst sich mit den Themen Elternschaft, Erziehung und Familie im sozialen Wandel, vom traditionellen Modell der „bürgerlichen Familie“ bis zu vielfältigen Familienformen heute. Es soll aufzeigen, auf welchen Grundlagen unser Denken vielfach beruht, welche Veränderungen Elternschaft erfahren hat und wie dadurch Eltern heute unter Druck geraten.

Kapitel 2 – Erwerbstätigkeit

Kapitel 2 widmet sich der Thematik von Erwerbstätigkeit im Wandel, vom „Normalarbeitsverhältnis“ im Zeitalter der Industrialisierung bis zu heutigen „atypischen Arbeitsverhältnissen“, und einer Konsequenz daraus - der „Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft“. Es beschreibt die veränderten Rahmenbedingungen und welche Konsequenzen diese nach sich ziehen.

Kapitel 3 - Elternbildung

Dieses Kapitel soll einen Überblick über die breite Palette an unterschiedlichen Formen von Elternbildung geben, von einem geschichtlichen Überblick bis zu einem Blick über die Grenzen Österreichs hinaus in 14 weitere europäische Länder. Näher betrachtet wird die institutionelle Elternbildung in Österreich und hier ganz besonders die geförderte Elternbildung als Teil österreichischer Familienpolitik.

Der Fokus des empirischen Teils dieser Masterthesis ist auf „Elternbildungsmaßnahmen in Unternehmen (betriebliche Elternbildung) gerichtet, auf die Erfahrungen von Personalverantwortlichen mit Elternbildungsmaßnahmen in der Praxis. Als Untersuchungsmethode wurde ein qualitatives Design in Form von teilstandardisierten ExpertInneninterviews gewählt. Geplant und durchgeführt wurde ein ExpertInneninterview mit dem Leiter des Fachbereichs Familie des Landes Tirol und zehn weitere mit Personalverantwortlichen von ausgewählten Unternehmen in Tirol, die in unterschiedlichen Kontexten mit dem Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft befasst sind.

1.4 Begriffsdefinitionen

Elternbildung

Elternbildung ist ein Teil der Erwachsenenbildung und beruht auf der freiwilligen Teilnahme. Sie darf sich nicht ausschließlich auf Fragestellungen zu Familie und Erziehung reduzieren, sondern muss auch immer die aktuellen sozioökonomischen, kulturellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen miteinbeziehen. Nur dann kann der Anspruch der Anschlussfähigkeit an den konkreten Alltag der Teilnehmenden und damit ein wesentliches Merkmal der Erwachsenenbildung gewährleistet werden (vgl. Lenz 1989: 72).

„Unter Elternbildung verstehen wir einen Prozess, in dem sich Eltern in unterschiedlichen Familienphasen in der Regel innerhalb einer Gruppe mit oder ohne ihre Kinder begegnen, miteinander aktiv sind bzw. sich im Dialog mit Fragen ihres täglichen Alltags beschäftigen“ (Zipfel, Thomas, & Cloos, 2012, S. 22). Eltern sollen durch unterschiedliche Bildungsangebote angeregt werden, ihre Elternrolle zu betrachten und Erwartungen an Elternschaft kritisch auf den eigenen Lebenskontext zu beziehen sowie neue Handlungsoptionen erhalten. Elternbildung geschieht nicht nur durch ReferentInnen, sondern wesentlich durch Peer-Lernen und durch den Austausch der Eltern untereinander (vgl. Bösch u. a., 2010).

Elternbildung in Unternehmen (betriebliche Elternbildung)

Die vom Unternehmen geförderten Bildungsveranstaltungen finden im Unternehmen statt (intern) oder in Räumlichkeiten außerhalb des Unternehmens (extern), oder sie werden vermittelt (Kooperation mit Elternbildungsträger, privaten Anbietern, etc.). Es handelt sich um Vorträge, Workshops, etc. im Gruppensetting, die während der Arbeitszeit, teilweise in der Arbeitszeit oder zur Gänze in der Freizeit angeboten werden. Die Teilnehmenden sind Mütter, Väter oder werdende Eltern, die Teilnahme ist freiwillig und die Themen stehen in Zusammenhang mit Elternsein. Es besteht die Möglichkeit für Austausch untereinander, „Peer-Lernen“, die ReferentInnen verfügen über Kenntnisse der allgemeinen Erwachsenenbildung, Coaching, Psychologie, Pädagogik, Medizin oder vergleichbare Aus- und Weiterbildungen (vgl. Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich).

Elternschaft

Elternschaft bezeichnet familiensoziologisch die soziale Rolle eines Elternteils für sein Kind. Die Mutterschaft oder Vaterschaft für ein oder mehrere Kinder unterteilt sich in drei Bereiche:

- 1) Die biologische Elternschaft ergibt sich aus der gemeinsamen Zeugung eines Kindes (Blutsverwandtschaft).

- 2) Die rechtliche Elternschaft beinhaltet Elternrechte und -pflichten für ein Kind, auch für ein adoptiertes.
- 3) Die soziale Elternschaft besteht in der langfristigen Übernahme von Verantwortung und Zuwendung für ein Kind (de.wikipedia.org, Datum des Zugriffs 30.8.2015).

Erwerbstätigkeit

Erwerbstätige sind nach dem Europäischen System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen alle zivilen Erwerbspersonen, also Personen, die als ArbeitnehmerInnen oder Selbstständige beziehungsweise mithelfende Familienangehörige eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben (de.wikipedia.org, Datum des Zugriffs 30.8.2015).

2 Theorie

2.1 Elternschaft

Da das Hauptaugenmerk der Familienpolitik auf dem Kindeswohl liegt, geraten Eltern leicht aus dem Blickfeld. Dabei ist es nicht minder notwendig zu wissen, wie es den Eltern geht, da sie der Schlüssel aller Erziehungsprozesse sind (Henry-Huthmacher/Borchard et al., 2008).

2.1.1 Merkmale von Elternschaft heute

Severine Thomas (2012) beschreibt Elternschaft heute als von Ambivalenzen, komplexen Anforderungen und hohen Erwartungen gekennzeichnet. Was Elternschaft heute exklusiv gegenüber früheren Zeitabschnitten auszeichnet, sind die mit dem Bild guter Elternschaft verknüpften gesellschaftlich vermittelten und individuell getragenen Erwartungen einerseits und die Einbettung des Elternseins in ein voraussetzungsvolleres Geflecht von Erwerbstätigkeit, Selbstverwirklichung, individueller Rollenfindung, kultureller und sozialer Teilhabe andererseits (vgl. Zipfel, A., Thomas, S., Cloos, P., 2012, S. 11).

In diesem gesellschaftlichen Rahmen ist Elternschaft nicht mehr selbstverständlich in feste soziale Regeln eingebettet, sondern muss selbst definiert und hergestellt werden. Jede Familie entwickelt eine eigene Erziehungspraxis innerhalb ihres Wertesystems. Das geschieht auch unter dem Einfluss der Idealvorstellungen von Familie, welche in Medien, Politik und Öffentlichkeit formuliert werden (vgl. ebd.).

2.1.2 Merkmale von Erziehung heute

Erziehung hat in den letzten Jahrzehnten einen starken Wertewandel erfahren. Weg von der repressiven autoritären Erziehung bis Mitte des 20. Jahrhunderts, gab es Ende der 60er Jahre eine Wende in Richtung des antiautoritären Paradigmas, das Werte wie Selbstbestimmung, Selbstverantwortung, Konflikt- und Kritikfähigkeit und die freie Entfaltung der Persönlichkeit proklamierte. Ausgehend von dieser Polarisierung begann sich zunehmend das Leitbild einer

demokratischen Erziehung durchzusetzen. Ein hierarchisch-generationenbezogenes Modell von Eltern-Kind-Beziehungen wich einem eher partnerschaftlich-egalitären Modell (vgl. Schneewind, 1999). Schütze (zit. n. Nave-Herz, 2002: 69) konstatiert aufgrund einer Sekundäranalyse über Veränderungen im Eltern-Kind-Verhältnis seit der Nachkriegszeit bis zur Gegenwart:

„Eltern sind heute in kaum zu überbietender Weise um ein ‚kindgerechtes‘ und ein ‚kindzentriertes‘ Verhalten bemüht“ (Schütze 1988a: 111; ähnlich Schütze 2002). Ob sie ihre eigenen Ansprüche jedoch einlösen, hierüber sagen die vorliegenden empirischen Untersuchungen nichts aus“ (Nave-Herz, 2002: 69; zit. n. ÖIF, 2008, S. 7)

Diese kindorientierte Pädagogik beinhaltet die Erziehung zur Selbstständigkeit als Leitbild. Die Grundpfeiler dafür, so Büchner et al. (1996), sind das Miteinander-Reden, um eine gemeinsame Lösung zu finden und das Erklären von Entscheidungen seitens der Eltern. Dies erfordert mitunter zähe Verhandlungsarbeit in Form von Erklärungen und Diskussionen, setzt also einerseits eine hohe Kommunikationsfähigkeit voraus, andererseits den Willen, die dafür nötige Zeit und Energie aufzubringen. De Swaan hatte dies bereits 1982 mit den kurzen Worten, „vom Befehls- zum Verhandlungshaushalt“ treffend beschrieben, so Nave-Herz (2002).

2.1.3 Elternschaft im Wandel

Den Eltern wird heute ein Maß an Verantwortung und Mitsprache für ihre Kinder zugewiesen, das es in früheren Elterngenerationen so nicht gab (vgl. Henry-Huthmacher/Borchard et al., 2008).

Um den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden, die heute an Eltern gestellt werden, beherrschen oft Zeitdruck, Organisations- und Leistungsdruck den Alltag von Eltern, wie eine sozialwissenschaftliche Untersuchung von Sinus

Sociovision GmbH im Auftrag der Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. im Jahr 2008 ergab. Demnach fühlt sich ein Drittel der Eltern im Erziehungsalltag „oft“ bis „fast täglich“ gestresst, knapp die Hälfte der Eltern immerhin „gelegentlich“. Bildungsdruck, Erziehungsdruck, die kaum zufriedenstellende Vereinbarkeit von Familie und Beruf aber auch der finanzielle Druck, den vor allem sozialschwache Familien erleben, erschweren Eltern den Alltag mit Kindern. Denn die möglichst frühzeitige Förderung der Kinder, hohe Erziehungsmaßstäbe, hohe Anforderungen an den Beruf und die reale oder auch gefürchtete Arbeitslosigkeit setzen Eltern unter erhöhten Druck (vgl. KAS, 2008).

2.1.3.1 Vom „Ganzen Haus“ zur „verantworteten Elternschaft“

In der vorindustriellen Agrargesellschaft Deutschlands wurden Kinder nicht ausschließlich von den eigenen Eltern, sondern von allen Haushaltsmitgliedern – auch von Geschwistern, anderen Verwandten oder Hausangestellten betreut und erzogen, denn es dominierte die Lebensform des „Ganzen Hauses“ und diese sah keine Trennung von Wohn- und Arbeitsstätte oder von Arbeits- und Familienzeit vor (vgl. Nave-Herz 2006, S. 52; zit. n. Gerlach/Schneider 2012).

Die seit den 1960er Jahren beinahe vollständige Kontrolle der Eltern über ihre Kinderzahl führte zur Herausbildung der „Norm der verantworteten Elternschaft“ (Kaufmann 2005: 140). Es wird von den Eltern erwartet, dass sie sich bewusst für jedes ihrer Kinder entscheiden und anschließend die volle Verantwortung für sie übernehmen. Eltern müssen ihren Kindern von Geburt an kontinuierlich die bestmögliche Förderung und Erziehung zukommen lassen und werden persönlich für die Schwächen ihrer Kinder verantwortlich gemacht (Peuckert 2008: 161; zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 34).

2.1.3.2 Von der bürgerlichen Familie zu vielfältigen Familienformen

„Familie“ wurde in der europäischen Tradition in Bezug auf die Haushalts- und Familiengröße primär als Haushaltsgemeinschaft verstanden, als „Ganzes Haus“. Jahrhunderte lang wurden neben den blutsverwandten Personen auch

nicht blutsverwandte Personengruppen wie beispielsweise Mägde, Knechte oder Gesellen mit zur Familie gerechnet. Es waren vor allem ökonomische Gesichtspunkte, die zu diesem Umstand führten, da sich die Familie primär als Produktionsgemeinschaft verstand, in der alle unter einem Dach lebenden und ihren Beitrag zur gemeinsamen Produktion leistenden Personen zur Familie gezählt wurden (ÖIF, 2007, S. 7).

Mit dem Industrialisierungsprozess des 19. Jahrhunderts wurde das Arbeiten aus der Wohnstätte ausgelagert. Zwei verschiedene Familienmodelle gewannen an Bedeutung – die bürgerliche und die proletarische Familie (vgl. Nave-Herz 2006, S. 52; zit. n. Gerlach/Schneider 2012, S. 29).

Ein wesentliches Merkmal der bürgerlichen Familie ist, dass sie über Produktiveigentum wie zum Beispiel einen Betrieb verfügt, und ihr Einkommen gesichert ist (vgl. Rosenbaum, 1978).

Anders die proletarische Familie, die sich in Deutschland erst in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts herausbildet. Sie zeigt zwar formal ähnliche Strukturen in der Trennung von Arbeitsstätte und Familie, aber sie besitzt keine Produktionsmittel und ihre materielle Situation ist sehr ungesichert (ebd.).

„Zum Proletariat gehören alle“, schrieb der Buchbindergeselle Friedrich Sander, der erste Führer der österreichischen Arbeiterbewegung, im Juli 1848, „die ohne feste Stellung im Leben, ohne eigenes Geschäft und ohne Besitz sind, die kein gesichertes fremdes Eigentum haben, deren Existenz von dem bloßen Erwerb ihrer Arbeit abhängt, den sie jedoch noch mit einem Arbeitgeber teilen müssen“ (Leuschner, 1992).

Das Modell der bürgerlichen Familie beinhaltet eine strikte Rollen- und Aufgabenverteilung zwischen den Geschlechtern, die dem Mann die öffentliche Sphäre und die produktiven Aufgaben der Erwerbsarbeit und der Frau die private Sphäre und damit die reproduktiven Aufgaben der Familienarbeit

zuwies. Frauen waren nur erwerbstätig, wenn es die finanzielle Situation erforderte. Demgegenüber war in der proletarischen Familie die kontinuierliche außerhäusliche Erwerbstätigkeit beider Partner zur Existenzsicherung notwendig. Obwohl die proletarische Familie lange den häufigeren Typus darstellte, galt das Modell der bürgerlichen Familie bald als allgemein anerkanntes Ideal (vgl. Gerlach/Schneider 2012, S. 29).

Das Bild der Familie als privater Ort des Rückzugs von der hektischen, unpersönlichen Gesellschaft „draußen“ entwickelte sich anhand des Typs der bürgerlichen Familie. Die sehr unterschiedlichen Bedingungen der proletarischen Familie hätten nicht in das idealisierende Bild der Familie gepasst (vgl. Rosenbaum, 1978).

2.1.4 Familie heute

Die Definition der Familie orientiert sich am Kernfamilienkonzept, d. h. Personen in Paarbeziehungen in Ehe oder Lebensgemeinschaft bilden eine Familie. Kinder werden zur Familie der Eltern gezählt, wenn sie ohne eigenen Partner bzw. eigene Kinder im selben Haushalt leben. Kinder, die mit einem Elternteil zusammenleben, bilden ebenfalls eine Familie (Ein-Eltern-Familie). Grundsätzlich gibt es keine Altersgrenze, bis zu der Personen als Kinder gezählt werden, für einzelne der folgenden Analysen wurde jedoch eine Altersobergrenze definiert (ÖIF, 2011, S. 13).

Im Jahr 2014 lebten in Österreich insgesamt 2.372.000 Familien, darunter 1.389.000 Familien mit Kindern, und davon rund 252.000 Mütter und 48.000 Väter in Ein-Eltern Familien (Statistik Austria, 2015).

2.1.5 Familienformen

„Zahlreiche familienhistorische Untersuchungen belegen, dass es vor und zu Beginn der Industrialisierung eine außerordentlich große Vielfalt familialer Lebensformen gegeben hat (Rosenbaum, 1982). Faktisch alle heute auftretenden Lebensformen dürften schon in dieser historischen Phase existiert

haben, auch wenn sie im Hinblick auf die Lebenslage der Menschen und der kulturellen Bedeutung mit den heutigen Lebensformen nur bedingt vergleichbar sind“ (ÖIF, 2007, S. 11).

Die viel beschriebene Pluralität der heutigen Familie dürfte sich eher auf die statistische Verteilung der spezifischen Formen beziehen als auf deren grundsätzliche Zusammensetzung (ebd.).

Seit 1. Jänner 2010 können gleichgeschlechtliche Paare in Österreich eine Eingetragene Partnerschaft (EP) eingehen. Damit verbinden sich die beiden Personen zu einer auf Dauer angelegten Partnerschaft mit gegenseitigen Rechten und Pflichten. Leben Kinder bei zwei gleichgeschlechtlichen Partnern als eine Familie spricht man von Regenbogenfamilien (www.partnerschaftsgesetz.at, Zugriff am 30.08.2015).

In Österreich haben im Jahr 2010 insgesamt 705 gleichgeschlechtliche Paare von einer eingetragenen Partnerschaft Gebrauch gemacht, in den folgenden Jahren sank die Zahl der Begründungen gleichgeschlechtlicher Partnerschaften auf 368 (2013) und stieg im Jahr 2014 um 9,2 Prozent auf 402 (Statistik Austria, 2015).

Bis zum Jahr 2007 konnten durch die quartalsweisen durchgeführten Mikrozensususerhebungen der Statistik Austria lediglich Ehepaare, Lebensgemeinschaften und Ein-Eltern-Familien identifiziert werden. Um Familienformen wie die „Patchwork-Familie“, „Stieffamilie“ oder andere statistisch erfassen zu können, wird seither als Differenzierungskriterium die „Leiblichkeit“ der Elternschaft gesondert abgefragt (ÖIF, 2011, S. 32).

2.1.6 Ein-Eltern-Familien

Ein-Eltern-Familien sind kein historisch neues Phänomen, allerdings haben sie ihre Gestalt und Hintergründe im Lauf der Zeit verändert. In den meisten europäischen Ländern ist der historische Wandel der Ein-Eltern-Familien vor

allein dadurch charakterisiert, dass der Anteil an Witwen- und Witwerfamilien sank und jener der Scheidungsfamilien gestiegen ist. Ledige Mütter, die ihre Kinder von Beginn an alleine aufzogen, gab es zwar zu allen Zeiten, allerdings verbesserte sich in den letzten Jahrzehnten ihre gesellschaftliche Stellung deutlich (Torremocha, 2002: 175; zit. n. ÖIF, 2011, S. 48).

Der Terminus der Alleinerzieher- bzw. Ein-Eltern-Familie ist allerdings ein relativ neuer (ebd.).

Die Alleinerziehendenfamilien werden im deutschsprachigen Raum noch bis in die 1990er Jahre hinein als Abweichung von der Normalität der Zwei-Eltern-Familie dargestellt. Später folgen Begriffe wie „Ein-Eltern-Familie“, „Ein-Elternteilfamilie“, „Alleinerziehende“, „AlleinerzieherInnen“ oder auch „Mutter-Kind-Familie“ (Torremocha, 2002: 176; Schneider et al., 2001: 12; Steininger, 1996: 12f; zit. n. ÖIF, 2011, S. 49).

Die Standarddefinition von Alleinerzieherelternschaft der Europäischen Kommission ist „ein Elternteil, der nicht in einer Partnerschaft lebt, im Sinne von Ehe oder Lebensgemeinschaft. Dieser Elternteil kann mit anderen zusammenleben (Freunde oder Eltern) und lebt mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren zusammen“ (Torremocha, 2002: 183; zit. n. ÖIF, 2011, S. 52).

Die hohe Diversität in dieser Gruppe resultiert daraus, dass die Individuen in die Alleinerzieherschaft über eine Vielfalt von Lebenswegen bzw. Ereignissen starten, wie Tod des Partners oder der Partnerin, Scheidung, Trennung und partnerlose Mutterschaft (ÖIF, 2011, S. 50).

Bis Ende des 19. Jahrhunderts gab es in Europa einen Anteil von rund 30 Prozent an Ein-Eltern-Familien, die vom Vater geführt wurden. Die Ursache dafür lag in der deutlich geringeren Lebenserwartung und der vergleichsweise hohen Sterblichkeit der Frauen bei der Geburt (van der Staay, 1995: 49; zit. n. ÖIF, 2011, S. 59).

Im Jahr 2014 betrug laut Statistik Austria der Anteil der alleinerziehenden Männer knapp 7 Prozent von insgesamt 110.100 Ein-Eltern-Familien in Österreich mit einem oder mehreren Kindern unter 15 Jahren (Statistik Austria, 2015).

2.1.6.1 Erwerbssituation von Ein-Eltern-Familien

Der (Erwerbs-)Alltag von Alleinerziehenden zeichnet sich dadurch aus, dass sie die Alleinverantwortung für die Organisation des Alltags mit dem Kind haben und alleine die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewältigen müssen, wodurch sie häufig von verschiedenen, sich teilweise widersprechenden Rollenanforderungen überlastet werden. Aus diesen Rahmenbedingungen resultieren nicht selten schlechte Arbeitsmarktchancen (Niepel 1994: 60ff.; zit. n. ÖIF, 2011, S. 56).

2.1.6.2 Ökonomische Situation von Ein-Eltern-Familien

In allen europäischen Staaten liegt das Durchschnittseinkommen von Ein-Eltern-Familien deutlich unter jenem von Familien mit zwei Elternteilen. Alleinerziehende sind in den unteren Einkommensschichten überrepräsentiert und leben unabhängig von der Art der Armutsdefinitionen überdurchschnittlich häufig in relativer Armut. Vater-Kind-Familien und Witwenfamilien sind finanziell besser gestellt als andere Alleinerziehende. Die Väter haben zumeist mehr Unterstützung bei der Betreuung, unterbrechen kürzer und seltener ihre Erwerbstätigkeit und betreuen tendenziell ältere Kinder. Witwen wiederum sind in den meisten europäischen Ländern über Witwenpensionen etc. finanziell abgesichert (Niepel, 1994: 64; Krüger/Micus, 1999: 16f.; Schneider, 2001: 111; zit. n. ÖIF, 2011, S. 57).

2.1.7 Wechsel zwischen den Familienformen

Über eine Zeitachse statistisch gesehen, kommt es zu einem mehrmaligen Wechsel zwischen den Familienformen (ÖIF, 2011, S. 52).

Ausgehend von der Kernfamilie als Norm, als sogenannte „Normalfamilie“ mit den beiden leiblichen Elternteilen und den gemeinsamen Kindern, ist die Bandbreite an Familientypen, die sich bei einem Zerschlagen der Normfamilie durch Trennung und Scheidung oder auch Tod eines Elternteils ergeben können, groß (ÖIF, 2011, S. 99).

So folgt auf den Bruch der Kernfamilie meist eine kürzere oder längere Phase des Alleinerziehens für einen oder auch beide Elternteile. Werden neue Partnerschaften eingegangen, können sich sehr vielfältige Familienformen konstellieren, die hier unter dem Begriff der Patchwork-Familie zusammengefasst werden (vgl. ÖIF, 2011, S. 99).

2.1.8 Patchwork-Familien

Allen Patchwork-Familien gemeinsam ist, dass zumindest einer der Partner mindestens ein Kind in die neue Beziehung mit einbringt und somit zumindest einer der beiden Erwachsenen die Rolle eines sozialen Elternteils oder Stiefelternteils einnimmt, umgekehrt betrachtet ist zumindest ein Kind in seinem Alltag mit einem sozialen Elternteil konfrontiert (ÖIF, 2011, S. 99).

Die Begrifflichkeit des Patchworks illustriert das Gefüge der Folgefamilien, die weiterhin übergreifend ein familiäres System bilden, im Sinne eines Ganzen aus Einzelteilen bestehend, die getrennt und wieder neu zusammengefügt werden können und das sich „beliebig“ erweitern lässt. Der Begriff „Patchwork-Familie“ leitet sich von der handwerklichen Technik des Patchwork (engl. patchwork ‚Flickwerk‘) ab, bei der Stoff- oder Lederteile von verschiedener Farbe, Form oder verschiedenem Muster harmonisch zusammengefügt werden (ÖIF, 2011, S. 77).

Die Merkmale der Patchwork-Familie haben sich historisch stark gewandelt. Patchwork-Familien werden heute überwiegend in Folge von Scheidung oder Trennung der leiblichen Eltern gegründet, während dies bis ins späte 19. Jahrhundert durch das hohe Sterberisiko in allen Lebensaltern ein häufiges

Phänomen war. Starb der Bauer oder die Bäuerin, musste „diese Lücke“ im Haushalt aus ökonomischen Gründen möglichst rasch durch Heirat gefüllt werden (vgl. Kytir 2007: 107; zit. n. ÖIF, 2011, S. 76).

Insgesamt gab es im Jahr 2014 laut Statistik Austria 1.088.800 Paare mit Kindern, davon 651.900 mit Kindern unter 15 Jahren und davon wiederum 55.500 Patchwork-Familien, somit 8,5 Prozent (Statistik Austria, 2015).

Steinbach (2008) bezeichnet „Patchwork-Familie“ als komplexe Stieffamilie, in der beide Elternteile ihre Kinder in die Beziehung einbringen und weitere gemeinsame Kinder zeugen, so wie der Begriff bei Nave-Herz (2004) Verwendung fand. Allerdings hat sich bislang diese Unterscheidung zwischen Stieffamilie und Patchwork-Familie nicht durchgesetzt (vgl. Steinbach 2008: 156; zit. n. ÖIF, 2011, S. 78).

Patchwork-Familien erstrecken sich in der Regel über mehrere Haushalte. Der Haushalt, in dem das Kind überwiegend wohnt, wird als primäre Stieffamilie (oder Alltagsstieffamilie) bezeichnet, die Familie des außerhalb lebenden Elternteils, mit neuem Partner bzw. neuer Partnerin, in der sich das Kind zeitweise aufhält, als sekundäre Stieffamilie (oder Wochenendstieffamilie) (vgl. Peuckert 2005: 235; zit. n. ÖIF, 2011, S. 80).

Zur Problematik, valide Zahlen zum Patchwork-Familienanteil zu erhalten, gesellt sich das weitgehend ungelöste Begriffsdilemma im Bereich der Familienforschung. So existiert weder eine einheitliche Definition von „Familie“ noch eine Einigung darüber wie Folgefamilien mit neuer Partnerschaft zu bezeichnen sind (ÖIF, 2011, S. 97).

2.2 Erwerbstätigkeit

2.2.1 Erwerbstätigkeit im Wandel

Seit mehr als drei Jahrzehnten verlaufen sowohl der Wandel der privaten Lebensarrangements als auch derjenige der Erwerbsarbeit zeitlich nahezu parallel zueinander. Beide Lebensbereiche sind vielfältiger und ihr Zusammenspiel ist komplexer geworden (vgl. Böhm, 2015, S. 19).

