

Effekte der Elternteilzeit – Wer hat die Macht?

Mag.^a Nina Miklavc¹ und Sandra Siedl, BA MA¹

¹ Ferdinand Porsche Fern FH, Zulingergasse 4, 2700 Wiener Neustadt, Austria

Abstract. Die gesetzliche Bestimmung des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung stellt eine öffentlich kontrovers diskutierte Maßnahme dar, welche den Anspruch erhebt, die Vereinbarkeit der Lebensbereiche von Familie und Beruf zu unterstützen. Anlässlich jüngster rechtlicher Änderungen und vor dem Hintergrund der aktuellen demographischen Entwicklung widmet sich die vorliegende Arbeit daher der Untersuchung der Effekte des Rechtsanspruchs auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie auf arbeitgebender Seite in großen, oberösterreichischen Industrieunternehmen. In einer qualitativ angelegten Studie wurden mittels Leitfadenterviews die Erfahrungen und Sichtweisen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternteilzeit sowie deren Unternehmen unter Berücksichtigung der dort vorherrschenden spezifischen Kontextbedingungen erhoben. Die Forschungsergebnisse liefern Hinweise darauf, dass sich Effekte teils abhängig von den Bedürfnissen der involvierten Parteien unterscheiden und sowohl erschwerende als auch erleichternde Gegebenheiten für die Umsetzung der Elternteilzeit existieren. Darüber hinaus erlaubt die Bestandsaufnahme zu den Folgen, Ergebnissen und Auswirkungen des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung eine kritische Reflexion der sich abzeichnenden Machtverhältnisse zwischen unselbständig erwerbstätigen Eltern in Elternteilzeit und Unternehmen.

Keywords: Elternteilzeit, Rechtsanspruch, Machtverhältnisse in Unternehmen

1 Einleitung und Forschungsgegenstand

1.1 Theoretischer Hintergrund

Durch die Novellierung gesetzlicher Regelungen im Bereich von Karenz und Mutterschutz hat sich in den letzten Jahren aufgrund sich verändernder Umweltbedingungen eine kontinuierliche Anpassung im Familienrecht vollzogen. Die Inkraftsetzung und sukzessive Erweiterung des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG) sowie des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), welches mit 1.1.2002 in das Väter-Karenzgesetz (VKG) umbenannt wurde, stellen hierbei einen wesentlichen Eckpfeiler der gesetzlichen Entwicklung dar. Begleitet wurde dieser Entwicklungsverlauf von einer Änderung in den Einstellungen der Österreicherinnen und Österreicher, welche die Übernahme familiärer und häuslicher Pflichten mittlerweile mehr in der Verantwortung beider Geschlechter sehen (Neuwirth & Wernhart, 2011). Trotz dieser neuen Werthaltung werden Familienpflichten aus unterschiedlichen Gründen immer noch überwiegend von Frauen übernommen (Hackl, 2013; Kränzl-Nagl & Lange, 2010; OECD, 2011; Schratzenstaller, 2014). Dem steht in gewisser Weise entgegen, dass sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen seit den 1980er Jahren bei gleichzeitig steigendem Ausbildungsniveau maßgeblich erhöht hat (OECD, 2011). Beaujouan, Brzozowska & Zeman (2015) konnten damit einhergehend zeigen, dass insbesondere bei Frauen mit einem tertiären Bildungsabschluss ein Zusammenhang zwischen Ausbildungsniveau und Kinderlosigkeit besteht. Dies liefert ein mögliches Indiz für vorhandene Defizite in den Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mit denen vor allem Frauen in höher qualifizierten Positionen konfrontiert zu sein scheinen (OECD, 2011).

