



# **Arbeitsmarktstudie zum Thema: Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien**

**Geschlechtsspezifische Unterschiede, betriebliche Logiken und Gender-Budgeting-relevante Maßnahmenvorschläge für eine erfolgreiche Vereinbarkeit**

## **Langfassung**

*Ingrid Mairhuber  
Ulrike Papouschek  
Karin Sardadvar*

FORBA Forschungsbericht 12/2010

Endbericht für den Magistrat der Stadt Wien, Magistratsabteilung 5,  
Finanzwesen (Referat für Statistik und Analysen)

Wien, Dezember 2010

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt  
Aspernbrückengasse 4/5  
A-1020 WIEN  
Tel: +431 21 24 700  
Fax: +431 21 24 700-77  
office@forba.at  
<http://www.forba.at>



# INHALT

<i>EINLEITUNG</i> .....	5
<i>Grundlegende Zielsetzungen des Forschungsprojektes</i> .....	5
<i>Methodische Vorgehensweise</i> .....	6
<i>Aufbau des Forschungsberichtes</i> .....	7
<i>1. MASSNAHMEN UND REGELUNGEN ZUR VEREINBARKEIT VON ERWERBSARBEIT UND ELTERN SCHAFT</i> .....	9
<i>1.1. Zeitliche Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft</i> .....	9
<i>1.1.1. Mutterschutz</i> .....	9
<i>1.1.2. Elternkarenz</i> .....	10
<i>1.1.3. Elternteilzeit</i> .....	11
<i>1.1.4. Pflegefreistellung</i> .....	11
<i>1.1.5. Arbeitszeitarrangements auf betrieblicher Ebene</i> .....	11
<i>1.1.6. Bildungskarenz</i> .....	12
<i>1.2. Geldleistungen für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft</i> .....	13
<i>1.2.1. Wochengeld</i> .....	13
<i>1.2.2. Kinderbetreuungsgeld</i> .....	14
<i>1.2.3. Familienbeihilfe und andere familienbezogene Geldleistungen</i> .....	15
<i>1.2.4. Finanzielle Unterstützungen auf betrieblicher Ebene</i> .....	17
<i>1.2.5. Weiterbildungsgeld</i> .....	17
<i>1.3. Sach- bzw. Serviceleistung für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft</i> .....	17
<i>1.3.1. Kinderbetreuungseinrichtungen</i> .....	17
<i>1.3.2. Betreuung von (kranken) Kindern zu Hause</i> .....	19
<i>1.3.3. Sach- bzw. Serviceleistungen auf betrieblicher Ebene</i> .....	20
<i>1.3.4. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für (zukünftige) Eltern und WiedereinsteigerInnen</i> .....	21

2.	<i>STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN DER VEREINBARKEIT VON ERWERBSARBEIT UND ELTERN SCHAFT</i> .....	27
2.1.	<i>Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung mit besonderer Bedeutung für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft</i> .....	27
2.1.1.	<i>Normalarbeitszeit</i> .....	27
2.1.2.	<i>Regulierung von Teilzeitarbeit und anderen atypischen Beschäftigungsformen</i> .....	28
2.2.	<i>Geschlechtliche Dimensionen des Arbeitsmarktes</i> .....	29
2.2.1.	<i>Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit</i> .....	29
2.2.2.	<i>Arbeitszeiten und atypische Beschäftigungsverhältnisse</i> .....	32
2.2.3.	<i>Arbeitsmarktsegregation</i> .....	34
2.2.4.	<i>Einkommensunterschiede</i> .....	35
2.3.	<i>Soziokulturelle Normen und Werte: Geschlechtliche Arbeitsteilung und Kinderbetreuung</i> .....	37
2.3.1.	<i>Einstellungen und Werthaltungen</i> .....	37
2.3.2.	<i>Tatsächliches Verhalten und Beweggründe</i> .....	39
3.	<i>VEREINBARKEIT VON ERWERBSARBEIT UND ELTERN SCHAFT: ERGEBNISSE QUANTITATIVER UNTERSUCHUNGEN</i> .....	43
3.1.	<i>Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeld</i> .....	43
3.1.1.	<i>Erwerbsunterbrechung</i> .....	44
3.1.2.	<i>Weiterbildung während der Elternkarenz: Wunsch und Wirklichkeit</i> .....	49
3.1.3.	<i>Qualität des Wiedereinstieges</i> .....	50
3.1.4.	<i>Faktoren, welche die eigene Erwerbstätigkeit unterstützen</i> .....	53
3.2.	<i>Elternteilzeit – aus Sicht der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen</i> .....	54
3.2.1.	<i>Informiertheit und mögliche Auswirkungen – aus Sicht der ArbeitnehmerInnen</i> .....	54
3.2.2.	<i>Inanspruchnahme von Elternteilzeit – aus Sicht der ArbeitnehmerInnen</i> .....	55
3.2.3.	<i>Nicht-Inanspruchnahme von Elternteilzeit – aus Sicht der ArbeitnehmerInnen</i> .....	58
3.2.4.	<i>Verbesserungsansätze – aus Sicht der ArbeitnehmerInnen</i> .....	59
3.2.5.	<i>Informiertheit und grundsätzliche Einstellung – aus Sicht der ArbeitgeberInnen</i> .....	60
3.2.6.	<i>Inanspruchnahme – aus Sicht der ArbeitgeberInnen</i> .....	61
3.2.7.	<i>Problembereiche – aus Sicht der ArbeitgeberInnen</i> .....	62
3.3.	<i>Erwerbsarbeitszeit und Kinderbetreuung</i> .....	62

3.3.1.	<i>Kinderbetreuung und Arbeitszeit(-wünsche)</i> .....	63
3.3.2.	<i>Betreuung der Kinder während der normalen Arbeitszeit</i> .....	63
3.3.3.	<i>Betreuung der Kinder während der Ferien</i> .....	64
3.3.4.	<i>Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung aus familiären Gründen</i> .....	64
3.3.5.	<i>Berufliche Abwesenheit wegen familiärer Notfälle</i> .....	65
4.	<i>QUALITATIVE ERHEBUNG – ZUR METHODE</i> .....	67
4.1.	<i>Methodische Vorgehensweise</i> .....	67
4.1.1.	<i>Betriebsfallstudien</i> .....	67
4.1.2.	<i>Einzelfallstudien</i> .....	70
4.1.3.	<i>Auswertung der problemzentrierten Interviews und Fallstudien</i> .....	70
4.2.	<i>Samplebeschreibung</i> .....	72
5.	<i>PRAXIS VON BETRIEBEN – BETRIEBSLOGIKEN</i> .....	75
5.1.	<i>Ausgewählte Betriebsbeispiele</i> .....	75
5.1.1.	<i>Betriebsfallbeispiel 1: Förderliche Sektorbedingungen und individuelle Lösungsversuche</i> .....	76
5.1.2.	<i>Betriebsfallbeispiel 2: Offenheit und Partizipation, flache Hierarchien und inhaltliche Laufbahnen, Wachstum und Überschaubarkeit als förderliche Voraussetzungen für Vereinbarkeit</i> .....	80
5.1.3.	<i>Betriebsfallbeispiel 3: Konzerntochter – Head Counts und eine Kultur der Vollzeitbeschäftigung</i> .....	84
5.2.	<i>Elternkarenz und Wiedereinstieg</i> .....	89
5.2.1.	<i>Betriebskultur: Umgang mit Elternkarenz – Offenheit gegenüber Väterkarenz</i> .....	89
5.2.2.	<i>(Gleichstellungs-) Maßnahmen während der Karenz und zum Wiedereinstieg – Kaum institutionalisierte Maßnahmen</i> .....	91
5.2.3.	<i>Wiedereinstieg – mehrheitlich in Teilzeit bzw. Elternteilzeit und in eine gleichwertige Position</i> .....	100
5.3.	<i>Betriebliche Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft</i> .....	105
5.3.1.	<i>Arbeitszeitregelungen</i> .....	106
5.3.2.	<i>Kaum Möglichkeiten zu Heimarbeit</i> .....	110
5.3.3.	<i>Betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Notfälle – Pflegefreistellungen, Ferien und darüber hinaus</i> .....	113

5.4.	<i>Förderliche Bedingungen für erfolgreiche Wiedereinstiege und gute Vereinbarkeit – zusammenfassende Schlussfolgerungen.....</i>	115
6.	<i>HAUSHALTSEBENE – EINSTELLUNGEN, WERTHALTUNGEN UND RESSOURCEN.....</i>	119
6.1.	<i>Bedingungen, Einstellungen und Werthaltungen bei Karenzentscheidungen .....</i>	119
6.1.1.	<i>Informationsdefizit .....</i>	123
6.2.	<i>Vereinbarkeit und Geschlechterarrangements – alles beim Alten oder doch neue Entwicklungen?.....</i>	124
6.3.	<i>Kinderbetreuungseinrichtungen, Familie, Freundeskreis und Zukauf von Betreuungsleistungen .....</i>	127
6.3.1.	<i>Institutionelle Angebote – Kinderkrippen, Kindergarten, Horte.....</i>	127
6.3.2.	<i>Familien, Verwandte, FreundInnen - Soziale Netze und Zukauf von Betreuungsleistungen .....</i>	130
6.4.	<i>Einflussfaktoren auf die konkrete Gestaltung von Erwerbsarbeit und Elternschaft - Haushaltsebene .....</i>	132
7.	<i>GENDER-BUDGETING-RELEVANTE MASSNAHMENVORSCHLÄGE .....</i>	135
7.1.	<i>Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft .....</i>	136
7.2.	<i>Strukturelle Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft.....</i>	141
	<i>LITERATUR.....</i>	143
	<i>ANHANG .....</i>	149

## ***EINLEITUNG***

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft ist auch in Wien – trotz vergleichsweise guter Rahmenbedingungen – für Eltern immer noch eine große Herausforderung. Bestehende quantitative Studien weisen darauf hin, dass „aktive Väter“ mit dieser Problematik anders umgehen als „aktive Mütter“.<sup>1</sup> In Erweiterung des EU-Forschungsprojektes CAPRIGHT<sup>2</sup> wird im Rahmen des vorliegenden Forschungsprojektes „Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien“ der Frage nachgegangen, warum und inwiefern diese geschlechtsspezifischen Unterschiede bestehen. Weiters geht es darum, den unterschiedlichen Umgang von Wiener Betrieben mit aktiven Müttern und Vätern zu erarbeiten. Darauf aufbauend werden *Gender-Budgeting*-relevante Maßnahmenvorschläge entwickelt, damit Frauen und Männer in Wien ihre Vorstellungen betreffend Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft besser verwirklichen können und gleichzeitig die Gleichstellung der Geschlechter gefördert wird.

### ***Grundlegende Zielsetzungen des Forschungsprojektes***

Die grundlegenden Zielsetzungen des vorliegenden Forschungsprojektes „Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien“ sind:

- Die Darstellung des ***unterschiedlichen Umgangs von Frauen und Männern*** mit Maßnahmen und Regelungen, die Wiener Beschäftigten im Falle der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft zur Verfügung stehen,
- das Sichtbarmachen der ***Verschränkung des weiblichen und männlichen Erwerbsverlaufes*** in der Phase der Kleinkindbetreuung bzw. der Einfluss der Haushaltsebene auf die tatsächliche Gestaltung der Vereinbarkeit von Müttern und Vätern,
- die Bearbeitung der Verknüpfung von ***individuellen Entscheidungen und Betriebs-ebene*** (d. h. der Betrieb als wesentlicher Handlungsrahmen für individuelle Entscheidungen),
- die Beschreibung der betrieblichen Praxen von „vereinbarkeitsfreundlichen“ Betrieben, insbesondere des ***unterschiedlichen Umgangs von Betrieben*** mit der Vereinbarkeit bzw. dem Wiedereinstieg von Erwerbsarbeit und Mutterschaft bzw. Vaterschaft,
- die Bearbeitung der ***Qualität des Wiedereinstiegs*** (etwa Arbeitsplatzwechsel, Positionswechsel, Einkommen, Aufwärtsmobilität oder Abwärtsmobilität) ***und der Vereinbarkeit***, wobei sich das Interesse vor allem auf „erfolgreiches“ Wiedereinsteigen bzw. „gute“ Vereinbarkeitsmöglichkeiten bezieht,

<sup>1</sup> Mit dem Begriff „aktive Mütter“ bzw. „aktive Väter“ sind hier jene Eltern gemeint, die eine aktive Betreuungsrolle übernehmen und daher auch zeitliche Einschränkung ihrer Erwerbsarbeitszeit (etwa Karenz oder auch Teilzeit) in Kauf nehmen.

<sup>2</sup> Siehe dazu näher: Anhang

- und die Erarbeitung von **Gender-Budgeting-relevanten Maßnahmenvorschlägen**, damit Frauen und Männer ihre Vorstellungen betreffend Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft besser verwirklichen können und gleichzeitig die Gleichstellung der Geschlechter gefördert wird.

### *Methodische Vorgehensweise*

Zur Bearbeitung dieser sehr umfassenden Zielsetzungen ist die Anwendung verschiedener Methoden notwendig. Die Erarbeitung und Beschreibung vorhandener Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft – auf nationaler, regionaler und betrieblicher Ebene – erfolgt vor allem auf Basis einer ausführlichen **Literatur-, Dokumenten- und Politikanalyse**. Für die bessere Erfassung von Maßnahmen und Regelungen auf regionaler Ebene wurden zusätzlich **Expertinneninterviews** (etwa AMS Wien, WAFF, abz\*austria) durchgeführt.

Die Darstellung struktureller Rahmenbedingungen, wie die geschlechtlichen Dimensionen des Arbeitsmarktes und die soziokulturellen Normen und Werte, die für den geschlechtsspezifischen Umgang mit den angebotenen Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit ganz wesentlich sind, erfolgt vor allem an Hand der **Aufarbeitung von allgemeinen Arbeitsmarktdaten** und den Ergebnissen bestehender quantitativer Erhebungen zum Themenbereich (etwa Population Policy Acceptance Survey 2001, Sozialer Survey 2003, Zeitbudgeterhebung 2008/09).

Die Beschreibung des geschlechtsspezifischen Umganges mit den verschiedenen Angeboten und Regelungen zur Vereinbarkeit basiert auf der **Aufarbeitung vorhandener, themenspezifischer quantitativer Erhebungen**. Konkret geht es hier um folgende Erhebungen bzw. Themenbereiche: die Mikrozensus-Sondererhebung „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (Statistik Austria 2006), die Evaluierung des Kinderbetreuungsgeldes 2004/05 (Riesenfelder et al. 2006), die Elternteilzeit aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen (Dörfler/Wernhart 2007) bzw. die Evaluierung der Elternteilzeit 2009 (Dörfler et al. 2009) und die Befragungen der Arbeiterkammer Wien von Eltern in Karenz (Braun et al. 2006) bzw. von Wiener Eltern in Karenz zu Weiterbildung und Wiedereinstieg (Braun et al. 2007 und 2010).

Die zentralen Fragestellungen des Forschungsprojekts – etwa die Frage nach den Zusammenhängen zwischen individuellen Entscheidungen von Müttern bzw. Vätern und Betriebs- sowie Haushaltsebene, oder auch die Frage nach der tatsächlichen Qualität des Wiedereinstiegs und der Vereinbarkeitsoptionen – machen es notwendig, sich auf **qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung** zu stützen, denn nur damit kann der Komplexität der Forschungsfragen adäquat begegnet und der Differenziertheit unterschiedlicher (individueller) Situationen und Einflussfaktoren (d.h. institutioneller Rahmen, Betriebsebene, Haushaltsebene etc.) Rechnung getragen werden. Die qualitative Erhebung erfolgt auf zwei Ebenen: erstens in Form von **acht Betriebsfallstudien**, zweitens in Form von **sieben Einzelfallstudien**. Für eine genauere Darstellung sowohl der methodischen Vorgehensweise als auch der Samplebeschreibung (acht Betriebe und



insgesamt 22 Beschäftigte) wird auf den entsprechenden Abschnitt vier im vorliegenden Forschungsbericht verwiesen.

### *Aufbau des Forschungsberichtes*

Der vorliegende Bericht unterteilt sich in sieben Abschnitte. Im **ersten Abschnitt** „Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft“ werden die wesentlichen Maßnahmen und Regelungen (etwa Sach- und Geldleistungen, zeitliche Regelungen, aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen) dargestellt, die Wiener Beschäftigten im Falle der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft grundsätzlich zur Verfügung stehen bzw. die für diese gelten. Hier wird sowohl auf die nationale und regionale als auch auf die betriebliche Ebene eingegangen.

Der geschlechtsspezifische Umgang mit den angebotenen Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft hängt wesentlich von den allgemeinen Strukturen (etwa Normalarbeitszeit und Überstunden) sowie der geschlechtlichen Verfasstheit des Erwerbsarbeitsmarktes (etwa geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede) und somit den vorhanden geschlechtsspezifischen Möglichkeiten ab. Zudem spielen die vorherrschenden soziokulturellen Werte und Normen betreffend geschlechtliche Arbeitsteilung (insbesondere Kindererziehung) eine besondere Rolle. Die Beschreibung dieser „strukturellen Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft“ erfolgt in **Abschnitt zwei**.

In **Abschnitt drei** „Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft: Ergebnisse quantitativer Untersuchungen“ erfolgt auf Basis vorhandener quantitative Erhebungen zu den Themen Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeld, Elternteilzeit sowie Erwerbsarbeitszeit und Kinderbetreuung die Beschreibung des geschlechtsspezifischen Umganges mit den verschiedenen Angeboten und Regelungen zur Vereinbarkeit in Österreich bzw. Wien. Die Erhebungen geben zum Teil aber auch Auskunft über „Wunsch und Wirklichkeit“ im Zusammenhang mit einzelnen Aspekten der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft. Für den Themenbereich Elternteilzeit liegen darüber hinaus auch Informationen betreffend die Positionen der ArbeitgeberInnen vor.

Die Abschnitte vier bis sechs befassen sich mit der qualitativen Erhebung, die im Rahmen dieses Forschungsprojektes stattfand. In **Abschnitt vier** „Qualitative Erhebung – zur Methode“ erfolgen die Darstellung der methodischen Vorgehensweise und die Samplebeschreibung.

**Abschnitt fünf** „Praxis von Betrieben und Betriebslogiken“ stellt die betriebliche Situation in Bezug auf Elternkarenz, Wiedereinstieg und Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft dar. Beschrieben werden sowohl Unternehmenskulturen hinsichtlich ihres Umgangs mit Karenz und Wiedereinstieg, als auch konkrete betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung von Karenz, Wiedereinstieg und Vereinbarkeit. Geschlechtsspezifische Unterschiede sowohl hinsichtlich der betrieblichen Angebote als auch hinsichtlich der Nutzung durch die Beschäftigten sind dabei ein Aspekt, der besonders

interessiert. Zusätzlich werden drei ausgewählte Betriebsbeispiele in ihrer Gesamtheit zusammenfassend dargestellt, um über Einzelthemen hinaus komplexere betriebliche Zusammenhänge und ihre Wirkungen zu veranschaulichen.

In **Abschnitt sechs** „Haushaltsebene – Einstellungen, Werthaltungen und Ressourcen“ werden ausgehend von den empirischen Ergebnissen der qualitativen Erhebung Antworten auf die Frage gegeben, welche Rolle die ökonomischen Bedingungen auf der Haushaltsebene, aber auch Einstellungen und Werthaltungen der Eltern (etwa betreffend geschlechtliche Arbeitsteilung) für die konkrete Ausgestaltung von Erwerbstätigkeit und Elternschaft spielen. Beleuchtet wird dabei auch die Rolle institutioneller Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Öffnungs- und Ferienzeiten) sowie des sozialen und familialen Netzwerkes für die Handlungsoptionen von erwerbstätigen Eltern.

Die auf Basis der Ergebnisse des vorliegenden Forschungsprojektes entwickelten „Gender-Budgeting-relevanten Maßnahmenvorschläge“ werden im abschließenden **siebten Abschnitt** beschrieben. Eine Vielzahl von Vorschlägen resultiert aus der Aufarbeitung der Maßnahmen und Regelungen sowie der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit. Die Bearbeitung vorhandener themenspezifischer quantitativer Erhebungen aber vor allem die Berücksichtigung der Ergebnisse der qualitativen Untersuchung erlaubt zudem eine Erweiterung und Abstimmung der Maßnahmenvorschläge auf die tatsächlichen Erfordernisse und Bedarfe der betroffenen Frauen und Männer in Wien.

## **1. MASSNAHMEN UND REGELUNGEN ZUR VEREINBARKEIT VON ERWERBSARBEIT UND ELTERNCHAFT**

In diesem Abschnitt werden die wesentlichen Maßnahmen und Regelungen (etwa Sach- und Geldleistungen, aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, zeitliche Bestimmungen) dargestellt, die Wiener Beschäftigten im Falle der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft grundsätzlich zur Verfügung stehen bzw. die für diese gelten. Hier wird sowohl auf die nationale und regionale als auch auf die betriebliche Ebene eingegangen. Dabei wird der Versuch unternommen, einerseits die für die im empirischen Teil dargestellten Fallstudien damals gültigen institutionellen Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit darzustellen, welche unter Umständen durch Reformmaßnahmen der vergangenen Jahre derzeit keine weitere oder nur mehr eingeschränkte Gültigkeit besitzen, aber für das Verstehen und die Analyse der Fallbeispiele relevant sind. Andererseits werden aber auch die derzeit gültigen Regelungen und Maßnahmen beschrieben, um so auch eine Information über den aktuellen Stand der institutionellen Rahmenbedingungen zu geben.

### **1.1. Zeitliche Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft**

#### **1.1.1. Mutterschutz**

Schutzvorschriften für werdende Mütter gelten für unselbstständig erwerbstätige Frauen und dienen der Sicherstellung und der Gesundheit dieser Frauen und ihrer ungeborenen Kinder. Unter diese Bestimmungen fallen das Verbot von Arbeiten, die für den Organismus der werdenden Mutter oder das ungeborene Kind schädlich sind, sowie das Verbot von Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Überstundenarbeit für werdende und stillende Mütter. Acht Wochen vor dem Geburtstermin und acht Wochen (bzw. zwölf bis max. 16 Wochen) nach der Entbindung besteht für Frauen ein absolutes Beschäftigungsverbot.

Obwohl die Einführung eines so genannten Vaterschutzmonates in Österreich immer wieder diskutiert bzw. vor allem von sozialdemokratischen Politikerinnen und Gewerkschafterinnen gefordert wird, um so die rechtlichen Möglichkeiten der „aktiven“ Vaterschaft zu fördern und die Unterstützung der Mütter zu verbessern, gibt es (noch) keine entsprechende Regelung für Väter.

Schwangere Frauen können zudem nur aus bestimmten Gründen gekündigt werden, z.B. wegen Schließung oder dauernder Einschränkung des Betriebes, wobei in der Regel eine Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts erforderlich ist. Von Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bzw. vier Wochen nach Beendigung der Elternkarenz oder einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz (bis längstens vier Wochen nach Vollendung des vierten

Lebensjahres des Kindes) darf eine Arbeitnehmerin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden. Bei Teilzeitbeschäftigung über den vierten Geburtstag hinaus ist eine Kündigung wegen der Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung unzulässig (BMSK 2007:82f).

### 1.1.2. Elternkarenz

Ein wichtiges Instrument, um Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zumindest „sequentiell“, also nacheinander, zu vereinbaren, stellt die Möglichkeit der arbeits- und sozialrechtlich abgesicherten Erwerbsunterbrechung dar. Welche langfristigen Auswirkungen die Elternkarenz auf die Erwerbsbiografien von Frauen hat, hängt jedoch von der konkreten Ausgestaltung ab – vor allem von der Dauer der Karenz und des Kündigungsschutzes. Auf die Bereitschaft der Männer, die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, hat dies jedoch kaum Auswirkungen. So wurde etwa mit der Einführung des Karenzurlaubes für Väter Anfang der 1990er Jahre gleichzeitig die Dauer der Elternkarenz auf zwei Jahre verlängert und die Möglichkeit der Teilkarenz geschaffen. Es zeigte sich jedoch, dass Väter diese neue Möglichkeit kaum in Anspruch nahmen (Väteranteil ca. 1%), Mütter hingegen ihren Ausstieg aus dem Erwerbsleben meist auf zwei Jahre verlängerten. 1996 wurde die Bezugsdauer des Karenzgeldes unabhängig von der unveränderten zweijährigen Karenz für nur einen Elternteil auf eineinhalb Jahre reduziert. Nur sofern auch der zweite Elternteil Karenz in Anspruch nahm, wurde diese auch weiterhin bezahlt. Wie erwartet – die Maßnahme wurde vor allem unter einsparungspolitischen Überlegungen beschlossen – hatte auch diese gesetzliche Veränderung kaum Einfluss auf die geschlechtliche Arbeitsteilung bzw. die Bereitschaft der Männer, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen. So waren etwa im Jahr 2000 nur 1,9% der KarenzgeldbezieherInnen Väter (siehe dazu näher: Mairhuber, 2000: 200ff.).

Im Jahr 2002 kam es dann zu einer grundlegenden Systemänderung: Mit der Abschaffung des Karenzgeldes für erwerbstätige Eltern und der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes (KBG) für alle Mütter (bzw. Väter) – unabhängig von ihrem Erwerbstatus – wurde der Bezug der Geldleistung von der arbeitsrechtlichen Karenz völlig entkoppelt. Die maximale Bezugsdauer des KBG endet mit dem 3. Geburtstag des Kindes.<sup>3</sup> Die maximale Dauer der Karenz blieb aber auf zwei Jahre beschränkt, und auch der Kündigungsschutz endet unverändert vier Wochen nach Ende der Karenz.<sup>4</sup> Mit Ausnahme eines Monats kann die Elternkarenz von den Eltern nicht gleichzeitig in Anspruch genommen werden. Ein Wechsel zwischen den Eltern ist zweimal möglich, wobei die Karenzdauer mindestens drei Monate betragen muss. Der Kündigungsschutz für Eltern, die sich die Karenzzeit teilen, wurde zudem abgeschwächt (siehe dazu näher: Mairhuber, 2005, S. 10).

---

<sup>3</sup> Die konkreten Regelungen der Geldleistung, also das Kinderbetreuungsgeld werden weiter unten erläutert.

<sup>4</sup> Empirische Untersuchungen zeigen, dass mehr als die Hälfte der ArbeitnehmerInnen über die unterschiedliche Länge von Kinderbetreuungsgeldbezug und Ende der Karenz bzw. des Kündigungsschutzes nicht Bescheid wissen (Riesenfelder et al. 2006:83).

### 1.1.3. *Elternteilzeit*

Ist die Ausgestaltung der Elternkarenz für eine sequenzielle Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung von Bedeutung, so ist die Möglichkeit der vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung eine wichtige Voraussetzung für eine „gleichzeitige“ Vereinbarkeit. In Österreich wurde nach langjähriger Debatte 2004 das Recht auf Teilzeitarbeit für Eltern eingeführt: Eltern haben demnach bis zum siebten Geburtstag des Kindes einen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit zu reduzieren (oder auch die Lage der Arbeitszeit zu verändern) und danach wieder zu erhöhen oder auch die Lage der Arbeitszeit zu verändern. Der rechtliche Anspruch besteht aber nur, wenn das Beschäftigungsverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und die/der ArbeitnehmerIn in einem Betrieb mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt ist. In Betrieben mit weniger MitarbeiterInnen oder bei einer geringeren Beschäftigungsdauer besteht die Möglichkeit der Vereinbarung von Elternteilzeit. Wird Elternteilzeit in Anspruch genommen besteht maximal bis zur Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes Kündigungsschutz.

Angesichts der zunehmend kürzeren Dauer von Beschäftigungsverhältnissen und vor dem Hintergrund der in Österreich vorherrschenden Betriebsgrößen, bedeutet dies, dass viele ArbeitnehmerInnen vom Rechtsanspruch von vornherein ausgeschlossen sind (siehe dazu: Kapitel 3.2.2.).

### 1.1.4. *Pflegefreistellung*

Seit 1999 steht allen Beschäftigten, wenn nahe Angehörige erkranken oder die Betreuungsperson eines Kindes ausfällt, eine bezahlte Pflegefreistellung zu. Als Erkrankung gelten nicht nur akute oder plötzlich auftretende, sondern auch chronische Krankheiten. Entscheidend ist die Pflegebedürftigkeit. Nahe Angehörige sind EhegattInnen, eingetragene PartnerInnen und LebensgefährtInnen, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, Kinder, Enkel, Urenkel, Adoptiv- und Pflegekinder. Generell besteht insgesamt Anspruch auf eine Woche pro Arbeitsjahr. Darüber hinaus gibt es eine zusätzliche Pflegefreistellungswoche innerhalb eines Arbeitsjahres bei Kindern unter zwölf Jahren.

Sicherlich ist der zweiwöchige bezahlte Pflegefreistellung – vor allem im internationalen Vergleich – eine wichtige zeitliche Hilfestellung für Eltern, jedoch stellt das Kranksein von Kindern erwerbstätige Eltern vor besondere Herausforderungen, da Kinder in der Regel länger bzw. häufiger krank sind. Hier ist insbesondere die betriebliche Ebene aber auch die Hilfe durch weitere Familienangehörige oder soziale Dienstleistungen vor Ort von großer Bedeutung (siehe dazu näher: Kapitel 1.3.2.).

### 1.1.5. *Arbeitszeitarrangements auf betrieblicher Ebene*

Österreichische ArbeitgeberInnen bieten nur selten direkte Unterstützung bei der Kinderbetreuung (etwa Betriebskindergärten) oder auch finanzielle Leistungen für Familien an. So genannte „familienfreundliche“ Maßnahmen in österreichischen Unternehmen

beziehen sich primär auf arbeitszeitliche Regelungen und werden – vor allem in kleineren Unternehmen – oft auf informeller Basis gewährt (OECD 2003:89)

Leider gibt es betreffend die Frage, welche arbeitszeitlichen Arrangements Betriebe in Österreich zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit anbieten, keine aktuellen repräsentativen Untersuchungen – weder für das gesamte Bundesgebiet noch für Wien. Die letzte diesbezügliche Erhebung fand im Zuge des vorletzten Familienberichtes im Jahr 1998 statt (BMUJF 1999:174ff).<sup>5</sup>

Auf Basis von qualitativen Untersuchungen und den „good practices“ Beispielen, etwa des Audit „Beruf und Familien“ (BMWA 2008:14ff.) oder auch der „betrieblichen Frauenförderung in Wien“ (Magistrat der Stadt Wien, 57 – Frauenabteilung 2009) sollen hier aber zumindest jene arbeitszeitbezogenen Maßnahmen aufgelistet werden, die von Wiener (oder auch österreichischen) Unternehmen derzeit angeboten werden:

- flexible und/oder gleitende Arbeitszeiten, damit diese mit Öffnungs- bzw. Verkehrszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen und öffentlichen Verkehrsmitteln abstimmen werden können – hier ist es gleichzeitig wichtig, dass Unternehmenstermine stets in der Kernarbeitszeit festgelegt werden,
- Blocken von Arbeitstagen (bei Teilzeitarbeit)<sup>6</sup>,
- Langzeitarbeitskonten (zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen),
- Mehr- oder Überstunden können im Block beansprucht oder auch an Urlaub angehängt werden,
- Abstimmung der Urlaubsplanung auf Schließzeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen,
- Arbeitsfreistellung gegen Entfall des Entgeltes oder Sabbaticals,
- Erweiterte Elternkarenz oder Pflegefreistellung (bezahlt oder unbezahlt),
- Arbeitszeitreduktion (inklusive des Rechts auf Rückkehr zu Vollzeitbeschäftigung).

#### 1.1.6. *Bildungskarenz*

Auch wenn es sich hier um keine explizite Leistung an Eltern handelt, wird die Bildungskarenz (bzw. das Weiterbildungsgeld) hier angeführt, denn es zeigt sich, dass Fragen der Weiterbildung gerade auch für Eltern sehr wichtig sind.

Seit 1998 können ArbeitnehmerInnen zum Zweck der Aus- und Weiterbildung eine so genannte Bildungskarenz in Anspruch nehmen. Bis 2000 konnten Frauen und Männer

---

<sup>5</sup> Laut dieser Erhebung boten 39% der Unternehmen so genannte „familienfreundliche“ Arbeitszeitarrangements (davon etwa 32% geringfügige Beschäftigungsmöglichkeiten während der Elternkarenz, 23% Arbeitszeitreduzierungen oder Telearbeit aufgrund von Betreuungspflichten, 12% Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes bei Betreuungspflichten) an, 15% verlängerte Elternkarenz aufgrund von Kinderbetreuungspflichten (davon etwa 22% nur mit verlängertem Rückkehrrecht) und 16% verlängerte Pflegefreistellungen (BMUJF 1999:172ff.).

<sup>6</sup> Laut einer repräsentativen Befragung von ArbeitgeberInnen zur Elternteilzeit im Jahr 2007 scheint dies in relativ vielen Betrieben (zumindest teilweise) möglich zu sein (Dörfler et al. 2009: 110f.)

auch direkt im Anschluss an die Elternkarenz in Bildungskarenz gehen, was von sehr vielen Frauen auch in Anspruch genommen wurde. Seit 2001 muss zwischen Elternkarenz und Bildungskarenz mindestens ein halbes Jahr Beschäftigung liegen. Die Dauer der Bildungskarenz beträgt zwischen drei Monaten und maximal einem Jahr und kann auch in Teilen vereinbart werden. Während der Dauer der Bildungskarenz erhält der/die ArbeitnehmerIn ein so genanntes Weiterbildungsgeld (siehe dazu näher: Kapitel 1.2.5.). Ursprünglich galt diese Möglichkeit nur für ArbeitnehmerInnen die mindestens seit drei Jahren bei dem/der gleichen ArbeitgeberIn beschäftigt waren. Im Rahmen des so genannten „Flexicurity-Paketes“ (welches mit 1.1.2008 in Kraft trat) kam es auch zu Verbesserungen bei der Bildungskarenz. Demnach genügt nun eine ununterbrochene Beschäftigungsdauer von einem Jahr und für Saisonbeschäftigte wurde ebenfalls eine entsprechende Regelung geschaffen (Mindestbeschäftigungsdauer von einem Jahre innerhalb von vier Jahren). Im Rahmen des so genannten „Arbeitsmarktpaketes II“ (2009) wurden weitere, aber befristete Verbesserungen der Bildungskarenz eingeführt. Demnach kann bis Ende 2011 Bildungskarenz bereits nach nur einem halben Beschäftigungsjahr beansprucht werden. Die Dauer der Bildungskarenz kann zwischen zwei Monaten und einem Jahr betragen

Theoretisch haben alle befristet und unbefristet Beschäftigten die Möglichkeit in Bildungskarenz zu gehen, wobei jedoch kein Rechtsanspruch besteht. Der/die ArbeitgeberIn muss dem Zeitpunkt und der Dauer der Bildungskarenz zustimmen. Im Jahr 2000 nahmen über 3500 Personen Bildungskarenz in Anspruch (viele von ihnen waren Mütter nach der Elternkarenz). Mit der Reform 2001 pendelte sich die Anzahl der BezieherInnen zwischen 2003 und 2008 auf durchschnittlich 1000 und 1500 Personen pro Jahr ein. Aufgrund der attraktiveren Rahmenbedingungen und der Wirtschaftskrise nahmen 2009 insgesamt über 6800 Personen Bildungskarenz in Anspruch.

## *1.2. Geldleistungen für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft*

### *1.2.1. Wochengeld*

Das Wochengeld ist eine Einkommensersatzleistung für unselbstständig erwerbstätige Frauen während der arbeitsrechtlich geregelten Schutzfrist (in der Regel acht Wochen vor und acht bzw. zwölf bis maximal sechzehn Wochen nach der Geburt). Seit 1.1.2008 haben auch freie Dienstnehmerinnen Anspruch auf Wochengeld in der Höhe des vorangegangenen Einkommens. Das Wochengeld beträgt 100% des vorangegangenen Nettoeinkommens. Es ist keine bestimmte Mindestversicherungszeit notwendig.

Selbstständig erwerbstätige Frauen haben Anspruch auf eine entsprechende Leistung in der Höhe von €25,59 täglich (2010) oder bekommen eine Ersatzarbeitskraft während der Schutzfrist beigestellt. Freiwillig versicherte geringfügig beschäftigte Personen haben ebenfalls Anspruch auf Wochengeld. Dieses beträgt €7,91 pro Tag (2010).

### 1.2.2. Kinderbetreuungsgeld

Wie bereits weiter oben angeführt, wurde das Karenzurlaubsgeld 2002 durch das Kinderbetreuungsgeld ersetzt. Damit wurde eine grundlegende sozialpolitische Richtungsänderung vorgenommen: vom erwerbszentrierten Modell des Karenzgeldes, welches eine begrenzte Ersatzleistung für entfallenes Erwerbseinkommen darstellte, hin zu einer (universellen) Familienleistung, welche die Betreuungsleistungen der Eltern unabhängig vom vorhergehenden Erwerbsstatus honoriert. Kinderbetreuungsgeld kann daher unabhängig von der tatsächlichen Erwerbsunterbrechung (Karenz) für den Fall, dass nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nimmt, maximal bis zum 30. Lebensmonat des Kindes bezogen werden. Bezieht es auch der zweite Elternteil, endet das Kinderbetreuungsgeld maximal mit dem 3. Geburtstag des Kindes. Die Höhe des Kinderbetreuungsgeld betrug 2002 rund €436 pro Monat. Entgegen den Beteuerungen der damaligen ÖVP/FPÖ-Regierung, dass es sich nun um eine universelle Geldleistung für alle Mütter (bzw. Väter) handle, sind viele MigrantInnen aufgrund der Koppelung an einen Anspruch auf Familienbeihilfe de facto ausgeschlossen, und es wurde eine Verdienstgrenze (2002: €14.600/Jahr) eingezogen.

Die Auswirkungen der Systemänderung sind vor allem in zweifacher Hinsicht von Bedeutung: Erstens hat die Entkoppelung von Karenz und Geldleistungsanspruch dazu geführt, dass mehr Väter Kinderbetreuungsgeld beziehen (Dezember 2009, Ö: 4,7%; Wien 8,9%). Davon kann jedoch nicht einfach eine höhere Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung abgeleitet werden. Es ist vielmehr so, dass aufgrund der Möglichkeit, die Geldleistung auch ohne Erwerbsunterbrechung zu beziehen, selbstständige, arbeitslose und studierende Väter, deren Einkommen unter der Zuverdienstgrenze liegt, dies auch überdurchschnittlich häufig in Anspruch nehmen. Zweitens hat die Verlängerung des Geldleistungsanspruchs bei Frauen zu einer durchschnittlich längeren Abwesenheit vom Erwerbsarbeitsmarkt, zu einem erhöhten Arbeitsplatzwechsel und zu verstärkten Wiedereinstiegsproblemen geführt (siehe dazu näher: Kapitel 3.1.).

Um die Länge der Erwerbsunterbrechung (von Frauen) und die damit einhergehenden Nachteile auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren, wurde das Kinderbetreuungsgeld in Richtung „kürzere Bezugsdauer/höhere Geldleistung“ reformiert. Seit Jänner 2008 bestehen daher zwei weitere Möglichkeiten, Kinderbetreuungsgeld in Anspruch zu nehmen: Bis zum 20./24. Lebensmonat des Kindes in der Höhe von rund €624/Monat oder bis zum 15./18. Lebensmonat des Kindes in der Höhe von rund €800/Monat. Darüber hinaus wurde die Zuverdienstgrenze auf €16.200/Jahr angehoben. Vor allem um Väter und auch besser verdienenden Frauen ein entsprechendes Angebot zu machen, wurden im Herbst 2009 zwei weitere Varianten beschlossen: demnach können Eltern seit dem 1. Jänner 2010 bei einer reduzierten Bezugsdauer bis zum 12./14. Lebensmonat des Kindes entweder €1.000 Kinderbetreuungsgeld oder ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld (80% des vorangegangenen Einkommens – aber maximal €2.000 pro Monat) beziehen. Zusätzlich zur bisherigen Zuverdienstgrenze von €16.200 pro Jahr können als Alternative seit 2010 bis zu 60% des früheren Einkommens dazuverdient werden. Für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld gilt eine eigene Zuverdienstgrenze von €5.800 jährlich.



### 1.2.3. Familienbeihilfe und andere familienbezogene Geldleistungen

Neben dem Kinderbetreuungsgeld spielt in Österreich die **Familienbeihilfe** eine sehr große Rolle in der Familienpolitik bzw. bei der finanziellen Unterstützung von Eltern.<sup>7</sup>

Anspruch auf Familienbeihilfe haben grundsätzlich alle Eltern unabhängig von ihrem Einkommen für Kinder bis zum vollendeten 18. Lebensjahr bzw. zum Ende ihrer Ausbildung (max. bis zum vollendeten 26. Lebensjahr), sofern sich diese ständig in Österreich aufhalten. Seit 1992 hat die Mutter vorrangig Anspruch auf die Auszahlung der Familienbeihilfe. Seit 1999 hängt die Höhe der Familienbeihilfe vom Alter und der Anzahl der Kinder ab. Derzeit (2010) beträgt die Leistung zwischen €105,40 und €202,70 pro Monat und Kind. Zusätzlich kommt seit 2009 für jedes Kind der **Kinderabsetzbetrag** von €58,40 hinzu, der gemeinsam mit der Familienbeihilfe ausbezahlt wird. Seit 2008 wird im September die Familienbeihilfe als 13. Familienbeihilfe verdoppelt.

**AlleinerzieherInnen und AlleinverdienerInnen** können darüber jährlich €364 von der Lohnsteuer absetzen. Die jährliche Einkommensgrenze für den AlleinverdienerInnenabsetzbetrag beträgt für die/den EhepartnerIn €2.200 ohne und €6.000 mit Kind. Ist die Lohnsteuer so gering, dass sich dieser Absetzbetrag nicht auswirken kann, wird er in Form einer Negativsteuer ausbezahlt. Zusätzlich zu diesem Absetzbetrag besteht seit 2004 Anspruch auf einen gestaffelten Kinderzuschlag zwischen €130 und €220. Österreichweit erhalten ca. 800.000 Personen den AlleinverdienerInnenabsetzbetrag (mehrheitlich Männer) und ca. 100.000 (mehrheitlich Frauen) den AlleinerzieherInnenabsetzbetrag (BMSK 2007:64).

Mit der Steuerreform 2009 wurden zudem ein neuer **Kinderfreibetrag** sowie ein **Kinderbetreuungsabsetzbetrag** eingeführt. Der Kinderfreibetrag beträgt rückwirkend mit 1. Jänner 2009 jährlich €220 pro Kind. Machen beide Elternteile den Freibetrag geltend, stehen jedem Elternteil 60% des Freibetrags zu (€132). Zudem können für Kinder bis zum 10. Lebensjahr bis zu €2.300 jährlich für Kinderbetreuung von der Steuer abgesetzt werden.

Steuerfreibeträge reduzieren das steuerpflichtige Einkommen und wirken sich damit für höhere Einkommen besonders günstig aus, damit sind Personen mit niedrigen Einkommen benachteiligt bzw. haben die Steuerfreibeträge für NiedrigeinkommensbezieherInnen gar keine Auswirkung. Damit profitieren Männer vom Kinderfreibetrag grundsätzlich mehr als Frauen. Der Bonus bei Teilung des Freibetrags bei Paaren (60% pro Person) setzt zwar einen Erwerbsanreiz für Frauen, der allerdings sehr schwach ist. Die Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten ist ebenfalls nur für jene möglich, die ein entsprechend hohes Einkommen haben. Benachteiligt sind daher Frauen, die aufgrund ihrer geringeren Einkommen von diesen Maßnahmen gar nicht oder in

<sup>7</sup> Insgesamt wurden in Österreich im Jahr 2005 ca. 7 Mrd. € bzw. 2,9% des BIP für Familienleistungen aufgewendet. Direkte und indirekte Geldleistungen dominierten gegenüber den Sachleistungen. 2008 machten direkte Geldleistungen (einschließlich Kinderabsetzbetrag) etwa 77% der gesamten Familienleistungen aus, weitere Steuererleichterungen für Familien betragen knapp 6%, hingegen flossen nur etwa 12% in Sachleistungen (wie Kinderbetreuungseinrichtungen) (Ferstl et al. 2009).

geringerem Ausmaß profitieren. Das betrifft insbesondere die (fast ausschließlich weibliche) Alleinerziehende sowie Teilzeitbeschäftigte (ebenfalls überwiegend Frauen). Mehr als die Hälfte der in Teilzeit arbeitenden Frauen sind Mütter. Vor allem die fehlende Entlastung von Kosten der Kinderbetreuung ist als problematisch anzusehen. Das betrifft auch von Arbeitslosigkeit betroffene Personen, die, um vermittelbar zu sein, eine Kinderbetreuung brauchen, gleichzeitig aber von der steuerlichen Absetzbarkeit gänzlich ausgeschlossen sind. Gerade für diese Gruppe wäre eine Unterstützung besonders notwendig: die Familienzuschläge beim Arbeitslosengeld wurden seit 2001 nicht mehr erhöht (Rossmann 2009:7).

BezieherInnen von Geldleistungen aus der Arbeitslosenversicherung oder der Pensionsversicherung erhalten für Kinder (und gegebenenfalls für den/die EhepartnerIn oder LebensgefährteIn) einen **Familienzuschlag** (Arbeitslosenversicherung) in der Höhe von €0,97 täglich bzw. einen **Kinderzuschuss** (Pensionsversicherung) in der Höhe von €29,07 (2010) monatlich.

Seit 1993 werden in der österreichischen Pensionsversicherung so genannte **Kindererziehungszeiten** (bis zu 48 Monate pro Kind) angerechnet. In der Pensionsberechnung finden die Kindererziehungszeiten in Form einer eigenen Bemessungsgrundlage Berücksichtigung (2010: €893,75). Diese wird im Fall einer gleichzeitigen versicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit der Mutter zur eigenen individuellen Bemessungsgrundlage dazugerechnet. Die Besonderheit der Kindererziehungszeiten liegt nun darin, dass sie unabhängig von der gleichzeitigen Ausübung einer Erwerbstätigkeit in jedem Falle pensionssteigernd wirken und damit keinen Anreiz für eine Berufsunterbrechung bieten. Im Falle der Erwerbsunterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung (in den ersten 48 Monaten) tragen die Kindererziehungszeiten als Ersatzzeiten (seit 2002 auch als Beitragszeiten) hingegen zur Schließung von vorhandenen Versicherungslücken bei (siehe dazu näher: Mairhuber 2000:165ff.).

Der **Wiener Familienzuschuss** richtet sich an einkommensschwache Familien mit Kleinkindern. Der Zuschuss wird für Kinder gewährt, für die Anspruch auf Familienbeihilfe besteht und die das 3. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Das Familieneinkommen darf eine bestimmte Grenze (etwa €941,11 für Alleinerziehende mit einem Kind oder €1.170,03 für ein Elternpaar mit einem Kind) nicht überschreiten. Die Höhe des Familienzuschusses ist vom Familieneinkommen abhängig und beträgt etwa für Alleinerziehende mit einem Kind zwischen €50,87 und €152,61 monatlich. Es besteht kein Rechtsanspruch (Kammer für Arbeit und Angestellte für Wien 2009:81ff.). Da es sich um einen Zuschuss für einkommensschwache Familien (d.h. in der Regel EinverdienerInnenhaushalte) handelt, trägt dieser Zuschuss auch zur Zementierung der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung bei.

Um die Erwerbstätigkeit von arbeitssuchenden Eltern mit Kindern zu fördern, gewährt das Arbeitsmarktservice bei entsprechend geringem Einkommen eine **Kinderbetreuungsbeihilfe** zur teilweisen Abgeltung der Kinderbetreuungskosten. Diese wird grundsätzlich für ein halbes Jahr bewilligt und kann maximal drei Jahre pro Kind gewährt werden. Im Jahr 2006 bezogen 8.500 Personen (8.300 Frauen) Kinderbetreu-

ungsbeihilfe (siehe dazu näher: Kammer für Arbeit und Angestellte für Wien 2009: 50ff.).

#### 1.2.4. *Finanzielle Unterstützungen auf betrieblicher Ebene*

Wie bereits weiter oben erwähnt, gibt es keine rezentere Erhebung auf Ebene der Unternehmen.<sup>8</sup> Auf Basis von qualitativen Studien bzw. von „good-practice“-Beispielen, etwa im Rahmen des Audit „Beruf und Familie“, sollen hier aber zumindest jene finanziellen Zuschüsse aufgelistet werden, die von manchen (meist größeren) Wiener (bzw. österreichischen) Unternehmen derzeit im Zusammenhang mit Elternschaft bzw. Kinderbetreuungspflichten angeboten werden:

- Zuschuss zur Familienbeihilfe,
- finanzielle Unterstützung (etwa prozentuelle Entgeltfortzahlung) bei erweiterter Elternkarenz oder Pflegefreistellung,
- finanzielle Zuschüsse für Kinderbetreuungskosten und für Pflegeleistungen.

#### 1.2.5. *Weiterbildungsgeld*

Während der Zeit der Bildungskarenz (siehe dazu näher: Kapitel 1.1.6.) wird so genanntes Weiterbildungsgeld in der Höhe des Kinderbetreuungsgeldes (€14,53 pro Tag) bezahlt. Weiters sind ArbeitnehmerInnen in Bildungskarenz kranken- und pensionsversichert. Während der Bildungskarenz besteht allerdings kein Kündigungsschutz. Der Zuverdienst bis zur Geringfügigkeitsgrenze (2010: €366,33 monatlich) ist gestattet. Im Rahmen des bereits erwähnten „Flexicurity-Paketes“ wurde das Weiterbildungsgeld für alle ArbeitnehmerInnen (ursprünglich galt dies nur für ArbeitnehmerInnen über 45 Jahre) auf die Höhe des „fiktiven“ Arbeitslosengeldes angehoben.

### 1.3. *Sach- bzw. Serviceleistung für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft*

#### 1.3.1. *Kinderbetreuungseinrichtungen*

Seit Einführung der Mütterkarenz 1961 wurde in Österreich der sequenziellen Vereinbarkeit gegenüber einer „gleichzeitigen“ Vereinbarkeit der Vorrang gegeben. Demzufolge war der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, die in den Zuständigkeitsbereich der Länder und Gemeinden fallen, immer nachrangig bzw. in manchen Bundesländern sogar unerwünscht – vor allem bezogen auf die Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren. Das geänderte Erwerbsverhalten der Frauen führte jedoch zu einem be-

<sup>8</sup> Laut der Erhebung aus dem Jahr 1998 gewährten nur 6% der Unternehmen familienbezogenen Geldleistungen (z.B.: Zuschuss zur Familienbeihilfe oder zu den Kinderbetreuungskosten) (BMUJF 1999:175).

trächtlichen Mangel an außerhäuslichen Betreuungsmöglichkeiten und hatte in Österreich eine anhaltende politische Diskussion über die Höhe des zusätzlichen Bedarfs zur Folge. Obwohl es in den letzten Jahren – vor allem auf Druck und mit zusätzlichen Geldmitteln der Bundesregierung – zu einer Verbesserung bei den Kinderbetreuungseinrichtungen<sup>9</sup> gekommen ist, liegen die durchschnittlichen Betreuungsquoten noch immer unter den so genannten Barcelona-Zielen der EU: Bei Kleinkindern unter drei Jahren hat sich die Betreuungsquote Österreichweit zwischen 1995 und 2007 zwar verdoppelt, erreichte aber dennoch nur 12%. In Wien war mit 23% die Betreuungsquote für diese Altersgruppe am höchsten, dennoch bestand auch hier Ausbaubedarf. Die Betreuungsquote bei den 3- bis 5-jährigen Kindern war im gleichen Zeitraum von 70% auf 85% gestiegen, lag damit aber auch noch unter dem Barcelona-Ziel von 90%. Erstaunlicher Weise lag die Quote in dieser Altersgruppe für Wien mit 83% unter dem österreichischen Durchschnitt (Statistik Austria 2008: Kindertagesheimstatistik).

Durch den massiven Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen durch die Stadt Wien in den letzten Jahren sind die Betreuungsquoten jedoch weiter angestiegen. Im letzten Betreuungsjahr 2009/2010 lagen diese in Wien bei den 3- bis 5-Jährigen bei über 87% und bei den unter 3-jährigen Kindern bei fast 27% (Magistrat der Stadt Wien, MA 5 – Finanzwesen 2010:28).

Ein weiteres Problem stellen die täglichen und jährlichen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen – vor allem in ländlichen Gemeinden – dar (siehe dazu: Mairhuber, 2008). Hier ist die Situation in Wien ebenfalls am besten: Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder bis zum 3. Lebensjahr werden in Wien zu 75% ganztägig geführt, österreichweit nur zu 58%. Bezogen auf die 3- bis 5-jährigen Kinder sind in Wien immerhin noch 68% ganztägig geöffnet, in Österreich nur mehr 46% (Statistik Austria 2010: Kindertagesheimstatistik). Gemäß der Definition der 15aB-VG Vereinbarung über den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebotes befinden sich in Wien über 85% der unter 6-jährigen Kinder in Einrichtungen, die an vier Tagen die Woche zumindest 9,5 Stunden geöffnet haben und über das gesamte Jahr höchstens fünf Wochen schließen und somit mit einer Vollzeitbeschäftigung der Eltern vereinbar sind (Magistrat der Stadt Wien, MA 5 – Finanzwesen 2010:22).

Neben den eingeschränkten Öffnungszeiten zählen – entsprechend der aktuellsten nationalen Erhebung aus dem Jahr 2002 – die relativ hohen Kosten der Kinderbetreuung in Österreich zu den Hauptkritikpunkten. Etwa die Hälfte (47%) der unzufriedenen Eltern empfindet die genutzte Einrichtung als zu teuer (Kytir/Schrittwieser 2003:37). Und auch jene befragten Eltern, deren Kind in keiner Betreuungseinrichtung ist, die aber grundsätzlich ein Interesse daran haben, geben zu ca. 20% als Grund die zu hohen Kosten an (Kytir/Schrittwieser 2003:80f.). In Wien war die Betreuung mit durchschnittlich €150 pro Monat bis vor kurzem sogar am teuersten (Österreich €70). Allerdings sind hier auch die Betreuungsdichte und damit die Anteile teurer

---

<sup>9</sup> Ein weiteres Problem stellt die Frage der Nachmittagsbetreuung von Schulkindern bis zum 14. Lebensjahr dar, welches aufgrund der geringen Anzahl an Ganztagschulen und Horten zu einem weiteren Stolperstein in der Vereinbarkeit von (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung für Frauen wird.

Betreuungsformen (etwa ganztägig geführter Krippenplätze) am größten. Obwohl die Zufriedenheit mit den Kinderbetreuungseinrichtungen (etwa mit der Betreuungsqualität) in Wien grundsätzlich sehr hoch ist, waren die hohen Kosten der am häufigsten genannte Grund (63%) für die vorhandene Unzufriedenheit (Kytir/Schrittwieser 2003).

Um sowohl die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft als auch die Chancen der Kinder auf eine frühzeitige Förderung zu erhöhen, beschloss die Bundesregierung 2009 ein verpflichtendes kostenloses Kindergartenjahr im letzten Jahr vor Schuleintritt einzuführen. Nachdem die Kinderbetreuungseinrichtungen in den Kompetenzbereich der Länder fallen, hängt die Implementierung dieser Bestimmung stark vom jeweiligen Bundesland ab. Wien hat diesbezüglich bereits eine sehr umfassende Reform beschlossen. Seit Herbst 2009 ist der Besuch einer öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtung (halb- oder auch ganztags) für alle Kinder bis zum 6. Lebensjahr kostenlos. Für Kinder in privaten Einrichtungen, werden die Kosten bis zu €220 im Monat ebenfalls von der Gemeinde Wien übernommen. Diese Beseitigung der Elternbeiträge für nahezu alle Kinderbetreuungseinrichtungen stellt damit eine der weitestreichenden Reformen im Bereich der Vereinbarkeitspolitik in Österreich in den letzten Jahrzehnten dar.

### 1.3.2. *Betreuung von (kranken) Kindern zu Hause*

Insbesondere die Erkrankung von Kindern stellt erwerbstätige Eltern vor große Herausforderungen. In Wien gibt es verschiedene Einrichtungen, die die Betreuung von Kindern zu Hause anbieten bzw. vermitteln. Hier geht es vor allem um die vorübergehend oder stundenweise individuelle Betreuung von kranken Kindern. Eine der ältesten und wichtigsten Einrichtung ist „Kinderbetreuung Daheim“ welche von „Sozial Global“ seit 1985 angeboten wird. Diese Einrichtung, untersützt von „Fonds Soziales Wien“, betreut akut erkrankte Kinder (im Alter zwischen 18 Monaten und zwölf Jahren), wenn die Eltern berufstätig sind oder eine Ausbildung bzw. einen AMS-Kurs besuchen. Die Kostenbeiträge sind nach dem Familieneinkommen gestaffelt (ab €1,90 pro Stunde) ([www.sozial-global.at](http://www.sozial-global.at)).

Die Pflege schwer erkrankter Kinder wird u.a. vom Verein „MOKI – Mobile Kinderkrankenpflege“ durch diplomiertes Pflegepersonal angeboten. Dieser Verein besteht seit 1999 und ist seit 2010 eine anerkannte Einrichtung des „Fonds Soziales Wien“. Die Stundensätze betragen derzeit (November 2010) zwischen €37 und €55. Eine Kostenübernahme durch die Krankenkassen bzw. eine teilweise Kostenübernahme durch den „Fonds Soziales Wien“ ist möglich ([www.moki.at](http://www.moki.at)).

Der Verein „KiB – Child Care“ setzt sich als „Interessensgemeinschaft für das Wohl und die Gesundheit der Kinder“ insbesondere für die Begleitung von Kindern im Krankenhaus und für die Betreuung erkrankter Kinder zu Hause ein bzw. vermittelt Betreuungspersonal ([www.kib.or.at](http://www.kib.or.at)).

„Kinder in Pflege“ ist ein privater Verein, der ebenfalls einen stundenweisen mobilen Betreuungsdienst für akut oder chronisch kranke Kinder durch diplomierte KrankenpflegerInnen anbietet. Die Preise werden individuell vereinbart ([www.kinderinpflege.at](http://www.kinderinpflege.at)).

Ebenfalls stundenweise Kinderbetreuung – aber nicht für kranke Kinder – bietet bzw. vermittelt etwa der Verein „Das Dienstleistungszentrum“. Die Stundensätze betragen derzeit (November 2010) zwischen €14 und €15,5 pro Stunde. Geboten werden BabysitterInnen, Kinderbetreuung, Nachhilfe, Ferienbetreuung etc. ([www.dasdienstleistungszentrum.at](http://www.dasdienstleistungszentrum.at)).

### 1.3.3. Sach- bzw. Serviceleistungen auf betrieblicher Ebene

Betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen spielen in Österreich kaum eine Rolle. 2007 stellten nur 76 österreichische Unternehmen betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung (Festl et al. 2009:4). Manche Betriebe bieten neben den bereits erwähnten arbeitszeitlichen Arrangements noch andere „familienfreundliche“ Sach- bzw. Serviceleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft an. Wie bereits mehrfach erwähnt, gibt es keine rezentere Erhebung über Leistungen auf Ebene der Unternehmen.<sup>10</sup> Auf Basis von qualitativen Studien bzw. den „good-practice“-Beispielen können hier jedoch einzelne Maßnahmen angeführt werden. Im Zusammenhang mit Kinderbetreuung können etwa Kinder an schulfreien Fenstertagen oder grundsätzlich (dafür gibt es extra ausgestatteten Raum) in das Unternehmen mitgebracht werden, oder das Unternehmen organisiert (und finanziert) entlastende Serviceangebote.<sup>11</sup> Bezogen auf die Elternkarenz und den Wiedereinstieg werden von einzelnen Unternehmen folgende Maßnahmen angeboten bzw. in Aussicht gestellt:

- Vereinbarkeitsfragen als Teil des MitarbeiterInnengesprächs,
- Planung (und ev. Vereinbarungen betreffend) der Elternkarenz und des Wiedereinstieges (etwa auch in Form von Elternkarenz) – mit oder ohne externe Beratung,
- Unternehmenskontakt während der Elternkarenz: Zugang zu betriebsinternen Informationen (Zusendung, per E-mail, Intranet-Zugang etc.), regelmäßige Informationsgespräche zwischen Karencierten und Unternehmen (ev. konkrete Ansprechperson für Karencierte), Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen etc.,
- Teilnahme an Weiterbildungsangeboten während der Elternkarenz,
- geringfügige Beschäftigung oder auch Urlaubsvertretungen während der Elternkarenz – vor allem, um den Kontakt aufrecht zu halten,
- Unterstützung der Väterkarenz und/oder Väter in Elternteilzeit<sup>12</sup>,

---

<sup>10</sup> Laut der Erhebung aus dem Jahr 1998 gewährten 32% der Unternehmen familienfreundliche Serviceleistungen (z.B.: Wiedereinstiegsplanung und/oder Weiterbildung für karencierte MitarbeiterInnen) (BMUJF 1999:174).

<sup>11</sup> Laut einer repräsentativen Befragung von ArbeitgeberInnen zur Elternteilzeit im Jahre 2007 ist es jedoch nur in den wenigsten Betrieben möglich, ein Kind in die Arbeit mitzubringen oder auch einen Teil der Arbeit in Tele-Heimarbeit zu erledigen (Dörfler et al. 2009: 110f.).

<sup>12</sup> Im Rahmen der Erhebung zum aktuellem Wiener Frauenbarometer 2009 zeigt sich, dass sich eine Mehrheit der befragten Frauen überhaupt nicht in der Lage fühlt, eine Einschätzung betreffend der Unterstützung der Väterkarenz durch den Betrieb zu machen. Die Studienautorinnen vermuten, dass dies einerseits auf einen Mangel an aktuellen Anlassfällen und andererseits auf das „geringe proaktive Verhalten“ der ArbeitgeberInnen zurückzuführen ist (Bergmann et al. 2010:38).

- Möglichkeit der Telearbeit, insbesondere für Teilzeitbeschäftigte (BMW A 2008:22ff).