Zeigt sich dieser Wandel im privaten Lebensbereich in Form einer zunehmenden Vielfalt privater Lebensarrangements, der sogenannten Pluralisierung der Lebensformen (z.B. Wagner 2008; Brüderl 2004; Strohmeier 1993; Diwald 1990; Tyrell 1988), unterliegt parallel dazu der Bereich der Erwerbsarbeit massiven Destandardisierungsprozessen (Bosch, 2001; zit. n. Böhm, 2015, S. 19).

2.2.2 Hintergrund

Als Referenz, vor deren Hintergrund jene Entwicklungen als Pluralisierungsprozesse bewertet werden, dient in der Regel die Zeit der 1950/60iger Jahre, in der die bürgerliche Familie (Parsons/Bales, 1956) am weitesten verbreitet war (Peuckert, 2012: 11ff.; zit. n. Böhm, 2015, S. 19).

Beide Bereiche, die bürgerliche Familie und das Normalarbeitsverhältnis, sind im Rahmen der Normalbiografie (Kohli, 1985) eng miteinander vernetzt und aufeinander abgestimmt (vgl. Böhm, 2015, S. 20).

Diese symbiotische Verschränkung resultierte aus dem zu dieser Zeit gültigen Wertekanon bezüglich Erwerbsarbeit und Familie, aus der besonderen Situation starker wirtschaftlicher Prosperität sowie aus der gezielten Förderung beider Bereiche durch den Wohlfahrtsstaat (siehe Peuckert 2012: 12ff.; zit. n. Böhm, 2015, S. 19).

2.2.3 Normalarbeitsverhältnis

Ein Normalarbeitsverhältnis bezeichnet ein Arbeitsverhältnis, das nach der allgemeinen Verkehrsauffassung typisch ist. Der Begriff wurde von Ulrich Mückenberger geprägt und von Ulrich Walwei erweitert. Alle anderen Beschäftigungsverhältnisse werden atypische Arbeitsverhältnisse genannt (de.wikipedia.org, Datum des Zugriffs 30.8.2015).

2.2.3.1 Merkmale eines Normalarbeitsverhältnisses

Zeitlich unbefristet, ein geregelter Entgelt, nicht selbstständig. Der Arbeitnehmer arbeitet kontinuierlich für einen Arbeitgeber, [...], Arbeitsplatz und Wohnung des Arbeitnehmers sind räumlich voneinander getrennt, keine Leiharbeit, Vollzeit oder zumindest mehr als halbtags (ebd.).

Das stark regulierte Normalarbeitsverhältnis (Mückenberger 1985) setzt durch starre zeitliche und räumliche Regulierungen klare Grenzen zwischen der beruflichen und außerberuflichen Lebenswelt. Gleichzeitig bietet es wenig Flexibilität, um privaten Bedarfen innerhalb der Grenzen der Erwerbsarbeit gerecht werden zu können (vgl. Böhm, 2015, S. 20).

Die weite Verbreitung der auf dem männlichen Alleinverdienermodell (Pfau-Ettinger, 2004) basierenden bürgerlichen Familie garantierte in der Nachkriegszeit der 1950/60er Jahre, dass das Normalarbeitsverhältnis kaum mit der privaten Lebenswelt in Konflikt kam. Im Gegenzug garantierte die Lebensform der bürgerlichen Familie während der normalen Betriebszeiten die nahezu uneingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit der Erwerbstätigen an ihrem Arbeitsplatz (ebd.).

2.2.4 Normalarbeitsverhältnis vs. atypische Beschäftigungsformen

Atypische Beschäftigungsverhältnisse weichen von dieser lange Zeit dominierenden Form der Erwerbsarbeit, die zugleich den wesentlichen Anknüpfungspunkt für arbeits- und sozialrechtliche Normierungen bildete und zumeist noch immer bildet, auf die eine oder andere Art ab. Zur

Sammelkategorie atypischer Beschäftigungsverhältnisse werden sich wechselseitig zum Teil überlagernde Formen wie Teilzeitarbeit, die in geregelter Form dem Normalarbeitsverhältnis vermutlich noch am nächsten kommt, befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Arbeit auf Abruf, Telearbeit, geringfügige Beschäftigung, das österreichische Spezifikum „freier Dienstverträge“ oder arbeitnehmerähnliche Selbständigkeit gezählt (ÖZP, 2000).

Dadurch verändern sich grundlegende Parameter der Erwerbsarbeit. Kennzeichen von Destandardisierungsprozessen (Bosch, 2001) sind Flexibilisierungs- (Keller/Seifert, 2006), Subjektivierungs- (Kratzer/Sauer, 2005a; Voß 2007) und Vermarktlichungsmechanismen (Müller-Jentsch, 1998), die den Charakter von Beschäftigungsverhältnissen verändern und die ehemals weite Verbreitung des Normalarbeitsverhältnisses relativieren (Mückenberger, 1985; zit. n. Böhm, 2015, S. 20).

Als auslösende Kräfte dieses Wandels werden der allgemein gestiegene Wettbewerbsdruck, die damit einhergehende Verknappung des Arbeitsangebots für den Einzelnen sowie die höhere Erwerbsorientierung von Frauen verantwortlich gemacht (Dombois, 1999; Walwei, 2003; Schmid, 2000; zit. n. Böhm, 2015, S. 20).

2.2.5 Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen

Das Ideal der bürgerlichen Familie mit strikter Rollen- und Aufgabenverteilung sowie männlichem Alleinverdienermodell spiegelte sich auch in der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen wider. Im Jahr 1960 lag die Erwerbsquote bei Männern bei 91 Prozent, während die der Frauen mit 48 Prozent deutlich niedriger lag (vgl. Gerlach/Schneider, S. 35).

Im Laufe der letzten 50 Jahre haben sich die Erwerbsquoten von Frauen und Männern angenähert und lagen laut Statistik Austria im Jahr 2014 bei 75,2 Prozent bei Männern im Alter von 15 – 64 Jahren sowie bei 66,9 Prozent bei Frauen (Statistik Austria, 2015).

2.2.6 Faktoren für die Erwerbsbeteiligung von Frauen

Zeitlich ging der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen ein höheres Bildungsniveau der weiblichen Bevölkerung voraus. Die dadurch steigenden Investitionsleistungen in das eigene Humankapital und die verbesserten Berufs- und Einkommensaussichten führten zu einer Ausbreitung der Berufsorientierung von Frauen, welche in Konkurrenz zu der bis dahin dominierenden Familienorientierung trat (vgl. Gerlach/Schneider, 2012, S. 35).

Basis der Ausbreitung der Berufsorientierung der Frauen war allerdings auch der Wandel der Arbeitswelt selbst. Im Zuge der Expansion des Dienstleistungssektors fand eine Verschiebung des Arbeitsangebots statt. Dies erhöhte die Attraktivität der Erwerbstätigkeit im Vergleich zur Kindererziehung (vgl. ebd.).

Ein weiterer relevanter Aspekt ist der z. B. von Inglehart beschriebene Wertewandel hin zu einer stärkeren Betonung der Individualität und Selbstverwirklichung. Der Einzelne strebt heute nach jenen Lebensformen, Lebensstilen und Berufen, die seinen Vorstellungen von Selbstverwirklichung am ehesten entsprechen (Hradil 2006: 266; zit. n. Gerlach/Schneider, S. 36). Hierbei spielt die unterschiedliche soziale Anerkennung für Erwerbsarbeit und Familienarbeit eine Rolle. Im bürgerlichen Familienmodell wurden die beiden Aufgabenbereiche nicht mit gleich hohem sozialen Prestige verbunden, sondern es kam zu einer Abwertung der reproduktiven Tätigkeiten im Vergleich zu den produktiven Tätigkeiten (Huinink/Konietzka 2007: 67; zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 36).

Neben dem steigenden Wert, der der Berufsarbeit durch Frauen beigemessen wird, wird die Erwerbstätigkeit der Frau in einer wachsenden Zahl der Familien wieder zu einer ökonomischen Notwendigkeit. Lange Ausbildungszeiten sowie Unsicherheiten am Arbeitsplatz haben dazu geführt, dass die Realisierung des Alleinernährermodells schwierig geworden ist. Immer mehr Väter sind nicht mehr in der Lage, ihre Familie aus eigener Kraft alleine zu ernähren, sodass

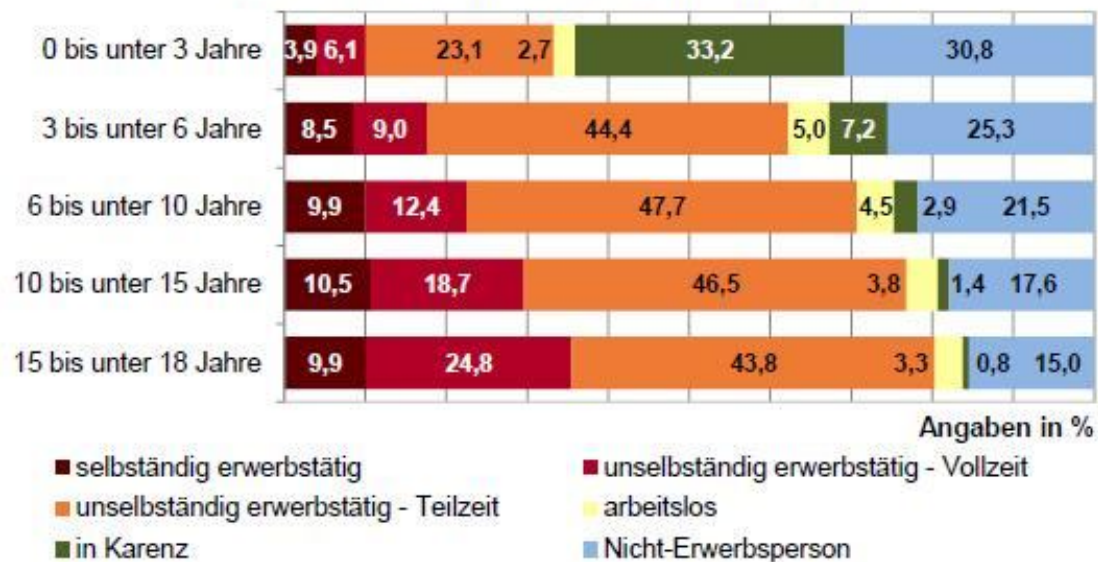
das Einkommen der Frau für die finanzielle Absicherung der Familie essenziell wird. Ein steigender Anteil Frauen wird - oft unfreiwillig durch die Arbeitslosigkeit oder prekäre Beschäftigung des Mannes – zu Familienernährerinnen (Böckler-Impuls 2009: 3; zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 36).

Die steigende Berufsorientierung von Frauen sowie die ökonomische Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit der Frauen haben dazu geführt, dass immer mehr Mütter einer Erwerbsarbeit nachgehen oder nach der Familienphase wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren. Hierbei steigt mit dem Alter der Kinder auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen wieder an (Gerlach/Schneider, 2012, S. 36f.).

2.2.7 Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit Kindern

Die Erwerbstätigenquote, d.h. der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung, wird üblicherweise für die so genannte erwerbsfähige Bevölkerung, d.h. für die Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen ausgewiesen. Diese Erwerbstätigenquote belief sich 2014 auf 71,1 Prozent (Männer 75,2 Prozent; Frauen 66,9 Prozent). Erwerbstätig sind Personen ab einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von mindestens einer Stunde. Personen in Elternkarenz zählen als erwerbstätig (Statistik Austria, 2015).

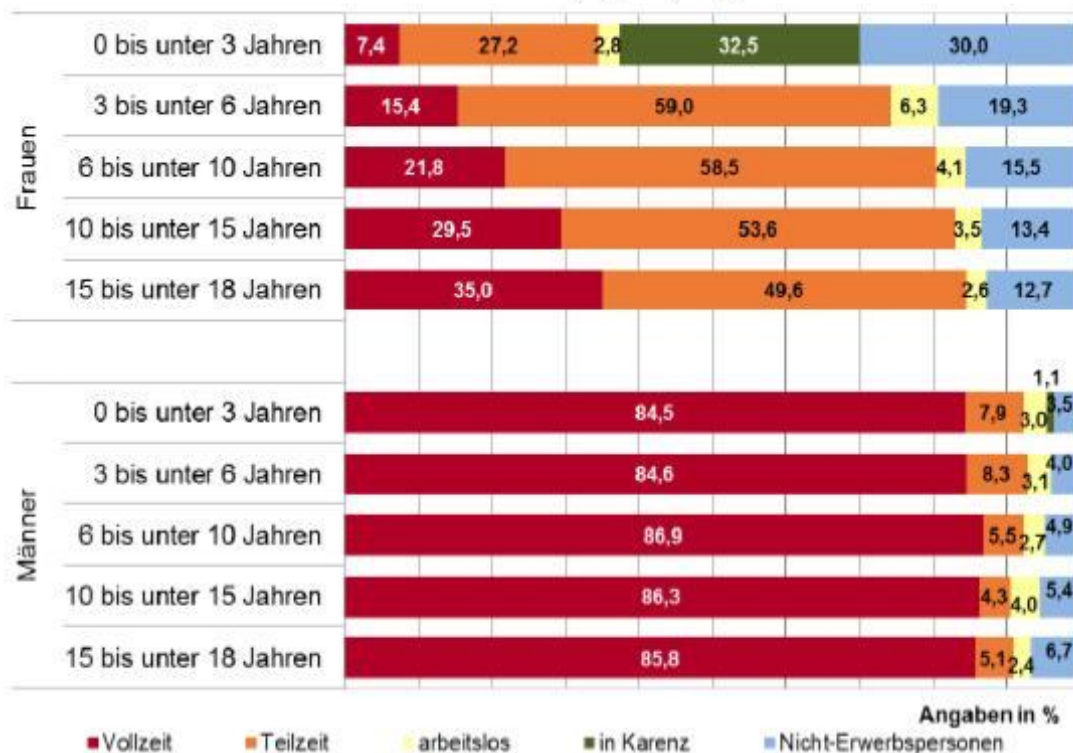
Abbildung 22: Kinder 2013 nach Alter und Erwerbstätigkeit der Mutter
Children 2013 by age and labor force participation of mothers



Quelle: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/familien/index.html → Kinder in Familien nach Alter und Merkmalen der Erwerbstätigkeit der Eltern - Jahresdurchschnitt 2013 (04.06.2014); eigene Berechnung ÖIF

Ging im Jahr 2013 von den Frauen mit Kindern unter drei Jahren ein Drittel (33,1 Prozent) einer Erwerbsarbeit nach, so waren es z. B. unter den Frauen mit Kindern zwischen 10 und 14 Jahren bereits drei Viertel (75,7 Prozent) (ÖIF, FiZ, 2014, Grafik S. 58).

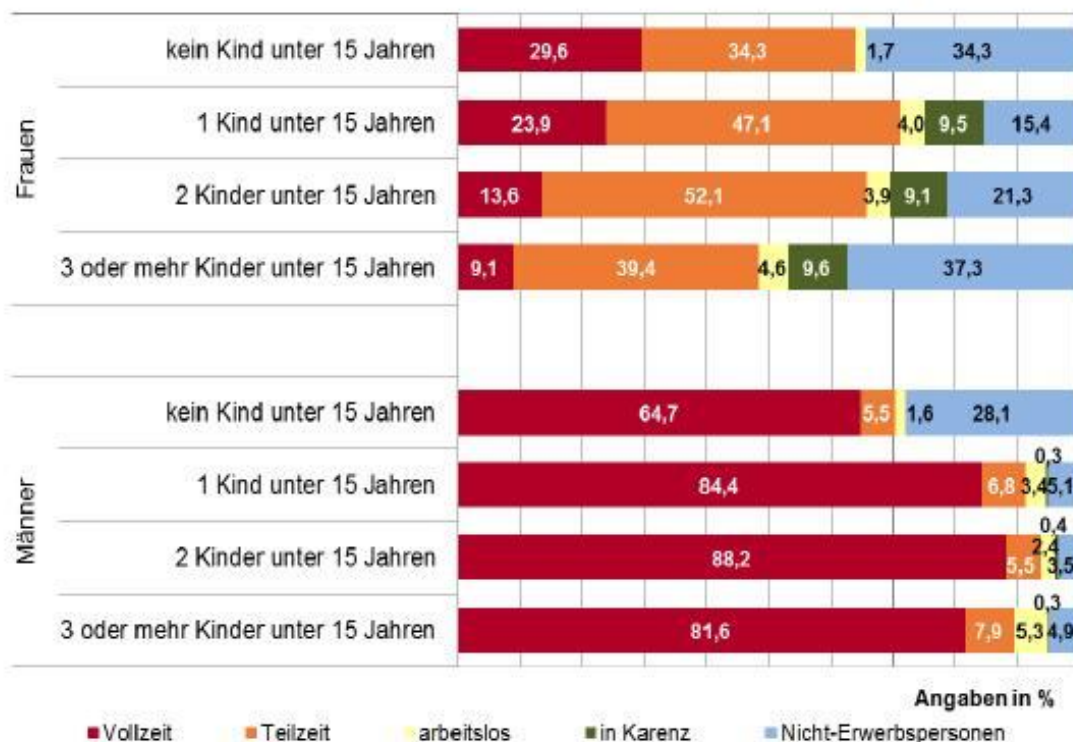
Abbildung 24: Erwerbstätigkeit 2013 nach Alter des jüngsten Kindes
 Labor force characteristics 2013 by age of youngest child



Quelle: Statistik Austria - STATcube (Statistiken / Arbeitsmarkt / Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten), <http://statcube.at/superweb> (04.06.2014); eigene Berechnung ÖIF

Trotz weitgehender Angleichung der Erwerbsquoten von Frauen und Männern bestehen weiterhin deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede mit Blick auf die Erwerbssituation. So arbeitet derzeit (2013) ein erheblicher Teil der Frauen mit Kindern in Teilzeit, während dies nur auf eine kleine Minderheit der Männer zutrifft (ÖIF, FiZ, 2014, Grafik S. 63).

Abbildung 23: Erwerbstätigkeit 2013 nach Anzahl der Kinder unter 15 Jahren
 Labor force characteristics 2013 by number of children under age 15



Quelle: Statistik Austria - STATcube (Statistiken / Arbeitsmarkt / Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten),
<http://statcube.at/superweb> (04.06.2014); eigene Berechnung ÖIF

65,7 Prozent der Frauen bzw. 93,7 Prozent der Männer mit zwei Kindern unter 15 Jahren waren im Jahr 2013 aktiv erwerbstätig:

davon in Vollzeit	13,6 Prozent	Frauen	88,2 Prozent	Männer
in Teilzeit	52,1 Prozent	Frauen	5,5 Prozent	Männer
arbeitslos waren	3,9 Prozent	Frauen	2,4 Prozent	Männer
in Karenz waren	9,1 Prozent	Frauen	0,4 Prozent	Männer
Nicht-Erwerbstätige waren	21,3 Prozent	Frauen	3,5 Prozent	Männer

(z. B. Hausfrauen/Hausmänner oder in Ausbildung) (ÖIF, FiZ, 2014, Grafik S. 62).

2.2.8 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft ist ein gesellschaftspolitisch kontrovers diskutiertes Thema. Einerseits wird die Debatte im Zuge des demographischen Wandels diskutiert, wobei der Geburtenrückgang, der biografische Aufschub der Elternschaft, der Rückgang der Eheschließungen bis hin zur steigenden Kinderlosigkeit und Scheidungshäufigkeit die Pluralisierung von Familienformen verstärken. Andererseits hat sich auch das Geschlechterbild in der Arbeitswelt geändert, was sich u.a. auch im Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit widerspiegelt. Die Einstellungen zu parentalem Engagement haben sich ebenfalls geändert. Der Einstellungswandel in Zusammenhang mit den bedeutenden Veränderungen der familialen Lebensformen hat auch Auswirkungen auf die unterschiedliche Handlungsstruktur von Müttern und Vätern (vgl. Magistrat der Stadt Wien, 2011).

Mit dem Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter wird angestrebt, dass Männer und Frauen die gleichen Möglichkeiten haben, ihr Erwerbsleben einerseits und ihre familialen Aufgaben (z.B. Betreuung von Kindern, Pflege von älteren Angehörigen) andererseits miteinander in Einklang zu bringen. In der Realität zeigen sich in diesem Bereich jedoch nach wie vor höchst unterschiedliche Voraussetzungen für Mütter und Väter; einige Studien sind zu dem Ergebnis gelangt, dass diese Unterschiede – im internationalen Vergleich – in Österreich besonders stark ausgeprägt sind (z.B. OECD 2003), z.B. in Bezug auf die geschlechtsspezifische Lohndifferenz oder die Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit (ÖIF, 2014).

2.2.9 Entstehungsfaktoren von Abstimmungsproblemen

2.2.9.1 Paarbeziehungen im Wandel

War die Familie einst eine Art Produktionsgemeinschaft, so ist die Hauptfunktion der Familie heute die Befriedigung emotionaler Bedürfnisse, und das Ideal der romantischen Liebe ist zum vorherrschenden

Orientierungsrahmen von Paarbeziehungen geworden (Nave-Herz 2006: 50; Peuckert 2008: 18f). Zudem sind die affektiv-emotionalen Ansprüche an eine Paarbeziehung im Verlauf der Zeit gestiegen, sodass viele Partnerschaften diese irgendwann nicht mehr erfüllen können (Peuckert 2008: 177f). Die Konzentration auf emotionale Aspekte führt somit zu einer steigenden Instabilität der Paarbeziehung (Hradil 2006: 93. zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 31).

Auch die Ausgestaltung der Arbeitswelt erschwert eine langfristige und zuverlässige Paarbeziehung: Die Arbeitsteilung und die Spezialisierung in der modernen Arbeitswelt haben die Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen an die Arbeitnehmenden erhöht, so dass das Aufrechterhalten langfristiger Beziehungen oft schwer fällt:

„Unsere Erziehungsziele und die Idealbilder der Persönlichkeitsentwicklung sind tendenziell bindungsorientiert und wirken bindungsfreundlich, dagegen ist die ökonomische Realität, insbesondere die Arbeitswelt, durch die Anforderungen des Arbeitsmarktes an die berufliche und räumliche Mobilität bindungsfeindlich.“
(Birg 2001: 69; zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 31).

„Heutige Erwerbsarbeit fordert die ganze Person und lässt ihr kaum noch Raum, sich um eine Familie zu kümmern.“ (Schneider 2007: 67) Das Wirtschaftssystem zeigt hierbei eine „strukturelle Rücksichtslosigkeit“ gegenüber familiären Verpflichtungen der Arbeitnehmenden (Kaufmann 2005: 152): Es ist überwiegend indifferent gegenüber der Frage, ob Menschen Elternverantwortung übernommen haben oder nicht, und stellt dementsprechend an Kinderlose und Eltern die gleichen Ansprüche. Vielerorts herrscht (noch) das traditionelle Verständnis vor, nach dem der männliche Arbeitnehmer die familiären Pflichten seiner Arbeit unterzuordnen hat, so dass Väter bei der Inanspruchnahme betrieblicher familienfreundlicher Maßnahmen

oft berufliche Nachteile befürchten (Schneider 2007: 72; zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 39).

2.2.9.2 Verhältnis zu Kindern

Nicht nur die Paarbeziehung, auch das Verhältnis zu Kindern hat sich im Laufe der vergangenen 50 Jahre gewandelt. Der Anspruch an eine angemessene Erziehung ist merklich gestiegen, was ebenfalls eine Kombination von Elternschaft und Erwerbstätigkeit erschwert (vgl. Kaufmann 2005: 140; zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 34). Die erhöhten Ansprüche an die Kindererziehung resultieren in Unsicherheiten und Überforderung der Eltern sowie in der steigenden Nutzung der Erziehungs- und Familienberatung (Peuckert 2008: 161; zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 34).

2.2.9.3 Aufteilung von Familienarbeit und Erwerbsarbeit

Frauen verrichten auch heute noch den größten Teil an Haus- und Familienarbeit (vgl. Gerlach/Schneider, 2012, S. 37).

Insbesondere mit der Geburt eines Kindes nimmt der Anteil der Paare ab, die ein egalitäres Rollenmodell pflegen, und es kommt zu einer Retraditionalisierung der Arbeitsteilung (Huinink/Konietzka 2007: 208). Auch bei Erwerbstätigkeit verwenden Mütter mehr Zeit für Haus- und Familienarbeit als ihre Partner, so dass sie über vergleichsweise wenig Freizeit und Raum zur persönlichen Erholung verfügen (Geißler 2006: 318; zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 37).

2.2.9.4 Ambivalenzen der Rollenbilder

Die Ambivalenzen bezüglich des Rollenbildes von Frauen bzw. Männern spiegeln sich auch in den Wertestrukturen der (potenziellen) Mütter selbst und lösen einen Wertkonflikt aus. Frauen wollen im Berufsleben erfolgreich und leistungsfähig sein, was zumeist hohen und kontinuierlichen Einsatz erfordert, aber gleichzeitig haben sie – ganz im Sinne der „verantworteten Elternschaft“ –

auch den Anspruch an sich, nach der Geburt eines Kindes ganz für ihr Kind da zu sein (Nave-Herz 2006: 74).

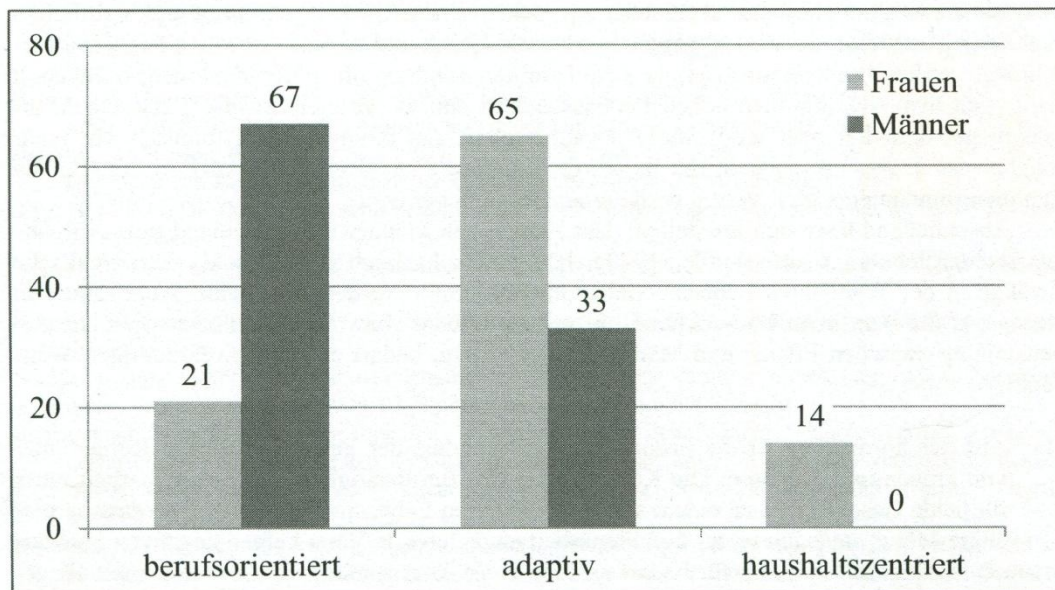
Durch dieses Spannungsverhältnis wird ein Teil der Frauen von der Erwerbsarbeit zugunsten der Kindererziehung abgehalten und umgekehrt verzichtet ein anderer Teil auf eine (frühe) Familiengründung zugunsten des Erwerbslebens. Die meisten Männer bevorzugen auch heute noch die Rolle des Vollzeit-erwerbstätigen (Bertram et al. 2005: 30; zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 38).