Die Durchsetzung eines echten Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung, der landläufig als *Elternteilzeit* bezeichnet wird, knüpft an dieser Herausforderung an und verfolgt die Intention, positive Impulse für das Erwerbsleben von Frauen zu setzen und eine verstärkte Einbindung von Vätern in Punkte Kinderbetreuung zu erreichen. Dies bildet eine aus Gender- und Diversitätsgesichtspunkten relevante Zielsetzung ab und adressiert gleichzeitig die aus der demographischen Entwicklung abgeleitete Annahme eines sich reduzierenden Erwerbs- und Fachkräftepotenzials (Schneeberger, Dornmayr, Nowak & Petanovitsch, 2012; Schneider & Quednau, 2012). Es liegt der Schluss nahe, dass letzterem entgegengewirkt werden kann, indem strukturelle Maßnahmen betroffenen Personen unabhängig vom Geschlecht eine zufriedenstellende Kombination der Lebensbereiche Familie und bezahlte Erwerbsarbeit ermöglichen (Bergmann, Danzer & Schmatz, 2014). Anlässlich des Beschlusses der neuen Arbeitszeitbandbreite im Dezember 2015 hat sich im Zuge öffentlicher Diskussion gezeigt, dass sich die Regelung der *Elternteilzeit* jedoch im Spannungsfeld zwischen den Interessen arbeitgebender Organisationen und ihrer Beschäftigten befindet (APA, 2015; Österreichisches Parlament, 2015). Studien liefern ergänzend Hinweise darauf, dass Wirkungsweisen der *Elternteilzeit* in ihrer praktischen Umsetzung durch begleitende Rahmenbedingungen beeinflusst sein können (Dörfler et al., 2009; Hackl, 2013) und es bleibt offen, inwieweit durch den regulativen Eingriff tatsächlich eine Verschiebung der Machtverhältnisse zugunsten unselbständig erwerbstätiger Eltern stattfindet. Die vorliegende Untersuchung

widmete sich folglich der Fragestellung, wie der Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wie er bis 31.12.2015 bestanden hat, aus der Perspektive der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer großer, oberösterreichischer Industrieunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrgenommen wird. Es wird unter Einbezug des spezifischen Unternehmensumfelds danach gestrebt, einen weiteren Beitrag zur Evaluierung der gesetzlichen Regelung zu leisten und durch die Bestandsaufnahme von wahrgenommenen Folgen, Ergebnissen und Auswirkungen ein umfassendes Verständnis der Effekte dieser Maßnahme zu ermöglichen.

1.2 Die Regelung der Elternteilzeit

Für den Anwendungskreis der unselbstständig Erwerbstätigen sehen MSchG und VKG seit 1.7.2004 für unselbstständig erwerbstätige Eltern einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis zum vollendeten siebten Lebensjahr des Kindes vor, wenn

- ihre Beschäftigungsdauer mit Antritt der Teilzeitbeschäftigung und unter Einrechnung vorliegender Karenzzeiten drei Jahre übersteigt,
- das Unternehmen regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt,
- kein aufrechtes Lehrverhältnis vorliegt und
- die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 Prozent gegenüber dem ursprünglichen Stundenausmaß reduziert wurde, aber mindestens zwölf Stunden pro Arbeitswoche beträgt.