Laut der Studie „Betriebliche Frauenförderung in Wien: erfolgreiche Beispiele aus der Praxis“ stellte eine „verständnisvolle und flexible Haltung des Unternehmens im Hinblick auf die Betreuungspflichten der MitarbeiterInnen“ zwar keine Maßnahme im engeren Sinne, aber eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft dar (Magistrat der Stadt Wien, MA 57 – Frauenabteilung 2009:34). Unter flexibler und verständnisvoller Haltung sind insbesondere zu verstehen:

- problemlose, flexible Inanspruchnahme von Pflurlaub, wenn das Kind erkrankt,
- die Möglichkeit, das Kind in den Betrieb mitnehmen zu können (siehe oben),
- Verständnis, wenn der Arbeitsplatz aufgrund von Kinderbetreuungspflichten (etwa Abholzeiten oder plötzliche Erkrankung des Kindes) zu einem bestimmten Zeitpunkt verlassen werden muss.

Laut aktuellem Wiener Frauenbarometer 2009 ist die Mehrheit der befragten Frauen der Ansicht, dass der Betrieb sehr (51%) bzw. eher (29%) auf Personen mit Betreuungspflichten Rücksicht nimmt. Differenziert nach Branchen fällt der Handel auf: hier sind jeweils nur rund ein Drittel der Ansicht, dass sehr oder eher Rücksicht genommen wird, wohingegen jeweils 19% der Ansicht sind, dass keine oder eher keine Rücksicht genommen wird. Diesbezüglich positiv eingestufte Branchen sind das Geld-, Kredit- und Versicherungswesen, Gesundheit und Soziales sowie die öffentliche Verwaltung. Interessanter Weise spielt die Größe des Betriebes bei der Einschätzung keine Rolle (Bergmann et al. 2010:39f.).

Andererseits schreiben vor allem Frauen mit hoch qualifizierten oder führenden Tätigkeiten ihrem Betrieb eine sehr oder eher unterstützende Rolle zu (86%), während Frauen mit Hilfs- oder angelernter Tätigkeit dies in einem weitaus geringeren Maß (70%) tun. „Angesichts der sonst durchwegs eher kritischen Haltung der Befragten mit höher qualifizierten Tätigkeiten kann hier der Schluss gezogen werden, dass diese bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mehr Entgegenkommen wahrnehmen bzw. ihnen zuteil wird, als dies bei Frauen mit angelernter Tätigkeit der Fall ist“ (Bergmann et al. 2010:40).

#### *1.3.4. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für (zukünftige) Eltern und WiedereinsteigerInnen*

Das österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) bietet eine Reihe von aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für WiedereinsteigerInnen nach einer Erwerbsunterbrechung an. Darunter fallen Maßnahmen der Berufsorientierung ebenso wie Berufsbildungsangebote und andere Weiterbildungsangebote. Darüber hinaus informiert das österreichische Arbeitsmarktservice arbeitslose und arbeitssuchende Frauen in zwei Broschüren (und natürlich auch über seine Homepage) über Fragen und Angebote im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg. Grundsätzlich muss hier angemerkt werden, dass die Maßnahmen des AMS Österreich nur auf Wiedereinsteigerinnen abzielen.

Betroffene Männer können sich in Wien an den WAFF (Wiener ArbeitnehmerInnenförderfonds) wenden .

Im Angebot der Landesgeschäftsstelle Wien des Arbeitsmarktservice findet sich seit 2007 ein spezielles Programm für Frauen nach einer familienbedingten Berufunterbrechung unter dem Titel „Wiedereinstieg mit Zukunft“. (Vorher gab es ein sehr ähnliches Wiedereinsteigerinnenprogramm mit dem Namen „Weg zum Job“.) Dieses Programm orientiert sich an einem Grundkonzept, welches vom AMS Österreich vorgegeben ist und wird auch durch finanzielle Zusatzmittel gefördert. Die Besonderheit dieses Programms ist, dass die Stundenzahl der einzelnen Ablauf-Module von Beginn an sanft ansteigend ist. Bei Bedarf können die Teilnehmerinnen in begrenztem Ausmaß auch stundenweise zu Hause Selbstlernphasen und Rechercharbeiten absolvieren, deren Ergebnisse jedoch überprüft werden. Das Programm bietet am Beginn eine Clearing-Phase an (2 Wochen je 20 Stunden), in der es um eine Standortbestimmung, Persönlichkeitsentwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Empowerment, Erkennen und Erweitern von sozialen Kompetenzen und *Softskills* geht. Darauf folgt die Berufsorientierung (3 Wochen je 27 Stunden, inklusive 2 Stunden begleitendes Bewerbungstraining). Für Wiedereinsteigerinnen, die nicht „job-ready“ sind, bietet das AMS Wien danach eine modulare Basisqualifizierung in verschiedenen Bereichen an (etwa Handel, Verkauf und Kundenberatung; Soziales, Erziehung und Bildung; Büro, Wirtschaft und Recht; EDV). Pro Modul dauert diese Basisqualifizierung 2 Wochen (je 27 Stunden inklusive 2 Stunden begleitendes Bewerbungstraining) und dient einerseits zur Auffrischung von vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen und andererseits dazu herauszufinden, ob eine bestimmte berufliche Ausrichtung für die jeweilige Person auch tatsächlich passend ist. Falls erforderlich schließt sich an die Basisqualifizierung eine weiterführende Qualifizierung an, wobei den Teilnehmerinnen hier das gesamte Angebot der Landesgeschäftsstelle Wien des AMS zur Verfügung steht. Daran anschließend erfolgt die aktive Arbeitssuche (maximal 8 Wochen je 22 Stunden, inklusive 2-4 Wochen Praktikum und begleitendes Bewerbungstraining).

Die Landesgeschäftsstelle Wien des AMS bietet seit 2007 auch spezielle Maßnahmen etwa in den Sommermonaten an. Beispielsweise war ein spezielles Kinderbetreuungsangebot notwendig, da andernfalls Kursteilnahmen von Wiedereinsteigerinnen aufgrund der Schließzeiten der öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen gefährdet waren. Laut Auskunft der Frauenreferentin der Landesgeschäftsstelle Wien wurden dieses Angebot sehr gut genutzt.

Neben diesem Berufsorientierungs- und Qualifizierungsprogramm für Wiedereinsteigerinnen werden in den Regionalgeschäftsstellen des AMS seit 2007 für arbeitssuchende und arbeitslos gemeldete Wiedereinsteigerinnen, aber auch für Frauen in Karenz, Infoveranstaltungen über rechtliche Rahmenbedingungen, Kinderbetreuungsangebote sowie sonstige Leistungen und Maßnahmen abgehalten. In drei Regionalgeschäftsstellen wurden eigene ‚Wiedereinsteigerinnen‘-Schalter eingerichtet.

An finanziellen Leistungen bietet das AMS neben der Kinderbetreuungsbeihilfe und dem Weiterbildungsgeld (siehe dazu : Kaptel 1.2.5.), Eingliederungsbeihilfe (für Unter-



nehmen, die Wiedereinsteigerinnen einstellen)<sup>13</sup>, DLU (Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes)<sup>14</sup> und die Übernahme von Kurskosten an.

Neben diesem Berufsorientierungs- und Qualifizierungsprogramm für Wiedereinsteigerinnen werden in den Regionalgeschäftsstellen des AMS seit 2007 für arbeitsuchende und arbeitslos gemeldete Wiedereinsteigerinnen, aber auch für Frauen in Karenz, Infoveranstaltungen über rechtliche Rahmenbedingungen, Kinderbetreuungsangebote sowie sonstige Leistungen und Maßnahmen abgehalten. In drei Regionalgeschäftsstellen wurden spezielle „Wiedereinsteigerinnen-Schalter“ eingerichtet.

An finanziellen Leistungen bietet die Landesgeschäftsstelle Wien Kinderbetreuungsbeihilfe (siehe dazu: Kapitel 1.2.2.), Eingliederungsbeihilfe (für Unternehmen, die Wiedereinsteigerinnen einstellen)<sup>15</sup>, DLU (Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes)<sup>16</sup> und die Übernahme von Kurskosten an.

Neben bzw. in enger Zusammenarbeit mit dem AMS Wien werden in Wien aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vom WAFF (Wiener ArbeitnehmerInnenförderfonds) angeboten. Während sich das AMS Wien auf arbeitslos gemeldete und arbeitsuchende Personen beschränkt bzw. konzentriert, zielt der WAFF auf Beschäftigte bzw. Personen mit aufrechten Dienstverhältnis ab. Für WiedereinsteigerInnen (Frauen und Männer) bietet der WAFF ein spezielles Programm mit dem Titel NOVA. Das Besondere an diesem Programm ist, dass es auch Präventivcharakter hat. Es richtet sich einerseits an „klassische“ WiedereinsteigerInnen nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung (wobei das jüngste Kind nicht älter als 15 Jahre sein darf), andererseits aber auch an Frauen und Männer in einem aufrechten Dienstverhältnis, die eine Elternkarenz planen, sich bereits in Elternkarenz befinden oder schon wieder berufstätig sind (maximal seit einem Jahr).

NOVA für „klassische“ WiedereinsteigerInnen bzw. Arbeitsuchende bietet Coaching, Berufsorientierung und Unterstützung bei der Jobsuche an. NOVA für Frauen und Männer in einem aufrechten Dienstverhältnis bietet Beratung betreffend die Vereinbarkeit bereits vor der Geburt des Kindes; eine sorgfältige Planung des beruflichen Aus- und Wiedereinstieges; berät, wie die Zeit während der Karenz eventuell für berufsbezogene

<sup>13</sup> ArbeitgeberInnen können um Gewährung eines Lohnkostenzuschuss ansuchen, wobei die Dauer (maximal 7 Monate) und Höhe der Förderung vom regionalen Arbeitsmarkt abhängig ist. Es besteht kein Rechtsanspruch.

<sup>14</sup> Während der Dauer der beruflichen Aus- und Weiterbildung kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Beihilfe gewährt werden. Die Höhe der Beihilfe entspricht mindestens der Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe (inklusive allfälliger Familienzuschläge). Zudem sind die Betroffenen in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung versichert. Von den Kursgebühren und Reisekosten etc. übernimmt das AMS bis zu 100%.

<sup>15</sup> ArbeitgeberInnen können um Gewährung eines Lohnkostenzuschuss ansuchen, wobei die Dauer (maximal 7 Monate) und Höhe der Förderung vom regionalen Arbeitsmarkt abhängig ist. Es besteht kein Rechtsanspruch.

<sup>16</sup> Während der Dauer der beruflichen Aus- und Weiterbildung kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Beihilfe gewährt werden. Die Höhe der Beihilfe entspricht mindestens der Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe (inklusive allfälliger Familienzuschläge). Zudem sind die Betroffenen in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung versichert. Von den Kursgebühren und Reisekosten etc. übernimmt das AMS bis zu 100%.

Weiterbildung genutzt werden kann bzw. gibt Hilfestellung für eine erfolgreiche Weiterentwicklung nach der Wiederaufnahme der Berufstätigkeit.

Zugang zu diesen Beratungs-, Betreuungs- und Qualifizierungsangeboten von NOVA für WiedereinsteigerInnen haben auch Frauen und Männer, die nicht beim AMS arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet sind. Die Angebote von NOVA (vor allem für Frauen und Männer mit aufrechtem Dienstverhältnis) werden über gezielte Öffentlichkeitsarbeit, aber auch durch die Zusammenarbeit mit BetriebsrätInnen (oder auch die Arbeiterkammer) publik gemacht, damit möglichst viele betroffene Wiener und Wienerinnen davon Kenntnis haben und diese auch nutzen können.

2008 wurden vom WAFF für 150 Wiedereinsteigerinnen €320.000 AMS-Mittel ausgegeben (100% Frauen). Zusätzlich wurden vom WAFF im Rahmen der NOVA-Maßnahmen für WiedereinsteigerInnen für 584 TeilnehmerInnen (98,3% Frauen) €1.996.235 ausgegeben. Für NOVA-Maßnahmen für Frauen und Männer in einem aufrechten Dienstverhältnis wurden für 240 TeilnehmerInnen €817.400 ausgegeben (99,2% Frauen). Zusätzlich dazu wurden €289.800 in die Präventivberatung (Beratung von 650 Frauen und Männern, die vor oder während einer Karenz Fragen des beruflichen Ausstieges oder Wiedereinstieges klären wollten) investiert (98% Frauen). Damit wurden 2008 in Wien insgesamt €3.420.435 für „WiedereinsteigerInnen“ ausgegeben. (Zum Vergleich: Das WAFF-Budget 2008 betrug insgesamt €56 Millionen; es wurden ca. 24.000 WienerInnen unterstützt.)

Das abz\*austria, eine Non-Profit-Frauenorganisation mit dem Ziel, zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt beizutragen, bietet mit der Service- und Beratungsstelle ‚KarenzKarriereKompetenzZentrum‘ seit Ende 2006 ebenfalls präventive Angebote für Frauen und Männer, die eine Elternkarenz oder Elternteilzeit planen. Zudem richten sich die (meist kostenpflichtigen) Angebote nicht nur an beschäftigte Frauen und Männer, sondern auch an die Betriebe. Grundsätzlich geht es vor allem darum, die „Phase rund um die Geburt eines Kindes“ von beiden Seiten (ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen) aktiv zu planen und zu gestalten ([www.abzaustria.at](http://www.abzaustria.at), download 29.05.2010).

Die Angebote für (werdende) Mütter und Väter beziehen sich vor allem auf die Planung und Umsetzung von Karenz und Wiedereinstieg in Abstimmung mit den beruflichen Zielen, von Teilzeitvorhaben und Elternteilzeit (für beide Elternteile) sowie von Weiterbildungsplänen während der Karenz. Väter werden dabei explizit angesprochen bzw. gibt es auch speziell auf Väter abgestimmte Angebote.

Die Angebote für Betriebe „rund um die Themen Karenz, Elternteilzeit und Familienfreundlichkeit“ umfassen u. a: Einzelberatungsgespräche zur Bedarfsanalyse, Einführung eines systematischen Karenzmanagement im Betrieb, Implementierung von Karenzmanagement-Tools (etwa RoadMap KarenzManagement) und Humanressourcen-Maßnahmen zu Karenz, Elternteilzeit und Vereinbarkeit (etwa flexible Arbeitszeitmodelle) sowie Informationsveranstaltungen, Workshops und Vernetzungsaktivitäten ([www.abzaustria.at](http://www.abzaustria.at), download 29.05.2010).

Darüber hinaus hat das abz\*austria einen so genannten Beratungsscheck für (werdende) Mütter und Väter mit Kindern bis zu einem Alter von drei Jahren entwickelt. Dieser Beratungsscheck wird den (werdenden) Eltern durch das Unternehmen ausgehändigt und bietet diesen die Möglichkeiten eines Coachings, um sich zielgerichtet auf die neue Situation vorzubereiten, oder einer Überprüfung der eigenen Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten (Kompetenzbilanz).

Derzeit (2008-2010) werden die Angebote des „KarenzKarriereKompetenzZentrum“ für Wiener Klein- und Mittelbetriebe den Unternehmen teilweise kostenlos zur Verfügung gestellt. Die Kosten werden aus Mitteln der Magistratsabteilung 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien finanziert, wenn der Frauenanteil in Unternehmen mindestens 30% beträgt.



## 2. **STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN DER VEREINBARKEIT VON ERWERBSARBEIT UND ELTERN SCHAFT**

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft hängt aber nicht nur von spezifischen Maßnahmen und Regelungen, sondern auch von allgemeinen arbeits- und sozialrechtlichen Regulierung (etwa Arbeitszeitregelungen; arbeits- und sozialrechtliche Regelung von Teilzeitarbeit und atypischen Beschäftigungsformen) ab. So machen etwa eine „lange“ Normalarbeitszeit und vor allem Überstunden die Vereinbarkeit von (existenzsichernder) Vollzeitarbeit und Elternschaft für Männer und Frauen schwieriger. Die Regulierung der Teilzeitarbeit – eine in Österreich von Frauen vielfach gewählte individuelle Vereinbarkeitsstrategie – bestimmt u. a. darüber, mit welchen Vor- oder Nachteilen die Ausübung dieser Beschäftigungsform verbunden ist.

Der (geschlechtsspezifische) Umgang von Frauen und Männern mit den angebotenen Maßnahmen und Regelungen wird zudem wesentlich von der geschlechtlichen Verfasstheit des österreichischen Erwerbsarbeitsmarktes (etwa geschlechtliche Segregation, Einkommensunterschiede) bestimmt, vor deren Hintergrund die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft für Frauen und Männer stattfindet.

Darüber hinaus werden im folgenden die in Österreich vorherrschenden soziokulturellen Werte und Normen betreffend geschlechtliche Arbeitsteilung thematisiert, da diese die konkrete Ausgestaltung der Vereinbarkeit und insbesondere die Vereinbarkeitsarrangements auf der Haushalts- bzw. Paarebene wesentlich mitbestimmen. Diese soziokulturellen Werte und Normen spiegeln sich vor allem in den individuellen Einstellungen und Werthaltungen von Frauen und Männern – etwa betreffend Hausarbeit und Kinderbetreuung – wider. Aber auch das tatsächliche Verhalten von Frauen und Männern, welches unter Umständen von den ideellen Vorstellungen abweicht bzw. Ergebnis eines Aushandlungs- und Anpassungsprozesses ist, hat seinerseits normative Wirkkraft und wird daher ebenfalls skizziert.

### 2.1. **Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung mit besonderer Bedeutung für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft**

#### 2.1.1. *Normalarbeitszeit*

Das Arbeitszeitgesetz regelt die Grundzüge der Arbeitszeit und ermöglicht gleichzeitig eine Flexibilisierung der Normalarbeitszeit, die aber an entsprechende Regelungen in den Kollektivverträgen gebunden ist. Das österreichische Arbeitszeitgesetz sieht eine tägliche Normalarbeitszeit von acht Stunden und eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden vor. In den meisten Wirtschaftszweigen beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit aufgrund von Kollektivvertragsvereinbarungen aber unter 40 Stunden

(z.B.: 38,5 Stunden). Überschreitungen der Normalarbeitszeit gelten als Mehrarbeit (Teilzeit) oder Überstunden (Vollzeit), wobei letztere jedenfalls mit einem 50%igen Zuschlag oder einem entsprechenden Zeitausgleich abgegolten werden müssen.

Der Kollektivvertrag kann flexible Durchrechnungsmodelle innerhalb des Rahmens des Arbeitszeitgesetzes festlegen und dabei sowohl die Länge der Normalarbeitszeit pro Tag als auch die zulässige Normalarbeitszeit pro Woche ausdehnen. Innerhalb eines bestimmten Zeitraumes (d.h. Durchrechnungszeitraum) darf die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit jedoch nicht überschritten werden. Am Ende eines Durchrechnungszeitraumes festgestellte Überschreitungen der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit gelten als Überstundenarbeit.

2008 wurde das Arbeitszeitgesetz auf der Grundlage eines Sozialpartnerabkommens novelliert. Die neuen Regelungen ermöglichen vor allem eine noch weiter reichende Flexibilisierung der Normalarbeitszeit, die jedoch an entsprechende Regelungen im Kollektivvertrag oder in Betriebsvereinbarungen gebunden ist. Demnach kann etwa die tägliche Normalarbeitszeit generell von acht auf zehn Stunden ausgedehnt und bei vorübergehend erhöhtem Arbeitsbedarf die Höchstarbeitszeit wöchentlich auf 60 Stunden und täglich sogar auf zwölf Stunden angehoben werden. Weiters wurde erstmals ein 25%iger Zuschlag für die Mehrarbeit von Teilzeitkräften eingeführt.

Diese Novelle des Arbeitszeitgesetzes, die in erster Linie auf ein noch höheres Maß an Arbeitszeitflexibilität abzielt, trägt jedoch auch dazu bei, den Gegensatz zwischen *de facto* kurzer Teilzeitarbeit für Frauen und langer Vollzeitarbeit für Männer noch zu verschärfen. Einerseits macht es die Möglichkeit der Ausdehnung der wöchentlichen bzw. täglichen Arbeitszeit auf maximal 60 bzw. zwölf Stunden für Frauen mit Betreuungspflichten nämlich noch schwieriger – wenn nicht gar unmöglich – eine Vollzeitstelle anzunehmen. Andererseits werden vollzeitbeschäftigte Männer noch weniger Zeit finden, die unbezahlte Versorgungs- und Betreuungsarbeit mit den Frauen gerechter zu teilen.

### *2.1.2. Regulierung von Teilzeitarbeit und anderen atypischen Beschäftigungsformen*

Arbeits- und sozialrechtlich sind Teilzeitbeschäftigte mit Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. Geringfügig Beschäftigte (=kurze Teilzeitarbeitskräfte)<sup>17</sup> wurden 1993 vollständig in das Arbeitsrecht einbezogen. Alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen und auch kollektivvertraglichen Regelungen (etwa betreffend Urlaub, Pflegefreistellung, Sonderzahlungen) gelten demnach grundsätzlich auch für diese „atypischen“ Beschäftigungsformen. Dennoch gibt es Unterschiede zwischen Vollzeit und Teilzeit. Wie bereits erwähnt, erfolgte 2008 die Einführung eines 25%-Zuschlages für so genannte Mehrarbeit von Teilzeitarbeitskräften. Für Überstunden von Vollzeitbeschäftigten gilt jedoch ein doppelt so hoher, nämlich 50%iger Zuschlag. Zudem fällt der Mehrarbeitszuschlag erst an, wenn die zusätzliche Arbeit nicht innerhalb der nächsten drei Monate durch Zeitausgleich abgebaut werden kann. Aber nicht nur betreffend die Bezahlung von

---

<sup>17</sup> 2010 betrug die Geringfügigkeitsgrenze €366,33 brutto/monatlich.

Mehrarbeits- bzw. Überstundenzuschlägen sind Teilzeitbeschäftigte schlechter gestellt. Laut Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen zeigt sich, dass es vor allem im teilzeitintensiven Handel häufig zu Mehrstunden kommt, diese aber nicht immer aufgezeichnet und damit auch nicht bezahlt werden (Flecker et al. 2007:59).

Teilzeitbeschäftigte (über der Geringfügigkeitsgrenze) sind in allen österreichischen Sozialversicherungssystemen (d.h. Pensions-, Unfall-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung) pflichtversichert. Damit besteht Anspruch auf alle allfälligen Sachleistungen. Geldleistungen werden in Form von Aliquotierungen berücksichtigt und sind damit entsprechend niedrig. Mitte der 1990er Jahre erfolgte die teilweise Einbeziehung von geringfügig Beschäftigten, „freien Dienstverträgen“ und „neuen Selbstständigen“ in das österreichische System der sozialen Sicherheit (siehe dazu näher: Mairhuber 2000:195ff), jedoch blieb vieles offen: Alle drei Beschäftigungsformen waren von der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen; geringfügig Beschäftigte sind in der Kranken- und Pensionsversicherung nicht pflichtversichert, sondern haben nur die Möglichkeit des „opting-in“; die Krankenversicherung sah für „freie Dienstverträge“ und „neue Selbstständige“ nur Sachleistungen vor. Damit war die Existenzsicherung dieser atypisch Beschäftigten im Fall von Erwerbslosigkeit, Krankheit und Mutterschaft nicht bzw. kaum vorhanden. Seit Jänner 2008 sind „freie Dienstverträge“ nun auch in die Arbeitslosenversicherung und die betriebliche Altersvorsorge einbezogen, erhalten in Zukunft Krankengeld und so wie andere Arbeitnehmerinnen ein einkommensabhängiges Wochengeld (siehe dazu: Kapitel 1.2.1.). Für „neue Selbstständige“ wurde ebenfalls ein Altersvorsorgemodell geschaffen und seit Jänner 2009 können diese freiwillig in die Arbeitslosenversicherung einsteigen.

## 2.2. *Geschlechtliche Dimensionen des Arbeitsmarktes*

### 2.2.1. *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit*

Kytir/Moser stellen auf Basis von Mikrozensusdaten im Frauenbericht 2010 fest, dass Erwerbsarbeit für die Mehrheit der 25- bis 54-jährigen Frauen und Männer in Österreich einen zentralen Lebensaspekt darstellt. So sind über 80% der Frauen dieser Altersgruppe und mehr als 90% der gleichaltrigen Männer erwerbstätig bzw. arbeitssuchend. Andere Formen des Lebensunterhalts spielen damit auch für Frauen nur mehr eine untergeordnete Rolle. 2008 waren (nach Labour Force-Konzept<sup>18</sup>) 1,4 Mio. Frauen in diesem Alter erwerbstätig, 53.000 arbeitslos und nur mehr 193.000 Frauen ausschließlich im Haushalt tätig (Statistik Austria 2009a:123).

Im Zeitvergleich zeigt sich ein kontinuierlicher und durchaus beträchtlicher Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in Österreich, bei den Männern ist dieser nur geringfügig. So stieg (laut Mikrozensus bzw. Arbeitskräfteerhebung) die Erwerbsquote (Erwerbstätige und Arbeitslose im Alter zwischen 15 und 64 Jahren) zwischen 1998 und 2008 bei

<sup>18</sup> Demnach gelten Personen ab einer Stunde Arbeit pro Woche als erwerbstätig.

Frauen von 61,4% auf 68,6%. Bei den Männern erhöhte sich die Erwerbsquote nur von 80,2% auf 81,4%. Damit verringerte sich der so genannte *gender employment gap* von 18,8% auf 12,9% (Statistik Austria 2009a:125). In Wien lagen die Erwerbsquoten 2008 sowohl für Frauen (66,7%) als auch Männer (78,3%) unter dem österreichischen Durchschnitt, und auch der *gender employment gap* ist mit 11,6% etwas geringer (Statistik Austria 2009b:257). Die Erwerbstätigenquote (ohne Arbeitslose) der Frauen erhöhte sich in Österreich im gleichen Zeitraum von 58,5% auf 65,8%, die der Männer von 77% auf 78,5%. Die Quote der „aktiv“ erwerbstätigen Frauen, also ohne Frauen in Elternkarenz bzw. ohne Kinderbetreuungsgeld beziehende Frauen mit aufrechtem Dienstverhältnis, stieg ebenfalls von 54,7% auf 63,5% (Statistik Austria 2009a:127).

Im Zusammenhang mit dem vorliegenden Forschungsprojekt ist insbesondere die Frage des Vorhandenseins von Kindern (unter 15 Jahren) und ihres Einflusses auf die Erwerbsquoten von Interesse. Hier zeigt sich der geschlechtsspezifische Effekt: die weiblichen Erwerbsquoten nehmen ab, die männlichen werden kaum beeinflusst. 2008 betrug die Erwerbsquote der Frauen im Alter zwischen 25 und 49 im Jahr 81,9%, die der Männer 94,1%. Bereits das Vorhandensein eines Kindes führt zu beträchtlichen Änderungen, wobei die weibliche Erwerbsquote auf 74,8% sinkt und die männliche auf 96,5% steigt. Der *gender employment gap* bei Personen mit einem Kind betrug 2008 damit 21,7%. Jedoch zeigen sich auch hier im Zeitverlauf eine Annäherung zwischen Frauen und Männern bzw. stieg im Lauf der letzten Jahre auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren kontinuierlich an (Statistik Austria 2009a:162f.).

Die „aktive“ Erwerbsbeteiligung der Frauen hängt zudem vom Alter des Kindes ab. 2008 waren insgesamt 64,1% (21% auf Vollzeit- und 43,1% auf Teilzeitbasis) der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren „aktiv“ erwerbstätig. Bei Frauen mit Kindern unter einem Jahr sinkt die „aktive“ Erwerbsbeteiligung auf 15,6% (6,1% auf Vollzeit-, 9,5% auf Teilzeitbasis). Fast die Hälfte (49,6%) der Frauen mit Kindern unter einem Jahr waren in Elternkarenz (mit aufrechtem Dienstverhältnis). Frauen mit Kindern zwischen ein und zwei Jahren wiesen 2008 eine Aktivquote von rund 25% auf. Bei Männern fällt die Anzahl der Karenz- und Kinderbetreuungsgeldbezieher statistisch nicht ins Gewicht (Statistik Austria 2009a:165).

Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, die nicht in einer Partnerschaft leben, stehen häufiger im Erwerb (78,4%) als Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, die in einer Partnerschaft leben (71,2%). Werden nur die aktiv beschäftigten Frauen, also ohne jene, die in Elternkarenz sind, abgezogen, wird der Unterschied noch deutlicher: 2008 betrug die Aktivquote der Alleinerzieherinnen 73%, jene der Frauen mit betreuungspflichtigen Kinder, die in einer Partnerschaft leben, 62,7% (Statistik Austria 2009a:166).



Tabelle 1: Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquoten: 1998-2009

Erwerbsquoten	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Österreich	67,8	68,4	68,3	68,2	68,8	68,9	67,8	68,6	70,2	71,4	72,1	71,6
Frauen	58,5	59,4	59,4	59,9	61,2	61,1	60,7	62	63,5	64,4	65,8	66,4
Männer	77	77,5	77,3	76,6	76,4	76,4	74,9	75,4	76,9	78,4	78,5	76,9
<b>Wien</b>	<b>68,2</b>	<b>68,5</b>	<b>68,1</b>	<b>67,9</b>	<b>66,4</b>	<b>66,4</b>	<b>63,8</b>	<b>63,8</b>	<b>66,5</b>	<b>67</b>	<b>67,4</b>	<b>68,1</b>
Frauen	62	61,8	61,7	62,1	61,9	61,6	58,1	59,4	61,5	61,3	62,3	64,4
Männer	74,4	75,6	75	73,9	71,1	71,3	69,8	68,4	71,6	72,9	72,7	72
<b>Arbeitslosenquote</b>												
<b>n</b>												
Österreich	7,2	6,7	5,8	6,1	6,9	7	7,1	7,3	6,8	6,2	5,8	7,2
Frauen	7,5	6,9	5,9	5,9	6,4	6,5	6,6	6,8	6,4	6	5,6	6,3
Männer	6,9	6,5	5,8	6,2	7,2	7,5	7,5	7,7	7,1	6,5	6,1	7,9
<b>Wien</b>	<b>8,7</b>	<b>8,1</b>	<b>7,2</b>	<b>7,6</b>	<b>9</b>	<b>9,5</b>	<b>9,8</b>	<b>9,7</b>	<b>9,3</b>	<b>8,5</b>	<b>7,8</b>	<b>8,5</b>
Frauen	8	7,4	6,3	6,5	7,6	7,9	8,1	8,1	7,6	7	6,5	6,9
Männer	9,4	8,8	8	8,7	10,3	11	11,4	11,3	10,8	9,9	9	10,1

Quelle: BALI, frei Abfrage 28.10.2010; Statistik Austria (2010): Arbeitskräfteerhebung 2009

Obwohl im Jahresdurchschnitt 2008 nahezu gleich viele Frauen (81.000) erwerbslos waren wie Männer (82.000) lag die internationale Arbeitslosenquote<sup>19</sup> für Frauen (4,1%) über jener der Männer (3,6%). Die ist u. a. auf die insgesamt noch immer niedrigere Erwerbsbeteiligung der Frauen zurückzuführen (Statistik Austria 2009a:132f.). In Wien lagen die entsprechenden Arbeitslosenquoten weit über dem Bundesdurchschnitt, gleichzeitig waren sie für Frauen (6,5%) etwas niedriger als für Männer (6,9%) (Statistik Austria 2009b:306f.). 2009 übertraf auch die gesamtösterreichische Arbeitslosenquote der Männer (5%) die der Frauen (4,6%) (BALI, freie Abfrage 28.10.2010).

Ein Zeitvergleich auf Basis von nationalen Registerdaten (AMS-Daten) zeigt, dass die Erwerbslosigkeit von Frauen und Männer nicht nur zwischen 2008 und 2009 kräftig angestiegen ist, sondern in den Jahren 2004/05 ebenfalls beträchtliche Werte annahm. Für Frauen lag die Arbeitslosenquote mit 6,6% im Jahr 2005 sogar über dem Wert von 6,3% im Jahr 2009. Und auch die Arbeitslosenquote der Männer betrug mit 7,7% im

<sup>19</sup> Die internationale Arbeitslosenquote berechnet sich als Anteil der Arbeitslosen an der Zahl aller Erwerbspersonen (Labour-Force-Konzept).

Jahr 2005 eine annähernd gleich hohen Wert wie 2009 mit 7,9%. Die Arbeitslosenquoten für Wien zeigen eine ähnliche Entwicklung, wenn auch auf einem höheren Niveau. So sank die Arbeitslosenquote der Frauen zwischen 2005 und 2008 von 8,1% auf 6,5%, um dann 2009 auf 6,9% anzusteigen. Die Arbeitslosenquote der Männer betrug in Wien 2005 sogar 11,3% und sank dann bis 2008 auf 9,0% ab um 2009 auf 10,1% anzusteigen. Obwohl die Arbeitslosenquote im Jahr 2010 am höchsten war, ist der Anstieg zwischen 2008 und 2009 geringer als in Gesamtösterreich und zudem liegt der Wert auch unter der Quote von 2005 (BALI, freie Abfrage 28.10.2010).

### 2.2.2. Arbeitszeiten und atypische Beschäftigungsverhältnisse

Österreich gehört hinsichtlich der gesetzlichen Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit zwar zum europäischen Mittelfeld, aber die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter liegt über dem EU-Durchschnitt. Demnach arbeiteten im Jahr 2008 vollzeitbeschäftigte Männer im Durchschnitt 45,1 Stunden pro Woche, vollzeitbeschäftigte Frauen 42,9 Stunden. In Wien lag die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter zwar etwas unter dem Bundesdurchschnitt, betrug für Frauen aber noch immer 42,4 Stunden und für Männer 44,7 Stunden (Statistik Austria 2009b:283f.). Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit unbezahlter Versorgungs- und Betreuungsarbeit ist damit für vollzeiterwerbstätige Frauen (und Männer) in Österreich und Wien grundsätzlich äußerst schwierig. Zusätzlich zu den langen Arbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter liegt auch der Anteil der unselbstständig Erwerbstätigen, die Überstunden leisten, vor allem bei Männern über dem EU-Durchschnitt (European Commission, 2008:100). Im Jahr 2008 tat dies beinahe ein Viertel (22,7%) aller unselbstständig Erwerbstätigen. 29,3% der unselbstständig beschäftigten Männer leisteten durchschnittlich 9,2 Überstunden pro Woche, 15,8% der unselbstständig beschäftigten Frauen erbrachten durchschnittlich 7 Überstunden. Der Anteil jener unselbstständig beschäftigten Arbeitskräfte, die in Wien Überstunden leisten, lag 2008 mit 22,3% knapp unter dem Bundesdurchschnitt. Der Anteil männlicher unselbstständig Beschäftigter erreicht in Wien mit 27,4% ebenfalls einen Wert unter dem Bundesdurchschnitt, jener der Frauen lag mit 16,9% darüber (Statistik Austria 2009b:302ff).

Den höchsten Anteil an Überstunden leisten Frauen (25%) und Männer (45,1%) in der Branche „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“. Deutlich über dem Durchschnitt liegt die Überstundenleistung bei Frauen (23,4%) und Männern (37,3%) auch in der Information und Kommunikation. Die meisten Frauen mit Überstunden sind im Handel tätig, jede Fünfte arbeitet in dieser Branche (50.000). Im Beherbergungswesen und der Gastronomie leisten 44,4% der Frauen und 50,7% der Männer mindestens zehn Überstunden pro Woche (Statistik Austria 2009:151f.).

Die bereits weiter oben erwähnte Novelle des Arbeitszeitgesetzes aus dem Jahr 2007, die in erster Linie auf ein noch höheres Maß an Arbeitszeitflexibilität abzielt, wird den Gegensatz zwischen *de facto* kurzer Teilzeitarbeit für Frauen und langer Vollzeitarbeit für Männer noch verschärfen. Einerseits macht die Möglichkeit der Ausdehnung der

wöchentlichen bzw. täglichen Arbeitszeit auf maximal 60 bzw. 12 Stunden für Frauen mit Betreuungspflichten es noch schwieriger – wenn nicht gar unmöglich – eine Vollzeitstelle anzunehmen. Andererseits werden vollzeitbeschäftigte Männer noch weniger Zeit finden, die unbezahlte Versorgungs- und Betreuungsarbeit mit den Frauen gerechter zu teilen.

Neben den langen durchschnittlichen Normalarbeitszeiten zeichnet sich Österreich im internationalen Vergleich durch eine überdurchschnittliche Entwicklung der Teilzeitquote aus. Im Zeitraum zwischen 1995 und 2008 ist die österreichische Teilzeitquote (Labour-Force-Konzept) von 14% auf 23,3% angestiegen. Die Teilzeitquote erwerbstätiger Frauen hat sich dabei von 27,4% auf 41,5% erhöht, jene der Männer von 4,1% auf 8,1%. 2008 waren damit noch knapp 92% der erwerbstätigen Männer, aber nur mehr 58,5% der erwerbstätigen Frauen vollzeitbeschäftigt. Laut Statistik Austria (2007:31) ist die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit im letzten Jahrzehnt ausschließlich durch die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung (insbesondere mit geringem Stundenausmaß) getragen, während die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze seit 1995 sogar zurückgegangen ist (siehe dazu auch: Walterskirchen 2006, S. 8ff.). In Wien ist die Geschlechterdifferenz etwas abgeschwächt: So betrug die Teilzeitquote 2008 für Frauen 35,2%, für Männer immerhin 12,3%. Frauen arbeiten zwar viel häufiger Teilzeit, dafür liegt das durchschnittliche Stundenausmaß aber etwas über jenem der Männer. 2008 arbeiteten teilzeitbeschäftigte Frauen 21,3 Stunden und 19,7 Stunden. In Wien arbeiteten teilzeitbeschäftigte Frauen im Durchschnitt 21,9 Stunden und Männer 19,8 Stunden (Statistik Austria 2009b:283f).

Wie bereits mehrfach erwähnt, stellt eine Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit für Frauen in Österreich oft die einzige Möglichkeit dar, Erwerbsarbeit und Elternschaft zu verbinden. Bei Männern nimmt das Ausmaß der Erwerbstätigkeit hingegen zu. 2008 betrug die Teilzeitquote von Frauen (im Alter von 25 bis 49 Jahren) mit Kindern unter 15 Jahren 67,4%, im Vergleich dazu betrug die Teilzeitquote der Frauen der gleichen Altersgruppe ohne Kinder nur 28,4%. Bei Männern (im Alter von 25 bis 49) ohne Kinder lag die Teilzeitquote bei 6,7%, mit betreuungspflichtigen Kindern sank sie sogar auf 4%. Teilzeitarbeit bei Männern steht in keinem kausalen Zusammenhang mit anfallenden familiären Betreuungspflichten (Statistik Austria 2009:164f.)

Dies zeigt sich auch am Erwerbsverhalten bei Paaren. Statistik Austria zeichnet hier folgendes allgemeines Bild: Von den 677.700 Paaren mit Kindern unter 15 Jahren ist bei 41,0% der Paare der Mann vollzeit- und die Frau teilzeitbeschäftigt. Bei 25,3% ist ausschließlich der Mann erwerbstätig, und nur bei 16,1% sind beide Partner vollzeiterwerbstätig. Bei 8,6% ist einer der Partner in Elternkarenz (meist die Frau), bei 3,0% der Paare geht nur die Frau einer Erwerbstätigkeit nach, bei weiteren 3,5% sind beide nicht erwerbstätig. Nur sehr wenige Paare mit Kindern unter 15 Jahren (2,5%) haben sich die Erwerbstätigkeit so aufgeteilt, dass beide Partner in Teilzeit arbeiten oder die Frau voll erwerbstätig ist und der Mann einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht (Statistik Austria 2009:167). Die Aufteilung der Erwerbsarbeit gestaltet sich bei Paaren mit sehr kleinen bzw. kleinen Kindern noch traditioneller. Ist das jüngste Kind unter drei Jahre alt, so entsprechen nur mehr 19,6% der Paare dem Modell „Mann/Vollzeit“-

„Frau/Teilzeit“, bei 37,1% ist nur der Mann erwerbstätig und bei weiteren 30,3% einer der Partner (zu 98,2% die Frau) in Elternkarenz. Das heißt, bei über zwei Drittel der Paare ist die Frau nicht aktiv erwerbstätig, sondern betreut zu Hause die Kinder. Ist das jüngste Kind zwischen drei und 14 Jahre alt, steigt der Anteil der Frauen in Teilzeit (und der Partner in Vollzeit) auf etwa die Hälfte an (Statistik Austria 2009:167)<sup>20</sup>.

Auch die Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse ist in den letzten Jahren sehr stark gestiegen. In absoluten Zahlen kam es zwischen 1995 und 2008 zu einem Anstieg von 136.000 auf 276.913 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger hatten 2008 185.541 Frauen und 91.375 Männer bzw. insgesamt 10,4% der unselbstständig erwerbstätigen Frauen und 4,8% der Männer ein derartiges Beschäftigungsverhältnis (Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, 2010: 154). Auch andere atypische Beschäftigungsformen, wie Leiharbeit, „freie Dienstverträge“ und „neue Selbstständige“ befinden sich zwar noch auf einem sehr niedrigen Niveau, sie weisen jedoch eine sehr starke Zunahme auf: Die Zahl der Leiharbeitskräfte<sup>21</sup> stieg zwischen 2000 und 2007 um mehr als um das Doppelte von etwa 30.100 auf 66.700, wobei hier die überwiegende Mehrheit Männer sind (Frauenanteil 2007: 18,7%). „Freie Dienstverträge“ stiegen im gleichen Zeitraum von etwa 22.300 auf 26.100 und bei den „neuen Selbstständigen“ stieg die Zahl von etwa 21.100 auf 38.100. Der Anteil der Frauen liegt bei den „freien Dienstverträgen“ knapp über der Hälfte (51,9%) und bei den „neuen Selbstständigen“ etwas darunter (41,1%) (Bock-Schappelwein/Mühlberger 2008:949).

Für Wien ist ebenfalls ein starker Anstieg der atypischen Beschäftigungsformen feststellbar. Entsprachen im Jahr 2000 noch 94% der unselbstständigen Beschäftigungsverhältnisse so genannten Standardbeschäftigungen, sank dieser Wert 2008 auf 90,1%. Die restlichen 9,9% der unselbstständigen Beschäftigungsverhältnisse verteilten sich auf geringfügige Beschäftigungen (6,9%) sowie „freie Dienstverträge“ und „geringfügige freie Dienstverträge“ (3%). In den atypischen Beschäftigungsformen sind Frauen im Vergleich zu den Männern überrepräsentiert, 59% aller geringfügig Beschäftigten sind weiblich, 56% aller freien Dienstverträge werden von Frauen ausgeübt (Magistrat der Stadt Wien, MA 5 – Finanzwesen 2009:155).

### 2.2.3. *Arbeitsmarktsegregation*

Trotz oder gerade wegen der steigenden Frauenerwerbstätigkeit und dem wirtschaftlichen Strukturwandel in Richtung Dienstleistungsgesellschaft ist der Arbeitsmarkt in Österreich nach wie vor stark geschlechtsspezifisch segregiert. Frauen und Männer arbeiten nicht nur in unterschiedlichen Branchen, sondern auch in anderen Berufen

---

<sup>20</sup> Welche langfristig negativen Auswirkungen Teilzeitarbeit auf die Erwerbsverläufe, Einkommenschancen und damit soziale Sicherheit von Frauen hat, kann im Rahmen dieses Forschungsprojektes nicht erläutert werden (siehe dazu näher: Bergmann et al. 2009; Mairhuber/Papouschek 2010:16ff.)

<sup>21</sup> Leiharbeitskräfte sind von der derzeitigen Wirtschaftslage besonders betroffen. Dies ist einer der Gründe, dass gegenwärtig die Frauenarbeitslosigkeit noch nicht so hoch ist wie jene der Männer.

(horizontale Segregation). Nur ein kleiner Teil der Erwerbstätigen ist in so genannten „integrierten“ Berufen – mit einer annähernd gleichen Verteilung von Frauen und Männern – tätig (Leitner 2001). Darüber hinaus sind Frauen und Männer aber auch auf unterschiedlichen Hierarchieebenen (vertikale Segregation) anzutreffen. Alle vorhandenen Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation in Österreich zeigen die Dauerhaftigkeit bzw. nur einen geringfügigen Abbau dieser Phänomene (etwa: Kreimer 1999, Leitner 2001 und 2003, Friedl/Kreimer 2005).

Im letzten Wiener Frauenbericht 2005 wurde festgestellt, dass es hinsichtlich der horizontalen Segregation auffällige Unterschiede zwischen Wien und dem gesamten Bundesgebiet gibt. Bei einer Betrachtung nach Berufsgruppen zeigt sich, dass die Konzentration von Frauen in typischen Branchen in Wien noch höher ist. Dies wird vor allem darauf zurückgeführt, dass Frauen in Wien sowohl in den Produktionsberufen als auch in der Land- und Forstwirtschaft in weitaus geringerem Ausmaß vertreten sind. Interessanterweise liegt der Frauenanteil in den technischen Berufen mit 3% auch nur geringfügig über dem Anteil im gesamten Bundesgebiet. „Bei den Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufen, aber auch den Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen sind Frauen dagegen in Wien besonders stark vertreten, was auch damit zu tun hat, dass in Wien sehr viele Frauen im öffentlichen Bereich arbeiten. Bei den Männern ist die Konzentration auf den Produktionsbereich in Wien nicht so stark wie in Gesamtösterreich, weshalb die Aufteilung auf die verschiedenen Berufsgruppen eher ausgeglichen ist“ (Magistrat der Stadt Wien, MA 57 – Frauenabteilung, 2005:43).

Eine Annäherung an das tatsächliche Ausmaß der ungleichen Verteilung höherwertiger beruflicher Positionen und damit Aussagen über die vertikale Segregation ist unter anderem über den Mikrozensus möglich, bei dem nach Art der beruflichen Tätigkeit differenziert wird. Österreichweit übt etwa die Hälfte aller unselbstständig erwerbstätigen Frauen Hilfs- oder einfache Tätigkeiten aus und nur 1% führende Tätigkeiten. Bei den Männern betragen die entsprechenden Anteile 36% bzw. 3%. In Wien stellt sich die Situation für die Frauen etwas günstiger dar: 44% der erwerbstätigen Wienerinnen üben Hilfs- oder einfache Tätigkeiten aus, bei den Männern sind es 39%. Im höher bzw. hoch qualifizierten Bereich arbeitet immerhin rund ein Viertel aller Wienerinnen, zum Vergleich dazu aber nur 18% in Gesamtösterreich. Führende Tätigkeiten üben sowohl in Wien als auch Österreich nur 1% der weiblichen Erwerbstätigen aus“ (Magistrat der Stadt Wien, MA 57 – Frauenabteilung, 2005:45).

#### 2.2.4. Einkommensunterschiede

Die in Österreich in den letzten Jahren durchgeführten Studien zur Einkommensverteilung ergeben ein – je nach verwendeten Daten, Messmethode und Modellannahmen – unterschiedliches Ausmaß geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede. Einigkeit besteht allerdings darüber, dass Frauen deutlich benachteiligt sind und die geschlechtsspezifischen Unterschiede seit Mitte der 1990er Jahre sogar wieder zugenommen haben. Diese Entwicklung ist aber vor allem auf die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung von

Frauen zurückzuführen (siehe dazu: Kapitel 2.2.2.). Bereinigt um die Arbeitszeit (auf Basis von Mikrozensus-Daten), sind die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in den letzten zwei Jahrzehnten zwar leicht zurückgegangen, aber im internationalen Vergleich immer noch beträchtlich.<sup>22</sup> So lagen etwa 2006 die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der Frauen in Österreich um 25,5% unter jenen der Männer, größere Unterschiede waren nur in Estland und Slowenien zu verzeichnen (Statistik Austria 2009:285).

Frauen sind aber, wie Studien zeigen, bereits beim Berufseinstieg mit einem beträchtlichen Einkommensnachteil konfrontiert (Gregoritsch et al., 2009:7ff.). Dieser Startnachteil kann für gewöhnlich nicht mehr aufgeholt werden, auch wenn es Frauen in den ersten Berufsjahren gelingt, die Einkommensdifferenz zu den Männern leicht zu verringern (Gregoritsch et al., 2000:32ff.). Im weiteren Erwerbsverlauf, der für Frauen, wie bereits mehrfach erwähnt, häufig durch familienbedingte Berufsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen geprägt ist, öffnet sich die Einkommensschere jedoch wieder. Ein Vergleich der Einkommen von Frauen zeigt, dass 2007 sowohl die Jahreseinkommen (minus 42,8% im öffentlichen und minus 41,4% im privaten Sektor) als auch die Stundenlöhne (minus 26,2% im öffentlichen und minus 24,1% im privaten Sektor) 35-jähriger Mütter in Österreich deutlich unter jenen gleichaltriger Frauen ohne Kinder liegen (Gregoritsch et al. 2009:8). Zudem steigen Männer in ihrem Lebenserwerbsverlauf in der Einkommenspyramide kontinuierlich auf, Frauen sind in der Haupterwerbsphase mit einem Einkommensknicke konfrontiert, den sie nicht mehr wettmachen können. Selbst vollzeiterwerbstätigen Frauen gelingt es in der Erwerbsphase zwischen 25 und 39 Jahren nicht, in der Einkommenspyramide aufzusteigen. Je länger die Erwerbskarrieren dauern, desto größer werden die Einkommensvorteile der Männer (Gregoritsch et al. 2002:9).

Die Daten des Allgemeinen Einkommensberichtes<sup>23</sup>, welche eine Differenzierung auf Bundesländerebene zulassen, weisen für Wien einen geringeren Einkommensunterschied als für das gesamte Bundesgebiet aus. Demnach verdienten im Jahr 2005 unselbstständig Erwerbstätige Frauen in Wien im Mittel €20.080 brutto im Jahr und Männer €26.147. Damit verdienten Männer um 30,2% mehr. Nach Abzug der Steuern und Abgaben sank der Einkommensvorteil der Männer auf 22,4%. Im Vergleich dazu betragen die entsprechenden Einkommensunterschiede für das gesamte Bundesgebiet 68,5% bzw. 50,3%.

Ein Teil dieser Einkommensunterschiede ist – wie bereits erwähnt – auf die Teilzeitbeschäftigung von Frauen zurückzuführen. Aber selbst beim Vergleich von nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigten bleibt ein beträchtlicher Einkommensunterschied bestehen. So verdienten ganzjährig vollzeitbeschäftigte Frauen in Wien vor Steuern und Sozialversicherungsabgaben im Mittel €29.582. Männer kamen im selben Jahr auf €35.641 und

---

<sup>22</sup> Auf Ursachen und Erklärungen dieses Einkommensunterschiedes kann im Rahmen dieses Forschungsprojektes nicht eingegangen werden (siehe dazu: Bergmann et al. 2008, Gregoritsch et al. 2009, Statistik Austria 2009:185ff).

<sup>23</sup> Der Allgemeine Einkommensbericht gibt ausschließlich Auskunft über Jahreseinkommen, nicht jedoch über Stundenverdienste.

lagen somit um 20,5% über dem Bruttojahreseinkommen von Frauen. Die Werte für Österreich lagen diesbezüglich nicht nur deutlich unter dem Niveau von Wien, sondern auch weiter auseinander. Während Frauen im Mittel €26.376 verdienten, betrug das Jahreseinkommen der Männer €33.815. Damit betrug der Einkommensvorteil der Männer im gesamten Bundesgebiet 28,2% (Bergmann et al. 2008: 17).

### 2.3. *Soziokulturelle Normen und Werte: Geschlechtliche Arbeitsteilung und Kinderbetreuung*

Auf Basis verschiedener empirischer Untersuchungen kann festgehalten werden, dass sich in Österreich in den letzten 15 Jahren zwar die traditionellen Rollenvorstellungen (etwa betreffend Hausarbeit und Kinderbetreuung) etwas aufgeweicht haben, dies aber nur geringe Auswirkungen auf die geschlechtliche Arbeitsteilung bzw. das Verhalten der Männer hat.

#### 2.3.1. *Einstellungen und Werthaltungen*

Aus den Daten des Population Policy Acceptance Survey 2001 (PPA 2001) geht etwa hervor, dass über die Hälfte der Befragten für ein neues Geschlechterverhältnis bzw. eine Umverteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung stimmen (Tazi-Preve 2004:124). Die Jugend-Wertestudie 2000 zeigt, dass sich die überwiegende Mehrheit der befragten 14- bis 24-jährige Personen betreffend Hausarbeit und Kinderbetreuung für eine egalitäre Verteilung ausspricht, wobei hier die Gleichverteilung von Mädchen und jungen Frauen noch stärker befürwortet wird als von den männlichen Alterskollegen (Friesl 2001:80).

Frauen wird – zumindest in bestimmten Lebensphasen – deutlich öfter zugestanden, dass sie erwerbstätig sind bzw. sein sollen, als dies noch vor 15 Jahren der Fall war. Laut einer 2004 durchgeführten österreichweiten und repräsentativen Erhebung betreffend Einstellungen und Werthaltung zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb ist die überwiegende Mehrheit der ÖsterreicherInnen (75%) der Ansicht, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen wichtig ist, 46% halten diese für sehr wichtig. Allerdings messen hier Frauen und Befragte mit höherem Bildungsgrad der weiblichen Erwerbstätigkeit mehr Bedeutung zu (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007:25ff.). „Nach wie vor hat die Mehrheit allerdings Bedenken, dass sich die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern im Vorschulalter vermutlich negativ auf das Kind auswirkt. Unter den Vätern sind die diesbezüglichen Bedenken noch größer als bei den Müttern“ (Beham/Haller 2005: 425). Entsprechend der 2004 durchgeführten Erhebung sollen Mütter von Kindern unter drei Jahren möglichst den ganzen oder zumindest den halben Tag mit ihren Kindern verbringen. Im Gegensatz dazu sind für einen „guten Vater“ bereits ein bis zwei Stunden pro Tag ausreichend. Etwas im Widerspruch dazu erwartet die überwiegende Mehrheit der Befragten von einem guten Vater auch, dass er mehr Aufgaben in der Familie übernimmt und sich gleichberechtigt um das Kind kümmert. Darüber hinaus wird die finanzielle Absicherung der Familien weiterhin als

Hauptaufgabe eines guten Vaters gesehen. 60% halten dies für absolut notwendig, 38% für eher schon wichtig (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007:11ff).

Danach gefragt, welche Kombination von Erwerbsform und Kinderzahl für Frauen bzw. Männer ideal wäre (PPA 2001), zeigen sich die ÖsterreicherInnen nach wie vor sehr traditionell: 42% der Frauen und 40% der Männer lehnen eine Berufstätigkeit von Müttern mit Kindern im Vorschulalter gänzlich ab. Grundsätzlich haben zwar 80% gegen eine Erwerbstätigkeit der Mutter mit schulpflichtigen Kindern nichts einzuwenden, jedoch halten diese in der Regel Teilzeitarbeit für die beste Lösung. Auch hier sind Frauen und Männer ähnlicher Ansicht (Gisser 2003: 29ff.). Auch auf Basis von ISSP-Daten aus dem Jahr 2002 zeigt sich, dass einer Vollerwerbstätigkeit von Frauen von der Mehrheit lediglich in zwei Lebensphasen zugestimmt wird: erstens, wenn Frauen (noch) keine Kinder haben (Männer: 91%, Frauen: 94%) und zweitens erst wieder, wenn das jüngste Kind das Elternhaus verlassen (!) hat (Männer: 79%, Frauen: 82% (Wernhart/Neuwirth 2007). Allerdings werden die traditionellen Rollenvorstellungen langsam aufgeweicht, und bei den jüngeren Befragten zeigt sich ein Umdenkprozess. So werden trotz skeptischer Einstellungen bezüglich der Erwerbstätigkeit von Müttern mit Vorschulkindern die Befürchtungen hinsichtlich der negativen Konsequenzen geringer (Beham/Haller 2005: 406).

Die Möglichkeit für Väter, in Karenz zu gehen, wurde in Österreich bereits 1991 eingeführt, in der Praxis bleiben Väter jedoch nur sehr selten zu Hause bei den Kindern (siehe dazu: Kapitel 3.1.), obwohl die Akzeptanz sehr hoch ist: So zeigen die Daten (PPA, 2001), dass 70% die Väterkarenz befürworten, wobei auch hier der Unterschied zwischen Frauen und Männern insgesamt nicht sehr groß ist (Gisser 2003:39). Laut der erwähnten Erhebung im Jahr 2004 wären 63% der befragten Männer bereit, bei der Geburt eines Kindes die Erwerbsarbeit zu unterbrechen und einen Teil der Karenz zu übernehmen, wobei die Bereitschaft jüngerer Männern (unter 25 Jahren) noch größer ist (73%). Auf die Frage, ob sie sich wünschen, dass der Partner die eigene Erwerbstätigkeit unterbricht und zumindest einen Teil der Karenz übernimmt, gab hingegen nur jede zweite Frau eine positive Antwort (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007:20ff).

Wie bereits weiter oben ausgeführt, stellen Kinderbetreuungseinrichtungen für die gleichzeitige Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft eine wichtige Rahmenbedingung dar. Aber nicht nur das Vorhandensein von Einrichtungen, sondern auch die Haltung gegenüber diesen Einrichtungen bzw. die Frage ob und ab welchem Alter des Kindes der Besuch einer Kinderbetreuungseinrichtung gesellschaftlich wünschenswert oder auch „akzeptabel“ ist, stellt einen wesentlichen Faktor in dieser Frage dar.

Laut der Erhebung im Jahr 2004 sind zwei Drittel (64%) der befragten Personen in Österreich der Ansicht, dass mehrere Bezugspersonen für das Wohl und die Entwicklung eines unter dreijährigen Kindes besser sind als eine einzige, wobei es hier bedeutende Geschlechterunterschiede gibt: Männer vertreten mit 72% wesentlich häufiger diese Meinung als Frauen mit 55%. Für ein Drittel der Befragten ist eine andere Bezugsperson neben den Eltern und für drei Viertel die Unterbringung in einer institutionellen Betreuungseinrichtung erst ab einem Alter von drei Jahren vorstellbar. Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern: In Wien ist für 45% der



Befragten eine institutionelle Betreuungseinrichtungen bereits vor dem 3. Lebensjahr akzeptabel, weitere 38% halten das 3. bis 4. Lebensjahr für das richtige Alter (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007:48).

Interessanterweise ist die Mehrheit der Befragten in dieser Studie auch der Überzeugung, dass Mutter und Vater das Kind prinzipiell gleich gut betreuen können – und zwar auch Kinder im Kleinstkindalter. 54% sind der Meinung, dass Vater und Mutter ein unter 1,5-jähriges Kind gleich gut betreuen können. Ab dem Alter von 1,5 Jahren gilt dies sogar für 76%. Hier gibt es jedoch ebenfalls Geschlechterunterschiede, wobei Frauen den Männern mehr zutrauen als sie sich selbst. Dennoch wird die Mutter von 67% als ideale Bezugsperson angesehen – insbesondere in den ersten 1,5 Lebensjahren des Kindes. Kapella/Rille-Pfeiffer (2007:45) resümieren: „Der Schluss liegt nahe, dass Männer als Väter zwar sehr wohl eine Bezugsperson für das Kind darstellen möchten, sich in der Betreuungsfrage aber teilweise auf das Argument der mangelnden Kompetenz zurückziehen und die Betreuung der Mutter überlassen“.

### 2.3.2. *Tatsächliches Verhalten und Beweggründe*

Trotz dieser teilweisen Veränderungen in den Einstellungen und im Bewusstsein beider Geschlechter ist das „Vereinbarkeitsproblem“ in der Praxis nach wie vor ein „Frauenproblem“. Mütter erbringen sehr vielfältige Anpassungs- und Balanceleistungen, um die widersprüchlichen Anforderungen aus Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in Einklang zu bringen. Erwerbsunterbrechungen und vor allem Verkürzungen der Erwerbsarbeitszeit zählen in Österreich zu den häufigsten von Frauen gewählten individuellen „Vereinbarkeitsstrategien“. Hingegen haben Kinder auf die Erwerbsbiografie oder das Erwerbsausmaß von Vätern in Österreich nach wie vor kaum einen einschränkenden Einfluss (Beham/Haller 2005: 411ff). Im Gegenteil, Kinder führen bei Männern tendenziell sogar zu weniger Erwerbsunterbrechungen (Friedl/Kreimer 2005:290) (siehe dazu näher: Kapitel: 2.2.1.).

Unbezahlte Hausarbeit, die vor allem beim Vorhandensein von Kindern einen beträchtlichen Teil der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit in Anspruch nimmt und somit die Verfügbarkeit für den Erwerbsarbeitsmarkt einschränkt, wird nach wie vor mehrheitlich von Frauen erledigt. Laut der aktuellen Zeitverwendungsstudie 2008/09 werden in Österreich noch immer zwei Drittel der unbezahlten Arbeiten von Frauen geleistet, wobei die meiste Zeit auf Hausarbeit (Frauen 81%, Männer 78%), ein weit geringerer Teil auf Kinderbetreuung (Frauen 14%, Männer: 12%) und formelle oder informelle Hilfe (Frauen 5%, Männer 10%) entfällt (Statistik Austria 2009:34).

Der Vergleich zwischen den Auswertungen der Mikrozensususerhebungen zur Zeitverwendung aus den Jahren 1981, 1992 und 2008/09 zeigt, dass der Anteil der Männer, die sich an Hausarbeit beteiligen, den Angaben der Befragten zufolge zwar beträchtlich gestiegen ist, aber Frauen eben noch immer den Großteil der Arbeit verrichten. Der Zeitaufwand von Frauen für Kochen, Waschen, Putzen und Einkaufen beträgt insgesamt täglich über 4 Stunden, bei den Männern, die dies grundsätzlich tun, etwas über 2,5 Stunden. In Paarhaushalten (mit mindestens einem Kind unter 16 Jahren) verrichten

nahezu alle Frauen täglich Hausarbeit, während es bei den Männern etwa nur drei Viertel sind. Bezogen auf die einzelnen Tätigkeiten zeigt sich, etwa dass Kochen von 91% der Frauen, aber nur 38% der Männer erledigt wird. Leider gibt es keine Auswertung der Ergebnisse nach Bundesländern. Eine Differenzierung nach Besiedlungsdichte zeigt aber, dass die traditionelle Arbeitsteilung im Haushalt im städtischen Raum etwas geringer ausgeprägt ist als in ländlichen Gebieten (Statistik Austria 2009:52ff.).