„Es zeigt sich aber auch, wie sehr – so lange sich der Schritt zur Elternschaft an Vorstellungen von Familie mit tradierten Rollen heftet – unser Familienmodell eines wirtschaftlicher Prosperität ist, dem seit den 90er Jahren die ‚Korsettstangen‘ des männlichen Lebenslaufs, d.h. die sichere Erwerbskarriere auf Basis des gelernten Berufs, wegbrechen (...)“ (Krüger 2006: 196; zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 38).

2.2.10 Familie und Erwerbsarbeit heute

Insgesamt hat sich somit eine Situation ergeben, in der sowohl der Familie als auch der Erwerbsarbeit ein hoher Wert beigemessen wird. Ein großer Teil der Menschen wünscht sich die Kombination dieser beiden Lebensbereiche: Folgt man der von Catherine Hakim (2000) entwickelten Einteilung in ausschließlich berufsorientierte, adaptive – d. h. die Vereinbarung wünschende – und haushaltsorientierte Menschen, so ergibt sich für Deutschland folgendes Bild:

Abbildung 2: Präferenzen für Erwerbs- und Familienarbeit (Angaben in Prozent für das Jahr 2000)



Quelle: Eigene Darstellung. Datenbasis: Bertram et al. 2005: 29f.

Dementsprechend bevorzugt die überwiegende Mehrheit der Frauen eine Kombination von Familie und Erwerbsarbeit, nur eine kleine Gruppe ist ausschließlich berufsorientiert oder haushaltsorientiert. Bei Männern überwiegt zwar immer noch die Berufsorientierung, jedoch wünscht sich hier immerhin ein Drittel die Vereinbarkeit der Lebensbereiche (Gerlach/Schneider, 2012, S. 41).

Die vorangegangenen Kapitel haben eine Entwicklung aufgezeigt, die sich durch eine Pluralisierung von Lebensformen, Destandardisierungsprozesse in der Arbeitswelt, einer starken Erwerbsorientierung bei Frauen und Männern und einer „verantworteten Elternschaft“ auszeichnet. Trotz dieser Tendenzen wird der Familie auch heute noch großer Wert beigemessen (Nave-Herz 2006: 73; zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 40).

Staatlich bereitgestellte Lösungsmechanismen, die Beschäftigten bei der Abstimmung beider Lebensbereiche helfen sollen, orientieren sich jedoch weitgehend an der traditionellen Verschränkung von bürgerlicher Familie und Normalarbeitsverhältnis. Damit laufen sie an den realen Lebensverhältnissen zunehmend vorbei. Bis heute wird das männliche Alleinernährermodell

gefördert (Gerlach/Laß, 2012), obwohl die Erwerbsorientierung von Frauen steigt. Auch das Arbeitszeitgesetz wurde weitgehend unter der kaum noch gültigen Annahme erstellt, dass Erwerbsarbeit und Privatleben zwei zeitlich klar voneinander getrennte Lebensbereiche sind (vgl. Böhm, 2015, S. 21).

Diese traditionelle Orientierung staatlicher Regulierungssysteme bringt vor dem Hintergrund der beschriebenen Wandlungsprozesse in beiden Lebensbereichen immer mehr Beschäftigte in ein grundlegendes Dilemma. Sie müssen unterschiedlichste Bedingungen in beiden Lebensbereichen aufeinander abstimmen, können dabei aber immer seltener auf strukturell bereitgestellte Lösungsmechanismen zurückgreifen. Eine subjektiv erfolgreiche Harmonisierung von Erwerbstätigkeit und Privatleben wird zu einer individuell zu lösenden Aufgabe (Brose, 2000; zit. n. Böhm, 2015, S. 21).

Nach den Daten aus der dritten europäischen Erhebung zur Lebensqualität, durchgeführt in den Jahren 2011/2012, haben sowohl Männer als auch Frauen häufiger Probleme in der Kombination von Beruf und Familie, wenn es Kinder zu Hause gibt. Männer mit Kindern berichteten über dieses Problem mehr (15 Prozent) als diejenigen ohne (11 Prozent). Die entsprechenden Zahlen für Frauen sind 17 Prozent und 13 Prozent (vgl. Eurofound, 2012).

Bessere Erziehungskompetenz bedeutet eine bessere Work-Life-Balance. Folglich können Erziehungshilfe und Elternbildung auf die Einbeziehung der Eltern in den Arbeitsmarkt beitragen (vgl. Eurofound, 2013).

2.3 Elternbildung

Debatten über die Vereinbarkeit von Erwerb und Privatleben und das Wohl der Kinder haben sich bisher zum Großteil auf Themen wie Kinderbetreuungsdienste, flexible Arbeitsbedingungen und Kindergeld konzentriert. Während der Einfluss der Kindererziehung auf das Wohl und die Zukunftschancen der Kinder allgemein anerkannt ist, werden die Unterstützung von Familien und die Elternbildung erst seit kurzem als soziale Investition angesehen, die dazu beiträgt, die Belastung der Eltern zu reduzieren, und die den Eltern hilft, berufliche und familiäre Verpflichtungen erfolgreich zu vereinbaren (vgl. Eurofound, 2013).

2.3.1 Formen der Elternbildung

Die Palette an Elternbildungsformen ist sehr breit und schwer überschaubar. Übergeordnet lassen sich drei Formen der Elternbildung unterscheiden, die institutionelle, die informelle und die funktionelle Elternbildung (vgl. Minsel 1986a).

Im politischen Kontext wird Familienbildung synonym mit Elternbildung verwendet (vgl. Achter Jugendbericht, 1990). Im anglo-amerikanischen Schrifttum bedeutet Familienbildung, dass die Kinder in die Bildungsmaßnahme einbezogen werden, wie das beispielsweise in Österreich und Deutschland bei den Eltern-Kind-Gruppen der Fall ist (vgl. Minsel, 2007).

2.3.1.1 Informelle Elternbildung

Informelle Elternbildung umfasst Angebote, die nicht professionell angeleitet werden. Darunter fallen beispielsweise Selbstinitiativen, die sich in Mütterzentren, Eltern-Kind-Treffs, Begegnungs- oder Kulturzentren organisieren. Textor (2007) verwendet den Begriff mediale Elternbildung, der jegliche Formen von Bildungsangeboten zusammenfasst, mittels derer Wissen durch Fernsehen, Internet, Rundfunk, Bücher, Zeitschriften, Elternbriefe etc. vermittelt wird (vgl. Stange/Krüger/Henschel/Schmitt, 2012). Für die Eltern bedeutet dies, dass sie auf diesem Weg allgemeine Informationen über die

Entwicklung der Kinder bzw. über das gemeinsame Leben mit Kindern erhalten, ihre spezielle Familiensituation bleibt dabei aber unberücksichtigt. Diese Form der Elternbildung eignet sich in erster Linie zu informellen Zwecken und kann für die persönliche Weiterentwicklung nur begrenzt eingesetzt werden (vgl. Beham, 1997, S. 7ff.).

2.3.1.2 Funktionelle Elternbildung

Funktionelle Elternbildung hat eine politische Zielsetzung: Eltern werden zur Mitarbeit und Mitbestimmung in den Betreuungseinrichtungen ihrer Kinder wie z.B. in der Schule herangezogen und gestalten so die Veränderungen im innerfamiliären und außerfamiliären Bereich selbst (Kerstiens, 1976; Minsel, 1994 und 2010; zit. n. ÖIF, 1997, S. 7-8).

2.3.1.3 Institutionelle Elternbildung

Unter institutioneller Elternbildung werden alle Angebote subsumiert, die innerhalb einer Institution wie z. B. Volkshochschule, Beratungsstelle, Eltern-Kind-Zentrum, Familienbildungsstätte, Kindertagesstätte etc. auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene angeboten werden (vgl. ÖIF, 1997, S. 7). Institutionelle Elternbildung findet vorwiegend im Rahmen der Erwachsenenbildung statt. Sie bietet die Möglichkeit, die vermittelten Informationen zu diskutieren und zu verarbeiten (vgl. Beham, 1997, S. 7f.). Bei den Angeboten handelt es sich entweder um Vorträge mit anschließender Möglichkeit für Rückfragen, Diskussion und - wenn von der TeilnehmerInnenanzahl her möglich - auch Erfahrungsaustausch. Bei den Seminaren, die auf eine geringe TeilnehmerInnenzahl beschränkt sind, kommen als weitere Elemente zu Information und Erfahrungsaustausch u.a. noch Selbstreflexion, Einzelarbeit und Gruppenarbeit wie z.B. Arbeit an konkreten Beispielen dazu (vgl. ÖIF, 1997, S. 7).

2.3.2 Aufgaben der Elternbildung

Für Lenz (1989) besteht die Aufgabe der Elternbildung vor allem darin, Selbstverständlichkeiten der Eltern (vieles, was Eltern tun, ist für sie

selbstverständlich, da sie es selbst so erfahren haben, weil sie es so beobachtet haben und weil sie meinen, das sei das Beste für ihr Kind) in Frage zu stellen. Elternbildung hat nach Lenz (1989) „zum Ziel, Eltern zur kritischen Auseinandersetzung mit ihrem Erziehungsverhalten anzuregen, wobei ihre familiäre Situation, aber auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zum Gegenstand von Denken und Handeln werden“ (vgl. Lenz 1989, S. 72). Trotz oder gerade wegen Funktionsentlastungen der Familie in der Gegenwart sieht Lenz (1989, S. 70) die Notwendigkeit von Elternbildung, denn:

In der Familie werden die Grundlagen für die Entwicklung des jungen Menschen geschaffen. Die Familie ist mit dem Schutzmantel des Privaten umgeben. Eltern wollen aber ihre Kinder gemäß öffentlich anerkannter Normen erziehen. Es sind Widersprüche zwischen Privatsphäre und Öffentlichkeit aufzuarbeiten. Ansprüche der Gesellschaft an die Verhaltensweisen der Kinder (Lernen, Sexualität, Konsumverhalten) verunsichern die Eltern. Veränderte gesellschaftliche Bedingungen lassen die Eltern die Auswirkungen ihrer Entscheidungen schwer absehen. Lenz (1989) versteht Elternbildung als eine „Chance, um Reflexion in Gang zu bringen und Erfahrungen zu diskutieren“ (Lenz 1989, S. 77), wobei er als wichtige Eigenschaften des Erziehungsberechtigten die kritische Betrachtung der eigenen Zielvorstellungen, sowie das Begründenkönnen des eigenen Handelns hervorhebt (Lenz, 1989).

2.3.3 Ziele der Elternbildung

Es ist eines der Hauptziele der Elternbildung, Eltern in ihren Erziehungskompetenzen zu stärken und damit das Selbstwertgefühl von Müttern und Vätern zu heben. Im Rahmen von Elternbildungsangeboten erweitern Eltern ihren pädagogischen Wissenshorizont, haben aber auch die Möglichkeit, über eigene Erziehungsstile zu reflektieren. Es werden keine vorgefertigten Lösungen angeboten, sondern im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe werden Anregungen und Informationen gegeben, die dann im Sinne eines Ressourcenpaketes von den Eltern selbst genutzt werden können. Bezüglich Entwicklungs-, Beziehungs- und Erziehungsproblemen hilft Elternbildung, diese

frühzeitig zu erkennen, förderliche Strategien zu entwickeln und motiviert, diverse Hilfsangebote anzunehmen. Elternbildung stärkt Eltern in ihrem erzieherischen Handeln, die Verantwortung dafür bleibt aber weiterhin bei den Eltern (vgl. ÖIF, 2006, S. 9f und ÖIF, 2008, S. 6f.).

2.3.4 Geschichte der Elternbildung

Es gibt eine lange Tradition von Bemühungen, Eltern vor allem durch einschlägige Bücher oder Ratgeber indirekte Hilfe bei der Erziehung anzubieten. Ausbildung und „deutscher Bildungsidealismus“ können diesbezüglich als Begründer der Elternbildung überhaupt verstanden werden, denn die gesamte Familie galt besonders in Pestalozzis Bildungsidee als wichtigster Teil des Volkes (vgl. Kuhlemann, 2002).

Ab Ende der 60er Jahre wurden in der damaligen Bundesrepublik Deutschland die meisten Mütterschulen in Familienbildungsstätten umgewandelt, wobei damit den neuesten psychologischen und soziologischen Erkenntnissen Rechnung getragen werden sollte (s. dazu Schymroch 1989, Narowski 1990). Man kann ab diesem Zeitpunkt von einer echten Professionalisierung der Elternbildung sprechen (s. Rollik 2003; zit. n. Baum, 2006, S. 101).

Die Wissenschaftsorientierung (Sozialpädagogik, Erwachsenenbildung) führte in den 80er Jahren zu Veränderungen in der didaktischen Konzeption: weg vom Unterrichtsprinzip zu Selbsterfahrung und TeilnehmerInnenorientierung, von der Fremdbestimmung zur Förderung der Eigeninitiative (vgl. Feuerlein-Wiesner, 1987; zit. n. Baum, 2006, S. 101).

Als der gesellschaftliche Wandel verstärkt in die Familie hineinwirkte (Rollenwandel, Partnerschaftlichkeit, Berufstätigkeit der Frau, Eigenwert der Ehe, zunehmende Ehescheidungen), wurden Elternschulen im eigentlichen Sinne – mit vordefinierten Inhalten, kursähnlichem Charakter und Hilfsangeboten für die Gestaltung von Elternschaft – vor allem von Einrichtungen der offenen Erwachsenenbildung (also Volkshochschulen oder

teilweise auch Anbietern der beruflichen Weiterbildung) eingerichtet (Baum, 2006, S. 102).

2.3.5 Elternbildung in Österreich

In Österreich wird Elternbildung seit der Zwischenkriegszeit vorwiegend als institutionelle Elternbildung von verschiedensten freien und öffentlichen Trägern wie Volkshochschulen, Landesregierungen, Magistraten, Kammern, Kirchen, Familienorganisationen, vor allem jedoch von gemeinnützigen Einrichtungen organisiert. Dazu kommen viele private Initiativen, die auch zahlreiche lokale Eltern-Kind-Zentren betreiben (vgl. Baum, 2006, S. 106).

Entscheidende Impulse für die Familienpolitik brachte das 1994 von der UNO (mit großem Engagement Österreichs) ausgerufene „Internationale Jahr der Familie“. Im „Jahr der Familie“ wurde unter anderem auch das Thema Elternbildung aufgegriffen, eine stärkere Förderung und Vernetzung wurde als wichtig angesehen (vgl. Baum, 2006, S. 107).

Seit dem Jahr 2000 fördert die österreichische Bundesregierung den Bereich Elternbildung im Rahmen des Familienlastenausgleichsfonds. Ziel ist, Elternbildungsangebote allen Müttern und Vätern leicht zugänglich zu machen und darüber hinaus zur Qualitätssicherung von Elternbildungsangeboten beizutragen (ebd.).

Es wurde die Website www.eltern-bildung.at eingerichtet, die durch laufende Adaptierungen bis heute einen Überblick über die Elternbildung in Österreich gibt. Auch ein Rahmenlehrplan für die Ausbildung zum/zur ElternbildnerIn wurde seitens des Bundesministeriums erstellt (vgl. Baum, 2006, S. 109). Erwachsenenbildungseinrichtungen, die die Kriterien für eine förderungswürdige Trägerschaft von Elternbildung erfüllen, wie beispielsweise das Katholische Bildungswerk Tirol, können ihre Lehrgangskonzepte zur Elternbildung und Eltern-Kind-Gruppenleitung mit dem Gütesiegel des

Bundesministeriums für Familien und Jugend (BMFJ) zertifizieren lassen (vgl. www.eltern-bildung.at, Datum des Zugriffs 30.8.2015).

Derzeit bieten in Österreich mehr als 240 Institutionen Elternbildung in Form von Vorträgen, Workshops, Vater-Kind-Wochenenden, Alleinerziehenden-Frühstücken, Eltern-Kind-Gruppen etc. an, die aus Mitteln des Familienlastenausgleichsfonds des Bundesministeriums für Familien und Jugend gefördert werden (vgl. www.eltern-bildung.at, Datum des Zugriffs 30.8.2015).

Die grundlegende Bildungserfahrung kann als „offenes Lernen“ bezeichnet werden. In Werkstattatmosphäre wird nach den Bedürfnissen und nach dem Lernrhythmus aller Beteiligten innerhalb eines Rahmens Wissen und Kompetenz erworben. Es gibt zwar fachlich vor- und aufbereitete Angebote, die jedoch an den TeilnehmerInnen orientiert werden. (vgl. Baum, 2006, S. 86f.).

Etwa fünf Prozent der Hauptzielgruppe, das sind Eltern mit Kindern unter 15 Jahren, wurden 2004/2005 in Österreich mit Elternbildungsveranstaltungen erreicht (vgl. ÖIF, 2011), aktuell liegt der Anteil laut BMFJ (2015) bei 7 Prozent.

Österreich verfügt auch über ein Netz von knapp 400 Familienberatungsstellen, die nach dem Familienberatungsförderungsgesetz vom Bundesministerium für Familien und Jugend gefördert werden. Die Förderung der Familienberatungsstellen wurde 1974 als Begleitmaßnahme zur Fristenlösung etabliert. Die Beratungsstellen haben sich seither zu generellen Anlaufstellen in Familien- und Partnerschaftsfragen weiterentwickelt (www.familienberatung.gv.at, Datum des Zugriffs 30.8.2015).

2.3.5.1 Elternberatung

Elternberatung ist ein Bildungsangebot ohne direkten Kurscharakter, das sich an einzelne Eltern mit konkreten Fragen und Problemen und nicht an eine Mehrzahl von Eltern richtet (vgl. Bäuerle 1971, S. 71). Elternberatung ist von

vornherein darauf bedacht, die besondere Situation einer Familie, das Einzelproblem, in den Mittelpunkt von Expertengesprächen (ÄrztInnen, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen etc.) zu rücken (Baum, 2006, S. 80).

2.3.5.2 Elternt raining

Elternt rainings sind nach Textor (1996, S. 92f.) psychologisch und gruppendynamisch orientierte Elternbildungsprogramme mit teilweisem Kurscharakter, die als Teil der breit gefächerten freien Szene der Persönlichkeits- und Sozialbildung inzwischen weite Verbreitung gefunden haben. Deutlich wird bei diesen Programmen (s. Wulfen 2003) aber, dass die TeilnehmerInnen vorwiegend in ihrer Rolle als Eltern angesprochen werden, und andere Lebensbereiche weitgehend ausgeklammert werden. Elternt rainings sind hinsichtlich ihres Erfahrungsbereiches und ihres Fokus stark in der informativen Elternbildung (Elternbriefe, Bücher zur Elternberatung und –erziehung) verankert, sind jedoch kaum für Eltern in besonderen Situationen auffindbar und wenig in die funktionelle Elternbildung (Elternarbeit mit Kindergartenkindern) integriert (Baum, 2006, S. 81f.).

2.3.6 Elternbildung in Europa

Europäische Mitgliedsstaaten stellen „parenting support and education“ für Eltern in vielen unterschiedlichen Möglichkeiten zur Verfügung, von sehr praktischen medizinischen Basis-Interventionen wie Unterstützung beim Stillen, bis zu Programmen, die zum Ziel haben, das Vertrauen und das Selbstwertgefühl von Eltern zu vergrößern und damit ihre Beziehung zu ihren Kindern zu verbessern. (vgl. Eurofound, 2013).

Obwohl die korrekte Bezeichnung „parenting support and education“ (übersetzt Elternunterstützung und Bildung) ist, wie es Trainings und spezifische Maßnahmen beinhalten, wird der Einfachheit halber im Bericht häufig nur der Begriff „parenting support“ verwendet (ebd.).

Genau zu definieren, was Elternunterstützung und Bildung ausmacht, ist komplex, teilweise wegen der vielfachen Handlungen, die Elternschaft selbst umfasst, und wegen der verschiedenen Formen, in denen Unterstützung zur Verfügung gestellt wird. Die Definitionen unterscheiden sich abhängig von der eingenommenen Perspektive: die Ansicht des Personals, von Eltern oder dem Rest der Gesellschaft. Die 18 TeilnehmerInnen in diesen Debatten haben versucht, eine Arbeitsdefinition zu entwickeln, auf der Grundlage ihrer Erfahrungen in diesem Bereich. Sie alle vereinbarten, den Fachbegriff „parenting support“ mit folgendem Inhalt zu verwenden:

Defining parenting education and support

Parenting support is a kind of empowerment of parents, strengthening their parental competencies by providing special support in their individual parental choices, decisions and learning paths, with a focus on the uniqueness of each family. Parenting support contains all activities that seek to offer guidance to parents in solving all kinds of problems regarding social, health or educational issues, in a formal or informal setting.

(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013, p. 11).

Aufgrund der Fülle an Elternbildungsmodellen in ganz Europa ist eine vollständige Auflistung und Darstellung nicht möglich. Die Auswahl der nachstehend angeführten Angebote ist exemplarisch und soll die Vielfalt in diesem Bereich andeuten.

2.3.6.1 Deutschland

In Deutschland bieten Bildungs- und Familienberatungsstellen kostenfrei Familienbildung und –beratung zur Lösung von Konflikten und Krisen in der Familie an, sowohl regionale und kommunale Einrichtungen als auch nichtstaatliche Organisationen wie Kirchen, Wohlfahrtsverbände oder private Anbieter. Spezialisten aus verschiedenen Bereichen, die mit unterschiedlichen

Methoden und Ansätzen vertraut sind, arbeiten zusammen, um das Wissen über Entwicklungsbedürfnisse der Kinder und Eltern (Familienbildung) zu verbessern, aber auch um Eltern zu helfen, sich mit normalen und schwierigen Situationen in der Familie auseinander zu setzen (Familienberatung) (vgl. Eurofound, 2013).

2.3.6.2 Italien

In Italien wurden 1975 per Gesetz die Consultori familiari gegründet, um für Eltern eine psychologische und soziale Unterstützung zur Vorbereitung auf eine verantwortungsvolle Mutterschaft und Vaterschaft bereitzustellen, und auch für Probleme von Paaren und Familien. Die meisten Consultori familiari sind unter der Schirmherrschaft der regionalen Gesundheitsbehörde. Die Consultori familiari liefern beides - universelle und gezielte Dienstleistungen für Familien, die von der medizinischen Grundversorgung bis zur gesetzlich vorgeschriebenen Intervention bei Familien, die erheblichen sozialen Pflegebedarf haben, reichen (Boddy et al, 2009; zit. n. Eurofound, 2013).

2.3.6.3 Portugal

In Portugal gibt es seit 2007 von der Associação Nacional para a Acção Familiar (Vertraute), einer Non-Profit-Organisation, ein Elterntrainings-Projekt. Das Hauptziel ist es, die Kenntnisse und Fähigkeiten der Eltern zu erweitern und das Bewusstsein für die Bedeutung der Elternrolle in der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen zu erhöhen. Alle elterlichen Schulungen sind kostenlos für Väter, Mütter oder MitarbeiterInnen, die Unterstützung für Familien anbieten. Das Projekt wird von der portugiesischen Sozialversicherungsanstalt, die unter der Aufsicht des Ministeriums für Arbeit und soziale Solidarität steht, finanziert (vgl. Eurofound, 2013).

2.3.6.4 Frankreich

In Frankreich gibt es das Réseau d' Ecoute, d' Appui et d'Accompagnement des Parents (REAAP). Eltern treffen sich, um Fragen, die sie in der Erziehung ihrer Kinder haben, zu diskutieren, häufig auch für Überlegungen zu spezifischen

Themen oder Anliegen. Diskussionsgruppen können von PsychologInnen oder SozialarbeiterInnen begleitet werden, oder von Nicht-Profis, die für die Rolle (Boddy et al, 2009) ausgebildet werden (vgl. Eurofound, 2013).

2.3.6.5 Großbritannien

In Großbritannien gibt es eines der größten und am längsten laufenden Programme in Bezug auf soziale Unterstützung von Familien von jungen Kindern, Home Start. Das Service beinhaltet Hausbesuche von geschulten Freiwilligen mit dem Ziel von Unterstützung, Freundschaft und praktischer Hilfe für junge Familien unter Stress (Moran et al, 2004; zit. n. Eurofound, 2013).

Für den Bereich der Elternbildung sehr interessant erscheinen die „Early Excellence Centres“ (EECs). Diese von der britischen Regierung besonders geförderten Einrichtungen verbinden ein qualitativ hochrangiges Bildungsangebot für Kinder (Kindergarten- und Vorschulerziehung) mit vielfältiger Unterstützung für Familien (vgl. John 2003, S. 85ff). Ziel dieser integrierten Familienzentren ist es, für Kinder und Eltern des jeweiligen Einzugsbereichs ein breit gefächertes Angebot zu schaffen. Diese Angebote zielen darauf ab, Eltern in ihrem Lebenszusammenhang zu stärken und ihnen den Erwerb von zusätzlichen Kompetenzen und Qualifikationen zu ermöglichen. Elternbildung im eigentlichen Sinn reicht dabei von Erziehungs- und Gesundheitsberatung über Fortbildungsveranstaltungen bis hin zu gemeinsamen Freizeitangeboten. Kinder, Eltern und MitarbeiterInnen entwickeln sich hier weiter und lernen voneinander (vgl. Bertram u. a. 2002; zit. n. Baum, 2006).

2.3.6.6 Irland

Irlands Health Services Executive bietet seit den 1980er Jahren ein Community mothers program, um die Entwicklung der Erziehungskompetenz von Erst- und Zweit-Eltern in benachteiligten Gebieten zu unterstützen. Im Großraum von Dublin unterstützen rund 150 freiwillige „community mothers“ rund 2.000 Eltern. Diese Unterstützung ist hoch strukturiert und wird bei monatlichen Treffen der

Freiwilligen mit den Eltern zur Verfügung gestellt, manchmal ergänzt durch Gruppensitzungen. Die Besuche konzentrieren sich auf Gesundheit, Ernährung und allgemeine Entwicklung des Kindes, mit der Erkenntnis, dass die Eltern ihre Kinder am besten kennen und ihr Bestes für sie tun wollen. Das Ziel des Programms ist es, die Entwicklung der Erziehungskompetenz zu fördern und das Vertrauen und Selbstwertgefühl der Eltern zu stärken (vgl. Eurofound, 2013).

2.3.6.7 Niederlande

In den Niederlanden gibt es die „Brede Scholen“, das sind Gemeinschaftsschulen auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes für die Erbringung von Dienstleistungen mit der Schule als Hauptanbieter. Unterstützung für Eltern und für die Elternschaft ist ein zentraler Teil des Brede School Ansatzes. (Boddy et al, 2009; zit. n. Eurofound, 2013).