Die Festlegung einer einzuhaltenden arbeitszeitbezogenen Ober- und Untergrenze, wurde mit 1.1.2016 als weiterer Anspruchstatbestand in Kraft gesetzt und kann als Antwort auf die bestehende Forderung arbeitgebender Institutionen nach mehr Rücksichtnahme auf betriebliche Erfordernisse interpretiert werden (Schrittwieser, 2016). Müttern und Vätern mit Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung obliegt es, Beginn, Dauer, Ausmaß und die zeitliche Lage der gewünschten Arbeitszeit mit ihrem Unternehmen zu vereinbaren, wobei je nach Antrittszeitpunkt und Dauer der *Elternteilzeit* unterschiedliche Ankündigungsfristen einzuhalten sind. Pro Kind kann nur einmal eine Teilzeitbeschäftigung mit einer Mindestdauer von zwei Monaten beansprucht werden und beide Elternteile dürfen sich für dasselbe Kind nicht gleichzeitig in Karenz und *Elternteilzeit* befinden. Unter Einhaltung einer dreimonatigen Vorankündigungsfrist kann die *Elternteilzeit*-Vereinbarung schriftlich durch Anpassung von Laufzeit, Ausmaß und/oder Lage der Arbeitszeit einmalig einseitig sowohl durch den beschäftigten Elternteil als auch durch das Unternehmen abgeändert werden. Sofern Unternehmen einem form- sowie fristgerecht eingereichten Gesuch auf *Elternteilzeit* nicht nachkommen, ist seitens des Unternehmens rechtzeitig ein Antrag auf gerichtlichen Vergleich oder Klage beim Arbeits- und Sozialgericht zu stellen. Andernfalls kann die *Elternteilzeit* zu den bekannt gegebenen Bedingungen angetreten werden. Zusätzlich sehen MSchG und VKG einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz für anspruchsberechtigte

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, der spätestens vier Wochen nach dem vollendeten vierten Lebensjahr des Kindes endet.

2 Methodik

Für die vorliegende Arbeit wurde ein möglichst offener und folglich hypothesengenerierender Forschungszugang gewählt. Dies kann dadurch begründet werden, dass gemäß dem Anspruch qualitativ empirischer Sozialforschung (Flick, Kardorff & Steinke, 2008; Helfferich, 2009) von zentralem Forschungsinteresse ist, welche Aspekte von den interviewten Personen innerhalb des für sie bedeutsamen Kontexts und unter Berücksichtigung individueller Erfahrungen sowie Annahmen als relevant erachtet werden. Da die Sichtweisen von Betroffenen hinsichtlich der definierten Forschungsfrage im Mittelpunkt standen und neue Erkenntnisse als Ergänzung zu bereits vorliegenden Forschungsergebnissen gewonnen werden sollten, wurde als Methode ein qualitativer Zugang in Form der Datenerhebung mittels teilstrukturiertem Leitfadeninterview gewählt (Froschauer & Lueger, 2003). Dieses bezeichnet eine Form qualitativer Gesprächsführung (Kruse, 2008) und ist dadurch gekennzeichnet, dass thematischer Verlauf und Inhalt des Interviews anhand eines Gesprächsleitfadens in ihren Grundzügen, jedoch mit forschungsbezogenem Flexibilitätsspielraum festgelegt werden (Döring & Bortz, 2016; Wittkowski, 1994). Für die Gruppe der unselbständig Erwerbstätigen und für die Gruppe der Personalexpertinnen und -experten als Vertretung der arbeitgebenden Seite wurde jeweils ein eigener Leitfaden erstellt, welcher der unterschiedlichen Situation, Position sowie den differierenden Kontextbedingungen der beiden Bezugsgruppen Rechnung trägt. Die Fallauswahl der qualitativen Erhebung wurde hierbei unter Anwendung der Methode der „theoretisch begründeten Vorabfestlegung des Samples“ (Kruse, 2008, 69f.) mittels Definition relevanter Merkmalsausprägungen getroffen. Vor diesem Hintergrund wurden Unternehmen und unselbständig Erwerbstätige in die Fallauswahl einbezogen, welche bereits konkrete Erfahrungen mit dem gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung vorweisen konnten. Insgesamt wurde in acht Unternehmen damit jeweils ein Interview auf Personal- sowie auf Belegschaftsseite als persönliches Gespräch geführt. Der Zugang zum Feld erfolgte weitgehend über das persönliche Netzwerk der Autorin mittels Direktansprache von Personalexpertinnen und -experten per E-Mail.