Bezogen auf die Kinderbetreuung zeigt die aktuelle Zeitbudgeterhebung 2008/09, dass sich der positive Trend in Richtung einer höheren Beteiligung von Vätern zwar fortsetzt, gleichzeitig aber auch eine Kontinuität hinsichtlich der Betätigungsfelder besteht. Väter beteiligen sich nach wie vor in erster Linie am Spielen mit den Kindern. Die Versorgungs- und Beaufsichtungsarbeiten (etwa füttern, waschen, anziehen, Hausaufgaben betreuen) werden zum Großteil von den Müttern übernommen. Im Paarhaushalt (mit mindestens einem Kind unter 16 Jahren) widmen sich 61% der Frauen der täglichen Körperpflege der Kinder, aber nur 36% der Männer (Statistik Austria 2009:67ff.).

Eine qualitative Studie zur Arbeitsteilung in Partnerschaften mit Kindern<sup>24</sup> dokumentiert eine „Teilmodernisierung“ des „männlichen Ernährermodells“ (Pfau-Effinger 2000) auch für Österreich. Vor der Geburt eines Kindes überwiegt die gleiche Verteilung von Erwerbs- und Hausarbeit zwischen den Partnern. Nach der Geburt des ersten Kindes findet fast immer eine Entwicklung in Richtung traditionell(er) geschlechtliche Arbeitsteilung statt, wobei Frauen in der Regel zunächst für eine gewisse Zeitspanne aus der Erwerbsarbeit aussteigen und dann auf Teilzeitbasis wieder einsteigen (Bucheberner-Ferstl/Rille-Pfeiffer 2008:287ff.) (siehe dazu auch: Kapitel 2.2.2.). Die bereits mehrfach erwähnte Erhebung aus dem Jahr 2004 belegt betreffend Erwerbsunterbrechung aufgrund der Geburt eines Kindes abermals eine große Differenz zwischen Einstellung und Verhalten bzw. zwischen Frauen und Männern. Obwohl – wie erwähnt – ein Großteil der Männer zumindest theoretisch bereit wäre, die Erwerbsarbeit zu unterbrechen, haben nahezu alle Männer (95%) dies nicht getan. Im Vergleich dazu waren es bei den Frauen nur 9%, die ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrochen haben. 43% der Frauen sind zwischen einem Jahr und drei Jahren und 25% sogar mehr als drei Jahre anlässlich der Geburt ihres jüngsten Kindes aus der Erwerbsarbeit ausgestiegen (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007:22f.).

Eine aktuelle qualitative Untersuchung zu Vereinbarkeitsarrangements von Wiener Eltern<sup>25</sup> kommt zu ähnlichen Ergebnissen: In der überwiegenden Zahl der untersuchten Fälle gingen nur die Mütter in Karenz. In zwei Fällen teilten sich die Eltern die Karenz und in weiteren zwei Fällen wurde keine Karenz in Anspruch genommen, sondern andere Betreuungsarrangements gewählt. Frauen in Elternkarenz übernahmen in der

---

<sup>24</sup> Für diese Studie wurden 40 Paare mit mindestens einem Kind unter 6 Jahren aus den Bundesländern Wien und Niederösterreich befragt. Projektzeitraum war Mai 2002 bis Mai 2005 (Bucheberner-Ferstl/Rille-Pfeiffer 2008:21).

<sup>25</sup> Im Zeitraum von Jänner bis Dezember 2007 wurden hierzu 12 Paare interviewt, deren ältestes oder einziges Kind zwischen fünf und elf Jahren alt war.

Folge meist hauptverantwortlich Kinderbetreuung und Hausarbeit. Männer beteiligten sich deutlich weniger an diesen Tätigkeiten, wendeten dafür aber deutlich mehr Zeit für Erwerbsarbeit auf. Als Gründe für diese meist traditionelle Aufgabenteilung wurden von den befragten Eltern einerseits strukturelle Rahmenbedingungen (etwa höherer Verdienst oder auch Karrierechancen des männlichen Partners) genannt. Andererseits waren aber auch Vorstellungen, etwa darüber „was das Beste für die Kinder sei“ (Haas et al. 2009: 757ff.) entscheidend. In einem Fall dienten vergeschlechtlichte Stereotype, nämlich, dass die Mutter über mehr Erziehungskompetenz verfüge, auch als ausschlaggebendes Argument dafür, dass die Mutter in Karenz ging, obwohl sie mehr verdiente als der Vater. Im Hinblick auf die weniger traditionellen Vereinbarkeitsarrangements zeigt sich, dass ebenfalls strukturelle bzw. institutionelle Rahmenbedingungen (etwa das Vorhandensein von adäquaten institutionellen Kinderbetreuungsmöglichkeiten und/oder Großmüttern, Flexibilität und Zeitsouveränität bei der Erwerbsarbeit) als ausschlaggebend genannt werden. Andererseits sind hier aber ebenso Vorstellungen über das Wohlergehen der Kinder – die aber weniger an traditionelle (Rollen)-Vorstellungen geknüpft sind – und Ansprüche an eine geschlechtergerechte Arbeitsteilung in der Partnerschaft ausschlaggebend (Haas et al. 2009:760).



### 3. **VEREINBARKEIT VON ERWERBSARBEIT UND ELTERNCHAFT: ERGEBNISSE QUANTITATIVER UNTERSUCHUNGEN**

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse vorhandener, aktueller und themenrelevanter quantitativer Erhebungen dargestellt. Die Themenbereiche umfassen insbesondere Elternkarenz (einschließlich der Frage der Weiterbildung während der Karenz) und Kinderbetreuungsgeld, Elternteilzeit sowie spezifische Fragen von Erwerbsarbeitszeit und Kinderbetreuung. Hier soll herausgearbeitet werden, wie unterschiedlich Frauen und Männer mit den verschiedenen Angeboten (d.h. Ressourcen betreffend Vereinbarkeit) umgehen und mit welchen Umsetzungsschwierigkeiten bzw. Folgewirkungen sie rechnen bzw. konfrontiert sind. Die Erhebungen geben zum Teil aber auch Auskunft über „Wunsch und Wirklichkeit“ im Zusammenhang mit einzelnen Aspekten der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft. Für den Themenbereich Elternteilzeit liegen darüber hinaus auch Informationen betreffend die Positionen der ArbeitgeberInnen vor.

#### 3.1. *Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeld*

Die Informationen zum Themenkomplex Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeld beruhen einerseits auf der von L&R Sozialforschung durchgeführten „Evaluierung der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes“ aus dem Jahre 2004/05.<sup>26</sup> Diese Untersuchung bezieht sich vor allem auf die Veränderungen durch den Umstieg vom so genannten Karenzurlaub auf das Kinderbetreuungsgeld (zum damaligen Untersuchungszeitpunkt war allerdings nur die lange Variante, also 30 bzw. 36 Monate Geldleistungsbezug in Kraft<sup>27</sup>). So gibt es zwar aktuellere Erhebungsdaten zu diesem Thema, diese beziehen sich aber ausschließlich auf Mütter und geben keine Auskunft über das Verhalten der Väter. Weiters lassen diese meist auch keine Differenzierung nach Bundesländern und somit keine Aussagen über Wien zu. Andererseits werden aber auch interessante Ergebnisse der Studien der Arbeiterkammer Wien zum Thema Weiterbildung und Wiederein-

<sup>26</sup> Die Studie beruht einerseits auf der Aufbereitung und Analyse der Längsschnittdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger. Andererseits wurden Interviews mit BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld in Form einer Panelerhebung durchgeführt. Im Frühjahr 2004 erfolgte die erste Befragung von 600 Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen und 103 -bezieher. Im Herbst 2005 wurde die zweite Befragung durchgeführt, wobei 510 Frauen und 82 Männer erreicht werden konnten (Riesenfelder et al 2006:4).

<sup>27</sup> Für die Mehrheit der von uns interviewten Personen galt allerdings ebenfalls nur diese Variante des Kinderbetreuungsgeldes.

stieg aus den Jahren 2006, 2007 und 2010 angeführt, welche die Einstellungen und das Verhalten von Wiener Eltern in Elterkarenz wiedergeben.<sup>28</sup>

### 3.1.1. Erwerbsunterbrechung

#### 3.1.1.1. Informiertheit und Planung bzw. Kontakt mit dem/r ArbeitgeberIn

Sehr zum Nachteil der betroffenen Frauen und Männer zeigt sich eine enorme Diskrepanz zwischen dem Wissen um die Länge des Anspruchs von Kinderbetreuungsgeld und der arbeitsrechtlichen Regelung des Kündigungsschutzes während der Elterkarenz. Bei der Befragung 2004/2005 hatten nur 54% der zuvor unselbstständig Erwerbstätigen davon Kenntnis, dass der Kündigungsschutz während der Elterkarenz 24 Monate beträgt, das Wissen um die verlängerte Bezugsdauer (bis zum 30 bzw. 36. Lebensmonat des Kinder) war hingegen sehr präsent (Riesenfelder et al. 2006a:3f.).

Bezüglich der Planung bzw. der Vorbereitung der Erwerbsunterbrechung kann festgehalten werden, dass 55,2% der Frauen, aber immerhin 64,4% der befragten Männer vor Inanspruchnahme der Elterkarenz ein Gespräch mit dem/der ArbeitgeberIn über den weiteren Erwerbsverlauf hatten. Auch während der Karenz wurde der Kontakt mit dem Unternehmen von mehr Männern (78%) als Frauen (70,5%) gehalten. Hinsichtlich der Inhalte der Gespräche vor Karenzantritt stand sowohl bei Frauen als auch bei Männern in jedem zweiten Fall (Frauen: 48%, Männer 46%) der Wiedereinstieg allgemein im Vordergrund. Als interessant für den Geschlechtervergleich zeigt sich, dass bei Männern häufiger konkrete Wiedereinstiegsvereinbarungen (30%), bei Frauen hingegen häufiger arbeitszeitbezogene Gespräche (20%) im Mittelpunkt der Gespräche standen (Riesenfelder et al. 2006: 58f.).

Laut einer aktuellen Befragung der Arbeiterkammer Wien im Frühjahr 2010 pflegen 69% der Wiener Eltern während der Karenz den Kontakt zur/m ArbeitgeberIn. Obwohl 55,6% der befragten Eltern es generell für wichtig halten, den persönlichen Kontakt zum/r ArbeitgeberIn aufrechtzuerhalten, erhalten nur 26,2% regelmäßig Informationen zu allen wichtigen Themen des Betriebes. Hier besteht also bei rund drei Viertel der Befragten ein Informationsdefizit (Braun et al. 2010:17; 59).

#### 3.1.1.2. Dauer des Geldleistungsbezuges und Erwerbsunterbrechung

Vor dem Hintergrund der Verlängerung der Dauer des Geldleistungsanspruches durch die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes 2002 (siehe dazu näher: Kapitel 1.2.2. F) zeigt sich einerseits eine Zunahme des Geldleistungsbezuges von Vätern und anderer-

---

<sup>28</sup> Die Arbeiterkammer Wien führte 2006 erstmals eine Vollerhebung zum Thema Weiterbildung und Wiedereinstieg unter den AK-Mitgliedern, die sich zum Befragungszeitpunkt (April 2006) in Elterkarenz befanden, durch (Braun et al. 2006). 2007 und 2010 wurde die Vollerhebung mit sehr ähnlichen Fragestellungen wiederholt (Braun et al 2007; Braun et al. 2010). Leider erfolgte bei allen drei Erhebungen nur eine Gesamtauswertung von Frauen und Männern, da die Fallzahlen der Männer zu gering waren.

seits ein deutlich längerer Leistungsbezug sowohl bei Frauen als auch bei Männern (Riesenfelder et al. 2006a:4f.)<sup>29</sup>.

Laut Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend bezogen in Österreich im Dezember 2007 – also vor der Flexibilisierung – insgesamt 167.303 Personen Kinderbetreuungsgeld, davon waren 6.150 Väter bzw. machte der Anteil der Väter immerhin 3,7% aus. Davon kann jedoch nicht einfach eine höhere Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung abgeleitet werden. Es ist vielmehr so, dass aufgrund der Möglichkeit, die Geldleistung auch ohne Erwerbsunterbrechung zu beziehen, selbstständige, arbeitslose und studierende Väter, deren Einkommen unter der Zuverdienstgrenze liegt, dies auch überdurchschnittlich häufig in Anspruch nehmen. Betrachtet nach Lebensjahr bzw. Lebensmonat des Kindes zeigt sich, dass Männer vor allem zwischen dem 31. und 36. Lebensmonat des Kindes (2.950 Fälle) und im zweiten Lebensjahr des Kindes (1.526 Fälle) Kinderbetreuungsgeld beziehen. Bezogen auf Wien zeigt sich ein ähnliches Bild, auch wenn grundsätzlich mehr Väter Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen: Demnach machte der Väteranteil fast 7% aus. Fast die Hälfte der karenzierten Wiener Väter bezog das Kinderbetreuungsgeld zwischen dem 31. und 36. Lebensmonat des Kindes (1.141 Fälle) und weitere 626 Väter im zweiten Lebensjahr des Kindes (www.bmwfj.gv.at, download Mai 2009).

Bis September 2010 – also nach der Flexibilisierung des Kinderbetreuungsgeldes und Einführung der einkommensabhängigen Variante – erhöhte sich der Väteranteil österreichweit auf 4,6% und in Wien auf 8,9%. Die erste bzw. längste Variante (30+6 Monate) des Kinderbetreuungsgeldes wurde in Österreich von insgesamt 70% und die zweite Variante (20+4 Monate) von 20% der BezieherInnen gewählt. Die einkommensabhängige Variante (allerdings erst seit 1.1.2010 in Kraft) wurde bisher nur von 4%, damit aber von mehr BezieherInnen als die Variante 12+2 Monate (1,3%) und annähernd gleich vielen Personen wie Variante 15+3 Monate (4,3%) gewählt. Interessanterweise zeigt sich aber, dass die einkommensabhängige Variante vor allem bei Frauen auf gute Resonanz stößt, der Väteranteil (3,8) liegt hier sogar unter dem gesamten Anteil und unter jenem bei der längsten Variante (3,9%). Der Prozentsatz der Väter ist vor allem bei den Varianten 15+3 Monate (11%) und 12+2 Monaten (7%) überdurchschnittlich hoch (www.bmwfj.gv.at, download Oktober 2010).

In Wien stellt sich die Situation doch deutlich anders dar: Hier wählten nur 58% die längste Variante, aber immerhin 27% die zweitlängste Variante (bis Ende des Kündigungsschutzes). Die einkommensabhängige Variante wurde aber auch nur von 5,6%, die Variante 12+2 Monate von 2,2% und die Variante 15+3 immerhin von 7,2% bevorzugt. Die Geschlechterverteilung unterscheidet sich ebenfalls: so liegen die Väteranteile bei der längsten Variante bei 8,7%, bei der Variante 20+4 Monate und 12+2 Monate bei 8,8% bzw. 8,7%. Bei der einkommensabhängigen Variante liegt der Anteil der Väter allerdings – ähnlich wie im gesamten Bundesgebiet – unter dem

<sup>29</sup> Der Geldleistungsbezug ist seit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes aber nicht mehr automatisch mit einer Elternkarenz gleichzusetzen (siehe zu den Bedingungen der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld: Kapitel 1.2.2.) und sagt daher noch nichts über das tatsächliche geschlechtsspezifische Ausmaß der Kinderbetreuung aus.

Durchschnitt und beträgt 5,1%. Die höchste anteilmäßige Zustimmung bei Wiener Vätern erfuhr die Variante 15+3 (13% Väteranteil) (www.bmwfj.gv.at, download Oktober 2010).

Tabelle 2: KinderbetreuungsgeldbezieherInnen - September 2010

	insgesamt	30+6 Monate	20+4 Monat e	15+5 Monat e	12+2 Monat e	Einkommens- abhängig
Österreich/absolute Zahlen	149.015	104.575	29.956	6.444	1.972	6.068
Variante in %	100%	70%	20%	4,3%	1,3	4%
Männeranteil/absolute Zahlen	6.962	4.106	1.754	727	140	235
Anteil der Väter innerhalb der Variante	4,6%	3,9%	5,8%	11%	7%	3,8%
Wien/absolut	31.296	18.141	8.436	2.272	683	1.764
Variante in %	100%	58%	27%	7,3%	2,2%	5,6%
Väteranteil/absolut	2.797	1.587	750	309	60	91
Anteil der Väter innerhalb der Variante	8,9%	8,7%	8,8%	13%	8,7%	5,1%

Quelle: Kinderbetreuungsgeldstatistik BMWFJ (eigene Berechnungen)

Die Ausdehnung des Geldleistungsbezuges 2002 führte auch zu Veränderungen beim Wiedereinstieg in das Beschäftigungssystem. Laut der Untersuchung aus dem Jahr 2004/05 waren bei den weiblichen LeistungsbezieherInnen zwei gegenläufige Prozesse auszumachen. Zum einen hatte sich durch die Ausweitung der Zuverdienstmöglichkeiten der Anteil von Wiedereinsteigerinnen innerhalb des ersten Jahres deutlich erhöht, nämlich von 5% auf 9%. Zum anderen verschob sich aber das Wiedereinstiegsverhalten ab dem zweiten Jahr deutlich nach hinten. Verzeichneten beim Karenzurlaub 42% der Bezieherinnen im Laufe des 2. Bezugsjahres einen Wiedereinstieg, gilt dies nur für 19% der Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen. Diese Verzögerung des Wiedereinstiegsverhaltens ab dem zweiten Jahr ist der Grund, dass die Gesamtbilanz der Wiedereinstiegsprozesse im Beobachtungszeitraum von 39 Monaten einen Rückgang erfuhr. 39 Monate nach der Geburt des Kindes waren 60% der Karenzurlaubsbezieherinnen wieder dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingestiegen, dies traf aber nur auf 51% der Bezieherinnen von Kinderbetreuungsgeld zu (Riesenfelder et al. 2006a:7f.).

Neuere Berechnungen<sup>30</sup> zeigen zwar, dass Frauen, die vormals erwerbstätig waren, früher in die Erwerbsarbeit zurückkehren, dennoch waren laut Frauenbericht 2010 24

<sup>30</sup> Im Frauenbericht 2010 wurden dazu die Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger der Jahre 2006 bis 2009 untersucht (Statistik Austria 2009a:172ff.).



Monate nach der Geburt des Kindes etwa 44% der vormals erwerbstätigen Frauen und 32 Monate nach der Geburt immerhin noch 36% ohne jegliche Erwerbsarbeit (Statistik Austria 2009a:178f.).

Insgesamt zeigen die Daten des Hauptverbandes, dass der Wiedereinsteig von Frauen nach dem Kinderbetreuungsgeldbezug zwei Spitzen aufweist: nämlich das Ende des arbeitsrechtlichen Anspruches auf Elternkarenz (24 Monate nach der Geburt) und das Ende des Geldleistungsbezuges (30 Monate nach der Geburt). Bei den KarenzgeldbezieherInnen waren dies das Ende des maximalen Karenzgeldbezuges (18 Monaten nach der Geburt) und ebenfalls das Ende des arbeitsrechtlichen Anspruches auf Elternkarenz (Riesenfelder et al. 2006a:5ff.).

Für Wien stellte sich die Situation laut der Untersuchungen 2004/05 etwas anders dar: Zum einen waren hier 39 Monate nach der Geburt des Kindes bereits 69% der Bezieherinnen von Karenzurlaubsgeld wieder dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert. Zum anderen fiel der Rückgang in Wien überdurchschnittlich aus. Von den Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen weisen nur mehr 57% eine dauerhafte Beschäftigung im Vergleichszeitraum auf. Dennoch weist Wien im Bundesländervergleich damit noch immer die höchste dauerhafte Integration von Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen in den Arbeitsmarkt auf (Riesenfelder et al. 2006:18).

Ganz im Gegensatz zu diesen Ergebnissen betreffend weibliche Bezieherinnen führte die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes dazu, dass mehr Männer eine Geldleistung beziehen, diese während des Bezugs im Arbeitsmarkt verankert sind und auch nach Ende des Bezuges verankert bleiben. Somit ging der Anteil von Männern ohne dauerhafte Standardbeschäftigung während des Leistungsbezuges deutlich zurück von 85,4% auf 57,3%. Zusätzlich erhöhte sich die Anzahl jener Fälle, die bereits innerhalb der ersten Woche des Geldleistungsbezuges wieder in eine dauerhafte Standardbeschäftigung einstiegen, von 13,6% auf 31,1% (Riesenfelder 2006:149). Die Einkommenslage gibt zusätzliche Hinweise über die Arbeitsmarktintegration: Den Auswertungen 2004/05 zufolge hatten 37% der Männer während des Kinderbetreuungsgeldbezuges gleiche oder höhere Einkommen als im Vorbeobachtungszeitraum. Rund 40% jener Männer (aber nur 25% der Frauen), die einen Verdienst aufweisen, kommen zumindest in einzelnen Monaten über die Zuverdienstgrenze. Auch das ist ein Hinweis darauf, dass bei Männern das Kinderbetreuungsgeld in hohem Ausmaß einen zusätzlichen Geldbezug und weniger einen veränderten Erwerbsstatus bedeutet (Riesenfelder et al. 2006a:10).

Im Bundesländervergleich zeigt sich, dass Wien Werte über dem Durchschnitt aufweist: Demnach sank der Anteil der Männer ohne einer dauerhaften Beschäftigung während des Leistungsbezuges von 89% auf 52% und der Anteil derer, die bereits innerhalb der ersten Woche des Geldleistungsbezuges wieder einsteigen von 10,4% auf 35,9% (Riesenfelder et al. 2006:46,151).

### 3.1.1.3. Teilung der Karenz bzw. des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld

Eine Teilung der Elternkarenz zwischen Frauen und Männern erfolgt noch immer sehr selten. Nur 8% der 2004/05 befragten Frauen, aber 83% der befragten Männer haben diese geteilt. Auf Seiten der befragten Frauen stand als Hauptargument<sup>31</sup> (75%) gegen die Teilung des Kinderbetreuungsgeldes mit dem Partner jenes der finanziellen Einbußen im Vordergrund. Immerhin 40% der Frauen ohne geteilten Bezug hatten selbst kein Interesse an einer Teilung des Leistungsbezugs, an dritter Stelle steht mit 39% das Argument, dass der Partner dies nicht möchte. Etwas seltener wurde mit 34% angeführt, dass der/die ArbeitgeberIn des Partners einer Teilung der Karenz nicht zustimme (Riesenfelder et al. 2006a:4).

Laut der Befragung der Arbeiterkammer Wien aus dem Jahr 2006 wollten etwa 11,2% der befragten Wienerinnen in Elternkarenz diese teilen. Als Hauptgrund<sup>32</sup> gegen eine Teilung wurden auch von diesen finanzielle Einbußen (63,8%) angeführt. Bei 16,5% war der/die ArbeitgeberIn des Partners und bei 15,6% der Partner selbst dagegen. 19,4% der befragten Frauen wollten dies ausdrücklich selbst nicht (Braun et al. 2006:4)

### 3.1.1.4. Zuverdienstgrenze und Kündigungsschutz

Von Problemen mit der Zuverdienstgrenze wurde häufiger von Männern als von Frauen berichtet. So hatten den Interviews aus den Jahren 2004/05 zufolge 9,8% der Männer und 5,9% der Frauen während des Kinderbetreuungsgeldbezuges Probleme dieser Art. Die unklare Auslegung der Gesetzeslage im Zusammenhang mit der Zuverdienstgrenze wurde überraschenderweise nur von 10% der Frauen als problematisch beschrieben. Vor allem von Männern (42,9%), aber auch von Frauen (26,7%) wurde der Wunsch nach einem höheren Arbeitsausmaß geäußert und die Zuverdienstgrenze (14,3% der Männer und 10% der Frauen) als zu niedrig kritisiert (Riesenecker et al. 2006: 70f.).

Laut der bereits erwähnten Befragung der Arbeiterkammer Wien im Jahr 2006 machten 27,9% der karenzierten Frauen in Wien von der Möglichkeit Gebrauch, während der Elternkarenz bis zu 14.600 Euro jährlich dazu zu verdienen. Nach Bildungsgrad betrachtet zeigte sich, dass grundsätzlich rund zwei Drittel beim eigenen Arbeitgeber und ein Drittel bei einem anderen Arbeitgeber dazuverdienen. Mit dem Bildungsgrad stieg aber auch die Häufigkeit des Dazuverdienens deutlich an: Während nur 16% der Pflichtschulabsolventinnen dazu verdienten, waren es bei den Absolventinnen einer Hoch- oder Fachhochschule 41% (Braun et al. 2006: 4).

Probleme mit dem Kündigungsschutz im Zusammenhang mit der Elternkarenz hatten laut der Untersuchung 2004/05 immerhin 5,9% der Frauen und sogar 8,5% der Männer. Bei Frauen hatte dies in vier von zehn Fällen tatsächlich einer Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn zur Folge, bei Männern traf dies auf etwa 17% zu. Viele Frauen und Männer versuchten einem etwaigen Problem mit dem Kündigungsschutz zuvorzukommen. Hier gab es ebenfalls deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Frauen lösten

---

<sup>31</sup> Es waren Mehrfachnennungen möglich.

<sup>32</sup> Es waren Mehrfachnennungen möglich.

zu 32,3% das Dienstverhältnis auf, 25,7% hatten Wiedereinstiegsvereinbarungen getroffen, 17,5% stiegen innerhalb der 24 Monate wieder ein. Bei den Männern lösten nur 18,8% ihr Dienstverhältnis auf, die Mehrheit (34,4%) stieg innerhalb der 24 Monate wieder ein, 20,3% machten Wiedereinstiegsvereinbarungen (Riesenfelder et al. 2006:71f).

### 3.1.2. *Weiterbildung während der Elternkarenz: Wunsch und Wirklichkeit*

Laut der Befragungen der Wiener Arbeiterkammer hielten bzw. halten sowohl 2007 als auch 2010 ca. 96% der karenzierte Frauen Weiterbildung während der Elternkarenz für sehr wichtig bzw. wichtig. 63% gaben 2007 an, dass eine persönliche Weiterbildung oder eine Auffrischung im bisherigen Beruf besonders wichtig wäre. 21% wollten eine neue Ausbildung für einen beruflichen Neustart. Dabei spielte das Nachholen von Bildungsabschlüssen eine große Rolle (Braun et al. 2007:17ff.). Im Jahr 2010 stieg der Prozentsatz der Frauen, die eine Weiterbildung oder Auffrischung im bisherigen Tätigkeitsbereich wünschen, sogar auf 73%, und 29% sind an einer neuen Berufsausbildung interessiert (Braun et al. 2010:19ff.)

Obwohl Weiterbildung von den 2007 befragten Personen durchgängig hoch bewertet wurde, gaben nur 20% an, sicher an einer Weiterbildung teilzunehmen, 22% planten dies und 57% gaben an, keine Weiterbildung zu absolvieren (Braun et al. 2007:27f.). Die Antworten im Jahr 2010 fielen sehr ähnlich aus (Braun et al. 2010:26f.)

Laut der Befragung 2007 konnten 29% während der Karenz an internen Schulungen des Betriebs teilnehmen, dieser Prozentsatz verringerte sich 2010 aber auf 22% der befragten Frauen; 36% konnten nicht teilnehmen, 28% berichteten, dass der Betrieb gar kein Weiterbildungsangebot hatte und knapp 7% hatten keine/n ArbeitgeberIn. Grundsätzlich zeigt sowohl die Erhebung 2007 als auch jene aus dem Jahr 2010: je kürzer die Dauer der Karenz und je höher das formale Qualifikationsniveau, desto größer die Wahrscheinlichkeit, in die betriebsinterne Schulung eingebunden zu sein. Jene Frauen, deren Karenzdauer unter einem Jahr lag, konnten 2007 immerhin zu 46,8% an interner Schulung teilnehmen (Braun et al. 2006:25ff; Brauen et al. 2010:28f.).

Als größte Barrieren<sup>33</sup> für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildung wurden 2007 der Mangel an einer geeigneten Kinderbetreuung (25,4%), zu wenig Information über Weiterbildungsangebote (17,5%) und zu hohe Kosten (15,7%) angeführt (Braun et al. 2007: 28.). Hier sind die Ergebnisse der Befragung im Jahr 2010 sehr ähnlich, nur im Bereich der geeigneten Kinderbetreuung stieg der Wert auf 30% an (Braun et al. 2010:31).

---

<sup>33</sup> Es waren Mehrfachnennungen möglich.

### 3.1.3. *Qualität des Wiedereinstieges*

Laut der Erhebung im Rahmen des aktuellen Wiener Frauenbarometers 2009 sind 86% der befragten Frauen der Ansicht, dass ihr Betrieb sehr oder zumindest eher bemüht ist, die Elternkarenz sowie den Wiedereinstieg zufriedenstellend zu gestalten. Dies bedeutet aber auch, dass 14% der befragten Frauen keine oder kaum Bemühungen in diese Richtung sehen. Interessanterweise beeinflusst weder die Arbeitszeit noch das Tätigkeitsniveau das Antwortverhalten der Befragten. Differenziert nach Branchen zeigt sich, dass Handel, Industrie, Gewerbe und Bauwesen sowie Tourismus und Gastgewerbe jene Branchen sind, die am schlechtesten bewertet werden. „Besonders der Handel sticht hier negativ hervor: immerhin ein Fünftel gibt an, dass es keinerlei Bemühungen gäbe und weitere 12%, dass es eher keine gäbe. Vor dem Hintergrund, dass der Handel ‚die Frauenbranche‘ ist, ist dieses Ergebnis besonders bedauerlich“ (Bergmann et al. 2010:37).

Auch bezüglich der Betriebsgröße gibt es große Unterschiede in der Beurteilung: kleineren Betrieben wird hier weniger Bemühen zugestanden als größeren. So sagen 21% der Beschäftigten kleinerer Betriebe (bis 4 Personen) aus, dass sich ihre ArbeitgeberInnen gar nicht bemühen, bei den Großbetrieben (ab 200 Personen) liegt dieser Anteil bei 5%. Umgekehrt liegt der Anteil jener, die ihrem Betrieb bescheinigen sich sehr zu bemühen, bei den Kleinstbetrieben bei 33% gegenüber 65% bei den Großbetrieben (Bergmann et al. 2010:38).

#### 3.1.3.1. *Arbeitsplatzwechsel*

Laut der Untersuchung der Längsschnittdaten im Jahr 2004/05 schlug sich die Entkopplung von arbeitsrechtlichem Karenzanspruch und Geldleistungsanspruch bei Frauen ganz im Gegensatz zu den Männern in verstärkten Arbeitsplatzwechselprozessen nieder. Demnach kehrten nach Ende des Karenzurlaubsgeldes 38,7% der Frauen auf ihren früheren Arbeitsplatz zurück und 18,2% fanden auf einem neuen Arbeitsplatz Beschäftigung. Nach Ende des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld kehrten nur mehr 28,9% auf ihren früheren Arbeitsplatz zurück und 26,8% waren auf einem neuen Arbeitsplatz beschäftigt (Riesenfelder et al. 2006:37).

Die bereits erwähnten Befragungen der Arbeiterkammer Wien aus dem Jahr 2007 und 2010 bestätigen die Annahme, dass der Wiedereinstieg auf den gleichen Arbeitsplatz umso eher gelingt, je kürzer die Elternkarenz dauert. 2007 hatten 85% jener Frauen, die vorhatten, nur ein Jahr in Karenz zu bleiben, bereits ihre Rückkehr fixiert. Bei einer geplanten Karenzdauer von bis zu zwei Jahren traf dies nur mehr auf 57% zu (Braun et al. 2007:15). Im Jahr 2010 betragen die entsprechenden Werte 82,5% bzw. 66% (Braun 2010:17f.).

Auch das formale Qualifikationsniveau hat großen Einfluss auf die Arbeitsplatzsicherheit. Die Befragungen ergaben, dass der Arbeitsplatz umso stärker gesichert ist, je höher das Ausbildungsniveau ist. 2007 musste sich die Hälfte der karenzierten Personen, die ausschließlich Pflichtschulabschluss innehatten, eine/n neue/n ArbeitgeberIn suchen. Mit einer Rückkehr zum/r alten ArbeitgeberIn konnten jene mit einem Lehrabschluss zu

54%, mit einer Matura zu 56% und mit Universitätsabschluss zu 60% rechnen (Braun et al. 2007: 14ff). 2010 hatte sich die Situation für Personen mit Pflichtschulabschluss stark verschlechtert, für jene mit einem höheren Bildungsabschluss verbessert (siehe dazu näher: Braun et al. 2010:18f.).

Bei den Männern erhöhte sich laut Untersuchung aus den Jahren 2004/05 mit der Kinderbetreuungsgeldesregelung die Jobstabilität nach Ende des Leistungsbezugs. Waren nach der früheren Regelung nur 16,2% der Männer nach der Elternkarenz an den alten Arbeitsplatz zurückgekehrt und immerhin 62% auf einem neuen Arbeitsplatz zu finden, konnten nach Ende des Kinderbetreuungsgeldesbezuges 44% auf den früheren Arbeitsplatz zurückkehren und 30% waren auf einem neuen Arbeitsplatz beschäftigt (Riesenfelder et al. 2006a:11). Auf Basis der Befragung der KinderbetreuungsgeldbezieherInnen 2004/05 zeigt sich aber auch, dass Frauen (39%) häufiger als Männer (24%) auch den Wunsch äußerten, nach der Karenz den Arbeitsplatz zu wechseln (Riesenfelder et al. 2006:61)

### *3.1.3.2. Positionswechsel und Beschäftigungsform*

Darüber hinaus hatten Frauen im Gegensatz zu Männern in einigen Fällen einen positionsmäßigen Abstieg zu verzeichnen. Waren laut Untersuchung 2004/05 rund 25,9% der Frauen vor dem Kinderbetreuungsgeldbezug in hochqualifizierter Position tätig, so reduzierte sich der Anteil mit dem Wiedereinstieg auf 20,5%. Als bemerkenswert muss auch gelten, dass der Anteil von Personen mit angelernter oder Hilfstätigkeit von 18,5% auf 29% anstieg. Im Gegensatz dazu sind bei Männern tendenzielle Aufstiegsprozesse zu beobachten: Waren rund 24,6% der Männer vor dem Kinderbetreuungsgeldbezug in hochqualifizierten Tätigkeiten zu finden, stieg der Anteil mit dem Wiedereinstieg auf 26,2% an. Der Anteil von Personen mit angelernter oder Hilfstätigkeit sank bei Männern von 26,2% auf 21,5% (Riesenfelder et al. 2006:68f.).

Ein Vergleich der Beschäftigungsformen vor und nach dem Karenzbezug belegt für Frauen im Gegensatz zu Männern zusätzlich deutliche Tendenzen in Richtung atypische Beschäftigung. Waren Frauen vor der Karenz noch zu 80,7% in einer Standardbeschäftigung tätig, so reduzierte sich deren Anteil nach dem Wiedereinstieg auf 67,6%. Die deutlichsten Anstiege hatten bei Frauen befristete Beschäftigung (von 8,5% auf 11,2%), gewerbliche und freiberufliche Selbstständigkeit (von 1,5% auf 6,9%) und geringfügige Beschäftigung (von 1,5% auf 11,6%) zu verzeichnen (Riesenfelder et al. 2006:69f.)

### *3.1.3.3. Einkommens- und Aufstiegschancen*

Aus der Analyse der Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger im Jahr 2004/2005 geht auch ein deutlicher Einkommensverlust der Frauen hervor. Demnach hat sich das Lohnniveau, welches vor Bezugsbeginn bestand, nach dem Bezugsende deutlich reduziert. Insgesamt war ein durchschnittlicher Rückgang der Monatseinkommen um 27,2% zu verzeichnen (Reisenfelder et al. 2006:43). Dem gegenüber hatten die männlichen Leistungsbezieher nach Bezugsende keinerlei Einkommenseinbussen zu verzeichnen (Riesenfelder et al. 2006:54).

Die Gehaltsentwicklung im Zuge des Wiedereinstieges entsprach laut der Befragungsergebnisse 2004/05 nur bei einem Teil der Frauen den ursprünglichen Erwartungen. So gingen zu Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezuges lediglich 19% von ihnen von einer niedrigeren Gehaltseinstufung aus, tatsächlich war aber rund jede dritte Frau (32%) hiervon betroffen. Als Ursache sind vor allem ein niedrigeres Arbeitsausmaß, seltener veränderte Aufgabengebiete und letztlich auch Wechsel des/der Arbeitgebers/in anzuführen.

Die Situation von Männern unterschied sich deutlich von jener von Frauen, da sie zum einen seltener eine niedrigere Gehaltseinstufung erwarteten (11%) und zum anderen auch seltener tatsächlich ein niedrigeres Gehalt bezogen (15%) (Riesenfelder et al. 2006a: 14).

WienerInnen waren – laut der Befragung der Arbeiterkammer Wien im Jahr 2006 – noch pessimistischer bezüglich ihrer Einkommens- und Aufstiegschancen nach der Elternkarenz: Fast die Hälfte der Befragten (48,6%) hielt gute Einkommenschancen für wenig realistisch, während nur ein Drittel (33,9%) diese für sehr realistisch hielt. Nur rund die Hälfte (52,7%) hielt es für sehr realistisch, dass ihnen ein Wiedereinstieg entsprechend ihrer Qualifikation möglich sein würde. Aufstiegsmöglichkeiten nach dem Wiedereinstieg nutzen zu können, erwarteten sich überhaupt nur 14,8% der Befragten, während fast zwei Drittel eher nicht davon ausgingen (Braun et al. 2006: 18f.)

#### *3.1.3.4. Arbeitszeit: Wunsch und Wirklichkeit*

Bei einer relativ großen Gruppe von KinderbetreuungsgeldbezieherInnen zeigt sich, dass das geplante wöchentliche Arbeitsausmaß (während und nach dem Geldleistungsbezug) nicht realisiert werden konnte. Dies traf laut Befragung 2004/05 auf mehr als ein Viertel der erwerbstätigen Frauen (28,3%) und sogar rund ein Drittel der erwerbstätigen Männer (33,8%) zu (Riesenfelder 2006:62f.).

Die Mehrheit der Frauen (43,6%) wünschte sich eine klassische Teilzeitarbeit von 20 Stunden, aber nur 29,3% konnten diesen Wunsch realisieren. Immerhin 23,5% wünschten sich eine Arbeitszeit unter 20 Stunden, jedoch mussten sich tatsächlich 34,4% damit zufrieden geben. Weitere 22,3% strebten eine längere Teilzeitarbeit (zwischen 21 und 35 Stunden) an. Dieses Arbeitsausmaß traf auf 23,2% der Frauen tatsächlich zu. Insgesamt nur 10,7% der Frauen wünschten sich eine Vollzeitarbeit – tatsächlich arbeiteten jedoch 13,1% über 35 Stunden. Im Gegensatz dazu wünschte sich die Mehrheit der Männer (56,9%) eine Vollzeitarbeit. Tatsächlich arbeiteten mehr als zwei Drittel (69,2%) über 35 Stunden. 32,7% wünschten sich eine längere Teilzeitarbeit (zwischen 21 und 35 Stunden), aber nur 16,9% konnten diese verwirklichen. Weitere 10,3% strebten ein Arbeitsausmaß von 20 Stunden an, welches auf 10,8% auch zu traf und 3% mussten sich mit einer Arbeitszeit unter 20 Stunden zufrieden geben (Riesenfelder et al. 2006: 182).

Diese Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit kommt auch in der Befragung der Arbeiterkammer Wien 2006 zum Ausdruck: 93,4% aller Befragten hielten eine Mitbestimmungsmöglichkeit bei der Arbeitszeit für ihre zukünftige Berufstätigkeit für sehr

wichtig, aber nicht einmal die Hälfte (nur 45,8%) glaubte, dass sie diese Möglichkeit auch haben würden. 37,9 % hielten Mitbestimmung bei der Arbeitszeit sogar für wenig realistisch. Familienfreundliche Arbeitszeiten waren quer durch alle Bildungsschichten für rund 95% sehr wichtig. Die Realisierungschancen sanken jedoch sukzessive mit abnehmendem Bildungsgrad. Nur 16,3% der Befragten mit höchstens Pflichtschulabschluss, aber immerhin 43,3% mit Hochschul- oder Universitätsabschluss hielten die Umsetzung von familienfreundlichen Arbeitszeiten für sehr realistisch. Rund 90% erwarteten sich durch Teilzeitarbeit eine Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung (Braun et al. 2006:17f.).

### *3.1.4. Faktoren, welche die eigene Erwerbstätigkeit unterstützen*

Unter jenen Faktoren, welche eine eigene Erwerbstätigkeit unterstützen bzw. unterstützen würden, wurde in der Befragung 2004/05 von den weiblichen Leistungsempfängerinnen an vorderster Stelle das Entgegenkommen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin genannt (82%). An zweiter Stelle wurde die Unterstützung durch den Partner gereiht (77,2%). Zwei weitere wichtige Faktoren bildeten die außerhäusliche bzw. bezahlte Kinderbetreuung (67,8%) und die Betreuung durch die Großeltern (64,1%). Männliche Leistungsempfänger reichten die Faktoren doch deutlich anders. So schätzten Männer den Stellenwert der Partnerin mit 89,1% als deutlich wichtiger ein, und auch außerhäusliche Kinderbetreuung war für 70,7% der Männer wichtig. Das Entgegenkommen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin war hingegen nur mehr für 65,8% und die Betreuung durch die Großeltern gar nur für 36,6% wichtig (Riesenfelder et al. 2006:82). Als sonstige fördernde Einflussfaktoren wurden von 23,1% der Frauen und gar 25% der Männer die Existenz von Teilzeitbeschäftigungsangeboten genannt. Viel wichtiger für Frauen waren jedoch die Unterstützung durch Verwandte/Bekannte (59,8%) sowie die Existenz eines Betriebskindergartens (46%) (Riesenfelder et al. 2006: 196).

In Wien wurde vor allem die unterstützende Rolle der außerhäuslichen Kinderbetreuung betont, wobei diese für Frauen (88,8%) noch wichtiger ist als für Männer (80%). Hingegen liegt die Bedeutung der Unterstützung durch die Großeltern sowohl für Frauen (54,9%) als auch für Männer (25%) unter dem Bundesdurchschnitt. Die Unterstützung des/der Partners/Partnerin hat nur für 69% der Wienerinnen, aber für 85% der Wiener Bedeutung. Die Einschätzung des Entgegenkommens der Unternehmen ist dem Bundesdurchschnitt am nächsten (Frauen: 84,5%, Männer 65%) (Riesenfelder et al. 2006:212).

Laut der Befragung der Arbeiterkammer Wien im Jahr 2006 halten 66,9% Wiedereinstiegshilfen nach der Karenz für wichtig, allerdings erwarten sich nur 31,6% tatsächlich konkret Unterstützung beim Wiedereinstieg, während 44,5% das eher für wenig realistisch halten. Je niedriger das formale Qualifikationsniveau ist, desto höher ist das Bedürfnis nach Unterstützung beim Wiedereinstieg, gleichzeitig sind aber auch die Erwartungen, diese Unterstützungen zu bekommen, bei jenen mit maximal Pflichtschulabschluss (26,7%) am geringsten (Braun et al. 2006:21).

### *3.2. Elternteilzeit – aus Sicht der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen*

Die Informationen zum Themenkomplex Elternteilzeit beruhen in erster Linie auf den Ergebnissen von zwei empirischen Evaluationsstudien bzw. drei Erhebungen, die das ÖIF in den Jahren 2006 bis 2007 erstellt hat. Die erste Erhebung wurde im Auftrag der Arbeiterkammer Wien 2006 unter unselbstständig erwerbstätigen Eltern durchgeführt, die bereits Interesse an Elternteilzeit bekundet hatten. Mehr als zwei Drittel der befragten Eltern stammten hier aus Wien (Dörfler/Wernhart 2007). Im Rahmen der zweiten Evaluationsstudie - im Auftrag des BMWFJ - wurden zwei weitere, diesmal repräsentative, Erhebungen im gesamten Bundesgebiet durchgeführt. Diese beziehen sich auf die Sicht der ArbeitnehmerInnen (2006) mit einem Kind unter vier Jahren und auf die der ArbeitgeberInnen (2007). Darüber hinaus wurden sowohl mit ArbeitnehmerInnen als auch ArbeitgeberInnen vertiefende qualitative Interviews geführt (Dörfler et al. 2009).

#### *3.2.1. Informiertheit und mögliche Auswirkungen – aus Sicht der ArbeitnehmerInnen*

##### *3.2.1.1. Informiertheit über Elternteilzeit*

Die Mehrheit der Eltern (84%) mit Kindern im entsprechenden Alter wusste grundsätzlich von der Möglichkeit der Elternteilzeit. Vor allem Eltern mit einem niedrigen formalen Qualifikationsniveau und ArbeiterInnen hatten große Informationsdefizite. Frauen sind besser informiert als Männer und WienerInnen besser als der Rest Österreichs (Dörfler et al. 2009:64ff.). Beim Detailwissen zeigte sich – ähnlich wie bei der Elternkarenz – ein beträchtlicher allgemeiner Informationsmangel. Selbst in der Erhebung unter den an Elternteilzeit interessierten Eltern wurde dieser deutlich: 53,2% schätzten die Dauer des Kündigungsschutzes als zu lang ein, nur 36% der Befragten wussten, dass dieser mit dem 4. Geburtstag des Kindes endet. Anders verhielt es sich bezüglich des Rückkehrrechts zur Vollzeitbeschäftigung: Dieses wurde von nahezu alle Befragten richtig eingeschätzt (Dörfler/Wernhart 2007:10ff.).

##### *3.2.1.2. Mögliche Auswirkungen von Elternteilzeit*

Beträgt nach den möglichen Auswirkungen<sup>34</sup> von Elternteilzeit, wurde nahezu von allen an Elternteilzeit interessierten Eltern eine bessere Abstimmung von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit (96%) genannt. Dadurch besteht die Hoffnung, dass auch der Wiedereinstieg für Frauen in den Erwerb erleichtert wird (85,5%). Allerdings wurde auch eine Verschlechterung der Karrierechancen von Frauen (66,1%) befürchtet und 61,2% der Befragten stimmten der Aussage zu, dass Frauen im gebärfähigen Alter durch Elternteilzeit weniger Chancen auf eine Anstellung hätten. Eine stärkere Doppelbelastung für Frauen wird – mit Ausnahme von Befragten mit niedrigerem formalem Qualifikationsniveau – eher nicht erwartet (39%). Der Einschätzung, dass Elternteilzeit die Beteili-

---

<sup>34</sup> Bei der Befragung wurden sieben möglichen Folgen als Antwortmöglichkeiten vorgegeben.



gung von Männern an der Kinderbetreuung fördert, stimmten nur 54,7% der Befragten zu (Dörfler/Wernhart 2007:15f.)

### 3.2.2. *Inanspruchnahme von Elternteilzeit – aus Sicht der ArbeitnehmerInnen*

#### 3.2.2.1. *Rechtlicher Anspruch und tatsächliche Inanspruchnahme*

Aufgrund der gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen (siehe dazu: Kapitel 1.1.3.) hatten zum Zeitpunkt der Befragung (2007) 70% der Männer, aber nur 54% der Frauen tatsächlich einen rechtlichen Anspruch. Im Gegensatz dazu waren von den 6%, die zum Befragungszeitpunkt Elternteilzeit in Anspruch nahmen, nur 14% Männer (Dörfler et. al 2009:183).

Die Befragungsergebnisse bestätigen auch, dass es in Betrieben, in denen ein rechtlicher Anspruch besteht, wesentlich häufiger zu einer tatsächlichen Inanspruchnahme kommt, als in Betrieben, wo Elternteilzeit auf einer Vereinbarung basiert. Darüber hinaus scheint es, dass Elternteilzeit besonders von Personen mit höherem formalen Qualifikationsniveau und mit höherem Einkommen sowie einer höheren beruflichen Tätigkeit in Anspruch genommen wird (Dörfler/Wernhart 2007:28f.). Dies wird auch durch eine andere bereits weiter oben erwähnte Befragung der Arbeiterkammer Wien bestätigt: 28% der karenzierten Frauen gaben an, dass sie bereits Elternteilzeit vereinbart hatten. Überdurchschnittlich oft betraf dies besser Qualifizierte. Von Betrieben mit weniger als 21 Beschäftigten hatten 13% der Befragten eine Elternteilzeit-Vereinbarung, bei den Betrieben mit 21 und 50 Beschäftigten aber 30% (Braun et al. 2006:24).

#### 3.2.2.2. *Dauer der Elternteilzeit*

Durch die Erhebungen wird auch die Annahme bestätigt, dass Elternteilzeit einen früheren Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit ermöglicht: Von den im Auftrag der Arbeiterkammer Wien befragten Eltern, die die Elternteilzeit tatsächlich nutzten, begann rund ein Drittel der Frauen (29,1%) bereits im ersten Lebensjahr des Kindes mit der Elternteilzeit, bis zum 2. Geburtstag des Kindes hatten insgesamt 84,1% der Frauen die Elternteilzeit angetreten. Bezogen auf die Väter zeigt sich hier ein ähnliches Bild wie bei der Elternkarenz: Väter nehmen Elternteilzeit deutlich stärker im zweiten Lebensjahr des Kindes (64,6%) in Anspruch. Frauen beginnen aber nicht nur früher mit der Elternteilzeit, sie beenden bzw. planen die Beendigung tendenziell auch später als Männer. Frauen nutzten am häufigsten (24%) die maximale gesetzliche Dauer der Elternteilzeit bis zum 7. Geburtstag des Kindes aus. Am zweithäufigsten (15,5%) wählen Frauen das Ende des Kündigungsschutzes, also den 4. Geburtstag des Kindes. Bei 10,4% der Frauen fällt schließlich das Ende der Elternteilzeit mit dem gesetzlichen Ende des Maximalbezugs des Kinderbetreuungsgeldes – sofern sich der Partner nicht beteiligt – zusammen. Bei Männern ist der 3. Geburtstag der häufigste Endpunkt (21,3%) und somit der gesetzlich erlaubten Maximalbezug des Kinderbetreuungsgeldes – sofern dieses partnerschaftlich geteilt wird. Zum 4. Geburtstag des Kindes beenden 13,3% der Männer und zum 2. bzw. 3. Geburtstag des Kindes jeweils 9,3% der Männer die

Elternteilzeit. Der tendenziell frühere Beginn und das spätere Ende der Elternteilzeit von Frauen gegenüber den Männern wirkt sich entsprechend auf die durchschnittliche Dauer der Beanspruchung dieser Maßnahme aus. Während Frauen im Durchschnitt 2,8 Jahre in Elternteilzeit verbringen, sind dies bei Männern durchschnittlich 1,6 Jahre (Dörfler/Wernhart 2007:37ff.). Die geringere Dauer der Elternteilzeit bei Männern wurde von den ArbeitgeberInnen im Rahmen der qualitativen Interviews auch als Grund dafür angegeben, dass Männer ihre Positionen eher erhalten können (Dörfler et al. 2009:165).

### *3.2.2.3. Durchsetzung des Anspruches und Folgen der Inanspruchnahme*

Die Durchsetzung der Elternteilzeit ist für die meisten befragten an Elternteilzeit interessierten Personen (76,7%) ohne Schwierigkeiten verlaufen, was sich auch in der überwiegend sehr hohen Zufriedenheit sowohl mit dem Ausmaß (97,3%) als auch der Lage der vereinbarten Arbeitszeit (97,1%) widerspiegelt. 13,8% konnten die Inanspruchnahme jedoch nur mit Unterstützung von Arbeiterkammer, Gewerkschaft oder Betriebsrat durchsetzen. 1% konnten sogar nur bei Gericht ihren Anspruch auf Elternteilzeit durchsetzen. Hier ist die Zufriedenheit mit der Elternteilzeit merklich geringer: 85,1% bzw. 87,1%.

Für 70% der Frauen, die Elternteilzeit aktiv ausüben, kommt es aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit aber zu Schwierigkeiten.<sup>35</sup> Der überwiegende Teil (57,9%) befürchtet Nachteile beim beruflichen Fortkommen. Auf eine andere, zum Teil schlechtere Tätigkeit wurden 27,4% der Frauen versetzt. Laut qualitativer Interviews mit den ArbeitgeberInnen übernehmen die Elternteilzeitkräfte im Vergleich mit ihrer Vollzeittätigkeit eher weniger anspruchsvolle Tätigkeiten und gehen, bei gleicher Bezahlung, auf die Herabstufung ihrer Tätigkeit meist ohne Widerspruch ein (Dörfler et al. 2009:165).

Ein schlechteres Arbeitsklima zum/r ArbeitgeberIn gaben 18,5% an und bei 17,2% kam es zu einem mehr oder weniger großen Arbeitsortwechsel. Mit knapp 13% bzw. 11,3% Zustimmung stellen ein geringerer Stundenlohn bzw. ein schlechteres Arbeitsklima mit Kollegen/innen die geringsten Schwierigkeiten dar (Dörfler/Wernhart 2007:42f.).

Männer in Elternteilzeit geben hingegen nur zu 50% an, Schwierigkeiten aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit zu erfahren. Die Werte für die einzelnen möglichen negativen Folgen liegen – abgesehen von einem verschlechterten Arbeitsklima zum/zur Arbeitgeber/in (26,5%) wie auch zu den Kolleg/innen (17,6%) – unter jenen der Frauen. Obwohl auch Männer am häufigsten einen Nachteil beim beruflichen Fortkommen im Betrieb befürchten, liegt der Wert im Gegensatz zu dem der Frauen aber nur bei 35,3%. Ein Arbeitsortwechsel wird zu 14,4%, die Versetzung auf eine andere, schlechtere Tätigkeit sowie Nachteile bei der Entlohnung zu jeweils 11,7% genannt. Das heißt, Männer haben zwar bzw. rechnen – abgesehen von der Verschlechterung des Arbeitsklimas – mit viel geringeren Schwierigkeiten als Frauen, nehmen aber trotzdem viel

---

<sup>35</sup> Bei der Befragung wurden 6 mögliche Schwierigkeiten als Antwortmöglichkeit vorgegeben.

weniger häufig Elternteilzeit in Anspruch. „Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Männer Elternteilzeit tendenziell eher dann beanspruchen, wenn sie geringe Schwierigkeiten bei der Umsetzung erwarten; wohingegen Frauen von der Maßnahme auch bei größeren Umsetzungsschwierigkeiten Gebrauch machen“ (Dörfler/Wernhart 2007:43).

Neben den Schwierigkeiten werden aber auch positive Auswirkungen der Elternteilzeit benannt.<sup>36</sup> Frauen fanden am häufigsten, dass die Elternteilzeit eine „bessere Abstimmung zwischen Familie und Beruf“ ermöglicht (97,1%) bzw. sie sich durch diese ausreichend der Kinderbetreuung widmen können (89%). Darüber hinaus ermöglicht Elternteilzeit Frauen den Verbleib bei dem/r früheren ArbeitgeberIn (67,2%) bzw. einen früheren Wiedereinstieg (68,3%). Dörfler et al. (2009:99) kommen auf Basis der qualitativen Interviews mit Frauen in Elternteilzeit zum Schluss, dass die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Elternteilzeit insbesondere zwei Auswirkungen auf den Erwerbsverlauf der Arbeitnehmerinnen hat. Zum einen verkürzen Frauen, die weniger stark erwerbsorientiert sind, die vollständige Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und steigen rascher wieder ein. Zum anderen tendieren Frauen, die in absehbarer Zeit wieder eine Vollzeitberufstätigkeit anstreben, zu einem sachteren Wiedereinstieg. Insgesamt scheint sich die Flexibilität in der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft für Frauen erhöht zu haben.

Bei Männern zeigen die quantitativen Erhebungen, dass für 74,2% die Ermöglichung eines früheren Wiedereinstiegs nicht von Relevanz ist. Sie nehmen Elternteilzeit vor allem in Anspruch, um „Familie und Beruf besser abstimmen“ (100%) und um sich mehr der Kinderbetreuung widmen zu können (100%). Der Verbleib beim/r früheren ArbeitgeberIn spielte für 47% eine Rolle (Dörfler/Wernhart 2007:47f.).

#### *3.2.2.4. Auswirkung auf Arbeitszeit und Einkommen*

Durch die Inanspruchnahme von Elternteilzeit kommt es sowohl zu einer Reduktion des Wochenstundenausmaßes als auch des Erwerbseinkommens. Frauen reduzieren am Beginn der Elternteilzeit ihre Arbeitszeit (etwa um mehr als die Hälfte von rund 37 auf 17,3 Stunden) deutlich stärker als Männer (etwa um 37% von 38 auf 23,9 Stunden). Im Laufe der Elternteilzeit steigt die Stundenanzahl bei den Frauen im Schnitt auf 19,9 und bei Männern sogar auf 27,9 Stunden an.

Laut qualitativer Interviews mit den ArbeitgeberInnen kann das Arbeitszeitausmaß insbesondere bei „spezialisierten, höher qualifizierten Tätigkeiten und Führungsaufgaben“ problematisch werden. Branchenübergreifend sehen Unternehmen diese Tätigkeiten mit einem geringen Teilzeitausmaß als nicht kompatibel an. ArbeitgeberInnen plädieren daher dafür, das Arbeitszeitausmaß für Elternteilzeit nach unten hin zu beschränken (Dörfler et al. 2009:165f.).

Die Reduktion des Wochenstundenausmaßes hat auch eine Reduktion des monatlichen Netto-Erwerbseinkommens zur Folge. Verdienten rund 60% der Frauen vor der Geburt

<sup>36</sup> Bei der Befragung wurden 7 mögliche positive Folgen als Antwortmöglichkeit vorgegeben.

ihres letzten Kindes zumindest 1.501 Euro netto pro Monat, gilt dies nur mehr für etwa 12% der Frauen, die Elternteilzeit ausüben. Hingegen steigt der Anteil der Frauen, die bis zu 1.000 Euro im Monat verdienen, von 6,5% auf 56,5% an. Bei den Männern ist der Effekt deutlich abgeschwächt. Verdienen 70,6% der Männer vor der Geburt des Kindes zumindest 1501 Euro pro Monat, sind es während der Elternteilzeit nur mehr 39,4%. Hingegen steigt der Anteil der Männer, die bis zu 1000 Euro im Monat verdienen, von 0% auf 30,3% an (Dörfler/Wernhart 2007:47).

### 3.2.3. Nicht-Inanspruchnahme von Elternteilzeit – aus Sicht der ArbeitnehmerInnen

#### 3.2.3.1. Gründe für das Scheitern der Inanspruchnahme von Elternteilzeit

Die Befragung der an Elternteilzeit interessierten Beschäftigten beleuchtete auch die Gründe für das Scheitern einer (geplanten) Inanspruchnahme. Hier gibt es bedeutende geschlechtsspezifische Unterschiede. Aus der Sicht der Männer sind „Nachteile beim beruflichen Fortkommen im Betrieb“ (78,6%) und „der große Einkommensverlust“ (78,6%) durch die Arbeitszeitreduktion die wesentlichsten Gründe. Weit abgeschlagen an dritter Stelle rangiert die „Verschlechterung des Arbeitsklimas zum Arbeitgeber“ (36,7%). Dass die Kinderbetreuung letztlich anders organisiert wurde und daher keine Elternteilzeit beansprucht wird, gab schließlich mehr als ein Drittel (35,7%) der Männer an. Dies spielte bei den Frauen mit einer Nennung von 9,6% kaum eine Rolle. Die „Nachteile beim beruflichen Fortkommen im Betrieb“ (19,2%) und „die großen Einkommensverlust“ (12,2%) sind für Frauen auch wenig relevant. Bei den Frauen wurden als Hauptgründe angeführt, dass „keine Einigung mit dem Dienstgeber erzielt werden konnte“ (44,6%), gefolgt von „Verschlechterung des Arbeitsklimas zum Arbeitgeber“ (33,8%) und schließlich „Auflösung des Dienstverhältnisses wegen fehlender Einigung mit dem Dienstgeber“ (31,5%) (Dörfler/Wernhart 2007:50ff.). Die „Auflösung des Dienstverhältnisses“ und die „fehlende Einigung mit dem Dienstgeber“ spielen bei den befragten Männern faktisch keine Rolle. Das heißt, Frauen nehmen auch größere berufliche Nachteile in Kauf, um Elternteilzeit in Anspruch nehmen zu können, oder verzichten gar auf einen früheren Wiedereinstieg (beim/r gleichen ArbeitgeberIn). Männer verzichten bei beruflichen Nachteilen auf die Elternteilzeit und überlassen die Kinderbetreuung den Frauen oder anderen.

#### 3.2.3.2. Nicht-Inanspruchnahme durch den/die Partner/in

Interessant sind auch die Gründe bzw. der geschlechtsspezifische Unterschied, wenn es um die Frage geht, warum der Partner oder die Partnerin nicht Elternteilzeit in Anspruch genommen hat.<sup>37</sup> Der Hauptgrund, den Frauen gegen die Elternteilzeit des männlichen Partners anführen, ist deren höheres Einkommen (61,2%), gefolgt von „weil es seiner Karriere schaden würde“ (58,1%). An dritter Stelle bei den Gründen gegen die

---

<sup>37</sup> Diese Frage wurde allen befragten Eltern gestellt, unabhängig davon, ob sie selber Elternteilzeit in Anspruch nahmen oder nicht (Dörfler/Wernhart 2007:50).

Entscheidung, dass der Mann Elternteilzeit in Anspruch nimmt, steht die Aussage der Frauen „will die Kinderbetreuung selbst übernehmen“, dem stimmen etwas weniger als die Hälfte der befragten Frauen zu (45,7%). Die Gründe „keinen Rechtsanspruch“ nennen 27,2% und „Widerstand im Unternehmen“ 24,7%. Der Hauptgrund, den Männer gegen die Inanspruchnahme der weiblichen Partnerin anführten war, dass sie keinen Rechtsanspruch hatte (54,5%), gefolgt von „weil die Partnerin mehr verdient“ und „weil es ihrer Karriere schaden würde“ (jeweils 39,4%). „Widerstand im Unternehmen“ ist immerhin noch für 27,3% der befragten Männer als Argument gegen die Elternteilzeit der Partnerin relevant. (Dörfler/Wernhart 2007:52f.).