2.3.6.8 Dänemark

Präventive Gesundheitsdienste in Bezug auf Früherkennung und Frühintervention nehmen in Dänemark eine Schlüsselrolle ein, um mit Kindern und Familien, die komplexe und zusätzliche Anforderungen haben (einschließlich Risikokinder und ihre Familien), zu arbeiten. Gearbeitet wird im Rahmen von interprofessionellen Teams. Bemerkenswert ist, dass die Gemeindeschwester Unterstützung für Eltern bietet, bis die Kinder 18 Monate alt sind, also bis zu jenem Alter, wo dann die meisten dänischen Kinder die „early years education“ besuchen und versorgt werden. Individuelle Arbeit mit Familien kann kombiniert durchgeführt werden, als Gruppenarbeit mit den Eltern oder auch in Verbindung mit anderen Fachleuten, wie zum Beispiel PädagogInnen in lokalen Kindertagesstätten (Boddy et al, 2009; zit. n. Eurofound, 2013).

2.3.6.9 Schweden

In Schweden gibt es fast keine Anbieter aus dem privaten Sektor. Die Gesundheitsförderung geht zurück auf das im Jahr 1968 entwickelte

Elternbildungskonzept der Day Nursery Commission mit Informationen zu Entwicklung sowie emotionalen und kognitiven Bedürfnissen des Kindes. Hauptziel der Unterstützung der Eltern war die Reduzierung der psychischen Gesundheitsprobleme. Einige Programme legen einen starken Schwerpunkt auf die Prävention und die Gewährleistung der bestmöglichen Unterstützung für Eltern zu Beginn des Lebens eines Kindes. In der „open nursery school“ können Eltern Unterstützung erhalten, wann immer sie wollen. Familienzentren mit einem Bottom-Up-Ansatz bieten Hilfe für Mütter im ersten Lebensjahr des Kindes. In Schweden führen Hebammen und Kinderkrankenschwestern als Teil ihrer Arbeit Kurse für Eltern durch. MitarbeiterInnen als Veranstalter von Elterngruppen tun dies auf einer Teilzeitbasis und sind in der Regel LehrerInnen oder SozialarbeiterInnen. Ihre Ausbildung zur Gruppenleitung erfolgt durch die Teilnahme an einem spezifischen Programm, das zur Verfügung gestellt wird. Dies bedeutet in der Regel eine zweitägige Schulung, gefolgt von Supervision für ein Jahr (vgl. Eurofound, 2013).

2.3.6.10 Estland

In Estland ist parenting support ein jüngerer Politikbereich mit wesentlichen Veränderungen. Im Jahr 2008 startete das Ministerium für soziale Angelegenheiten eine Serie von Elternbildungs-Roundtables, die letztlich zur Einbindung von parenting support in die Strategie für Kinder und Familien 2012–2020 führte (vgl. Eurofound, 2013).

2.3.6.11 Lettland

In Lettland sind die Hauptursachen für einen Nicht-Abschluss der Grundschulbildung, die in Lettland Pflicht ist, familiäre Schwierigkeiten und unzureichende Familien-Unterstützungs-Netzwerke. Ein Pilotprojekt in der lettischen Stadt Cesis zielte darauf ab, die Abbrecherquoten zu senken und das Sozialhilfesystem für Familien und Kinder zu verbessern. Im Rahmen des Projekts "hand-in-hand for child support" wurden 28 Personen ausgebildet, die direkt mit den Eltern in den Grundschulen und Kindergärten arbeiteten, mit dem Ziel, Mechanismen zu finden und zu entwickeln, damit diese Schüler und

Familien zeitnahe relevante Unterstützung erhalten. Das Projekt half auch PädagogInnen ein positives Umfeld für die Zusammenarbeit innerhalb des familiären Kontextes zu pflegen (vgl. Eurofound, 2013).

2.3.6.12 Litauen

Litauen hat 2002 ein nationales Programm zur Kinderbetreuung implementiert: Eines der Ziele dieses Programms ist es, Elternbildung für sozial benachteiligte Eltern anzubieten (vgl. Eurofound, 2013).

2.3.6.13 Tschechische Republik

In der Tschechischen Republik wird jetzt ein Programm namens „Contracts with parents“ in Schulen umgesetzt. Das Ziel ist, die Beteiligung der Eltern in der Erziehung ihrer Kinder zu intensivieren, um die Zusammenarbeit zwischen Eltern und Schule zu verbessern (vgl. Eurofound, 2013).

2.3.6.14 Zypern

In Zypern bieten Familienberatungszentren seit dem Jahr 2001 Beratung und Unterstützung für die Bewältigung von Familienproblemen an. 2006 entwickelte der Educational Psychology Service of the Ministry of Education and Culture ein Programm für eine fundierte Ausbildung für Eltern in Bezug auf die Kommunikation innerhalb der Familie. Das Programm besteht aus 13 Workshop-Treffen in Gruppen von etwa 20 Eltern. Diese zweistündigen wöchentlichen Treffen werden von speziell ausgebildeten Menschen aus dem Bildungsministerium koordiniert. Die Ausbildung der Eltern in einer verbesserten Kommunikation soll die psychische Gesundheit fördern und auch Gewalt in der Familie vermeiden (vgl. Eurofound, 2013).

2.3.7 Elternbildung in Unternehmen (betriebliche Elternbildung)

Hinsichtlich Definition bzw. Beschreibung von Merkmalen, Themen und Zielen von „betrieblicher Elternbildung“ leisten zwei Pressemeldungen zu Praxisbeispielen aus den Jahren 2005 und 2008 einen wichtigen Beitrag.

Beispiel 1 – Pressemeldung von „OTS (APA)“ vom 7. September 2005

"Die MitarbeiterInnen sind die wichtigste Ressource in einem Unternehmen. Motivation, Engagement und Know-How sind die drei tragenden Säulen. Erfolg für das Unternehmen und damit jedes/r Mitarbeiters/in ist aber nur dann gegeben, wenn die Belastungen des Privatlebens nicht in den Beruf mitgenommen werden müssen. Daher sollte jedes Unternehmen seine MitarbeiterInnen ganzheitlich sehen und jede Unterstützung teil werden lassen, damit diese ‚frei‘ (ohne Sorgen) für den Beruf arbeiten können“, formulierte Mag. Beate Hartinger, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger die Motivation für das Gruppencoaching-Projekt ‚Betriebliche Elternarbeit – Generation E‘ (www.ots.at/Kluge Unternehmen fördern Eltern, Datum des Zugriffs 30.8.2015).

Diese Schlagzeilen beschreiben ein EU-Projekt aus dem Jahr 2005 namens „Generation E - Werkstatt für betriebliche Elternarbeit“, das darauf abzielt, Eltern in den Bereichen Selbstmanagement, Erziehungskompetenz und Work-Life-Balance weiter zu qualifizieren. Kernthemen sind Umgang mit neuen Arbeits- und Lebensformen, Ressourcenmanagement und Gesundheitsförderung, Optimierung von Kommunikation und Networking in allen Lebensbereichen (vgl. ebd.).

Beispiel 2 – Pressemeldung/Artikel von „n-tv“ vom 4. April 2008

„Pausenseminare für Eltern“ - Gute Eltern trotz 60 Stunden Arbeit pro Woche? Immer mehr Londoner Manager und Banker lernen in Seminaren, wie sie die knapp bemessene Zeit mit ihren Kindern am besten nutzen können. Dafür opfern sie bereitwillig ihre Mittagspause. Zahlreiche Firmen bieten Kurse und Diskussionsgruppen an, in denen gestresste Eltern Tipps zur Kombination von Kind und Karriere erhalten. In London hat sich inzwischen eine ganze Branche um diesen Trend entwickelt: Wie man mit den Kindern fertig wird, ohne den Kopf zu verlieren, Ins-Bett-Geh-Kämpfe, Kooperation ohne Schreien und Nörgeln, aber auch Mathe-Unterricht verstehen, Lesen mit Kindern und Erste

Hilfe heißen die Seminare (vgl. www.n-tv.de/Der-60-Stunden-Woche-trotzen; Datum des Zugriffs 30.8.2015).

Merkmale von betrieblicher Elternbildung

Die vom Unternehmen geförderten Bildungsveranstaltungen finden im Unternehmen statt (intern) oder in Räumlichkeiten außerhalb des Unternehmens (extern), oder sie werden vermittelt (Kooperation mit Elternbildungsträger, privaten Anbietern, etc.). Es handelt sich um Vorträge, Workshops, etc. im Gruppensetting, die während der Arbeitszeit, teilweise in der Arbeitszeit oder zur Gänze in der Freizeit angeboten werden. Die Teilnehmenden sind Mütter, Väter oder werdende Eltern, die Teilnahme ist freiwillig und die Themen stehen in Zusammenhang mit Elternsein. Es besteht die Möglichkeit für Austausch untereinander, „Peer-Lernen“, die ReferentInnen verfügen über Kenntnisse der allgemeinen Erwachsenenbildung, Coaching, Psychologie, Pädagogik, Medizin oder vergleichbare Aus- und Weiterbildungen (vgl. Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich).

Themen von betrieblicher Elternbildung

Kernthemen sind der Umgang mit neuen Arbeits- und Lebensformen, Ressourcenmanagement und Gesundheitsförderung, Optimierung von Kommunikation und Networking in allen Lebensbereichen.

Seminarthemen sind beispielsweise: „Wie man mit den Kindern fertig wird, ohne den Kopf zu verlieren, Ins-Bett-Geh-Kämpfe, Kooperation ohne Schreien und Nörgeln, aber auch Mathe-Unterricht verstehen, Lesen mit Kindern und Erste Hilfe.“

Ziele von betrieblicher Elternbildung

Ziele sind die Unterstützung der MitarbeiterInnen, Stressreduktion, Motivation, Förderung von Selbstmanagement, Erziehungskompetenz, Work-Life-Balance.

Laut Mag. Beate Hartinger vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (www.ots.at/, Datum des Zugriffs 30.8.2015) bilden die MitarbeiterInnen die wichtigste Ressource in einem Unternehmen. Erfolg für das Unternehmen ist nur dann gegeben, wenn die Belastungen des Privatlebens nicht in den Beruf mitgenommen werden müssen. Diese Pressemeldung bezieht sich auf ein EU-Projekt aus dem Jahr 2005 zur betrieblichen Elternarbeit, an dem Unternehmen wie Hewlett Packard, Telekom Austria und Raiffeisen Informatik teilgenommen hatten. Ausgangslage für das Projekt war die Suche nach Modellen, die dem Wohl der Unternehmen und jenem der Eltern und ihrer Kinder dienen sollten, als Reaktion auf erhöhten Druck, unter welchem besonders erwerbstätige Eltern stehen.

Die Autorin dieser Arbeit stellt sich die Frage, wie die Thematik „betriebliche Elternbildung“ von Personalverantwortlichen von Unternehmen in Tirol gesehen wird und greift dies im empirischen Teil dieser Arbeit auf.

3 Erkenntnisinteresse und Forschungsfragen

3.1 Forschungsfragen

Den Forschungsfragen liegen zwei aktuelle Kernaussagen der österreichischen Bundesministerin Dr. Sophie Karmasin zugrunde:

Kernaussage 1:

„Neue Zeiten verlangen neue Kompetenzen in der Kindererziehung: Elternbildung wird wichtiger denn je“ (BMFJ Herausforderungen einer modernen nachhaltigen Familienpolitik, 2014).

Kernaussage 2:

„Österreich soll zum familienfreundlichsten Land werden, denn Familienfreundlichkeit ist der Schlüssel für Wachstum und die Zukunftsfähigkeit Österreichs. Eine familienfreundliche Arbeitswelt bedeutet für die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem Entlastung und Stressreduktion“ (BMFJ Unternehmen für Familien, 2015).

Aus der Verbindung dieser beiden Kernaussagen zu „Elternbildung“ und einer „familienfreundlichen Arbeitswelt“ wurden folgende Forschungsfragen abgeleitet:

Forschungsfrage 1:

Welche Bedeutung haben Elternbildungsmaßnahmen in Unternehmen (betriebliche Elternbildung) in Tirol für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft?

Forschungsfrage 2:

Welche Faktoren und Rahmenbedingungen beeinflussen das Angebot von Elternbildungsmaßnahmen in Unternehmen (betrieblicher Elternbildung) in Tirol?

3.2 Erkenntnisinteresse

Das Erkenntnisinteresse der Verfasserin dieser Arbeit liegt darin, ein Bild zu bekommen, inwieweit betriebliche Elternbildung in Unternehmen in Tirol für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft von Bedeutung ist, wie Personalverantwortliche das Angebot von betrieblichen Elternbildungsmaßnahmen einschätzen und welche Faktoren und Rahmenbedingungen als förderlich bzw. hinderlich betrachtet werden. Die Erkenntnisse aus der empirischen Untersuchung sollen in den Fachbereich der Verfasserin der Arbeit einfließen und in neuen Konzepten Berücksichtigung finden.

4 Empirische Untersuchung

Laut Dr. Sophie Karmasin, der österreichischen Bundesministerin für Familien und Jugend, ist Familienfreundlichkeit von elementarer Bedeutung für den Lebens- und Zukunftsstandort Tirol (vgl. Pressekonferenz vom 22.6.2015). Die im März dieses Jahres ins Leben gerufene Initiative „Unternehmen für Familien“

soll dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie selbstverständlich zu machen (BMFJ, 2015). Für eine Expertise zu Familienfreundlichkeit und Elternbildungsmaßnahmen in Tirol wurde mit dem Leiter des Fachbereichs Familie des Landes Tirol, Dr. Dietmar Huber, ein Interview geführt.

Auf die Frage, warum den Themen Familienfreundlichkeit und Elternbildung aktuell große Bedeutung beigemessen wird, meinte Dr. Huber, dass der Druck auf Familien durch vielfältige Anforderungen seitens des Arbeitsmarktes, der Schule, der Wirtschaft etc. ständig zunimmt. Familienfreundlichkeit bedeutet aus seiner Sicht, der Familie Raum zu geben, um den Anforderungen standhalten zu können und nicht daran zu zerbrechen. Wichtig ist, Familienfreundlichkeit in einem Paket zu sehen. Dr. Huber beschreibt das „Fünf-Säulen-Modell“ des Landes Tirol, wonach Familien Zeit füreinander (Säule Nr. 1), ein gesichertes Einkommen (Säule Nr. 2), Entlastung (Säule Nr. 3), Elternwissen (Säule Nr. 4) und Infrastruktur (Säule Nr. 5) brauchen.

Nach diesem Modell bildet „Elternbildung“ eine Säule (Säule Nr. 4) im Gesamtpaket Familienfreundlichkeit. Elternwissen reflektiert die ersten drei Säulen, indem es Überlegungen ermöglicht, wie eine gutes Zeitmanagement erreicht werden kann, wie viel Einkommen gebraucht wird und verwendet werden kann, wie viel Fremdbetreuung Kindern zugemutet werden kann, und es bildet die Grundlage zur Gestaltung von Familienleben und den Umgang mit den vielen Anforderungen.

Zur Thematik „Familienfreundlichkeit in Unternehmen“ erwähnte Dr. Huber den Wettbewerb „familienfreundliche Unternehmen“, bei dem seitens der Wirtschaft familienfreundliche Aktionen mit einem Punktesystem unterstützt werden bzw. im Zusammenhang mit einer Teilnahme am Audit Beruf und Familie Benefits in finanzieller Form möglich sind. Er ist der Meinung, dass die Initiative des Bundes, in der „Good Practice“ Beispiele dargestellt werden, Impulse für weitere Entwicklungen bietet (vgl. Huber, 2015).

4.1 Methodik der Untersuchung

Der Fokus des empirischen Teils dieser Masterthesis ist auf die Erfahrungen und Sichtweisen von Personalverantwortlichen mit Elternbildungsmaßnahmen in der Praxis gerichtet. Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde eine qualitative Methode der empirischen Sozialforschung gewählt. Eine qualitative Untersuchungsmethode verlangt, dass die Daten zu Forschungszwecken verwendet und Zielpersonen aktiv rekrutiert werden sowie die Auswertung nach inhaltsanalytischen Aspekten vollzogen wird. Qualitative Forschung wird von den Prinzipien der Offenheit und Flexibilität geleitet. Dadurch unterscheidet sie sich wesentlich von quantitativen Praktiken. Je nach Art und Ausmaß des Strukturierungsgrades sowie hinsichtlich der Datenerhebungstechnik können verschiedene Formen qualitativer Einzelbefragung voneinander unterschieden werden (vgl. Bortz/Döring, 2002, 313 ff.; Lamnek, 2005).

Das Ziel dieser Untersuchung war herauszufinden, wie Personalverantwortliche von Unternehmen unterschiedlicher Branchen die Bedeutung von betrieblichen Elternbildungsmaßnahmen einschätzen, welche Vorstellungen und Bilder sie zur Thematik haben und welche Rahmenbedingungen eine Rolle spielen. Es sollte sich um eine kleine Anzahl von Untersuchungspersonen sowie eine detaillierte und fokussierte Betrachtung der individuell-subjektiven Perspektive in Bezug auf eine bestimmte Problemstellung handeln (vgl. Lamnek, 2010).

4.1.1 Erhebung durch ExpertInneninterviews

Die Untersuchung und Datengewinnung erfolgte mittels teilstandardisierter ExpertInneninterviews, die anhand eines Interviewleitfadens durchgeführt wurden. Im Unterschied zu anderen qualitativen Befragungstechniken bildet in ExpertInneninterviews nicht die Gesamtperson den Gegenstand der Analyse (vgl. Meuser/Nagel, 1991, 72), sondern das spezifische Fachwissen der befragten Person. In dem klassischen Aufsatz von Meuser/Nagel (1991, 443) gilt als Expertin bzw. Experte „wer in irgendeiner Weise Verantwortung trägt für den Entwurf, die Implementierung oder die Kontrolle einer Problemlösung oder wer über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen

oder Entscheidungsprozesse verfügt“ (Meuser/Nagel, 1991, S. 441-471). Die befragten Personalverantwortlichen wurden somit als ExpertInnen betrachtet, die Informationen zum interessierenden Sachverhalt liefern konnten.

4.1.1.1 Interviewleitfaden

Das Ziel war eine optimale Gesprächsvorbereitung. Daher wurde der Gestaltung des Leitfadens besondere Sorgfalt gewidmet. Es galt, einen flexibel gehaltenen Interviewleitfaden zu entwickeln und gleichzeitig auch praktische Probleme wie Kontaktaufnahme, Interviewführung und Dauer des ExpertInnengesprächs gleichermaßen zu lösen. Dies geschah in Anlehnung an Huber/Mandl (1994). In der praktischen Umsetzung wurde der Gesprächsleitfaden unter folgenden Gesichtspunkten erstellt:

Dieser sollte den InterviewpartnerInnen einen ersten Eindruck vermitteln, mit wem sie es zu tun hatten und diente gleichzeitig als Visitenkarte der Forscherin. Die erste Seite wurde daher in einem ansprechenden Design erstellt und sie enthielt Angaben zur Berufsqualifikation der Forscherin einschließlich eines Fotos, Telefonnummer und Mailadresse für Rückfragen. Um das Interesse der InterviewpartnerInnen zu wecken, wurden einleitend das Thema und der Forschungszusammenhang erläutert. Der eigentliche Leitfaden befand sich auf Seite zwei des Dokuments. Es wurde der Hinweis auf eine Aufzeichnung, Transkription und Anonymisierung der Daten mit der Bitte um das Einverständnis der InterviewpartnerInnen schriftlich festgehalten. Bereits bekannte Daten wie Name des Unternehmens, Kontaktperson, Telefonnummer, Mailadresse etc., die vor der Kontaktaufnahme recherchiert wurden, wurden ebenfalls - individuell für jedes einzelne Unternehmen - vermerkt. Dies sollte das Interesse und die Wertschätzung der Forscherin zum Ausdruck bringen. Es folgten die geplanten Fragen. Vor dem Gespräch sollte der Leitfaden sowohl für die Forscherin von Nutzen sein, um Termine mit Personalverantwortlichen von Unternehmen zu bekommen, aber auch für die InterviewpartnerInnen als Information und Vorbereitung auf die Befragung dienen. Während der Interviews ermöglichte der Leitfaden, dass die Befragten möglichst frei erzählen

konnten und der Erzählfluss nicht gestört wurde. Gleichzeitig beugte er dem Vergessen relevanter Aspekte im Verlauf des Interviews vor. Die Teilstandardisierung durch den Leitfaden sollte die Vergleichbarkeit mehrerer Interviews erleichtern. Das Material aus mehreren Gesprächen sollte auf die jeweilige Frage im Leitfaden bezogen werden und dadurch leicht ausgewertet werden können. Angelehnt an die Ausführungen von Schnell et al. (2005, S. 347) wurde der Leitfaden hinsichtlich einer Kontrolle des Verständnisses der Fragen, der Interviewdauer, der Güte der Filterführung, der Gesprächsdynamik, aber auch der „zugemuteten“ Belastung der InterviewpartnerInnen erprobt und adaptiert.

4.1.1.2 Auswahl der InterviewpartnerInnen und Setting

Für eine Expertise zum Forschungsgebiet konnte der Leiter des Fachbereichs Familie des Landes Tirol, Herr Dr. Dietmar Huber, gewonnen werden. Mit ihm führte die Verfasserin der Masterthesis am 2. Juli 2015 ein Interview, welches einleitend abgebildet wird (Huber, 2015).

Das Ziel war, diese Expertise als Ausgangsbasis für zehn ExpertInnen-interviews mit Personalverantwortlichen – ExpertInnen aufgrund ihres beruflichen Hintergrundes – in Unternehmen zu führen. Die Auswahl der Unternehmen erfolgte nach folgenden Kriterien:

Mindestens 50 Prozent der Unternehmen sollten durch das Audit „berufundfamilie“ ¹⁾ „familienfreundlich“ ²⁾ ausgezeichnet sein. Dadurch versprach sich die Verfasserin einen leichteren Zugang zu einem Interviewtermin, weil diese in Bezug auf familienfreundliche Maßnahmen bereits sensibilisiert und mit der Thematik vertraut sein sollten.

¹⁾ Einschub zu Audit „berufundfamilie“:

Das Audit „berufundfamilie“ ist ein Personalmanagement-Instrument für die nachhaltige Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik, das individuell auf die Bedürfnisse der beteiligten Personen und Institutionen eingeht.

Einsetzbar in allen Branchen und Betriebsgrößen ab fünf MitarbeiterInnen, erfasst das Audit den Ist-Zustand der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In definierten Handlungsfeldern wird das betriebsindividuelle Entwicklungspotenzial systematisch ermittelt und werden aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu einer umfassenden und erfolgreichen Gesamtstrategie für das jeweilige Unternehmen entwickelt – der Soll-Zustand. Dabei geht es nicht darum, möglichst viele, sondern möglichst passgenaue Lösungen zu finden und umzusetzen. Diese berücksichtigen die Bedürfnisse der Beschäftigten in Übereinstimmung mit den Unternehmenszielen. Die Umsetzung und Abwicklung des Prozesses wird von erfahrenen UnternehmensberaterInnen (AuditorInnen) und externen Zertifizierungsstellen (z.B. TÜV, Quality Austria) begleitet und geprüft. Der Beurteilung durch die Jury für den Staatspreis „familienfreundlichster Betrieb“ liegen Kriterien wie Flexibilität der Arbeitszeit, Anteil der Teilzeitjobs, Karenz und Wiedereinstieg im Betrieb, Maßnahmen des Unternehmens im Bereich Kinderbetreuung, Maßnahmen des Betriebs im Bereich Pflege, Frauen und Familien in Unternehmensphilosophie/Personalpolitik, Weiterbildung im Betrieb, unternehmensinterne Informationspolitik, Anteil von Frauen in Führungspositionen, Flexibilität des Arbeitsortes und Services für Familien mit unterschiedlichen Prioritäten zugrunde. Nach erfolgreicher Begutachtung wird vom Bundesministerium für Familien und Jugend ein staatliches Gütezeichen verliehen (vgl. www.familieundberuf.at/leistungen/massgeschneiderte-audits; Datum des Zugriffs 23.8.2015).

²⁾ Einschub zu „familienfreundlich“

Der Begriff „familienfreundlich“ wird in dieser Arbeit im Zusammenhang mit den durch das Audit „berufundfamilie“ festgesetzten Kriterien für die Zertifizierung von Unternehmen und Einrichtungen verwendet und bezieht sich auf familienfreundliche Maßnahmen, die Bedeutung für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft haben.

Die Auswahl der insgesamt sechs familienfreundlich ausgezeichneten Unternehmen erfolgte in denselben Kategorien, die bei den Landeswettbewerben zur Zertifizierung zwischen 2012 und 2015 die Grundlage bildeten, Unternehmen bis 20 MitarbeiterInnen, Unternehmen von 21 bis 100 MitarbeiterInnen, Unternehmen ab 101 MitarbeiterInnen, Non-Profit-Organisationen und öffentlich-rechtliche Organisationen.

Weitere vier Unternehmen wurden unter dem Fokus einer großen Branchenvielfalt ausgewählt. Es sollte ein möglichst breites Spektrum an Branchen und als Folge davon auch an Beschäftigten abgebildet werden können. So fiel die Entscheidung auf folgende zehn Unternehmen und Einrichtungen:

	Branche	familien- freundlich zertifiziert ja/nein		Funktion der InterviewpartnerInnen	w/ m
1	Bankinstitut	ja		Mitarbeit Human Resources Management	w
2	Friseurbetrieb	ja		CEO Geschäftsführung	m
3	Handelsbetrieb	ja		Leitung Human Resources Management	w
4	Interessensvertretung ArbeitnehmerInnen		nein	Geschäftsführung	m
5	Interessensvertretung Unternehmen		nein	Personalentwicklung	w
6	Lernzentrum	ja		InhaberInnen	w m
7	Non-Profit Organisation soziale Einrichtung		nein	Abteilungsleitung	m
8	Öffentlich-rechtliches Unternehmen - Behörde	ja		Beauftragt für Audit „berufundfamilie“ und Leitung Personal	w m
9	Technischer Betrieb	ja		Beauftragt für Audit „berufundfamilie“	w
10	Versicherungs-AG		nein	Mitarbeit Human Resources Management	w

Tabelle 1: Ausgewählte Unternehmen in alphabetischer Reihenfolge nach Branche (eigene Darstellung)

4.1.2 Durchführung der Interviews

Alle zehn geplanten Unternehmen wurden zwischen 3. und 7. August 2015 per Mail kontaktiert und um einen Interviewtermin gebeten. Die Mailnachrichten wurden, wenn vorhanden, direkt an die Abteilung Human Resources gesandt, ansonsten an die allgemeine Mailadresse des Unternehmens. In der Mailnachricht wurde auf das Anliegen der Forscherin Bezug genommen, in welchem Zusammenhang, zu welchem Thema und in welchem zeitlichen Ausmaß ein Interviewtermin gewünscht wurde. Ebenso wurde in Aussicht gestellt, den Interviewleitfaden vor dem geplanten Gesprächstermin zur Information zu übermitteln.