Die 16 geführten Interviews wurden mit Hilfe einer elektronischen Diktier-Applikation am Mobiltelefon als Audio-Datei aufgezeichnet. Für jedes Interview wurde ein Transkript angefertigt, welches die verbalen Daten in verschriftlichter, jedoch anonymisierter Form enthält. Die Transkripte dienten als Ausgangsbasis für die anschließende Auswertung und Analyse der Textinhalte (Lamnek, 2010). Zur Aufbereitung und Analyse des Datenmaterials wurde die Themenanalyse nach Froschauer & Lueger (2010) herangezogen. Als textreduzierendes Verfahren stellt diese den manifesten Inhalt der Gespräche in den Mittelpunkt der Analyse und ermöglichte eine thematische Systematisierung und überblicksmäßige Strukturierung des umfassend vorliegenden Textmaterials. Da insbesondere interessierte, welche Bezugsgruppe welche Themen in

welcher Form und Ausprägung aufgriff, wurde für die Elemente innerhalb eines Themas eine Unterteilung in die Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gruppe der Personalexpertinnen und -experten vorgenommen und dadurch die Dimension der sozialen Kontextualisierung in den Vordergrund gestellt (Froschauer & Lueger, 2010).

3 Ergebnisse

3.1 Die Elternteilzeit aus Sicht der Unternehmen

Mit dem Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung haben Unternehmen nach eigener Wahrnehmung eine Schwächung ihrer Verhandlungsposition erfahren. Anspruchsberechtigten Müttern und Vätern wird zugestanden, ihre zeitlichen Vorstellungen gegenüber dem Unternehmen einseitig geltend zu machen, wodurch der Stellenwert dieser Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Interesse an einer Zeitvereinbarung gegenüber dem Unternehmen und auch anderen Personengruppen gesetzlich höher bewertet wird. Als unmittelbare Auswirkung wird eine Einschränkung des unternehmerischen Handlungs- und Gestaltungsspielraumes erlebt, da betriebliche Erfordernisse und Interessen bei Eingehen der Zeitvereinbarungen nur mehr bedingt berücksichtigt werden können. Folglich ergibt sich aufgrund des Rechtsanspruchs vor allem bezugnehmend auf bestimmte Arbeitsbereiche ein Unterschied zu vorher, in denen eine Unterbringung und Einteilung von Beschäftigten in Teilzeit aufgrund insbesondere zeitlicher und arbeitsorganisatorischer Rahmenbedingungen abgelehnt worden wäre. Vor allem Schichtarbeit, höher qualifizierte Tätigkeiten und Führungsaufgaben werden bei einer Teilzeitbeschäftigung seitens der Unternehmen mit Schwierigkeiten in Verbindung gebracht. Die bestehende Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit der Situation und dem Anspruch von Beschäftigten kann als weiterer vordergründiger Effekt aufgezeigt werden. Darin findet sich einerseits das Potenzial, dass Unternehmen, wenn auch gegebenenfalls unter rechtlichem Druck, Rahmenbedingungen entwickeln, die unselbständig erwerbstätigen Müttern und Vätern eine adäquate Beschäftigung ermöglichen (Dörfler et al., 2009). Andererseits erscheint vor allem die Einseitigkeit des Rechtsanspruchs als problematisch, da aus Sicht der Unternehmen eine für beide Seiten funktionierende Einigung schlussendlich von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern blockiert werden kann. Neben der Verursachung eines finanziellen Mehraufwands infolge der Administration und Koordination von Dienstverhältnissen, die *Elternteilzeit* beinhalten, birgt der Rechtsanspruch gleichzeitig auch die Gefahr einer Ungleichbehandlung von Personengruppen in Form einer möglichen Benachteiligung oder Zusatzbelastung von nicht-anspruchsberechtigten Beschäftigten. Vieles deutet zusätzlich darauf hin, dass die Inanspruchnahme einer *Elternteilzeit* seitens der Väter angesichts einer tendenziell vorherrschenden „Vollzeit-Norm“ bei Männern sowohl mit kulturellen Schwierigkeiten innerhalb der Belegschaften als auch mit arbeitsorganisatorischen Herausforderungen behaftet ist. In der Gesamtsicht weisen die Ergebnisse aber darauf hin, dass in oberösterreichischen Industrieunternehmen insbesondere bei Müttern, die *Elternteilzeit* in Anspruch nehmen, eine gewisse „Routine“ eingekehrt ist.

3.2 Die Sicht von Beschäftigten auf den Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung

Die Forcierung des beruflichen Wiedereinstiegs nach karenzbedingten Auszeiten kann bei gleichzeitigem Streben nach ausreichend Zeit mit der eigenen Familie als Hauptgrund für die Inanspruchnahme von *Elternteilzeit* genannt werden. Die *Elternteilzeit* wirkt demzufolge auf die Entscheidung zur Familiengründung mit ein und wird von berufstätigen Eltern – insbesondere Frauen – als wirksames Vereinbarungs-Instrument wahrgenommen. Speziell die Selbstbestimmtheit von Müttern und Vätern in Hinblick auf das über die Woche hinweg geleistete Erwerbsausmaß, die festgelegten Arbeitstage und die tägliche Verteilung der Arbeitszeit werden als wesentlich für die Vereinbarkeit beider Bereiche erlebt. So kann folglich etwa auf die Verfügbarkeit institutioneller sowie ergänzender privater Möglichkeiten der Kinderbetreuung Rücksicht genommen werden. Dies geht einher mit Ergebnissen der Studien von Dörfler et al. (2009) sowie Bergmann, Danzer & Schmatz (2014). Für den Erwerbsverlauf von Frauen birgt der Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung insgesamt das Potenzial einer Verstetigung der Berufslaufbahn durch Verringerung vollständiger Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie (Dörfler et al., 2009). Es ist dadurch anzunehmen, dass die *Elternteilzeit* insbesondere für Frauen die Möglichkeiten der Lebens- und Einkommensplanung stärkt. Auf Seiten von Vätern wird bei Inanspruchnahme der *Elternteilzeit* vorrangig eine umfassendere Anteilnahme am familiären Leben wahrgenommen, wodurch in bestimmten Fällen erst die Grundlage für eine Berufsrückkehr der Partnerin geschaffen und der Grundstein für eine gleichberechtigte innerfamiliäre Arbeitsteilung gelegt wird.

Bei Betrachtung der Veränderungen im beruflichen Umfeld von Eltern in *Elternteilzeit* finden sich unter anderem Auswirkungen auf die Lage des Arbeitsplatzes, den Aufgaben- und Verantwortungsbereich, das Ausmaß und die Möglichkeiten der sozialen Interaktion sowie auf Informationsaustausch und Abstimmungserfordernis. Durch das reduzierte Stundenausmaß und eine individuell gewählte Lage der Arbeitszeit macht sich bei Beschäftigten in *Elternteilzeit* tendenziell eine Verlagerung der Tätigkeit hin zu zeitunkritischeren und weniger anspruchsvollen Aufgaben bemerkbar. Beschäftigte stoßen aufgrund ihres Dienstverhältnisses in *Elternteilzeit* teilweise auf eine mangelnde Akzeptanz bei Kolleginnen sowie Kollegen und gehen meist implizit von einer karrierehemmenden Wirkung aus. Obwohl eingeschränkte Karrierepfade und zusätzlich auch Einkommensnachteile infolge der Inanspruchnahme der *Elternteilzeit* wahrgenommen werden, scheinen diese angesichts besserer bedürfnisorientierter Vereinbarkeitsmöglichkeiten in den Hintergrund zu treten. Insgesamt lässt sich aus Sicht der Beschäftigten ein positives Resümee ziehen, da gesetzlich in diesem Sinne nicht nur die Verhandlungsposition von erwerbstätigen Müttern und Vätern gestärkt wurde, sondern auch die Selbstbestimmtheit in der Arbeitszeitgestaltung erhöht und auf betrieblicher Ebene vielfach beidseitig funktionierende Lösungen gefunden wurden.

4 Fazit und Diskussion

Aus rein rechtlicher Sicht ist es Eltern mit Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung möglich, unter einheitlichen Voraussetzungen ihre zeitlichen Vorstellungen geltend zu

machen und im Sinne Webers Machtverständnis innerhalb der Beziehung zwischen Beschäftigten und dem Unternehmen den eigenen Willen auch gegen Widerstreben des Unternehmens durchzusetzen (Weber, 1976 zitiert in Fühlbier, 1998). Die Ergebnisse haben gezeigt, dass eben dieser Umstand als nachteilig von den Unternehmen empfunden wird und auf Unternehmensseite in einer umfassenderen Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen betroffener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter resultiert. Als Adressaten der angesprochenen gesetzlichen Regelung verantworten die Unternehmen aber schlussendlich die Umsetzung innerhalb der für sie geltenden unternehmensspezifischen Kontextbedingungen. Stehen zeitliche Wünsche bzw. Forderungen von anspruchsberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern diesen entgegen, mobilisieren Unternehmen, wie die Untersuchung zeigt, entsprechende Kräfte, um eine aus betrieblicher Sicht vertretbare Lösung herbeizuführen. Mit Bezug zur Foucaults Machttheorie ist es dadurch nicht der gesetzlich zugestandene Rechtsanspruch, der das Machtverhältnis zwischen Unternehmen und Beschäftigten definiert. Viel eher ist Macht als „Gesamtzusammenhang ereignis- und augenblickshafter Konfrontationen“ (Fink-Eitel, 1989, S. 88) zu verstehen, welche unter anderem auf Basis einzelner gegensätzlich aufeinander wirkender Kräfteverhältnisse zu Stande kommt (Fink-Eitel, 1989). Dies liefert einen Erklärungsansatz dafür, weshalb aus dem Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer teilweise innerbetrieblich Nachteile erwachsen können und die Begünstigung einer präventiv abschreckenden Wirkung anzunehmen ist. So wird die Entscheidung für Teilzeitarbeit häufig als „Karrierekiller“ eingestuft und vor allem von Männern als Grund gegen eine Inanspruchnahme vorgebracht (Bergmann et al., 2004).

Angesichts der weiblichen Dominanz bei der Nutzung von *Elternteilzeit* (Dörfler et al., 2009) ist es schwierig, eine Aussage darüber zu treffen, inwieweit die *Elternteilzeit* zu einer verstärkt innerfamiliären Aufgabenverteilung beigetragen hat. Fest steht, dass insbesondere Frauen von den seit 2004 geltenden verbesserten Bedingungen der *Elternteilzeit* profitieren, etwa indem die Reintegration von Arbeitsmarktteilnehmerinnen auch in weniger teilzeitbeschäftigungsorientierten Branchen, wie dem industriellen Sektor, begünstigt wird. Im Umkehrschluss treffen die aus der *Elternteilzeit* erwachsenden Nachteile aber ebenfalls vorrangig Frauen. Gerade ein im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung geringerer Verdienst und eine langfristig betrachtet schlechtere finanzielle Absicherung sowie ein erschwertes berufliches Vorankommen lassen sich hier auszugsweise als Negativaspekte nennen. Speziell diese für Frauen bestehenden Einkommensnachteile liefern in vielen Fällen ein wesentliches Argument für die mangelnde Chancengleichheit der Geschlechter im beruflichen Kontext (World Economic Forum, 2016).

References

- APA Homepage, <http://derstandard.at/2000026020042/Gewerkschaft-kritisiert-Einschraenkungen-bei-Elternteilzeit>, zuletzt aufgerufen 2015/12/28.
- Beaujouan, E., Brzozowska, Z., Zeman, K.: Childlessness trends in twentieth-century Europe: Limited link to growing educational attainment. Working Paper 6. Vienna Institute of Demography, Wien (2015).

- Bergmann, N., Danzer, L., Schmatz, S.: Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung - betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern. L&R Sozialforschung, Wien (2014).
- Dörfler, S., Rille-Pfeiffer, C., Buchegger-Traxler, A., Kaindl, M., Klepp, D., Wernhart, G.: Evaluierung Elternteilzeit. Die Sichtweisen von Eltern, Unternehmen und ExpertInnen zur Neuregelung der Elternteilzeit. Österreichisches Institut für Familienforschung, Wien (2009).
- Döring, N., Bortz, J.: Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. Springer, Berlin, Heidelberg und New York (2016).
- Fink-Eitel, H.: Foucault. Zur Einführung. Junius Verlag, Hamburg (1989).
- Flick, U., von Kardorff, E., Steinke, I.: Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In: Flick, U., von Kardorff, E., Steinke, I. (Hrsg.) Qualitative Forschung, S. 13-29. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg (2008).
- Froschauer, U., Lueger, M.: Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Facultas, Wien (2003).
- Froschauer, U., Lueger, M.: Interpretative Sozialforschung: Die Methoden. Facultas, Wien (2010).
- Fülbi, R. U.: Regulierung der Ad-hoc-Publizität: Ein Beitrag zur ökonomischen Analyse des Rechts. Gabler, Wiesbaden (1998).
- Hackl, M.: Väter und Mütter in (Eltern-)Teilzeit. Motive, Auswirkungen und Reaktionen. Forschungsbericht. BKA, Wien (2013).
- Helffferich, C.: Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 3., überarbeitete Auflage. VS-Verlag, Wiesbaden (2009).
- Kränzl-Nagl, R., Lange A.: Sozialer Wandel: Auswirkungen und Herausforderungen für Familie. In: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (Hrsg.) Fünfter Österreichischer Familienbericht 1999-2009. Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert. Band I, S. 125-166. Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, Wien (2010).
- Kruse, J., <http://www.soziologie.uni-freiburg.de/kruse>, zuletzt aufgerufen 2015/09/19 (2008).
- Lamnek, S.: Qualitative Sozialforschung. 5. überarbeitete Auflage. Beltz Verlag, Weinheim und Basel (2010).
- Neuwirth, N., Wernhart, G.: Stellenwert der Familientypen – Indikatoren des Wertewandels. In: Neuwirth N. (Hrsg.) Familienformen in Österreich. Stand und Entwicklung von Patchwork- und Ein-Eltern-Familien in der Struktur der Familienformen in Österreich. Forschungsbericht Nr. 7, S. 36-47. Österreichisches Institut für Familienforschung, Wien (2011).
- OECD: Doing better for families. OECD Publishing, Paris (2011).
- Österreichisches Parlament Homepage, https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/A/A_00684/index.shtml, zuletzt aufgerufen 2015/08/23.
- Schneberger, A., Dornmayr, H., Nowak, S., Petanovitsch, A.: Fachkräftebedarf der Wirtschaft in Oberösterreich. Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht Nr. 168. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Wien (2012).
- Schneider, H., Quednau, A.: Vereinbarkeit von Familie und Beruf in österreichischen Unternehmen – Status Quo und betriebswirtschaftliche Effekte. Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung. FFP, Münster und Berlin (2012).
- Schratzenstaller, M.: Familienpolitik in ausgewählten europäischen Ländern im Vergleich. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien (2014).

Schrittwieser, B., <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/vereinbarkeit-mehr-rechte-fuer-muetter-und-vaeter-am-arbeitsplatz/>, zuletzt aufgerufen 2016/02/05 (2016).

Wittkowski, J.: Das Interview in der Psychologie. Interviewtechnik und Codierung von Interviewmaterial. Westdeutscher Verlag, Opladen (1994).

World Economic Forum: The Global Gender Gap Report 2016. Genf (2016).