### 3.2.3.3. Folgen der Nicht-Inanspruchnahme

Die Befragung der an Elternteilzeit interessierten Beschäftigten ging auch der Frage nach, welche Folgen sich durch die Nicht-Inanspruchnahme für Frauen und Männern ergeben haben<sup>38</sup>: Frauen, die Elternteilzeit (doch) nicht in Anspruch genommen haben, geben als Auswirkung zu einem überwiegenden Teil eine späteren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt an (55,2%). Nahezu die Hälfte der Frauen gibt an, dass die Nicht-Inanspruchnahme dazu geführt hätte, dass sie ihren Arbeitsplatz im Unternehmen aufgeben mussten (49,2%). Immerhin rund ein Drittel der Frauen (32,7%) meint, dass sie vom/von der Arbeitgeberin gedrängt worden seien, ihren Arbeitsplatz aufzugeben.

Betrachtet man die Auswirkungen, die sich für die Männer ergeben haben, die Elternteilzeit (doch) nicht in Anspruch genommen haben, so zeigen sich gravierende Unterschiede zu den Frauen: es gibt praktisch keine negativen Auswirkungen auf das Erwerbsleben – im Gegenteil – für 92,8% der Männer trifft es zu, dass sie ohne Elternteilzeit die Position im Unternehmen behalten können und 92,4% der Männer können auf diese Art und Weise ihre Karriere besser verwirklichen (Dörfler/Wernhart 2007:54f.)

Zusammenfassend kann hier festgehalten werden: Frauen geben ihren Arbeitsplatz auf und/oder verzichten auf ihre Karriere, Männer den Wunsch nach Elternteilzeit und partnerschaftliche Teilung der Kinderbetreuung.

### 3.2.4. Verbesserungsansätze – aus Sicht der ArbeitnehmerInnen

Die in der Befragung angebotenen Verbesserungsmöglichkeiten für die Durchsetzung von Elternteilzeit finden durchwegs große Zustimmung. Eine besonders effektive Verbesserungsmaßnahme ist für die befragten Frauen, durch die öffentliche Hand mehr Verständnis beim/bei der Arbeitgeberin herzustellen. Hier wird von 81,7% der Befragten mehr Unterstützung gewünscht. Zwei Drittel nennen zudem „besseren Schutz gegen berufliche Nachteile“ (66,1%). Eine weitere wichtige Maßnahme ist, eine Wochenstundengrenze von 24 Stunden anstelle einer Einkommensgrenze beim Kinderbetreuungsgeld einzuführen (59,3%). Männer stimmten den angebotenen Maßnahmen nicht

<sup>38</sup> Bei der Befragung wurden 7 mögliche Folgen als Antwortmöglichkeit vorgegeben.

im selben hohen Ausmaß zu wie Frauen. Die höchste Zustimmung finden die Einführung einer Wochenstundengrenze anstelle einer Einkommensgrenze beim Kinderbetreuungsgeld und ein besserer Schutz gegen berufliche Nachteile (jeweils 61,6%). An dritter Stelle bei der Zustimmung zu Verbesserungsmaßnahmen steht eine Flexibilisierung der Kinderbetreuungseinrichtungen (57,1%). Auch hier stehen für Männer das „erzielbare Einkommen“ bzw. der „Einkommensverlust“ und die negativen Auswirkung auf die Karriere im Zentrum (Dörfler/Wernhart 2007:56ff.).

### 3.2.5. *Informiertheit und grundsätzliche Einstellung – aus Sicht der ArbeitgeberInnen*

Laut der österreichweiten Erhebung unter den ArbeitgeberInnen im Jahr 2007<sup>39</sup> ist der gesetzliche Rechtsanspruch auf Elternteilzeit den Betrieben in einem hohen Ausmaß bekannt (80% der Betriebe bis 20 MitarbeiterInnen, 92% Betriebe mehr als 20 MitarbeiterInnen). Die Möglichkeit, Elternteilzeit zu vereinbaren, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, ist im Vergleich dazu weitaus weniger bekannt. Gerade in Betrieben mit bis zu 20 ArbeitnehmerInnen liegt der Bekanntheitsgrad nur bei 36,7%. In den größeren Betrieben liegt dieser bei 57,4% (Dörfler et al. 2009:136ff.).

Die gesetzliche Regelung der Elternteilzeit beurteilen ArbeitgeberInnen grundsätzlich eher positiv (64,7% der Betriebe mit bis zu 20 MitarbeiterInnen; 63,8% mit mehr als 20 MitarbeiterInnen). Weniger positiv sehen dies allerdings jene Betriebe, die bereits Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit gemacht haben. Hier liegt der Anteil der positiven Bewertung bei nur 55,5%. Eine weitere Differenzierung nach Betriebsgröße zeigt, dass bei Betrieben mit zwischen 21 und 30 MitarbeiterInnen die Zustimmung sogar auf 69,6% ansteigt, dann aber mit zunehmender Betriebsgröße kontinuierlich abfällt. Bei Betrieben mit mehr als 100 MitarbeiterInnen liegt der Anteil der Betriebe, die dieser Regelung grundsätzlich eher positiv gegenüberstehen, nur mehr bei 53,3%. (Dörfler et al. 2009:131f.)

Die überwiegende Mehrheit (rund 89%) der befragten Betriebe stimmten der Aussage<sup>40</sup> zu, dass der „Staat mit dem Recht auf Elternteilzeit die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft“ unterstützt. Auch der Aussage, dass diese Regelung dazu beiträgt, dass die ArbeitnehmerInnen schneller wieder in den Beruf einsteigen (75,8% bei Betrieben mit mehr als 20 und 72% bei Betrieben mit weniger als 20 MitarbeiterInnen) wird mehrheitlich zugestimmt. Eine Förderung der Bindung der Arbeitskräfte an den Betrieb wird von einer knappen Mehrheit der Betriebe (56,1% bzw. 52%) gesehen. Hier ist interessant, dass die Zustimmung bei den Betrieben, die bereits Erfahrung mit Elternteilzeit gemacht haben, steigt. Die ArbeitgeberInnen sind aber auch der Meinung, dass mit dieser Regelung ein zusätzlicher organisatorischer und finanzieller Aufwand für den Betrieb verbunden ist (rund 81%). Der Aussage, dass Frauen im gebärfähigen Alter auf-

<sup>39</sup> Insgesamt wurden österreichweit 150 Betriebe mit bis zu 20 MitarbeiterInnen und 400 Betriebe mit mehr als 20 MitarbeiterInnen befragt (Dörfler et al. 2009:101).

<sup>40</sup> Bei der Befragung wurden 7 mögliche Aussagen vorgegeben.

grund dieser Regelungen seltener eingestellt werden, wird mehrheitlich nicht zugestimmt (Dörfler et al. 2009:121ff.).

### 3.2.6. *Inanspruchnahme – aus Sicht der ArbeitgeberInnen*

Bis zum Erhebungszeitpunkt wurde in 11% der befragten Betriebe mit bis zu 20 MitarbeiterInnen und in 40% der Betriebe mit mehr als 20 MitarbeiterInnen Elternteilzeit beansprucht. Die Nicht-Existenz von Elternteilzeit in den übrigen Betrieben ist fast ausschließlich auf das bis dahin nicht vorgebrachte Ansuchen auf Elternteilzeit seitens der ArbeitnehmerInnen zurückzuführen. Laut der Erhebung ist es – laut Auskunft der ArbeitgeberInnen – nur bei acht Betrieben zu keiner Einigung gekommen (Dörfler et al. 2009:106ff.).

#### 3.2.6.1. *Ablauf der Verhandlungen*

Ähnlich wie aus Sicht der ArbeitnehmerInnen, konnten auch laut Angaben der ArbeitgeberInnen in der überwiegenden Mehrheit der Betriebe die Verhandlungen über Elternteilzeit meist ohne Schwierigkeiten abgeschlossen werden. Eine Differenzierung nach Betriebsgröße zeigt hier allerdings wesentliche Unterschiede: So traf dies in 90% der Betriebe mit mehr als 20 MitarbeiterInnen, aber nur in 65% der Betriebe mit weniger als 20 MitarbeiterInnen, sprich ohne rechtlichen Anspruch auf Elternteilzeit, zu (Dörfler et al. 2009: 112f.).

#### 3.2.6.2. *Arbeitszeitlage und Auswirkung auf die Betriebe*

Im Rahmen der Befragung der ArbeitgeberInnen wurde die Lage der Arbeitszeit von jenen MitarbeiterInnen abgefragt, die Elternteilzeit in Anspruch nahmen. Demnach wurde die reduzierte Arbeitszeit von den meisten MitarbeiterInnen auf den Vormittag verschoben. Hier gab es auch keine wesentlichen Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben (42,2% bzw. 44%). Am zweithäufigsten kam es zu einer Komprimierung der reduzierten Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage, wobei dies bei Betrieben mit über 20 MitarbeiterInnen wesentlich häufiger (42,8%) vorkam als bei Betrieben mit weniger MitarbeiterInnen (27,8%) (Dörfler et al. 2009:114).

Als Folge der Vereinbarung von Elternteilzeit<sup>41</sup> war es laut ArbeitgeberInnen vor allem möglich, qualifizierte MitarbeiterInnen zu halten (bei Betrieben mit mehr als 20 MitarbeiterInnen 79% bzw. in Betrieben mit weniger als 20 MitarbeiterInnen 75%) (Dörfler et al. 2009:118f.). Am zweithäufigsten wurde sowohl von kleinen als auch größeren Betrieben der höhere organisatorische und finanzielle Aufwand als Folge von Elternteilzeit genannt (ca. bei 58% der Betriebe). Dass durch die Vereinbarung der Elternteilzeit die Flexibilität des Betriebes abgenommen hat, verneinen 70% der ArbeitgeberInnen der größeren Betriebe und 83,3% der kleineren Betriebe. Hinsichtlich der Abdeckung der (zusätzlichen) Arbeitszeit scheinen die Betriebe, je nach Größe, jedoch

<sup>41</sup> Bei der Befragung wurden 7 mögliche Antworten vorgegeben.

unterschiedliche Strategien anzuwenden: So kam es in den kleineren Betrieben eher zur Aufnahme von Ersatzarbeitskräften (53%) und in den größeren Betrieben zu Mehrarbeit für die restlichen MitarbeiterInnen (60%). Ein weiterer Unterschied besteht in der Einschätzung darüber, ob sich das Engagement der MitarbeiterInnen in Elternkarenz erhöht hätte: Für etwa 39% der Betriebe mit über 20 MitarbeiterInnen, aber nur 23,6% der Betriebe mit weniger als 20 MitarbeiterInnen trifft dies zu (Dörfler et al. 2009: 117ff.). Positive Auswirkungen der Elternteilzeit werden auch in den qualitativen Interviews mit den ArbeitgeberInnen nur vereinzelt erwähnt. Dazu zählen neben einer geringeren Fluktuation und einem früheren Wiedereinstieg der MitarbeiterInnen die erzwungene Befassung mit besseren Rahmenbedingungen für erwerbstätige Mütter und Väter bzw. die systematische Kontaktaufnahme zwischen Eltern in Karenz und den Betrieben, um den Wiedereinstieg besser zu organisieren (Dörfler et al. 2009: 166).

### *3.2.7. Problembereiche – aus Sicht der ArbeitgeberInnen*

Das vordringlichste Problem<sup>42</sup> sehen die befragten Betriebe insgesamt darin, dass qualifizierte Ersatzarbeitskräfte schwer zu finden sind, wobei dies für Betriebe mit weniger als 20 MitarbeiterInnen (84,7%), noch relevanter ist als für größere Betrieben (74,3%). Als weiteres großes Problem im Zusammenhang mit Elternteilzeit wird die Unvereinbarkeit der Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen mit den Arbeitszeiten genannt (ca. 60% der größeren bzw. 54,3% der kleineren Betriebe). Die Unvereinbarkeit der gewünschten Lage der Elternteilzeitarbeit mit dem Betriebsablauf fand ebenfalls hohe Zustimmungen (ca. 50% der größeren bzw. 54% der kleineren Betriebe). Den besonderen Kündigungsschutz bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes sah sowohl eine Mehrheit der kleineren als auch größeren Betriebe (61,6% bzw. ca. 60%) als Problem an. Die Verständnislosigkeit der ArbeitnehmerInnen für die betrieblichen Erfordernisse wurde von 31,6% der ArbeitgeberInnen größerer Betriebe und 38,6% der ArbeitgeberInnen kleinerer Betriebe angegeben, wobei sich bei letzteren der Wert auf 75% erhöht, wenn nur jene Betriebe berücksichtigt werden, die tatsächlich bereits Erfahrung mit Elternteilzeit hatten (Dörfler et al. 2009:125ff.).

### *3.3. Erwerbsarbeitszeit und Kinderbetreuung*

Vor allem auf Basis des aktuellsten themenspezifischen Zusatzmoduls zur Arbeitskräfteerhebung 2005 (Statistik Austria 2006) erfolgt nun eine Darstellung wesentlicher Aspekte der so genannten „gleichzeitigen“ Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung in Österreich bzw. Wien. Hier geht es insbesondere um die Frage, wie die Betreuung kleinerer Kinder während der Arbeitszeit organisiert wird, wenn die reguläre Kinderbetreuung nicht verfügbar ist und welche Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit ArbeitnehmerInnen aus familiären Gründen haben.

---

<sup>42</sup> Bei der Befragung wurden 7 mögliche Antworten vorgegeben.



### 3.3.1. *Kinderbetreuung und Arbeitszeit(-wünsche)*

Grundsätzlich zeigt die Erhebung aus dem Jahr 2005 eine sehr hohe Zufriedenheit (81,7%) mit der zeitlichen Organisation von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung, wobei es deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede gibt (Frauen: 77,7%, Männer: 86,6%). Immerhin 8,3% der Frauen, aber nur 2,7% der Männer gaben an, gerne arbeiten bzw. mehr arbeiten zu wollen. Umgekehrt wollen nur 4,8% der Frauen, aber 7,9% der Männer gerne weniger arbeiten, um mehr Zeit für die Kinderbetreuung zu haben. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund des unterschiedlichen Arbeitszeitausmaßes von Müttern (Teilzeit) und Vätern (Vollzeit) zu verstehen.

In Wien ist die Zufriedenheit deutlich geringer (77,5%), wobei auch hier ein geschlechtsspezifischer Unterschied besteht. 72,8% der Wienerinnen und 83,4% der Wiener möchten nichts an der zeitlichen Organisation ändern. Weiters wünschen sich Wienerinnen mit Betreuungspflichten in einem überdurchschnittlichen Ausmaß zu arbeiten bzw. mehr zu arbeiten (10,6%), bei den Männern ist der Wert mit 4,5% im Vergleich mit den anderen Bundesländern am höchsten (Statistik Austria 2006:65ff.). Interessant ist hier auch, dass sich gerade Frauen mit Kindern im Alter vor dem Schuleintritt und Frauen, die besonders auf Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. den Partner angewiesen sind, eine Ausdehnung ihrer Erwerbsarbeit wünschen (Statistik Austria 2006:23).

Als hauptsächliche Hinderungsgründe gaben jene ÖsterreicherInnen, die neben der Betreuung der Kinder erwerbstätig sein bzw. mehr arbeiten möchten, dies aber nicht umsetzen können, an: 44,5% fehlende oder zu teure bzw. schlechte Kinderbetreuungseinrichtung (Frauen: 46,5% Männer: 36,6%), 26,8% keinen geeigneten Arbeitsplatz (Frauen: 26,5% Männer: 27,9%) (Statistik Austria 2006: 74).

### 3.3.2. *Betreuung der Kinder während der normalen Arbeitszeit*

Eltern bzw. Mütter übernehmen die Hauptlast der Kinderbetreuung in Österreich: 51% der Kinder unter 15 Jahren werden durch den Partner bzw. viel häufiger durch die Partnerin betreut, während einer Erwerbstätigkeit nachgegangen wird. 22% lassen die Kinder hauptsächlich von Verwandten, Bekannten oder Freunden betreuen; den Löwenanteil (80%) davon übernehmen die Eltern bzw. Schwiegereltern, also die Großeltern der Kinder. Nur 14,9% der Eltern nehmen eine Kinderbetreuungseinrichtung in Anspruch. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind hier sehr markant. 70,8% der erwerbstätigen Väter gaben an, dass sich während ihrer Arbeitszeit die Partnerin um die Kinder kümmert, aber nur 27,6% der erwerbstätigen Mütter können auf männliche Unterstützung zählen. Da der Partner der Frauen kaum zur Verfügung steht, sind die erwerbstätigen Mütter zu größeren Anteilen auf die Betreuungsleistungen anderer angewiesen als Männer: 32,7% der Mütter erklären, ihre Kinder von Verwandten oder Bekannten betreuen zu lassen, aber nur 13,4% der Väter. Kinderbetreuungseinrichtungen übernehmen laut 20,7% der erwerbstätigen Mütter während deren Arbeitszeit hauptsächlich die Betreuung der Kinder, jedoch nur laut 10,1% der Väter.

In Wien ist die Situation – vor allem durch die bessere Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen – etwas anders. Hier nützen 33,8% der erwerbstätigen Mütter und 22,2% der erwerbstätigen Väter eine Betreuungseinrichtung. Damit erklärt sich auch, dass „nur“ 55,6% der Kinder während der eigenen Arbeitszeit durch die Partnerin bzw. 27,4% durch den Partner betreut werden. Verwandte und Bekannte spielen in der Großstadt Wien ebenfalls eine geringere Rolle: 21,1% der erwerbstätigen Mütter und nur 12,1% der erwerbstätigen Väter überlassen diesen die Kinderbetreuung (Statistik Austria 2006: 77ff.).

Österreichweit werden Kinderbetreuungseinrichtungen häufiger von hoch qualifizierten Müttern, erwerbstätigen Müttern mit längeren Arbeitszeiten und alleinerziehenden Frauen in Anspruch genommen (Statistik Austria 2006:26).

### *3.3.3. Betreuung der Kinder während der Ferien*

In Österreich sind sowohl die Schulferien als auch die Schließzeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen meist wesentlich länger als der Jahresurlaub von erwerbstätigen Eltern.<sup>43</sup> Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung stellen hier ein wichtiges Element der Vereinbarkeit dar. Laut Arbeitskräftebefragung 2005 haben 26,4% der erwerbstätigen Eltern (Frauen: 29,8, Männer: 23,6%) mit Kindern unter 15 Jahren daher in den letzten 12 Monaten zumindest einmal einen ganz Tag frei genommen, 22,1% (Frauen: 24,5%, Männer 20,3%), ihre Arbeitszeit verkürzt (etwa Zeitausgleich) und 7,9% (Frauen 10,2%, Männer 6,1%) eine spezielle Arbeitszeitvereinbarung (etwa Arbeit von zu Hause) genutzt (Statistik Austria 2006: 83ff.). Aus der Erhebung geht außerdem hervor, dass Eltern in qualifizierten Berufen deutlich häufiger die Möglichkeit haben, flexible Arbeitszeitvereinbarungen auszuhandeln (Statistik Austria 2006: 29).

In Wien ist die Situation abermals etwas anders: demnach mussten/konnten sich sogar 31,2% einen ganzen Tag frei nehmen, wobei dieser hohe Anteil auf Mütter (34,8%) und Väter (28%) zurückzuführen ist. Ähnlich dem Bundesdurchschnitt haben 22,7% die Arbeitszeit verkürzt (Frauen: 24,1% und Männer 21,6%), aber nur 6,2% verfügen über eine spezielle Arbeitszeitvereinbarung (Frauen: 8% und Männer nur mehr 4,6%) (Statistik Austria 2006: 83ff.).

### *3.3.4. Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung aus familiären Gründen<sup>44</sup>*

Das Zusatzmodul zur Arbeitskräfteerhebung 2005 stellte zudem die Frage nach der Möglichkeit, den Arbeitsbeginn oder das -ende verschieben sowie aus familiären Gründen einen ganzen Tag frei nehmen zu können (ohne Inanspruchnahme von Urlaub oder Pflugurlaub). 62,6% der Erwerbstätigen gaben an, generell den Beginn oder das Ende

---

<sup>43</sup> Auch die Krankheit einer privaten Betreuungsperson stellt ein Problem dar.

<sup>44</sup> Dies bezieht sich in der Befragung nicht nur auf Kinderbetreuung, sondern auch auf die Pflege von Angehörigen. Eine weitere Differenzierung ist leider nicht möglich.

der Arbeitszeit mindestens um eine Stunde verschieben zu können. Erwartungsgemäß schwieriger ist es – und nur für 57,8% möglich – einen ganzen Tag frei zu nehmen (ohne Urlaub oder Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen), um familiären Notwendigkeiten nachzukommen.

Anteilmäßig scheint es für Frauen (64,3%) eher als für Männer (61,3%) möglich, den Arbeitsbeginn um eine Stunde zu verschieben oder auch (zumindest) einen Tag frei zu nehmen (Frauen 59,6%; Männer: 56,3%). Allerdings verfügen rund ein Fünftel (stundenweise) bzw. ein Viertel (tageweise) der Frauen über keine entsprechend flexible Arbeitszeitregelung, um Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung vereinbaren zu können (für Männer sind die Werte geringfügig höher).

In Wien ist die Situation noch schwieriger, vor allem für Frauen: Nur 59,8% der Frauen und 60,9% der Männer können den Arbeitsbeginn oder das Ende um mindestens eine Stunden verschieben, und nur 53% der Frauen und Männer können einen ganzen Tag frei nehmen, ohne Urlaub oder Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen (Statistik Austria 2006: 95f.).

Interessanterweise scheinen die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung in Betrieben mit geringer Anzahl der Beschäftigten höher: 73,6% aller Erwerbstätigen bei einer Betriebsgröße von einem bis fünf Beschäftigten können generell die Arbeitszeit um ein paar Stunden verschieben und 68,4% ganze Tage frei nehmen. Die Anteile sinken bis zu einer Betriebsgröße von 20 bis 49 Beschäftigten auf 57,5% bzw. 52,2%. Bei 50 und mehr Beschäftigten steigen die Anteile wieder leicht auf 58,8% (Stundenverschiebung) und 54,1% (Tag frei nehmen) an (Statistik Austria 2006:97). Bis auf das Niveau der Anteile (höher bei den Frauen), sind hier keine geschlechtsspezifischen Unterschiede erkennbar (Statistik Austria 2006:31).

Auch das Qualifikationsniveau hat eine Auswirkung: Für Frauen mit Pflichtschul- oder Hochschulabschluss, also an den beiden Enden der Ausbildungshierarchie, ist es schwerer möglich, stundenweise oder tageweise frei zu bekommen. Am günstigsten ist die Situation für Frauen auf der mittleren Qualifikationsebene. Auch bei Männern ist die Situation bei Pflichtschul- und Hochschulabsolventen gegenüber jenen mit anderem Abschluss schlechter (Statistik Austria 2006:30).

### 3.3.5. *Berufliche Abwesenheit wegen familiärer Notfälle<sup>45</sup>*

18,5% aller Erwerbstätigen gaben in der Befragung 2005 an, in den vorangegangenen zwölf Monaten aufgrund von familiären Notfällen frei genommen zu haben, beispielsweise mittels Zeitausgleich, Tauschen des Dienstes, Minusstunden oder Pflegeurlaub. Erwartungsgemäß ist der Anteil der Frauen (20,6%) höher als jener der Männer (16,8%). 6,1% aller Erwerbstätigen, die frei genommen hatten, gaben an, dafür Pflegefreistellung bzw. Sonderurlaub beansprucht zu haben. 8,4% nahmen andere Regelungen

<sup>45</sup> Dies bezieht sich in der Befragung nicht nur auf Kinderbetreuung, sondern auch auf die Pflege von Angehörigen. Eine weitere Differenzierung ist leider nicht möglich.

(etwa: Zeitausgleich), in Anspruch. Jene, die Pflegefreistellungen bzw. Sonderurlaube genommen hatten, gaben zu 95,2% an, dass diese zumindest teilweise bezahlt wurden. Frauen nahmen zu größeren Anteilen (7% aller Erwerbstätigen) Pflegefreistellung oder Sonderurlaub als Männer (5,4%), gaben aber zu niedrigeren Anteilen an, dass dieser auch bezahlt wurde (Frauen: 93,5%; Männer: 97%) (Statistik Austria 2006: 103f.)

Die Werte für Wien liegen über dem Bundesdurchschnitt: immerhin 23,6% der Wienerinnen und 19,1% der Wiener haben sich in den letzten 12 Monate aus familiären Notfällen frei genommen und 9,1% der Frauen, aber nur 5,5% der Männer nahmen Pflegeurlaub in Anspruch. Bei Wienerinnen waren allerdings nur mehr 91% der Pflegefreistellungen zumindest teilweise bezahlt, bei den Wienern aber 100% (Statistik Austria 2006:103f.).

Grundsätzlich und im Gegensatz zu den Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung, steigen mit der Betriebsgröße auch die Pflegefreistellungen bzw. Sonderurlaube (Statistik Austria 2006:32).

Das Qualifikationsniveau spielt hier ebenfalls eine Rolle: Personen mit Hochschulabschluss (23%) nehmen häufiger frei als Personen mit Pflichtschulabschluss (14%). Auch die Anteile der Inanspruchnahme der Pflegefreistellung oder eines Sonderurlaubs steigen mit der Schulbildung, wenngleich die Unterschiede in diesem Fall nicht mehr so groß sind (Statistik Austria 2006:32).

## 4. QUALITATIVE ERHEBUNG – ZUR METHODE

### 4.1. Methodische Vorgehensweise

Die zentralen Fragestellungen des Forschungsprojekts – etwa die Frage nach den Zusammenhängen zwischen individuellen Entscheidungen von Müttern bzw. Vätern und den Bedingungen auf Betriebs- sowie Haushaltsebene, oder auch die Frage nach der tatsächlichen Qualität des Wiedereinstiegs und der Vereinbarkeitsmöglichkeiten – legen es nahe, sich auf qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung zu stützen. Denn nur mit diesem Zugang und Forschungsinstrumentarium kann der Komplexität der Forschungsfragen adäquat begegnet und der Differenziertheit unterschiedlicher (individueller) Situationen und Einflussfaktoren (d.h. institutioneller Rahmen, Betriebsebene, Haushaltsebene etc.) Rechnung getragen werden. Die qualitative Erhebung erfolgt auf zwei Ebenen: erstens in Form von Betriebsfallstudien, zweitens in Form von Einzelfallstudien. Im Folgenden wird skizziert, was diese beiden Verfahren und ihre forschungspraktische Durchführung kennzeichnet.

#### 4.1.1. Betriebsfallstudien

Die Entscheidung, die Methode der Fallstudie heranzuziehen, erfolgte aufgrund der Tatsache, dass mit einer Fallstudie ein präziser Einblick in das Zusammenwirken unterschiedlicher Faktoren erlangt wird. Eine Fallstudie erlaubt es, sämtliche relevanten Dimensionen in die Analyse einzubeziehen und dadurch ein Phänomen in seinem „real life context“ (Yin 1994:13) zu erfassen und zu verstehen. In diesem Sinne gelten Fallstudien auch als „Prozessanalysen, mit deren Hilfe komplexe Bedingungs- und Wirkungszusammenhänge erfasst werden“ (Löbler 1989:26 zitiert in Hauptmanns/Rogalski 1992:207). Die Untersuchung konzentriert sich auf einen kleinen, räumlich und zeitlich begrenzten Ausschnitt, wobei eine große Anzahl von Variablen erfasst werden kann. Die Vorgehensweise, die in diesem Forschungsprojekt konkret gewählt wird, sind so genannte *embedded case studies*. Im Unterschied zu holistischen Fallstudien werden bei *embedded case studies* mehr als eine Analyseeinheit untersucht (Yin 1994, Huws/Dahlmann 2006). In der vorliegenden Studie stellen einerseits die Betriebe und andererseits die aktiven Mütter und Väter<sup>46</sup> die Analyseeinheiten dar.

Die Betriebsfallstudien dienen einerseits dazu, die auf betrieblicher Ebene angebotenen Ressourcen betreffend die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft (etwa betriebliche Kinderbetreuungsangebote, Arbeitszeitarrangements, finanzielle Unterstützungen etc.) zu erfassen. Damit werden die bereits vorhandenen Informationen aus

<sup>46</sup> Mit dem Begriff „aktive Mütter“ bzw. „aktive Väter“ sind hier jene Eltern gemeint, die eine aktive Betreuungsrolle übernehmen und daher auch zeitliche Einschränkung ihrer Erwerbsarbeitszeit (etwa Karenz oder auch Teilzeit) in Kauf nehmen.

der Literatur- und Dokumentenanalyse über die betriebliche Ebene ergänzt. Andererseits geht es vor allem darum, die betrieblichen Praxen und insbesondere die Unterschiede in der Einstellung und dem Verhalten der Betriebe gegenüber aktiven Müttern und aktiven Vätern genauer zu untersuchen. Darüber hinaus kann mit diesem Zugang der betriebliche Handlungsrahmen von aktiven Müttern und Vätern beispielhaft erfasst werden. Die Betriebsfallstudien ermöglichen es damit, verschiedene Ebenen und vor allem die unterschiedlichen Perspektiven (etwa von ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und BetriebsrätInnen) adäquat erfassen und beschreiben zu können.

#### *Problemzentrierte Interviews*

Bei der Durchführung der Betriebsfallstudien orientieren wir uns an der Methode des qualitativen „problemzentrierten Leitfadeninterviews“ (Witzel 1985, Lamnek 1995). Dieses ist im Unterschied zum narrativen Interview durch den Einsatz von strukturierten Leitfäden gekennzeichnet. Die Problemzentrierung ist durch eine von den ForscherInnen definierte gesellschaftliche Problemlage charakterisiert, zu der die befragten Personen assoziativ ihre Beiträge leisten. Die ForscherInnen haben ihre Orientierungen an der Problemstellung offen zu legen und beschäftigen sich daher umfassend mit Theorien und Untersuchungen auf diesem Gebiet. Die Forschung rückt ein Problemfeld aus der Sicht der ForscherInnen in den Vordergrund, versucht jedoch, die Explikationsmöglichkeiten der Befragten so zu optimieren, dass sie ihre Sichtweisen auch gegen die ForscherInnen durchsetzen können (Witzel 1985). Nicht Probleme der befragten Personen leiten den Forschungsprozess, sondern die InterviewpartnerInnen sollen über einen wahrscheinlich für sie relevanten Problembereich an der Rekonstruktion des jeweiligen Problemkomplexes mitarbeiten.

Dieses Methodeninstrument bietet mehrere Vorteile: Es erlaubt einen möglichst offenen Zugang zur sozialen Realität der Befragten, die ja gerade in ihrer Vielfalt interessant ist; den Selbstthematisierungen der Befragten ist durch die Offenheit der Fragen breiter Raum gelassen. Gleichzeitig dient der Leitfaden als Gedächtnisstütze für die InterviewerInnen, strukturiert das Gespräch und hilft, Themen oder Aspekte, die von den Befragten ausgespart werden, anzusprechen.

#### *Auswahl der Betriebe und Durchführung der Betriebsfallstudien*

Bei der Fallauswahl wurde nach der Methode des *theoretical sampling* vorgegangen. Diese zielt nicht auf statistische Repräsentativität (die mit kleinen Samples bei qualitativen Erhebungen ohnehin nicht zu erreichen ist) ab, sondern darauf, den Gegenstand angemessen in allen seinen Facetten erfassen und das Wissen über den Gegenstand erweitern zu können. Dies impliziert im konkreten Fall zum einen, dass auf der Grundlage der Literaturanalyse bzw. der Aufarbeitung von vorhandenen Daten und Erhebungen Kriterien für die Fallauswahl aufgestellt werden, und zum anderen, dass die Fallauswahl zum Teil sukzessive erfolgt, dass also die Auswertung der ersten Fälle die Auswahl der weiteren beeinflusst.

Da sich das Forschungsinteresse primär auf „gute“ Vereinbarungsmöglichkeiten und „erfolgreiche“ WiedereinsteigerInnen konzentrierte, wurde primär nach Betrieben gesucht, die als „vereinbarkeitsfreundlich“ gelten können. Als Basis für eine Auswahl wurden daher im ersten Schritt auditierte bzw. bereits ausgezeichnete Betriebe mit Sitz in Wien herangezogen. In die Recherche einbezogen wurden vor allem die folgenden Zertifikate und Audits: „Österreichs beste Arbeitgeber“, „Taten statt Worte“ sowie das „Audit Familie und Beruf“. Im zweiten Schritt wurden – gemäß dem Auswahlkriterium Betriebsgröße – Großbetriebe ausgeschlossen. Im dritten Schritt wurden schließlich Betriebe in für Wien besonders relevanten Wirtschaftsbranchen (etwa im Bereich der Unternehmensdienstleistungen, aber auch des Sozial- und Gesundheitswesens) ausgewählt. Im nächsten Schritt wurden die ausgewählten Betriebe kontaktiert. Die Kontaktaufnahmen erfolgten sowohl per E-Mail als auch telefonisch. Der Prozess der Kontaktaufnahme und Auswahl erwies sich dabei als aufwändig und schwierig.<sup>47</sup>

Fallstudien wurden schlussendlich in vier Wiener Klein- und Mittelbetrieben durchgeführt. In jedem Betrieb wurde ein problemzentriertes, leitfadengestütztes Interview mit einer/m Personalverantwortlichen, einem Mitglied des Betriebsrates (sofern vorhanden) und einer aktiven Mutter sowie einem aktiven Vater (sofern vorhanden) durchgeführt. Zusätzlich lagen vier Betriebsfallstudien – mit der methodischen gleichen Ausrichtung – bereits aus dem CAPRIGHT-Projekt vor. Dazu ist anzumerken, dass bei den CAPRIGHT-Fallstudien auch größere Betriebe in die Auswahl einbezogen worden waren.

Unser erster Arbeitsschritt im Rahmen der empirischen Studie bestand in der Entwicklung konkreter Fragestellungen, die dann in die Entwicklung eines Leitfadens mündeten. Aufgrund der Anlage der Empirie in Form von qualitativen Fallstudien war es erforderlich, unterschiedliche Leitfäden für die verschiedenen GesprächspartnerInnen (Personalverantwortliche, Mitglieder des Betriebsrates, aktive Mütter und aktive Väter) auszuarbeiten. Bei der Erstellung der Leitfäden wurden zunächst jene für Management und Betriebsrat ausgearbeitet, da diese im Ablauf der Fallstudien auch für die Einstiegsinterviews benötigt wurden und parallel zur Leitfadenentwicklung bereits die ersten Betriebskontakte stattfanden. In weiterer Folge wurde der Leitfaden für die Beschäftigteninterviews (aktive Mütter und aktive Väter) entwickelt.

Im Rahmen der vier Betriebsfallstudien wurden – abseits der bereits bestehenden CAPRIGHT-Fallstudien – insgesamt zwölf ein- bis eineinhalbstündige qualitative Interviews durchgeführt: jeweils vier mit GeschäftsführerInnen und aktiven Müttern, drei mit aktiven Vätern und ein Interview mit einer Betriebsrätin. In einem Betrieb fand sich kein zu einem Interview bereiter aktiver Vater; in drei Fallstudienbetrieben existierte kein Betriebsrat. Die Interviews wurden auf Tonband aufgenommen und anschließend transkribiert. Der Vorteil der Tonbandaufnahme besteht dabei darin, dass der gesamte Gesprächskontext und der Originalwortlaut der InterviewpartnerInnen erfasst werden.

---

<sup>47</sup> Eine genaue Darstellung der Kontaktversuche (erfolgreiche Kontaktaufnahmen, aber auch Absagen und ausgeschiedene Unternehmen) ist im Zwischenbericht nachzulesen.

#### 4.1.2. *Einzelfallstudien*

Kleinstunternehmen wurden im CAPRIGHT-Projekt nicht bearbeitet, denn es stellte sich als äußerst schwierig dar, „positive“ Betriebsbeispiele mit jeweils einer aktiven Mutter und einem aktiven Vater zu finden. Da die Wiener Betriebslandschaft aber durch einen überaus hohen Anteil an Kleinstbetrieben geprägt ist, sollten Kleinstbetriebe im Rahmen dieser Studie ergänzend in den Blick gebracht werden.

Methodisch wird hier die Einzelfallstudie über eine Person in ihrem Arbeits- und Lebenszusammenhang gewählt, in deren Rahmen auch Informationen über die betriebliche Ebene aus dem Blickwinkel der Beschäftigten erhoben werden. Gleich den Betriebsfallstudien sollten die befragten aktiven Mütter und Väter, sofern möglich, einen „erfolgreichen“ Wiedereinstieg bzw. eine „gute“ Vereinbarkeitssituation aufweisen – und dies in den letzten (maximal fünf) Jahren. Auch in den Einzelfallstudien wird als Erhebungsinstrument das „problemzentrierte Interview“ angewandt. Wie bei den Betriebsfallstudien bestand auch hier ein erster Arbeitsschritt in der Entwicklung eines Leitfadens. Ausgangspunkt war der Leitfaden, der für die Beschäftigteninterviews (aktive Mütter und aktive Väter) im Rahmen der Betriebsfallstudie entwickelt wurde. Dieser wurde ergänzt um Fragestellungen zum Kleinstbetrieb, in dem die Interviewten beschäftigt sind.

##### *Auswahl der Einzelfälle und Durchführung der Einzelfallstudien*

Die Auswahl der Einzelfallstudien erfolgte zum einen ebenfalls auf Grundlage einer Recherche zertifizierter oder auditierten Unternehmen mit Sitz in Wien, zum anderen aber zusätzlich auf Basis von Vermittlungen durch Kontaktpersonen aus dem Umfeld der Forscherinnen. Die Kontaktaufnahmen erfolgten ebenfalls sowohl per E-Mail als auch telefonisch.<sup>48</sup>

Im Rahmen der Einzelfallstudien wurden insgesamt sieben eineinhalb- bis zweistündige qualitative Interviews durchgeführt: Vier mit aktiven Vätern, drei mit aktiven Müttern. Die Interviews wurden auf Tonband aufgenommen und anschließend transkribiert.

#### 4.1.3. *Auswertung der problemzentrierten Interviews und Fallstudien*

Die Fragestellungen der Studie und die methodische Vorgehensweise schränken die Auswahl möglicher Auswertungsverfahren von vornherein ein. Die Ergebnisse sollten zum einen auf der Ebene der Deskription liegen, zum anderen eine Generierung von Thesen zu den Fragestellungen erlauben.

Wir orientierten uns daher zunächst an den allgemeinen Standards bzw. Handlungsanweisungen zur inhaltlich-reduktiven Auswertung qualitativer Interviews, die nach Lamnek (1995:107ff) vier Phasen der Auswertung vorsehen:

die Transkription;

---

<sup>48</sup> Eine genaue Darstellung der Kontaktversuche (erfolgreiche Kontaktaufnahmen, aber auch Absagen und ausgeschiedene Unternehmen) ist ebenfalls im Zwischenbericht nachzulesen.



- die Einzelanalyse, die in eine Verdichtung des Materials münden soll und an deren Abschluss eine Charakteristik des Interviews steht, die sich auf Besonderheiten und das Allgemeine des Interviews bezieht;
- die generalisierende Analyse, in der versucht wird, Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Interviews so weiterzuanalysieren, dass sich möglicherweise allgemeinere Grundtendenzen ergeben;
- die Kontrollphase, in der, um Verkürzungen und Fehlinterpretationen zu vermeiden, immer wieder die vollständigen Transkripte herangezogen werden, und in der Interpretationsbefunde im Team ausgetauscht und diskutiert werden.

Diese eher allgemein gehaltene Vorgehensweise wurde von uns für unsere Problemstellung modifiziert, da die problemzentrierten Interviews ja auch im Rahmen von Fallstudien eingesetzt wurden.<sup>49</sup> Parallel zur Durchführung der Interviews wurden bereits Überlegungen zur Auswertung des empirischen Materials angestellt. Ähnlich wie bei der Entwicklung der Leitfäden handelte es sich dabei um einen diskussionsintensiven Prozess. Aufgrund der Anlage des Projekts und des empirischen Designs, das neben Einzelfallstudien auch Betriebsfallstudien enthält, war es notwendig, Auswertungsschemata für die Auswertung der einzelnen Beschäftigteninterviews (inklusive Einzelfallinterviews) und Auswertungsschemata für die Analyse von Betriebsfallstudien auszuarbeiten. Die Ausarbeitung erfolgte auf Grundlage der Leitfäden und unter Berücksichtigung der konkretisierten Fragestellungen und Hypothesen. Ein wesentlicher Aspekt dabei war, der Kompatibilität zwischen dem Auswertungsschema für die Beschäftigteninterviews und jenem für die Fallstudien hohes Augenmerk zu widmen, um eine möglichst reibungslose Integration der Ergebnisse aus den Einzelinterviews und ihre Verdichtung zu einem facettenreichen und gleichzeitig konsistenten Bild der Fallstudie zu gewährleisten.

Im ersten Schritt erfolgte die Auswertung der Einzelinterviews. Bei der eigentlichen Interpretation gingen wir vom Auswertungsschema aus. Ergebnis dieser Auswertungsphase war die Einzelfallanalyse, die thematisch gegliedert war und verkürzte Inhalte der Interviews und Interpretationsergebnisse enthielt (siehe auch Mayring 1997, zusammenfassende und strukturierende inhaltsanalytische Auswertung). Bei den Einzelfallanalysen, die Teil der betrieblichen Fallstudien waren, folgte daran anschließend der Auswertungsschritt der Fallanalyse (Fallstudie) bzw. die zusammenfassende Interpretation aller Interviews einer Fallstudie.

In diesem Auswertungsschritt wurde mit dem thematisch gegliederten Fallschema gearbeitet, in welches verkürzte Textbestandteile der Einzelfallanalysen und zusammenfassende Interpretationsergebnisse eingetragen wurden. Ergebnis dieser Stufe war eine

---

<sup>49</sup> Die Auswertungsvorschläge von Witzel (1985) entsprechen in etwa den beschriebenen allgemeinen Handlungsanweisungen von Lamnek (1995) und sind auch ähnlich allgemein gehalten: In einer ersten Stufe soll der Gesprächsablauf themenzentriert nachvollzogen werden („inhaltliche Interpretation“), wobei Witzel die genaue Durchführung dieses ersten Schritts leider nicht beschreibt. In einer zweiten Phase werden die erstellten Texte von verschiedenen Mitgliedern der ForscherInnengruppe „kontrolliert interpretiert“, und in der letzten Stufe wird eine vergleichende Systematisierung aus diesen gesammelten Interpretationen versucht.

thematisch gegliederte, verdichtete Fallanalyse. Die zusammenfassende Interpretation erfolgte im Forschungsteam.

Der letzte Auswertungsschritt bestand schließlich im Vergleich bzw. der zusammenfassenden Interpretation aller Fallstudien. Dabei wurden neben den im Projekt durchgeführten vier Fallstudien sowohl die vier Fallstudien des CAPRIGHT-Projekts als auch die Einzelfallanalysen aus den Kleinstbetrieben herangezogen. Bei diesem Schritt ging es vor allem darum, welche Ähnlichkeiten und Unterschiede sich entlang unserer Kernfragestellungen zwischen den einzelnen Fällen ergaben.

#### *4.2. Samplebeschreibung*

Nachdem im vorangegangenen Kapitel das Verfahren zur Auswahl und Kontaktierung der Betriebe und InterviewpartnerInnen beschrieben wurde, wird im Folgenden auf die Zusammensetzung der Stichprobe eingegangen. Zunächst werden die Eckdaten der acht Untersuchungsbetriebe (siehe: Tabelle 4-1) dargestellt. Alle Betriebe sind in Wien angesiedelt. Die acht Unternehmen gehören folgenden Wirtschaftsunterklassen an: Herstellung pharmazeutischer Produkte, Bibliothekswesen, Handel, Verlagswesen, Apothekenwesen, Erwachsenenbildung, Kindergärten und Vorschulen sowie Forschung.

Zum einen finden sich Unternehmen in traditionellen Frauenarbeitsbereichen im Sample, wie Erziehungs- und Erwachsenenbildungsdienstleistungen, Gesundheitsdienstleistungen, Bibliothekswesen und Handel. Zum anderen sind Bereiche vertreten, die integrierten Berufen zugerechnet werden, wie Forschung und die Herstellung pharmazeutischer Produkte. Auffällig ist, dass auch die Letzteren einen für die Branche überdurchschnittlich hohen weiblichen Beschäftigtenanteil aufweisen.

Vier Unternehmen aus der Stichprobe wiesen in den letzten Jahren einen stabilen Personalstand auf. Drei Unternehmen sind gewachsen. Zwei davon hatten hohe Wachstumsraten: so hat sich die Beschäftigtenzahl eines Unternehmens – von geringem Ausgangsniveau (zwölf Beschäftigte) ausgehend – in den letzten sechs Jahren beinahe vervierfacht. Ein zweites Unternehmen, 2002 gegründet, hat mittlerweile allein in Österreich 60 Beschäftigte. Ein Unternehmen hat hingegen nach einer Fusion und darauf folgenden Auslagerungen mehr als 150 Arbeitsplätze abgebaut.

Was die Beschäftigungsverhältnisse betrifft, setzen die Unternehmen zumindest hinsichtlich ihrer Schlüsselarbeitskräfte auf unbefristete Anstellungsverhältnisse. In drei Unternehmen finden sich auch atypisch Beschäftigte – freie DienstnehmerInnen und Leiharbeitskräfte.

Tabelle 4-1: Eckdaten der 8 Untersuchungsbetriebe

Fall/Spezifika	Branche/Sektor	aktueller und höchster Personalstand	Wirtschaftliche Situation – Fluktuation
A – Konzerntochter	Herstellung pharmazeutischer Produkte	170 Beschäftigte, davon rund 70 % Frauen; 10 % Teilzeitbeschäftigte (fast ausschließlich Frauen)	Konsolidierung nach Personalabbau und Auslagerungen – hohe Fluktuation
B – Wissenschaftliche Anstalt öffentlichen Rechts	Bibliothekswesen	350 Beschäftigte, davon 61% Frauen; 18% Teilzeitbeschäftigte (davon 84% Frauen)	Stabiler Personalstand – geringe Fluktuation
C – Familienbetrieb	Handel	16 Beschäftigte, davon rund 65% Frauen; 56% Teilzeitbeschäftigung (ausschließlich Frauen)	Stabiler Personalstand – geringe Fluktuation
D – Österreichischer Betrieb mit nationalen Standorten	Verlagswesen	115 Beschäftigte, 68% Frauen; hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten	Stabiler Personalstand – geringe Fluktuation
E – Kleinbetrieb in einem regulierten Sektor	Apothekenwesen	14 Beschäftigte, davon 12 Frauen; 86% Teilzeitbeschäftigte (11 Frauen/1 Mann)	Stabiler Personalstand – geringe Fluktuation
F- Spezialisierung und Wachstum	Erwachsenen bildung	33 Beschäftigte in unbefristetem Anstellungsverhältnis, davon 70% Frauen; 36% Teilzeitbeschäftigte (davon 75% Frauen); 11 freie DienstnehmerInnen, davon 9 Frauen.	Großes Wachstum – geringe Fluktuation
G – Unternehmen mit Anbindung an eine gemeinwesenorientierte NGO	Kindergärten	16 Beschäftigte, davon 75% Frauen; 4 Vollzeitbeschäftigte – drei Frauen und ein Mann	Geringes Wachstum – hohe Fluktuation
H - Österreichisches Unternehmen mit internationalen Niederlassungen	Forschung	60 Beschäftigte, davon 95% Frauen; 15% Teilzeitbeschäftigte (ausschließlich Frauen)	Großes Wachstum – hohe Fluktuation

Eckdaten zu den 22 Befragten auf der Beschäftigenebene (d.h. ohne VertreterInnen aus dem Management bzw. Betriebsrat) finden sich in der nachfolgenden Tabelle 4-2. Personenspezifische Daten der Management- bzw. BetriebsratsvertreterInnen werden nicht ausgewiesen.

Es wurden annähernd gleich viele Männer und Frauen interviewt: zehn männliche, zwölf weibliche Beschäftigte. Die Mehrzahl der InterviewpartnerInnen ist zwischen 30 und 40 Jahre alt. Auffällig ist das hohe Qualifikationsniveau: 13 Beschäftigte haben einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, neun haben eine berufsbildende oder allgemeinbildende höhere Schule abgeschlossen. Nahezu alle InterviewpartnerInnen leben in Partnerschaften. Zwei Interviewpartnerinnen sind Alleinerzieherinnen.

19 der 22 InterviewpartnerInnen sind angestellt, drei sind selbstständig tätig: in einem Fall als Alleinselbstständige, in zwei Fällen als MitinhaberInnen kleiner Unternehmen.

Elf Personen sind Vollzeit erwerbstätig – darunter die überwiegende Mehrzahl der männlichen Interviewpartner – und elf Personen sind teilzeitbeschäftigt, mehrheitlich die weiblichen Interviewpartnerinnen.

Tabelle 4-2: Samplestruktur von 22 InterviewpartnerInnen auf der Beschäftigenebene

Variable	Ausprägung	Anzahl
Geschlecht	Männlich	10
	weiblich	12
Alter	unter 30 Jahre	2
	30-40 Jahre	14
	40-50 Jahre	6
Höchster Bildungsabschluss	Universität/Fachhochschule	13
	Matura	9
Lebensform	Partnerschaft	20
	Alleinerzieherin	2
Anzahl Kinder	1	11
	2	10
	3 oder mehr	1
Beschäftigtenstatus	Dienstvertrag	19
	Kein Dienstvertrag (WV, Selbstständigkeit)	3
Ausmaß der Berufstätigkeit	Vollzeit	11
	Teilzeit	11

## 5. *PRAXIS VON BETRIEBEN – BETRIEBSLOGIKEN*

Thema dieses Abschnitts ist der Umgang von Betrieben mit Elternkarenz, Wiedereinstieg und Vereinbarkeit. Drei Fragen stehen dabei im Zentrum:

Erstens, welche Maßnahmen und Regelungen werden seitens der Betriebe Müttern und Vätern angeboten? Der Fokus liegt dabei auf der Frage des Wiedereinstiegs und der Vereinbarkeit.

Zweitens, welche Rahmenbedingungen auf betrieblicher Ebene (etwa Betriebsklima, Vorbilder etc.) erleichtern den Wiedereinstieg bzw. die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft?

Drittens, wie nutzen Frauen und Männer die zur Verfügung stehenden betrieblichen Regelungen und Angebote? Finden sich dabei geschlechtsspezifische Unterschiede?

Der Abschnitt ist folgendermaßen aufgebaut: In Kapitel 5.1. werden einführend drei ausgewählte Betriebsbeispiele in ihrer Gesamtheit zusammenfassend dargestellt, da es diese Darstellungsform erlaubt, komplexere betriebliche Zusammenhänge und ihre Wirkungen zu veranschaulichen. Kapitel 5.2 beschäftigt sich mit Elternkarenz und Wiedereinstieg. Kapitel 5.3 stellt die betriebliche Situation in Bezug auf Vereinbarkeit dar. In Kapitel 5.4 werden schließlich Schlussfolgerungen über förderliche betriebliche Bedingungen für erfolgreiche Wiedereinstiege und Vereinbarkeit gezogen.

In der Samplebeschreibung wurde bereits die Heterogenität der Unternehmen deutlich, sowohl was Branchen als auch Betriebsgrößen betreffen. Dazu kommt noch eine große Vielfalt hinsichtlich der Rechts- und Eigentumsformen der Unternehmen. So sind eine Konzerntochter, eine – aus dem öffentlichen Dienst ausgelagerte – wissenschaftliche Anstalt öffentlichen Rechts und ein kleiner österreichischer Familienbetrieb ebenso vertreten wie eine Non-Profit-Organisation und ein österreichisches Unternehmen mit internationalen Niederlassungen. Gemeinsam ist den Unternehmen jedoch, dass ein großer Teil der Beschäftigten über ein recht hohes Qualifikationsniveau verfügt. Dies wird auch daran ersichtlich, dass dreizehn von zweiundzwanzig Befragten auf der Beschäftigtenebene (d.h. ohne VertreterInnen aus dem Management bzw. Betriebsrat) eine Universität oder Fachhochschule und neun eine berufsbildende oder allgemeinbildende höhere Schule abgeschlossen haben.

### 5.1. *Ausgewählte Betriebsbeispiele*

In diesem Kapitel werden einführend drei ausgewählte Betriebsbeispiele in ihrer Gesamtheit zusammenfassend dargestellt. Diese Darstellungsform wird gewählt, da sie es erlaubt, über einzelne Themenbereiche hinaus komplexere betriebliche Zusammenhänge und deren Wirkungen zu veranschaulichen. Fallstudie eins und Fallstudie zwei beschreiben Unternehmen mit förderlichen Einflussfaktoren auf Wiedereinstieg und

Vereinbarkeit. Fallstudie drei ist hingegen ein kontrastierendes Beispiel, das zeigt, welche Faktoren einen erfolgreichen Wiedereinstieg und gute Vereinbarkeit erschweren.

#### *5.1.1. Betriebsfallbeispiel 1: Förderliche Sektorbedingungen und individuelle Lösungsversuche*

Bei diesem Fallstudienbetrieb handelt es sich um ein Kleinunternehmen, das in einen stark regulierten Sektor eingebunden ist – den Apothekensektor. Die Regulierung gilt im Besonderen für die ApothekerInnen, eine hoch qualifizierte Berufsgruppe, die den klassischen Professionen zuzurechnen ist. Diese Berufsgruppe ist erstens dadurch gekennzeichnet, dass der Zugang zum Beruf und die Akkreditierung über staatlich regulierte Bildungsgänge erfolgt.<sup>50</sup> Zweitens sind Qualifikations- und Qualitätsstandards des Berufs durch eine Kammer, die österreichische Apothekerkammer als gesetzliche Berufsvertretung der ApothekerInnen, reguliert.

*Entlohnung über ein Umlagesystem:* Die Entlohnung der österreichischen angestellten ApothekerInnen erfolgt über ein Umlagesystem. Die Verwaltung dieses Systems obliegt der so genannten pharmazeutischen Gehaltskasse. Die Besonderheiten dieses Systems: Sämtliche ArbeitgeberInnen zahlen für jede/n angestellte/n ApothekerIn den gleichen Stundenlohn in die Gehaltskasse ein. Die Gehaltskasse zahlt die Gehälter entsprechend der jeweiligen Gehaltsstufe – es gibt 18 Gehaltsstufen (Biennalsprünge) – an die ApothekerInnen aus. Dieses Gehalt stellt den Hauptteil des Einkommens dar. Das monatliche Bruttohöchstgehalt (oberste Gehaltsstufe) liegt bei rund €4.000, das monatliche Bruttomindestgehalt (unterste Gehaltsstufe) knapp über €2.000. Ergänzt wird das Einkommen der ApothekerInnen durch die so genannte Ausgleichszulage, die alle angestellten ApothekerInnen direkt von dem/der ArbeitgeberIn erhalten. Diese beträgt bei Vollzeitbeschäftigung nach Auskunft einer Apothekenbetreiberin rund €1.000. Direkt vom Betrieb werden darüber hinaus auch Nachtdienste und Überstunden bezahlt. Das spezifische Gehaltssystem, dem Apotheken unterliegen, ist für Frauen insofern förderlich, als es wenig Raum für geschlechtsspezifische Ungleichbezahlung lässt. Allerdings werden Karenzzeiten für Biennalsprünge nicht berücksichtigt.

##### *5.1.1.1. Vereinbarkeit – flexible Zehntel-Dienste gegen fixe Öffnungszeiten*

Die Fallstudienapotheke hat derzeit 14 Beschäftigte, davon zwei Männer. Einer der Männer ist geringfügig beschäftigt, ein Mann ist Vollzeit beschäftigt. Die weiblichen Beschäftigten sind, mit Ausnahme der Apothekenbetreiberin, allesamt teilzeitbeschäftigt. Das Beschäftigungsausmaß in Apotheken wird in Zehntel-Diensten gerechnet: Ein

---

<sup>50</sup> In Österreich sind ApothekerInnen AbsolventInnen des Studiums der Pharmazie; um als ApothekerInnen arbeiten zu können, müssen sie ein Jahr in einer Apotheke tätig sein (Aspirantenjahr). Neben PharmazeutInnen sind in Apotheken noch Pharmazeutisch-Kaufmännische AssistentInnen (PKAs) beschäftigt. Sie absolvieren eine Lehre. Im Unterschied zu den ApothekerInnen, die als einzige Apothekenbedienstete zur Abgabe von Medikamenten berechtigt sind, liegen die Hauptaufgaben der PKAs in kaufmännischen Tätigkeiten in der Apotheke sowie im Verkauf von Waren (mit Ausnahme von Medikamenten).

Zehn-Zehntel-Dienst entspricht einer Vollzeitbeschäftigung, daneben bestehen unterschiedlichste Varianten von Teilzeitbeschäftigungen, also etwa Zwei-Zehntel-Dienste oder Acht-Zehntel-Dienste. Die Bandbreite in der untersuchten Apotheke reicht von Vier-Zehntel-Diensten (16 Stunden) bis zu Acht-Zehntel-Diensten (32 Stunden). Die hohe Teilzeitrage in dieser Apotheke ist keine Ausnahmerscheinung – vielmehr stellt ein hoher Anteil von Teilzeitbeschäftigten ein generelles Kennzeichen des ApothekerInnenarbeitsmarkts dar. 2007 waren rund 78% der angestellten Apothekerinnen und 36% der angestellten Apotheker teilzeitbeschäftigt (siehe dazu: Biffel 2008). In der untersuchten Apotheke kann nach Angaben von Interviewpartnerinnen je nach Bedarf und Möglichkeit zwischen verschiedenen Zehntel-Diensten gewechselt werden. Ein solcher Wechsel erfolgt in der betrieblichen Praxis insbesondere bei Veränderungen der familiären Situation. Die Flexibilität der Zehnteldienste und die Verbreitung von Teilzeitvarianten erleichtern somit strukturell die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Anpassung des Arbeitsausmaßes an die jeweils aktuelle Situation im Lebensverlauf. Nach Einschätzung der Interviewpartnerinnen stellen die Inanspruchnahme von Karenz sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Apothekendienst eine größere Selbstverständlichkeit dar als in anderen Branchen. Dies wird einerseits mit dem traditionell hohen Frauenanteil im Apothekensektor und andererseits mit den flexiblen Zehntel-Diensten begründet.

Was der Vereinbarkeit allerdings entgegensteht, sind die fixen Öffnungszeiten von Apotheken und die damit verbundene starre Lage der Arbeitszeiten: Sie erlauben nur wenig Flexibilität, was die Gestaltung des Arbeitstages betrifft. Erschwerend kommen die Nacht- und Wochenenddienste hinzu. In unserem Fallbetrieb werden damit verbunden Probleme abzumildern versucht, indem Eltern mit Kindern ihre Arbeitszeit bevorzugt auf eine bestimmte Tageszeit legen können. Bei dieser Vorgangsweise ist von Vorteil, dass sich die Bedürfnisse von Eltern und der Bedarf der Apotheke zum Teil überschneiden: Eltern haben meist eine Präferenz für Vormittagsdienste, und da am Vormittag im Betrieb mehr Arbeit anfällt, lässt sich diesem Wunsch häufig entsprechen. In Bezug auf Nacht- und Wochenenddienste ist prinzipiell vorgesehen, dass PharmazeutInnen diese aliquot zu ihrem Arbeitszeitausmaß übernehmen. Da Nacht- und Wochenenddienste jedoch bei einigen Beschäftigten beliebt sind, werden diese Dienste in der betrieblichen Praxis in Absprache und nach Vorlieben aufgeteilt.

Auch in Not- und Ausnahmefällen ist es möglich, kurzfristig Absprachen zu treffen. „Wenn jetzt wirklich spontan was ist und man muss einfach weg, weil zum Beispiel die Schule anruft,“ erzählt Frau Z., Mutter zweier Kinder, „dann geht das immer.“ Voraussetzung für eine solch flexible Handhabung von – auch kurzfristigen – Abwesenheiten in der Belegschaft ist allerdings die Größe des Betriebs. „Wir sind“, so die Apothekenbetreiberin, „Gott sei Dank nicht so klein, dass wir das nicht abfangen könnten. Das spielt sicher eine Rolle bei kleinen Apotheken, wo es eben auf jeden ankommt und nicht zwei, drei Leute einspringen können.“ (E-GF-6)

Nichtsdestotrotz sind Beschäftigte mit Kindern im Apothekendienst bei bestimmten Anlässen – wie beispielsweise Nacht- und Wochenenddiensten, selbst wenn diese nur selten anfallen – auf PartnerInnen oder andere Familienmitglieder angewiesen, um

Betreuungspflichten abdecken zu können, da auf Seiten des Arbeitsplatzes wenig Spielraum besteht.

#### *5.1.1.2. Karenz und Wiedereinstieg: durchgängig Berufsrückkehrerinnen*

Bislang haben in diesem Betrieb nur Frauen Karenz in Anspruch genommen. Während der Karenz haben die Karenzierten regelmäßig Kontakt zum Unternehmen bzw. den MitarbeiterInnen: Sie kommen mit den Kindern vorbei, kommen auf einen „Kaffeetratsch“ an den Arbeitsplatz oder treffen sich privat mit KollegInnen. Darüber hinaus werden sie zu Weihnachtsfeiern und Betriebsausflügen eingeladen und nehmen daran auch teil.

Nach der Karenz kehrten die Beschäftigten bislang stets auf ihre frühere Position zurück. Allerdings kann es im Detail zu Veränderungen von Aufgaben kommen, wenn sich eine andere Kraft inzwischen im jeweiligen Bereich gut eingearbeitet hat.

Beim Wiedereinstieg gilt es für die Beschäftigten, sich erst wieder mit der Arbeit und den während der Karenz angefallenen Neuerungen vertraut zu machen. Als ausgesprochen hilfreich haben sich dabei Erfahrungen mit einer WiedereinsteigerInnen-Fortbildung der Apothekerkammer erwiesen. Allerdings steht diese Unterstützung nur PharmazeutInnen, nicht aber Pharmazeutisch-Kaufmännischen AssistentInnen (PKAs) zur Verfügung, der zweiten Beschäftigtengruppe in Apotheken, die davon vermutlich ebenfalls profitieren würde.