Vier Personalverantwortliche der kontaktierten Unternehmen meldeten sich noch in derselben Woche für eine Terminvereinbarung telefonisch oder per Mail. All jene, die sich nicht zurückgemeldet hatten, wurden telefonisch erneut kontaktiert, was bei vier weiteren zum Erfolg in Form einer Terminvereinbarung führte. Die beiden noch ausständigen Unternehmen erforderten zusätzliche Bemühungen, doch letztendlich konnten alle zehn Interviews mit den Personalverantwortlichen der geplanten Unternehmen in der Zeit zwischen 5. und 27. August 2015 durchgeführt werden. Neun Interviews fanden im persönlichen Gespräch in den jeweiligen Büroräumlichkeiten statt, eines erfolgte telefonisch. Die Dauer betrug zwischen 35 und 65 Minuten. Im Anschluss an das Gespräch wurden von der Forscherin Notizen zum Verlauf, zur Gesprächsatmosphäre und zu persönlichen Eindrücken gemacht.

4.1.3 Aufbereitung der Interviews

Alle Interviews, welche sich als wav-Dateien auf dem Smartphone befanden, wurden digital gespeichert und nach den Transkriptionsrichtlinien nach Bohnsack 1999 (S. 233 ff) transkribiert. Es erfolgte eine durchgängige Zeilennummerierung pro Interview und die Namen der InterviewpartnerInnen wurden durch einen Großbuchstaben ersetzt.

4.1.4 Auswertung der Interviews

Die Auswertung des Datenmaterials erfolgte nach Mayring (2008) und orientierte sich am Ablaufmodell der zusammenfassenden Inhaltsanalyse. Dabei wurde versucht, die Inhalte der Interviews in ihrer Gesamtheit zu berücksichtigen und in einer systematischen Form auf das Wesentliche zu reduzieren (vgl. Mayring, 2008, S. 58). Bezugnehmend auf die Forschungsfragen lagen der Auswertung die formulierten Fragen des Interviewleitfadens zugrunde.

Leitfrage 1:

Welche familienfreundlichen Maßnahmen in Bezug auf Elternsein gibt es im Unternehmen?

Leitfrage 2:

Welche Bildungsangebote in Bezug auf Elternsein werden vom Unternehmen angeboten oder vermittelt?

Leitfrage 3:

Welche Bedeutung haben Elternbildungsangebote (laut Definition) Ihrer Meinung nach?

Leitfrage 4:

Was würde es aus Ihrer Sicht brauchen, damit (mehr) Elternbildungsangebote vom Unternehmen angeboten bzw. vermittelt werden?

Leitfrage 5:

Welche Bedeutung haben Ihrer Meinung nach Elternbildungsmaßnahmen für die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit?

Leitfrage 6:

In welcher Form könnten Sie sich vorstellen, dass betriebliche Elternbildung (vermehrt) stattfinden kann?

Leitfrage 7:

Was ist aus Ihrer Sicht hinderlich, betriebliche Elternbildung im Unternehmen anzubieten bzw. vom Unternehmen zu vermitteln?

4.1.4.1 Reduktion des Datenmaterials

Die Auswertung des Materials erfolgte in mehreren Arbeitsschritten, die in einer Tabelle festgehalten wurden. In einem ersten Schritt wurden die inhaltstragenden Passagen der Interviews im Hinblick auf die Leitfragen mittels eines Textverarbeitungsprogramms in unterschiedlichen Farben gekennzeichnet, in eine knappe, nur auf den Inhalt beschränkte, beschreibende Form umgeschrieben (Paraphrasierung) und der jeweiligen Kategorie zugeordnet. In einem weiteren Schritt erfolgte die Generalisierung der paraphrasierten Aussagen. Alle Paraphrasen, die unter demselben Niveau lagen, wurden verallgemeinert, inhaltsgleiche Paraphrasen wurden gestrichen, nicht wichtig erscheinende bzw. nicht aussagekräftige wurden weggelassen. Paraphrasen mit gleicher oder ähnlicher Aussage wurden gebündelt und durch neue Aussagen wiedergegeben. Am Ende dieser Reduktionsphase wurde überprüft, ob die als Kategoriensystem zusammengestellten neuen Aussagen das Ausgangsmaterial noch repräsentierten (vgl. Mayring, 2008, S. 59-61). Es erfolgte eine Rücküberführung der Ergebnisse der Analyse am Ausgangsmaterial.

4.1.4.2 Kategorienbildung

Die Entscheidung fiel auf eine induktive Kategoriendefinition. Diese leitet die Kategorien direkt aus dem Material in einem Verallgemeinerungsprozess ab, ohne sich auf vorab formulierte Theoriekonzepte zu beziehen. Induktives Vorgehen hat eine große Bedeutung innerhalb qualitativer Ansätze (vgl. Mayring, 1996; zit. n. Mayring, 2008, S. 75). Es strebt nach einer möglichst naturalistischen, gegenstandsnahen Abbildung des Materials ohne Verzerrungen durch Vorannahmen des Forschers bzw. der Forscherin, eine Erfassung des Gegenstands in der Sprache des Materials (Mayring, 2008, S. 75).

Vor diesem Hintergrund wurden zur systematischen Auswertung des Interviewmaterials die Kategorien analog zu den Leitfragen gebildet:

Kategorie 1:

Aussagen zu familienfreundlichen Maßnahmen im Unternehmen in Bezug auf Elternsein

Kategorie 2:

Aussagen zu Bildungsangeboten im Unternehmen in Bezug auf Elternsein

Kategorie 3:

Aussagen zur Bedeutung von Elternbildungsmaßnahmen laut Definition

Kategorie 4:

Aussagen zu Faktoren und Rahmenbedingungen, die für ein Angebot von betrieblichen Elternbildungsmaßnahmen förderlich sind bzw. gebraucht werden

Kategorie 5:

Aussagen zur Bedeutung von Elternbildungsmaßnahmen für die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit

Kategorie 6:

Aussagen zu möglichen Formen von betrieblicher Elternbildung

Kategorie 7:

Aussagen zu Faktoren und Rahmenbedingungen, die für ein Angebot von Elternbildungsmaßnahmen hinderlich sind

Das Ausgangsmaterial wurde diesen Kategorien zugeteilt, strukturiert und inhaltlich zusammengefasst. In der weiteren Analyse wurden aus den einzelnen Kategorien interpretative Schlüsse gezogen, um Ableitungen für die Beantwortung der Forschungsfrage ziehen zu können.

5 Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

Im Folgenden werden bei den Paraphrasierungen zu den Zitaten aus den Expertinneninterviews Abkürzungen verwendet: Der jeweilige Großbuchstabe (B, C, D, ... bis K) bezeichnet sowohl die interviewte Person des Unternehmens (B, C, D, ... bis K) als auch das Unternehmen selbst (B, C, D, ... bis K), die Zahl weist auf die Zeilenzahl im Transkript hin. Die Befragung der Personalverantwortlichen wurde zu 60 Prozent in Unternehmen durchgeführt, die durch das Audit „berufundfamilie“ zertifiziert sind (Unternehmen B, C, G, H, I und K) und zu 40 Prozent in Unternehmen, die nicht zertifiziert sind (Unternehmen D, E, F und J).

5.1 Unternehmen und interviewte Personen

Die in blauer Farbe hinterlegten Zeilen stellen jene sechs Unternehmen dar, die durch das Audit „berufundfamilie“ familienfreundlich zertifiziert sind. Es sind dies die Unternehmen B, C, G, H, I und K. Die nicht zertifizierten Unternehmen D, E, F und J wurden in oranger Farbe hinterlegt.

Interviewte Person Unternehmen	durch das Audit „berufundfamilie“ „familienfreundlich“ zertifiziert ja/nein	
B	ja	
C	ja	
D		nein
E		nein
F		nein
G	ja	
H	ja	
I	ja	
J		nein
K	ja	

Tabelle 2: Interviewte Personalverantwortliche in alphabetischer Reihenfolge in „familienfreundlich“ zertifizierten und nicht zertifizierten Unternehmen (eigene Darstellung)

5.2 Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten

In der folgenden Übersicht wird die jeweilige Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den Unternehmen B bis K dargestellt.

Unternehmen	Anzahl der Beschäftigten	
	weiblich	männlich
B	43	6
C	82	38
D	310	496
E	206	98
F	150	50
G	200	192
H	7	6
I	13	12
J	240	160
K	4.200	750
	5.451	1.808

Tabelle 3: Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den Unternehmen (eigene Darstellung)

Fazit:

Das Unternehmen D zählt zu jenen 40 Prozent, die nicht familienfreundlich zertifiziert sind. Es ist das einzige Unternehmen mit mehr männlichen Beschäftigten als weiblichen.

In den Kategorien ergibt sich folgendes Bild:

5.3 Leitfrage 1

Kategorie 1:

Aussagen zu familienfreundlichen Maßnahmen im Unternehmen in Bezug auf Elternsein

Durch eine strukturierte Zusammenfassung der einzelnen Aussagen ergeben sich die Unterkategorien 1a, 1b, 1c, 1d, 1e und 1f.

Kategorie 1a:

Aussagen zur Flexibilität der Arbeitszeit

In Bezug auf flexible Arbeitszeitmodelle erfolgt laut D für MitarbeiterInnen, die aus der Karenz zurückkehren, die Gestaltung der Arbeitszeit nach den jeweiligen Bedürfnissen und Rahmenbedingungen.	D 76-79
C meint, dass sich KarenzrückkehrerInnen fast alles aussuchen können, von der freien Zeiteinteilung bis zur Anzahl der Wochenstunden.	C 194-196
Im Unternehmen E gibt es eine Vielzahl von flexiblen Arbeitszeitmodellen.	E 160-161
Nach Ansicht von I ist das Unternehmen diesbezüglich sehr flexibel und tolerant im Sinne von individuellen Lösungen.	I 86-96
K beschreibt die im Unternehmen angebotenen flexiblen Arbeitszeitmodelle als „elternfreundlich“. Ganz besonders hebt K die Nähe zum Arbeitsplatz durch die dezentrale Verteilung der Arbeitsstätten hervor.	K 62-64
G berichtet von vielfältigen Teilzeitmodellen und erwähnt, dass derzeit auch vier Väter Elternteilzeit in Anspruch nehmen.	G 30-36
Im Unternehmen von D wird Väterkarenz von maximal fünf Prozent in Anspruch genommen.	D 479
E erwähnt den Papamonat.	E 140
B, E, F und K schildern ein gerne in Anspruch genommenes geringfügiges Beschäftigungsverhältnis während der Karenzzeit und einen gleitenden Einstieg	B 153-160 B 164-165 E 705-706 F 172-178 K 96-99

Fazit zu Kategorie 1a:

Das Kriterium „Flexibilität der Arbeitszeit“ wird in unterschiedlichen Varianten angeboten, in Form von flexiblen Arbeitszeit- und Elternteilzeitmodellen (*D 76-79, C 194-196, E 160-161, I 86-96, K 62-64, G 30-36, D 479, E 140*), in Form eines zusätzlichen Dienstverhältnisses während der Karenz, und in der Möglichkeit eines gleitenden Einstiegs (*B 153-160, B 164-165, E 705-706, F 172-178, K 96-99*).

Kategorie 1b:

Aussagen zu Karenz, Weiterbildung während der Karenz und Wiedereinstieg

Laut Aussage von D wird während der Karenz sowohl seitens der Abteilungsleitung als auch seitens der Abteilung Human Resource Services mit den MitarbeiterInnen Kontakt gehalten. Es erfolgt auch eine Einladung zu diversen Festen und Feiern.	D 70-73
B berichtet, dass mit karenzierten MitarbeiterInnen mittels Angeboten der Seminarakademie Kontakt gehalten wird.	B 33-40
MitarbeiterInnen in Karenz können und sollen laut E an Fortbildungen teilnehmen und werden selbstverständlich zu Mitarbeiterfesten, Weihnachtsfeier, Betriebsausflug etc. eingeladen.	E 701-704
Nach Schilderung von I werden MitarbeiterInnen in Karenz über Weiterbildungsangebote informiert.	I 155-161
Im Unternehmen von K gibt es eine interaktive Lernplattform, die allen MitarbeiterInnen, auch karenzierten, zur Verfügung steht.	K 250
C bietet zur besseren Integration karenzierter MitarbeiterInnen ein Karenzfrühstück an.	C 21-27 C 14-19

Fazit zu Kategorie 1b:

Die Aussagen zu den Kriterien „Karenz, Weiterbildung während der Karenz und Wiedereinstieg“ beziehen sich überwiegend auf Maßnahmen, wie zu

karenzierten MitarbeiterInnen Kontakt gehalten wird. Kontakt halten erfolgt durch die Abteilungsleitung und durch die Abteilung Human Resource Services (*D 70-73*), durch Einladung zu diversen Festen, Feiern und Betriebsausflügen (*D 70-73, E 701-704*), durch Weiterbildungsangebote (*B 33-40, E 701-704, I 155-161, K 250*), und durch ein Karenzfrühstück (*C 21-27*).

Kategorie 1c:

Aussagen zu Maßnahmen des Unternehmens im Bereich Kinderbetreuung

Laut F gibt es für die Kinder der MitarbeiterInnen einen Betriebskindergarten.	F 315-316
G und J haben im Sommer 2015 erstmalig mit einer Ferienbetreuungswoche für die Kinder der MitarbeiterInnen gestartet.	G 187 J 118-121

Fazit zu Kategorie 1c:

„Maßnahmen des Unternehmens im Bereich Kinderbetreuung“ werden in Form eines Betriebskindergartens (*F 315-316*) und einer Ferienbetreuungswoche im Sommer (*G 187, J 118-121*) angeboten.

Kategorie 1d:

Aussagen zum Thema „Familien in der Unternehmensphilosophie“

E beschreibt insbesondere die individuellen Teilzeitmodelle als familienfreundliches Credo der Unternehmensphilosophie.	E 190-193
Im Unternehmen D kommt das Thema Familien bei den Produkten vor, es gibt spezielle Pakete für Kinder und für Familien.	D 93-94
C berichtet von einer familienfreundlichen Unternehmenskultur, wo KollegInnen sich untereinander austauschen, zahlreiche gemeinsame Aktivitäten stattfinden und sich auch die Leitung gelegentlich beteiligt.	C 370-380 C 678-680

Laut G handelt es sich um einen Betrieb, in dem MitarbeiterInnen über mehrere Lebensphasen nachhaltig beschäftigt sind und das Thema Familie dadurch inkludiert.	G 23-24
K schildert die Unternehmensphilosophie als ein ganzheitliches Konzept aus Familienbewusstsein, Nachhaltigkeit und Regionalität.	K 217-220

Fazit zu Kategorie 1d:

Das Kriterium „Frauen und Familien in der Unternehmensphilosophie“ findet sich in vielfältiger Weise in den einzelnen Aussagen wieder. Die Rede ist vom „Credo der Familienfreundlichkeit“ (*E 190-193*), von Produkten für Kinder und Familien (*D 93-94*), gemeinsamen Aktivitäten (*C 370-380*, *C 678-680*), einer über mehrere Lebensphasen dauernden Beschäftigung (*G 23-24*) und einem ganzheitlichen Konzept aus Familienbewusstsein und Nachhaltigkeit (*K 217-220*).

Kategorie 1e:

Aussagen zu interner Informationspolitik im Unternehmen

Laut Aussage von K wurde ein Newsletter eingeführt, den alle MitarbeiterInnen beziehen können, wenn sie möchten.	K 132-137
G erwähnt einen MitarbeiterInnen-Newsletter, der einmal im Monat versandt wird.	G 252-256
G und J berichten über regelmäßige Befragungen der MitarbeiterInnen.	G 193 J 160-162
E und D erheben regelmäßig den Bildungsbedarf.	E 357-363 D 220-222

Fazit zu Kategorie 1e:

Das Kriterium „interne Informationspolitik im Unternehmen“ wird in Form von Newslettern für die MitarbeiterInnen (*K 132-137*, *G 252-256*), regelmäßigen

Befragungen der MitarbeiterInnen (G 193, J 160-162) und bei Bildungsbedarfserhebungen (E 357-363, D 220-222) umgesetzt.

Kategorie 1f:

Aussagen zu Services für Familien und individuellen familienfreundlichen Maßnahmen

Von B bekommen Mitarbeiterinnen bei Mutterschutzbeginn ein Babypaket.	B 139-141
H bietet den MitarbeiterInnen besonders individuelle, flexible und bedarfsgerechte Maßnahmen.	H 226-233
J sieht in der Einreichung zur Zertifizierung durch das Audit „berufundfamilie“ einen ersten Schritt zu familienfreundlichen Maßnahmen.	J 57-61
K erzählt von einem gemeinsamen Wandertag für die MitarbeiterInnen einschließlich deren Familien.	K 149-151
Im Unternehmen D wird die Gesundheit der MitarbeiterInnen durch ein Angebot an Bewegungsseminaren, Gymnastikkursen etc. gefördert.	D 276-286
F berichtet von einem Sporttag, bei dem auch die Familien der MitarbeiterInnen eingeladen sind.	F 279-285
Das Unternehmen G hat vor allen anderen familienfreundlichen Maßnahmen mit präventiven Gesundheitsmaßnahmen begonnen.	G 124-126
G sieht das Thema „Personalentwicklung“ als eine Maßnahme zum Wohl der MitarbeiterInnen, um ein Betrieb zu sein, den die MitarbeiterInnen aufgrund der Rahmenbedingungen schätzen.	G 126-127
Das Unternehmen G ist an vielen Sozialprojekten beteiligt.	G 163

Fazit zu Kategorie 1f:

Eine Vielzahl an „Services für Familien“ ist festzustellen. Genannt werden Babypakete zu Beginn des Mutterschutzes (*B 139-141*), besonders flexible und bedarfsgerechte Lösungen (*H 226-233*), die Einreichung zur Zertifizierung durch das Audit „berufundfamilie“ (*J 57-61*), Maßnahmen im präventiven Gesundheitsbereich sowie Bewegungsseminare und Gymnastikkurse (*G 124-126, D 276-286*), ein Wandertag gemeinsam mit den Familien (*K 149-151*), ein Sporttag (*F 279-285*), darüber hinaus auch Sozialprojekte (*G 163*) und das Vorhandensein einer Abteilung „Personalentwicklung“ (*G 126-127*).

5.3.1 Ergebnis zu Leitfrage 1

Mit Leitfrage 1 sollte eruiert werden, welches Verständnis von familienfreundlichen Maßnahmen bei den Personalverantwortlichen der ausgewählten Unternehmen in Tirol besteht und welche sie anbieten.

Die strukturierte Zusammenfassung der Aussagen in den Unterkategorien 1a bis 1f entspricht den Kriterien für familienfreundliche Maßnahmen, die für eine Zertifizierung durch das Audit „berufundfamilie“ erforderlich sind.

Die Befragung macht deutlich, dass das Verständnis von familienfreundlichen Maßnahmen mit den Kriterien des Audits für „berufundfamilie“ für die Zertifizierung zum „familienfreundlichsten Betrieb“ konform geht. In der Fülle und Vielfalt an familienfreundlichen Maßnahmen wurde unter anderem „die Einreichung zur Zertifizierung durch das Audit „berufundfamilie“ (*J 57-61*) genannt, was der Bedeutung dieses Instruments einen großen Wert beimisst. Auch „das Vorhandensein einer Abteilung Personalentwicklung“, die dem Wohl der MitarbeiterInnen dient, wurde als familienfreundliche Maßnahme bezeichnet (*G 126-127*).

Die Aussagen zu Leitfrage 1 lassen den Schluss zu, dass in den befragten Unternehmen das Angebot von familienfreundlichen Maßnahmen das Ziel der MitarbeiterInnenzufriedenheit verfolgt.

5.4 Leitfrage 2

Kategorie 2:

Aussagen zu Bildungsangeboten im Unternehmen in Bezug auf Elternsein

Durch eine strukturierte Zusammenfassung der einzelnen Aussagen ergeben sich die Unterkategorien 2a und 2b.

Kategorie 2a:

Aussagen zu Bildungsangeboten in Form von Fachseminaren

B verfügt über eine eigene Seminarakademie und beschreibt	B	33-40
das gesamte Bildungsangebot als „spezifisch fachlich	B	93-96
ausgerichtet und karrierebildende Maßnahmen“, insbesondere	B	20-27
die Jobcoachings.		
J bietet eine breite Palette an Fachseminaren in Bezug auf	J	88-94
Produkte, Arbeit und Bildung.		

Fazit zu Kategorie 2a:

Bildungsangebote in Form von Fachseminaren werden regelmäßig angeboten, eigene Seminarräume stehen zur Verfügung. Die Angebote sind spezifisch fachlich ausgerichtet und umfassen Jobcoachings (*B 33-40, B 93-96, B 20-27*) sowie zahlreiche Fachseminare in Bezug auf Produkte, Arbeit und Bildung (*J 88-94*).

Kategorie 2b:

Aussagen zu Bildungsangeboten zu persönlichkeitsbildenden Themen und Gesundheitsthemen

K berichtet von einer breiten Palette an Bildungsangeboten für	K	79-84
alle, nicht nur Eltern, einerseits Fachseminaren und		
andererseits vielen persönlichkeitsbildenden Themen wie		

Kommunikation, Nachhaltigkeit, Ernährung, Gesundheit u.a.m. Im Unternehmen D werden vielfältige Ausbildungsmaßnahmen zur Unterstützung aller MitarbeiterInnen, nicht speziell von Eltern, angeboten, wie z.B. Seminare zu Stressmanagement und Zeitmanagement.	D	184
D meint, wenn es durch die Familie zu mehr Belastung im Beruf kommt, besteht je nach Bedarf und anlassbezogen die Möglichkeit für ein Coaching.	D	242-250
G schildert ein Angebot von Seminaren zu Stressmanagement und Umgang mit emotionalen Belastungen.	G	105
C informiert über Fortbildungsveranstaltungen der psychischen und der physischen Gesundheit und Zufriedenheit am Arbeitsplatz.	C	604-606
E weist aufgrund des täglichen Umgangs der MitarbeiterInnen in der Beratung mit Spannungen und Konflikten auf vielfältige Fortbildungen zu sozialer Kompetenz, Gesprächsführung, Konfliktmanagement und Stressmanagement hin.	E	379-386
F ist der Ansicht, dass es im Unternehmen um Lebenswissen allgemein geht.	F	97-99
G erklärt, dass Seminare zu Selbstmanagement und Gesundheitsmanagement für alle angeboten werden und alle betreffen, nicht nur Eltern oder MitarbeiterInnen mit Familien.	G	100-101
I berichtet von Workshops, wo es darum geht Teams zu stärken und somit indirekt um Persönlichkeitsbildung.	I	169-171
Kommunikation und Weiterbildung hält I per se für wichtig.	I	267-268
Eine Fortbildungsreihe speziell zur Karriere von Frauen wird im Unternehmen C angeboten.	C	68-91

Fazit zu Kategorie 2b:

Bildungsangebote in Bezug auf Elternsein werden persönlichkeitsbildenden Themen und Gesundheitsthemen zugeordnet. Die Palette ist vielfältig und umfasst Angebote zu Kommunikation (*I* 267-268, *K* 79-84), Nachhaltigkeit,

Ernährung, Gesundheit (*K 79-84, G 100-101*), Stressmanagement (*D 184, G 105, E 379-386*) und Zeitmanagement (*D 184*). Auch anlassbezogene Coachings (*D 242-250*), Umgang mit emotionalen Belastungen (*G 105*), Fortbildungsveranstaltungen der psychischen und physischen Gesundheit und Zufriedenheit am Arbeitsplatz (*C 604-606*) werden genannt. Fortbildungen zu sozialer Kompetenz, Gesprächsführung und Konfliktmanagement (*E 379-386*), Lebenswissen allgemein (*F 97-99*), Selbstmanagement (*G 100-101*), Teams stärken (*I 267-268*) und eine Fortbildungsreihe zur Karriere von Frauen im Unternehmen (*C 68-91*) runden das Angebot ab.

5.4.1 Ergebnis zu Leitfrage 2

Leitfrage 2 diente im Interview dazu, den Fokus von familienfreundlichen Maßnahmen speziell auf Bildungsmaßnahmen zu lenken und herauszufinden, welches Verständnis von Bildungsmaßnahmen in Bezug auf Elternsein bei den InterviewpartnerInnen besteht und welche sie anbieten.

Anmerkung:

Bildungsangebote beziehen sich in diesem Kapitel auch auf Maßnahmen, wie zu karenzierten MitarbeiterInnen Kontakt gehalten wird. Diese wurden in der Unterkategorie 1b ausführlich behandelt.

Die Aussagen zu Leitfrage 2 lassen den Schluss zu, dass Bildungsmaßnahmen in den befragten Unternehmen generell einen hohen Stellenwert haben. Vielfach können Weiterbildungen in hausinternen Seminarräumen stattfinden, sogar eine eigene Seminarakademie (*B 33-40*) wird angeführt. Die Bildungsmaßnahmen werden allen MitarbeiterInnen angeboten, nicht nur bzw. nicht gezielt MitarbeiterInnen, die Eltern sind.

Die Aussagen zu Leitfrage 2 lassen den Schluss zu, dass auf die Zielgruppe Eltern in den befragten Unternehmen in Tirol derzeit kein Fokus gerichtet ist.

5.5 Leitfrage 3

Kategorie 3:

Aussagen zur Bedeutung von Elternbildungsmaßnahmen laut Definition

Durch eine strukturierte Zusammenfassung der einzelnen Aussagen ergeben sich die Unterkategorien 3a, 3b, 3c, 3d und 3e.

Kategorie 3a

Aussagen zu einem Angebot von Elternbildungsmaßnahmen im Unternehmen

B kann Elternbildungsmaßnahmen nicht zuordnen,	B 77-78
C wüsste kein passendes Angebot im Unternehmen dazu,	C 8-12
D hat kein konkretes Bild zu Elternbildungsmaßnahmen und	D 177-178
E bezeichnet das Thema als neu.	E 114-116
H hat Elternbildungsmaßnahmen noch nie in Betracht	H 257-259
gezogen, obwohl viele Elterngespräche geführt werden.	
J befindet sich in Bezug auf diese Thematik noch in den	J 57-61
Kinderschuhem und F versucht das Wort „Elternbildung“ zu	F 92-94
erklären.	

Fazit zu Kategorie 3a:

„Elternbildungsmaßnahmen im Unternehmen“ können nicht zugeordnet werden. Die InterviewpartnerInnen beschreiben diese als neu, noch nie in Betracht gezogen bzw. einer Erklärung bedürftig (B 77-78, C 8-12, D 177-178, E 114-116, H 257-259, F 92-94). Dies lässt den Schluss zu, dass „Elternbildungsmaßnahmen in Verbindung mit Unternehmen“ nicht bekannt sind.

Kategorie 3b:

Aussagen zum Verständnis von Elternbildungsmaßnahmen

B stellt sich unter Elternbildung ein Angebot für Eltern vor, die sich in ihrer Freizeit zum Elternsein oder auch zu Gesundheitsthemen weiterbilden können.	B 79-81 B 84-87
C verbindet Elternbildung mit einer Fortbildungsveranstaltung der psychischen und der physischen Gesundheit.	C 604-606
Aus Sicht von H lernen Eltern durch Elternbildung, wie sie die Zeit mit den Kindern gestalten können und wie man Erziehungsgewohnheiten reflektiert.	H 80-82 H 127-130
I meint, dass ein Austausch über den Alltag mit Kindern täglich im Büro passiert.	I 202-220

Fazit zu Kategorie 3b:

Elternbildungsmaßnahmen werden als Weiterbildungsangebot für Eltern zum Elternsein (*B 79-81*) und als Angebot, das der psychischen Gesundheit dient (*C 604-606*), *beschrieben*. Elternbildungsmaßnahmen sind eine Möglichkeit zu lernen, wie man Zeit mit Kindern gestaltet (*H 80-82*) und wie Erziehungsgewohnheiten reflektiert werden können (*H 127-130*). Auch der Austausch über den Alltag mit Kindern (*I 202-220*) wird als Elternbildungsmaßnahme geschildert. Dieses Verständnis von Elternbildungsmaßnahmen stimmt mit den Kriterien und Zielen institutioneller Elternbildung (Kapitel 2.3.1.3) in großen Teilen überein.

Kategorie 3c:

Aussagen zu einem Bildungsangebot für Frauen

F verbindet Elternbildung mit Einrichtungen wie Eltern-Kind-Zentren, Kindergärten oder Tagesmütter und denkt in erster Linie an Frauen. F überlegt, wo sich Frauen, die kleine Kinder haben, weiter entwickeln können. F selbst hat an einem Kurs in einem Eltern-Kind-Zentrum teilgenommen und meint, zu sehen wie andere tun, gibt Sicherheit in der Erziehung.	F 61-62 F 72-73 F 200-208 F 225-226
G denkt bei Elternbildungsmaßnahmen an eine Gruppe von	G 69-72

Frauen, wo man gewisse Themen bereden kann oder Tipps und Tricks für die Erziehung mitkriegt.	
H glaubt, dass Elternbildung sehr wichtig ist, weil diese noch vor der Schulbildung greift, und damit genau da ansetzt, wo es die Kinder am dringendsten brauchen, um geführt und wahrgenommen zu werden.	H 45-46 H 51-53
K erklärt, dass das Thema im Unternehmen von großer Bedeutung ist, weil es dort einen Frauenanteil von 85 Prozent gibt.	K 5-10

Fazit zu Kategorie 3c:

Elternbildungsmaßnahmen sind ein Bildungsangebot für Frauen. Elternbildungsmaßnahmen werden mit Einrichtungen wie Eltern-Kind-Zentren oder Kindergärten in Verbindung gebracht (*F 61-62, F 72-73, G 69-72*) und als Chance für Frauen mit kleinen Kindern zur Weiterentwicklung (*F 200-208*) betrachtet. In Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil werden ihnen große Bedeutung beigemessen (*K 5-10*). Elternbildungsmaßnahmen werden als sehr wichtig eingeschätzt, weil diese noch vor der Schulbildung von Kindern greifen (*H 45-46, H 51-53*). Außerdem werden sie als Maßnahmen gesehen, die Sicherheit in der Erziehung (*F 225-226*) sowie Tipps und Tricks (*G 69-72*) bieten. Dieses Verständnis von Elternbildungsmaßnahmen spiegelt sich auch in der TeilnehmerInnenstatistik von Elternbildungsveranstaltungen der geförderten Elternbildung in Österreich wider.

Kategorie 3d:

Aussagen zu Elternbildung als Bildung, Beratung und Information

Bildungsmaßnahmen für Eltern haben laut C einen hohen Stellenwert. Es gibt eine Sonderkindergärtnerin im Haus, die Kinder- und Jugendhilfe und auch die Mütter-Elternberatung, die gut in Anspruch genommen werden.	C 157-169 C 132-137 C 254-294
---	-------------------------------------

Im Unternehmen E werden Eltern zu Themen wie Karenz, Wiedereinstieg, Sozialleistungen und rechtlichen Angelegenheiten beraten.	E 398-404
H führt viele Elterngespräche, weil Eltern bezüglich Schule große Sorgen haben.	H 261-263

Fazit zu Kategorie 3d:

Elternbildung, Elternberatung und die Information von Eltern werden vermischt. Elternbildung hat in Verbindung mit SonderkindergärtnerInnen (C 157-169), der Kinder- und Jugendhilfe (C 132-137) und der Mütter-Elternberatung (C 254-294) einen hohen Stellenwert, ebenso in Bezug auf Beratung und Information zu Themen wie Karenz, Wiedereinstieg, Sozialleistungen, rechtliche Angelegenheiten (E 398-404) und Elterngespräche im Zusammenhang mit Schule (H 261-263). Auf Unterscheidungsmerkmale zwischen Bildung und Beratung wird im Theorieteil dieser Arbeit (Kapitel 2.3.5.1) näher eingegangen.

Kategorie 3e:

Aussagen zu Elternbildung als familienfreundliche Maßnahme

E könnte sich Elternbildungsmaßnahmen als weitere Rahmenbedingung vorstellen, damit die MitarbeiterInnen gerne im Unternehmen tätig sind.	E 598-611
H findet Elternbildungsmaßnahmen sehr individuell, von individuellem Nutzen, so wie andere familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen auch.	H 224-225
C sieht in Elternbildung eine Fortbildungsveranstaltung, die der Zufriedenheit am Arbeitsplatz dient.	C 604-606

Fazit zu Kategorie 3e:

Elternbildung wird als familienfreundliche Maßnahme betrachtet. Elternbildung wird im Zusammenhang mit MitarbeiterInnenzufriedenheit (E 598-611, C 604-606) und individuellen familienfreundlichen Maßnahmen (H 224-225) genannt.

Das lässt den Schluss zu, dass „Elternbildungsmaßnahmen in Unternehmen“ eine familienfreundliche Maßnahme - wie in den Kategorien 1a bis 1f beschrieben - sein könnten.

5.5.1 Ergebnis zu Leitfrage 3

Mittels Leitfrage 3 sollte eruiert werden, welche Bedeutung die InterviewpartnerInnen der Thematik Elternbildungsmaßnahmen beimessen. Auf die Definition und Merkmale von „Elternbildungsmaßnahmen in Unternehmen“ wurde im Gespräch vertiefend hingewiesen.

„Elternbildungsmaßnahmen in Unternehmen (betriebliche Elternbildung)“ sind nicht bekannt, während Elternbildung im Kontext mit Kinderbetreuung und Frauen ein hoher Stellenwert zugewiesen wird. Elternbildungsmaßnahmen werden als Weiterbildungsangebot für Eltern zum Elternsein (*B 79-81*) und als Angebot, das der psychischen Gesundheit und Zufriedenheit am Arbeitsplatz dient (*C 604-606*), beschrieben. In Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil werden ihnen große Bedeutung beigemessen (*K 5-10*). Betriebliche Elternbildungsmaßnahmen werden als familienfreundliche Maßnahmen betrachtet. Elternbildung wird im Zusammenhang mit MitarbeiterInnenzufriedenheit (*E 598-611*, *C 604-606*) und individuellen familienfreundlichen Maßnahmen (*H 224-225*) genannt.

Die Aussagen zu Leitfrage 3 lassen den Schluss zu, dass Elternbildungsmaßnahmen in Unternehmen als familienfreundliche Maßnahme im Sinne des Audits „berufundfamilie“ betrachtet werden, und der MitarbeiterInnenzufriedenheit, Motivation und Leistungssteigerung dienen.

5.6 Leitfrage 4

Kategorie 4:

Aussagen zu Faktoren und Rahmenbedingungen, die für ein Angebot von betrieblichen Elternbildungsmaßnahmen förderlich sind bzw. gebraucht werden

Durch eine strukturierte Zusammenfassung der einzelnen Aussagen ergeben sich die Unterkategorien 4a, 4b, 4c, 4d und 4e.

Kategorie 4a:

Aussagen zu örtlichen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen

B ist der Meinung, dass vorhandene Räumlichkeiten der Seminarakademie genutzt werden können.	B 243-247
Laut I braucht es einen Ort, wie beispielsweise eine Kaffeeküche, wo MitarbeiterInnen zusammen kommen können.	I 258-263
B ist der Ansicht, dass es für die Organisation an Zeit bedarf und finanzielle Anreize vieles erleichtern würden.	B 247-249 B 251-253
Aus der Sicht von C sind finanzielle Ressourcen und Arbeitszeit kein Problem.	C 244-245
Im Unternehmen von F lassen sich Seminarkosten und Arbeitszeit über ein Fortbildungsbudget, das jedem/r MitarbeiterIn jährlich zur Verfügung steht, abrechnen.	F 360-366
G meint, dass die Finanzierbarkeit sichergestellt sein muss.	G 353-354
B schaut auf die Gesamtrentabilität, von den TrainerInnenkosten über die Raummiete bis zum Organisationsaufwand.	B 257-261

Fazit zu Kategorie 4a:

Für ein Angebot von Elternbildungsmaßnahmen sind örtliche, zeitliche und finanzielle Ressourcen förderlich. Vorhandene Seminarräume (*B 243-247*), eine Kaffeeküche (*I 258-263*) und finanzielle Anreize (*B 251-253*) erleichtern vieles, ganz besonders, wenn Seminarkosten und Arbeitszeit über ein aliquotes Fortbildungsbudget der MitarbeiterInnen verrechnet werden können (*C 244-245*, *F 360-366*).

Kategorie 4b:

Aussagen zum Interesse seitens der MitarbeiterInnen

Aus Sicht von C braucht es eine Initialzündung von den MitarbeiterInnen selbst.	C 243
Für D ist das Interesse und der Bedarf der MitarbeiterInnen eine wichtige Voraussetzung.	D 219-220
F meint, wenn die MitarbeiterInnen sich mit einem Thema an die Leitung wenden, steht der Betrieb vielem positiv gegenüber.	F 353-356
Laut G ist die Resonanz der MitarbeiterInnen erforderlich.	G 191
Nach Meinung von E sollte diese Thematik bei einer Bildungsbedarfserhebung geäußert werden.	E 357-363
Förderlich wäre, schildert K, wenn die MitarbeiterInnen sagen, dass sie das wollen, dass hinsichtlich des Bedarfs und Interesses eine Aktivität zu spüren ist.	K 292-295

Fazit zu Kategorie 4b:

Voraussetzung für ein Angebot von Elternbildungsmaßnahmen ist das Interesse der Beschäftigten, für die das Angebot gemacht wird. Diese Schlussfolgerung findet sich in den Statements der InterviewpartnerInnen deutlich wieder. „*Es braucht eine Initialzündung seitens der MitarbeiterInnen (C 243).*“ Interesse, Bedarf (D 219-220, F 353-356, E 357-363), Resonanz (G 191) und spürbare Aktivität der MitarbeiterInnen (K 292-295) sind erforderlich.

Kategorie 4c:

Aussagen zum Interesse seitens der Personalverantwortlichen der Unternehmen

K erklärt, dass es von Unternehmensseite prinzipiell einen Fokus auf die Thematik bzw. auf diese Zielgruppe (Eltern) braucht.	K 131-132
---	-----------

G meint, dass viele in ihrer Einstellung noch in dieser traditionellen Denkweise sind, und es deshalb wichtig ist, auf Führungsebene zu sensibilisieren.	G 332-335
F ist der Ansicht, dass ein Angebot speziell für die Zielgruppe Eltern sowohl bei MitarbeiterInnen als auch bei Außenstehenden positiv wirkt, weil es den Eindruck erweckt, dass der Betrieb Interesse daran hat.	F 254-255
Laut D müssen die Führungskräfte wirklich einen Bedarf bei den MitarbeiterInnen sehen, dass sie das unterstützen.	D 424-426
G denkt, dass es eine Frage der Prioritätensetzung ist, und insofern seitens der Führungsebene ein Umdenken erfordert, dass solche Maßnahmen nicht ein Kostenfaktor, sondern ein Nutzenfaktor für den Betrieb sind.	G 176-184
B sieht in der Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen einen Unternehmenswert und investiert bis zu fünf Prozent des Umsatzes.	B 448-449

Fazit zu Kategorie 4c:

Von Unternehmensseite braucht es einen Fokus auf die Zielgruppe Eltern (*K 131-132*). Familienfreundliche Maßnahmen werden angeboten, wenn der Nutzenfaktor gegenüber dem Kostenfaktor überwiegt (*G 176-184*), und wenn Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen als Unternehmenswert gesehen (*B 448-449*) werden. Förderlich kann auch eine Außenwirkung für das Unternehmen sein, die das Interesse des Unternehmens am Elternsein der MitarbeiterInnen (*F 254-255*) präsentiert.

Kategorie 4d:

Aussagen zum Angebot von Elternbildungsmaßnahmen

D meint, dass sich Trends und Bedürfnisse ändern, und es umso wichtiger ist, diesbezüglich Augen und Ohren offen zu halten.	D 202-203
---	-----------

E müsste ein paar gedankliche Gefängnisse überwinden, die es oft unnötig schwer machen, etwas einfach zu probieren, denn Wege entstehen durch das Gehen.	E 798-815
Laut G und C wäre es auf alle Fälle einen Versuch wert.	E 848
	G 431
	C 359
H denkt, dass man es organisieren und probieren müsste.	H 290
K ist der Ansicht, dass Elternbildungsmaßnahmen laut Definition mit face to face-Treffen, Peers und fixen Präsenzveranstaltungen als Pilotprojekt am Standort (Zentrale) angedacht werden könnten.	K 138-141

Fazit zu Kategorie 4d:

Nachdem sich Trends und Bedürfnisse ändern, ist es für Personalverantwortliche umso wichtiger, diesbezüglich Augen und Ohren offen zu halten (*D 202-203*), Neues anzudenken und zu probieren (*E 848, H 290*). Ein Versuch könnte jedenfalls gemacht werden (*G 431, C 359*). Auch ein Pilotprojekt mit face-to-face-Treffen, Peers und fixen Präsenzveranstaltungen wird überlegt (*K 138-141*).

Kategorie 4e:

Aussagen zu einer Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und KooperationspartnerInnen

F denkt an den Betriebsrat, der auch Angebote öffentlich macht.	F 241-242
J erzählt von Maßnahmen, die zusätzlich vom Betriebsrat gefördert werden.	J 130
K erwähnt, dass Kosten natürlich zum Mitberücksichtigen sind, es jedoch noch einen Schritt erleichternder wäre, wenn eine externe Institution auf das Unternehmen zukommt. Das würde K als finanziellen Anreiz sehen.	K 273-283

J berichtet von einer gemeinsamen Organisation mit einem Verein und einer Kooperation mit einem weiteren Unternehmen, wodurch Synergien genutzt und Kosten gespart werden könnten.	J 127
	J 132-135

Fazit zu Kategorie 4e:

Als förderlicher Faktor in Bezug auf ein Angebot wird generell eine Zusammenarbeit betrachtet. Das kann eine Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat (*F 241-242, J 130*) oder eine Kooperation mit anderen Unternehmen sein, wodurch Synergien genutzt und Kosten gespart werden können (*J 132-135*). Erleichternd im Sinne eines finanziellen Anreizes wird eine Kooperation mit einer externen Institution gesehen, die mit einem Pauschalangebot auf das Unternehmen zukommt (*K 273-283*) und Teile der Organisation übernimmt.

5.6.1 Ergebnis zu Leitfrage 4

Leitfrage 4 hatte das Ziel, auf förderliche Faktoren und Rahmenbedingungen in Bezug auf ein betriebliches Angebot von Elternbildungsmaßnahmen schließen zu können.

Als zentrale Voraussetzung für ein Angebot von Elternbildungsmaßnahmen wird das aktive Interesse der Beschäftigten, für die das Angebot gemacht wird, deklariert. Vorhandene Seminarräume und ein aliquotes Fortbildungsbudget der MitarbeiterInnen (*C 244-245, F 360-366*) werden als förderlich betrachtet. Von Unternehmensseite braucht es einen Fokus auf die Zielgruppe Eltern (*K 131-132*), und es muss der Nutzenfaktor gegenüber dem Kostenfaktor überwiegen (*G 176-184*). Wird das Interesse des Unternehmens am Elternsein der Beschäftigten präsentiert, kann dies eine positive Wirkung nach außen und nach innen haben (*F 254-255*). Nachdem sich Trends und Bedürfnisse ändern, ist es für Personalverantwortliche umso wichtiger, diesbezüglich Augen und Ohren offen zu halten (*D 202-203*), Neues anzudenken und zu probieren (*E 848, H 290, G 431, C 359*), eventuell ein Pilotprojekt (*K 138-141*) zu starten. Als förderlicher Faktor wird generell eine Zusammenarbeit gesehen, mit dem

Betriebsrat (F 241-242, J 130), mit anderen Unternehmen oder mit einer externen Institution (K 273-283).

Die Aussagen zu Leitfrage 4 lassen den Schluss zu, dass die befragten Unternehmen in Tirol offen sind, Neues anzudenken und zu probieren, bevorzugt in einer Kooperation, mit dem Betriebsrat, externen Institutionen oder anderen Unternehmen.

5.7 Leitfrage 5

Kategorie 5:

Aussagen zur Bedeutung von Elternbildungsmaßnahmen für die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit

Durch eine strukturierte Zusammenfassung der einzelnen Aussagen ergeben sich die Unterkategorien 5a, 5b, 5c und 5d.

Kategorie 5a:

Aussagen zu einer Entlastung durch Austausch in der Gruppe, Wissenserweiterung und Erfahrungslernen

B ist der Ansicht, wenn man im Austausch erfährt, wie andere TeilnehmerInnen Dinge lösen, ist vieles leichter zu schaffen, wie z. B. eine Kinderkrippe organisieren.	B 281-288
--	-----------

Hilfreich könnte für B ein solches Forum auch deshalb sein, weil die Möglichkeit besteht, genau diese Fragen zu stellen.	B 305-309
--	-----------

F ist der Ansicht, dass Eltern durch Elternbildungsveranstaltungen mehr Wissen und Unterstützung kriegen, wie sie in bestimmten Situationen am besten tun, und vor allem nicht allein gelassen werden.	F 309-313
--	-----------

I denkt, allein dadurch dass es einen Austausch gibt, trägt erheblich zur Entlastung bei.	I 336-346
---	-----------

Laut C unterstützen betriebliche Elternbildungsmaßnahmen die Vereinbarkeit durch mehr Wissen.	C 389-395
Laut F kann man in Elternbildungsveranstaltungen die Grenzen herausfinden, was die Familie zulässt und welche Prioritäten man setzen muss.	F 296-298
G vertritt die Meinung, dass MitarbeiterInnen durch Tipps zur Work-Life-Balance ausgeglichener in den Betrieb kommen.	G 214-215
Tipps und Tricks zu Erziehungsthemen sind für G hilfreich, schonen die Ressourcen und wirken positiv auf Motivation und Leistungserbringung.	G 222-223 G 230
D meint, dass Erziehungsseminare den Familienalltag erleichtern und den Berufsalltag entspannen.	D 357-359
Nach Auffassung von E kann Familien- und Erziehungsarbeit besser funktionieren, wenn man dazu etwas lernt. E stellt sich vor, dass die MitarbeiterInnen privat weniger Konflikte haben, die sich auf den Beruf durchschlagen.	E 725-728
Wenn Eltern mit Erziehungsarbeit besser zu Rande kommen, erklärt E, haben sie den Kopf für die Arbeit frei. Sie können mehr, besser und effizienter arbeiten, weil sie keine Probleme in die Arbeit hineintragen.	E 731-736
Für H ist es wichtig, den Eltern durch mehr Wissen Sicherheit zu geben, dass sie nicht alles falsch gemacht haben, dass die Pubertät eine relevante Entwicklungsphase ist, wo es durchaus auch bei Eltern zu Selbstzweifeln und Unsicherheiten kommt.	H 309-316

Fazit zu Kategorie 5a:

Elternbildungsmaßnahmen haben für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft Bedeutung, weil sie zu einer Entlastung beitragen. Entlastung findet durch Austausch in der Gruppe, Wissenserweiterung und Erfahrungslernen statt. Man erlebt, wie andere TeilnehmerInnen Dinge lösen (B 281-288), und man kann relevante Fragen stellen (B 305-309). Durch mehr

Wissen bekommen Eltern mehr Sicherheit, können mit Selbstzweifeln besser umgehen (*H 309-316*) sowie Grenzen und Prioritäten (*F 296-298*) herausfinden. Tipps und Tricks zur Erziehung (*G 222-223*) erleichtern den Familienalltag und entspannen den Berufsalltag (*D 357-359*), weil privat weniger Konflikte und Probleme entstehen, die sich auf den Beruf auswirken (*E 725-728*). MitarbeiterInnen haben den Kopf frei und können besser und effizienter arbeiten (*E 731-736*).

Kategorie 5b:

Aussagen zu einer Entlastung durch Gleichbetroffenheit und Stressreduktion

C findet es entlastend, wenn man weiß, dass es Leute gibt, die von denselben Themen und Problemen betroffen sind. Nach Ansicht von C ließen sich vielleicht Sachen umorganisieren, wenn man mehr Möglichkeiten von Gleichbetroffenen erfährt.	C 348-353
H meint, dass dadurch Stress aus der Situation genommen und den Eltern Möglichkeiten mitgegeben werden können.	H 306-307
Laut H kann in der Gruppe aufgezeigt werden, dass mehrere im gleichen Boot sitzen.	H 325-326
Aus Sicht von I nehmen solche Maßnahmen Stress und entlasten dadurch sehr.	I 381-384
I ist der Meinung, dass durch solche Maßnahmen den MitarbeiterInnen das Gefühl vermittelt wird, dass sie mit ihren Kindern und der eingeschränkten Zeit genauso in das Unternehmen passen, wie jemand ohne Kinder.	I 414-415

Fazit zu Kategorie 5b:

Entlastung kann durch Gleichbetroffenheit und Stressreduktion erfolgen. Dinge lassen sich unter Umständen anders organisieren, wenn man Lösungsmöglichkeiten von Menschen in einer ähnlichen Lage erfährt (*C 348-353*). Durch Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten wird Stress aus der Situation genommen (*H 306-307*). Elternbildungsmaßnahmen geben

MitarbeiterInnen das Gefühl, dass sie mit ihren Kindern und der eingeschränkten Zeit genauso in das Unternehmen passen, wie MitarbeiterInnen ohne Kinder (*I 414-415*).

Kategorie 5c:

Aussagen zu Vernetzung und Verständnis

J erklärt, je besser die MitarbeiterInnen untereinander vernetzt sind, desto mehr wächst das Verständnis. In der Folge kommt es sicherlich zur Stressreduktion, was zu mehr Produktivität führt.	J	383-387
Nach Auffassung von D entstehen durch ein besseres Verständnis im Vorfeld weniger Konflikte zwischen MitarbeiterInnen, die Eltern sind, und jenen, die es nicht sind.	D	336-339
G denkt, dass eine gute Vernetzung untereinander auch für das Teamklima positive Effekte hat.	G	232-234
K ist der Meinung, dass im Fall von mehreren Anmeldungen aus einer gemeinsamen Arbeitsstätte ein „Netzwerk der Familien“ entsteht.	K	176-178

Fazit zu Kategorie 5c:

Entlastung kann durch Vernetzung und Verständnis erfolgen. Je besser MitarbeiterInnen untereinander vernetzt sind, desto mehr wächst das Verständnis, was in der Folge zu Stressreduktion und höherer Produktivität führt (*J 383-387*). Eine gute Vernetzung hat positive Effekte für das Teamklima (*G 232-234*). Durch eine Gruppe von TeilnehmerInnen derselben Arbeitsstätte kann ein Netzwerk der Familien entstehen (*K 176-178*).

Kategorie 5d:

Aussagen zu Erziehungsarbeit, Führungsarbeit und Unternehmenskultur

Laut Erfahrung von B in der Leitung von mehr als 150	B	325-331
--	---	---------

MitarbeiterInnen, davon sehr vielen Lehrlingen, gibt es Parallelen zwischen Führungs- und Erziehungsarbeit.	
D ist der Meinung, dass eventuell Erziehungsmuster im übertragenen Sinne auch auf das Berufsleben von Führungskräften angewandt werden könnten.	D 359-363
K sieht in Maßnahmen zur Vereinbarkeit ein Signal des Arbeitgebers, dass es eine Option ist, auch einmal Familie integrieren zu können.	K 180-183

Fazit zu Kategorie 5d:

Zwischen Erziehungsarbeit und Führungsarbeit gibt es Parallelen (*B 325-331*). Erziehungsmuster können auf die berufliche Tätigkeit von Führungskräften im übertragenen Sinn angewandt werden (*D 359-363*). Maßnahmen zur Vereinbarkeit können ein Signal des Arbeitgebers an die Beschäftigten sein, dass Familie integriert werden kann (*K 180-183*).

5.7.1 Ergebnis zu Leitfrage 5

Mittels Leitfrage 5 sollte eruiert werden, welche Bedeutung betrieblichen Elternbildungsmaßnahmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft zugeschrieben wird.

Betrieblichen Elternbildungsmaßnahmen wird insbesondere durch Entlastung eine Bedeutung für eine gelingende Work-Life-Balance (*G 214-215*) zugeschrieben. Es werden Ressourcen geschont, was sich auf MitarbeiterInnenzufriedenheit, Motivation und Leistung (*G 230*) auswirkt. Entlastung findet durch Austausch in der Gruppe, Wissenserweiterung und Erfahrungslernen statt. Tipps und Tricks zur Erziehung erleichtern den Familienalltag (*G 222-223*) und entspannen den Berufsalltag (*D 357-359, E 725-728*). MitarbeiterInnen haben den Kopf frei und können besser und effizienter arbeiten (*E 731-736*). Entlastung kann durch Gleichbetroffenheit (*C 348-353*), Vernetzung und Verständnis erfolgen, was zu Stressreduktion und höherer Produktivität führt (*J 383-387*). Zwischen Erziehungsarbeit und

Führungsarbeit gibt es Parallelen (*B* 325-331, *D* 359-363). Maßnahmen zur Vereinbarkeit können ein Signal des Arbeitgebers an die Beschäftigten sein, dass Familie integriert werden kann (*K* 180-183).

5.8 Leitfrage 6

Kategorie 6:

Aussagen zu möglichen Formen von betrieblicher Elternbildung

Durch eine strukturierte Zusammenfassung der einzelnen Aussagen ergeben sich die Unterkategorien 6a, 6b und 6c.

Kategorie 6a:

Aussagen zu möglichen internen Angeboten und Vermittlung von Angeboten

B würde MitarbeiterInnen und KundInnen informieren, dass an einem bestimmten Datum ein Workshop zur Kinderernährung stattfindet. Durchführen würde B diese Bildungsmaßnahmen im kleinen Kreis in den eigenen Seminarräumlichkeiten.	B 372-376 B 270-274
C meint, dass solche Elternbildungs-Workshops auf alle Fälle im Haus angeboten würden, nicht außerhalb und auch nicht überregional, um weiten Anfahrtswegen und anderen Hemmschwellen vorzubeugen.	C 574
D verfügt über ein eigenes Schulungszentrum im Haus, wo solche Workshops, wie andere Seminare auch, stattfinden könnten.	D 372-380
F ist der Meinung, dass die MitarbeiterInnen an Kursen in einem Eltern-Kind-Zentrum teilnehmen sollten, die durch das Unternehmen subventioniert werden.	F 199-203
Eine Möglichkeit des Angebots sieht F in einer Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, der viele Dinge organisiert.	F 241-242

J könnte sich in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ein solches Angebot vorstellen.	J 377-383
---	-----------

Fazit zu Kategorie 6a:

Ein internes Angebot in den eigenen Seminarräumen wird priorisiert. Eine gemeinsame Veranstaltung für MitarbeiterInnen und KundInnen (*B 372-378, B 270-274*) sowie Workshops (*D 372-380*) in den eigenen Seminarräumen und Schulungszentren (*C 574*) werden genannt, um weiten Anfahrtswegen und anderen Hemmschwellen vorzubeugen. Eine Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wird überlegt (*J 377-383, F 241-242*). Eines der zehn Unternehmen regt ein externes (betrieblich subventioniertes) Angebot in einem Eltern-Kind-Zentrum an (*F 199-203*).