Der Wiedereinstieg, so lässt sich aus den Angaben der Interviewpartnerinnen folgern, wird außer durch das Unterstützungsprogramm durch zwei Faktoren gefördert: Auf Seiten der Arbeitgeberin dadurch, dass Verständnis für eine Einarbeitsphase aufgebracht und die Erwartungen an WiedereinsteigerInnen realistisch, d. h. nicht zu hoch angesetzt werden. Auf Seiten der Arbeitnehmerin durch eine hohe Stundenanzahl beim Wiedereinstieg sowie Eigeninitiative und Engagement bei der Einarbeitung und beim Aufholen des Wissensvorsprungs der KollegInnen.

#### *5.1.1.3. Individuelle Lösungen – der Fall des Ehepaars Z.*

Formelle Zusatzleistungen für Beschäftigte mit Kindern bestehen im Betrieb nicht. Wie die bisherigen Ausführungen zeigen, wird in diesem Unternehmen versucht, vor allem *individuelle Lösungen* zu finden. Deutlich wird dies auch am Fall des Ehepaars Z., einem Elternpaar, das im Betrieb arbeitet.

Das Paar hat zwei Kinder im schulpflichtigen Alter. Obwohl Frau Z. geplant hatte, nur ein Jahr in Karenz zu gehen, blieb sie insgesamt dreieinhalb Jahre, da sie während der Karenz ein weiteres Mal schwanger wurde. Im Anschluss an die Karenz von Frau Z. übernahm Herr Z. für zwei Jahre die Elternkarenz. Zu diesem Zeitpunkt arbeitete er ebenfalls als Pharmazeut in einer Apotheke. Vor dem Hintergrund der zu jener Zeit geltenden Zuverdienstgrenze bot die damalige Vorgesetzte von Frau Z. Herrn Z. an, für die selbe Apotheke zu arbeiten, „hineinzuschnuppern“ und sich zu überlegen, ob er nach der Karenz statt beim früheren Arbeitgeber in ihrer Apotheke tätig werden wollte.



Hintergrund für das Angebot der damaligen Apothekenleiterin an Herrn Z. war der Umstand, dass sie Herrn Z. als Ehemann von Frau Z. kennengelernt hatte, ihn als Person schätzte und ihn daher als Mitarbeiter gewinnen wollte. Die damalige Geschäftsleiterin bewertete zum einen die Väterkarenz von Herrn Z. positiv. Zum anderen hatte sie Verwendung für jemanden mit den Kompetenzen und Erfahrungen, die Herr Z. unter anderem in seiner vorherigen Arbeitsstelle gesammelt hatte. Obwohl Herr Z. die Sicherheit hatte, nach seiner Karenz wieder in die gleiche oder nahezu gleiche Position zurückkehren zu können, entschied er sich dafür, das Angebot anzunehmen. Für einen Wechsel sprach, dass die Apotheke näher an der Wohnadresse lag und Herrn Z. eine berufliche Veränderung attraktiv erschien. Es war schließlich ein Gespräch mit der damaligen Apothekenleiterin, das dem Paar die Entscheidung zu einem Wechsel von Herrn Z. in die Apotheke erleichterte. Frau Z. erzählt:

*„Und dann haben wir unsere Bedenken mit der Chefin besprochen. Und die hat eben gemeint: ‚Na ja, also da können wir schon was machen. Wenn ihr frei braucht für die Kinder, dann ist das überhaupt kein Problem, also wenn jetzt eine Veranstaltung ist und ihr müsst um halb sechs weg oder einen Elternabend, dann ist das kein Problem. Und wenn ihr...und ich schlage euch vor, nehmt euch, sozusagen, den Freitag gemeinsam frei. Und alles andere können wir...da können wir über alles reden.‘ Und so war es dann auch. Und dann haben wir gesagt: Na, dann, warum nicht? Die Bezahlung passt auch. Wir sind sozusagen alle in einem Einzugsgebiet, das macht es dann auch leichter. Und das war ganz gut so.“(E-MAI-10)*

Da Herr Z. bei seiner Arbeit – anders als Frau Z. – nicht an die Arbeit mit den Kunden gebunden ist, ist er auch weniger von den Öffnungszeiten abhängig. Daraus ergab sich, dass die Geschäftsführerin ihm einfacher flexible Arbeitszeiten ermöglichen konnte als seiner Frau. An manchen Tagen muss er zwar unter Umständen bis acht oder neun Uhr abends in der Apotheke bleiben, um bestimmte, terminlich gebundene Arbeiten abzuschließen. Um diese Zeit ist dann aber wiederum Frau Z. schon zuhause. Herr Z. ist zwar im Ausmaß von 40 Stunden beschäftigt, hat aber zum Ausgleich seiner Abenddienste ebenfalls einen freien Tag pro Woche. Ihre freien Wochentage haben Herr und Frau Z. – auf Angebot der Geschäftsführerin – auf den gleichen Tag gelegt. Dadurch steht ihnen ein verlängertes Wochenende zur Verfügung, das sie gemeinsam verbringen können.

Frau und Herr Z. greifen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie neben der Teilung der Haus- und Familienarbeit auf externe Kinderbetreuung zurück. Sie engagierten eine Leihoma, als Frau Z. mit dem zweiten Kind schwanger war. Zum Zeitpunkt des Interviews ist die Leihoma zweimal in der Woche für insgesamt etwa sechs bis sieben Stunden für die Familie tätig. Früher holte sie die Kinder je nach Alter von der jeweiligen Betreuungseinrichtung ab, was sie beim jüngeren Kind immer noch macht. Auch die Betreuung bei Abendterminen übernimmt die Leihoma. Wenn eines der Kinder krank ist, übernimmt in der Regel Herr Z. die Pflege.

Zusammengefasst erleichtern in diesem Fall mehrere gänzlich unterschiedliche Bedingungen die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft: Auf der einen Seite sind die förderlichen Sektorbedingungen hervorzuheben – etwa ein hoher Anteil von qualifi-

zierten Teilzeitbeschäftigten, ermöglicht durch überdurchschnittlich hohe Einkommen, und überdurchschnittliche Arbeitsplatzsicherheit. Auf der anderen Seite sind es individuelle und informelle Lösungsversuche, die zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingesetzt werden.

#### *5.1.2. Betriebsfallbeispiel 2: Offenheit und Partizipation, flache Hierarchien und inhaltliche Laufbahnen, Wachstum und Überschaubarkeit als förderliche Voraussetzungen für Vereinbarkeit*

Das Unternehmen ist ein Schulungs- und Beratungsinstitut mit dem Ziel der Förderung von lebensbegleitendem Lernen. Es wird zweisprachig geführt und bietet Schulungen, Seminare und Kurse für Menschen mit Behinderungen an. Ein weiteres Dienstleistungsangebot ist die Begleitung und Beratung von Unternehmen im Bereich Personalmanagement. Der Betrieb finanziert sich aus Projekten unterschiedlicher öffentlicher nationaler und europäischer Träger.

Das Unternehmen ist eine GmbH. Seit der Gründung hat sich die Beschäftigtenzahl beinahe vervierfacht. Derzeit sind 18 Vollzeit- und zwölf Teilzeitbeschäftigte (15 bis 32 Stunden) angestellt tätig. Zehn Beschäftigte sind Männer, 20 Frauen; drei Frauen befinden sich in Karenz. Von den zwölf Teilzeitbeschäftigten sind neun weiblich. Elf weitere Beschäftigte arbeiten auf Honorarbasis.

Für die nächsten Jahre wird nicht auf weiteren Ausbau, sondern auf Absicherung gesetzt. Geschuldet ist dies zum einen den Auswirkungen der Finanzkrise und der Budgetpolitik, zum anderen der Größe der Zielgruppe des Unternehmens, die keine weitere Expansion mehr erlaubt.

Als wesentlicher Einflussfaktor für den Umgang mit Karenz und Vereinbarkeit erweist sich in diesem Unternehmen, dass in der Personalpolitik ein Fokus auf langfristige und enge Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen gesetzt wird. Die Geschäftsführerin begründet dies zum einen mit „der menschlichen Komponente“, zum anderen mit den erforderlichen spezifischen Kompetenzen der Beschäftigten, im Besonderen der Zweisprachigkeit, die schwierig zu finden sind. Die Anforderung an Zweisprachigkeit gilt für alle Beschäftigten des Unternehmens, „von der Geschäftsführung bis zur Putzfrau“, wie es die Geschäftsführerin formuliert.

*„Das müssen alle lernen. Um einen Job in einer anderen Sprache durchführen zu können, braucht man relativ lange. Also ist mir Bindung ein Anliegen. Es geht zuviel an Wissen verloren, wenn jemand die Firma verlässt.“ (F-GF-3)*

Als Folge dieser Ausrichtung wird sowohl auf Weiterbildung als auch auf die Schaffung eines „gutes“ Arbeitsumfelds Wert gelegt. Letzteres bedeutet in diesem Unternehmen unter anderem, Wünsche der MitarbeiterInnen einzubeziehen, also auch Partizipationsmöglichkeiten zu eröffnen, was beispielsweise betriebliche Laufbahnen und Arbeitszeitwünsche betrifft.

Eng damit in Verbindung steht, dass seit der Gründung des Unternehmens das Konzept „Diversity Management“ einen hohen Stellenwert im Betrieb hat, und zwar nicht nur als

verschriftlichte Leitlinie. Von Anfang an wurde versucht, „Diversity Management“ – verstanden als gleichberechtigtes Zusammenarbeiten zwischen den sehr unterschiedlichen MitarbeiterInnen, KundInnen und AuftraggeberInnen – in der Unternehmenskultur zu verankern. Einigkeit herrscht bei allen InterviewpartnerInnen – Beschäftigte, Betriebsrat und Geschäftsführung – darüber, dass dies gelungen ist. Der Aufwand bei der Umsetzung sei zwar relativ hoch gewesen, habe sich aber gelohnt, so der Tenor.

*„Wir haben versucht, es authentisch umzusetzen. In Arbeitsgruppen zuerst einmal mit den MitarbeiterInnen, was bedeutet für mich Anerkennung, was bedeutet Wertschätzung, wie wollen wir arbeiten, in welcher Qualität wollen wir arbeiten, kann man Qualität überhaupt messen, wohin wollen wir uns entwickeln, wie kommen wir dahin. Wir haben die Vorschläge der MitarbeiterInnen aufgenommen, dann haben wir geschaut, wie wir das umsetzen können. Wir haben einen Umsetzungsplan entwickelt, dann haben wir mit den MitarbeiterInnen in Arbeitsgruppen Maßnahmen entwickelt. Diese Maßnahmen wurden dann auch überprüft, ob sie funktionieren und dieses Funktionieren und Nicht-Funktionieren wurde diskutiert, auch in die Richtung können wir das eine oder andere besser machen. Dann wurde es überarbeitet und nochmals diskutiert, wieder kontrolliert, überprüft und kommuniziert und wieder überarbeitet, es ist also ein laufender Prozess.“ (F-GF-4)*

#### 5.1.2.1. Karenz und Wiedereinstieg

Die Einstellung im Unternehmen gegenüber Mütter- und Väterkarenz ist, so erzählen Beschäftigte, Betriebsrätin und Geschäftsführerin, sehr positiv. Dass sich bislang im Unternehmen noch kein Mann zur Inanspruchnahme von Väterkarenz entschlossen hat, sehen die Betriebsrätin und die Geschäftsführerin finanziellen Gründen geschuldet. Das Unternehmen gehört einer Branche an, die sich durch eher mäßige Einkommen auszeichnet. Geschlechtsspezifische Einkommensunterscheide innerhalb des Unternehmens bestehen nicht.

*„Wir haben relativ viele junge Eltern, aber es waren immer die Frauen, die in Karenz gegangen sind. Männer verdienen einfach in der Regel nach wie vor mehr. Ein Mann überlegt gerade in Karenz zu gehen. Was allerdings einige Väter machen, ist Stunden zu reduzieren. Da gibt es schon einige.“ (F-B-2)*

Auch die beiden interviewten Beschäftigten, Frau M. und Herr N., führen finanzielle Gründe dafür an, dass jeweils die Mütter Karenz in Anspruch nahmen. Frau M. erzählt, dass ihr Lebensgefährte einen sehr gut bezahlten Job im Finanzwesen hat. Finanziell, so Frau M., wäre es nicht möglich gewesen, von ihrem Einkommen zu leben. Auch Herr N. führt als Grund dafür, Elternkarenz nicht in Anspruch genommen zu haben, finanzielle Überlegungen an. Seine Lebensgefährtin war vor der Karenz im Ausmaß von 20 Stunden teilzeitbeschäftigt gewesen und wird nach der Karenz wieder für 20 Stunden in ihren Beruf zurückkehren, während Herr N. vollzeitbeschäftigt tätig ist.

Der Wiedereinstieg nach der Karenz erfolgte im Unternehmen bislang problemlos. Alle Frauen kehrten auf die gleiche Position zurück, die sie vor der Karenz innehatten, die Mehrzahl auch in den gleichen Tätigkeitsbereich. Frau M. steht kurz vor der Rückkehr in das Unternehmen – und zwar in eine Projektleitungsposition. Ihre Arbeitszeit wird 18 Stunden betragen. In ihrem Fall wird sich der Tätigkeitsbereich ändern, was allerdings mit ihren Wünschen in Einklang steht. Frau M schildert:

*„Das war ein neues Angebot. Das ändert nichts am Einkommen im Vergleich zur Tätigkeit vor der Karenz, es ändert auch nichts an der Position in der Hierarchie, es ist nur eine andere Tätigkeit. Mir passt das sehr gut. (...) Außerdem wollte ich, bevor ich in Karenz gegangen bin, eh ein bisschen meinen Tätigkeitsbereich ändern, jetzt habe ich was Neues und das passt gut. Und das freut mich auch.“ (F-MA1-2)*

Auffällig ist an diesem Unternehmen, dass die Dauer der Elternkarenz keinen Einfluss auf das Gelingen des Wiedereinstiegs hat. Die Dauer der Karenzen war bislang sehr unterschiedlich: So blieb etwa eine Mutter nur acht Monate in Karenz und arbeitete zehn Stunden pro Woche, zwei Frauen blieben eineinhalb Jahre, zwei Mütter, die in der Karenz wieder schwanger wurden, mehr als vier Jahre. Die Geschäftsführerin führt die weitgehende Problemlösbarkeit des Wiedereinstiegs – auch bei langer Karenzdauer – zum einen auf die flachen Hierarchien im Unternehmen, zum anderen auf die Einbindung der ‚Karenzierten‘ in das Unternehmensgeschehen, und nicht zuletzt auch auf das Wachstum in den letzten Jahren zurück.

*„Es gibt eine flache Hierarchie, aber ich kann mich beruflich sehr verändern. Also es gibt inhaltliche Laufbahnen, aber keine Hierarchiestufen. Und das kann ich natürlich auch in der Karenz. Wenn eine Mitarbeiterin in Karenz ist, ist sie ja nicht weg, sie kommt zu Veranstaltungen, bekommt Infos (...) Wir kommunizieren einfach und ich sage dann, die und die Position hätte ich dann und dann bzw. was hältst du davon, was hättest du gerne. Natürlich ist es so, dass das jetzt in der bisherigen Wachstumsphase nicht so schwierig ist, weil sich ja immer was neues Zusätzliches ergeben hat.“ (F-GF-3).*

Die flache Hierarchie im Unternehmen ist auch ein wesentlicher Grund dafür, dass weder Elternkarenz noch Elternteilzeit Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen haben. Es stehen primär inhaltliche Laufbahnmöglichkeiten zur Verfügung, jedoch kaum eine Karriere im Sinne eines hierarchischen Aufstiegs, da die Geschäftsführungspositionen besetzt sind.

#### 5.1.2.2. Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft

Grundsätzlich wird im Unternehmen versucht, den Arbeitszeitwünschen der MitarbeiterInnen zu entsprechen. Erhöhung oder Senkung der bislang vereinbarten Arbeitszeit wird sowohl seitens der Beschäftigten als auch der Geschäftsführerin als Aushandlungsprozess beschrieben, in dem versucht wird, die Wünsche der MitarbeiterInnen wenn möglich umzusetzen. So beschreibt Frau M., Mutter zweier Kinder,

*„Es wird hier schon geschaut, jedem das zu bieten, was er sich vorstellt, wenn es irgendwie geht. Das sind alles Aushandlungen – natürlich geht das nicht ad hoc, aber wenn man das langfristig bespricht, geht das alles. Weil es müssen ja Budgets eingereicht werden, es muss geplant werden, daher geht es nicht kurzfristig, aber mittel- und langfristig schon.“ (F-MaF-1)*

Etwas anders verhält es sich bei den Mitgestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit. Diese unterscheidet sich nach Tätigkeitsbereichen. Einen bestimmten Mitgestaltungsrahmen haben alle Beschäftigten, allerdings sind die TrainerInnen an Kurszeiten gebunden. Die Lage der Vorbereitungszeiten ist jedoch gestaltbar.

Ein Problem für Personen mit Betreuungspflichten – insbesondere Alleinerziehende – stellen die Abendkurse dar, denn bei diesen lassen sich die Arbeitszeiten nicht auf die Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen abstimmen, erzählt die Betriebsrätin. Die Geschäftsführung versuche allerdings auch für diese Probleme Lösungen zu finden.

*„Man ist vom Partner abhängig, wenn zum Beispiel ein Abendkurs geführt werden muss. Der Kindergarten sperrt meist um halb sechs zu und die Abendkurse dauern oft bis 20 Uhr. Des Weiteren im Sommer sperrt der Kindergarten bis zum Schulanfang um 16 Uhr, normaler Unterricht dauert auch bis 16 Uhr – für Alleinerzieherinnen ist das nicht einfach lösbar. Aber die Geschäftsführung bemüht sich immer um Lösungen.“ (F-BR-2)*

Die Arbeitszeitkultur im Unternehmen ist darauf ausgerichtet, dass Überstunden nur in Ausnahmefällen gemacht werden, was ebenfalls unterstützend bei der Vereinbarkeit erlebt wird.

Finanzielle Leistungen oder andere Sachleistungen für MitarbeiterInnen mit Familie oder bei familiären Ereignissen gibt es im Unternehmen nicht. Bei Bedarf und in Absprache mit der Geschäftsführerin kann jedoch vorübergehende Heimarbeit vereinbart werden. Auch das Mitnehmen von Kindern in den Betrieb ist schon vorgekommen – es ist jedoch deshalb keine optimale Lösung, weil die Beschäftigten zum Teil unterrichten müssen. In begründeten Fällen kann mit der Geschäftsführerin erweiterte Pflegefreistellung vereinbart werden.

Frau M.s Wiedereinstieg in das Unternehmen ist geplant und vereinbart (einen Monat nach dem Interviewtermin). Ihre beiden Kinder besuchen Betreuungseinrichtungen: der Vierjährige einen öffentlichen Kindergarten, der Zweijährige seit sieben Monaten eine private Kindergruppe. Frau M. verfügt über ein „gutes“ Netz von Unterstützungspersonen – vor allem Familie –, wie sie erzählt. Dieses Netz hat sie bereits während ihrer Karenzzeit genutzt, wenn sie einen freiberuflichen Auftrag hatte, der außerhalb der Kindergartenöffnungszeiten lag, und sie kann darauf auch weiter zurückgreifen. Zusätzlich wird mit ihrer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit aber auch ihr Lebensgefährte vermehrt Aufgaben übernehmen, wie bspw. die Kinder in den Kindergarten bzw. die Kindergruppe zu bringen. Frau M. sieht keine besonderen Vereinbarkeitsprobleme auf sich zukommen. Sie sieht mehrere Bedingungen, die die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kindern ohne größere Schwierigkeiten ermöglichen: erstens die Offenheit und Kommunikationskultur im Unternehmen, zweitens die Unterstützung durch Familie und Verwandte und drittens die Unterstützung durch den Lebensgefährten.

Herr N., Vater einer sieben Monate alten Tochter und vollzeitbeschäftigt, ist mit dem Verhältnis von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung zwar zufrieden, wünscht sich aber mehr Zeit mit seiner Familie. Herr N. überlegt derzeit, auf eine Wochenarbeitszeit von 30 oder 32 Stunden zu reduzieren – ein Schritt, dessen Umsetzung allerdings vor allem von den verbundenen finanziellen Veränderungen abhängt. Im Arbeitsleben von Herrn N. hat sich seit der Geburt seiner Tochter wenig verändert. Mit der Ausnahme, dass er an einem Wochentag zu Mittag die Arbeitsstätte verlässt, um sich um seine Tochter zu kümmern. In dieser Zeit geht seine Lebensgefährtin innerhalb der Zuverdienstgrenze ihrer beruflichen Beschäftigung als Trainerin nach. Dieses

Arrangement hat das Paar gewählt, damit die Partnerin von Herrn N. auch während ihrer Karenz in der beruflichen Sphäre aktiv bleiben kann.

Das Fallbeispiel macht deutlich, dass erstens die Unternehmenskultur (Offenheit, Kommunikation und Partizipationsmöglichkeiten für die Beschäftigten), zweitens die Unternehmensorganisation (flache Hierarchien und inhaltliche Laufbahnen) und drittens nicht zuletzt auch die wirtschaftliche Situation (Wachstum des Unternehmens) für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft förderlich sind. Vorteilhaft dürfte darüber hinaus auch die Unternehmensgröße (rund 40 Beschäftigte) sein, auch wenn dies nicht explizit angesprochen wird. Aushandlungsprozesse finden in diesem Fall direkt mit der Geschäftsführung statt. Dadurch können oft schneller bedarfsorientierte Lösungen gefunden werden, die sowohl dem Betrieb als auch den Beschäftigten zugutekommen. Deutlich wird an diesem Fallbeispiel aber auch die Grenze des betrieblichen Einflusses auf die Inanspruchnahme von Mütter- und Väterkarenzen. Mit anderen Worten: Die Entscheidung über die Aufteilung der Karenz hängt nicht nur von den spezifischen Bedingungen am jeweiligen Arbeitsplatz ab, sondern muss als Zusammenspiel zwischen der individuellen Situation des Paares, betrieblichen Bedingungen und gesellschaftlich-wirtschaftlichen Strukturen angesehen werden. Ungleiche Einkommensverhältnisse zwischen Branchen (als horizontale Einkommensunterschiede) und ungleiche berufliche Positionen (als vertikale Segregation mit Auswirkungen auf das Einkommen) von Frauen und Männern beeinflussen die jeweilige Karenzentscheidung in hohem Ausmaß.

### *5.1.3. Betriebsfallbeispiel 3: Konzerntochter – Head Counts und eine Kultur der Vollzeitbeschäftigung*

Das Unternehmen ist eine Konzerntochter im Pharmabereich und beschäftigt knapp unter 200 MitarbeiterInnen, davon rund 70% Frauen. 10% der Angestellten arbeiten in Teilzeit, ausschließlich Elternteilzeit. Der Großteil der Beschäftigten hat ein unbefristetes Anstellungsverhältnis, es finden sich aber zu geringen Anteilen – rund 5% – auch befristete Beschäftigung und Leasingpersonal.

In diesem Unternehmen verfügt der Großteil der Beschäftigten – sowohl in Teilzeit- als auch in Vollzeitpositionen – über „All-inclusive-Verträge“. In All-inclusive-Verträgen werden keine Überstunden anerkannt, sondern das Entgelt deckt die gesamten Leistungen, unabhängig von der Anzahl der tatsächlich geleisteten Stunden, ab. Die Bezahlung der Beschäftigten erfolgt auf relativ hohem Niveau, welches deutlich über der Basis des Kollektivvertrags angesiedelt ist. Zudem verfügt das Unternehmen über ein ausgebautes Prämiensystem. Im Vergleich zu den anderen Betrieben unseres Samples zeichnet sich das Unternehmen durch eine Vielzahl betrieblicher Sozialleistungen aus: zum einen finanzielle Leistungen wie Heirats- und Geburtenzuschüsse sowie Weihnachts- und Geburtstagsgeschenke, zum anderen werden alle Beschäftigten mit Laptop, Mobiltelefon und Blackberry ausgestattet. Dienstautos stehen Personen zu, die 20 oder mehr Wochenstunden beschäftigt sind. Außerdem wurde vor Jahren eine betriebliche Pensionskasse eingerichtet.

### 5.1.3.1. Head Counts und das Recht auf Elternteilzeit

Deutlich wird an diesem Fallbeispiel, dass international agierende Konzerne deutlich andere Rahmenbedingungen für Vereinbarkeitsfragen bieten können als rein nationale oder klein- und mittelständische Unternehmen. So sind bei diesem Unternehmen mit den Vorgaben für „Head-Counts“ für Abteilungen indirekt Einschränkungen in der Beschäftigung von Teilzeitkräften verbunden. „Head-Counts“ bedeutet, dass der Personalstand einzelner Abteilungen nach der Zahl der Beschäftigten und nicht nach Arbeitszeitäquivalenten berechnet wird. Zusätzlich gibt es genaue Konzernvorgaben, wie viele Personen („Heads“) eine Abteilung umfassen darf. Ein hoher Anteil an Teilzeitkräften ist aufgrund dieses Berechnungsmodus ein Nachteil für die Abteilung. Bis zur Einführung der Elternteilzeit war Teilzeitbeschäftigung in diesem Unternehmen daher auch nicht möglich. In der betrieblichen Praxis bedurfte es einer Reihe durchsetzungsstarker Frauen, die sich ihr Recht auf Elternteilzeit vor Gericht erstritten und dadurch den Weg für nachfolgende Frauen ebneten.

Nunmehr wird das Recht auf Elternteilzeit auch von Seiten der österreichischen Unternehmensführung als Verbesserung gesehen, da es Argumentationshilfe gegenüber der Konzernleitung bietet. Die Personalleiterin nennt es „fast eine kleine gesellschaftliche Revolution im Unternehmen“, die dadurch vonstatten ging. Sie beschreibt die Entwicklung folgendermaßen:

*„Jetzt ist es so, Elternteilzeit ist ein No-na-Thema, da gibt es eine gesetzliche Regelung dazu. Wenn ein Mitarbeiter es in Anspruch nehmen muss, und in Österreich ist das Gesetz so, dann muss sich auch ein amerikanischer Konzern hier anpassen. Und siehe da, nach einer gewissen Zeit ist dann auch eine gewisse kritische Masse da. Das heißt, es arbeiten mehr Mitarbeiter in Teilzeit. Und damit ist das quasi auch eine eigene Gruppe geworden. Das wird sehr, sehr gerne in Anspruch genommen. Und ich glaube, es ist fast, ich kenne kaum jemanden, der Fulltime zurückgekommen ist. Weil es hat einfach mehr Vorteile. Und zusätzlich ist ist der Kündigungsschutz da. Und das ist in Zeiten wie diesen ganz, ganz wertvoll.“ (A-HR-4)*

Seit der Einführung des Rechts auf Elternteilzeit kehren mehr Karenzierte in das Unternehmen zurück, und sie tun es früher: in der Regel mit einer geringen Stundenanzahl in Form eines Zuverdiensts zum Kinderbetreuungsgeld. Den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld nicht zu verlieren, steht bei der Wahl der Arbeitszeit in dieser Situation im Vordergrund. In den meisten Fällen gibt es einen fließenden Übergang vom Zuverdienst in die Elternteilzeit. Eine Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung stellt eine Ausnahme dar.

Gleichzeitig sind in der betrieblichen Praxis Arbeitsorganisation und Arbeitszeitkultur im Unternehmen nach wie vor auf Vollzeitbeschäftigung ausgerichtet. Es gibt „All-inclusive-Verträge“ und Abend- und Wochenendarbeit ist für viele Beschäftigte Normalität. Die jährliche Prämie, die nach einer Evaluierung den Beschäftigten je nach Leistungshöhe zusätzlich ausbezahlt wird, steht nur Beschäftigten ab 25 Stunden zu. Der Zugang der Teilzeitkräfte zu Weiterbildung bedarf wiederum individueller Verhandlungen.

### 5.1.3.2. Elternteilzeit in einer Kultur der Vollzeitbeschäftigung – Wiedereinstieg als Abstieg

Diese Ausrichtung an Vollzeitbeschäftigung macht Wiedereinstieg in Elternteilzeit nach wie vor problematisch. So ist es für Wiedereinsteigerinnen in der Regel nicht möglich, in ihre alte „Position“ und in ihren „alten“ Tätigkeitsbereich zurückzukehren. Die Beschäftigten, so unsere InterviewpartnerInnen, gehen beim Wiedereinstieg daher davon aus, dass ein Wechsel in einen anderen Tätigkeitsbereich notwendig ist, was nicht selten beruflichen Abstieg bedeutet.

So beschreibt Herr K., als einziger Mann im Unternehmen ebenfalls drei Monate in Karenz, dass bei Wiedereinstiegen in Teilzeit die betroffenen Frauen hinsichtlich ihrer Tätigkeit große Abstriche machen und einen Abstieg in Kauf nehmen müssen.

*„Ich habe schon das Gefühl, dass Leute, die vorher, was weiß ich, Budgets von 250 Millionen Euro zu verwalten gehabt haben, nachher mehr oder weniger bessere Kopiererinnen waren. Und das ist schon schlimm.“ (A-MA2-16)*

Vom Unternehmen wird die Bereitschaft für einen solchen Wechsel als eine Form der Flexibilität gesehen, die von den MitarbeiterInnen erwartet wird. Frau W., Mutter eines fünfjährigen Kindes, ist dafür ein Beispiel. Nach sechs Monaten (von 2,5 Jahren Karenz) begann sie im Rahmen der Zuverdienstgrenze mit zehn Stunden an zwei Arbeitstagen in der Woche in einer neuen Abteilung zu arbeiten, stockte im Rahmen der Elternteilzeit zunächst auf 15 Stunden und ein Jahr später auf 30 Stunden auf. Erst mit einem Arbeitszeitausmaß von 30 Stunden konnte sie, wie sie es formuliert, wieder dort ansetzen, wo sie vor der Geburt des Kindes aufgehört hatte. Elternschaft für Frauen ist nach den Erfahrungen von Frau W. immer mit einem Karriereknick verbunden:

*„Also es ist für das Leben einer Frau nie günstig ein Kind zu kriegen, da würde niemand ein Kind bekommen. Und es ist immer ein Karriereknick und es ist immer ein Karriereknick für die Frau. Die Frage ist: Wie geht es halt weiter? Und wie geht man damit um?“ (A-MA1-5)*

Herr K. ist von den Wiedereinstiegsproblemen nicht betroffen, kehrte er doch nach seiner 3-monatigen Karenz wieder in seine Vollzeitstelle zurück. Mit seinem Vorgesetzten wurde eine sehr individuelle Regelung vereinbart, die darin bestand, dass der Mitarbeiter auch während der Karenzzeit dem Unternehmen immer wieder zur Verfügung stand. Für das Unternehmen war diese Regelung mit geringem Aufwand verbunden, es war nicht nötig eine Karenzvertretung einzustellen; dem Mitarbeiter wiederum ermöglichte sie einen reibungslosen Wiedereinstieg.

Verstärkt wird das Wiedereinstiegsproblem im Unternehmen noch dadurch, dass es keine kollektiven Vereinbarungen oder Abläufe in Bezug auf Wiedereinstieg gibt. Derzeit liegt die Koordination dieses Bereichs bei den AbteilungsleiterInnen. Zuständig dafür sind die einzelnen Abteilungen, aber auch innerhalb der Abteilungen gibt es keine festgelegte Vorgehensweise. Dies führt manchmal dazu, dass die Vorgesetzten nicht rechtzeitig an die bevorstehende Rückkehr der Mütter denken und mit der Planung eines Wiedereinstiegs zu spät begonnen wird, wie Herr K. sehr bildhaft beschreibt:

*„Weil bis jetzt war es so, dass...okay, irgend jemand wird schwanger. Das heißt, die Frage ist: Wie lange ist sie hoffentlich noch da? Brauchen wir schnell einen Ersatz? Und dann kommt der Ersatz meistens 2 Monate zu spät, weil die Personal*



*zu langsam war, um jemanden Adäquaten zu finden. Das heißt, das ganze Wissen geht schon einmal verloren. Und eine Woche bevor die wieder retour kommt, heißt es dann plötzlich: Ah, die kommt ja nächste Woche. Was machen wir denn mit ihr?“ (A-MA2-.27)*

Eine zentrale Stelle, bei der alle Informationen zu karenzierten Personen, zu Arbeitszeitwünschen und Personalbedarf zusammenfließen, gibt es im Unternehmen nicht. Daher wird derzeit die Betriebsrätin von den Personen in Elternkarenz oft als Bindeglied zum Unternehmen genutzt:

*„Der Betriebsrat ist auch ein Glied, wo immer wieder Kontakt aufgenommen wird, um zu sagen: Du, wenn du was hörst, was passt, würde ich vielleicht in ein paar Monaten wieder zurückkommen.“ (A-BR-19)*

Ausgehend von diesen Erfahrungen wurde vor zwei Jahren im Unternehmen eine Arbeitsgruppe gegründet, die ein Konzept für Beschäftigte und Vorgesetzte entwickelt, in dem es darum geht, den Prozess von der Schwangerschaft über die Karenz bis zur Rückkehr in den Beruf zu begleiten.

#### 5.1.3.3. Vereinbarkeit – mehr Barrieren als Unterstützung

Hinsichtlich der Unterstützung bei der Kinderbetreuung hat das Unternehmen eine Vereinbarung mit einer nahe gelegenen Kinderbetreuungseinrichtung, in der die Kinder der Beschäftigten bevorzugt aufgenommen werden. Darüber hinausgehende Maßnahmen zur Vereinbarkeit finden sich im Betrieb nicht.

Als Barriere für Vereinbarkeit ist in diesem Unternehmen die Ausrichtung an Vollzeitbeschäftigung zu sehen. Darüber hinaus führt die Tatsache, dass es im Unternehmen üblich ist, dass Arbeitszeiten das vereinbarte Ausmaß regelmäßig überschreiten und nur in Form von All-inclusive-Verträgen abgegolten werden, dazu, dass Teilzeitarbeit mitunter aus dem Motiv gewählt wird, bei früherem Verlassen des Büros eine Rechtfertigung zu haben, also nicht durchgehend vor Ort verfügbar zu sein. Wie viel dann noch zu Hause gearbeitet wird, ist eine andere Frage. Teilzeitkräfte bleiben meist ebenso wenig wie Vollzeitkräfte beim vereinbarten Stundenausmaß. Frau W. beschreibt die Gründe für ihre Wahl eines 30-Stunden Vertrags:

*„Aber mir ist es immer noch wichtiger, einen 30-Stunden-Dienstvertrag zu haben, eben mit der Möglichkeit, je nachdem wie ich mit der Arbeit zurecht komme, das nach oben auszuweiten als ein 40-Stunden-Dienstverhältnis, das dann 50 Stunden wird. Ich habe trotzdem im 30-Stunden-Dienstverhältnis die Möglichkeit zu sagen: Grundsätzlich endet meine Arbeitszeit um 2.00 Uhr und heute muss ich gehen, weil ich habe keinen Babysitter am Nachmittag, es geht heute nicht.“ (A-MA1-11)*

Teilzeitarbeit dient in diesem Fall mehr der Flexibilitätssteigerung unter Inkaufnahme schlechterer Bezahlung als einer Reduktion der Arbeitszeit auf ein exaktes Stundenausmaß. Dienstreisen hat Frau W. zwar deutlich reduziert, aber generell ist ihre Arbeitszeit weiterhin äußerst entgrenzt. Die Technik (Mobiltelefon & Blackberry) verschärft dieses Problem.

*„Also ich bin eher eine, die dann auch am Abend noch reinschaut oder neben der Sandkiste kurz reinschaut: Was gibt es Dringendes zu machen? (...) Ich bin ja nur*

*bis um 2.00 Uhr oder bis um 3.00 Uhr da. Deswegen sehe ich es einfach als meine Verpflichtung. Außerdem wissen meine Mitarbeiter, Dinge, die extremst dringend sind, beantworte ich sowieso per E-Mail sofort. Und wenn nicht, dann rufen sie mich an, dann rufe ich auch zurück.“ (A-MA1-15)*

Die Tochter von Frau W. wird im Kindergarten betreut. Der Vater ist dafür zuständig, die Tochter in der Früh in den Kindergarten zu bringen, Frau W. holt sie ab. Familienmitglieder, primär die Großeltern, übernehmen die Betreuung, wenn es darum geht, bei ungeplanten Ereignissen wie Krankheit einzuspringen. Zusätzlich erweitert eine Leihoma den Kreis der spontan und flexibel einsetzbaren Betreuungspersonen.

Im Fall von Herrn K. wird das eineinhalbjährige Kind von einer Tagesmutter betreut. Diese Lösung entspricht den Vorstellungen, die sich die Eltern als die ideale Variante überlegt haben.

*„Jetzt ist die Kleine eineinhalb, und die geht jetzt zur Tagesmutter. Das geht sich ganz gut aus. Die ist 30 Stunden bei der Tagesmutter, oder ein bisschen weniger. Und ich bringe sie hin, und meine Freundin holt sie ab. Also das geht sich locker aus. Also das passt eigentlich ziemlich gut. Das hat so in unsere Vorstellung gepasst, wie das ungefähr laufen soll.“ (A-MA2-4)*

Seinen Hintergrund hat der Besuch der Tagesmutter zum einen darin, dass das Paar die Betreuung durch *eine* Person der Betreuung im Kindergarten vorzieht. Zum anderen sind Herr K. und seine Partnerin aufgrund des hohen Erwerbsarbeitsausmaßes aber auf intensive außerhäusliche Betreuung angewiesen – und gleichzeitig in der Situation, dass Herr K. über ein überdurchschnittlich hohes Einkommen verfügt, das zur Deckung der damit verbundenen Kosten erforderlich ist.

An diesem Fallbeispiel werden im Unterschied zu den beiden anderen Fallbeispielen betriebliche Einflussfaktoren sichtbar, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft erschweren. Auf der einen Seite sind dies ein Head-Counts-Modell verknüpft mit genauen Konzernvorgaben, wie viele Personen („Heads“) eine Abteilung umfassen darf, eine Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitkultur, die an Vollzeitbeschäftigung ausgerichtet ist, All-inclusive-Verträge und die Kultur von Mehrarbeit. Auf der anderen Seite fehlen kollektive Vereinbarungen oder Abläufe in Bezug auf Wiedereinstieg. Deutlich werden an diesem Fallbeispiel aber auch positive Auswirkungen der Einführung des Elternteilzeitgesetzes, das in diesem Unternehmen Wiedereinstieg in Teilzeit erst ermöglichte. Gleichzeitig zeigt sich, dass es Veränderungen der Organisation und Kultur bedarf, damit Karenz und Wiedereinstieg zwar möglich sind, aber nicht zu beruflichen Abstiegen der Betroffenen führen.

In Bezug auf die Situation von Müttern und Vätern legt dieser Fall weiters nahe, dass der Ausnahmecharakter von Väternkarenz für die männlichen Beschäftigten durchaus von Vorteil sein kann: So wurden im Fall von Herrn K. individuelle und letztlich günstigere Lösungen ausgehandelt, als dies bei den weiblichen Karenzierten im Unternehmen üblicherweise der Fall ist. Dies hängt freilich auch mit der bei Männern verbreiteten kurzen Karenzdauer zusammen, die andere betriebliche Lösungen erlaubt.

## 5.2. *Elternkarenz und Wiedereinstieg*

Der Abschnitt beginnt mit einer Darstellung der Betriebskulturen in Bezug auf Elternkarenz und Wiedereinstieg. Das zweite Kapitel des Abschnittes beschreibt konkrete Maßnahmen, die Unternehmen setzen, um einen möglichst problemlosen Aus- und einen erfolgreichen Wiedereinstieg von karenzierten Beschäftigten zu ermöglichen. Kapitel drei beschäftigt sich schließlich mit der Situation des Wiedereinstiegs. Ist ein Wiedereinstieg in die gleiche Position und den gleichen Tätigkeitsbereich wie vor Inanspruchnahme der Karenz möglich und in welchem Arbeitszeitausmaß erfolgt der Wiedereinstieg, sind Fragen, die in diesem Kapitel beantwortet werden.

### 5.2.1. *Betriebskultur: Umgang mit Elternkarenz – Offenheit gegenüber Väterkarenz*

Die Kultur der Betriebe ist mehrheitlich offen gegenüber Elternkarenz und Wiedereinstieg in Teilzeitbeschäftigung oder Elternteilzeit. Auffällig ist, und dies ist vermutlich eine Veränderung der letzten Jahre, dass diese positive Offenheit auch gegenüber Väterkarenz besteht, obgleich sich in keinem Betrieb konkrete Maßnahmen zur Förderung der Väterkarenz finden.

#### 5.2.1.1. *Förderliche Bedingungen für einen positiven Umgang*

Die wirtschaftliche Lage der Betriebe – im Sinne der Entwicklung des Personalstands (Wachstum, Stabilität oder Personalabbau) – spielt, dies ein erstes Ergebnis, im Hinblick auf die Kultur des Betriebes im Umgang mit Elternkarenz und Wiedereinstieg in Elternteilzeit keine Rolle. Gemeinsam ist den Betrieben, die sich durch einen positiven Umgang auszeichnen, dass sie eine geringe Fluktuation der Beschäftigten aufweisen. Damit korrespondiert, dass in diesen Betrieben die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen ein Kernelement der personalpolitischen Leitlinie darstellt.

Ein Beispiel ist ein Betrieb im Verlagswesen. Dass die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen eine wichtige personalpolitische Strategie darstellt, wird zum einen mit den getätigten Investitionen in BerufseinsteigerInnen, in der Regel in Form von Einschulungen und Weiterbildung, begründet, zum anderen mit der Bedeutung von kontinuierlichen Beziehungen mit KooperationspartnerInnen, LieferantInnen etc. für das Unternehmen. Das Unternehmen versucht daher, MitarbeiterInnen, die in Karenz gehen, zu halten, ist also bestrebt, eine Rückkehr der karenzierten Mitarbeiterinnen zu fördern. Die Karenzrückkehr erfolgt in diesem Betrieb in der Regel auch auf die gleiche Position und in den gleichen Tätigkeitsbereich.

In anderen Betrieben ist die Bindung der Beschäftigten als förderliche Bedingung mit zusätzlichen Einflussfaktoren verknüpft. Ist dies in einem Fall vor allem die Unternehmensgeschichte, zeigt sich bei anderen, dass die Implementierung von „Diversity Management“ im Unternehmen einen positiven Einfluss auf den Umgang mit Elternkarenz und Wiedereinstieg zeitigt.

Das Beispiel für den Einfluss der Unternehmensgeschichte ist der Kleinbetrieb ‚Handel‘. Das Familienunternehmen wurde von zwei Geschäftsführerinnen gegründet. Zu Beginn wuchs das Unternehmen nur sehr langsam. Nach und nach wurden Beschäftigte, vor allem Frauen mit ähnlichen familiären Verhältnissen, aufgenommen. In den ersten Jahren des Unternehmens handelte es sich vor allem um Frauen mit kleinen Kindern, die Teilzeit arbeiteten. Die Senior-Geschäftsführerin beschreibt die Personalaufnahme folgendermaßen:

*„Wie ich die Firma gegründet habe, da waren wir überhaupt nur zwei Frauen, und dann haben wir eine dazu genommen und wieder dazu und wieder dazu, so wie wir halt gewachsen sind, und dann natürlich auch ein paar Männer. Da waren wir Frauen mit kleinen Kindern, Schulkindern, oder Mitarbeiterinnen, die dazu gekommen sind und dann eben Kinder gekriegt haben und in Karenz waren.“ (C-GF-1)*

Ähnliche Lebenssituationen und Erfahrungen von Beschäftigten in allen Hierarchiestufen bis hin zur Geschäftsführung – derzeit ist eine Geschäftsführerin in Karenz – fördern in diesem Fall den verständnisvollen Umgang mit den Bedürfnissen von Eltern. In der Geschichte des Unternehmens gab es bisher einen Fall, in dem ein Mann Karenz in Anspruch nahm. Es handelte sich dabei um einen Lagermitarbeiter, dessen Frau ein höheres Einkommen aufwies, und der aus finanziellen Gründen in Karenz ging.

Ein weiteres Beispiel zeigt schließlich, dass die Implementierung von „Diversity Management“ auch Väterkarenzen erleichtern kann. Herr F. war sechs Monate lang in Väterkarenz. Er hat im Unternehmen eine mittlere Leitungsposition inne. Herr F. hatte ursprünglich Bedenken, wie mit der Bekanntgabe seiner Karenzpläne im Unternehmen umgegangen werden würde. Der Mangel an Erfolgsbeispielen oder Vorbildern machte es für Herrn F. schwierig, die Reaktion der Vorgesetzten einzuschätzen. Herr F. erinnert sich:

*„Ich hab schon etwas Muffen gehabt, weil ich eben auch Führungskraft bin und weil ich eigentlich zu dem Zeitpunkt von keinem andern Beispiel wusste, von Männern, die als Führungskraft in Karenz gegangen sind. Insofern habe ich schon etwas Muffen gehabt, dass sie vielleicht sagen, ‚Ja das geht nicht‘ oder dass sie sagen, muss es unbedingt ein halbes Jahr sein oder kannst du’s nicht auf dann und dann verschieben. Und das ist eben überhaupt nicht passiert, sondern im Gegenteil, jede Menge Schulterklopfen, also auch von Vorgesetzten oder von nicht direkten Vorgesetzten, aber andern Führungskräften, die gesagt haben ‚Mensch super, dass du das machst‘ und so weiter.“ (E-F-5)*

Die Reaktionen waren also positiv, und sogar als Möglichkeit zur PR für das Unternehmen wurde die Väterkarenz vereinzelt betrachtet. Herr F. ist überzeugt davon, dass die Reaktionen auf seine Väterkarenz noch einige Jahre zuvor – bevor das Diversity-Konzept im Unternehmen Bedeutung erlangt hatte – weniger unterstützend ausgefallen wären. Seit einigen Jahren, so erzählt Herr F., besteht im Unternehmen weltweit ein starker Fokus auf Diversity Management. Dieses Konzept wird top-down im Unternehmen verfolgt; die Initiative ging also von der obersten Führungsebene aus. Gleichzeitig hat es im Unternehmen aber schon seit etlichen Jahren immer wieder Bottom-up-Initiativen in Bezug auf Gleichstellung gegeben.

*„Für meine Karenz extrem wichtig war, dass seit nicht allzu langer Zeit, also seit vielleicht drei, vier Jahren Diversity von der Führung gepusht wird, dass es Arbeitsgruppen dazu gibt, dass es permanentes Thema ist. Das sind natürlich alles auch Floskeln, aber trotzdem, glaube ich, ist dadurch eine gewisse Peer Pressure entstanden, die glaube ich die Reaktionen darauf, dass ich dann als Führungskraft in Karenz gehe, stark beeinflusst hat.“ (E-F-8)*

#### *5.2.1.2. Verfügbare ArbeitnehmerInnen ohne Sorgepflichten als Norm*

In unserem Sample finden sich aber auch zwei Beispiele, in denen Elternkarenz und Elternteilzeit vor allem als Störung des betrieblichen Ablaufs gesehen werden. Ein Beispiel ist ein Forschungsbetrieb mit einem Frauenanteil von 95%. Der Betrieb ist in den letzten Jahren stark gewachsen, die Belegschaft ist hoch qualifiziert und die Wichtigkeit der Bindung von Humanressourcen an das Unternehmen ist in den Unternehmensleitlinien verschriftlicht. Prägend für die Unternehmenskultur ist allerdings, dass Leistungsorientierung mit langen Arbeitszeiten gleichgesetzt wird. Teilzeitarbeit wird daher als Widerspruch zu Leistungsorientierung konstruiert. Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft wird als individuelles Problem gesehen, das in Eigeninitiative gelöst werden muss. Frauen werden nicht qua Geschlecht benachteiligt, denn wenn „Frauen das Gleiche leisten, sollen sie auch die gleichen Möglichkeiten haben“, so der Geschäftsführer (H-GF-8). Negativ wirkt diese Kultur jedoch auf Eltern, aufgrund der geschlechtlichen Arbeitsteilung insbesondere auf Mütter mit kleinen Kindern. Kurz: Die Organisationskultur des Unternehmens ist an dem Leitbild des verfügbaren Arbeitnehmers ohne Sorgepflichten ausgerichtet. Diese Kultur bleibt im Großen und Ganzen unhinterfragt. Entsprechend bestehen auch keine betrieblichen Unterstützungsformen in Bezug auf Karenz, Wiedereinstieg und Vereinbarkeit im Unternehmen. Nicht zufällig scheint es auch, dass unsere BeschäftigteninterviewpartnerInnen in diesem Unternehmen erst nach der Karenz in das Unternehmen neu eingestiegen sind, und zwar in Vollzeitbeschäftigung. Es erwies sich als nicht möglich, WiedereinsteigerInnen als InterviewpartnerInnen zu finden.

#### *5.2.2. (Gleichstellungs-) Maßnahmen während der Karenz und zum Wiedereinstieg – Kaum institutionalisierte Maßnahmen*

Wurden im vorangegangenen Kapitel Betriebskulturen beschrieben, die relevant für den Umgang mit Elternkarenz und Wiedereinstieg sind, geht es in diesem Kapitel um konkrete Maßnahmen, die Betriebe setzen, um einen möglichst problemlosen Aus- und einen erfolgreichen Wiedereinstieg von karenzierten Beschäftigten zu ermöglichen.

##### *5.2.2.1. Kontakt und Informationsaustausch*

Ein wesentlicher Maßnahmenbereich sind Kontakt und Informationsaustausch während der Karenzzeiten. Im Hinblick auf Karenzzeiten fördern mittlerweile etliche Betriebe aktiv die Aufrechterhaltung des Kontakts und des Informationsaustauschs zwischen dem Betrieb und der karenzierten Person, wodurch die Karenzierten über die fachlichen und die betrieblichen Entwicklungen auf dem Laufenden bleiben und der

Wiedereinstieg erleichtert wird. Einladungen zu betriebsinternen Veranstaltungen, die Zusendung von Informationen (Betriebszeitung und dergleichen) und regelmäßige Besuche im Betrieb sind hier Maßnahmen, die sich in der Mehrzahl der untersuchten Unternehmen finden.

Meist werden diese Kontakte und der Informationsaustausch informell gehandhabt. Beschäftigte erzählen, dass sie zu Festen, Geburtstagsfeiern und Betriebsausflügen, aber auch zu Gesprächen über ihren Wiedereinstieg eingeladen werden und sie nehmen dies mehrheitlich auch in Anspruch. Die Kontaktaufnahme erfolgt einerseits durch die Geschäftsführung, andererseits aber auch direkt unter den KollegInnen. Frau T., beschäftigt in einem Kleinbetrieb, beschreibt diese Kontaktaufnahmen recht plastisch:

*„Also wir haben telefoniert, wir hatten E-MailKontakt, ich habe die Firma besucht, ich habe von der Firma immer wieder Informationen bekommen. Ich war eigentlich immer am Laufenden und habe immer gewusst, was passiert. ich habe Zugang...Passwörter gehabt fürs Internet, wo ich Umsatzstände und Weiteres einsehen konnte usw. Ich war auch zur Weihnachtsfeier eingeladen, ganz normal, wie ein normaler Mitarbeiter. Also das...ja, wir haben einen ziemlich intensiven Kontakt eigentlich gehabt. Da war auch von meiner Seite das Interesse da. Natürlich auch deswegen, weil es einfach nicht machbar ist, wenn man nicht ganz zuhause bleiben möchte, dass man alles runterschraubt und keinen Kontakt mehr hat. Weil irgendwann kommt der Wiedereinstieg, und dann tut man sich schwer.“ (E-T-8)*

#### 5.2.2.2. Wesentlich für einen erfolgreichen Wiedereinstieg – Wiedereinstiegsvereinbarungen

Nur in einem Unternehmen ist das Recht der Rückkehr auf einen gleichwertig eingestuftem Arbeitsplatz festgeschrieben. Als wesentliches Element für einen gelungenen Wiedereinstieg erweist sich daher in den übrigen sieben Unternehmen, ob die Möglichkeit für die Beschäftigten besteht, Bedingungen der Rückkehr verlässlich zu vereinbaren.

In den kleineren Betrieben ist eine solche Vorgehensweise durchgängig üblich. Im Zuge der Kontaktaufrechterhaltung der karenzierten Beschäftigten mit den Unternehmen kommt es immer wieder zu Gesprächen mit der Geschäftsführung, in denen sowohl der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs und die von den Beschäftigten gewünschten Arbeitszeiten als auch mögliche neue Tätigkeitsbereiche Thema sind. In diesem Prozess ist es auch möglich, auf eine Veränderung der Pläne der Karenzierten kurzfristig zu reagieren.

Ein Beispiel ist Frau O., beschäftigt in einem Kleinbetrieb (14 Beschäftigte) im Marketingbereich. Sie erzählt vom Aushandlungsprozess mit der Geschäftsführung, beginnend mit der Bekanntmachung ihrer Schwangerschaft und ihrer Pläne der Inanspruchnahme von Karenz:

*„Also ich habe mit meinem Chef sehr offen darüber gesprochen. Ich habe gesagt: „Also ich habe vor, eineinhalb Jahre in Karenz zu gehen, das beantrage ich erst einmal offiziell. Ich weiß aber nicht, ob ich nicht vielleicht schon früher komme, oder ob ich ein bisschen länger bleibe, weil das ist mein erstes Kind und ich weiß nicht, was auf mich zukommt und wie das alles funktionieren wird, wird es ein Problem geben und so weiter.“ (E-O-4)*

Während ihrer Karenz hatte Frau O. häufigen Kontakt mit KollegInnen, aber auch dem Geschäftsführer, mit dem sie ungefähr alle drei Monate ein Gespräch über ihre Situation und ihre Pläne führte. Sie erlebte diese Kontaktaufrechterhaltung sehr positiv und hilfreich für den Wiedereinstieg.

*„Jeder hat gewusst, wie es mir geht, was ich mache, wie die Entwicklung ist. Ich habe auch mit meinem Chef immer wieder Gespräche gehabt, also im Abstand von drei Monaten: Wie schaut es aus? Wie läuft es zu Hause? Wann kann ich mir vorstellen zu kommen?“ (E-O-1)*

Während Frau O.s Karenz entschied sich deren Lebensgefährte kurzfristig, vier Monate Elternkarenz in Anspruch zu nehmen. Dies ermöglichte Frau O. wiederum, früher wieder in die Erwerbstätigkeit einzusteigen. „Ich habe gesagt, okay, gut, wenn er in Karenz geht, gehe ich wieder arbeiten.“ (E-O-9) Allerdings wollte sie mit einem niedrigen Stundenausmaß, nämlich zehn Stunden, beginnen.

*„Ich habe mit meinem Chef gesprochen und ihm gesagt, dass ich gerne früher zurückkomme möchte, ob das geht und ob es etwas Interessantes für mich gibt. Also wir haben anfangs besprochen: Was kann ich mir vorstellen? Was kann sich mein Chef vorstellen? Ist 10 Stunden überhaupt möglich, und was kommt für 10 Stunden überhaupt in Frage. Weil klar war für mich, mit 10 Stunden kann ich die vorherige Arbeit nicht machen. Aber nicht nur wegen der Arbeitszeit, es wurde ja auch jemand neuer als Vertretung gesucht, der kann ich das doch nicht wegnehmen. Wir haben uns dann geeinigt, dass ich einstweilen Sonderprojekte übernehme. Dass ich dann einfach Projekte übernehme, die zeitlich beschränkt sind. Wir haben aber auch ausgemacht, dass ich mich rühre, wenn ich bemerke, es gehen auch mehr Stunden.“ (E-O-14)*

In den größeren Unternehmen – etwa ab 50 Beschäftigten – gibt es diese Form der Wiedereinstiegsvereinbarungen nur in Ausnahmefällen, und zwar ausschließlich bezogen auf Väterkarenzen (siehe dazu näher: Kapitel 5.2.2.4.).

Zwar funktioniert auch in größeren Betrieben die Aufrechterhaltung der Kontakte, die von den Karenzierten als wichtig erlebt werden, gleichzeitig sind diese Kontakte aber auf KollegInnen und Abteilungen beschränkt. Gespräche mit Personalabteilungen oder Geschäftsführungen finden nicht statt, wie beispielhaft ein Geschäftsführer eines Unternehmens mit mehr als 100 MitarbeiterInnen ausführt:

*„Die Mitarbeiter werden eingeladen oder haben untereinander Kontakt, wie viel, das ist von der Abteilung abhängig, wie sich eben Freundschaften aufbauen. Und sonst? Also Mitarbeiterinnen kommen zu uns in regelmäßigen Abständen und zeigen den Nachwuchs. Ich treffe sie aber nicht.“ (D-GF-19)*

Zu einem Gespräch und einer Vereinbarung kommt es in den größeren Betrieben meist entweder knapp vor dem Wiedereinstieg – etwa zwei Wochen – oder erst zum Zeitpunkt des Wiedereinstiegs.

*„Im Zuge des Wiedereinstiegs gibt es für alle Karenzierten ein Gespräch mit der Personalabteilung und eines mit der/dem unmittelbaren Vorgesetzten. Da geht es dann meist um die gewünschte Arbeitszeit und wie sich diese umsetzen lässt.“ (B-BR-9)*

Deutlich wird an den Wiedereinstiegsvereinbarungen der Vorteil von Klein- und Mittelbetrieben. Betriebe gegenüber den größeren aufgrund der eher gegebenen Überschau-

barkeit. Kleinere Betriebe können, wie das Beispiel zeigt, die persönlichen Kontakte zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nutzen und verfügen so über kürzere Vereinbarungswege. Dadurch können oft schneller bedarfsorientierte Lösungen gefunden werden. Gleichzeitig finden diese Aushandlungsprozesse direkt mit der Geschäftsführung statt, was den Verlässlichkeitsgrad der Aushandlung erhöht.

#### *5.2.2.3. Weiterqualifizierung während der Karenz – Qualifikationserhalt und Qualifizierung beim Wiedereinstieg*

Weiterbildungsmöglichkeiten während der Karenzzeiten werden in keinem Unternehmen angeboten. In einem Unternehmen ist ein Weiterbildungsangebot für karenzierte MitarbeiterInnen als eine Maßnahme innerhalb eines Gesamtmaßnahmenpakets für Karenz und Wiedereinstieg für die Zukunft geplant.

Zwei Unternehmen gehören Sektoren an, in denen Fortbildungspflicht für die Beschäftigten besteht. Zwar sind Karenzierte von der Fortbildungspflicht ausgenommen, dennoch wurden von zwei karenzierten Müttern in diesen Unternehmen eigeninitiativ und eigenfinanziert Fortbildungen besucht. So nahm beispielsweise eine Kindergartenpädagogin während ihrer Karenz an zwei freiwilligen Fortbildungen teil, um „am Ball zu bleiben“, wie sie es formuliert.

Bei Wiedereinstiegen finden sich vor allem in größeren Unternehmen Möglichkeiten der Weiterbildung für WiedereinsteigerInnen, vor allem für solche mit längerer Karenzdauer. Meist wird bei einem Wiedereinstiegsgespräch mit Vorgesetzten und Personalabteilung ein eventueller Weiterbildungs- und Schulungsbedarf erhoben, erzählen unsere InterviewpartnerInnen. Für ApothekerInnen bietet die Apothekerkammer eine WiedereinsteigerInnen-Einschulung an, die sich InterviewpartnerInnen zufolge als sehr hilfreich erweist.

Wesentlich für die WiedereinsteigerInnen in Bezug auf das Weiterbildungs- oder Schulungsangebot ist allerdings zusätzlich die Frage, ob dafür ausreichend zeitliche Ressourcen vom Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. So beschreibt eine Beschäftigte in geringem Arbeitszeitausmaß in Elternteilzeit, dass ihr zeitlicher Spielraum für Weiterbildung gering ist. Dies liege vor allem am zu absolvierenden Arbeitspensum. An diesem Beispiel wird deutlich, dass Weiterbildung gerade bei Teilzeitbeschäftigung schwierig oder nur in geringem Ausmaß umsetzbar ist.

*„Und ich habe eben jetzt nur einen Kurs gebucht. Aber es wäre auch kein Problem gewesen, wenn ich mehr gebucht hätte. Aber ich kann ja nicht ständig auf Fortbildung sein, wenn man eh nur halbtags da ist, dann geht sich die Arbeit nicht aus.“ (B-MA1-15)*

Aber auch unabhängig von Weiterbildung wird von den WiedereinsteigerInnen in mehreren Betrieben darauf hingewiesen, dass es hilfreich ist, wenn die ArbeitgeberInnen Verständnis für die Notwendigkeit einer Einarbeitungsphase haben.

Von einigen WiedereinsteigerInnen wird auch erwähnt, wie wichtig Kommunikation mit und Unterstützung durch KollegInnen für das Gelingen eines reibungslosen Wiedereinstiegs ist.



*„Ich meine, man vergisst ja irgendwelche normalen Sachen, Kontakte und so. Also da braucht man auf jeden Fall wieder Unterstützung. Und einfach auch...man muss wieder reinkommen, das ist, wie wenn man ganz neu anfängt, auch wenn man es schon einmal gemacht hat. Also gerade in dieser Branche mit Kundenbetreuung... Also das muss wieder laufen einfach, ja. Das geht nicht von einem Tag zum anderen.“ (C-MA2-12)*

In zwei Unternehmen ist Kommunikation mit und Unterstützung durch KollegInnen formalisiert. WiedereinsteigerInnen wird ein/e MentorIn zur Seite gestellt, der/die den Wiedereinstieg erleichtern soll. Die Erfahrungen mit dem Mentoringkonzept sind ausgesprochen positiv.

*„Es braucht auch einen Mentor im Betrieb, für alle Fragen, die ich habe, wenn ich zurückkomme, dass ich ganz schnell jemanden habe, der mir das erklärt, also eine mir zugesprochene Person, eine Ansprechperson. Wir haben das jetzt gerade begonnen, weil in den Jahren, wo ich nicht da war, hat sich einiges verändert. Aber es muss jemand sein, der im gleichen Bereich und am besten auch auf der gleichen Ebene arbeitet.“ (E-GF-4)*

#### 5.2.2.4. Keine Förderung von Väterkarenz – aber günstige Sondervereinbarungen

Konkrete Maßnahmen zur Förderung der Väterkarenz finden sich in keinem Betrieb. Wie bereits erwähnt gilt der positive Umgang mit Elternkarenz in etlichen Betrieben auch für Väterkarenzen. Allerdings bedeutet dies nicht, dass in diesen Unternehmen Väter in gleichem Ausmaß Karenz in Anspruch nehmen wie Mütter. Vielmehr finden sich vereinzelt Männer, die Elternkarenz in Anspruch nehmen – in den meisten Fällen für einen kürzeren Zeitraum als die Mütter. Zusammengefasst gilt: Auch in Betrieben, in denen eine explizit positive Haltung sowohl gegenüber Mütter- als auch Väterkarenz besteht, ist die Inanspruchnahme von Elternkarenz zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt. Daran wird deutlich, dass die Entscheidung über die Aufteilung der Karenz nicht nur von den spezifischen Bedingungen am jeweiligen Arbeitsplatz und im Betrieb abhängt, sondern als Zusammenspiel zwischen der individuellen Situation des Paares, betrieblichen Bedingungen und gesellschaftlich-wirtschaftlichen Strukturen angesehen werden muss. Unter Letzteres fallen beispielsweise ungleiche Einkommensverhältnisse, aber auch vergeschlechtlichte Zuschreibungen – beispielsweise von spezifischen Kompetenzen an Mütter.

Bezüglich der geschlechtsspezifischen Ausgestaltung der Elternkarenzen findet sich eine Erfahrung in allen untersuchten Betrieben wieder: Frauen gehen tendenziell länger in Elternkarenz und schließen längere Perioden in Teilzeitbeschäftigung oder Elternteilzeit an als Männer. Die Männer in unserem Sample, die Elternkarenz in Anspruch nahmen, stiegen zudem danach alle wieder in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis ein. Hinsichtlich der Karenz- und Wiedereinstiegsbedingungen zeigt sich, dass sie „individuelle Vereinbarungen“ und günstigere Lösungen aushandeln als ihre weiblichen Kolleginnen. (siehe auch: quantitative Ergebnisse in Kapitel 3.1.3.). In diesem Sinne erfahren sie „Sonderbehandlungen“ im Vergleich zu den weiblichen Karenzierten. Ein wesentliches Element dabei ist, dass ihnen die Rückkehr in ihre vorherige Position und ihr früheren Tätigkeitsbereich zugesichert wird.

Ein Beispiel ist Herr K., der drei Monate Elternkarenz in Anspruch nahm. Er war während der Karenz immer wieder für seinen Arbeitgeber tätig – im Ausmaß von rund 30 Stunden im Monat. Seine Arbeitsstunden baut er nun in der Zeit nach der Karenz als Überstunden ab. Diese Lösung kam auch dem Unternehmen entgegen, da dieses sich die Einstellung einer Karenzvertretung ersparte. Herr K. beschreibt seine Sonderbehandlung folgendermaßen:

*„Ich bin eher so unter dem Motto: Der macht einmal länger Urlaub sozusagen gegangen. Weil normal, wenn Frauen in Karenz gehen, die müssen ihre Handys und ihren Computer alles retour geben. Und ich bin halt einfach am Freitag sozusagen das letzte Mal zur Arbeit gekommen. Und dann war das Büro für 3 Monate zu, zugesperrt. Und ich habe aber mein ganzes Equipment und alles behalten und habe halt dann von daheim aus die E-Mails abgerufen und... So gesehen bin ich nicht der Standard-Prozedur gefolgt, wie das normal alles bei Karenzantritt ist.“ (A-MA2-15)*

Herr F. blieb eigeninitiativ über entscheidende Vorkommnisse im Betrieb auf dem Laufenden. Auch für ihn wurde keine Karenzvertretung eingestellt. Im ersten und im letzten Monat seiner Karenz, erzählt er, führte er zahlreiche Telefonate mit seiner Kollegin, um Aspekte der Übergabe und neu aufgetretene Fragen zu klären. Dazwischen hielt er sich mit E-Mails auf dem aktuellen Stand. Seine Arbeitsmittel (wie den Laptop) konnte Herr F. – im Unterschied zu seinen karenzierten Kolleginnen – während der Karenz behalten.

*“Sich auf dem Laufenden zu halten, das würd’ ich auch jedem empfehlen. Also man sollte zwar eine klare Grenze ziehen und nichts arbeiten, aber man sollte schon versuchen, in Kontakt zu bleiben und mitzukriegen, was läuft. Weil das ist sonst eine Gefahr dann für den Wiedereinstieg [...] oder auch während dieser Zeit, dass Sachen an einem vorbeientschieden werden, das halt ich für eine reale Gefahr.“ (E-F-20)*

Der Ausnahmecharakter von Väterkarenz kann, wie diese Beispiele zeigen, für die männlichen Beschäftigten durchaus von Vorteil sein. Auffällig ist darüber hinaus, dass im Fall der Väterkarenzen die Wahl des Karenzmodells, das heißt der Zeitpunkt, an dem der Karenzwechsel zwischen den Eltern stattfindet, in höherem Maße von der beruflichen Situation der Väter bestimmt ist. So richteten beispielsweise Frau E. und ihr Lebensgefährte die Wahl des Karenzmodells – vier Monate Mütterkarenz, danach neun Monate Väterkarenz – nicht zuletzt danach aus, dass Herr E. vor seiner Karenz noch ein berufliches Projekt abschließen wollte. In einem zweiten Fall wurde die Väterkarenz entgegen der ursprünglichen Planung aufgrund von anstehenden Veränderungen im Unternehmen des Mannes vorverlegt.

Ingesamt lässt sich feststellen: Die Wahl des Karenzmodells in Abhängigkeit von beruflichen Anforderungen seitens der Väter, die eher kurzen Karenzzeiten der Väter sowie der Wiedereinstieg in Vollzeitbeschäftigung legen nahe, dass auch bei geteilten Karenzen die Hauptlast der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft bei den Müttern liegt.

Es finden sich jedoch zwei Ausnahmen in unserem Sample, nämlich Männer, die den Hauptteil der Elternkarenz übernommen haben. So war Herr G. drei Jahre lang in

Elternkarenz, Herr Z. zwei Jahre. Bei beiden war die lange Karenzinanspruchnahme primär Ergebnis partnerschaftlicher Entscheidungen. Im Fall von Herrn G. hatte das Paar schon vor dem Entschluss zur Familiengründung vereinbart, dass der Vater den Hauptteil der Karenz in Anspruch nehmen würde. Die Begründung: „Weil meine Lebensgefährtin sonst kein Kind wollte.“ (E-J-15) Beim Ehepaar Z. wiederum war Frau Z. bereits insgesamt dreieinhalb Jahre in Karenz gewesen, da sie während der Karenz ein weiteres Mal schwanger wurde, und wollte unbedingt wieder in den Beruf einsteigen. Daher übernahm Herr Z. für zwei Jahre die Elternkarenz. In beiden Fällen war jedoch gleichzeitig auch der Einkommensunterschied zwischen den PartnerInnen – das auch in unserem Sample am häufigsten genannte Argument gegen eine Inanspruchnahme der Karenz von Vätern – nicht sehr groß. Bei beiden Männern erfolgte im Anschluss an die Karenz eine berufliche Veränderung: Bei Herrn G. kam es zu einem Berufswechsel, Herr Z. wechselte das Unternehmen.

#### 5.2.2.5. Primat der Erwerbstätigkeit – Durchgängige Erwerbstätigkeit bei Selbständigen und „Prekären“

Zwei Einzelfallstudien, die Fälle von Frau E. und Frau L., haben bezüglich Karenz und Wiedereinstieg eine Sonderstellung inne, handelt es sich dabei doch um eine Alleinselbständige und ein „prekär“ beschäftigte Frau, Letztere zudem Alleinerzieherin von Zwillingen. Beide waren aufgrund praktischer Erfordernisse in ihrem Beruf und ökonomischer Planung während ihrer Karenzzeit und sogar noch im Mutterschutz erwerbstätig. Die Fallbeispiele dieser beiden InterviewpartnerInnen geben mithin Auskunft über die spezielle Situation selbständig und prekär beschäftigter (werdender) Mütter.

#### *Selbständigkeit und Erwerbsarbeit noch im „Mutterschutz“ – das Beispiel von Frau E.*

Frau E. ist hochqualifiziert. Sie hat zwei geisteswissenschaftliche Universitätsstudien und danach einen postgradualen Lehrgang absolviert. Nach dem Studium war Frau E. zunächst rund fünf Jahre berufstätig – im Non-Profit- und Kulturbereich sowie bei einer PR-Agentur. Als das Dienstverhältnis mit der Agentur aufgelöst wurde, machte sie sich vor einigen Jahren als PR-Beraterin selbständig. Sie kooperiert mit einer befreundeten Agentur.

Frau E. hat bis zur Geburt ihres Kindes gearbeitet, ging dann in „Mutterschutz“ und anschließend vier Monate in „Elternkarenz“. Die Entscheidung, während der gesamten Schwangerschaft zu arbeiten, und auch nach der Geburt relativ rasch wieder stundenweise tätig zu sein, hat Frau E. weitgehend aus ökonomischen Überlegungen gefällt. Zwar traf Frau E. eine Regelung mit der Agentur, mit der sie eine Kooperationsbeziehung hat, dass diese einige ihrer Projekte für die Zeit der Schwangerschaft übernehmen würde. Nichtsdestotrotz waren die Aufrechterhaltung von Kundenkontakten und die Einhaltung bestimmter Termine auch während des Mutterschutzes wesentlich für das „Weiterlaufen des Geschäfts“. Frau E. erzählt:

*„Ich habe bis zur Geburt gearbeitet. Die letzten Arbeiten waren nach dem Blasenprung. Wenn das halt gerade so reinfällt, das ist der wichtigste Kunde, dann überlegt man es sich zweimal, ob man sagt: ‚Nein, ich übernehme den Job nicht‘, weil ich brauche den Kunden weiter.“ (E-E-7)*

Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld hat Frau E., je nach den beruflichen Anforderungen, unregelmäßig gearbeitet, im Schnitt etwa acht bis zehn Stunden pro Woche. Das Kind war entweder dabei – das heißt, sie arbeitete, während das Kind schlief –, oder ihr Lebensgefährte nahm sich Urlaubstage, die er ohnehin vor seiner Karenz noch verbrauchen sollte, um das Kind während Frau E.s Erwerbstätigkeit zu betreuen. In Bezug auf die familienbedingte Erwerbsunterbrechung sieht Frau E. ihre Selbständigkeit als klaren Nachteil.

*„Also das ist ein Punkt, wo ich sage: ‚Da beneide ich jeden, der nicht selbständig ist.‘ Also die Wochen und Monate, die ich da gehabt habe, die wären angenehmer gewesen, wenn ich da wirklich sorgenfrei gewesen wäre, also wirklich nur Kind. Weil es eh Umstellung genug ist mit dem Kind. Also da sich wirklich nur ums Kind zu kümmern und keinen einzigen Gedanken an den Job zu verschwenden, das wäre fein gewesen.“ (E-E-18)*

Während häufig die Problematik des fehlenden Kontakts zum Unternehmen während der Karenz thematisiert wird, ist in diesem Fall eher die unfreiwillige, aber notwendige Arbeit während „Mutterschutz“ und „Elternkarenz“ ein Thema. Die Entscheidungsfreiheit und damit die Verwirklichungschancen waren bei Frau E. stark durch die ökonomische Notwendigkeit der Aufrechterhaltung ihrer beruflichen Tätigkeit eingeschränkt – eine Investition, die ihr allerdings für die Zeit nach der Erwerbsunterbrechung wiederum beruflich zugute kam.

Ein widersprüchliches Bild ergibt sich bei Frau E. auch mit Bezug auf die Aufteilung der Kinderbetreuung bzw. der Elternkarenz mit dem Partner: Mit dem Argument der Selbständigkeit bezog Frau E. nur kurz Kinderbetreuungsgeld – was mit ihrem Wunsch, rasch die Erwerbstätigkeit wieder aufzunehmen, übereinstimmte. Mit dem Argument der Selbständigkeit wird jedoch auch begründet, dass Frau E. nach dem „Wiedereinstieg“ bei Bedarf ihr Arbeitsausmaß reduzieren und ihre Arbeitszeiten an die Erfordernisse der Familienarbeit anpassen wird. Dies deshalb, weil sie durch die Selbständigkeit flexibler ist als ihr angestellter Lebensgefährte.

#### *Projektorientiert und prekär – das Beispiel von Frau L.*

Auch Frau L. hat in Wien zwei geisteswissenschaftliche Studienrichtungen absolviert und im Ausland einen zusätzlichen akademischen Grad erlangt. Nach einem weiteren Auslandsaufenthalt lebt Frau L. nun seit etwa zehn Jahren wieder in Österreich und arbeitet seitdem hauptsächlich für denselben Arbeitgeber. Beim Arbeitgeber handelt es sich um einen Verein, der Forschungs-, Kultur-, Austauschprojekte und transnationale Projekte durchführt. Gemeinsam mit vier weiteren Beschäftigten zählt Frau L. zum Kernpersonal dieses Vereins. Im Rahmen der jeweiligen Projekte werden die Beschäftigten beim Verein angestellt. Frau L. ist zum Zeitpunkt des Interviews – wie auch vor ihrer Karenz – für 20 Stunden angestellt.

Frau L. war 20 Monate lang in Elternkarenz, leistete währenddessen aber stets im Rahmen der Zuverdienstgrenze Erwerbsarbeit. Auch während des Mutterschutzes hat Frau L. fallweise Projektarbeit gemacht.

In der Planung ihrer Erwerbstätigkeit während und nach der Karenz sah sich Frau L. von beruflichen und ökonomischen Notwendigkeiten geleitet – vor allem davon, in welchem Ausmaß und zu welchem Zeit Projektstätigkeiten anfielen. Daneben hatte sie jedoch auch klare Präferenzen, die manche ihrer Entscheidungen steuerten. So stand für sie außer Frage, dass sie eine Projektleitungsfunktion, die sie vor der Geburt ihrer Kinder innehatte, aufgab.

Während ihrer Karenz, erzählt Frau L., hat sie immer „zwischendurch“ und in der Nacht gearbeitet. Ab einem bestimmten Alter der Kinder war dies allerdings kaum mehr möglich.

*„Als sie ganz klein waren, habe ich alles parallel gemacht, alles gleichzeitig. Also solange sie nicht sich selbst fortbewegen konnten, war das alles gleichzeitig. Das geht auch, weil die schlafen ja hin und wieder. Dann sind sie wieder wach. Das wechselt alles ständig ab. Da gibt es keine geregelten Zeiten. Aber seit einem gewissen Alter musste ich damit aufhören.“(E-L-15)*

Die Kinder von Frau L., Zwillinge, besuchen mittlerweile einen Kindergarten. Davor wurden sie ab dem Alter von etwa 13 Monaten für vier Stunden täglich von einer Tagesmutter betreut.

In der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten ist Frau L. selbstbestimmt. Dabei besteht allerdings offenbar eine Dynamik der wechselseitigen Anpassung mit den Arbeitsstilen von KollegInnen und AustauschpartnerInnen. Frau L. berichtet:

*„Wichtig ist, dass die Arbeit getan wird. Wie und wann sie getan wird, das ist völlig egal. Und nachdem ich mit Leuten arbeite, die auch sehr flexibel, auch sehr prekär und sehr durcheinander arbeiten, geht sich das auch aus. Also wenn man irgendwann in der Nacht einen E-Mail-Austausch macht, dann ist das eigentlich auch nicht ungewöhnlich.“(E-L-17)*

Der Fall von Frau L. zeigt, dass prekäre Arbeitsverhältnisse sich in mehrfacher Hinsicht auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft auswirken: Beispielsweise ist es im konkreten Fall aufgrund der Vereinsstruktur ohne Basisfinanzierung nicht möglich, in höherem Ausmaß erwerbstätig zu sein – obwohl Frau L. dies durchaus gerne wäre. Ihr Einkommen ist durch die Teilzeitbeschäftigung und die finanzielle Lage des Vereins vergleichsweise niedrig, insbesondere vor dem Hintergrund ihrer Stellung und Qualifikationen. Die prekäre Situation im Verein lässt darüber hinaus strukturell nur ein eingeschränktes Ausmaß an Entgegenkommen gegenüber Beschäftigten mit Kindern zu.

Prekäre Arbeitsverhältnisse, das legen die Angaben von Frau L. ebenfalls nahe, können in zwischenmenschlicher Hinsicht eine besondere Dynamik entfalten: Arbeiten prekär Beschäftigte mit anderen prekär Beschäftigten zusammen, so ergeben sich – wie Frau L. anhand des Beispiels des nächtlichen E-Mail-Austausches veranschaulicht – bestimmte Auffassungen von Normalität. Dies illustriert auch die Aussage von Frau L., nach der ihre KollegInnen zum Teil zu wenig Verständnis aufbringen, wenn sie am Wochenende ihrer Betreuungspflichten wegen berufliche E-Mails nicht sofort beantwortet.

Als förderlich hat sich im Fall von Frau L. die durchgehende Erwerbstätigkeit während der Karenz erwiesen. Zwar hat sie diese Erwerbstätigkeit – zumal während des Mutter-

schutzes – keineswegs gänzlich aus freien Stücken geleistet, sondern empfand dies als notwendig und sah hier wenig Entscheidungsspielraum. Nichtsdestotrotz erleichterte ihr diese Konstruktion das „Dranbleiben“ am Beruf und verhinderte das Zustandekommen einer problematischen Wiedereinstiegssituation.

Die Beispiele zeigen, dass Frauen, die selbständig oder quasi-selbständig tätig sind, den „Mutterschutz“ oder auch die „Elternkarenz“ nur schwer einhalten können. Die berufliche Praxis gerät hier in Widerspruch mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen. Daher wäre es auch für diese Erwerbsarbeitsformen wichtig, Maßnahmen zur Unterstützung von Erwerbsarbeit und Elternschaft und damit zu einer Reduzierung der Belastungen der Betroffenen zu entwerfen.

### *5.2.3. Wiedereinstieg – mehrheitlich in Teilzeit bzw. Elternteilzeit und in eine gleichwertige Position*

Betriebliche Maßnahmen, die den Wiedereinstieg in den Unternehmen unterstützen sollen, wurden bereits in Kapitel 5.2.2 dargestellt. Auffällig ist in unserem Sample, dass die karenzierten Männer nach der Karenz in Vollzeitbeschäftigung wiedereingestiegen sind, während bei den Müttern der Wiedereinstieg durchgängig in Teilzeitbeschäftigung erfolgte. Vereinzelt gibt es in den Betrieben auch Väter, die zwar nicht in Elternkarenz waren, aber Elternteilzeit in Anspruch nehmen.

Kündigungen aufgrund der Diskrepanz der Länge des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld und der arbeitsrechtlichen Regelung des Kündigungsschutzes – ein Problem für nicht wenige Frauen und Männer in Karenz (siehe auch: quantitative Ergebnisse in Kapitel 3.1.1.4) – sind in unseren Fallstudien kein Thema, allerdings ist die Lebensgefährtin eines Interviewpartners davon betroffen.

In den Betrieben finden sich einige weibliche Karenzierte, die von der Möglichkeit Gebrauch machten, während der Elternkarenz im Rahmen der Zuverdienstgrenze erwerbstätig zu sein.<sup>51</sup> Zum Teil geschieht dies auf Wunsch der Karenzierten. Beispielfähig erklärt dies eine Beschäftigte mit finanziellen Gründen und mit dem Motiv, nicht zu lange vom Unternehmen weg zu sein und am Ball zu bleiben“. Zum Teil entscheiden sich weibliche Karenzierte aber auch aufgrund eines Bedarfs des Unternehmens, während der Karenzzeit erwerbstätig zu sein. Ein Beispiel dafür ist Frau Q. Diese war zwei Jahre lang in Elternkarenz und daneben geringfügig erwerbstätig. Sie begann kurz nach dem Mutterschutz geringfügig – zweimal in der Woche für ein paar Stunden – im Betrieb zu arbeiten. Dass es sich dabei um ihre übliche Arbeit handelte, erleichterte die Tätigkeit, erzählt sie. Zwar sei ihre geringfügige Beschäftigung während der Karenz hauptsächlich durch den Bedarf des Unternehmens motiviert gewesen, allerdings hätte sie selbst diese Form auch als angenehme Abwechslung zur Karenz empfunden. Außerdem, so berichtet Frau K., habe ihre geringfügige Tätigkeit den Wiedereinstieg erleich-

---

<sup>51</sup> Laut einer Befragung der Arbeiterkammer Wien im Jahr 2006 machten 27,9% der karenzierten Frauen in Wien von der Möglichkeit, während der Elternkarenz bis zu 14.600 Euro jährlich dazu zu verdienen, Gebrauch (Braun et al. 2006: 4).

tert. Ihr Kind wurde in dieser Zeit von den Eltern von Frau K. betreut. Vor der Karenz arbeitete Frau Q. Vollzeit, nach der Karenz stieg sie mit 30 Stunden Elternteilzeit wieder ein und fand dieses Ausmaß auch passend. Dass sie mit dieser Stundenanzahl beim Wiedereinstieg gut zurechtkam, bringt sie damit in Verbindung, dass sie auch während der Karenz beruflich aktiv geblieben war.

Die Mehrzahl der weiblichen Karenzierten stieg im Anschluss an ihre Elternkarenz in Elternteilzeit oder in Teilzeitbeschäftigung wieder in den Beruf ein. Dies gilt auch für jene Betriebe unseres Samples, für die das gesetzliche Recht auf Elternteilzeit aufgrund der Unternehmensgröße<sup>52</sup> nicht schlagend wird. Im Kleinbetrieb „Handel“ werden nur in Ausnahmefällen Karenzvertretungen eingestellt, daher ist es für karenzierte MitarbeiterInnen bei der Rückkehr relativ einfach, wieder in ihren vorigen Tätigkeitsbereich einzusteigen. Auch ein sehr geringes Stundenausmaß ist üblicherweise gut organisierbar, da dann entsprechend weniger KundInnen betreut werden. Beim Arbeitszeitausmaß bei Wiedereinstieg werden den Beschäftigten Mitgestaltungsmöglichkeiten eingeräumt. Die Geschäftsführerin beschreibt den „letzten Wiedereinstieg“ folgendermaßen:

*„Der letzte Wiedereinstieg war die Frau S. Sie hat gesagt: ‚Na ja, ich könnte wieder kommen, ich weiß nicht, dreimal in der Woche 3 Stunden oder so irgendwie.‘ Und dann beginnt man kleinweis und dann dehnt man das halt wieder nach und nach aus, wie es passt.“ (C-GF-8)*

Die WiedereinsteigerInnen in diesem Unternehmen berichten, dass der Wunsch nach einer Erhöhung der Stunden gern gesehen wird und so gut wie immer umsetzbar ist. Eine Reduktion der Arbeitsstunden bei laufender Beschäftigung ist hingegen schwierig. Daher beginnen die WiedereinsteigerInnen in diesem Unternehmen eher mit einem geringem Stundenausmaß. So kehrte Frau U. mit 20 Wochenstunden wieder in den Beruf zurück. Mittlerweile – ein Jahr nach dem Wiedereinstieg – hat sie auf 28 Wochenstunden erhöht.

In der untersuchten Apotheke – mit ebenfalls unter 20 Beschäftigten – erleichtern wiederum die Flexibilität der Zehnteldienste<sup>53</sup> und die Verbreitung von Teilzeitvarianten den Wiedereinstieg. Zudem kann je nach Bedarf und Möglichkeit zwischen verschiedenen Zehntel-Diensten gewechselt werden siehe dazu näher: Kapitel 5.1.1.).

Auch im dritten Betrieb, für dessen Beschäftigte das Recht auf Elternteilzeit nicht gilt, besteht die Möglichkeit des Wiedereinstiegs in Teilzeit. Zwar wird im Prinzip damit gerechnet, dass Karenzierte im selben Ausmaß wieder in den Beruf zurückkehren wie vor der Karenz. Wenn allerdings eine Arbeitszeitreduktion gewünscht wird, wird in der Regel eine Stundenreduktion vereinbart. Dies war auch bei Frau Y. der Fall: Sie begann gegen Ende ihrer Karenz, das zukünftige Arbeitsausmaß mit der Unternehmensleitung zu vereinbaren. Ein knappes halbes Jahr vor ihrer Rückkehr in den Beruf nahm sie

<sup>52</sup> Der rechtliche Anspruch auf Elternteilzeit besteht, wenn die/der ArbeitnehmerIn in einem Betrieb mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt ist und das Beschäftigungsverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat (siehe dazu näher: Kapitel 1.1.3).

<sup>53</sup> Das Beschäftigungsausmaß in Apotheken wird in Zehntel-Diensten gerechnet: Ein Zehn-Zehntel-Dienst entspricht einer Vollzeitbeschäftigung, daneben bestehen unterschiedlichste Varianten von Teilzeitbeschäftigungen, also etwa Zwei-Zehntel-Dienste oder Acht-Zehntel-Dienste.

Kontakt zur Arbeitgeberin auf. Etwa zur Zeit der geplanten Rückkehr wurde die Leitung eines Arbeitsbereiches vakant, den Frau Y. übernehmen konnte. Frau Y. stieg in derselben Position wie zuvor wieder in den Beruf ein, reduzierte allerdings auf eigenen Wunsch ihre Arbeitszeit. Frau Y. ist seit ihrer Rückkehr aus der Karenz im Ausmaß von 28 Stunden beschäftigt. Diese Arbeitszeiten für ihre Rückkehr aus der Karenz auszuhandeln, war nach Angaben von Frau Y. kein Problem und zudem von ihrer Seite eine grundlegende Bedingung für ihre Rückkehr.

*„Das ging einfach. Ja, also das war überhaupt kein Problem, war auch überhaupt kein Thema. Das war klar. Ich hätte auch sonst nicht wieder zurückkommen können. Also wenn es nicht möglich gewesen wäre, weil wenn ich keine Kinderbetreuung für meine Kinder habe, kann ich auch nicht arbeiten gehen“ (G-MA1-15)*

Generell ist in der überwiegenden Mehrzahl der Unternehmen für WiedereinsteigerInnen in Teilzeitbeschäftigung bzw. Elternteilzeit eine Rückkehr auf die gleiche Position und einen gleichen oder gleichwertigen Arbeitsplatz möglich. Der Verweis auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz impliziert bereits, dass es in einigen Fällen zu einer Veränderung des Tätigkeitsbereiches kommt. Befördert wird dies durch lange Karenzzeiten. In unserem Sample betraf dies Mütter zweier Kinder, die während der Karenz wieder schwanger wurden, und eine zweite Karenzzeit anschlossen. Allerdings erfolgte die Veränderung des Tätigkeitsbereichs nicht auf Anordnung der Geschäftsführung, sondern wurde mit den Beschäftigten vereinbart und stand mit deren Wünschen in Einklang. (siehe dazu auch: Kapitel 5.1.2)

Die Möglichkeit zur Rückkehr in die gleiche Position in Teilzeitbeschäftigung bzw. Elternteilzeit bedeutet in diesen Unternehmen auch, dass Teilzeitbeschäftigung bzw. Elternteilzeit in Führungspositionen möglich ist. Jedoch ist dies an Bedingungen geknüpft: So muss ein bestimmtes Arbeitszeitausmaß, mindestens zwanzig Stunden, gewährleistet sein, und mittelfristig eine Erhöhung der Arbeitszeit geplant werden. Sowohl Beschäftigte als auch Unternehmensleitungen beschreiben, dass die Möglichkeit von Führungspositionen in Teilzeitbeschäftigung bzw. Elternteilzeit zwar eines höheren Organisationsaufwands bedarf, dass sich dieser Aufwand aber für beide Seiten langfristig lohne. In einem Unternehmen werden Aufgaben der Führungskräfte in solchen Fällen zu „splitten“ versucht: Ein Teil der Aufgaben wird weiter von der Führungskraft erfüllt, ein Teil wird von anderen MitarbeiterInnen übernommen.

Das Lohnniveau der Wiedereinsteigerinnen, welches vor der Inanspruchnahme von Elternkarenz bestand, hat sich durch die Teilzeitbeschäftigung nach der Karenz in allen Fällen entsprechend reduziert. Gleichzeitig stiegen die Frauen – wie auch die karenzierten Männer – in jenen Gehaltsstufen wieder ein, in die sie vor ihrer Karenz eingestuft waren.

Zwei Unternehmen weichen vom eben beschriebenen Muster ab. In diesen Unternehmen, aufgrund ihrer Betriebsgröße rechtlich verpflichtet, die Möglichkeit der Beschäftigung in Elternteilzeit anzubieten, ist es für WiedereinsteigerInnen in der Regel nicht möglich, in ihre „alte“ Position und in ihren „alten“ Tätigkeitsbereich zurückzukehren. Bezüglich des Einkommens hat dies zur Folge, dass WiedereinsteigerInnen nicht unbedingt in die gleiche Gehaltsstufe wie vor der Karenz eingestuft werden. Zusätzlich



findet sich in einem Unternehmen noch ein ausgebautes Prämiensystem, das nur Beschäftigten mit einem Arbeitsausmaß von mindestens 25 Stunden zusteht.

Die Wiedereinstiegsproblematik in diesen beiden Unternehmen ergibt sich aus der Ausrichtung auf Vollzeitbeschäftigung. Gäbe es die rechtliche Verpflichtung nicht, würde Teilzeitbeschäftigung nicht angeboten werden. Ein solches Unternehmen wurde bereits unter dem Titel „Verfügbare Arbeitnehmer ohne Sorgepflichten“ in Abschnitt 5.2.1 beschrieben. Leistungsorientierung wird in diesem Unternehmen mit langen Arbeitszeiten gleichgesetzt, Teilzeitarbeit daher als Widerspruch zu Leistungsorientierung konstruiert. Im zweiten Unternehmen wurde der Anspruch auf Elternteilzeit zwar gerichtlich durchgesetzt, doch führen dort einige betriebliche Spezifika dazu, dass Wiedereinstieg in Teilzeit oft beruflichen Abstieg bedeutet. Dazu zählen ein Head-Count-Modell verknüpft mit genauen Konzernvorgaben, wie viele Personen („Heads“) eine Abteilung umfassen darf, eine Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitkultur, die an Vollzeitbeschäftigung ausgerichtet ist, All-inclusive-Verträge und nicht zuletzt eine Kultur von Mehrarbeit (eine genauere Beschreibung findet sich in Kapitel 5.1.3).

#### *5.2.3.1. Belastungen für die WiedereinsteigerInnen auch bei positiven Rahmenbedingungen*

Die Ermöglichung des Wiedereinstiegs in die gleiche Position und auf den gleichen Arbeitsplatz bedeutet allerdings nicht, dass der Wiedereinstieg nicht mit einem Mehr an Belastung für die WiedereinsteigerInnen verbunden ist.

Zwei Beispiele verdeutlichen unterschiedliche Facetten möglicher Belastungen. Das erste Beispiel ist der bereits erwähnte Interviewpartner Herr F. Trotz der positiven Reaktionen auf seine Karenzpläne machten sich negative Konsequenzen der Karenz für Herrn F. bemerkbar – und zwar *nach* seiner Rückkehr. Seine Inanspruchnahme der Karenz wurde unterstützt, doch wurde seine Stelle während seiner Abwesenheit auf Entscheidung seines Vorgesetzten nicht voll ersetzt. Sein Team musste also die Abwesenheit von Herrn F. kompensieren und dabei mit nur wenig Unterstützung auskommen. Durch diese Unterbesetzung und den Druck, der während dieser Zeit auf dem verbleibenden Team lastete, sei eine negative Stimmung entstanden, die auch über seine Karenz hinaus angehalten habe, so Herr F. Zwar seien ihm gegenüber niemals explizite Vorwürfe geäußert worden, doch er vermutet, dass die verschlechterte Atmosphäre im Team letztlich auf die Zeit während seiner Karenz und die Unterbesetzung in dieser Phase zurückzuführen ist.

Herr F. stieg nach der Karenz sofort Vollzeit wieder in die Erwerbsarbeit ein. Die Kollegin, die während seiner Karenz stark eingesetzt gewesen war, war in der ersten Zeit seines Wiedereinstiegs längere Zeit auf Urlaub. Herr F. fand sich also in einer konflikträchtigen Situation wieder, in der die Übergabe erschwert und die Besetzung nicht vollständig war. Er war, wie er sagt, gleich „voll in den Job reingeworfen“. Zusätzlich war im Hinblick auf die Betreuung des Kindes einiges zu organisieren.

*„Wir mussten zum Beispiel klären, wer holt wann das Kind vom Kindergarten ab, was zu dem Zeitpunkt noch deutlich früher war natürlich, weil sie musste erst mal die Eingewöhnungsphase machen und bis sie dann mal da geschlafen hat usw., hat*

*das ja alles ein bisschen gedauert. Und das hat dann, das war dann schon ziemlich stressig.“ (E-F-20)*

Die Konflikte, die ungünstige Übergabesituation, hohe Erwartungen, geringe Unterstützung und der Organisationsaufwand für die Kinderbetreuung waren demnach Faktoren, die den Wiedereinstieg für Herrn F. nicht einfach machten.

Das zweite Beispiel ist Frau Y., Kindergartenpädagogin. Der Wiedereinstieg für KindergartenpädagogInnen gestaltet sich nach Erfahrung der Kindergartenleiterin nie einfach. Das liegt zum einen daran, dass nach dem Übergang zur Elternschaft sowohl im Beruf als auch zuhause Kinderbetreuung zu leisten ist, und zum anderen daran, dass Beschäftigte nach der Karenz in eine neue Kindergruppe mit – aufgrund der hohen Fluktuation – teilweise unbekanntem KollegInnen einsteigen. Frau Y., Mutter zweier Kinder und nach vier Jahren Karenz wiedereingestiegen, beschreibt diese Situation sehr anschaulich. Im ersten halben Jahr war für sie die Doppelbelastung durch Familie und Erwerbsarbeit schwieriger zu handhaben, als sie erwartet hatte.

*„Am Anfang war ich schon ein bisschen überfordert, weil ich das Gefühl hatte, ich möchte gerne da irgendwie mehr machen und mich mehr einarbeiten, aber zuhause da die Kinder gefragt haben: ‚Mama, wann kommst du wieder? Warum bist du nicht da?‘ Man war ständig irgendwie zerrissen, hat nicht gewusst, wo man als erstes was machen soll. Also das war...das erste halbe Jahr war schon schwierig.“(G-MA1-19)*

Auf die Arbeit selbst bezogen war für Frau Y. belastend, sich in der neuen Gruppe zurechtzufinden, in der sich die KollegInnen und Kinder schon länger kannten und sich das Personal in der neuen Konstellation erst aufeinander einstimmen musste.

#### 5.2.3.2. Arbeitssuche nach dreijähriger Väterkarenz – das Beispiel Herr G.

In diesem Kapitel wurde bereits mehrfach auf positive betriebliche „Sonderbehandlungen“ von Männern, die Karenz in Anspruch nahmen, verwiesen. Im vorliegenden Abschnitt wird dazu kontrastierend eine schwierige Situation von Männern nach einer langen Väterkarenz dargestellt, nämlich die Arbeitssuche. Das Beispiel macht deutlich, wie normativ die Einstellung, dass Mütter vor allem für Kleinkindbetreuung zuständig sind, nach wie vor wirkt und als wie wenig selbstverständlich die Inanspruchnahme von Väterkarenz nach wie vor angesehen wird. Wie in Kapitel 1.3.4. ausgeführt, ist das Wiedereinsteigerinnen-Programm des AMS Wien derzeit nur auf Frauen ausgerichtet.

Noch während der Karenz hatte Herr G., drei Jahre in Karenz und vor der Karenz alleinselbständig tätig, versucht, an einem Wiedereinstiegsprogramm teilzunehmen, stellte in diesem Bereich jedoch einen Mangel an Optionen für Männer fest:

*„Also das war ja furchtbar, nicht, ich war bei Wiedereinstiegsstellen oder so. 2002 gab es eine Wiedereinstiegsstelle im [x-ten] Bezirk. Da war ich dort. Es waren, ich weiß nicht, von 130 Projekten genau null für Männer. Also es waren ausschließlich Angebote an Frauen. Ich habe da an keinem einzigen teilnehmen können.“(D-MA2-18)*

Daraufhin entschloss er sich, sich während der Karenz weiterzubilden. Die Weiterbildung wurde zu einem Drittel von ihm selbst und zu zwei Dritteln vom Wiener Arbeit-

nehmerInnenförderungsfonds finanziert. Die Inhalte dieser Bildungsmaßnahme waren rückblickend betrachtet für seinen heute ausgeübten Job äußerst hilfreich, erzählt er.

Nachdem er im Zuge der Karenz die Kunden aus seiner früheren selbständigen Beschäftigung verloren hatte, begann Herr G. gegen Ende der Karenz Bewerbungen auszusenden. Dabei bekam er deutlich negative Auswirkungen seiner Inanspruchnahme der Karenz zu spüren.

*„Dann habe ich mich beworben und Hunderte von Bewerbungsschreiben verschickt. Und das war eine Katastrophe. Also als Mann darf man nicht in Karenz gehen, das habe ich da bemerkt. Solange ich das überhaupt nur erwähnt habe, bin zu keinem einzigen Gespräch eingeladen worden. Und ich habe dann auch mit einer Bekannten geredet, die Personalleiterin war. Sie hat auch gesagt, sie würde auch keinen Mann einstellen, der in Karenz war. ‚Wieso?‘ Dann sagt sie: ‚Na ja, das Risiko ist einfach zu hoch.‘ Weil bei vielen Männern, die in Karenz waren, geht sie einfach davon aus, die haben das eh nicht freiwillig gemacht. Dieser Mitnahmeeffekt. Der war arbeitslos, jetzt ist er halt in Karenz gegangen, um ein bisschen ein Geld zu kriegen, nicht, Kindergeld. Das waren die Unterstellungen.“(D-MA2-20)*

In der Folge wurde ihm von seinem Berater im Arbeitsmarktservice geraten, die Väterkarenz in den Bewerbungsunterlagen nicht zu erwähnen, erzählt er:

*„Wie ich dann beim Arbeitsamt war, haben sie mir gesagt, ich soll das einfach nicht reinschreiben in meine Bewerbungsschreiben, dass ich in Karenz war. Und das habe ich dann eben gemacht. Ich habe den Lebenslauf umgeschrieben. Und ab dann bin ich auch eingeladen worden. Dann war das überhaupt kein Problem.“(D-MA2-21)*

Spätestens im Bewerbungsgespräch, davon war Herr G. allerdings überzeugt, müsse er die Karenz offen legen. Er erhielt nach der Karenz einige Jobs ohne Anstellung, wollte jedoch – insbesondere vor dem Hintergrund der mittlerweile erfolgten Trennung von der Mutter des Kindes und dem vereinbarten gemeinsamen Sorgerecht – ein festes Anstellungsverhältnis. Schließlich kam es, als das Kind fünf Jahre alt war, zu der Bewerbung beim derzeitigen Arbeitgeber, die positiv verlief. Zuvor war er gezwungen gewesen, einige Stellen abzulehnen, da sie mit den Betreuungsaufgaben nicht vereinbar gewesen wären – etwa Stellen mit intensiver Reisetätigkeit.

### **5.3. Betriebliche Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft**

Betriebliche Maßnahmen, die den Wiedereinstieg unterstützen sollen, wurden bereits in Kapitel 5.2.2 dargestellt. Im vorliegenden Kapitel wird auf darüber hinausgehende betriebliche Maßnahmen und betriebliche Unterstützungsangebote für erwerbstätige Eltern näher eingegangen. Beschrieben wird zunächst die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung in den Unternehmen, sind doch flexible Arbeitszeitregelungen als ein wesentliches Element der Ermöglichung von Vereinbarkeit von Beruf und Kindern (siehe dazu auch: Kapitel 3.3.4.). Der zweite Abschnitt widmet sich dem Thema Heimarbeit. Die Möglichkeit zu Heimarbeit bzw. die (temporäre) Einrichtung von Tele-

arbeitsplätzen gelten in der Vereinbarkeitsdiskussion ebenfalls als wichtige Möglichkeiten zur Unterstützung von Eltern. Der dritte Abschnitt beschäftigt sich schließlich mit der betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung im Alltag sowie in bestimmten Notfällen wie beispielsweise bei Krankheit der Kinder.

### *5.3.1. Arbeitszeitregelungen*

Flexible Arbeitszeitregelungen sind ein wesentlicher Eckpunkt der Ermöglichung von Vereinbarkeit von Beruf und Kindern. Unumstritten ist, dass eine flexible Arbeitszeitgestaltung, wie Gleitzeitmodelle oder (vorübergehende) Teilzeitarbeit für Personen mit Betreuungsaufgaben Entlastung bieten können. Aus Untersuchungen ist jedoch auch bekannt, dass flexible Arbeitszeitregelungen, bei denen Beschäftigte kaum Einfluss auf die Lage der Arbeitszeit nehmen können, da diese von ArbeitgeberInnen oder auch KundInnenanforderungen vorgegeben werden, Vereinbarkeit enorm erschweren können (siehe auch: Krenn et al. 2010). Daher ist auch eine wesentliche Frage, ob die Flexibilisierung von Arbeitszeit in den von uns untersuchten Betrieben eher beschäftigten- oder eher unternehmensorientierten Charakter hat. Nach Eichmann et al. (2010) wird bei 58% der Erwerbstätigen ihre Arbeitszeit zur Gänze vom Unternehmen festgelegt. Dabei gibt es keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern, einen sehr deutlichen erwartungsgemäß zwischen Selbständigen und Unselbständigen. Der Unterschied zwischen Selbständigen und Unselbständigen findet sich auch in unseren Fällen. Dabei muss aber angemerkt werden, dass bei einigen Unselbständigen die gleichen arbeitszeitlichen Entwicklungen wie bei den Selbständigen zu beobachten sind, sodass diese in ihren arbeitszeitlichen Anforderungen und Regelungen näher bei den Selbständigen als bei den anderen Unselbständigen angesiedelt sind. Eine Gemeinsamkeit ist beispielsweise, dass sich die Flexibilität in der Arbeitszeiteinteilung primär nach beruflichen bzw. unternehmerischen Anforderungen und nicht nach privaten Verpflichtungen richtet, und dass die hohe zeitliche Flexibilität mit einem hohen Arbeitszeitausmaß verknüpft ist, beides Faktoren, die Vereinbarkeit erschweren.

#### *5.3.1.1. Große Flexibilität und hohes Arbeitszeitausmaß – ein Selbständiger*

Ein Beispiel für einen Selbständigen ist Herr D. Er hat eine Tochter, die er zwei- bis dreimal pro Woche betreut. Er lebt von der Kindesmutter getrennt. Herr D. hält Anteile an einem kleinen wirtschaftsbezogenen Dienstleistungsunternehmen und ist selbständig beschäftigt. Die Vorteile dieser – selbst gewählten – Konstellation liegen für ihn vor allem darin, keinen Vorgesetzten zu haben und keine Anordnungen entgegennehmen zu müssen, sich eigene Ziele stecken und diese im Unternehmen umsetzen zu können sowie sich seine Arbeitszeiten – allerdings in Abhängigkeit von beruflichen Notwendigkeiten – selbst einteilen zu können. Herr D. arbeitet im Durchschnitt rund 50 Stunden pro Woche. Er führt keine Zeitaufzeichnungen. Diese Flexibilität in der Arbeitszeiteinteilung ist auch Grundlage seiner Betreuungstätigkeit: Sie ermöglicht es ihm, auch am frühen Nachmittag seine Tochter von der Schule abzuholen und dafür beispielsweise in der Nacht zu arbeiten.

*„Ich schaue, dass sowohl das Privatleben als auch meine Tochter nicht zu kurz kommen, damit die Balance insgesamt passt. Ich kann mir das flexibel einteilen. Also wir haben keine fixe Zeit, wo man beginnt oder wo man aufhört.“ (E-D-10)*

Gleichzeitig wird am Beispiel von Herrn D. deutlich, dass die Flexibilität in der Arbeitszeiteinteilung nicht vorrangig nach persönlichen Vorlieben oder privaten Verpflichtungen ausgerichtet ist, sondern zuvorderst nach den anstehenden beruflichen Aufgaben. KundInnentermine finden manchmal auch abends oder am Wochenende statt und wenn am Nachmittag die Tochter betreut wird, und noch Arbeit zu erledigen ist, muss dies in der Nacht geschehen. Den größten Nachteil der Selbständigkeit sieht Herr D. in der Entgrenzung der Arbeit:

*„Der Nachteil ist, dass man vielleicht das eine oder andere an Problemen, die es gibt, und die gibt es in jedem Unternehmen, auch einmal nach Dienstschluss, quasi, mit nach Hause nimmt. Oder anders gesagt: Dienstschluss im klassischen Sinn gibt es nicht. Man ist halt immer in der Rolle des Selbständigen und überlegt genauso am Wochenende und bei sonstigen Gelegenheiten auch berufliche Dinge. Das heißt, so die Trennung zwischen beruflich und privat ist nicht so strikt, wie es beim Angestelltenverhältnis ist, mit allen Vor- und Nachteilen.“ (E-D-21)*

### 5.3.1.2. Mehrheitlich Gleitzeitregelungen

Hinsichtlich der unselbständig Beschäftigten werden sowohl in den untersuchten Klein- und Mittelbetrieben, als auch in den Kleinstbetrieben unserer Einzelfälle mehrheitlich Gleitzeitregelungen angeboten. Die Gleitzeitregelungen unterscheiden sich formal im Wesentlichen nach der Länge der Kernarbeitszeiten, die zwischen vier und sechseinhalb Stunden liegt. Die Beschäftigten sind mit den Gleitzeitregelungen sehr zufrieden, erleichtern sie doch die Abstimmung mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen.

Ein Beispiel dafür ist ein Unternehmen mit rund 300 MitarbeiterInnen. Das Unternehmen verfügt über eine Arbeitszeitaufzeichnung mittels Stechuhr und hat eine sehr intensiv gelebte Gleitzeitkultur. Kernarbeitszeiten sind mit Ausnahme der Mittagspause zwischen 9.30 und 15.00 Uhr. Plus/minus 20 Stunden können im Gleitzeitkonto in das nächste Monat mitgenommen werden. Die Möglichkeiten zur Gleitzeit bestehen für alle Beschäftigten, unabhängig vom Stundenausmaß der Anstellung. Die Betriebsrätin im Unternehmen beschreibt ihre persönliche Erfahrung mit dem Zeitaufzeichnungssystem und der Gleitzeitregelung sehr positiv:

*„Also für mich ist das phantastisch. Ich arbeite 20 Stunden und ich kann mir mit Minuten sukzessive Tage herausholen, die ich dann wieder zuhause bei den Kindern bin, wenn es schulautonome Tage gibt oder so. Ich habe so eine Rahmenzeit, die ich ausnützen kann. Und wenn ich eben ein bisschen früher komme oder später gehe, dann wird das als ‚gut‘ verbucht.“ (B-BR-14)*

Zudem ist auch Reduktion und Erhöhung der Arbeitszeit auf Wunsch der Beschäftigten möglich, wenn in der jeweiligen Abteilung eine Lösung gefunden werden kann.

Neben der formalen Unterscheidung der Gleitzeitregelungen nach der Länge der Kernarbeitszeiten zeigt sich allerdings ein zweiter in seiner Wirkung weit reichender Unterschied zwischen den Unternehmen, nämlich in welche Arbeitszeitkultur diese Gleitzeit-

regelung eingebettet ist. Am Beginn des Abschnitts wurde bereits darauf verwiesen, dass bei einigen Unselbständigen die gleichen arbeitszeitlichen Entwicklungen wie bei den Selbständigen zu beobachten sind, sodass diese in ihren arbeitszeitlichen Anforderungen und Regelungen näher bei den Selbständigen als bei den anderen Unselbständigen angesiedelt sind. Um solche Fälle geht es nun hier. Auf der einen Seite ist die Lockerung starrer Arbeitszeitvorgaben und individuellere Gestaltbarkeit des Arbeitsalltags zu beobachten, andererseits wird die Verfügbarkeit der Beschäftigten auch auf arbeitsbezogene Anforderungen außerhalb der Regelarbeitszeit erweitert, was die Einbuße von Verlässlichkeit und Planbarkeit der eigenen Arbeitszeit zur Folge hat.

Ein Beispiel dafür ist Herr A. Er ist angestellt und einer von zwei Geschäftsführern eines Kleinbetriebs im Sektor Gastronomie. Er hat einen All-inklusiv-Vertrag und kommt im Durchschnitt auf eine Arbeitszeit von etwa 60 Wochenstunden. Anwesenheit am Arbeitsplatz macht nur einen Teil seiner Tätigkeit aus – der Rest entfällt auf Kundentermine und Veranstaltungen, wobei letztere häufig an Abenden und Wochenenden stattfinden.

Dass sein Arbeitspensum so groß ist, liegt für Herrn A. darin begründet, dass er einen enorm breiten Aufgabenbereich abdeckt – und dass es außer dem zweiten Geschäftsführer niemanden gibt, der ihn vertreten oder entlasten könnte, wenngleich Nachwuchskräfte aufgebaut werden, die diese Aufgabe früher oder später womöglich erfüllen können. Verbunden mit seiner Geschäftsführungsposition sind auch spezielle Erwartungen der KundInnen an seine Verfügbarkeit, wie er erzählt:

*„Aber es ist halt nach außen hin immer so schwer verständlich zu machen, dass es einfach was anderes ist, wenn ich sage: ‚Ich habe jetzt 40 Stunden gearbeitet, und ich habe jetzt am Freitag einen anderen Kunden.‘ Wenn der sieht, dass ich nicht da bin, dem ist es vollkommen egal, ob ich vorher 80 Stunden gearbeitet habe. Wenn ich bei dem Event nicht da bin, ist es für ihn einfach ein Qualitätskriterium, das nicht erfüllt ist. Also habe ich quasi bedingt Einfluss darauf, auf die Situation, zu sagen: ‚Ich gehe nicht hin.‘“ (E-A-18)*

Herrn A. hat zwar grundsätzlich große Entscheidungsfreiheiten in Hinblick auf Arbeitszeiten und Anwesenheiten, seine faktischen Entscheidungsfreiheiten sind allerdings durch seinen Aufgabenbereich und damit auch Anforderungen der KundInnen stark eingeschränkt. Trotzdem hat Herr A. seine Arbeitszeit nach der Geburt seiner Tochter einige Monate lang reduziert und ist dabei auf Verständnis seiner KollegInnen gestoßen. Maßgeblich war dabei unter anderem, die geplante Reduktion mittelfristig anzukündigen. Möglich war jedoch auch dieser Schritt nur für einen gewissen Zeitraum, da die KollegInnen nur begrenzt mit Zusatzarbeit belastet werden konnten.

Um die Zeit mit seiner Familie bestmöglich zu nutzen, hat Herr A. vor allem zwei Strategien entwickelt: Zum einen hat er seinen Wohnort mit Bedacht auf einen möglichst kurzen Arbeitsweg gewählt. Zum anderen versucht er, bewusst mit der erwarteten ständigen Erreichbarkeit über das Mobiltelefon umzugehen. Die Störung durch die ständige Verfügbarkeit beschreibt er folgendermaßen:

*„Und das ist das Kriterium, das einfach für mich auch mit sich bringt, dass ich einfach meine Kinder zu wenig sehe, unbeschwert und frei, dass einfach permanent*

*irgend etwas sein kann. Und selbst wenn ich um 18.00, 19.00 Uhr zuhause bin und noch eine Stunde mit meinen Kindern habe, das versteht niemand, der keine Kinder hat, dass es mich nervt, dass dann auch um diese Uhrzeit noch Leute anrufen. Aber das passiert halt einfach, weil die Abhängigkeit vom Telefon und diese zeitlichen Barrieren nicht mehr gegeben sind.“(E-A-24)*

Herr A. hat sich nun dafür entschieden, zu manchen Zeiten nicht zu telefonieren und damit nicht erreichbar zu sein. Gleichzeitig versucht er seine ArbeitskollegInnen, aber auch KundInnen von seiner familiären Situation und den damit verbundenen Prioritäten in Kenntnis zu setzen, wie er erzählt.

*„Es gibt weitaus Wichtigeres als das, dass ein Kunde irgendein Problem hat. Das mache ich den Kunden auch klar. Manche wissen es auch mittlerweile. Und das war für mich auch ein Entwicklungsprozess, wo ich sage: ‚Mir ist es im Endeffekt, wenn es um irgendwas in meiner Familie geht, ist mir alles andere egal.‘ Das hat für mich allererste Priorität.“(E-A-25)*

Trotzdem erlebt Herr A., dass er zuwenig Zeit für seine Kinder hat, weniger als er gern möchte. Er möchte zwar seine Arbeitszeit reduzieren, Umsetzungsmöglichkeiten für seine Wünsche sieht er derzeit jedoch nicht.

#### *5.3.1.3. Fix geregelte Arbeitszeiten mit kleinen Spielräumen - personenbezogene Dienstleistungsbetriebe*

Keine Gleitzeitregelungen, sondern fix geregelte Arbeitszeiten zeichnen schließlich die personenbezogenen Dienstleistungsbetriebe (Kindergarten, Apotheke, Schulungs- und Beratungsunternehmen) aus. Auch in diesen Unternehmen wird jedoch seitens der Geschäftsführungen versucht, auf zeitliche Bedürfnisse von Eltern Rücksicht zu nehmen, wenn auch innerhalb eines begrenzten Rahmens. Hoch ist in diesen Betrieben auch die Einflussmöglichkeit der Beschäftigten auf das Arbeitszeitausmaß. Im Kindergarten äußern zu Beginn eines Kindergartenjahres alle Beschäftigten zwei Wünsche bezüglich der Arbeitszeit. Die Leiterin versucht dann in der Zusammenschau dieser Wünsche, die Arbeitszeit für das Jahr bestmöglich auf die Bedürfnisse der Beschäftigten abzustimmen. Betreuungspflichten sind dabei ein wichtiges Kriterium, auf das zu achten versucht wird. So kommen manche Beschäftigten später, weil sie sonst die Kinder morgens nicht in die Betreuungsstätte bringen können, während andere keine Schlussdienste (späte Nachmittagsdienste) absolvieren müssen, weil sie sonst Probleme beim Abholen ihrer Kinder hätten. Dies gilt auch für Frau Y. Ihre Arbeitszeit ist so gelegt, dass sie morgens ihre Kinder in den Kindergarten bringen kann und erst um halb neun Uhr mit der Arbeit beginnt. Da sie außerhalb von Wien wohnhaft ist, wäre dies anders für sie nicht organisierbar. Einmal in der Woche ist sie für den Schlussdienst zuständig, der bis 17:30 Uhr dauert. An den übrigen Tagen arbeitet sie bis zum frühen Nachmittag.

In der Apotheke wird wiederum versucht, die mit der starren Lage der Arbeitszeit verbundenen Probleme für Eltern, abzumildern, indem Eltern mit Kindern ihre Arbeitszeit bevorzugt auf eine bestimmte Tageszeit legen können.

Zusammenfassend ist anzumerken, dass in den untersuchten Betrieben mehrheitlich Gleitzeitregelungen angeboten werden, die die Abstimmung mit den Öffnungszeiten der

Kinderbetreuungseinrichtungen für die Beschäftigten erleichtern. Für diese Betriebe kann daher von einer stärker beschäftigtenorientierten Flexibilisierung von Arbeitszeit gesprochen werden. Neben dieser eher beschäftigtenorientierten Flexibilisierung von Arbeitszeit finden sich unter unseren Fällen jedoch auch eine Beschäftigtengruppe, deren Situation eher durch eine unternehmensorientierte Flexibilisierung von Arbeitszeit charakterisiert ist, und eine Beschäftigtengruppe mit fixen geregelten Arbeitszeiten, die kaum Gestaltungsspielräume hinsichtlich der Lage ihrer Arbeitszeit hat. Bei der ersten Gruppe handelt es sich um Selbständige, aber auch einige Unselbständige, die eine hohe Flexibilität in der Arbeitszeiteinteilung haben. Diese Flexibilität richtet sich jedoch vor allem nach beruflichen bzw. unternehmerischen Anforderungen und weniger nach privaten Verpflichtungen und ist überdies mit einem hohen Arbeitszeitausmaß verknüpft. Beides sind Faktoren, die Vereinbarkeit erschweren. Die zweite Gruppe sind schließlich jene Beschäftigten, die in personenbezogenen Dienstleistungsbetrieben (Kindergarten, Apotheke, Schulungs- und Beratungsunternehmen) tätig sind. Allerdings wird in diesen Unternehmen seitens der Geschäftsführungen versucht, auf zeitliche Bedürfnisse von Eltern Rücksicht zu nehmen, wenn auch innerhalb eines sehr begrenzten Rahmens.

### *5.3.2. Kaum Möglichkeiten zu Heimarbeit*

Heimarbeitstage oder die (temporäre) Einrichtung von Telearbeitsplätzen gelten in der Vereinbarkeitsdiskussion als Möglichkeiten zur Unterstützung von erwerbstätigen Eltern. Zum einen können damit Wegzeiten eingespart, zum anderen Betreuungsgänge bewältigt werden. Das Arbeiten von zuhause aus kann allerdings auch Probleme mit sich bringen: etwa einen Mangel an berufsbezogener sozialer Interaktion oder die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit.

#### *5.3.2.1. Wenige Möglichkeiten zu Heimarbeit: Tätigkeitsabhängigkeit oder „Home-Office“ nur für die Geschäftsführung*

In vier der acht von uns untersuchten Betriebe ist Heimarbeit aufgrund der Tätigkeitsbereiche der Beschäftigten nur sehr begrenzt möglich. KindergartenpädagogInnen, ApothekerInnen, TrainerInnen in der Erwachsenenbildung, aber auch Bibliotheksbeschäftigte müssen ihre Tätigkeiten in der Regel vor Ort ausüben. Die Möglichkeit zu Heimarbeit besteht bei diesen Berufsgruppen nur darin, Vorbereitungsarbeiten oder Dokumentationstätigkeiten zu Hause zu erledigen. Nach Absprache mit der Geschäftsführung oder der Personalabteilung wird dies von einigen Beschäftigten auch in Anspruch genommen.

In zwei weiteren Unternehmen stehen hingegen Telearbeitsplätze und damit die Möglichkeit zu Heimarbeit nur der Geschäftsführung offen. Das heißt, in diesen Fällen ist die Möglichkeit zu Heimarbeit ein Sonderrecht, das nur der Unternehmensführung gewährt wird, während es anderen Beschäftigten verwehrt bleibt. Frau K., Mutter zweier Kinder und 30 Stunden in einem der beiden Unternehmen als Projektleiterin beschäftigt, würde gerne einen Tag pro Woche zu Hause arbeiten. Sie hat diesen Wunsch bei der



Personalabteilung eingebracht, wurde aber abgewiesen. Das Hauptargument bestand dabei darin, dass eine unerwünschte Dynamik entstehen könnte: Wenn einer Person im Betrieb ein Heimarbeitsstag zugestanden würde, könnten alle Beschäftigten einen solchen Tag fordern, lautete die Argumentation der Geschäftsführung. Die Ablehnung steht in diesem Fall in engem Zusammenhang mit der Arbeitszeitkultur im Unternehmen. Die von der Geschäftsführung gewünschte Arbeitszeit ist Vollzeitbeschäftigung; darüber hinaus wird auf Anwesenheit großer Wert gelegt. Lange Anwesenheiten im Büro gelten als Zeichen beruflichen Engagements. Dem entspricht auch die Arbeitszeitregelung: Es gibt zwar eine Gleitzeitregelung, allerdings mit einer langen Kernzeit von 9.00 bis 16.30 Uhr.

Im zweiten Unternehmen praktiziert eine der drei GeschäftsführerInnen, derzeit in Karenz (das Kind ist sieben Monate alt) und im Rahmen der Zuverdienstgrenze erwerbstätig, das Modell „Home-Office“. Sie hat zwar ihre beruflichen Aufgaben reduziert, versucht jedoch den KundInnen Erreichbarkeit zu vermitteln. Früher gab es in diesem Unternehmen auch für Beschäftigte die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Konkret handelte es sich um einen Fall, bei dem eine Mitarbeiterin im Anschluss an die Karenz ca. ein Jahr von zu Hause aus tätig war. Im Zuge der Reorganisation des Unternehmens hat sich jedoch die Arbeitszeitkultur im Unternehmen stark verändert. War es früher „ein Kommen und Gehen wie jeder wollte“, wie es eine Interviewpartnerin beschreibt, gibt es heute ein Gleitzeitmodell, Arbeitszeitkontrolle mittels Stechkarte und die auch für Teilzeitbeschäftigte geltende Anforderung, an allen fünf Arbeitstagen anwesend zu sein.

#### *5.3.2.2. Heimarbeit als Sonderunterstützung für eine bessere Vereinbarkeit und Home-Office als wesentliches Element der Arbeitskultur*

In einem Fall wird Heimarbeit als besondere Unterstützungsleistung für einen aktiven Vater angeboten. Dieses Beispiel zeigt einmal mehr Sonderbedingungen für aktive Väter im Vergleich zu aktiven Müttern.

Herr G. arbeitet rund 44 Wochenstunden (Vollzeitbeschäftigung plus Überstunden, die durch eine Überstundenpauschale abgedeckt sind). Jede zweite Woche wohnt seine Tochter bei ihm. Hat er seine Tochter bei sich, so sind ihm maximal sieben Stunden Erwerbstätigkeit pro Tag möglich. Vor diesem Hintergrund erkannte Herr G., dass sein Arbeitspensum mit seiner familiären Situation nicht vereinbar war. Er wandte sich mit dem Anliegen, Stunden zu reduzieren, und dafür auf einen Teil seines Einkommens zu verzichten, an seinen Vorgesetzten. Dieser machte ihm daraufhin einen anderen Lösungsvorschlag: Der Beschäftigte sollte nicht die Arbeitsstunden reduzieren, sondern sie flexibler handhaben. Der Befragte berichtet von diesem Gespräch mit seinem Vorgesetzten:

*„Das Ergebnis ist, ich kann es mir besser einteilen. Er (der Vorgesetzte) hat gesagt, er hat überhaupt nichts davon, wenn ich noch ein Jahr so arbeite und Stress kriege und den Hut draufhaue. Da ist es wichtiger, dass ich dabei bleibe.“(D-MA2-9)*

Das Entgegenkommen des Vorgesetzten bestand aus zwei Angeboten – der Möglichkeit zur Heimarbeit und einer Woche zusätzlichem Urlaub:

*„Also es ist einmal so, dass ich erstens – und das ist formal – zusätzlichen Urlaub gekriegt habe. Und informell ist es so, dass er sagt, ich kann auch zuhause arbeiten, wenn ich will.“ (D-MA2-9)*

Zwar hat der Beschäftigte das Angebot, zuhause zu arbeiten, noch nie genutzt, findet es aber beruhigend, diese Möglichkeit zu haben – vor allem mit Blick auf mögliche Krankheitsfälle. Da das Kind einen Teil der Urlaubszeiten (Sommer, Weihnachten, Semesterferien etc.) bei ihm verbringt, kommt ihm die Woche Zusatzurlaub sehr entgegen. Zuvor hatten die Schulferien und schulautonomen Tage – obwohl mit der Mutter des Kindes aufgeteilt – sein Urlaubskontingent überstiegen.

In einem anderen Fall ist die Möglichkeit für Heimarbeit völlig anders gelagert. „Home-office“ ist Teil der Arbeits- und Arbeitszeitkultur des Unternehmens. Das Beispiel zeigt, dass moderne Kommunikationstechnologien in Form von Telearbeitsplätzen zu Hause Hilfestellungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Aufgaben der Kinderbetreuung bieten können, dass sie aber auch Gefahren bergen, wenn es um die Entgrenzung der Arbeit und die Ausdehnung der Arbeitszeiten geht. Zugang zu E-Mails und Internet von zu Hause aus ermöglicht es Karenzierten oder Personen mit kurzer Arbeitszeit, leichter Kontakt zum Unternehmen zu halten und den Aufgaben zeitlich flexibler nachzukommen. Diese Flexibilität betrifft jedoch nicht nur die Bedürfnisse im Zusammenhang mit den Betreuungsaufgaben, sondern vor allem die Anforderungen des Berufes. Die Beschäftigten stehen vermehrt unter Druck, sich auf dem Laufenden zu halten, das Firmengeschehen zu verfolgen und gegebenenfalls rasch zu reagieren. Dies kann, vor allem dann, wenn, wie in diesem Fall, All-inclusive-Verträge bestehen, zu einer Ausweitung der Arbeitszeiten führen.

Frau V., eine interviewte Mitarbeiterin, hat während der Elternteilzeit oft das Home-Office genutzt. Sie beschreibt das Arbeiten von zu Hause aus aber nicht als eine Möglichkeit zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie, sondern als eine Möglichkeit, dem Arbeitgeber trotz reduzierter Arbeitszeit möglichst große Flexibilität und Verfügbarkeit zu bieten:

*„Also ich habe Web-Zugang gehabt, habe Home-Office machen können, je nach Bedarf. Ich habe mich flexibel gezeigt und am Abend ein bisschen gearbeitet und war mir auch nicht zu blöd, dass ich das Telefon abhebe, wenn ich neben den Kindern in der Sandkiste sitze, oder mich in eine Tele-Konferenz einwähle, wenn die Kinder im Garten spielen.“(A-MA1-5)*

Die Betriebsrätin desselben Unternehmens verweist vor allem auf die Gefahr der Ausweitung der Arbeitszeiten.

*„Home-Office ist zwar eine gute Sache, dass man sagen kann, man kann zu Hause gewisse Dinge in Ruhe erledigen. Aber das geht nur, wenn man sagen kann: Okay, so passiert es auch. Wenn man das täglich zur Routine macht oder sich auch am Wochenende hineinsetzt, weil man die Arbeit nicht mehr schafft und nicht mehr weiß, wie man das Arbeitspensum sonst bewältigen kann, dann muss man aufpassen.“(A-BR-10)*

Als Instrument zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft steht Heimarbeit oder „Home-Office“ in den untersuchten Betrieben kaum zur Verfügung. Einerseits ergibt sich dies aus der Art der Dienstleistungsangebote der Unternehmen und damit der Tätigkeitsbereiche der Beschäftigten, andererseits wird Heimarbeit in zwei Fällen nur als Sonderrecht für die Unternehmensführung gewährt. Gleichzeitig zeigt sich, dass Heimarbeit im Rahmen bestimmter betrieblicher Arbeitszeitkulturen – All-inclusive-Verträge und häufige Mehrarbeit – weniger der besseren Vereinbarkeit als den Flexibilisierungsinteressen des Unternehmens dient.

### 5.3.3. Betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Notfälle – Pflegefreistellungen, Ferien und darüber hinaus

Konkrete betriebliche Unterstützungsmaßnahmen bei der Kinderbetreuung finden sich nur in einem Betrieb. In diesem Fall hat das Unternehmen eine Vereinbarung mit einer nahegelegenen Kinderbetreuungseinrichtung, in der die Kinder der Beschäftigten bevorzugt aufgenommen werden. Kinder in den Betrieb mitzunehmen ist in den Betrieben unüblich, ist aber in einigen Unternehmen bei Betreuungsengpässen möglich und wird von Beschäftigten in Notfällen auch genutzt.

*Urlaub, Schulferien:* Bei der Urlaubsplanung wird in allen Betrieben auf die Bedürfnisse von Eltern mit Schulkindern Rücksicht genommen. Diese haben bei der Urlaubsplanung in den Zeiten der Schulferien Vorrang. Darin erschöpfen sich aber auch betriebliche Unterstützungsangebote. Das heißt, Eltern sind auf institutionelle Angebote – wie Hortbetreuung in den Ferien – und soziale Netzwerke angewiesen, in der Regel auf ihre Familien, die sie in den Ferien unterstützen. So beschreibt Frau Z., Mutter zweier Kinder, die Betreuung während der Sommerferien als eines der größten Vereinbarkeitsprobleme:

*„Und was ich am allerschwierigsten finde, sind eben die Sommerferien. Die sind wirklich schwierig. Und das haben wir heuer das erste Mal eben erlebt, weil sie sonst immer im Hort waren, zumindest eine gewisse Zeit. Und heuer geht gar nix, weil die F. [Name des älteren Kindes, Anm.] eben im Gymnasium ist und ich sie eigentlich nicht gemeinsam wo betreuen lassen kann. Also für Nicht-Lehrer-Eltern ist das eine große Herausforderung.“(E-MA1-6)*

Speziell wenn die Kinder nicht mehr dieselbe Betreuungseinrichtung besuchen, sind die Sommerferien schwer zu organisieren. So wollte das jüngere Kind von Frau Z. nicht mehr in die übliche Betreuungsstätte, da das Geschwisterkind nicht mehr dort war. Darüber hinaus muss eine Anmeldung bei der Betreuungseinrichtung – und somit die Planung der Sommerferien – ein Dreivierteljahr im Vorhinein erfolgen. Im heurigen Jahr, in dem es erstmals der Fall ist, dass die beiden Kinder nicht mehr die selbe Einrichtung in Anspruch nehmen können, stützen sich Herr und Frau Z. vor allem auf die Hilfe von Verwandten und FreundInnen.

Auch *Dienstreisen* und *Weiterbildungsmaßnahmen* führen oft zu Betreuungsengpässen für Eltern. Weiterbildungsmaßnahmen sind in der Regel ganztägig, was insbesondere für Teilzeitbeschäftigte zum Problem werden kann. Manchmal finden Weiterbildungen

auch an Wochenenden statt. Die Organisation der Kinderbetreuung für diesen Zeitraum müssen die Eltern in allen Betrieben individuell regeln. So erzählt Frau Y.:

*„Da bin ich dann am Nachmittag auch da oder eben dort, wo diese Schulung ist. Und da müssten wir das halt dann intern, familienintern so regeln. Dann muss mein Mann früher gehen, holt sie dann ab. Und wenn er nicht kann, die Leihoma. Und das muss man selber regeln, dass das so geht.“ (D-MA2-12)*

Das heißt, Eltern sind in solchen Fällen auf private Unterstützungen oder zugekaufte private Dienstleistungen in Form von Leihomas oder BabysitterInnen angewiesen. Seitens des Unternehmens gibt es keine Unterstützung. Das Gleiche gilt auch für Dienstreisen.

In sechs der acht untersuchten Betriebe können *Pflegefreistellungen* nur im gesetzlichen Ausmaß in Anspruch genommen werden. In einem Unternehmen ist nach Absprache mit der Geschäftsführung eine erweiterte Pflegefreistellung möglich, und in einem zweiten Betrieb kann, wenn der Pflegebedarf den gesetzlichen Anspruch an Pflegefreistellung überschreitet, eine Dienstfreistellung beantragt werden. Ist die Pflegefreistellung ausgeschöpft, erzählen unsere InterviewpartnerInnen, übernehmen PartnerInnen und/oder Verwandte, vor allem Großeltern, die Betreuung des kranken Kindes. So berichtet beispielsweise Frau K., Mutter zweier Kinder, dass sie versucht, die Betreuung im Krankheitsfall stets situationsbezogen bestmöglich zu lösen.

*„Bei Krankheit muss man immer schauen: Was ist es für eine Krankheit? Wie geht es dem Kind? Auch welches Kind betroffen ist. Und einfach einmal schauen, weil man hat nicht viele Pflagetage. Und dann schauen wir halt immer, dass wir es uns irgendwie aufteilen mit einmal ein Tag, da ist mein Mann zuhause, ein Tag ich zuhause, ein Tag vielleicht einmal die Oma, weil das Fieber eh schon nicht mehr so hoch ist. Also das kommt dann drauf an.“ (G-Ma-6)*

Bei Herrn C., selbständig, Vater einer Tochter und von der Kindesmutter getrennt lebend, kommt es im Krankheitsfall des Kindes zu kurzfristigen Absprachen zwischen ihm und der Kindesmutter. Wer sich am jeweiligen Tag leichter beruflich freimachen kann, bleibt zu Hause und kümmert sich um die Tochter, erzählt Herr C. Übernimmt er kurzfristig einen Betreuungstag, so versucht er, etwa die Hälfte der beruflichen Termine zu verschieben und den Rest von zu Hause aus zu erledigen.

Auch von Frau W. und ihrem Partner wird kurzfristig abgesprochen, wer im Krankheitsfall der Tochter Pflegeurlaub in Anspruch nimmt. Dies hängt unter anderem davon ab, ob wichtige Termine an diesen Tagen angesetzt sind. Ist ein Kind länger krank, wird auf die Großmutter, die allerdings in einem anderen Bundesland lebt, zurückgegriffen.

*„Na, das hängt auch davon ab, wer zu der Zeit wie intensiv verplant ist oder wie wichtig auch dieser Arbeitstag ist. Weil wenn irgendwelche Meetings anberaumt sind oder ganz wichtige Termine, da sprechen wir uns kurzfristig ab. Also wir teilen uns das. Wenn es notwendig ist – es war auch schon meine Mutter da. Und sonst, wenn es gleichmäßig ist von der Arbeit her, dass da nichts Vorrangiges ist, dann ist es so, dass man sagt: Letztes Mal war ich, jetzt musst du!“ (H-Ma-19)*

Probleme aufgrund kurzfristiger Inanspruchnahme von Pflegefreistellungen gibt es in keinem Unternehmen, weder mit Vorgesetzten noch mit KollegInnen. Im Gegenteil: von vielen InterviewpartnerInnen wird das Verständnis von KollegInnen betont.

#### *5.4. Förderliche Bedingungen für erfolgreiche Wiedereinstiege und gute Vereinbarkeit – zusammenfassende Schlussfolgerungen*

Das vorliegende Kapitel beschreibt zusammenfassend, welche betrieblichen Bedingungen sich in den untersuchten Betrieben und bei den Einzelfällen als förderlich für erfolgreiche Wiedereinstiege und gute Vereinbarkeit erweisen. Zur Einschätzung der Ergebnisse muss dabei in Erinnerung gerufen werden, dass es sich ausschließlich um – in Bezug auf Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft - auditierte bzw. bereits ausgezeichnete Betriebe handelt.

Die Kultur der Betriebe ist mehrheitlich offen gegenüber Elternkarenz und Wiedereinstieg in Teilzeitbeschäftigung oder Elternteilzeit, auch gegenüber Väterkarenz. Gemeinsam ist den Unternehmen, die sich durch einen positiven Umgang auszeichnen, dass in diesen Betrieben die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen ein Kernelement der personalpolitischen Leitlinie darstellt. Dabei erweist sich zusätzlich die hohe Qualifikation der Beschäftigten als Vorteil. In einigen Betrieben ist die Bindung der Beschäftigten als förderliche Bedingung mit zusätzlichen Einflussfaktoren verknüpft. Ist dies in einem Fall vor allem der Unternehmensgeschichte geschuldet, zeigt sich bei anderen, dass die Implementierung von „Diversity Management“ im Unternehmen einen positiven Einfluss auf den Umgang mit Elternkarenz und Wiedereinstieg zeitigt. Ein positiver Umgang mit Karenz und Wiedereinstieg in den Unternehmen, so wird an unseren Ergebnissen deutlich, ist eine wesentliche Vorbedingung, dass auch konkrete Maßnahmen gesetzt werden bzw. Unterstützungsangebote erfolgen, um einen möglichst problemlosen Aus- und einen erfolgreichen Wiedereinstieg von karenzierten Beschäftigten zu ermöglichen.

Hinsichtlich der Maßnahmen ist auffällig, dass sich kaum institutionalisierte Maßnahmen finden. Dies ist vermutlich durch die Dominanz der Klein- und Mittelbetriebe im Sample bedingt. Eine Ausnahme ist ein großer Betrieb, der vor etlichen Jahren aus dem öffentlichen Dienst ausgelagert wurde, aber in seiner Gleichstellungspolitik nach wie vor am öffentlichen Dienst orientiert ist. In den übrigen Betrieben sind daher die – wenn auch nicht festgeschriebenen – betrieblichen Praktiken, die wiederum stark durch die Unternehmenskultur geprägt sind, von wesentlicher Bedeutung. Dabei zeigt sich ein Vorteil für Beschäftigte in Kleinbetrieben. Besonders deutlich wird dieser Vorteil am Beispiel der Wiedereinstiegsvereinbarungen. Als ein wesentliches Element für einen gelungenen Wiedereinstieg erweist sich in den Unternehmen, ob die Möglichkeit für die Beschäftigten besteht, Bedingungen der Rückkehr verlässlich zu vereinbaren. Kleinere Betriebe können, wie unsere Beispiele zeigen, mit relativ geringem Ressourcenaufwand die persönlichen Kontakte zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nutzen und verfügen so über kürzere Vereinbarungswege. Dadurch können oft schneller bedarfsorientierte Lösungen gefunden werden. Gleichzeitig finden diese Aushandlungsprozesse

direkt mit der Geschäftsführung statt, was den Verlässlichkeitsgrad der Aushandlung erhöht. In den größeren Unternehmen – etwa ab 50 Beschäftigten – wird diese Form von Wiedereinstiegsvereinbarungen nur in Ausnahmefällen angeboten, und zwar ausschließlich bezogen auf Väternkarenzen, was als erster Hinweis auf eine Sonderbehandlung von ‚Väternkarenzen‘ gedeutet werden kann.

Ein Vorteil größerer Betriebe zeigt sich hingegen bei der Möglichkeit der Weiterbildung für WiedereinsteigerInnen, vor allem für solche mit längerer Karenzdauer, in der Phase des Wiedereinstiegs. Zum einen stehen in den größeren Betrieben meist höhere Budgets für Weiterbildung zur Verfügung, zum anderen ist Weiterbildung in höherem Ausmaß betriebsintern organisiert bzw. stehen unternehmensinterne Weiterbildungsabteilungen zur Verfügung. Wesentlich für die WiedereinsteigerInnen in Bezug auf das Weiterbildungs- oder Schulungsangebot ist jedoch zusätzlich die Frage, ob dafür auch ausreichend zeitliche Ressourcen vom Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. Weiterbildungsmöglichkeiten während der Karenzzeiten werden in keinem Unternehmen angeboten.

Konkrete Maßnahmen zur Förderung der Väternkarenz finden sich in keinem Betrieb. Wie bereits erwähnt gilt der positive Umgang mit Elternkarenz auch für Väternkarenzen. Allerdings gilt: Auch in Betrieben, in denen eine explizit positive Haltung sowohl gegenüber Mütter- als auch Väternkarenz besteht, ist die Inanspruchnahme von Elternkarenz zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt. Daran wird deutlich, dass die Entscheidung über die Aufteilung der Karenz nicht nur von den spezifischen Bedingungen am jeweiligen Arbeitsplatz und im Betrieb abhängt, sondern als Zusammenspiel zwischen der individuellen Situation des Paares, betrieblichen Bedingungen und gesellschaftlich-wirtschaftlichen Strukturen angesehen werden muss. Unter Letztere fallen beispielsweise ungleiche Einkommensverhältnisse, aber auch vergeschlechtlichte Zuschreibungen – beispielsweise von spezifischen Kompetenzen an Mütter.

Bezüglich geschlechtsspezifische Gestaltung der Elternkarenz findet sich eine Erfahrung in allen untersuchten Betrieben. Frauen gehen tendenziell länger in Elternkarenz und schließen längere Perioden in Teilzeitbeschäftigung oder Elternteilzeit an als Männer. Männer steigen in weitaus höherem Ausmaß nach der Karenz wieder in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis ein. Hinsichtlich der Karenz- und Wiedereinstiegsbedingungen zeigt sich, dass Männer eher „individuelle Vereinbarungen“ und günstigere Lösungen aushandeln als ihre weiblichen Kolleginnen. In diesem Sinne erfahren sie „Sonderbehandlungen“ im Vergleich zu den weiblichen Karenzierten. Ermöglicht wird dies nicht zuletzt dadurch, dass auch bei geteilten Karenzen die Hauptlast der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft bei den Müttern liegt. Die weiblichen Karenzierten steigen in der Regel im Anschluss an ihre Elternkarenz in Elternteilzeit oder in Teilzeitbeschäftigung wieder in den Beruf ein. Dies gilt auch für jene Betriebe in unserem Sample, für die das gesetzliche Recht auf Elternteilzeit aufgrund der Unternehmensgröße nicht schlagend wird. Generell ist in der überwiegenden Mehrzahl der Unternehmen für WiedereinsteigerInnen in Teilzeitbeschäftigung bzw. Elternteilzeit eine Rückkehr auf die gleiche Position und einen gleichen oder gleichwertigen Arbeitsplatz möglich. Der Verweis auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz impliziert

bereits, dass es in einigen Fällen zu einer Veränderung des Tätigkeitsbereiches kommt. Befördert wird letzteres durch lange Karenzzeiten.

Einen wesentlichen Einfluss darauf, ob der konkrete Wiedereinstieg gelingt, hat die Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitkultur des Unternehmens. Ist diese an Vollzeitbeschäftigung (inklusive Arbeitszeitausweitung und Mehrarbeit) und den „verfügbaren Arbeitnehmer ohne Sorgepflichten“ ausgerichtet, bedeutet Wiedereinstieg in (Eltern)Teilzeit oft beruflichen Abstieg. Gebe es die rechtliche Verpflichtung zur Elternteilzeit nicht, würde Teilzeitbeschäftigung in diesen Unternehmen überhaupt nicht angeboten werden.

Förderlich für einen gelungen Wiedereinstieg erweist sich hingegen ein etablierte Teilzeitkultur, in der Teilzeit auch in Führungspositionen und in qualifizierten Tätigkeitsbereichen möglich ist. Weiters zeigt sich, dass sich flache Hierarchien und primär inhaltliche Laufbahnmöglichkeiten in Unternehmen ebenfalls positiv auf erfolgreiche Wiedereinstiege auswirken. Aber auch eine günstige wirtschaftliche Situation – vor allem in Hinblick auf ein Wachstum des Unternehmens – kann, wie ein Betriebsbeispiel zeigt, für den Wiedereinstieg vorteilhaft sein.

Hinsichtlich des Lohnniveaus der WiedereinsteigerInnen wird deutlich, dass Einkommenstransparenz auch Vorteile für WiedereinsteigerInnen bringt und dass gleichzeitig leistungsorientierte Prämiensysteme und sonstige Boni-Zahlungen WiedereinsteigerInnen tendenziell benachteiligen, da diese meist erst ab einem bestimmten Arbeitszeitausmaß ausbezahlt werden.

Flexible Arbeitszeitregelungen sind als Unterstützungsinstrument für Eltern dann förderlich, wenn sich die Flexibilität an den Beschäftigten orientiert. Das heißt, wenn sie den erwerbstätigen Eltern zeitliche Gestaltungsspielräume bietet, die es unter anderem erleichtern, die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen mit den beruflichen Anforderungen abzustimmen. Eine hohe Flexibilität in der Arbeitszeiteinteilung, die sich vor allem nach beruflichen bzw. unternehmerischen Anforderungen und weniger nach privaten Verpflichtungen richtet, ist hingegen ein Einflussfaktor, der Vereinbarkeit eher erschwert.

Als eine förderliche Rahmenbedingung jenseits des spezifischen Betriebs zeigt sich in einem Fall die Ausgestaltung des Sektors, zu dem der Betrieb gehört. Es handelt sich dabei um den Apothekensektor, der in einem hohen Ausmaß reguliert ist und sich durch überdurchschnittlich hohe Einkommen und überdurchschnittliche Arbeitsplatzsicherheit auszeichnet.

Hinderliche Rahmenbedingungen ergeben sich hingegen bei einer österreichischen Konzerntochter durch die Vorgaben der U.S.-amerikanischen Konzernleitung. So sind bei diesem Unternehmen mit den Vorgaben für „Head-Counts“ für Abteilungen indirekt Einschränkungen in der Beschäftigung von Teilzeitkräften verbunden. „Head-Counts“ bedeutet, dass der Personalstand einzelner Abteilungen nach der Zahl der Beschäftigten und nicht nach Arbeitszeitäquivalenten berechnet wird. Zusätzlich gibt es genaue Konzernvorgaben, wie viele Personen („Heads“) eine Abteilung umfassen darf. Ein hoher Anteil von Teilzeitkräften ist aufgrund dieses Berechnungsmodus zum Nachteil für die

Abteilung. Bis zur Einführung der Elternteilzeit war Teilzeitbeschäftigung in diesem Unternehmen daher auch nicht möglich.



## 6. HAUSHALTSEBENE – EINSTELLUNGEN, WERTHALTUNGEN UND RESSOURCEN

In diesem Abschnitt werden ausgehend von den empirischen Ergebnissen der qualitativen Erhebung Antworten auf die Frage gegeben, welche Rolle die ökonomischen Bedingungen auf der Haushaltsebene, aber auch Einstellungen und Werthaltungen der Eltern (etwa betreffend geschlechtlicher Arbeitsteilung) für die konkrete geschlechtsspezifische Ausgestaltung von Erwerbstätigkeit und Elternschaft spielen. Beleuchtet wird dabei auch die Rolle institutioneller Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Öffnungs- und Ferienzeiten) sowie des sozialen und familialen Netzwerkes für Handlungsoptionen von erwerbstätigen Eltern.

Der Abschnitt ist folgendermaßen aufgebaut: Kapitel 6.1 beschäftigt sich mit Rahmenbedingungen und Handlungsorientierungen der erwerbstätigen Mütter und Vätern im Bezug auf Karenzentscheidungen. Kapitel 6.2 stellt die häusliche Situation hinsichtlich Vereinbarkeit dar. In Kapitel 6.3. wird die Rolle institutioneller Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Öffnungs- und Ferienzeiten) sowie des sozialen und familialen Netzwerkes für Handlungsoptionen von erwerbstätigen Eltern dargestellt. In Kapitel 6.4 werden schließlich Schlussfolgerungen über Bedingungen für die konkrete Ausgestaltung von Vereinbarkeit gezogen.

### 6.1. *Bedingungen, Einstellungen und Werthaltungen bei Karenzentscheidungen*

Auf Basis verschiedener österreichischer empirischer Untersuchungen ist bekannt, dass sich in den letzten Jahrzehnten in Österreich zwar die traditionellen Rollenvorstellungen aufgeweicht haben, dies aber nur geringe Auswirkungen auf das Verhalten der Männer bzw. die geschlechtliche Arbeitsteilung hat. Eine qualitative Studie zur Arbeitsteilung in Partnerschaften mit Kindern dokumentiert ebenfalls eine „Teilmodernisierung“ des „männlichen Ernährermodells“ für Österreich: Vor der Geburt eines Kindes überwiegt die gleiche Verteilung von Erwerbs- und Hausarbeit zwischen den Partnern. Nach der Geburt des ersten Kindes findet fast immer eine Entwicklung in Richtung traditionell(er)e geschlechtliche Arbeitsteilung statt, wobei Frauen in der Regel zunächst für eine gewisse Zeitspanne aus der Erwerbsarbeit aussteigen und dann auf Teilzeitbasis wieder einsteigen (Bucheber-Ferstl/Rille-Pfeiffer 2008:287ff.) (siehe dazu näher: Kapitel 2.6.2). Auch eine aktuelle qualitative Untersuchung zu Vereinbarkeitsarrangements von Wiener Eltern zeigt: In der überwiegenden Zahl der untersuchten Fälle gingen nur die Mütter in Karenz. Frauen in Elternkarenz übernahmen in der Folge meist hauptverantwortlich Kinderbetreuung und Hausarbeit. Männer beteiligten sich deutlich weniger an diesen Tätigkeiten, wanden dafür aber deutlich mehr Zeit für Erwerbsarbeit auf. (Haas et al. 2009: 757ff.)

Unsere Untersuchung kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Obwohl wir für unsere Studie zum einen nach Betrieben suchten, die Väterkarenz anbieten, zum anderen nach karen-

zierten Vätern, dominieren auch in unserem Sample Frauen, die Elterkarenz in Anspruch genommen haben. Im vorhergehenden Kapitel wurde bereits beschrieben, dass auch in Betrieben, in denen eine explizit positive Haltung sowohl gegenüber Mütter- als auch Väterkarenz besteht, die Inanspruchnahme von Elternkarenz zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt ist. Die Beispiele zeigten, dass die Entscheidung über die Aufteilung der Karenz bzw. das gewählte Karenzmodell eben nicht nur von den jeweiligen spezifischen betrieblichen Bedingungen abhängt, sondern zum einen von der individuellen Situation des Paares, zum anderen auch von gesellschaftlich-wirtschaftlichen Strukturen beeinflusst wird. Ungleiche Einkommensverhältnisse zwischen Branchen (als horizontale Einkommensunterschiede) und ungleiche berufliche Positionen (als vertikale Segregation mit Auswirkungen auf das Einkommen) von Frauen und Männern sind hier besonders ausschlaggebend.

Hinsichtlich der konkreten Inanspruchnahme von Elternkarenzen zeigte sich darüber hinaus, dass Frauen tendenziell längere Karenzzeiten nehmen und längere Perioden in Teilzeitbeschäftigung oder Elternteilzeit anschließen als Männer, und dass Männer in weitaus höherem Ausmaß nach der Karenz wieder in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis einsteigen. Dieses Ergebnis verweist darauf, dass auch bei geteilten Karenzen die Hauptlast der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft nach wie vor bei den Müttern liegt.

Von unseren 22 erwerbstätigen InterviewpartnerInnen haben alle zwölf Frauen Elternkarenz in Anspruch genommen. Drei Frauen haben die Karenz mit ihren Lebensgefährten/Ehemännern geteilt. In einem Fall liegt die Karenzzeit bereits etwas länger zurück. Die Kinder sind mittlerweile zehn und elf Jahre alt. Im Anschluss an die Elternkarenz von Frau Z. übernahm Herr Z. für zwei Jahre die Kinderbetreuung. Im zweiten Fall ist das Kind vier Monate alt und zum Zeitpunkt des Interviews ist Frau E. noch in Karenz, doch steht ein Wechsel der Elternkarenz mit dem Vater des Kindes kurz bevor. Frau E. und ihr Lebensgefährte haben sich für folgendes Karenzmodell entschieden: Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld, das vier Monate von der Mutter und neun Monate vom Vater in Anspruch genommen wird. Im dritten Fall war eigentlich 18 Monate Karenz von Frau O. geplant. Aufgrund seiner beruflichen Situation hat sich dann ihr Lebensgefährte kurzfristig für eine Inanspruchnahme der Karenz für sechs Monate entschieden, so dass Frau L. nach einem Jahr wieder in den Beruf eingestiegen ist.

Von unseren zehn männlichen Interviewpartnern haben drei Elternkarenz in Anspruch genommen, und diese mit ihrer Lebensgefährtin/Frau geteilt. In einem Fall nahm der Vater den Hauptteil der Karenz in Anspruch, nämlich zwei Jahre. Im zweiten Fall nahm zunächst die Mutter des Kindes sieben Monate Elternkarenz in Anspruch. Danach übernahm Herr F. für sechs Monate die Karenz. Das dritte Paar entschied sich schließlich für eine 18-monatige Kinderbetreuungszeit, von denen fünfzehn die Frau und drei der interviewte Herr K. in Anspruch nahm.

Was sind nun aber die Bedingungen, die die Organisation von Karenz beeinflussen und welche Motive und Werthaltungen spielen dabei eine Rolle?

In den meisten Fällen wurde die Entscheidung, die Karenz nicht zwischen den Eltern aufzuteilen, mit geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden begründet, ob nun Frau Y. erzählt, dass ihr Mann etwa doppelt so viel wie sie verdient, oder Herr S. erläutert, dass es nie eine Überlegung war, dass er Karenz in Anspruch nimmt, da er rund dreimal soviel verdient wie seine Partnerin. Die finanziellen Einbußen als Folge einer Väterkarenz wurden zudem oft als nicht „verkraftbar“ dargestellt. Frau M. führt beispielsweise aus, dass es nicht möglich gewesen wäre, von ihrem Einkommen zu leben. Meist geht es darum, sich nicht einschränken zu müssen und den erreichten Lebensstandard halten zu können.

Dem entspricht auch, dass sich die Ausnahmeelternpaare, bei denen Väter längere Karenzzeiten in Anspruch nahmen, auf ungefähr gleichem Einkommensniveau befanden. Die Teilung der Karenz wurde, erzählt beispielsweise Herr Z., zwei Jahre in Elternkarenz, dadurch erleichtert, dass er ungefähr das gleiche Einkommen wie seine Frau hatte und dadurch auch der Einkommensausfall durch die Väterkarenz kein erhebliches Problem darstellte.

Allerdings machen sowohl die Beispiele von Vätern, die ein höheres Einkommen als ihre Partnerinnen hatten und dennoch – wenn auch kürzere – Elternkarenz in Anspruch nahmen, und Beispiele von Elternpaaren, die in etwa das gleiche Einkommensniveau aufwiesen, bei denen jedoch die Inanspruchnahme der Karenz ausschließlich durch die Frauen erfolgte, deutlich, dass auch andere Einflussfaktoren eine Rolle bei der Entscheidungsfindung spielen.

Ein solcher Einflussfaktor sind Einstellungen und Werthaltungen der Eltern. Geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen an Mütter als die Personen, die für die Betreuung von Kleinkindern am besten geeignet sind und auch über die notwendige Kompetenz verfügen, finden sich bei einigen InterviewpartnerInnen. In diesen Fällen, so zeigt sich, erscheint die Inanspruchnahme der Karenz durch die Mütter als Selbstverständlichkeit, die vom Elternpaar auch nicht diskutiert wird, unabhängig von der Einkommenssituation des Paares. Ein Beispiel dafür ist Herr V. Auf die Frage, wie die Entscheidung für die Elternkarenz gefallen ist, erzählt er, dass er seiner Frau die Entscheidung überlassen hat. Dass er Elternkarenz in Anspruch nimmt, war nie Thema.

*„Also prinzipiell muss ich einmal sagen, ich habe zu meiner Frau gesagt, sie kann machen was sie will. Ich bin mit allem einverstanden. Dass ich in Karenz gehe, das haben wir nie überlegt. Das war von vornherein klar. Und sie ist auch der Meinung gewesen, dass sie das Kind nicht allzu früh weggeben möchte, deshalb ist es dann das längstmögliche Modell geworden. Und, ja, also das heißt, sie ist jetzt sicher 2 ½ Jahre zu Hause. Und dann wird man sehen. Sie wünscht sich an und für sich noch ein 2. Kind. Ob sie dann dazwischen wieder arbeitet oder nicht, das überlasse ich alles ihr, so wie sie das haben möchte. Und mir soll es recht sein, wie sie sich entscheidet.“ (H-MA2-6)*

Das Zitat macht einen zweiten Einflussfaktor auf der Ebene der Einstellungen und Werthaltungen sichtbar, nämlich Vorstellungen über das Wohlergehen des Kindes bzw. Vorstellungen davon, was das Beste für das Kind ist (siehe dazu auch: Haas et al. 2009).

Vorstellungen über das Wohlergehen der Kinder spielen bei vielen InterviewpartnerInnen für die konkrete Ausgestaltung der Karenz - vor allem in Bezug auf die Dauer der Karenz - eine wichtige Rolle. So vertritt Herr P. die Ansicht, dass es für die kindliche Entwicklung vorteilhaft ist, bis zum Alter von zwei oder drei Jahren zu Hause bei *einem* Elternteil, der Mutter, zu sein. Frau Y. begründet wiederum, dass sie beim zweiten Kind das zweijährige Karenzmodell gewählt hat, damit, dass es für Kinder vor dem zweiten Lebensjahr wichtig ist, eine Hauptbezugsperson, nämlich die Mutter, zu haben.

Auch Herr A. – er hat keine Elternkarenz in Anspruch genommen – und seine Partnerin haben das längste Karenzmodell ohne Wechsel zwischen den Elternteilen gewählt. Als Gründe für die Wahl dieses Modells nennt Herr A., dass ein Kind vor dem Alter von drei Jahren keinen Kindergarten besuchen sollte und, dass er ein höheres Einkommen als seine Partnerin hat.

*„Das ist rein aus Sicht der Eltern, wie ein Kind aufwachsen soll. Dass es einfach in einem Umfeld ist, in dem es lernt, aus einem Familiengefüge heraus zu wachsen und einfach eine Sicherheit zu entwickeln. Und ich bin ein absoluter Gegner von Kindergärten ab dem 1. Lebensjahr. Das ist eine wichtige und prägende Phase für Kinder, wo sie bei den Eltern sein sollten.“(E-A-15)*

Auch bei den Paaren, die sich die Inanspruchnahme der Karenz teilen, spielen Vorstellungen über das Kindeswohl eine Rolle. So erzählt Frau E., dass es von Beginn an klar war, dass sie und ihr Lebensgefährte die Inanspruchnahme des Kinderbetreuungsgeldes teilen wollten. Gründe für die Teilung waren auf der einen Seite die Selbständigkeit von Frau E., die eine lange Erwerbsunterbrechung schwierig machte und außerdem mit finanzieller Unsicherheit verbunden war. Auf der anderen Seite wollte ihr Lebensgefährte viel Zeit mit dem Kind verbringen, zumal ihm das bei seinem ersten Kind nicht gelungen war. Gleichzeitig sehen beide in der Betreuung durch zwei Personen einen Vorteil für die Entwicklung des Kindes.

Auch Herrn F. und seine Partnerin beschlossen bereits zu Beginn der Schwangerschaft, dass beide Karenz in Anspruch nehmen würden. Beide waren sich auch einig, dass das Kind ab dem Alter von eineinhalb Jahren in einer Kinderkrippe betreut werden sollte.

*„Ich wollte in Karenz gehen, und wir hatten jetzt beide auch nicht die Vorstellung, dass die P. [Name des Kindes, Anm.] die ersten drei Jahre nur durch uns betreut werden muss.“(E-F-9)*

Das Beispiel zeigt überdies, je weniger die Vorstellungen über das Kindeswohl an eine fixe Person geknüpft ist, desto größer ist der Entscheidungsspielraum der Eltern hinsichtlich Betreuungsmöglichkeiten. In einem solchen Fall ist auch das regionale Angebot von Kinderbetreuungseinrichtungen für Kleinkinder, ein wesentlicher Faktor dafür, ob die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und (Klein)Kindern gelingen kann.

Die beiden beschriebenen Paare unterscheiden sich aber auch tendenziell durch ihre Vorstellungen über die Arbeitsteilung in der Partnerschaft von Paaren, in denen ausschließlich die Mutter Elternkarenz in Anspruch genommen hat. Tendenziell, weil diese Unterscheidung weder für alle Paare gilt, die Karenz teilten noch für alle Paare, in denen nur die Mütter Karenz in Anspruch nehmen. So war es beispielsweise für Herrn K. selbstverständlich drei Monate Elternkarenz in Anspruch zu nehmen, allerdings

handelte es sich für ihn (im Vergleich zu seiner Frau) um ‚etwas‘, dass man sich leistet, weil man es will und weil es persönlich bereichernd ist, aber nicht weil es zu den Aufgaben eines Vaters gehört. Auch eine gerechte Arbeitsaufteilung zwischen den PartnerInnen scheint bei dieser Entscheidung nicht relevant gewesen zu sein.

*„Also nachdem wir eine Mietwohnung haben und ich keine Kredite zurückzahlen muss, kann man sagen, Karenz, das ist ein Hobby, das ich mir jetzt finanziert habe für die paar Monate. Wann kriegt man schon die Gelegenheit, dass man ungefragt drei Monate nicht in die Arbeit geht. Also da wäre man dumm, wenn man es nicht nutzt.“ (A-MA2-4)*

Auf der anderen Seite finden sich in unserem Sample Elternpaare, in denen sich zwar der Vater nicht an der Elternkarenz beteiligt hat, aber in Bezug auf die Kinderbetreuung einen wesentlichen Arbeitsanteil übernimmt und bei denen ebenfalls Ansprüche an eine geschlechtergerechte Arbeitsteilung in der Partnerschaft formuliert werden (siehe dazu auch: Kapitel 6.2.).

Zusammenfassend zeigen sich in unserem Sample zwei wesentliche Einflussfaktoren auf die konkrete geschlechtsspezifische Ausgestaltung von Elternkarenz: zum einen ökonomische Faktoren wie geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede und das regionale Angebot von Kinderbetreuungseinrichtungen für Kleinkinder, zum anderen Einstellungen und Werthaltungen der Eltern in Form geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen und Vorstellungen über das „Kindeswohl“.

### 6.1.1. Informationsdefizit

Viele InterviewpartnerInnen beschreiben ihren Informationsmangel bezüglich rechtlicher Rahmenbedingungen, finanzieller Ansprüche und möglicher Unterstützungsstrukturen bei der Wahl ihres Karenzmodells und bei der Inanspruchnahme von Elternzeit. Beispielsweise erzählt Frau L., dass sie die Wahl eines Karenzmodells und die Berechnungen von Arbeitsstunden und Zuverdienst während der Karenz äußerst schwierig fand. Gleichzeitig war es nicht einfach für sie, Hilfe bei dieser Planung zu erhalten. Sie organisierte sich diese Unterstützung schließlich privat.

*„Ich habe einen Freund, der hat sich dann mit mir zusammengesetzt und das alles zweimal durchgerechnet, weil ich irgendwann nur noch verwirrt war. Ich fand das alles sehr mühsam, und die Entscheidung war nicht leicht.“ (E-L-14)*

Auch bei Frau T. waren Gespräche mit FreundInnen und Bekannten, die in einer ähnlichen Lebenssituation waren, wichtigste Informationsquelle.

*„Man lernt natürlich irgendwie, denke ich, auch dadurch, dass man viel mit anderen spricht, die halt...die das schon, die in der gleichen Situation sind oder so. Also so einen richtigen Überblick, damals zumindest, über, über die Situation verschafft man sich eh nur, wenn man konkret damit konfrontiert ist.“ (B-MA1-12)*

Einige InterviewpartnerInnen haben sich zusätzlich über Institutionen wie die Arbeiterkammer und das Internet informiert.

*„Wir haben uns, da wir sonst keine Informationen bekommen haben, über das Internet selbst informiert, und zusätzlich über die Arbeiterkammer. Da sind die Informationen sehr gut.“ (B-MA2-14)*

Insgesamt machen unsere Ergebnisse einen großen Bedarf an verbesserten Informationsangeboten über die Möglichkeiten der Karenzgestaltung - unterschiedlichen Varianten des Kinderbetreuungsgeldes und die Dazuverdienstgrenzen - und Gestaltung von Elternteilzeit - vor allem hinsichtlich rechtlicher Rahmenbedingungen - deutlich. Eine wichtige Maßnahme wäre in diesem Zusammenhang die Bereitstellung von detailliertem Informationsmaterial auf regionaler Ebene. Auch die Betriebsratskörperschaften könnten als Informationsdrehscheibe bei der Verbesserung der Situation eine wichtige Rolle spielen. (siehe dazu auch Abschnitt 7)

## ***6.2. Vereinbarkeit und Geschlechterarrangements – alles beim Alten oder doch neue Entwicklungen?***

In den letzten Jahrzehnten ist zwar der Anteil der Männer, der sich an Hausarbeit beteiligt, gestiegen, Frauen verrichten aber noch immer den Großteil der unbezahlten Arbeit im Haus. Auch bei Kinderbetreuung zeigt die aktuelle Zeitbudgeterhebung 2008/09, dass sich der positive Trend in Richtung einer höheren Beteiligung von Vätern fortsetzt gleichzeitig aber auch eine Kontinuität hinsichtlich der Betätigungsfelder besteht (siehe dazu näher: Kapitel 2.6).

Wie bereits erwähnt, überwiegt vor der Geburt eines Kindes in vielen Partnerschaften ein egalitäres Arrangement, das heißt die gleiche Verteilung von Erwerbs- und Hausarbeit zwischen den Partnern. Nach der Geburt des ersten Kindes findet fast immer eine Entwicklung in Richtung traditionell(er)e geschlechtliche Arbeitsteilung statt, das heißt in Richtung eines strukturell spezialisierten Arrangements, nämlich des männlichen Ernährermodells.

Wie stellen sich nun die das Geschlechterarrangements und die geschlechtliche Arbeitsteilung bei den Eltern unseres Samples dar? Als Ausgangsmodell der Analyse der Geschlechterarrangements ziehen wir eine von Grottian et al. (2003) entwickelte Typologie heran, die partnerschaftliche Geschlechterarrangements mit individuellen Prioritäten der PartnerInnen in Bezug auf Beruf oder Familie verknüpft, und die wir für unser Sample - Paare mit Kindern - leicht modifizierten. Nach dieser Typologie unterscheiden wir zwischen strukturell egalitären Arrangements und strukturell spezialisierten Arrangements. Während strukturell egalitäre Arrangements dadurch charakterisiert sind, dass beide PartnerInnen die gleichen Prioritäten – Erwerbszentrierung und/oder Kinderbetreuung - setzen, unterscheiden sich bei strukturell spezialisierten Arrangements die Prioritäten beider PartnerInnen: ein/e Partner/in ist primär für Erwerbsarbeit zuständig, der/die andere Partner/in für Kinderbetreuung. (siehe dazu auch: Papouschek 2008).

Die Mehrzahl der Eltern unter den InterviewpartnerInnen leben in strukturell spezialisierten Arrangements. Das traditionelle male-breadwinner Modell stellt jedoch eher eine Ausnahme dar. Klassische Familienernährer finden sich im Sample nur sehr wenige.

Ein Beispiel ist Herr V. Er ist seit der Geburt der Tochter nicht mehr zu Hause als vorher, erzählt er, eher im Gegenteil. Daher sieht er seine Tochter auch kaum. Seine Frau hat die Gesamtzuständigkeit für Kinderbetreuung und Haushalt. Herr V. kümmert sich wenn, dann nur am Wochenende sporadisch um seine Tochter. Bereits vor der Geburt des Kindes, erläutert Herr V., war klar, dass sich ausschließlich seine Frau um die Tochter kümmern würde. Er begründet dies unter anderem mit der Notwendigkeit eines hohen Arbeitsengagements, um die Familie auch finanzieren zu können. Gleichzeitig ist er davon überzeugt, dass Mütter für die Betreuung von Kleinkindern am besten geeignet sind und die Betreuung durch die Mutter auch am vorteilhaftesten für die Entwicklung des Kindes ist.

Bei den „modernisierten“ Familienernährern, dem häufigsten Arrangement in unserem Sample, zeigen sich graduelle Unterschiede hinsichtlich der Ausgestaltung der strukturell spezialisierten Arrangements: Diese beziehen sich zum einen auf den Grad der Eindeutigkeit der Ernährerrolle und zum anderen damit im Zusammenhang auf den Grad der Eindeutigkeit der Entlastung von Familienarbeit. Das heißt, es findet sich eine Bandbreite von „eindeutig zuständigen Familienernährern“ und teilzweiterwerbstätigen Frauen mit – fast – ungebrochener Verantwortlichkeit der Frauen für die Familienarbeit bis zu Formen, wo zwar die Männer noch die Ernährerrolle innehaben, allerdings auch einen höheren Anteil an der Betreuungs- und Hausarbeit übernommen haben.

Als Beispiel für ein „traditionell modernisiertes Arrangement“ ist Herr A. zu nennen. Das Paar hat zwei Kinder. Seine Frau ist derzeit mit dem zweiten Kind in Karenz und plant ab dem dritten Geburtstag des Kindes in Teilzeitbeschäftigung wiedereinzusteigen. Herr A. kommt seiner Vaterrolle in fast klassischer Weise nach. So ist für den Frühaufsteher die Frühstücksstunde mit Frau und Kindern der Abschluss seines Morgens, bevor er das Haus verlässt und dabei das ältere Kind in den Kindergarten bringt. Zeit für das gemeinsame Abendessen wird ebenfalls versucht freizuhalten, aber nicht immer erfolgreich, da am Abend häufig Veranstaltungen stattfinden, deren Organisation zu Herrn A.'s beruflichen Aufgaben gehört. Am Wochenende gibt es ebenfalls einen Tag, der gemeinsam verbracht wird. Die Ritualisierung von Familienzeiten ist für den Herrn A. wichtig, da er sonst keinen regelmäßigen Kontakt zu Frau und Kind haben würde.<sup>54</sup> Gleichzeitig würde Herr A. gerne mehr Zeit mit seinen Kindern verbringen.

*„Wenn ich in der Früh aufstehe sehe ich meine Kinder zwei bis drei Stunden. Am Abend, wenn es sich überhaupt ausgeht, habe ich eine halbe Stunde bis eine Stunde. Für meinen Geschmack sehe ich meine Kinder viel zu wenig.“ (E-N-20)*

<sup>54</sup> Auf eine Inszenierung von Familienritualen verweisen auch Klenner/Pfahl/Reuyß (2003). Sie interpretieren diese Ritualisierungen als Strategie aufgrund langer Arbeitszeiten entstandene Zeit- und Kommunikationsdefizite bewusst auszugleichen.

Für die Hausarbeit haben Herr A. und seine Lebensgefährtin eine Reinigungskraft engagiert, die zweimal in der Woche für sieben Stunden bei der Familie tätig ist. Darüber hinausgehend ist die Partnerin von Herrn A. für den Haushalt zuständig.

Ein zweites Beispiel für das Modell ‚modernisierter‘ Familienernährer ist Herr D. Dieses Beispiel ist auch deswegen interessant, weil nach der Trennung der Eltern das Geschlechterarrangement bezogen auf die Kinderbetreuung in der gleichen Weise fortgesetzt wurde. Als die Tochter zwei Jahre alt war, trennten sich D. und seine Lebensgefährtin. Die gute Beziehung der Elternteile nach der Trennung ermöglichte es, so Herr D., einvernehmlich eine für beide Elternteile wünschenswerte Aufteilung der Betreuung zu vereinbaren. Herrn D. war es wichtig, auch nach der Trennung Verantwortung zu übernehmen, seine Tochter aufwachsen zu sehen und regelmäßigen Kontakt zu haben. Folgende Regelung wurde vereinbart: Zweimal pro Woche holt Herr D. die Tochter vom Hort ab. Diese bleibt dann entweder bis zum Abend bei ihm und seiner derzeitigen Lebensgefährtin oder sie übernachtet in deren gemeinsamem Haushalt, was seltener der Fall ist. Zusätzlich verbringt die Tochter ungefähr jedes zweite Wochenende bei ihrem Vater. Im Krankheitsfall des Kindes kommt es zwar zu kurzfristigen Absprachen, aber meist, so erzählt Herr D., kann sich die Mutter beruflich leichter freimachen und daher übernimmt sie meist die Betreuung. Ebenso wie die Betreuung haben Herr D. und seine Ex-Partnerin auch die Aufteilung der finanziellen Kosten für das Kind privat vereinbart. Herr D. verdient etwa doppelt so viel wie die Mutter des Kindes, daher übernimmt er einen höheren Fixanteil der Kosten und beteiligt sich nach Absprache ebenfalls mit höheren Anteilen an besonderen Kosten.

Ein spezialisiertes Rollentauscharrangement, in dem die Mutter längerfristig primär für Erwerbsarbeit zuständig ist und der Vater für die Kinderbetreuung findet sich in unserem Sample nicht.

Strukturell-egalitäre Modelle, in denen beide PartnerInnen die gleichen Prioritäten (Erwerbszentrierung und/oder Kinderbetreuung) setzen, stellen in unserem Sample eine Minderheit dar. Auffällig ist, dass der Hauptanstoß zu einem solchen Arrangement von den Frauen kommt. Es sind die Frauen, die ein strukturell egalitäres Arrangement auch mit Kindern weiterführen wollen, auch wenn dies ‚Belastungen‘ durch die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft mit sich bringt. Aber diese Frauen sind nicht mehr bereit, ein strukturell spezialisiertes Arrangement mit zu tragen, das dem Partner die primäre Zuständigkeit für Berufstätigkeit und ihnen selbst die primäre Zuständigkeit für Kinderbetreuung zuweist.

Herr F. und seine Lebensgefährtin – das erste Beispiel für ein strukturell egalitäres Arrangement – sind derzeit beide Vollzeit erwerbstätig. Beide haben Elternkarenz in Anspruch genommen. Das Kind besucht mittlerweile einen Kindergarten. Zusätzlich wird es von zwei Babysitterinnen und der Großmutter betreut. An drei Tagen in der Woche wird das Kind um drei Uhr von einer der beiden Babysitterinnen vom Kindergarten abgeholt, die danach für drei Stunden mit ihm spielen, an einem Tag von der Großmutter. Jeweils einen Tag in der Woche übernehmen der Vater bzw. die Mutter das Abholen, wobei das Kind an diesen Tagen meist etwas länger, aber maximal bis fünf Uhr im Kindergarten bleibt. Morgens wird das Kind zwischen halb neun und neun Uhr



in die Betreuungseinrichtung gebracht. Das Hinbringen teilen die Mutter und der Vater untereinander auf.

Die Betreuung der Tochter im Krankheitsfall ist in der Form geregelt, dass Herr F. für die Pflege im Krankheitsfall zuständig ist, da er hinsichtlich seiner Arbeitszeit flexibler ist und auch die Möglichkeit zu Heimarbeit hat. Seine Partnerin springt hingegen öfters ein, wenn die Babysitterinnen verhindert sind.

Ein zweites Beispiel sind Herr und Frau Z. Obwohl Herr Z. vollzeitbeschäftigt ist und Frau Z. Teilzeit arbeitet, allerdings über 30 Stunden, übernimmt Herr Z. zumindest die Hälfte, wenn nicht mehr an Kinderbetreuung, erzählt Frau Z., da er in seiner Arbeitszeiteinteilung etwas flexibler ist. Dies betrifft vor allem das Einspringen in Notfällen wie etwa bei Krankheit der Kinder. Die höhere Beteiligung von Herrn Z. gilt auch für Hausarbeit. Frau Z. führt dies nicht zuletzt auf die zwei Jahre Karenz zurück, die ihr Mann in Anspruch genommen hat.

*„Ich habe immer gesagt: ‚Der, der als letzter in Karenz bleibt, an dem bleibt das hängen.‘ Ich habe das immer bei meinen Freundinnen immer gesehen. Und das hat sich auch bei uns bestätigt. Ich meine, er kocht gerne und gut. Und er hat das in der Karenz immer gemacht und vieles andere auch. (...) Ich wasche die Wäsche und gehe einkaufen, aber die Hauptlast hat er.“(E-MA1-23)*

Unsere Ergebnisse machen deutlich: Die Mehrzahl der Eltern lebt in strukturell spezialisierten Partnerschaften. Strukturell-egalitäre Arrangements stellen in unserem Sample hingegen eine Minderheit dar.

### **6.3. Kinderbetreuungseinrichtungen, Familie, Freundeskreis und Zukauf von Betreuungsleistungen**

Eine verlässliche Kinderbetreuung ist für Frauen und Männer mit Kindern eine der wichtigsten Voraussetzungen, dass Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit überhaupt möglich ist. Zunächst wird daher auf die Bedeutung des institutionellen Kinderbetreuungsangebots für unsere InterviewpartnerInnen eingegangen. Danach wird der Stellenwert von sozialen Ressourcen - Familien, Verwandten und FreundInnen - bei der Unterstützung von Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung dargestellt.

#### **6.3.1. Institutionelle Angebote – Kinderkrippen, Kindergarten, Horte**

##### **6.3.1.1. Regionales Angebot**

Zentral für die Nutzung institutioneller Kinderbetreuungsangebote ist zunächst das regionale Angebot. In Wien stellt sich die Situation als vergleichsweise günstig dar, dennoch besteht im Bereich der Kinder unter 3 Jahren noch Ausbaubedarf (siehe dazu auch: Kapitel 2.3.1). Diese Situation spiegelt sich auch in den Aussagen unserer InterviewpartnerInnen. Während kaum von Problemen berichtet wird, einen Betreu-

ungsplatz für 3-5-jährige Kinder zu finden, stellt sich dies für unter 3-jährige schon als bei weitem schwieriger heraus.

Frau E. hat beispielsweise ihr Kind schon frühzeitig (noch vor der Geburt) für eine Kinderkrippe angemeldet, die in der Nähe ihrer Wohnung und ihres neuen Büros liegt. Allerdings steht die Zusage für den Erhalt des Krippenplatzes noch aus. Für Frau E. stellt diese späte Zusage ein Problem dar und führt zu Planungsengpässen und Unsicherheit, wie sie es formuliert. Frau E. plädiert in diesem Zusammenhang für die Ermöglichung verlässlicherer Planbarkeit:

*„Was es sowieso bräuchte, wäre die Sicherheit, dass man für das Kind einen Kinderkrippenplatz kriegt. Wo man sich gar nicht großartig überlegen muss, was man noch alles mit 5 Tagesmüttern oder Sonstiges abdecken kann. Also so eine gewisse Sicherheit des Platzes, das wäre schon wichtig und nicht erst einen Monat vorher.“ (E-E-20)*

Frau L. hat aufgrund fehlender Krippenplätze für ihre 13 Monate alten Zwillinge auf die Betreuung durch eine Tagesmutter zurückgegriffen. Seit sie 20 Monate alt sind, besuchen die Kinder von Frau W. einen Kindergarten.

Auch die Kinder von Frau Y. und Frau W. wurden von Tagesmüttern betreut, allerdings nicht weil keine Kinderkrippenplätze gefunden wurden, sondern weil die Betreuung durch *eine* Person gegenüber der Betreuung in der Kinderkrippe bevorzugt wird.

Ist ein Krippenplatz gefunden, zeigen sich die erwerbstätigen Mütter und Väter sehr zufrieden mit dieser Form der Kinderbetreuung, sowohl was die Qualität als auch die Öffnungszeiten der Einrichtungen betreffen. Ein Beispiel ist Frau M. Sie war zwei Jahre lang in Elternkarenz und daneben geringfügig erwerbstätig. Nach der Karenz stieg sie mit 30 Stunden wieder in den Beruf ein. Frau M. hatte zunächst nur ein Jahr Karenz geplant, dann aber auf zwei Jahre verlängert. Ursprünglich war vereinbart gewesen, dass sie nach einem Jahr wieder Vollzeit arbeiten und ihr Mann die Betreuung übernehmen würde. Frau M. verwitwete jedoch, als das Kind wenige Monate alt war und ist seither allein erziehend. Nach dem Tod ihres Mannes wohnte Frau M. wieder bei ihren Eltern außerhalb von Wien und pendelte im Rahmen ihrer geringfügigen Erwerbstätigkeit zum Arbeitsplatz. In dieser Zeit kümmerten sich die Eltern von Frau M. um das Kind. Als Frau M. für ihr Kind einen gut erreichbaren Krippenplatz in Wien erhielt, zog sie wieder zurück nach Wien. Sie betont auch, dass es ‚am Land‘ unmöglich gewesen wäre, eine Betreuungseinrichtung für ein Kleinkind zu finden.

*„Ich habe dann eine passende Krippe gefunden. Da war meine Tochter eineinhalb Jahre. Das hat mir dann die Möglichkeit eröffnet, wieder nach Wien zurück-zuziehen. Und das war toll und ich bin sehr zufrieden damit. Am Land gibt es so was ja gar nicht. Also da wäre ich gar nicht auf die Idee gekommen, was zu suchen.“ (D-MA-15)*

Als problematisch wird die Angebotslage von Kinderbetreuungsmöglichkeiten von erwerbstätigen Müttern und Vätern in Wien erst wieder bei der Nachmittagsbetreuung von Schulkindern bis zum 14. Lebensjahr erlebt. Die Anzahl der Ganztagschulen ist aus Sicht der Eltern zu gering, und auch Hortplätze zu finden, die in der Nähe der Schule liegen, ist für die Eltern unseres Samples nicht immer einfach. Frau Y. erzählt,

beispielsweise dass die Entscheidung für eine bestimmte private Volksschule getroffen wurde, da diese Nachmittagsbetreuung bis 16:00 Uhr anbietet. Die Tochter von Herrn M wiederum nimmt an einem Schulversuch teil, bei dem die Nachmittagsbetreuung in die Schule integriert ist. Die Anmeldung für den Besuch dieses Schulversuchs erfolgte bereits zwei Jahre vor Schulantritt der Tochter.

#### 6.3.1.2. *Öffnungszeiten und Kosten der Kinderbetreuungseinrichtungen*

Mit den täglichen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen ist die überwiegende Mehrzahl der Eltern in unserem Sample sehr zufrieden. Wien hat auch – österreichweit – die längsten Öffnungszeiten bei Kinderbetreuungseinrichtungen.<sup>55</sup> Dass die Mehrzahl der Kinderbetreuungseinrichtungen über das gesamte Jahr höchstens fünf Wochen schließt, wird von unseren InterviewpartnerInnen ebenfalls als sehr hilfreich erlebt. Als problematisch wird auch diesbezüglich die Situation erst wieder bei Schulantritt gesehen, denn auch wenn, wie im vorhergehenden Abschnitt bereits beschreiben, in allen Betrieben bei der Urlaubsplanung auf die Bedürfnisse von Eltern mit Schulkindern Rücksicht genommen werden, stellen Schulferien für einige Eltern unseres Samples eines der größten Vereinbarkeitsprobleme dar. Eltern sind in den Ferien dabei auf Hortbetreuung und ihre Familien angewiesen.

Interessant in Zusammenhang mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen ist, dass von etlichen Eltern wiederholt der Wunsch angesprochen wird, die eigenen Kinder nicht als letzte vom Kindergarten abzuholen. So erläutert Herr S., dass, obwohl seine Tochter abends bis halb sechs in der Kinderbetreuungseinrichtung bleiben könnte, er sie zwischen vier und halb fünf Uhr abholt. Der Grund: Dies ist der Zeitpunkt, an dem die meisten Kinder abgeholt werden und er möchte sie ‚nicht allein mit der Betreuerin zurücklassen‘, wie er es formuliert. Demnach sind nicht nur die Öffnungszeiten Kriterium, sondern auch die üblichen Besuchszeiten anderer Kinder und daran geknüpft sozio-kulturelle Normen hinsichtlich Elternschaft, die sich in individuellen Einstellungen widerspiegeln.

Seit Herbst 2009 ist in Wien der Besuch einer öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtung (halb- oder auch ganztags) für alle Kinder bis zum 6. Lebensjahr *kostenlos*. Für Kinder, in privaten Einrichtungen, werden die Kosten bis zu €220 im Monat ebenfalls von der Gemeinde Wien übernommen. Diese Reform wurde von allen erwerbstätigen Müttern und Vätern positiv herausgestrichen. Von einigen mit Bedauern, dass sie nicht mehr in den Genuss dieser Reform gekommen seien, von anderen als wesentliche Erleichterung und Unterstützung bei der Vereinbarkeit. Hohe Kosten werden erst wieder bei der Hort- und Ferienbetreuung der Schulkinder von unseren InterviewpartnerInnen problematisiert bzw. als belastend erlebt. Hier findet sich gleichzeitig eine recht deutliche Differenzierung im Schulwahlverhalten der Eltern nach ihrer Einkommenssituation. Bei höherem Einkommen entscheiden sich Eltern mitunter für

<sup>55</sup> Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder bis zum 3. Lebensjahr werden in Wien zu 75% ganztägig geführt, Österreichweit nur 58%. Bezogen auf die 3 bis 5-jährigen Kinder sind in Wien immerhin noch 68% ganztägig geöffnet (Statistik Austria 2010: Kindertagesheimstatistik).

recht teure – bis €400 pro Monat – private Volksschulen mit Nachmittagsbetreuung, während Eltern mit niedrigerem Einkommen öffentliche Volksschulen wählen und auf Unterstützung durch die Familie angewiesen sind.

### 6.3.2. Familien, Verwandte, FreundInnen - Soziale Netze und Zukauf von Betreuungsleistungen

Sowohl im vorhergehenden Abschnitt ‚Betriebliche Praxis – Betriebslogiken‘ als auch im Kapitel ‚Vereinbarkeit‘ wurde bereits wiederholt auf die Unterstützung durch die Familie und Verwandte verwiesen. Sei es, dass Großeltern Kinder vom Kindergarten oder der Schule abholen, dass sie im Krankheitsfall einspringen oder die Kinder in den Ferien betreuen (siehe auch: Papouschek/Schiffbänker 2008). Alle InterviewpartnerInnen betonen den wichtigen Stellenwert von Familien, Verwandte und FreundInnen für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung.

Meist sind es die Großeltern, die aktiv bei der Kinderbetreuung unterstützen. Herr S. erzählt beispielsweise, dass seine Eltern sehr aktiv in der Kinderbetreuung engagiert sind. Etwa zweimal die Woche holt der Großvater seinen Enkel vom Kindergarten ab und unternimmt zwei bis drei Stunden ‚etwas‘ mit ihm. Die Großmutter ist, wie Herr S. erläutert eher, „für große Fälle zuständig“. Sie springt bei Krankheit der Kinder ein und nimmt die Kinder zu sich, wenn Herr S. und seine Partnerin zu zweit über ein Wochenende wegfahren, was etwa zwei- bis dreimal im Jahr vorkommt.

Auch für Frau M. ist die Unterstützung durch die Familie eine wesentliche Bedingung, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung ohne größere Schwierigkeiten zu bewältigen. Sie hat, erzählt sie, zusätzlich den Vorteil, dass die unterstützten Familienmitglieder im selben Haus wohnen.

*„Es gibt Großeltern und ich habe insgesamt ein gutes Verwandtschaftsnetz. Das ist sehr unterstützend, wenn zum Beispiel die Kinder z.B. krank sind, was ja immer schwierig ist. (...) Ich wohne praktisch wie in einem Familienhaus – da wohnen meine Eltern, mein Bruder mit seinen Kindern und auch noch meine Cousinen. Wir wohnen alle im gleichen Haus und passen wir auch gegenseitig auf die Kinder auf.(...) Das ist das Haus, wo mein Bruder und ich aufgewachsen sind. Dann waren Wohnungen frei und wir haben geschaut, dass wir sie bekommen. Das hat halt viele Vorteile. Die Kinder rennen im Haus auf und ab und sind eben auch in anderen Wohnungen.“ (F-Ma1-3)*

Bei der Familie Y. wird die Betreuung der beiden Kinder durch die Eltern, die Großeltern, eine Tagesmutter und den Kindergarten abgedeckt. Die Hilfe der Großeltern ist, so Frau Y., vor allem deshalb so wichtig, weil die finanziellen Kosten für die Tagesmutter sonst zu hoch wären. Gelegentlich springen auch Personen aus dem Freundeskreis, vor allem FreundInnen mit Kindern, bei Betreuungsengpässen ein.

Sind Großeltern und andere Verwandte nicht für Betreuungsaufgaben verfügbar, weil sie beispielsweise nicht in Wien wohnen, wird dies von unseren InterviewpartnerInnen als belastend erlebt. Von einigen wird dann auf FreundInnen als Betreuungspersonen zurückgegriffen. Allerdings, erläutert Herr M., ist dies schwieriger als mit Großeltern,

da FreundInnen in der Regel ebenfalls berufstätig sind und daher auch nicht kurzfristig einspringen können.

Frau und Herr O., deren Eltern ebenfalls nicht vor Ort verfügbar sind, haben sich hingegen zur Erleichterung der Vereinbarkeit für den Zukauf von Betreuungsleistungen entschieden. Sie engagierten eine Leihoma, als Frau O. mit dem zweiten Kind schwanger war. Sich auf die Unterstützung durch den Freundeskreis zu verlassen, war ihnen zu unsicher.

*„Ich habe mir gedacht: Ich möchte eine saubere Lösung. Und dann habe ich mich umgehört, was es gibt. Und dann bin ich auf einen Leihomaverein gestoßen. Und da habe ich mir 2, 3 Damen angeschaut und eine ausgewählt, die wir noch immer haben. Und das hat sich sehr gut entwickelt, weil sie zur Geburt vom 2. Kind schon da war. (...) Sie war eigentlich die Wichtigste für uns, weil sie sehr flexibel war. Wenn zum Beispiel die Kinder krank waren, ist sie kurzfristig gekommen.“ (E-MA1-10)*

Frau O. ist sehr zufrieden mit dieser Entscheidung. Sie schildert anschaulich, welche persönliche Bedeutung die Leihoma mit der Zeit für die Familie erhielt. Finanziell waren die Dienste der Leihoma kostspielig, allerdings sieht sich Frau O. in der privilegierten Situation, dass sie und ihr Mann sich diese Lösung leisten konnten. Derzeit kosten die Dienste der Leihoma pro Monat etwa 180,- Euro. „Es gab aber Zeiten, in denen etwa das Doppelte anfiel“, wie Frau O. berichtet. Zum Zeitpunkt des Interviews ist die Leihoma zweimal die Woche für insgesamt sechs bis sieben Stunden für die Familie tätig. Früher holte sie beide Kinder von der jeweiligen Betreuungseinrichtung ab, was sie beim kleineren Kind immer noch macht. Auch die Betreuung der Kinder bei Abendterminen der Eltern übernimmt sie nach wie vor.

*„Ich meine, das war rückgerechnet eine hohe Kostenbelastung, die sicher nicht für alle leistbar ist. Das ist ganz sicher so. Aber wir haben gesagt: Wir wollen das und wir wollen auch, wenn wir einmal ins Theater oder vielleicht einmal Essen gehen, eine Betreuung für die Kinder haben. Das leisten wir uns einfach, das ist es uns wert.“ (E-MA1-11)*

Die Leihoma, so lässt sich daraus schließen, war nicht nur für die Kinderbetreuung selbst wichtig, sondern auch dafür, dass Herr und Frau O. eigenen Interessen weiter nachgehen oder auch gemeinsam Zeit - ohne Kinder - verbringen konnten.

Eine besondere Bedeutung hat die Unterstützung durch Eltern, Verwandte und FreundInnen für AlleinerzieherInnen. Frau L. hat sich ein privates Unterstützungsnetzwerk aus ausgewählten Freundinnen und Familienmitgliedern aufgebaut. Gerade als Alleinerziehende war es für sie wichtig, sich von außen Hilfe zu holen, erzählt sie:

*„Ich war von Anfang an gezwungen, mich nach außen zu orientieren und verschiedene Menschen einzubinden. Aber natürlich gibt es trotzdem Engpässe.“ (E-L-17)*

Aufgrund der von ihr geleisteten Aufbauarbeit hat sie nun eine Gruppe von nahe stehenden Menschen, auf deren Unterstützung sie zurückgreifen kann. Dieser Kreis privater Unterstützungspersonen setzt sich aus ihren Eltern, einem anderen Mitglied ihrer Herkunftsfamilie und Freundinnen zusammen. Hilfe von diesen Personen nimmt sie ins-

besondere bei beruflichen Abendveranstaltungen in Anspruch, im Durchschnitt etwa einmal pro Woche. Nach der Erfahrung von Frau L. sind Frauen auch in diesem Kontext eher bereit sind, Betreuungsarbeit zu leisten.

*„Also es gibt Freundinnen. Und da muss ich echt sagen, nur Freundinnen. Also es gibt keinen männlichen Freund, der helfen und einspringen würde. (...) Wobei ich schon froh bin, dass es immerhin zwei Männer gibt, die zumindest bereit sind, mit den Kindern und mir Freizeit zu verbringen. Weil es geht ja nicht nur darum, Betreuung abzugeben, es geht ja auch darum, dass man ein Sozialleben hat, auch mit Kindern.“ (E-L-12)*

In diesem Zitat spricht Frau L. noch einen weiteren bedeutsamen Punkt an: Den Umstand, dass es bei der Unterstützung nicht nur darum geht, die Betreuung der Kinder zu übernehmen, sondern auch darum, das Sozialleben „trotz Kindern“ aufrechtzuerhalten. In diesem Sinn erweitert sie den Begriff der „Vereinbarkeit“ um den Aspekt der Sozialkontakte.

#### **6.4. Einflussfaktoren auf die konkrete Gestaltung von Erwerbsarbeit und Elternschaft - Haushaltsebene**

Im Folgenden wird zusammenfassend der Einfluss sowohl ökonomischer Bedingungen auf Haushaltsebene als auch von Einstellungen und Werthaltungen der Eltern auf die konkrete geschlechtsspezifische Ausgestaltung von Erwerbstätigkeit und Elternschaft dargestellt. Beleuchtet wird überdies die Rolle institutioneller Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie des sozialen und familialen Netzwerkes für Handlungsoptionen von erwerbstätigen Eltern.

Ähnlich den Ergebnissen anderer Studien (Buehner-Ferstl/Rille-Pfeiffer 2008, Haas et al. 2009) dominieren auch in unserem Sample Frauen, die Karenz in Anspruch genommen haben und in Folge in höherem Ausmaß als ihre Männer/Lebensgefährten für die Kinderbetreuung zuständig sind. Dies obwohl wir zum einen nach Unternehmen suchten, die Väterkarenz anbieten, zum anderen nach karenzierten Vätern.

Auf die konkrete Ausgestaltung der Karenz zeigen sich zusammenfassend in unserem Sample zwei wesentliche Einflussfaktoren: Zum einen beeinflussen neben betrieblichen und beruflichen Bedingungen ökonomische Faktoren wie geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede, aber auch das regionale Angebot von Kinderbetreuungseinrichtungen für Kleinkinder, das konkrete Karenzarrangement. Zum anderen wird der Einfluss von Einstellungen und Werthaltungen für Karenzarrangements sehr deutlich. Da sind einerseits geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen an Mütter als die Personen, die für die Betreuung von Kleinkindern am besten geeignet sind und auch über die notwendige Kompetenz verfügen, was dazu führt, dass die Inanspruchnahme der Karenz durch die Mütter als Selbstverständlichkeit erscheint, unabhängig von der Einkommenssituation des Paares. Andererseits prägen Vorstellungen der Eltern über die - für die Entwicklung ihrer Kinder - beste Betreuungsform Karenzentscheidungen. Darüber hinaus zeigt sich, dass je weniger die Vorstellungen über das Kindeswohl an

eine fixe Person geknüpft ist, desto größer ist der Entscheidungsspielraum der Eltern hinsichtlich Betreuungsmöglichkeiten.

Wesentlich, ob Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und (Klein)Kindern für beide PartnerInnen möglich ist, sind zudem auch deren Vorstellungen über die Arbeitsteilung in der Partnerschaft. Eine Analyse der partnerschaftlichen Arrangements unserer InterviewpartnerInnen macht deutlich: Die Mehrzahl der Eltern lebt in strukturell spezialisierten Partnerschaften, in denen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung arbeitsteilig organisiert sind, d.h. ein/e Partner/in ist primär für Erwerbsarbeit zuständig, der/die andere Partner/in für Kinderbetreuung. Allerdings sind innerhalb dieser Gruppe Differenzierungen entlang des Grades der Zuständigkeit für Familienarbeit und des Grades der Ernährerrolle auszumachen. Bei den strukturell spezialisierten partnerschaftlichen Arrangements sind „traditionelle“ male-breadwinner Modelle nur mehr selten vorhanden. Pluralisierungen und Veränderungen finden – wie die Beispiele zeigen – vor allem innerhalb von strukturell spezialisierten Arrangements statt. Strukturell-egalitäre Modelle, in denen beide PartnerInnen die gleichen Prioritäten (Erwerbszentrierung und/oder Kinderbetreuung) setzen, stellen in unserem Sample eine Minderheit dar. Dabei sind es vor allem die Frauen, die sich bei der Geburt von Kindern als Antriebskräfte für die Fortführung einer strukturell egalitären Partnerschaft erweisen.

Zentral für die Nutzung institutioneller Kinderbetreuungsangebote ist zunächst das regionale Angebot. Die Wiener Situation spiegelt sich daher auch in den Aussagen unserer InterviewpartnerInnen. Während kaum von Problemen berichtet wird, einen Betreuungsplatz für 3-5jährige Kinder zu finden, stellt sich dies für unter 3-jährige schon als bei weitem schwieriger heraus. Als problematisch wird die Angebotslage von Kinderbetreuungsmöglichkeiten von erwerbstätigen Müttern und Vätern in Wien erst wieder bei der Nachmittagsbetreuung von Schulkindern bis zum 14. Lebensjahr erlebt. Die Anzahl der Ganztagschulen ist aus Sicht der Eltern zu gering, und auch Hortplätze zu finden, die in der Nähe der Schule liegen, ist für die Eltern unseres Samples nicht immer einfach.

Mit den täglichen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen ist die überwiegende Mehrzahl der Eltern in unserem Sample sehr zufrieden. Interessant im Zusammenhang mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen ist, dass von etlichen Eltern wiederholt der Wunsch angesprochen wird, die eigenen Kinder nicht als letzte vom Kindergarten abzuholen. Demnach sind nicht nur die Öffnungszeiten Kriterium, sondern auch die üblichen Besuchszeiten anderer Kinder und daran geknüpft sozio-kulturelle Normen hinsichtlich Elternschaft, die sich in individuellen Einstellungen widerspiegeln.

Der ‚Gratiskindergarten‘ in Wien wurde von allen erwerbstätigen Müttern und Vätern positiv herausgestrichen. Hohe Kosten werden erst wieder bei der Hort- und Ferienbetreuung der Schulkinder von unseren InterviewpartnerInnen problematisiert bzw. als belastend erlebt. Hier findet sich gleichzeitig eine recht deutliche Differenzierung der Eltern nach ihrer Einkommenssituation hinsichtlich der Auswahl der Schule. Bei höherem Einkommen entscheiden sich Eltern mitunter für recht teure – bis €400 pro Monat – private Volksschulen mit Nachmittagsbetreuung, während Eltern mit niedrigerem

Einkommen öffentliche Volksschulen wählen und auf Unterstützung durch die Familie angewiesen sind.

Die Ergebnisse machen schließlich aber auch eines deutlich: Auch bei einem – im Vergleich zu anderen Bundesländern – guten regionalen Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen hat die Unterstützung durch die Familie und den Freundeskreis einen wesentlichen Stellenwert für die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung. In der Mehrzahl sind es die Großeltern, die aktiv bei der Kinderbetreuung unterstützen. Sind Großeltern und andere Verwandte nicht für Betreuungsaufgaben verfügbar, weil sie beispielsweise nicht in Wien wohnen oder berufstätig sind, wird von einigen InterviewpartnerInnen auf den Freundeskreis als Unterstützungsmöglichkeit zurückgegriffen. Als zweite Variante findet sich in Fällen, wo dies finanziell möglich ist, der Zukauf von Betreuungsleistungen.

Gleichzeitig zeigt sich, dass die die Unterstützung durch die Familie/Freundeskreis oder durch bezahlte Betreuungspersonen auch dazu genutzt wird, im Sinne von Work-Life-Balance eigenen Interessen nachgehen zu können, Zeit für die Partnerschaft und schließlich nicht zuletzt auch Zeit für sich selbst zu haben. Das heißt, diese Unterstützung ermöglicht in einigen Fällen auch, dass neben Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung andere subjektiv wichtige Bereiche - zumindest in Ansätzen - ins Leben integriert werden können.



## 7. GENDER-BUDGETING-RELEVANTE MASSNAHMEN-VORSCHLÄGE

Seit Jänner 2009 sind Bund, Länder und Gemeinden – laut Bundes-Verfassungsgesetz – verpflichtet bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männer anzustreben. In Wien wurde *Gender Budgeting* bereits Jahre vor Inkrafttreten dieser Verfassungsbestimmung implementiert und in der Geschäftseinteilung des Magistrats in der Abteilung Finanzwesen verankert.

Laut dem Wiener Budgetvoranschlag 2010 bedeutet „*Gender Budgeting* die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern systematisch in den Prozess der Budgeterstellung einzubeziehen und die Haushaltsmittel unter sozialen Gesichtspunkten gerecht zwischen den Geschlechtern aufzuteilen“. Dieser sehr umfassende Ansatz des *Gender Budgeting* konzentriert sich u. a. auf folgende Fragestellungen:

- Wie gestalten sich die Wirkungen auf bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern?
- Wie beeinflusst Haushaltspolitik die Geschlechterrollen?
- Wie stellen sich die Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit dar?

Aufgabe des vorliegenden Forschungsprojektes ist es auch, *Gender-Budgeting*-relevante Maßnahmenvorschläge betreffend die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft zu erarbeiten. Demnach sollen diese Vorschläge auch dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (etwa in der Frage der geschlechtlichen Arbeitsteilung oder auch der Erwerbstätigkeit) entsprechen.

Aufgrund der Breite des Themas und der Fragestellungen beziehen sich die Maßnahmenvorschläge auf unterschiedliche Ebenen, wobei jedoch der regionalen Ebene – einerseits durch die Betonung von Sach- und Serviceleistungen und andererseits im Sinne des Auftraggebers und seiner möglichen Einflussnahme – eine zentrale Rolle zukommt. Zudem können auch Maßnahmen, die auf die betriebliche Ebene abzielen, von regionalen Stellen bereitgestellt oder gefördert werden.

Nachfolgende Maßnahmenvorschläge resultieren einerseits aus der Aufarbeitung der Maßnahmen und Regelungen sowie der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit im Rahmen des vorliegenden Forschungsprojektes. Hier wurde eine Vielzahl an Veränderungsnotwendigkeiten ersichtlich bzw. konnte eine Reihe von Maßnahmenvorschlägen abgeleitet werden. Andererseits erlaubt die Bearbeitung vorhandener themenspezifischer quantitativer Erhebungen, aber vor allem die Berücksichtigung der Ergebnisse der im Rahmen dieses Forschungsprojektes durchgeführten qualitativen Erhebung, eine Erweiterung und Abstimmung der Maßnahmenvorschläge auf die tatsächlichen Erfordernisse und Bedarfe der betroffenen Frauen und Männer in Wien.

Viele der angeführten Maßnahmenvorschläge sind nicht neu, denn die Frage der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft mit dem gleichzeitigen Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern ist immer wieder Thema politischer Auseinander-

setzungen und wissenschaftlicher Analysen und nicht alle bereits bekannten Erfordernisse konnten bislang auf politischer Ebene umgesetzt werden. Demnach finden sich in der sozialwissenschaftlichen Literatur ebenso wie in politischen Dokumenten (etwa Nationaler Aktionsplan Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt – NAP Gleichstellung) eine Reihe interessanter Maßnahmenvorschläge, die hier ebenfalls Berücksichtigung finden.

Ein grundsätzlicher Punkt, der hier vorangestellt werden soll, ist die Frage der **Dimension der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft**, welche auch in den qualitativen Interviews mit aktiven Mütter und Väter zum Ausdruck kam. Demnach kann und sollte es nicht nur um eine Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft im engeren Sinne gehen, sondern Frauen und Männer bzw. Mütter und Väter sollten neben diesen beiden wichtigen Lebensbereichen auch noch Zeit und vor allem Energie, für sich selbst bzw. kulturelle Interessen, gesellschaftliches und politisches Engagement etc. haben. Entsprechend sollten der Begriff und vor allem die Politik der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft im Sinne einer umfassenden „Work-Life-Balance“ verstanden werden, ohne dabei jedoch den zentralen Aspekt der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft zu vernachlässigen oder an den Rand zu drängen.

### 7.1. *Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft*

Bei den Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft geht es um zeitliche Maßnahmen und Geldleistungen, sowie um Sach- und Serviceleistungen. Im Sinne einer Vereinbarkeitspolitik, die gleichzeitig auch die Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel hat, sollte der **Schwerpunkt** grundsätzlich **auf Sach- und Serviceleistungen und der Arbeitszeitgestaltung** liegen. Wie ausgeführt, liegt in Österreich bisher die Betonung auf Geldleistungen und Maßnahmen, die den Ausstieg aus dem Erwerbsleben von Frauen fördern. Hier wäre eine grundlegende Umschichtung von Geldleistung hin zu mehr Sach- und Serviceleistungen notwendig, denn diese erhöhen die Chancen der gleichzeitigen Vereinbarkeit bzw. den Verbleib von Frauen im Erwerbsarbeitsmarkt und damit die Gleichstellung der Geschlechter. Darüber hinaus sind Sach- und Serviceleistungen auch aus sozialen Überlegungen Geldleistungen (insbesondere steuerlichen Maßnahmen) vorzuziehen, da diese ausgleichender wirken und untere Einkommenschichten besser erreichen.

**a) Geldleistungen:** Die Maßnahmenvorschläge in diesem Bereich gehen in zwei Richtungen: Einerseits sollten – etwa auch entsprechend dem NAP Gleichstellung – **familienpolitische Geldleistungen**, die *de facto* den Ausstieg von Frauen aus der Erwerbsarbeit bzw. die Nicht-Erwerbstätigkeit von Frauen fördern, überdacht und **reformiert werden** (Bundesministerin für Frauen 2010:61). Dazu zählt insbesondere der AlleinverdienerInnenabsetzbetrag, aber auch der Wiener Familienzuschuss. Der 2009 eingeführte Absetzbetrag von Kinderbetreuungskosten sollte zumindest dahingehend reformiert werden, dass Menschen mit geringerem Einkommen und Arbeitslose ebenfalls davon profitieren können (etwa in Form einer „Negativsteuer“).

Andererseits sollte **Kinderbetreuung**, als gesellschaftlich hochrelevante Arbeit und als Anreiz für eine Umverteilung zwischen den Geschlechtern, **im Rahmen des österreichischen Systems der sozialen Sicherheit mehr Anerkennung** finden. Hier müssen jedoch Regelungen – ähnlich den additiven Kindererziehungszeiten in der Pensionsversicherung – gefunden werden, die nicht den Ausstieg aus dem Erwerbsleben honorieren. So könnte etwa für eine gewisse Anzahl an Jahren der Elternteilzeit eine Anrechnung in der Pensionsversicherung erfolgen. Ebenfalls möglich wären Anrechnungen von Kindererziehungszeiten und **Elternteilzeiten** in der Arbeitslosenversicherung – zumindest bei der Leistungsberechnung. Zudem wäre hier auch eine finanzielle Leistung (etwa Elternteilzeitgeld) durch das Arbeitsmarktservice (ähnlich dem Weiterbildungsgeld) denkbar, die den Einkommensverlust der Elternteilzeit abmildert und diese damit auch für Väter attraktiver macht.

**b) Zeitliche Maßnahmen und Arbeitszeitgestaltung:** Zeitliche Maßnahmen dienen vor allem der sequentiellen Vereinbarkeit und sind zum Teil *de jure* (Mutterschutz) und zum Teil *de facto* (Elternkarenz) noch immer vorwiegend auf Frauen zugeschnitten. Durch die Reformen des Kinderbetreuungsgeldes wurde dieser Ausrichtung im Bereich der **Elternkarenz** in den letzten Jahren entgegengearbeitet. Dennoch sind hier weitere Schritte notwendig, damit Mütter ihren Ausstieg aus der Erwerbsarbeit kürzer halten und Väter nicht nur Kinderbetreuungsgeld beanspruchen, sondern auch tatsächlich in Elternkarenz gehen und die sehr kurzen Karenzdauern auch etwas ausdehnen. Ziel ist eine gleichmäßigere Verteilung der Elternkarenz bzw. der Dauer der Elternkarenz zwischen den Geschlechtern, damit Frauen und Männer die Möglichkeit haben, sich der Kinderbetreuung zu widmen, und gleichzeitig die Auswirkung auf Erwerbseinkommen und berufliche Karriere gerechter verteilt sind. Maßnahmen in diesem Bereich müssen vor allem an den strukturellen Rahmenbedingungen (etwa Einstellungen, Einkommensunterschiede) ansetzen (siehe dazu: weiter unten).

Eine wichtige und unmittelbare Maßnahme im Zusammenhang mit Kinderbetreuungsgeld und Elternkarenz stellt jedoch **Detailinformation** dar, die unter anderem auch auf regionaler Ebene bereitgestellt werden kann. Dies bezieht sich aber nicht nur auf die unterschiedlichen Varianten des Kinderbetreuungsgeldes und die Zuverdienstgrenzen, sondern vor allen auf die Diskrepanz zwischen der Länge des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld und der arbeitsrechtlichen Regelung des Kündigungsschutzes während der Elternkarenz.

Die Freistellung des Vaters unmittelbar nach der Geburt eines Kindes bzw. die Einführung eines so genannten **Vaterschutzmonat** wäre nicht nur im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter, sondern vor allem im Hinblick auf eine neue „Kultur“ der Vaterschaft und Unterstützung der Mütter wünschens- und erstrebenswert. Derzeit wird dieser Vorschlag von der Wirtschaft bzw. der Interessensvertretung der ArbeitgeberInnen abgelehnt, für ein neues Verständnis von Beschäftigten als Personen mit Betreuungspflichten bzw. Bedürfnissen und Erfordernissen jenseits des Einkommenserwerbs wäre dies jedoch ein wichtiger und richtiger Schritt. Ähnlich gelagert ist die Situation bei der **Pflegefreistellung**. Wie bereits erwähnt, sind zwei Wochen bezahlte Pflegefreistellung eine wichtige Hilfestellung für Eltern, jedoch bei

weitem nicht ausreichend, denn Kinder sind in der Regel länger bzw. öfter krank. Eine längere Freistellung im Falle der Krankheit von Kindern ist für Betriebe sicherlich eine organisatorische und finanzielle Herausforderung, jedoch ist es notwendig, auch hier ein Umdenken einzuleiten (siehe dazu: weiter unten). Zudem sollte den Betrieben aber auch Hilfestellung angeboten werden. Diese vor allem **organisatorische Hilfestellung für Betriebe** bezieht sich aber nicht nur auf den Fall der (verlängerten) Pflegefreistellung, sondern auch auf die Elternkarenz, Elternteilzeit und andere Formen der Arbeitszeitgestaltung. Für Betriebe, so zeigen sowohl die Ergebnisse der quantitativen Erhebungen als auch der qualitativen Untersuchungen, stellen die Auszeiten oder auch veränderte Erwerbsarbeitszeiten (und Wünsche) der Eltern mitunter eine Herausforderung dar. Vor allem Klein- und Kleinstbetrieben fehlt oft das Wissen, wie Arbeitsabläufe umgestaltet werden können, welche rechtlichen (Förder-)Möglichkeiten offen stehen und welche Kosten oder auch Einsparungen mit spezifischen Lösungsansätzen verbunden sind (Leitner et al. 2005:31).

Für (zukünftige) Eltern stellen die **Planbarkeit der Erwerbsarbeitszeit** sowie die Möglichkeit, die **Erwerbsarbeitszeit** langfristig (etwa Öffnungszeit der Kinderbetreuungseinrichtungen) und kurzfristig (etwa im Falle von Krankheit) **den Erfordernissen der Elternschaft anpassen** zu können, zwei wichtige Elemente der Vereinbarkeit dar (siehe dazu auch: Leitner et al. 2005:29ff.). Hier besteht auch für ArbeitnehmerInnen ein Informations- und Beratungsbedarf. Gerade bei (zukünftigen) Vätern scheint dieser – etwa betreffend Väterkarenz – sehr groß zu sein, und vor allem in größeren Betrieben wissen MitarbeiterInnen oft gar nicht, welche Vereinbarkeitsmöglichkeiten bestehen oder welche Angebote zur Verfügung gestellt werden. Vereinbarkeitsfragen sollten daher in Abstimmung zwischen den Erfordernissen der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen behandelt und gelöst werden.

In Wien bestehen bereits (geförderte) Initiativen (etwa das „KarriereKompetenzZentrum“ des abz\*austria), um **sowohl ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen in Fragen der Arbeitszeitgestaltung** bzw. bei der „Planung von Elternkarenz und Elternteilzeit“ zu **informieren und zu beraten**. Diese Informations-, Beratungs- und Prozessbegleitungsangebote sollten ausgebaut und verstetigt werden, damit sie flächendeckend und vor allem leicht zugänglich bereitgestellt werden können. Besonders wichtig in diesem Zusammenhang ist auch der präventive Charakter von Angeboten (wie etwa beim Programm NOVA des WAFF), denn eine richtige Planung ist die Grundlage für ein gutes Gelingen im Zusammenhang mit der Arbeitszeitgestaltung von (zukünftigen) Eltern. Dies ist nicht nur den Betrieben, sondern auch den ArbeitnehmerInnen verstärkt bewusst zu machen, damit sie die Planung ihrer Betreuungszeit oder die veränderten Arbeitszeiterfordernisse rechtzeitig beginnen.

**Elternteilzeit** ist, so wie andere Elemente der Arbeitszeitgestaltung, ein Instrument der gleichzeitigen Vereinbarkeit. Eine Ausdehnung des Rechts auf Teilzeit auf Eltern in Betrieben mit unter 21 MitarbeiterInnen und die Reduzierung der notwendigen vorangegangenen Beschäftigungsdauer wären für die Beschäftigten sehr hilfreich. Darüber hinaus ist eine bessere Detailinformation über die Elternteilzeit – sowohl für Betriebe als auch

für Beschäftigte – notwendig, denn hier bestehen – ähnlich wie bei der Elternkarenz – große Defizite.

Im Rahmen der qualitativen Erhebung wurde deutlich, dass Frauen, die *selbstständig oder quasi-selbstständig* tätig sind, oft den „Mutterschutz“ nur schwer einhalten können. Der gesetzlichen Regelungen geht scheinbar an den beruflichen Notwendigkeiten und den Alltagsbedürfnissen der betreffenden Frauen vorbei. Daher wäre es auch für diese Erwerbsarbeitsformen wichtig, Maßnahmen zur Unterstützung von Erwerbsarbeit und Elternschaft und damit zu einer Reduzierung der Belastungen der Betroffenen zu entwerfen. Die für selbstständig erwerbstätig gesetzlich vorgesehene Beistellung einer Ersatzarbeitskraft sollte hier ausgebaut bzw. tatsächlich anwendbar gemacht werden.

*c) Sach- und Serviceleistungen:* Diese sind, wie ausgeführt, vor allem für die gleichzeitige Vereinbarkeit und damit die Gleichstellung der Geschlechter am Erwerbsarbeitsmarkt von Bedeutung. Ein Ausbau von Sach- und Serviceleistungen ist insbesondere auf *regionaler Ebene* anzustreben. Darüber hinaus sind hier insbesondere Maßnahmen auf und für die betriebliche Ebene erforderlich. Der kostenlose Besuch von *Kinderbetreuungseinrichtungen* für alle Kinder bis sechs Jahre stellt, wie bereits erwähnt, einen Meilenstein in der Vereinbarkeitspolitik in Österreich dar. Jedoch scheint vor allem für Kinder unter 3 Jahren der Bedarf noch nicht gedeckt. Darüber hinaus sind auch für Kinder im Schulalter (zumindest für die Sechs- bis Zehnjährigen) ähnliche Angebote (etwa kostenloser Nachmittagshort) sowie ein Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten erforderlich. Andererseits scheint der Besuch einer Kinderbetreuungseinrichtung oder auch der Nachmittagshort für Schulkinder noch immer mit einer gewissen ablehnenden Einstellung der betroffenen Eltern oder auch der Gesellschaft verbunden. Außerhäusliche Kinderbetreuung wird vielfach als „notwendiges Übel“ betrachtet und nicht als wertvolle familienergänzende Dienstleistung. Hier ist auch Aufklärungsarbeit notwendig, denn qualitativ hochwertige Kinderbetreuungseinrichtungen stellen nicht nur einen großen Nutzen für die soziale und kognitive Entwicklung der Kinder dar, sondern das Zusammensein mit Gleichaltrigen bedeutet für viele (Einzel-)Kinder auch großen Spaß und Freude. Damit in Zusammenhang steht die *Aufwertung der Arbeit der Beschäftigten von Kinderbetreuungseinrichtungen* (etwa betreffend Einkommen und Karrieremöglichkeiten) bzw. das Aufzeigen des gesellschaftlichen Wertes der außerhäuslichen Kinderbetreuungsarbeit.

Die Erkrankung von Kindern stellt erwerbstätige Eltern vor große Herausforderungen. Die in Wien bestehenden *Angebote zur Betreuung von kranken Kindern zu Hause* sind jedoch kaum bekannt und werden, so scheint es – zumindest auf Basis der Ergebnisse der qualitativen Untersuchungen – nur wenig genutzt. Hier sind zwei Schritte notwendig. Einerseits sollten Eltern über die bestehenden Angebote besser informiert werden – etwa auch in verschiedenen Muttersprachen. Andererseits sollte die Frage der Nutzung dieser Angebote im Detail untersucht werden. Grundsätzlich scheint es jedoch, dass die Betreuung von kranken Kindern durch nicht oder wenig vertraute Personen kaum in Betracht gezogen wird. Eine mögliche Verbesserung könnte hier die Schaffung von integrierten Angeboten (Kinderbetreuungseinrichtungen und Angebote für kranke

Kinder) darstellen, damit die Betreuungsperson im Falle der Krankheit des Kindes sowohl den Eltern als auch den kranken Kindern vertraut ist und somit die Hemmschwelle für eine Beanspruchung sinkt.

Neben diesen Angeboten für die Betreuung kranker Kinder wären in einer Großstadt wie Wien – vor allem für Kinder ohne Großeltern in Wohnnähe – aber auch noch die Schaffung und Förderung „*sozialer Netzwerke*“ für die Kinderbetreuung oder auch die finanzielle Förderung privater Betreuungspersonen außerhalb der Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen wichtig. Diese gilt vor allem für AlleinerzieherInnen, aber auch grundsätzlich für alle Eltern, damit diese neben Erwerbsarbeit und Elternschaft und im Sinne einer *Work-Life-Balance* auch ihren kulturellen Interessen oder ihrem gesellschaftlichen und politischen Engagement etc. (etwa auch gemeinsam) nachkommen können.

Angebote im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern sind primär Aufgabe der regionalen Ebene. Diese können und sollten jedoch um flexible und auf die konkreten Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen bezogene betriebliche Elemente der Kinderbetreuung ergänzt und eventuell durch die regionale oder auch nationale Ebene gefördert werden. Jene weiter oben angeführten *Sach- und Serviceleistungen*, die derzeit von einzelnen *Betrieben* vor allem im Zusammenhang mit der *Elternkarenz* und dem *Wiedereinstieg* angeboten werden (etwa Wiedereinstiegsgespräche, die Pflege von Unternehmenskontakten oder Teilnahme an Weiterbildung während der Elternkarenz), erscheinen ausgesprochen sinnvoll. Diese sollten, ähnlich wie die erwähnten Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung, für alle Betriebe und ihre Beschäftigten – etwa über spezifische Informations- und Beratungsangebote – zugänglich gemacht und vor allem für Klein- und Kleinstbetriebe weiterentwickelt werden.

*Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen* für WiedereinsteigerInnen sind in Österreich sehr wichtig, da der Schwerpunkt bislang auf einer sequentiellen Vereinbarkeitspolitik lag. Neben den bereits erwähnten Maßnahmen des abz\*austria oder auch des WAFF bietet vor allem das AMS Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen an. All diese Maßnahmen sind als sehr positiv zu bewerten und sollten daher beibehalten bzw. ausgebaut, aber vor allem auch beworben werden. Nicht alle betroffenen WienerInnen wissen über diese Angebote Bescheid. Das spezielle Wiedereinsteigerinnenprogramm des AMS Wien bezieht sich allerdings nur auf Frauen. Im Sinne einer Gleichbehandlung von Frauen und Männern und dem Ziel, dass zukünftig auch mehr Männer mit Fragen der Vereinbarkeit konfrontiert sein werden, sollten hier auch Maßnahmen für männliche Betroffene entwickelt und angeboten werden.

Das Qualifikationsniveau ist nur nicht ein zentrales Kriterium, wenn es um einen „guten“ Wiedereinstieg und eine „erfolgreiche“ Vereinbarkeit geht, sondern *Weiterbildung* wird von WienerInnen in Elternkarenz auch als sehr wichtig erachtet. In Anlehnung an die Vorschläge der Arbeiterkammer Wien sind hier als Maßnahmen zu nennen: Qualifizierungsberatung für Eltern in Karenz etwa durch eine regionalen Beratungsstelle, die auch den Weiterbildungs- und Kinderbetreuungsbedarf der Karenzierten besser mit den bestehenden Angeboten abstimmt; spezielle etwa auch niederschwellige Qualifizierungsangebote für Eltern in Karenz; Stärkung der Informationspflicht des Be-

etriebes betreffend betriebliche Weiterbildung für Eltern in Karenz; Etablierung der Finanzierung von Weiterbildungen durch den Betrieb als Vorbereitung für die Rückkehr; Schaffung der Möglichkeit für arbeitslose Eltern (in Karenz) in Bildungskarenz zu gehen und Weiterbildungsgeld in Anspruch zu nehmen (Braun et al. 2010:42f.).

## 7.2. Strukturelle Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft

Der geschlechtsspezifische Umgang mit den angebotenen Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft hängt, wie ausgeführt, ganz wesentlich von den allgemeinen Strukturen sowie der geschlechtlichen Verfasstheit des Erwerbsarbeitsmarktes ab. Zudem spielen die vorherrschenden soziokulturellen Werte und Normen betreffend geschlechtliche Arbeitsteilung eine besondere Rolle. Die vorgeschlagenen Maßnahmen in diesen Bereich haben daher die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter sowie ein Aufbrechen der geschlechtlichen Rollenbilder und Arbeitsteilung zum Ziel. Grundsätzlich kann hier angemerkt werden, dass die meisten Maßnahmen eher langfristigen Charakter aufweisen und vor allem auf die nationale Ebene abzielen.

**a) Arbeitszeitkultur:** Im Hinblick auf die in Österreich vorherrschende Kultur der „langen Vollzeitarbeit“ und „kurzen Teilzeitarbeit“ wären Maßnahmen der allgemeinen **Arbeitszeitverkürzung** sowie der Abbau von Überstunden äußerst notwendig. Gleichzeitig sind Maßnahmen zu setzen, die kurze Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung – zumindest auf eine bestimmte Zeit im Lebenserwerbsverlauf – begrenzen und **Teilzeitarbeit mit höherem Stundenausmaß** bzw. qualitativ hochwertige Teilzeitarbeit für Frauen und Männer fördern (siehe dazu näher: Bergmann et al. 2009). Darüber hinaus sollte der Mehrarbeitsbonus für Teilzeitarbeit von 25% auf 50% erhöht und damit mit Überstunden von Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt werden. Wichtig in diesem Zusammenhang ist aber auch die Entwicklung von Maßnahmen, die sicherstellen, dass Überstunden und Mehrarbeitsstunden überhaupt abgegolten werden. Im Sinne einer Gleichstellung der Geschlechter am Erwerbsarbeitsmarkt und in den angelagerten Sicherungssystemen sind alle atypischen Beschäftigungsformen in diese sozialen Sicherungssysteme (vor allem Arbeitslosenversicherung) einzubeziehen.

**b) Geschlechtliche Dimensionen des Arbeitsmarktes:** Maßnahmen, die auf die geschlechtlichen Dimensionen des Arbeitsmarktes (etwa geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation und Einkommensunterschiede) einwirken, haben in jedem Falle langfristigen Charakter und führen weit über die regionale Ebene und den Rahmen dieses Forschungsprojektes hinaus. Dennoch soll grundsätzlich auf diesen wichtigen Maßnahmenbereich verwiesen werden. Im bereits erwähnten NAP Gleichstellung der Bundesministerin für Frauen (2010) wird hier eine sehr umfassende Maßnahmenpalette dargestellt. Dem Abbau der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede ist dabei – auch angesichts der Ergebnisse der quantitativen Erhebungen und der qualitativen Untersuchung – besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Darüber hinaus ist die regionale Ebene in ihrem Wirkungsbereich und vor allem als ArbeitgeberIn gefragt, Maß-

nahmen zu setzen, um etwa den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied zu verringern (Bergmann et al. 2008) oder auf die Arbeitsmarktsegregation einzuwirken (Magistrat der Stadt Wien, MA 57 – Frauenabteilung 2009).

*c) Soziokulturelle Normen und Werte:* Auch Maßnahmen in diesem Bereich zeigen nur langfristig Wirkung, sind aber gerade im Falle der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft besonders wichtig. Hierbei geht es vor allem um das Aufbrechen der **geschlechtlichen Rollenbilder bzw. Arbeitsteilung**. Die Kampagne der Bundesministerin für Frauen betreffend „Väterkarenz“ ist hier ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Darüber hinaus sind aber weitere „Bewusstseinskampagne“ notwendig, die sehr wohl auch auf regionaler Ebene angesiedelt sein können. Hier soll Frauen und Männer bewusst gemacht werden, was sie durch die Aufrechterhaltung traditioneller Rollenbilder und der geschlechtlichen Arbeitsteilung auch verlieren: Frauen entgeht die Möglichkeit, ihrem Ausbildungsniveau entsprechend in den Erwerbsarbeitsmarkt integriert zu sein und zu bleiben sowie, vor allem langfristig gesehen, einen ganz beträchtlichen Teil ihrer Lebenserwerbseinkommen bzw. materiellen und sozialen Sicherheit. Männer verlieren die Möglichkeit, Zeit mit und für ihre Kinder zu verbringen und Frauen als gleichberechtigten Partnerinnen zu begegnen sowie die Gleichstellung der Geschlechter selbst aktiv zu unterstützen. Information und Kampagnen in diesem Bereich sollten – gerade in Wien – auch auf Menschen mit Migrationshintergrund abzielen und daher auch in verschiedenen Muttersprachen angeboten werden.

Mit dem Aufbrechen von geschlechtlichen Rollenbildern und der geschlechtlichen Arbeitsteilung eng in Zusammenhang steht ein **neues Verständnis vom erwerbstätigen Menschen**. Die Gesellschaft insgesamt, und die Betriebe im Besonderen, müssen ein Verständnis dafür entwickeln, dass erwerbstätige Menschen neben dem Einkommenserwerb noch andere wichtige Bedürfnisse und Erfordernisse in ihrem Leben haben, die ebenfalls Berücksichtigung finden müssen. Die Reproduktion der eigenen Arbeitskraft und gegebenenfalls auch die Versorgung der Kinder, kann nicht einfach weiterhin den Frauen zugewiesen und damit privatisiert werden, bzw. darf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft nicht weiterhin ein „Frauenproblem“ sein. Die Gesellschaft bzw. die Betriebe sollen erkennen, dass es sich dabei um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe handelt, für die gemeinsam Lösungen gefunden werden müssen. Maßnahmen der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft auf betrieblicher Ebene dürfen daher nicht nur unter dem Kostenaspekt gesehen werden, sondern als Teil der Verantwortung gegenüber den Beschäftigten und der Gesellschaft, denn die langfristigen Auswirkungen der „Unvereinbarkeit“ (etwa niedrige Frauenerwerbsquoten) können sich weder Betriebe noch die Gesellschaft insgesamt auf Dauer leisten.



## LITERATUR

- Beham, Martina/Roland Haller (2005): Work-Life-Balance – Wie bringen Österreichs Familien Beruf und Familie in Einklang?, in Schulz, Wolfgang, Max Haller, Alfred Grausgruber (eds.), Österreich zur Jahrhundertwende, Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 401-430
- Bergmann, Nadja/Papouschek Ulrike/Sorger, Claudia (2009): Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt – Analyse und Umsetzungsbeispiele (Forschungsbericht im Auftrag der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst), Wien
- Bergmann, Nadja/Prenner, Peter/Schelepa, Susanne/Sorger, Claudia (2008): Situationsbereich zum Thema Einkommensunterschiede; Forschungsbericht, Endbericht, Wien
- Bergmann, Nadja/Schelepa, Susi/Sorger, Claudia/Wetzl, Petra (2010): Frauenbarometer – Rahmenbedingungen, damit Frauen sicher, selbstbestimmt und unabhängig in Wien leben können – Teilaspekt Arbeitsmarkt, Wien
- Biffl, Gudrun (2008): Das Besoldungssystem der Pharmazeutischen Gehaltskasse und Wirkungsmechanismus, in 100 Jahre Gehaltskasse – 100 Jahre Zukunft, Festschrift 2008, Verlag Pharmazeutische Gehaltskasse in Österreich, Wien
- BMSK (Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz) 2007: Sozialschutz in Österreich, Wien
- BMUJF (Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie) (1999), Österreichischer Familienbericht 1999, Band II: Familien- and Arbeitswelt, Wien
- BMWA (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) (2008): Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Kleine und Mittlere Unternehmen, Wien
- Bock-Schappelwein, Julia/Mühlberger, Ulrike (2008): Beschäftigungsformen in Österreich: Rechtliche und quantitative Aspekte. *WIFO-Monatsberichte* (12/2008), S. 941-951.
- Braun, Eva/Fignerlos, Astrid/Holzinger, Astrid/Prokopp, Monika/Schmid, Gabriele/Sel, Asiye (2010): Beruf-Baby-Bildung, AK Befragung von Wiener Eltern in Karenz zu Weiterbildung und Wiedereinstieg, Wien
- Braun, Eva/Hauer, Gerlinde/Holzinger, Astrid/Moritz, Ingrid/Priklbauer, Sybille/Schmid, Gabriele (2006): Beruf-Baby-Bildung, AK Befragung von Eltern in Karenz, Wien
- Braun, Eva/Holzinger, Astrid/Schmid, Gabriele/Wondratsch, Irene (2007): Beruf-Baby-Bildung, AK Befragung von Wiener Eltern in Karenz zu Weiterbildung und Wiedereinstieg, Wien
- Buchebner-Ferstl, Sabine/Rille-Pfeiffer, Christiane (2008): Hausarbeit in Partnerschaften Studie „The glass partitioning wall“ zur innerfamilialen Arbeitsteilung – Ergebnisse für Österreich, ÖIF working paper 96/2008, Wien
- Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (2010): Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 2010, Wien
- Bundesministerin für Frauen (2010): Nationaler Aktionsplan Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Wien

- Dörfler, Sonja/Rille-Pfeiffer, Christiane/Buchegger-Traxler, Anita/Kaindl, Markus/Klepp, Doris/Wernhart, Georg (2009): Evaluierung Elternteilzeit, Die Sichtweise von Eltern, Unternehmen und ExpertInnen zur Neuregelung der Elternteilzeit. ÖIF-Forschungsbericht
- Dörfler, Sonja/Wernhart, Georg (2007): Elternteilzeit aus der Sicht der betroffenen ArbeitnehmerInnen, Studie im Auftrag der AK Wien, Wien
- Eichmann, Hubert/Flecker, Jörg/Bauernfeind, Alfons/Saupe, Bernhard/Vogt, Marion (2010): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des BMASK, Sozialpolitische Studienreihe Band 4, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien
- European Commission (2008): Indicators for Monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2008 compendium, Brussels
- Festl, Eva/Lutz, Hedwig/Schratzenstaller, Margit (2009): Mögliche Ansätze zur Unterstützung von Familien, WIFO, Wien
- Flecker, Jörg/Hermann, Christoph/Mairhuber, Ingrid (2007): *Dynamics of national employment models (DYNAMO): The Austrian employment model* (FORBA-Forschungsbericht 9/2007). Wien.
- Friedl, Birgit/Kreimer, Margareta (2005): „Stolpersteine“ weiblicher Erwerbskarrieren: Berufliche Segregation, die gläserne Decke“ und Erwerbsunterbrechungen; in: Schulz, Wolfgang, Max Haller, Alfred Grausgruber (Hg.), Österreich zur Jahrhundertwende, Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 271-304
- Friesl, Christian (2001): Experiment Jung sein. Die Wertewelt österreichischer Jugendlicher, Wien: Cernin
- Gisser, Richard (ed): Population Policy Acceptance Survey 2001 (2003): Familie, Geschlechterverhältnis, Alter und Migration: Wissen, Einstellungen und Wünsche der Österreicherinnen und Österreicher, Institut für Demographie, Forschungsbericht Nr. 25, Wien
- Gregoritsch, Petra/Günter Kernbeiß/Ursula Lehner/Karin Städtner/Michael Wagner-Pinter (2009): Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede: Indikatoren 2007 (Forschungsbericht). Wien.
- Gregoritsch, Petra/Kalmár, Petra/Wagner-Pinter, Michael (2000): Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung, Forschungsbericht im Auftrag des BMWA, Wien
- Gregoritsch, Petra; Kalmár, Monika; Wagner-Pinter, Michael (2002): Zunehmende Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern. Berichtsband 3 des Gesamtprojektes. BMWA (Hg.) Wien
- Grottian, Peter/Döge, Peter/Rühling, Anneli/Kassner, Karsten (2003): Geschlechterdemokratie in der Erwerbs- und Familienarbeit. Forschungsbericht. Berlin
- Haas, Barbara/Hartl, Margit/Tumeltshammer, Markus (2009): Vereinbarkeitsarrangements aus Sicht der Eltern mit kleinen Kindern; in: BMWFI (HG.) 5. Familienbericht 1999-2009, Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert, S. 745-770
- Hauptmanns, Peter/Rogalski, Werner (1992): Fallstudien in der Industriesoziologie – Zur Kritik der vorherrschenden Methode sozialwissenschaftlicher Technikforschung; in: Lehner, Franz/Schmid, Jürgen (Hg.), Technik – Arbeit – Betrieb – Gesellschaft, Opladen

- Henninger, Annette/Papouschek Ulrike (2008): Occupation Matters – Blurring Work-Life-B in Mobile Care and the Media Industry; in: Warhurst, Chris, Eikhof, Doris, Haunschild, Axel, Work Less, Live More? Critical Analysis of the Work-Life Boundary, Macmillan, Palgrave, S. 153-172
- Huws, Ursula/Dahlmann, Simone (2006): Quality Standards for Organisational Case Studies in the European Foundation, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (2009): Sozialstaat Österreich, Sozialleistungen im Überblick, Lexikon der Ansprüche und Leistungen, (ÖGB-Verlag), Wien 2009
- Kapella, Olaf/Rille-Pfeiffer, Christiane (2007): Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb (ÖIF-working paper 66/2007).
- Klenner, Christine/Pfahl, Sylvia/Reuys, Stefan (2003): Arbeitszeiten – Kinderzeiten – Familienzeiten. Bessere Vereinbarkeit durch sabbaticals und Blockfreizeiten? Forschungsbericht im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, WSI-Institut, Düsseldorf
- Kreimer, Margareta (1999) Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus, Frankfurt am Main et al.
- Krenn, Manfred/Flecker, Jörg/Eichmann, Hubert/Papouschek, Ulrike (2010): "... was willst du viel mitbestimmen?" Flexible Arbeit und Partizipationschancen in IT-Dienstleistungen und mobiler Pflege, FORBA-Forschung Bd. 5, edition sigma, Berlin
- Kytir, Josef/Schrittwieser, Karin (2003): Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege. Ergebnisse des Mikrozensus, September 2002, Wien
- Lamnek, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung – Band 1: Methodologie, 3. Auflage, Weinheim
- Leitner Andrea (2001): Frauenberufe – Männerberufe. Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation, Reihe Soziologie, Nr. 47, IHS, Wien
- Leitner, Andrea (2003) Frauen – Gewinnerinnen oder Verliererinnen der Beschäftigungsintegration, Konferenzpapier, Graz (download: [www.denkwerkstatt.net](http://www.denkwerkstatt.net), 13.3.2008).
- Leitner, Andrea/Littig, Beate/Wroblweski, Angela (2005): Work-Life Balance zwischen Versprechen und Wirklichkeit, in: Lebensministerium (Hg.) Nicht-nachhaltige Trends in Österreich, Wien
- Magistrat der Stadt Wien, MA 5 – Finanzwesen (2009): Statistisches Jahrbuch 2009, Wien
- Magistrat der Stadt Wien, MA 5 – Finanzwesen (2010): Kinderbetreuung in Wien, Statistik Journal 1/2010, Wien
- Magistrat der Stadt Wien, MA 57 – Frauenabteilung (2005) Situationsbericht Frauen in Wien, Wien
- Magistrat der Stadt Wien, MA 57 – Frauenabteilung (2009): Betriebliche Frauenförderung in Wien: Erfolgreiche Beispiele aus der Praxis, Wien
- Mairhuber, Ingrid (2000): Die Regulierung des Geschlechterverhältnisses im Sozialstaat Österreich – Traditionen, Wandel und feministische Umbautionen, Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main/Berlin/Bern/New York/Paris, Wien

- Mairhuber, Ingrid (2005): Reconciliation of work and private life in Austria - External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men', Wien
- Mairhuber, Ingrid/Papouschek, Ulrike (2010): Frauenerwerbsarbeit in Österreich, Brüche und Kontinuitäten einer begrenzten Integration seit Mitte der 90er Jahre, in: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (Hg.), Frauenbericht 2010, Wien
- OECD (2003): Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life. Volume II. Austria, Ireland and Japan. OECD: Paris
- Papouschek, Ulrike (2008): Zur Gestaltung des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben in den Creative Industries; in: Eichmann, Hubert/Schiffbänker, Helene (hg.): Nachhaltige Arbeit in der Wiener Kreativwirtschaft? Architektur – Design – Film – Internet – Werbung. Berlin : LIT Verlag. S. 117-134
- Papouschek, Ulrike/Schiffbänker, Helene (2008): Was ist überhaupt Arbeitszeit? Arbeitszeit und private Zeit in den Wiener „Creative Industries“ in: SWS Rundschau 1/2008, Heft „Zeit(-Not): Lebenszeit vs. Arbeitszeit“, S. 84-105
- Pfau-Effinger, Birgit (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen: Leske+Budrich
- Riesenfelder, Andreas/Sorger, Claudia/Wetzel, Petra/Willsberger, Barbara (2006a): Evaluierung der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes, Kurzfassung des Forschungsberichtes, Wien
- Riesenfelder, Andreas/Sorger, Claudia/Wetzel, Petra/Willsberger, Barbara (2006): Evaluierung der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes, Forschungsbericht, Wien
- Rossmann, Bruno (2009): Hearing Steuerreform 2009, unveröffentlichtes Manuskript, Wien
- Statistik Austria (2006): Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2005, Wien
- Statistik Austria (2007): Frauen und Männer in Österreich – Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden, Wien
- Statistik Austria (2008): Arbeitskräfteerhebung, Mikozensus, Wien
- Statistik Austria (2009): Zeitverwendung 2008/09, Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede, Endbericht, Wien
- Statistik Austria (2009a): Frauenbericht 2010, Statistische Analysen zur Entwicklung der Situation von Frauen in Österreich, Endbericht
- Statistik Austria (2009b): Arbeitskräfteerhebung 2008, Wien
- Statistik Austria (2010): Arbeitskräfteerhebung 2009
- Tazi-Preve, Irene, M. (2004): Vaterschaft im Wandel? Eine Bestandsaufnahme von Verhalten und Einstellung von Vätern, in: Cizek, Brigitte (ed.): Familienforschung in Österreich. Markungen – Ergebnisse – Perspektiven, ÖIF Schriften Heft 12/2004, Wien
- Walterskirchen, Ewald (2006): Aktive Beschäftigung in Österreich, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien
- Wernhart, Georg/Neuwirth, Norbert (2007): Geschlechterrollenwandel und Familienwerte (1988-2002). Österreich im europäischen Vergleich. Ergebnisse auf Basis des ISSP 1988, 2002. Working Paper Nr. 54, Wien: ÖIF

- 
- Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview; in: Jütemann, G. (Hg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder*. Weinheim
- Yin, Robert (1994): *Case Study Research. Design and Methods*, Thousand Oaks, London, New Delhi



## ANHANG

### *Das EU-Forschungsprojekt CAPRIGHT*

Bei dem europäischen Projekt „Resources, Rights and Capabilities: In Search of Social Foundations for Europe (CAPRIGHT)“ handelt es sich um ein integriertes Projekt, an dem 26 Partnerinstitute aus 15 Ländern teilnehmen (davon drei aus Osteuropa und zwei aus Lateinamerika). Das Projekt startete im Jänner 2007 und hat eine Laufzeit von vier Jahren.

CAPRIGHT untersucht Zusammenhänge zwischen den Arbeitsmärkten, Beschäftigungsverhältnissen und Wohlfahrtsregimen unter der Fragestellung, über welche Freiheiten im Sinne realer Entfaltungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume unterschiedliche Individuen in diesen Erwerbsgesellschaften verfügen (können) und welche Bedingungen und Voraussetzungen dabei fördernd oder hemmend im Spiel sind. Im Zusammenhang mit der Lissabonstrategie der Europäischen Union und dem damit verbundenen Streben nach einer dynamischen, wirtschaftlich florierenden „Wissensgesellschaft“ geht es dabei insbesondere darum, wie wirtschaftliche Effizienz und soziale Gerechtigkeitsvorstellungen positiv mit einander verknüpft werden können.

Drei Themenkomplexe stehen dabei im Zentrum der empirischen Untersuchungen: der Zusammenhang zwischen Geschlecht, Handlungsmöglichkeiten und Entfaltungschancen; berufliche Aus- und Weiterbildungsstrukturen und ihre Bedeutung für gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten; Restrukturierungen im Bereich der Erwerbsarbeit, ihre Konsequenzen für Beschäftigte wie deren Möglichkeiten, Einfluss auf die betreffenden Entwicklungen zu nehmen. Bei der Untersuchung dieser Zusammenhänge kommen unterschiedliche sozialwissenschaftliche Disziplinen zum Tragen: Soziologie, Politische Wissenschaft, Anthropologie, Ökonomie, Rechtswissenschaften und Philosophie. Disziplinübergreifend haben dabei zwei komplementäre Forschungsperspektiven besondere Relevanz: eine von Amartya Sens Capabilities-Konzept inspirierte Perspektive auf individuelle Verwirklichungschancen,<sup>56</sup> und ein von der Ebene gesellschaftlicher Institutionen her gedachter Ansatz, der auf Ressourcenregime abstellt.

FORBA ist als für die Forschungsarbeiten in Österreich zuständig und arbeitet konkret in vier von sechs Workpackages (WP's) mit, wobei sich die österreichischen Forschungsarbeiten auf WP 3 (*Individual working lives: collective resources and employment quality*) und WP 4 (*Between nations and localities: coordinating agencies and policy instruments*) konzentrieren.

Hintergrund des hier vorgeschlagenen Projektes bilden die Forschungsarbeiten, die im Rahmen von WP 3 erfolgen. Grundsätzliches Ziel von WP 3 (*Individual working lives:*

---

<sup>56</sup> In diesem Ansatz des indischen Nobelpreisträgers für Ökonomie Amartya Sen geht es grundsätzlich um die „menschlichen Verwirklichungschancen“ (=capabilities) bzw. die Möglichkeiten, eigene Lebensentwürfe verwirklichen und ein menschenwürdiges Leben führen zu können.

*collective resources and employment quality*) ist, in einer Längsschnittperspektive kritische Punkte individueller Erwerbsverläufe zu analysieren und vor allem jene Mechanismen und Prozesse näher zu beleuchten, welche die individuellen und kollektiven Ressourcen mit den individuellen und kollektiven „Verwirklichungschancen“ verknüpfen. Die Analyse erfolgt vor dem Hintergrund der drei quer gelagerten Forschungs- und Interessensgebiete von CAPRIGHT: Geschlechtergleichheit, Restrukturierung von Arbeit und berufliche Entwicklung. WP 3 kombiniert quantitative Analysen auf Basis existierender Datensätze mit qualitativen Ansätzen (qualitative Analyse individueller Erwerbsverläufe, Interviews etc). FORBA konzentriert sich im Rahmen von WP 3 vor allem auf qualitative Fragestellungen und legt einerseits einen Focus auf die Bearbeitung von kritischen Übergängen in Erwerbsverläufen und andererseits die Analyse von geschlechtsspezifischen Unterschieden.

▪ ***Zielsetzungen des CAPRIGHT-Projekts sind:***

- die Bearbeitung der Unterschiede zwischen Frauen und Männern betreffend die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft (Ziele, Pläne, Realität),
- das Sichtbarmachen der Verschränkung des weiblichen und männlichen Erwerbsverlaufes, insbesondere in der Phase der Kleinkindbetreuung,
- die Bearbeitung der Verknüpfung von individuellen Entscheidungen und Betriebs-ebene (d.h. Betrieb als wesentlicher Handlungsrahmen für individuelle Entscheidungen),
- die Bearbeitung des unterschiedlichen Umgangs von Betrieben mit der Vereinbarkeit bzw. dem Wiedereinstieg von Erwerbsarbeit und Mutterschaft bzw. Vaterschaft,
- der Fokus liegt auf der Frage des Wiedereinstiegs bzw. der „Qualität des Wiedereinstiegs“ (etwa Arbeitsplatzwechsel, Positionswechsel, Einkommen, Aufwärtsmobilität oder Abwärtsmobilität); das Interesse bezieht sich dabei vor allem auf „erfolgreiches“ Wiedereinsteigen bzw. „gute“ Vereinbarkeitsmöglichkeiten,
- und die Erarbeitung von Maßnahmenvorschlägen, damit Frauen und Männer ihre Vorstellungen betreffend Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft besser verwirklichen können und gleichzeitig die Gleichstellung der Geschlechter gefördert wird.

▪ ***Fragestellungen des CAPRIGHT-Projektes sind:***

- Welche Ressourcen, d.h. Leistungen und Regelungen – auf nationaler, regional und betrieblicher Ebene – (etwa Elternkarenz; Elternteilzeit, Weiterbildungsangebote, Arbeitszeitarrangements, Kinderbetreuungseinrichtungen) stehen zur Verfügung?
- Warum und inwiefern nutzen Frauen und Männer die zur Verfügung stehenden Ressourcen (etwa Elternkarenz; Weiterbildungsangebote, Elternteilzeit, Kinderbetreuungseinrichtungen) unterschiedlich?
- Welche Rahmenbedingungen auf betrieblicher Ebene (etwa Betriebsklima) erleichtern die Vereinbarkeit bzw. den Wiedereinstieg von Erwerbstätigkeit und Elternschaft? Was ist für einen „guten“ oder „erfolgreichen“ Wiedereinstieg förderlich? Welche Unterschiede gibt es hier für Mütter und Väter?



- Welche Rolle spielt die Haushaltsebene bzw. die private Situation (der Partner, die Familie etc.) und die gesellschaftlichen Normen (etwa betreffend geschlechtlicher Arbeitsteilung)? Wie und in welchem Ausmaß beeinflussten diese die tatsächliche Gestaltung der Vereinbarkeit von Frauen und Männern?
- Was wäre aus der Sicht der Wienerinnen und Wiener notwendig, damit Frauen und Männer, ihre eigenen Ziele und Pläne (betreffend die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft) – ohne größere berufliche und finanzielle Nachteile – verwirklichen können? Welche zusätzlichen Maßnahmen und Rahmenbedingungen (etwa Geldleistungen, Sachleistungen, Zeitoptionen, Verhalten des Partners/im Umfeld) sollten geschaffen oder was müsste verändert werden?
- Welche Veränderungen (etwa im Bereich der Weiterbildung, der sozialen Sicherung; auf nationaler, regionaler und Haushaltsebene und im Betrieb) sind im Hinblick auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter notwendig?