Kategorie 6b:

Aussagen zu möglichen Formen und Setting

H denkt an eine Kombination aus Austausch und interaktiven Übungen, die der Überwindung sehr negativer Sichtweisen dienen.	H 384-390
I möchte die TeilnehmerInnen mitgestalten lassen. Jede/r soll sich das herausholen können, was für die eigene Situation von Bedeutung ist.	I 472-478
Eine Möglichkeit für moderierten Erfahrungsaustausch sieht I in offenen Stammtischen.	I 466-469
D denkt nach, karenzierten MitarbeiterInnen kurz vor dem Wiedereinstieg ein gemeinsames Frühstück anzubieten.	D 389-390
Eine Überlegung von D ist, einen Familientag zu organisieren, wo die MitarbeiterInnen ihre Familien, ihre Kinder zum Arbeitsplatz mitbringen können.	D 395-397
J erzählt, dass es in naher Zukunft einen Familientag geben könnte.	J 389-390
E regt an, bei einer Besprechung zur Erstellung von	E 879-880

Informationsmaterialien für Eltern, eine Veranstaltung „nach innen“ (für die MitarbeiterInnen) anzubieten.	
Im Unternehmen von F gibt es MitarbeiterInnentage, die jeweils unter einem Schwerpunktthema angeboten werden. Das nächste Thema könnte Erziehung oder Schule sein.	F 271-274
K bietet für alle MitarbeiterInnen einen Wandertag gemeinsam mit den Familien an, mit dem Schwerpunkt „bio“ und Verkostung.	K 199-202
J ist auf der Suche nach einem Raum, den die Kinder von MitarbeiterInnen für Hausaufgaben nutzen können.	J 356-369
G erzählt von einer Art Tauschbörse, wo MitarbeiterInnen auch Fragen einbringen können.	G 243-251
Eine Vision von G ist ein Elterncoaching.	G 290-291
Laut K wurde schon einmal ein Kochabend veranstaltet, was eine Option für Eltern und Kinder sein könnte.	K 305-306

Fazit zu Kategorie 6b:

Hinsichtlich Formen und Setting von betrieblichen Elternbildungsmaßnahmen ist eine große Kreativität festzustellen. Die TeilnehmerInnen sollen mitgestalten (*I 472-478*). Möglich ist dies bei offenen Stammtischen mit Moderation (*I 466-469*), bei gemeinsamen Frühstückten (*D 389-390*), bei einem Familientag, (*D 395-397*), bei einer kombinierten Veranstaltung mit der Erstellung von Informationsbroschüren für Eltern (*E 879-880*), bei einem MitarbeiterInnentag (*F 271-274*), einem Wandertag (*K 199-202*) und bei einer Kochveranstaltung (*K 305-306*). Für die Kinder der MitarbeiterInnen wird ein Raum gesucht, wo Hausaufgaben gemacht werden können (*J 356-369*). Weitere Anregungen gibt es zu einer Tauschbörse für Fragen (*G 243-251*) und zu einem Elterncoaching (*G 290-291*).

Kategorie 6c:

Aussagen zu möglichen Themen

B denkt an eine vielfältige Themenpalette, von der „Haarpflege	B 381-396
--	-----------

zwischen Kindererziehung und Karriere“, über „Gesund und fit nach der Schwangerschaft“ bis zu einem Erziehungsthema.	
E überlegt den Titel „Elternsein im Unternehmen E“ - Wie geht es Vätern/Müttern in ihren Rollen als Eltern und Erwerbstätige?	E 833-838
C meint, dass Eltern einen Spagat schaffen müssen, wenn die Kinder in die Schule gehen.	C 492-499
G sieht das Thema „Eltern“ als ein Thema des Gesundheitsmanagements.	G 103-105
H schildert die Grundlagen der Kommunikation, wie man mit Kindern redet und ihnen ein wertvolles Gegenüber ist.	H 378-379
Für I ist ein Thema mit dem Titel „Schwangerschaft - was kommt danach“ vorstellbar.	I 538-539

Fazit zu Kategorie 6c:

Das Thema „Elternsein“ wird als ein Thema des Gesundheitsmanagements betrachtet (*G 103-105*). Die Themenpalette reicht von der „Haarpflege zwischen Kindererziehung und Karriere“, über „Gesund und fit nach der Schwangerschaft“, bis zu einem Erziehungsthema (*B 381-396*). Genannt werden die Themenbereiche Elternsein im Unternehmen E (*E 833-838*), einen Spagat schaffen müssen, wenn die Kinder in die Schule gehen (*C 492-499*), Work-Life-Balance (*G 103-105*), Grundlagen der Kommunikation mit Kindern (*H 378-379*) sowie „Schwangerschaft – was kommt danach?“ (*I 538-539*).

5.8.1 Ergebnis zu Leitfrage 6

Leitfrage 6 zielte auf Anregungen für ein betriebliches Angebot von Elternbildungsmaßnahmen ab.

Die von den InterviewpartnerInnen formulierten möglichen Formen und Themen betrieblicher Elternbildungsmaßnahmen bieten zahlreiche kreative Anregungen und lassen den Schluss zu, dass diese auch praktisch umgesetzt werden. Ein internes Angebot in den eigenen Seminarräumen wird priorisiert (*B 372-378*, *B*

270-274, D 372-380, C 574), um weiten Anfahrtswegen vorzubeugen. Eine Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wird überlegt (J 377-383, F 241-242). Nur eines der zehn Unternehmen regt ein externes (betrieblich subventioniertes) Angebot in einem Eltern-Kind-Zentrum an (F 199-203). Hinsichtlich Formen und Setting von betrieblichen Elternbildungsmaßnahmen ist eine große Kreativität festzustellen. Allgemeiner Tenor ist, dass die TeilnehmerInnen mitgestalten und sich einbringen sollen (I 472-478). Die Themenpalette reicht von der „Haarpflege zwischen Kindererziehung und Karriere“, über „Work-Life-Balance“ (G 103-105), bis zu „Grundlagen der Kommunikation mit Kindern“ (H 378-379).

5.9 Leitfrage 7

Kategorie 7:

Aussagen zu Faktoren und Rahmenbedingungen, die für ein Angebot von Elternbildungsmaßnahmen hinderlich sind

Durch eine strukturierte Zusammenfassung der einzelnen Aussagen ergeben sich die Unterkategorien 7a, 7b, 7c, 7d und 7e.

Kategorie 7a:

Aussagen zu Unkenntnis

E erklärt, bis vor einer Stunde nicht gewusst haben, was Elternbildung ist.	E 793
---	-------

F meint, dass Unwissen im Sinne von nicht informiert sein ein Hindernis sein könnte.	F 335
--	-------

H hatte bis jetzt noch keinen Gedanken an Elternbildungsmaßnahmen.	H 297
--	-------

Fazit zu Kategorie 7a:

Als hinderlich wurde die „Unkenntnis“ bezeichnet, dass bis zum Interview nicht gewusst wurde, was Elternbildung ist (E 793), dass es noch keinen Gedanken

an Elternbildungsmaßnahmen gab (*H 297*), und dass MitarbeiterInnen nicht informiert und daher unwissend sein könnten (*F 335*).

Kategorie 7b:

Aussagen zur Veranstaltungsform des Gruppensettings

B erklärt, dass die dezentralen Strukturen aufgrund der Filialisierung für ein Gruppensetting ungünstig sind.	B 370-371
F meint, dass es schwierig ist, alle MitarbeiterInnen mit Kleinkindern zwischen ein und zwei Jahren zu einem solchen Setting zu holen, weil es sich um einen relativ kleinen Betrieb mit wenigen MitarbeiterInnen handelt, die kleine Kinder haben, und deren Arbeitsplatz weit voneinander entfernt ist.	F 184-197
I erzählt, dass die MitarbeiterInnen viel vor Ort bei den Menschen sind.	I 265-266
Für K stellt sich die Frage, wie man MitarbeiterInnen vom Außerfern bis nach Villach in ein Angebot mit Gruppensetting bekommt.	K 110-113
Aus Sicht von B sind Gruppensettings nur in der Freizeit möglich, weil Filialen aufgrund einer Weiterbildung nicht zugesperrt werden können.	B 421-426

Fazit zu Kategorie 7b:

Eine Herausforderung bildet das Gruppensetting. Ein Gruppensetting ist aufgrund dezentraler Strukturen eine Herausforderung (*B 370-371, K 110-113*) und kann nur in der Freizeit angeboten werden, damit die Filialen für die KundInnen geöffnet bleiben können (*B 421-426*).

Kategorie 7c:

Aussagen zu mangelndem Interesse seitens der MitarbeiterInnen

K fragt sich, ob die MitarbeiterInnen Interesse daran haben,	K 300
--	-------

und ob die Veranstaltungen dann besucht werden.	
C hat Sorge, dass das Angebot nicht wahrgenommen würde.	C 251
D befürchtet, dass zu wenige Eltern das in Anspruch nehmen.	D 420-424
I würde ein Hindernis darin sehen, wenn es im Betrieb nur eine einzige oder sehr wenige Mütter gibt und denkt, dass das Thema nur für jemand von Interesse ist, der/die sich in dieser Situation des Elternseins befindet.	I 490-491 I 495-496

Fazit zu Kategorie 7c:

Eine Barriere stellt ein möglicherweise zu geringes Interesse seitens der MitarbeiterInnen dar. Die Frage, ob die MitarbeiterInnen Interesse an Elternbildungsveranstaltungen im Unternehmen haben (*K 300*), ist zentral. Es wird befürchtet, dass das Angebot nicht (*C 251*) oder von zu wenigen Eltern (*D 420-424*) in Anspruch genommen würde. Als hinderlich beschrieben wird auch, wenn es im Unternehmen nur wenige Mütter gibt, da das Thema nur für jemand von Interesse ist, der/die sich in der Situation des Elternseins befindet (*I 490-491*, *I 495-496*).

Kategorie 7d:

Aussagen zu mangelnder Bereitschaft seitens der Führungskräfte Ressourcen zur Verfügung zu stellen

Aus Sicht von G sind solche Maßnahmen eine Frage der Kosten und eine Frage der Priorität.	G 342
H meint, dass die Kosten der Haupthinderungsgrund sind, ein weiterer könnten auch die zeitlichen Ressourcen sein.	H 410 H 421
Nach Ansicht von I könnten zeitliche und finanzielle Ressourcen hinderlich sein.	I 488-489
Kosten und Zeitressourcen müssen gut geplant sein, schildert J. Ein Hindernis sieht J im fehlenden Karenzmanagement, um solche Dinge fokussieren zu können.	J 312-313 J 285-287

Fazit zu Kategorie 7d:

Betriebliche Elternbildungsmaßnahmen sind eine Frage der Kosten und eine Frage der Priorität (G 342). Zeitressourcen müssen gut geplant sein (J 312-313), auch sie können ein Hindernis darstellen (H 410, H 421, I 488-489). Als Barriere wird ein fehlendes Karenzmanagement gesehen (J 285-287).

Kategorie 7e:

Aussagen zu unterschiedlichen Aufgaben- und Rollenbildern

E ist der Meinung, dass Familienleben sehr privat gehalten wird.	E 511-512
I schildert, dass es eigentlich nicht Aufgabe des Arbeitgebers ist, und dass es eine Trennung geben soll zwischen dem Yogakurs und dem Job.	I 560-574
G ist skeptisch, wie es mit der Offenheit ist, wenn alle TeilnehmerInnen ArbeitskollegInnen sind.	G 61-63
E überlegt, ob es ein Hierarchieproblem sein könnte, als Führungskraft zusammen mit den MitarbeiterInnen in einer Gruppe teilzunehmen.	E 454-460

Fazit zu Kategorie 7e:

Traditionelle Aufgaben- und Rollenbilder können für ein Angebot von betrieblichen Elternbildungsmaßnahmen hemmend sein. Es gibt die Meinung, dass Familienleben sehr privat gehalten wird (E 511-512), bzw. dass es eine Trennung zwischen Privatleben und Job geben soll (I 560-574). Es besteht Skepsis in Bezug auf Offenheit in Seminaren, wenn die Teilnehmenden auch ArbeitskollegInnen sind (G 61-63). Angesprochen wird ein mögliches Hierarchieproblem, wenn eine Führungskraft zusammen mit den MitarbeiterInnen in einer Gruppe teilnimmt (E 454-460).

5.9.1 Ergebnisse zu Leitfrage 7

Leitfrage 7 hatte das Ziel, auf hinderliche Faktoren und Rahmenbedingungen in Bezug auf ein betriebliches Angebot von Elternbildungsmaßnahmen schließen zu können.

Betriebliche Elternbildungsmaßnahmen sind eine Frage der Kosten und eine Frage der Priorität (G 342). Zeitressourcen müssen gut geplant sein (J 312-313). Zentral ist die Sorge, ob die Beschäftigten Interesse an betrieblichen Elternbildungsveranstaltungen haben (K 300, C 251, D 420-424). Traditionelle Aufgaben- und Rollenbilder, wonach Familienleben sehr privat gehalten wird (E 511-512), bzw. dass es eine Trennung zwischen Privatleben und Job geben soll (I 560-574), können hinderlich für ein Angebot sein. Es besteht eine gewisse Skepsis in Bezug auf eine Offenheit in Seminaren, wo die Teilnehmenden auch ArbeitskollegInnen sind (G 61-63). Angesprochen wird auch ein mögliches Hierarchieproblem, wenn Führungskräfte zusammen mit MitarbeiterInnen in derselben Gruppe teilnehmen (E 454-460). In Unternehmen mit dezentralen Strukturen ist eine Maßnahme mit Gruppensetting einerseits eine Herausforderung (B 370-371, K 110-113), andererseits kann sie nur in der Freizeit angeboten werden, was ein Hindernis darstellen könnte (B 421-426).

Für die Verfasserin dieser Arbeit ergeben sich aus der Forschung folgende Schlüsse, die auch in deren Fachbereich einfließen und in neuen Konzepten und Modellen Berücksichtigung finden werden.

6 Schlussteil

6.1 Zusammenfassung

Das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit lag insbesondere darin, Impulse für Modelle zu bekommen, welche Elternbildungsmaßnahmen es einerseits über die geförderte Elternbildung hinaus in Österreich und in Europa gibt, und welche Bedeutung Elternbildungsmaßnahmen in Unternehmen in Tirol haben.

Im theoretischen Teil dieser Arbeit wurden die einzelnen Bereiche Elternschaft, Familie, Erwerbstätigkeit und Vereinbarkeit sowie Hintergründe und Entstehungsursachen für Probleme bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft beleuchtet.

Elternschaft hat sich in den letzten Jahrzehnten sehr verändert. Was Elternschaft heute exklusiv gegenüber früheren Zeitabschnitten auszeichnet, sind die mit dem Bild guter Elternschaft verknüpften gesellschaftlich vermittelten und individuell getragenen Erwartungen einerseits und die Einbettung des Elternseins in ein voraussetzungsvolleres Geflecht von Erwerbstätigkeit, Selbstverwirklichung, individueller Rollenfindung, kultureller und sozialer Teilhabe andererseits (vgl. Zipfel, A., Thomas, S., Cloos, P., 2012, S. 11).

Erziehung hat in den letzten Jahrzehnten einen starken Wertewandel erfahren. Den Eltern wird heute ein Maß an Verantwortung und Mitsprache für ihre Kinder zugewiesen, das es in früheren Elterngenerationen so nicht gab (vgl. Henry-Huthmacher/Borchard et al., 2008).

Seit mehr als drei Jahrzehnten verlaufen sowohl der Wandel der privaten Lebensarrangements als auch derjenige der Erwerbsarbeit zeitlich nahezu parallel zueinander. Beide Lebensbereiche sind vielfältiger und ihr Zusammenspiel ist komplexer geworden (vgl. Böhm, 2015, S. 19). Sowohl das Geschlechterbild in der Arbeitswelt als auch die Ausgestaltung der Arbeitswelt haben sich verändert. Langfristige und zuverlässige Paarbeziehungen werden

erschwert. Die Arbeitsteilung und die Spezialisierung in der modernen Arbeitswelt haben die Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen an die Arbeitnehmenden erhöht.

Wie aus einer aktuellen Studie hervorgeht, geraten in einer zunehmend wettbewerbsorientierten Gesellschaft mehr Eltern denn je unter enormen Druck. Eine mangelnde Übereinstimmung der Binnenwelt Familie und ihrer sozialen Außenwelt, die auf Kurzfristigkeit, Flexibilität und Mobilität angelegt ist, führt zu Spannungen, die individuell kaum aufgefangen werden können. Dem Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft wurde noch nie so viel Aufmerksamkeit gewidmet wie jetzt.

Ausgangspunkt für den empirischen Teil der Arbeit bildeten zwei EU-Projekte aus den Jahren 2005 und 2008, das Gruppencoaching-Projekt „Betriebliche Elternarbeit – Generation E“ und „Pausenseminare für Eltern“. Ziel beider Projekte war das Finden von Modellen, die dem Wohl der Unternehmen und jenem der Eltern und ihrer Kinder dienen sollten, als Reaktion auf erhöhten Druck, unter welchem besonders erwerbstätige Eltern standen.

„Familienfreundlichkeit ist längst nicht mehr nur eine Frage von sozialem Engagement, sondern von elementarer Bedeutung für den Wirtschafts-, Lebens- und Zukunftsstandort Tirol“, erklärte auch die österreichische Familien- und Jugendministerin Dr. Sophie Karmasin im Rahmen eines gemeinsamen Pressetermins mit VertreterInnen der Tiroler Landesregierung sowie der Wirtschaftskammer Tirol (22.6.2015).

Es wurde der Frage nachgegangen, wie die Thematik „betriebliche Elternbildung“ in Unternehmen in Tirol gesehen wird. Der Fokus war auf die Erfahrungen von Personalverantwortlichen mit familienfreundlichen Maßnahmen in der Praxis gerichtet. Als Untersuchungsmethode wurde ein qualitatives Design in Form von teilstandardisierten ExpertInneninterviews gewählt.

Für eine Expertise zu Familienfreundlichkeit und Elternbildungsmaßnahmen in Tirol führte die Autorin der Masterthesis mit dem Leiter des Fachbereichs Familie des Landes Tirol, Dr. Dietmar Huber, ein Interview. Dieser schilderte Familienfreundlichkeit als Maßnahme, die Familien unterstützen soll, damit diese der Fülle an Anforderungen und dem ständig wachsenden Druck standhalten können und nicht daran zerbrechen. Familienfreundlichkeit ist in einem Gesamtpaket zu sehen, Elternbildung ist ein Teil davon. Elternwissen ermöglicht Überlegungen, wie ein gutes Zeitmanagement erreicht werden kann, wie viel Einkommen gebraucht und verwendet werden kann, wie viel Fremdbetreuung Kindern zugemutet werden kann. Elternwissen bildet die Grundlage zur Gestaltung von Familienleben und den Umgang mit den zahlreichen Anforderungen seitens des Arbeitsmarktes, der Gesellschaft und der Wirtschaft. Er erwähnte den Wettbewerb für Unternehmen, die durch familienfreundliche Aktionen im Zusammenhang mit einer Teilnahme am Audit Beruf und Familie Benefits bekommen können. Laut seiner Ansicht bietet diese Initiative des Bundes, in der „Good Practice“ Beispiele dargestellt werden, Impulse für weitere Entwicklungen (vgl. Huber, 2015).

Es wurden zehn Interviews mit Personalverantwortlichen von ausgewählten Unternehmen in Tirol geführt. Mindestens 50 Prozent der Unternehmen sollten durch das Audit „berufundfamilie“ familienfreundlich zertifiziert sein, die andere Hälfte sollte eine große Branchenvielfalt abbilden. Im Endeffekt waren bereits sechs von zehn Unternehmen zertifiziert, ein weiteres befand sich zum Zeitpunkt des Interviews in der Einreichungsphase.

Für eine optimale Gesprächsvorbereitung und eine Vergleichbarkeit der Aussagen bei der Auswertung wurde ein Interviewleitfaden erstellt. Die Leitfragen bezogen sich auf familienfreundliche Maßnahmen und Elternbildungsmaßnahmen in Verbindung mit Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft und dienten der Beantwortung der Forschungsfragen.

6.2 Beantwortung der Forschungsfragen

Forschungsfrage 1:

Welche Bedeutung haben Elternbildungsmaßnahmen in Unternehmen (betriebliche Elternbildung) in Tirol für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft?

Elternbildungsmaßnahmen in Unternehmen (betriebliche Elternbildung) im Sinne der Definition waren bis zum Zeitpunkt der Befragung bei den InterviewpartnerInnen nicht bekannt. Die Personalverantwortlichen konnten keine Erfahrungswerte aus der Praxis nennen, wiesen jedoch der Elternbildung im Kontext mit Kinderbetreuung und Frauen einen hohen Stellenwert zu. Insbesondere wurde bei der Bedeutung betrieblicher Elternbildungsmaßnahmen für eine Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft der Punkt Entlastung angeführt, was zu Ressourcenschonung, MitarbeiterInnenzufriedenheit, Motivation, Leistungssteigerung, Stressreduktion, höherer Produktivität, Verständnis und einem positiven Image des Arbeitgebers beiträgt. Generell haben Bildungsmaßnahmen in Form von Fachseminaren und persönlichkeitsbildenden Themen sowie vielfältige familienfreundliche Maßnahmen nach den Kriterien des Audits „berufundfamilie“ für alle MitarbeiterInnen in den befragten Unternehmen große Bedeutung. Einen Fokus auf die Zielgruppe Eltern gibt es derzeit nicht.

Forschungsfrage 2:

Welche Faktoren und Rahmenbedingungen beeinflussen das Angebot von Elternbildungsmaßnahmen in Unternehmen (betrieblicher Elternbildung) in Tirol?

Betriebliche Elternbildungsmaßnahmen sind eine Frage der Ressourcen und eine Frage der Priorität. Einerseits lassen die formulierten möglichen Formen und Themen den Schluss zu, dass die befragten Unternehmen in Tirol offen

sind, Neues anzudenken und zu probieren, bevorzugt in einer Kooperation mit Betriebsrat, externen Institutionen oder anderen Unternehmen.

Zentral ist das „aktive Interesse der MitarbeiterInnen am Angebot“.

Andererseits können traditionelle Aufgaben- und Rollenbilder für ein betriebliches Angebot hinderlich sein. Ebenso gibt es eine gewisse Skepsis in Bezug auf eine Offenheit in Seminaren, wo die Teilnehmenden auch ArbeitskollegInnen sind. Ein mögliches Hierarchieproblem wird geschildert, wenn Führungskräfte zusammen mit MitarbeiterInnen in derselben Gruppe teilnehmen. Als eine große Herausforderung wird in Unternehmen mit dezentralen Strukturen ein Gruppensetting betrachtet.

6.3 Kritische Reflexion des Forschungsverlaufs

Der gesamte Forschungsprozess gestaltete sich sehr zeitintensiv. Nach dem ersten Interviewtermin kristallisierte sich heraus, dass es bezüglich der Definition betrieblicher Elternbildungsmaßnahmen zusätzlich zur schriftlichen Unterlage, die alle InterviewpartnerInnen vor dem Termin zugesandt erhielten, einer mündlichen Erklärung bedurfte. Der Grund war, dass betriebliche Elternbildungsmaßnahmen im Sinne der Definition komplex erschienen und bei den GesprächspartnerInnen völlig unbekannt waren. Deshalb wurde eine Moderationskarte mit dem einleitenden Text vorbereitet, welcher nach jedem Interviewtermin adaptiert, komprimiert und gekürzt wurde.

Als günstiger Anknüpfungspunkt im Interview erwies sich die Verbindung mit familienfreundlichen Maßnahmen laut Definition des Audits „berufundfamilie“. Dieses Kriterium gestaltete sich jedoch in der Darstellung und Auswertung der Ergebnisse sehr komplex. Nachdem für die Forscherin sowohl ein Ist-Stand in Bezug auf ein Angebot von familienfreundlichen Maßnahmen, als auch Anregungen zu Formen und Möglichkeiten von betrieblicher Elternbildung von Interesse waren und sind, kann die gewählte qualitative Methode in Form von

teilstandardisierten ExpertInneninterviews grundsätzlich als geeignet betrachtet werden.

Die durchgeführte Befragung von Personalverantwortlichen in den familienfreundlich zertifizierten Unternehmen (B, C, G, H, I und K) und den nicht zertifizierten Unternehmen (D, E, F und J) sollte ursprünglich eine zusätzliche Informationsgrundlage zur Situationsanalyse bilden. Dazu wurden die Aussagen der InterviewpartnerInnen D, E, F und J zu den einzelnen Kategorien und Unterkategorien herausgefiltert. Bei den Leitfragen 1 und 2 zu familienfreundlichen Maßnahmen und zu Bildungsmaßnahmen konnten bei den Unternehmen F und J Maßnahmen zur Kinderbetreuung festgestellt werden, beim Unternehmen D umfangreiche Angebote im Bereich des Gesundheitsmanagements, Gymnastikkurse und anlassbezogene Coachings, die in zertifizierten Unternehmen teilweise nicht genannt wurden. Das Unternehmen E ist ebenfalls nicht zertifiziert und spricht von einem „Credo der Familienfreundlichkeit“ in der Unternehmensphilosophie.

Fazit:

Für einen Vergleich zwischen zertifizierten und nicht zertifizierten Unternehmen hätte jede Unterkategorie bei allen InterviewpartnerInnen abgefragt werden müssen. In der durchgeführten Art und Weise ist es nicht möglich, eine signifikante Aussage treffen zu können.

6.4 Ausblick

Nachdem in dieser Arbeit die Perspektive der Beschäftigten nicht berücksichtigt wurde, wäre interessant, die MitarbeiterInnen derselben zehn Unternehmen in Tirol zur Bedeutung betrieblicher Elternbildungsmaßnahmen mittels Fragebogen zu befragen.

Auch ein Vergleich mit anderen österreichischen Bundesländern bzw. deutschsprachigen Nachbarländern würde sich anbieten.

So eine Arbeit wird eigentlich nie fertig,
man muss sie für fertig erklären,
wenn man nach Zeit und Umständen das Mögliche getan hat.

(Johann Wolfgang von Goethe)

7 Verzeichnisse

7.1 Abkürzungsverzeichnis

ÖIF	Österreichisches Institut für Familienforschung – Universität Wien
BMFJ	Bundesministerium für Familien und Jugend (Österreich)
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (D)
KAS	Konrad-Adenauer-Stiftung
ebd.	ebenda
d. h.	das heißt
z. B.	zum Beispiel
u.a.	unter anderem
u. a. m.	und andere mehr
ca.	zirka
vs.	versus

7.2 Literaturverzeichnis

Amt der Oberösterreichischen Landesregierung. (09. 05 2014). *KOMPASS für Frauen und Unternehmen – Ein Leitfaden für PersonalistInnen und Führungskräfte*. Abgerufen am 30. 08 2015 von <http://www.kompass-ooe.at/>: http://www.kompass-ooe.at/imgs/Kompass_FFP_A4_WEB.pdf

Baum, Doris. (1997). *Offener Unterricht in einer zweiten Klasse Grundschule, Diplomarbeit am Institut für Psychologie und Pädagogik. Johannes Kepler Universität. Linz.*

Beham, Martina. (1997). Elternbildung - Hilfe zur Selbsthilfe. Ergebnisse einer Pilotstudie. Österreichisches Institut für Familienforschung, working paper Nr. 5/97. Wien.

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). (2014). *Gemeinsam für mehr Familienfreundlichkeit - Wie erfolgreiche Zusammenarbeit von Unternehmen und Kommuni gelingen kann*. Abgerufen am 30. 08 2015 von www.bertelsmann-stiftung.de: http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Handlungsleitfaden_.pdf

Bertram, H., Rösler, W., Ehlert, N. . (2005). *Nachhaltige Familienpolitik. Zukunftssicherung durch einen Dreiklang von Zeitpolitik, finanzieller Transferpolitik und Infrastrukturpolitik*. Berlin: zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 38.

Bertram, Tony, Pascal, Christine, Bokhari, Sophia, Gasper, Mike, Holtermann, Sally. (2002). *Early Excellence Centre pilot programme second evaluation report 2000-1, Birmingham/UK 2002: Centre for Research in Early Childhood, St. Thomas Centre, research report 361 (July 2002).*

Birg, H. (2006). *Die ausgefallene Generation. Was die Demographie über unsere Zukunft sagt. 2. Auflage.* München: zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 31.

BMFJ Bundesministerium für Familien und Jugend. (kein Datum). *Familienberatung.* Abgerufen am 30. 08 2015 von www.familienberatung.gv.at: <https://www.familienberatung.gv.at/faqs/>

BMFJ Bundesministerium für Familien und Jugend. (01 2015). Internationales Jahr der Familie 2014 - Jubiläumsbroschüre. Wien.

BMFJ Bundesministerium für Familien und Jugend. (12. 03 2015). *Netzwerk Unternehmen für Familien.* Abgerufen am 30. 08 2015 von www.unternehmen-fuer-familien.at: <https://www.unternehmen-fuer-familien.at/news/start.html>

BMFJ Bundesministerium für Familien und Jugend. (2014). *Symposium Herausforderungen einer modernen nachhaltigen Familienpolitik 2014.* Abgerufen am 30. 08 2015 von www.bmfj.gv.at/ministerin/Aktuelles/Themen/SymposiumSept2014.html

BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). (2003). *Prognos Studie - Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen.* Berlin.

BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2010). Studie Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit.

BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (13. 08 2015). www.erfolgsfaktor-familie.de. Deutschland.

BMJFFG Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit. (1990). Achter Jugendbericht. Bonn, Deutschland.

Böckler-Impuls. (2009). *Erosion des Ernährermodells*. zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 36.

Boddy, J. et al (2009). (kein Datum). International perspectives on parenting support. Non-English language sources. DCSF research, Report NO DCSF RR 114; Institute of Education. London.

Böhm, S. (2015). *Beruf und Privatleben - ein Vereinbarkeitsproblem? Entstehungsfaktoren von erwerbsbedingten Abstimmungsproblemen und Konflikten im Privatleben von Beschäftigten in Deutschland*. Wiesbaden: Springer.

Bortz, J. & Döring, N. (2002). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer.

Bosch, G. (2001). *Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses*. In: *WSI-Mitteilungen* 54 (4) , 219-229. zit. n. Böhm, S., 2015, *Beruf und Privatleben*, S. 19.

Bösch, N., Breunig, D., Derschmidt, L., Enenkel-Huber, M., Hafner-Hanner, K., Hagenhofer, B, ...Wimmesberger, J. (2010). *MARKE - Mit Achtung und Respekt kompetente Eltern - Marke Elternbildung*. Wien: Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich.

Brose H. G. (2000). *Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft*. In: Brose, H. G. (Hg.): *Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft*, S. 9-28. Frankfurt/New York: Campus; zit. n. Böhm, 2015, S. 21.

Dombois, R. (1999). *Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 37: 13-20. zit. n. Böhm, S., 2015, S. 20.

Elternbildung des Bundesministeriums für Familien und Jugend. (kein Datum). *www.elternbildung.at*. Abgerufen am 30. 08 2015 von https://www.elternbildung.at/service/adressen_und_infos/

Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2013). *Parenting support in Europe*. Abgerufen am 30. 08 2015 von www.eurofound.europa.eu.

Eurofound. (27. 11 2012). *Europäische Erhebung zur Lebensqualität*. Abgerufen am 30. 08 2015 von [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-quality-of-life-surveys-eqls/european-quality-of-life-survey-2012): <http://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-quality-of-life-surveys-eqls/european-quality-of-life-survey-2012>

Familie & Beruf Management GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für Familien und Jugend. (06 2014). Abgerufen am 30. 08 2015 von www.bmfj.gv.at: <http://www.familienfreundlichsterbetrieb.at/home/>

Familie und Beruf. (2015). *Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die Wahl des Arbeitgebers entscheidend*. Abgerufen am 30. 08 2015 von <http://www.familieundberuf.at/>: <http://www.familieundberuf.at/presse/newsarchiv/detail/article/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf-ist-fuer-die-wahl-des-arbeitgebers-im-entscheidend/>

Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich und Forum Beziehung, Ehe und Familie. (2010). *MARKE Katholische Elternbildung - Mit Achtung und Respekt kompetente Eltern*. Wien.

Geißler, R. (2006). *Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung*, 4. Auflage. Wiesbaden: zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 37.

Gerlach I. + Schneider H. (Hrsg.). (2012). *Betriebliche Familienpolitik, Kontexte, Messungen und Effekte*. Wiesbaden: Springer.

Gerlach, I./Laß, L. . (2012). *Gesamtgesellschaftliche Effekte betrieblicher Familienpolitik*. In: Gerlach, I./Schneider, H. (Hg.): *Betriebliche Familienpolitik*, S. 241-260. Wiesbaden: VS Verlag.

Gläser J./Laudel G. (2004). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*. Wiesbaden.

Hauff, S. (28. 10 2014). Methodologische Grundlagen und Besonderheiten der qualitativen Befragung. *Die Unternehmung*, 62. Jg. (2008), Nr. 1.

Henry-Huthmacher Christine, Borchard Michael, Merkle Tanja M.A., Wippermann Carsten, Hoffmann Elisabeth . (27. 02 2008). *Eltern unter Druck*. Berlin.

Hradil, S. (2006). *Die Sozialstruktur Deutschlands im internationalen Vergleich*. 2. Auflage. Wiesbaden: zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 31, 36.

Huber, D. (02. 07 2015). Elternbildung - Familienfreundlichkeit. (M. Kofler, Interviewer)

Huinink, J., Konietzka, D. (2007). *Familiensoziologie. Eine Einführung*. Frankfurt, New York: zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 36.

KAS Konrad Adenauer Stiftung, Christine Henry-Huthmacher und Elisabeth Hoffmann (Hrsg.). (2010). *Studie Eltern unter Druck. Wenn Eltern nur das beste wollen - Ergebnisse einer Expertenrunde der Konrad-Adenauer-Stiftung* . St. Augustin, Deutschland.

Kaufmann F. X. (2005). *Schrumpfende Gesellschaft. Vom Bevölkerungsrückgang und seinen Folgen*. Frankfurt am Main: zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 31.

Kerstiens L. (Hrsg.). (1976). *Elternbildung*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt; zit. n. ÖIF, 1997, S. 7-8.

Krüger Dorothea, Micus Christiane. (1999). *Diskriminiert? Privilegiert? Die heterogene Lebenssituation Alleinerziehender im Spiegel neuer Forschungsergebnisse und aktueller Daten (ifb-Materialien)*, S. 1-99. Bamberg: zit. n. ÖIF, 2001, S. 57.

Krüger, H. (2006). *Geschlechterrollen im Wandel - Modernisierung der Familienpolitik*. In: Bertram, H. (Hrsg.): *Wem gehört die Familie der Zukunft?: Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung* S. 191-206. Opladen; zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 38.

Kytir Josef. (2007). *"Patchworkfamilien". Demografische Trends und familienstatistische Aspekte*. In: *Interdisziplinäre Zeitschrift für Familienrecht*, H. 2, S. 107-126. zit. n. ÖIF, 2011, S. 76.

Lamnek, S. (2010). *Qualitative Sozialforschung - 5. überarbeitete Auflage*. Weinheim-Basel: Beltz Verlag.

Lamnek, S. (2005). *Qualitative Sozialforschung. Ein Lehrbuch*, 4. Auflage. Weinheim: Beltz.

Lenz, W. (1989). *Emanzipatorische Erwachsenenbildung. Bildung für Arbeit und Demokratie*. München: Profil Verlag.

Leuschner Joachim (Hrsg.). (1992). *Deutsche Geschichte Bd. 8, Rürup, Reinhard, Deutschland im 19. Jahrhundert durchges. und bibligr. erg. Aufl.* 1992. Göttingen.

Loidl-Keil Rainer. (2008). *Kinderfreundlichkeit, Jugendfreundlichkeit, Familienfreundlichkeit. Eine Studie zur Entwicklung eines Indikatorenmodells in der Steiermark.* Verein Kinderbüro Steiermark. Graz: zit. n. ÖIF, 2014, S. 5.

Magistrat der Stadt Wien, MA 05. (Edition 2 2011). *Erwerbsarbeit und Elternschaft.* Wien.

Mayring, P. (2008). *Qualitative Inhaltsanalyse - 10. Auflage.* Weinheim und Basel: Beltz.

Meuser, M./Nagel, U. (1991). *ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion, in: Garz, D./Kraimer, K. (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen.* Opladen.

Minsel, B. (1986a). *Die Förderung seelischer Gesundheit in Partnerschaften. In: Becker, P./Minsel, B.: Psychologie der seelischen Gesundheit. Persönlichkeitspsychologische Grundlagen. Bedingungsanalysen und Förderungsmöglichkeiten. Bd. 2, S. 334-417.* Göttingen: Hogrefe.

Minsel, B. (1994). *Elternbildung und Elternarbeit. In: Tippelt, R. (Hg.): Handbuch der Erwachsenen- und Weiterbildung, S. 537-552.* Opladen: Leske und Budrich; zit. n. ÖIF, 1997, S. 7-8.

Minsel, B. (2007). *Stichwort Familie und Bildung. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, H. 3, S. 299-316.*

Nave-Herz, R. (2006). *Ehe- und Familiensoziologie: eine Einführung in Geschichte, theoretische Ansätze und empirische Befunde*. Weinheim: 2. Auflage; zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 29.

Nave-Herz, R. (2002). *Familie heute. Wandel der Familienstrukturen und Folgen für die Erziehung*. Darmstadt: Primus Verlag, 2. überarbeitete und ergänzte Auflage; zit. n. ÖIF, 2008, S. 7.

Niepel Gabriele. (1994). *Alleinerziehende. Abschied von einem Klischee*. Opladen; zit. n. ÖIF, 2011, S. 56.

N-TV Presseaussendung. (04. 04 2008). *Pressemeldung - Der 60-Stunden-Woche trotzen*. Abgerufen am 30. 08 2015 von [www.n-tv.de](http://www.n-tv.de/ratgeber/Der-60-Stunden-Woche-trotzen-article258738.html): <http://www.n-tv.de/ratgeber/Der-60-Stunden-Woche-trotzen-article258738.html>

ÖIF - Norbert Neuwirth (Hrsg.). (2011). *Forschungsbericht Nr. 7 - Familienformen in Österreich*. Wien.

ÖIF - Österreichisches Institut für Familienforschung der Universität Wien. (2008). *Working Paper Nr. 70 - Elternbildung in Österreich*. Wien.

ÖIF Österreichisches Institut für Familienforschung - Universität Wien. (28. 03 2008). *Endbericht - Eltern zwischen Anspruch und Überforderung*. Wien.

ÖIF Österreichisches Institut für Familienforschung - Universität Wien. (24. 10 2006). *Endbericht - Evaluierung Elternbildung*. Wien.

ÖIF Österreichisches Institut für Familienforschung - Universität Wien. (2014). *Familien in Zahlen (FiZ) - Statistische Informationen zu Familien in Österreich*. Wien.

ÖIF Österreichisches Institut für Familienforschung - Universität Wien. (2012).
Forschungsbericht Nr. 10 - Parenting Support in Austria. Wien.

ÖIF Österreichisches Institut für Familienforschung - Universität Wien. (2014).
Forschungsbericht Nr. 12 - Konzept der Wirkungsanalyse „Familienpolitik“ in
Österreich. Wien.

ÖIF Österreichisches Institut für Familienforschung - Universität Wien. (2014).
Forschungsbericht Nr. 13 - Familien- und kinderfreundliches Österreich? Wien.

ÖIF Österreichisches Institut für Familienforschung - Universität Wien. (2001).
Forschungsbericht Nr. 8 - Erreichbarkeit von Eltern in der Elternbildung. Wien.

ÖIF Österreichisches Institut für Familienforschung - Universität Wien. (2007).
Working Paper Nr. 58 - Familienfreundlichkeit. Wien.

ÖIF Österreichisches Institut für Familienforschung. (1997). Working Paper Nr.
5 - Elternbildung - Hilfe zur Selbsthilfe: Ergebnisse einer Pilotstudie. Wien.

OTS Portal für Presseaussendungen der Austria Presse Agentur. (07. 09 2005).
Presseaussendung Personalentwicklung - Kluge Unternehmen fördern Eltern.
Abgerufen am 30. 08 2015 von [www.ots.at: http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20050907_OTS0031/personalentwicklung-kluge-unternehmen-foerdern-eltern](http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20050907_OTS0031/personalentwicklung-kluge-unternehmen-foerdern-eltern)

ÖZP, 29 (2000) 4, Marcel Fink. *Atypische Beschäftigung und deren politische
Steuerung im internationalen Vergleich.* Wien: Universität .

Partnerschaftsgesetz. (kein Datum). www.partnerschaftsgesetz.at. Abgerufen
am 30. 08 2015 von <http://www.partnerschaftsgesetz.at/rechtliches>

Peuckert Rüdiger. (2012). *Familienformen im sozialen Wandel*. Wiesbaden: VS Verlag; zit. n. Böhm, 2015, S. 19.

Peuckert Rüdiger. (2005). *Familienformen im sozialen Wandel*. 6. Aufl. Wiesbaden: zit. n. ÖIF, 2011, S. 11, S. 80.

Peuckert, R. (2008). *Familienformen im sozialen Wandel*, 7. Auflage. Wiesbaden: zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S.

Prognos AG. (17. 05 2005). Studie im Auftrag einer gemeinsamen Initiative von Bundesministerien, des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e.V. und Unternehmen. *Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität - Zusammenfassung*. Berlin - Basel.

Rollik, Heribert. (2003). *Familienzentren im Wandel. Impulsreferat anlässlich der Konferenz des Landesjugendamtes Sachsen in Zusammenarbeit mit dem Felsenweg-Institut am 3.4.2004 in Chemnitz*.

Rosenbaum, H. (1978). *Familie als Gegenstruktur zur Gesellschaft - Kritik grundlegender theoretischer Ansätze der westdeutschen Familiensoziologie*. Lucius & Lucius.

Schier Michaela, Jurczyk Karin. (09. 08 2007). *Bundeszentrale für politische Bildung*. Abgerufen am 12. 06 2015 von "Familie als Herstellungsleistung" in Zeiten der Entgrenzung: <http://www.bpb.de/apuz/30290/familie-als-herstellungsleistung-in-zeiten-der-entgrenzung?p=all>

Schmid, G. (2000). *Arbeitsplätze der Zukunft: Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen*. Frankfurt - New York Campus: zit. n. Böhm, S., 2015, S. 20.

Schneewind, K. (1999). *Familienpsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer, 2. überarb. Auflage; zit. n. ÖIF, 2008, S. 7.

Schneider N. F. (2007). *Work-Life-Balance - Neue Herausforderungen für eine zukunftsorientierte Personalpolitik aus soziologischer Perspektive*. In: Dilger, A., Gerlach, I., Schneider, H. (2007): *Betriebliche Familienpolitik, Potenziale und Instrumente aus ...* S. 64-74. Wiesbaden: zit. n. Gerlach/Schneider, 2012, S. 39.

Schneider Norbert. (2001). *Pluralisierung der Lebensformen*. In: *Zeitschrift für Familienforschung*, Jg. 13, H. 2, S. 85-90. zit. n. ÖIF, 2001, S. 57.

Schymroch, Hildegard. (1989). *Von der Mütterschule zur Familienbildungsstätte. Entstehung und Entwicklung*. Freiburg/Br.: Lambertus-Verlag.

Stange Waldemar, Krüger Rolf, Henschel Angelika, Schmitt Christof (Hrsg.). (2012). *Erziehungs- und Bildungspartnerschaften. Grundlagen und Strukturen von Elternarbeit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Statistik Austria. (24. 07 2015). *Ein-Eltern-Familien*. Abgerufen am 30. 08 2015 von [www.statistik.at: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/familien/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/familien/index.html)

Statistik Austria. (19. 08 2015). *Erwerbstätige*. Abgerufen am 30. 08 2015 von [www.statistik.at: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html)

Statistik Austria. (24. 07 2015). *Patchworkfamilien*. Abgerufen am 30. 08 2015 von [www.statistik.at: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/familien/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/familien/index.html)

Statistik Austria. (19. 03 2015). *www.statistik.at*. Abgerufen am 30. 08 2015 von Vereinbarkeit von Beruf und Familie: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/vereinbarkeit_von_beruf_und_familie/index.html

Statistik Austria. (24. 07 2015). *www.statistik.at*. Abgerufen am 30. 08 2015 von http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/familien/index.html

Statistik Austria. (20. 07 2015). *www.statistik.at*. Abgerufen am 30. 08 2015 von www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/gleichgeschlechtliche_partnerschaften_eintragung_und_aufloesung/partnerschaftsbegrueendungen/index.html

Steinbach Anja. (2008). *Stieffamilien in Deutschland*. In: *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, Jg. 33, H. 2, S. 153-180. zit. n. ÖIF, 2011, S. 78.

Strauss Anselm L. (1998). *Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung - 2. Auflage*. München: Fink.

Textor Martin R. (2007). *Familienbildung (Hrsg.): Handbuch Familie*, S. 365-386. Wiesbaden: VS Verlag.

Torremocha Isabel Madruga. (2002). *Lone-parenthood and Social Policies for Lone-parent Families in Europe*. In: Kaufmann, Franz-Xaver; Kuijsten, Anton; Schulze, Hans-Joachim; Strohmeier, Klaus Peter (Hg.): *Family life and family policies in Europe. Volume 2 – Problems ...* zit. n. ÖIF, 2001, S. 48-52.

Tschöpe-Scheffler, S. (2003a). *Elternkurse auf dem Prüfstand : wie Erziehung wieder Freude macht*. Wiesbaden: Opladen: Leske + Budrich.

Tschöpe-Scheffler, S. (2003b). *Fünf Säulen der Erziehung: Wege zu einem entwicklungsfördernden Miteinander von Erwachsenen und Kindern*. Mainz: Grünewald.

Tschöpe-Scheffler, S. (2006). *Konzepte der Elternbildung - eine kritische Übersicht*. Opladen: Barbara Budrich.

van der Staay Adrian. (1995). *Single parent families asocial problem?* In: van der Avort, Arno; Hoog, Kees de; Kalle, Pieter (Hg.): *Single parent families*. Den Haag, S. 44–59. zit. n. ÖIF, 2011, S. 59.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Männersicht. (2006). Abgerufen am 12. 06 2015 von [www.sozialministerium.at](http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/6/0/CH2247/CMS1229354807138/familie_und_beruf_aus_maennersicht.pdf): http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/6/0/CH2247/CMS1229354807138/familie_und_beruf_aus_maennersicht.pdf

Walwei, U. (2003). *Wandel der Erwerbsformen - mehr Flexibilität als Chance oder Risiko?* In: *Wirtschaftspsychologie. I-2003*: 14-16. zit. n. Böhm, S., 2015, S. 20.

Wulfen, Yvonne. (2003). *Qualitätsanforderungen für Elternkurse. Erziehung - zwischen Wissenschaft und Praxis*; in: Fthenakis, Wassilos E., Textor, Martin R. (Hg.): *Knaurs Handbuch Familie. Alles, was Eltern wissen müssen*. München.

[www.wikipedia.org](http://de.wikipedia.org/wiki/Elternschaft#Soziale_Elternschaft). (kein Datum). Abgerufen am 30. 08 2015 von http://de.wikipedia.org/wiki/Elternschaft#Soziale_Elternschaft

[www.wikipedia.org](http://de.wikipedia.org/wiki/Erwerbstätigkeit). (kein Datum). Abgerufen am 30. 08 2015 von <http://de.wikipedia.org/wiki/Erwerbstätigkeit>

[www.wikipedia.org](http://de.wikipedia.org/wiki/Normalarbeitsverhältnis). (kein Datum). Abgerufen am 30. 08 2015 von [Normalarbeitsverhältnis](http://de.wikipedia.org/wiki/Normalarbeitsverhältnis):

<https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Normalarbeitsverh%C3%A4ltnis&oldid=142476372>

Zipfel A., Thomas S., Cloos P. (Hrsg.). (2012). Familienbildung in Eltern-Kind-Gruppen, Grundlagen - Materialien - Perspektiven. Hildesheim.

7.3 Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Abbildungen

Abbildung 22:	Kinder 2013 nach Alter und Erwerbstätigkeit der Mutter	29
Abbildung 24:	Erwerbstätigkeit 2013 nach Alter des jüngsten Kindes Frauen und Männer im Vergleich	30
Abbildung 23:	Erwerbstätigkeit 2013 nach Anzahl der Kinder unter 15 Jahren	31
Abbildung 2:	Präferenzen für Erwerbs- und Familienarbeit (Angaben in Prozent für das Jahr 2000)	36

Tabellen

Tabelle 1:	Ausgewählte Unternehmen in alphabetischer Reihen- folge nach Branche (eigene Darstellung)	60
Tabelle 2:	Interviewte Personalverantwortliche in „familienfreundlich“ zertifizierten Unternehmen und nicht zertifizierten Unternehmen (eigene Darstellung)	65
Tabelle 3:	Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den Unternehmen (eigene Darstellung)	66

8 Anhang

Anhang 1:	Interviewleitfaden
Anhang 2:	Eigenständigkeitserklärung

Einleitung zum Interview

Ich schreibe derzeit meine Masterthesis im Bereich Coaching, Organisations- und Personalentwicklung zum Thema

„Elternbildung in Unternehmen (betriebliche Elternbildung) als Brücke zwischen Erwerbstätigkeit und Elternschaft“ – Welche Bedeutung haben Elternbildungsmaßnahmen für die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit?

Dabei beziehe ich mich auf zwei aktuelle Kernaussagen unserer Bundesministerin Dr. Sophie Karmasin:

- 1) „Österreich soll zum familienfreundlichsten Land werden, denn Familienfreundlichkeit ist der Schlüssel für Wachstum und die Zukunftsfähigkeit Österreichs“ (BMFJ, 2015, in Verbindung mit der Präsentation des Netzwerks ‚Unternehmen für Familien‘)
- 2) „Neue Zeiten verlangen neue Kompetenzen in der Kindererziehung: Elternbildung wird wichtiger denn je“ (BMFJ, 2014, Symposium ‚Herausforderungen einer modernen nachhaltigen Familienpolitik‘)

Ich freue mich daher, dass ich dieses Interview mit Ihnen führen darf und bedanke mich sehr herzlich.

Hinweis Aufzeichnung des Interviews

Gleichzeitig bitte ich Sie um Ihr Einverständnis, dass ich unser Gespräch aufzeichnen und transkribieren darf. Dies erfolgt in anonymisierter Form.

Interviewleitfaden

Name des Unternehmens	
Kontaktperson	
Telefon (Interview und Rückfragen)	
Mail	
Ort, Datum, Beginnzeit	

1) Welche familienfreundlichen Maßnahmen in Bezug auf ELTERNSEIN gibt es im Unternehmen?
2) Welche Bildungsangebote in Bezug auf ELTERNSEIN werden vom Unternehmen angeboten oder vermittelt?
3) Welche Bedeutung haben ELTERN-BILDUNGSANGEBOTE Ihrer Meinung nach?
<p>Definition „Elternbildung in Unternehmen (betriebliche Elternbildung)“</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorträge, Workshops, Bildungsveranstaltungen im Gruppensetting ▪ Die Teilnehmenden sind Mütter, Väter oder werdende Eltern ▪ Die Teilnahme ist freiwillig. ▪ Die Themen stehen in Zusammenhang mit Eltern-Sein bzw. Eltern-Werden wie z. B. Schwangerschaft, Gesundheit, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Erziehung, Kinderbetreuung, Schule, Konflikte, Stress etc. ▪ Es besteht die Möglichkeit für Austausch untereinander, „Peer-Lernen“ ▪ Die ReferentInnen verfügen über Kenntnisse der allgemeinen Erwachsenenbildung, Coaching, Psychologie, Pädagogik, Medizin oder vergleichbare Aus- und Weiterbildungen. ▪ Die Bildungsveranstaltungen finden im Unternehmen statt (intern) oder in Räumlichkeiten außerhalb des Unternehmens (extern) oder werden vermittelt (Kooperation mit Elternbildungsträger, privaten Anbietern, etc.) während der Arbeitszeit oder in der Freizeit oder teils-teils.
4) Was würde es aus Ihrer Sicht brauchen, damit (mehr) ELTERN-BILDUNGSANGEBOTE vom Unternehmen angeboten bzw. vermittelt werden?
5) Welche Bedeutung haben Ihrer Meinung nach ELTERN-Bildungsmaßnahmen für die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit, wie wirken diese?
6) In welcher Form könnten Sie sich vorstellen, dass BETRIEBLICHE ELTERNBILDUNG (vermehrt) stattfinden kann?
7) Was ist aus Ihrer Sicht hinderlich, BETRIEBLICHE ELTERNBILDUNG im Unternehmen anzubieten / vom Unternehmen zu vermitteln?
<div>Ende des Interviews, Zeit:</div> <div>Vielen Dank!</div>

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit bestätige ich durch meine Unterschrift, dass ich meine Masterthesis mit dem Titel

Elternbildung in Unternehmen (betriebliche Elternbildung) als Brücke zwischen Erwerbstätigkeit und Elternschaft

Die Bedeutung von Elternbildungsmaßnahmen
für die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit -
eine empirische Untersuchung am Beispiel von Unternehmen in Tirol

eigenständig verfasst habe.

Sistrans, 30. Sep. 2015

.....

Ort, Datum:

Unterschrift: