



Erwerbsarbeit und Elternschaft

Vereinbarkeit Beruf-Familie: Wien ist führend!

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft ist ein zentrales gesellschaftspolitisches Thema. Denn es geht um die Vereinbarkeit eines erfüllenden Berufslebens mit jenen Anforderungen, die ein funktionierendes Familienleben im Alltag an die Betroffenen stellt.

Wie Sie in dieser Publikation sehen werden, nimmt Wien in Bezug auf die Verringerung des sogenannten „gender gaps“ sowohl in den Bereichen Arbeitsmarkt als auch bei der Elternschaft eine Vorreiterrolle in ganz Österreich ein. Neben einem höheren Männeranteil bei der Elternkarenz spiegelt sich das etwa auch in einer deutlich höheren Frauenquote im gehobenen Dienst beziehungsweise in Führungspositionen wider. Ausschlaggebend dafür sind der politische Wille der gesamten Stadtregierung und im Alltag viele, viele kleine Puzzlesteine, die zusammengekommen dazu führen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern forciert wird. Ein ganz wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit stellt etwa gerade auch die Einführung des beitragsfreien Wiener Kindergartens 2009 dar, wobei Wiens Kinderbetreuungseinrichtungen flächendeckend auch entsprechende Öffnungszeiten anbieten.

Sie sehen: Wien ist in Sachen Beruf und Familie führend! Diesen Wiener Weg der Vereinbarkeit gehen wir konsequent weiter. Darauf können sich die Wiener und vor allem die Wienerinnen verlassen.

Ihre Vizebürgermeisterin Renate Brauner

Stadträtin für Finanzen, Wirtschaftspolitik
und Wiener Stadtwerke



Mag.^a Renate Brauner

Die Vereinbarkeitsthematik statistisch betrachtet

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft ist ein gesellschaftspolitisch kontrovers diskutiertes Thema. In der Diskussion zur Vereinbarkeitsthematik treffen verschiedene Perspektiven aufeinander. Zum einen wird die Debatte im Zuge des demographischen Wandels diskutiert, wobei der Geburtenrückgang, der biografische Aufschub der Elternschaft, der Rückgang der Eheschließungen bis hin zur steigenden Kinderlosigkeit und Scheidungshäufigkeit die Pluralisierung von Familienformen verstärken. Zum anderen hat sich auch das „Geschlechterbild“ in der Arbeitswelt geändert, was sich u.a. auch im Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit widerspiegelt. Die Einstellungen zu parentalem Engagement haben sich ebenfalls geändert. Der Einstellungswandel in Zusammenhang mit den bedeutenden Veränderungen der familialen Lebensformen hat auch Auswirkungen auf die unterschiedliche Handlungsstruktur von Müttern und Vätern.

Die vorliegende Ausgabe des „Statistik Journal Wien“ beinhaltet einen statistischen Überblick und beleuchtet empirisch die Vereinbarkeit von Erwerbs-

arbeit und Elternschaft in Wien. In Erweiterung des EU-Forschungsprojektes CAPRIGHT wurde FORBA im Jahr 2010 von der MA 5 – Finanzwesen beauftragt, der Frage nach geschlechtsspezifischen Unterschieden nachzugehen. Das Statistik Journal präsentiert neben Zahlen und Fakten zu Erwerbsarbeit und Elternschaft auch Ergebnisse einer qualitativen Fallstudie. Zu diesem Zweck wurden sowohl Personalverantwortliche und BetriebsräteInnen als auch betroffene Eltern, die vor Kurzem ihren Wiedereinstieg ins Berufsleben „erfolgreich“ absolviert hatten, im Rahmen freier Gespräche interviewt. Die ausführlichen Schilderungen wurden von den Forscherinnen vom FORBA-Institut aufgezeichnet, nach wissenschaftlichen Kriterien analysiert und in Form von kurzen Artikeln zusammenfassend niedergeschrieben.

Die Ergebnisse der Studie sind spannend und geben Aufschluss über gesellschaftliche Einstellungen, Werte und Strukturen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft.

Mag. Dr. Gustav Lebhart

Leiter des Referats Statistik und Analyse
der MA 5 – Finanzwesen

Inhalt

Vorwörter	3
Inhalt	5
1. Geschlechtsspezifische Rollenverteilung in Wien und Österreich	6
1.1 Soziokulturelle Werte und Normen.....	6
1.2 Arbeitsmarkt	8
Erwerbsquoten	8
Erwerbsarbeitszeiten	8
Segregation des Arbeitsmarktes	10
Einkommensunterschiede	10
1.3 Elternschaft	12
Elternkarenz.....	12
Kinderbetreuung	13
2. Regelungen und Unterstützungen	15
2.1 Zeitliche Regelungen	15
Mutterschutz.....	15
Elternkarenz.....	15
Pflegefreistellung.....	15
Arbeitszeitarrangements auf betrieblicher Basis	15
2.2 Finanzielle Unterstützungen.....	15
Wochengeld.....	15
Kinderbetreuungsgeld	15
Familienbeihilfe	16
Andere familienbezogene Geldleistungen.....	16
Finanzielle Unterstützung auf betrieblicher Ebene	16
2.3 Sach- beziehungsweise Serviceleistungen.....	16
Kinderbetreuungseinrichtungen	16
Betreuung von (kranken) Kindern zu Hause	16
Betriebliche Serviceleistungen	16
Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für (zukünftige) Eltern und WiedereinsteigerInnen	17
Spezielle Unterstützungen der Stadt Wien	17
3. Qualitative Erhebung zu Elternkarenz und Wiedereinstieg	18
3.1 Methoden der Erhebung	18
3.2 Ergebnisse der Erhebung.....	18
Diversity Management fördert Elternkarenz	18
Wiedereinstiegsvereinbarungen – Flexiblere Lösungen durch kürzere Vereinbarungswege	19
Karriereknick durch Elternkarenz	21
Väterkarenz ist anders	21
Einkommensunterschiede verhindern Väterkarenz	22
Karenzentscheidung bleibt Frauensache	23
Kinderbetreuungseinrichtung 2.0 bringt Beruf und Familie in Einklang	24
Das Beste für das Kind ist Ansichtssache	25
Male-breadwinner Modell vom Aussterben bedroht.....	26
Literatur.....	28
Dienststellenbeschreibung.....	30
Impressum.....	31

1.

Geschlechtsspezifische Rollenverteilung in Wien und Österreich

Der geschlechtsspezifische Umgang mit den angebotenen Möglichkeiten und Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft hängt wesentlich von den allgemeinen Strukturen (etwa Nor-

malarbeitszeit) sowie der Rücksichtnahme des Arbeitsmarktes auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Erwerbstätigen und somit den vorhandenen geschlechtsspezifischen Möglichkeiten ab. Zudem spielen die vorherrschenden soziokulturellen Werte und Normen betreffend geschlechtliche Arbeitsteilung (insbesondere Kindererziehung) eine besondere Rolle.

1.1

Soziokulturelle Werte und Normen

Obwohl sich die traditionellen Rollenvorstellungen betreffend Hausarbeit und Kinderbetreuung in den letzten 15 Jahren etwas aufgeweicht haben, blieben die Auswirkungen auf das tatsächliche Verhalten in der Familie und die Arbeitsaufteilung zwischen Männern und Frauen dennoch nur gering.

Laut einer 2004 durchgeföhrten österreichweiten und repräsentativen Erhebung betreffend Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb ist die überwiegende Mehrheit der ÖsterreicherInnen (75%) der Ansicht, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen wichtig ist. Dabei messen Frauen und Befragte mit höherem Bildungsgrad der weiblichen Erwerbstätigkeit tendenziell 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 durchgeföhrten 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. Rund 60% halten dies für absolut notwendig, rund 40% für eher schon wichtig (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007: 11ff). Damit überwiegend lehnen 42% der Frauen und rund 40% der Männer eine Berufstätigkeit von Müttern mit Kindern im Vorschulalter gänzlich ab. Grundsätzlich haben zwar vier Fünftel 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).

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 zeigen sich jedoch große Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern: In Wien ist für 45% der Befragten eine institutionelle Betreuungseinrichtung bereits vor dem 3. Lebensjahr akzeptabel, weitere 38% halten das 3. bis 4. Lebensjahr für das richtige Alter (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007: 48). Rund 55% der Befragten sind der Meinung, dass Vater und Mutter ein unter 1,5-jähriges Kind gleich gut betreuen können.

Tabelle 1.1.1

Umfrage: Ab welchem Alter des Kindes ist eine institutionelle Betreuung akzeptabel? (nach Bundesland)

Alter des Kindes	Wien	Niederösterreich	Burgenland	Salzburg	Kärnten	Oberösterreich	Steiermark	Tirol	Vorarlberg
	in %								
Unter 1 Jahr	2	1	–	2	–	2	2	1	–
1 bis 2 Jahren	11	8	3	5	7	5	6	2	2
2 bis 3 Jahren	32	18	8	13	14	11	13	4	12
3 bis 4 Jahren	38	50	75	41	36	52	52	55	41
4 bis 5 Jahren	12	18	6	28	25	26	21	29	34
über 5 Jahren	4	3	6	11	15	4	6	7	10

Quelle: ÖIF Einstellungs- und Wertestudie 2004 (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007:48).

Ab dem Alter von 1,5 Jahren gilt dies sogar für rund 75%. 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“.

Aus der Zeitverwendungsstudie 2008/09 von Statistik Austria geht hervor, dass 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, nach wie vor mehrheitlich von Frauen erledigt wird. In Österreich werden noch immer zwei Drittel der unbezahlten Arbeiten von Frauen geleistet, wobei die meiste Zeit auf Hausarbeit (Frauen: 81%, Männer: 78%), ein weit ge-

rigerer Teil auf Kinderbetreuung (Frauen: 14%, Männer: 12%) und formelle oder informelle Hilfe (Frauen 5%, Männer 10%) entfällt. Im Gegenzug haben Frauen fast vier Stunden weniger Freizeit pro Woche als Männer (Statistik Austria 2009: 34).

Eine Differenzierung nach Besiedelungsdichte zeigt, dass die traditionelle Arbeitsteilung im Haushalt im städtischen Raum etwas geringer ausgeprägt ist als in ländlichen Gebieten. Bezogen auf die Kinderbetreuung zeigt die aktuelle Zeitbudgeterhebung, dass sich Väter zwar zunehmend stärker beteiligen, 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 Beaufsichtigungsarbeiten (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).

Tabelle 1.1.2
Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche nach Tätigkeitsbereichen erwerbstätiger Personen 2008/09

Tätigkeit	Frauen	Männer
Persönliche Tätigkeiten	72,8	70,9
Berufliche Tätigkeiten	39,0	48,2
Freizeitaktivitäten	18,9	22,7
Soziale Kontakte	8,5	8,7
Schule, Weiterbildung	1,3	0,9
Unbezahlte Arbeit insgesamt	27,0	16,1
Haushaltsführung	21,6	11,4
Kinderbetreuung	4,2	3,2
Freiwilligenarbeit	1,0	1,4
Betreuung Erwachsener	0,3	0,1

Quelle: Statistik Austria, Zeitverwendungserhebung 2008/09.

Tabelle 1.1.3
Durchschnittlicher Zeitaufwand: Ausgewählte Kinderbetreuungsaktivitäten bei Personen in Paarhaushalten mit Kind/ern unter 16 Jahren

Aktivität	Frauen	Männer
Körperpflege	00:39	00:17
Füttern, Stillen	00:15	00:04
Beaufsichtigen, Kuscheln	00:08	00:01
Lernen, Sprechen, Vorlesen	00:19	00:07
Spielen	00:37	00:32
Begleitung, Wege	00:23	00:08

Quelle: Statistik Austria, Zeitverwendungserhebung 2008/09.

1.2

Arbeitsmarkt

► Erwerbsquoten

Im Zeitvergleich zeigt sich ein kontinuierlicher und durchaus beträchtlicher Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in Österreich, während diese bei den Männern sogar geringfügig zurückgegangen ist. So stieg (laut Mikrozensus bzw. Arbeitskräfteerhebung) die Erwerbsquote (Erwerbstätige und Arbeitslose im Alter zwischen 15 und 64 Jahren) zwischen 1995 und 2010 bei Frauen von 61,6% auf 69,3%. Bei den Männern fiel die Erwerbsquote von 81,2% auf 80,9%. Damit verringerte sich der sogenannte *gender employment gap* von 19,6% auf 11,6% (Statistik Austria AKE 2010: 330f).

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: während die weiblichen Erwerbsquoten abnehmen, nehmen die männlichen sogar geringfügig zu. 2010 betrug die Erwerbsquote der Frauen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren 83,1%, die der Männer 93,2%. Bereits das Vorhandensein eines Kindes führt zu beträchtlichen Änderungen, wobei die weibliche Erwerbsquote auf 76,3% sinkt und die männliche auf 96,3% steigt. Der *gender employment gap* bei Personen mit einem Kind betrug 2010 damit 20,0%.

Auch hier zeigt sich im Zeitverlauf eine Annäherung zwischen Frauen und Männern: im Lauf der letzten Jahre stieg auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren kontinuierlich an (Statistik Austria Fam.- u. HH-Statistik 2010: 86).

Die „aktive“ Erwerbsbeteiligung der Frauen hängt zudem vom Alter des Kindes ab. 2010 waren insgesamt 64,7% (20,3% auf Vollzeit- und 44,3% auf Teilzeitbasis) der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren „aktiv“ erwerbstätig. Bei Frauen mit Kindern unter einem Jahr sinkt die „aktive“ Erwerbsbeteiligung auf 14,1% (5,6% auf Vollzeit-, 8,5% auf Teilzeitbasis). Über die Hälfte (53,0%) der Frauen mit Kindern unter einem Jahr waren in Elternkarenz (mit aufrechtem Dienstverhältnis). Frauen mit Kindern zwischen ein und zwei Jahren wiesen 2010 eine Aktivquote von 26,6% auf. Bei Männern fällt die Anzahl der Karenz- und Kinderbetreuungsgeldbezieher statistisch nicht ins Gewicht (Statistik Austria Fam.- u. HH-Statistik 2010: 27f).

Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, die nicht in einer Partnerschaft leben, stehen häufiger im Erwerb (76,7%) als Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, die in einer Partnerschaft leben (73,3%). Werden nur die aktiv beschäftigten Frauen, also ohne jene, die in Elternkarenz sind, abgezogen, wird der Unterschied noch deutlicher: 2010 betrug die Aktivquote der Alleinerzieherinnen 69,7%, jene der Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern, die in einer Partnerschaft leben, 63,9% (Statistik Austria Fam.- u. HH-Statistik 2010: 29).

► Erwerbsarbeitszeiten

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 2010 vollzeitbeschäftigte Männer im Durchschnitt 44,6 Stunden pro Woche, vollzeitbeschäftigte Frauen 42,6 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 44,4 Stunden (Statistik Austria AKE 2010: 297f).

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 2010 taten dies 20,7% aller unselbstständig Erwerbstätigen. 25,9% der unselbstständig beschäftigten Männer leisteten durchschnittlich 8,8 Überstunden pro Woche, 15,0% der unselbstständig beschäftigten Frauen erbrachten durchschnittlich 6,8 Überstunden. Für Wien sind diese Werte sogar noch höher, da hier 23,3% aller unselbstständigen Erwerbstätigen Überstunden geleistet haben. Rund 28% der unselbstständig beschäftigten Männer in Wien leisten durchschnittlich 9,3 Überstunden pro Woche, während 19% der unselbstständig beschäftigten Frauen auf durchschnittlich 7,3 Überstunden pro Woche kommen (Statistik Austria AKE 2010: 315f).

Neben den langen durchschnittlichen Normalarbeitszeiten zeichnet sich Österreich im internationalen Vergleich durch eine überdurchschnittliche Entwicklung der Teilzeitquote aus. Im Zeitraum zwischen 1995 und 2010 ist die österreichische Teilzeitquote (nach Labour-Force-Konzept) von 14% auf 25,2% angestiegen. Die Teilzeitquote erwerbstätiger Frauen hat sich dabei von 27,4% auf 43,8% erhöht, jene der Männer von 4% auf 9%. 2010 waren damit noch 91% der erwerbstätigen Männer, aber nur mehr 56,2% der erwerbstätigen Frauen vollzeitbeschäftigt. In Wien ist die Geschlechterdifferenz etwas abgeschwächt: So betrug die Teilzeitquote 2010 für Frauen 37% und für Männer 13,3%. Teilzeitbeschäftigte Frauen arbeiteten im Durchschnitt 21,4 Stunden, Männer 20,5 Stunden (Statistik Austria AKE 2010: 296f).

Eine Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit für Frauen stellt in Österreich oft die einzige Möglichkeit dar, Erwerbsarbeit und Elternschaft zu verbinden. Bei Männern nimmt das Ausmaß der Erwerbstätigkeit hingegen zu. 2010 betrug die Teilzeitquote von Frauen (im Alter von 25 bis 49 Jahren) mit Kindern unter 15 Jahren 69,1%, im Vergleich dazu betrug die Teilzeitquote der Frauen der gleichen Altersgruppe ohne Kinder nur 31,9%. Bei Männern (im Alter von 25 bis 49) ohne Kinder lag die Teilzeitquote bei 7,9%, mit betreuungspflichtigen Kindern sank sie sogar auf 5%. Teilzeitarbeit bei Männern steht in keinem kausalen Zusammenhang mit anfallenden familiären Betreuungspflichten (Statistik Austria Fam.- u. HH-Statistik 2010: 86).

Abbildung 1.2.1
Erwerbsquoten in Österreich nach internationaler Definition
(Labour Force-Konzept) seit 1995 in %

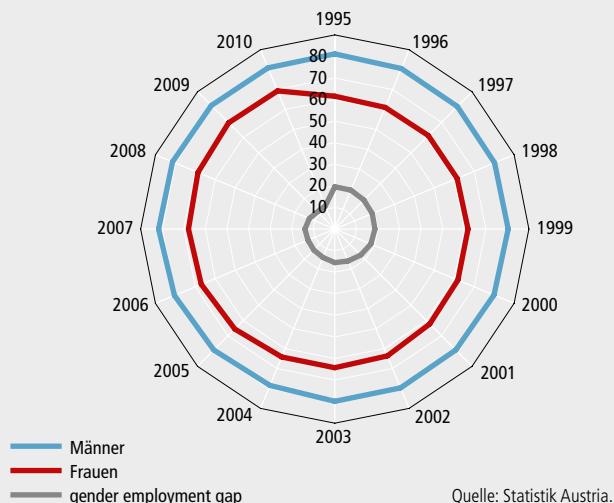


Abbildung 1.2.2
Erwerbsquoten in Österreich im Alter zwischen
25 und 49 Jahren 2010 in %

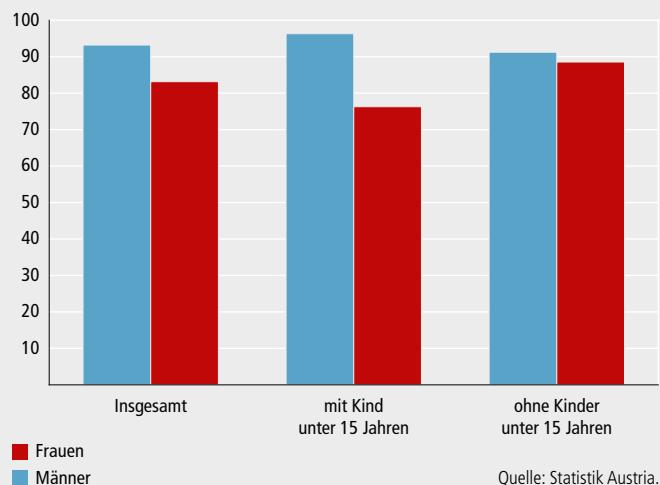


Abbildung 1.2.3
Erwerbsquoten der 25- bis 49-Jährigen in Österreich ohne
und mit Kindern unter 15 Jahren 1995–2010 in %

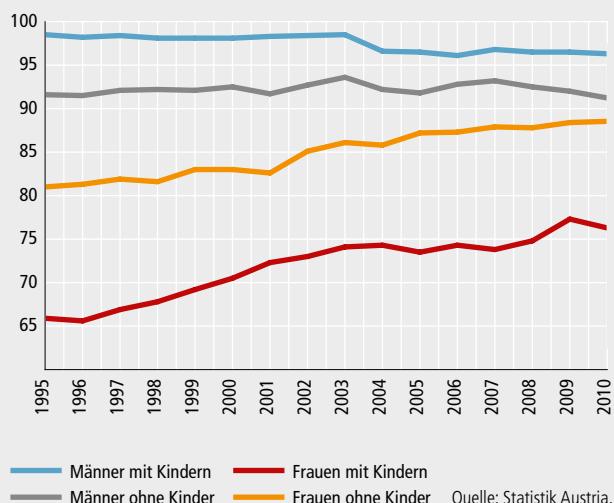
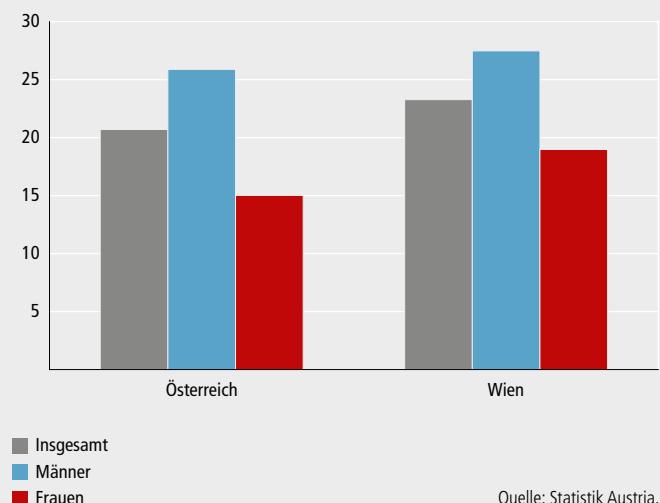


Abbildung 1.2.4
Anteil aller unselbstständig Erwerbstätigen mit
Überstunden 2010 in %

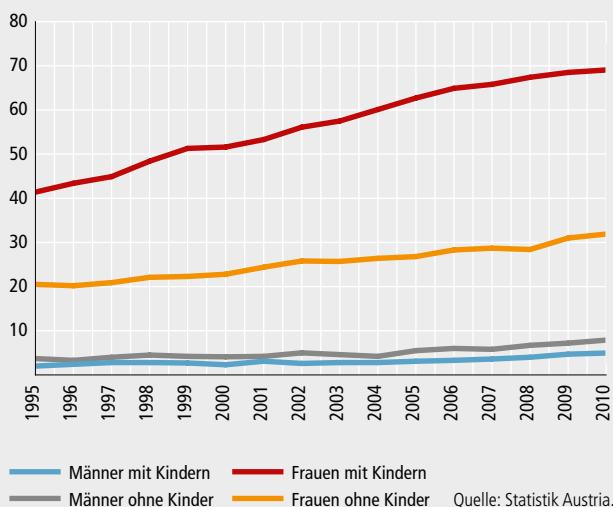


1.2

Folgen der Teilzeitarbeit für die Frauen sind ein geringeres Einkommen und damit verbunden auch niedrigere Pensionen, geringere Transferleistungen, wenig Aussicht auf eine Führungsposition und eine zunehmende Arbeitsplatzinstabilität in einem auf Vollzeitarbeit ausgerichteten Wirtschaftssystem.

Abbildung 1.2.5

Teilzeitquoten der 25- bis 49-Jährigen in Österreich ohne und mit Kindern unter 15 Jahren 1995–2010 in %



Die 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.

► Segregation des Arbeitsmarktes

Trotz, oder gerade wegen der steigenden Frauenerwerbstätigkeit und dem wirtschaftlichen Strukturwandel in Richtung Dienstleistungsellschaft 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 („horizontale Segregation“). Nur ein kleiner Teil der Erwerbstätigen ist in sogenannten „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 beziehungsweise nur einen geringfügigen Abbau dieser Phänomene (etwa: Kreimer 1999, Leitner 2001 und 2003, Friedl/Kreimer 2005).

Hinsichtlich der horizontalen Segregation existieren auffällige Unterschiede zwischen Wien und dem gesamten Bundesgebiet. Bei einer Betrachtung nach den Hauptgruppen der ISCO-Berufsklassifikationen zeigt sich, dass die Konzentration von Frauen unter den Führungskräften und akademischen Berufen im Jahr 2010 in Wien höher als in Österreich ist. Auch der Anteil der Technikerinnen und mit gleichrangig nichttechnischen Berufen Beschäftigten fällt unter den Wiener Frauen höher aus. Bei den Hilfskräften und Verkäuferinnen zeigt sich das gegenteilige Bild. So sind unter den österreichischen Beschäftigten verhältnismäßig mehr Verkäuferinnen und Hilfsarbeiterkräfte anzutreffen als in der Bundeshauptstadt.

► Einkommensunterschiede

Die in Österreich in den letzten Jahren durchgeführten Studien zur Einkommensverteilung ergeben ein – je nach verwendeten Daten, Messmethoden 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. 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 (Bergmann et al. 2008, Gregoritsch et al. 2009, Statistik Austria 2009: 185ff). 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 der Slowakei 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 familiengrundete Berufsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen geprägt ist, öffnet sich die Einkommensschere jedoch wieder.

Abbildung 1.2.6
Arbeitsmarktsegregation* 2010 in %

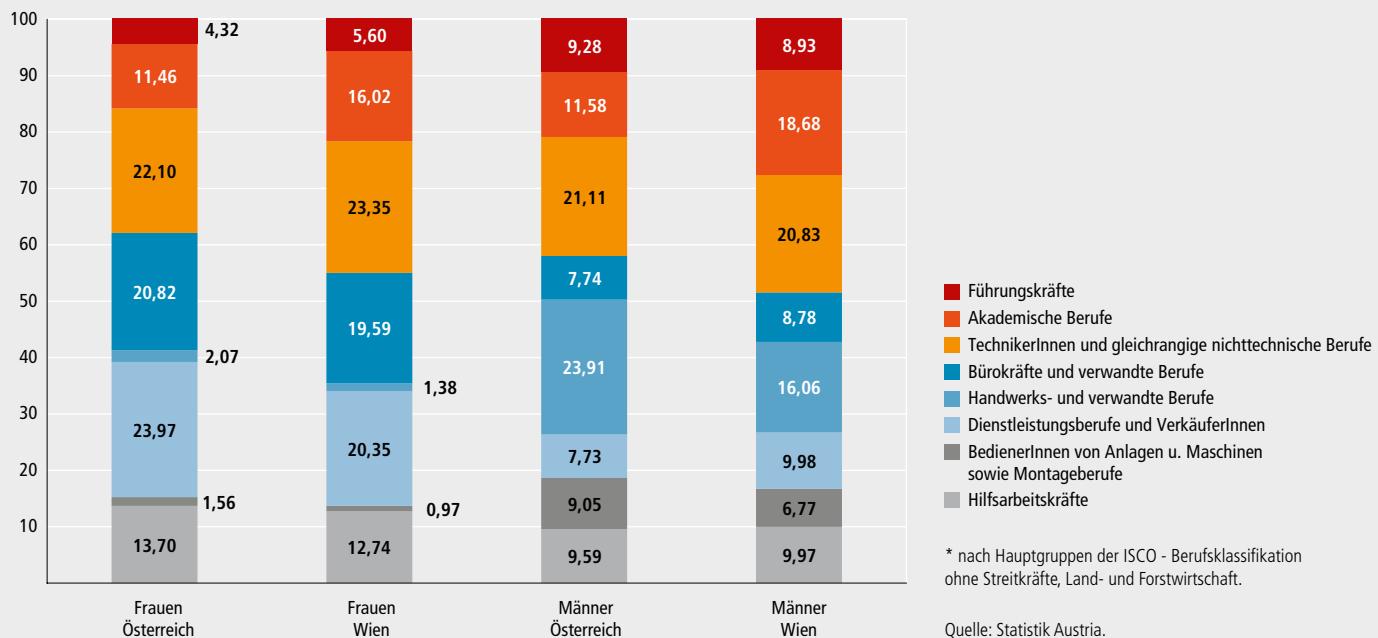
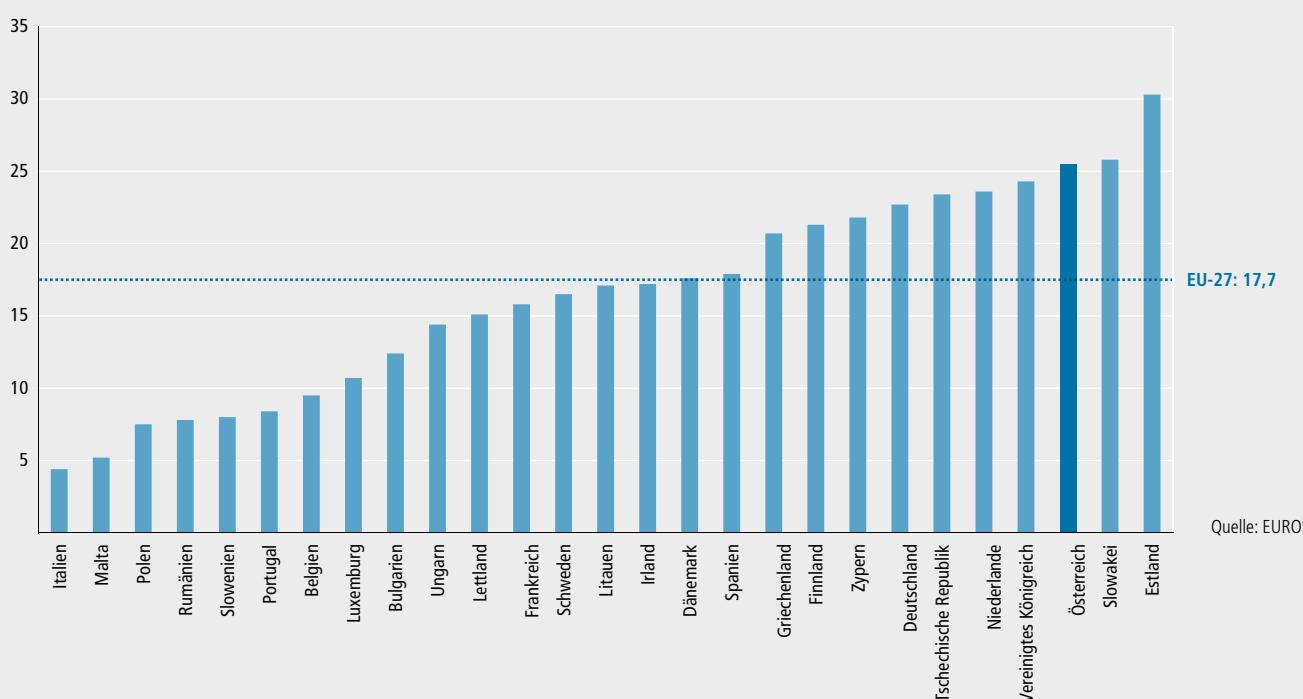


Abbildung 1.2.7
Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede in den Mitgliedsstaaten der EU 2006 in %



1.3

Elternschaft

► Elternkarenz

Es zeigt sich, dass Frauen und Männer kaum über die unterschiedliche Dauer der Elternkarenz und des Kinderbetreuungsgeldes Bescheid wissen (Riesenfelder et al. 2006: 66). Um vorprogrammierte Probleme mit dem Kündigungsschutz bzw. beim Wiedereinstieg zu vermeiden, ist eine vorsorgliche Planung der Erwerbsunterbrechung unerlässlich.

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 Elternkarenz ein Gespräch mit dem/der ArbeitgeberIn über den weiteren Erwerbsverlauf hatten. Auch während der Karez wurde der Kontakt mit dem Unternehmen von mehr Männern (78%) als Frauen (70,5%) gehalten. Hinsichtlich der Inhalte der Gespräche vor Karezantritt 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 erweist 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).

Einer aktuellen Befragung der Arbeiterkammer Wien im Frühjahr 2010 zufolge pflegen 69% der Wiener Eltern während der Karez den Kontakt zur/m ArbeitgeberIn. Obwohl 55,6% der befragten Eltern es generell für wichtig erachten den persönlichen Kontakt zum/r ArbeitgeberIn zu pflegen, erhalten nur 26,2% regelmäßig Informationen zu allen wichtigen Themen des Betriebes (Braun et al. 2010: 17; 59).

Dauer des Geldleistungsbezugs und der Erwerbsunterbrechung

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, beziehungsweise machte der Anteil der Väter immerhin 3,7% aus. Bis Juli 2011 – also nach der Flexibilisierung des Kinderbetreuungsgeldes und Einführung der einkommensabhängigen Variante – erhöhte sich der Väteranteil österreichweit auf 4,7% und in Wien auf 8,6%. Aufgrund der Abkopplung des Geldleistungsbezugs von der Elternkarez kann daraus 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.

Die erste bzw. längste Variante (30+6 Monate) des Kinderbetreuungsgeldes wurde in Österreich von insgesamt 67,8% und die zweite Variante (20+4 Monate) von 20,6% der BezieherInnen gewählt. Die einkommensabhängige Variante (allerdings erst seit 1.1.2010 in Kraft) wurde bisher nur von 6,2% gewählt, damit aber von mehr BezieherInnen als die Variante 12+2 Monate (2,1%) und Variante 15+3 Monate (3,3%) zusammen. Der Prozentsatz der Väter ist vor allem bei den Varianten 15+3 Monate (8,8%) und 12+2 Monaten (11,8%) überdurchschnittlich hoch. Jedoch gewinnt auch die einkommensabhängige Variante bei den Männern immer größere Bedeutung (8,5%), während der Anteil bei der Variante 20+4 (5,8%) und bei der längsten Variante (3,6%) am geringsten ist (KBG Statistik 2011).

In Wien stellt sich die Situation deutlich anders dar: Hier wählten nur 54,6% die längste Variante, aber immerhin 28% die zweitlängste Variante (bis Ende des Kündigungsschutzes). Die einkommensabhängige Variante wurde immerhin von 8,3%, die Variante 12+2 Monate von 3,6% und die Variante 15+3 von 5,6% bevorzugt. Die Geschlechterverteilung unterschied sich ebenfalls: so lagen die Väteranteile bei der längsten Variante bei 7,9%, bei der Variante 20+4 Monate und 15+3 Monate bei 8,6% bzw. 11,2%. Bei der einkommensabhängigen Variante lag der Anteil der Väter mit 9,4% sogar noch über dem Bundesdurchschnitt. Die höchste anteilmäßige Zustimmung bei Wiener Vätern erfuhr die Variante 12+2 (14,2% Väteranteil) (KBG Statistik 2011).

Nach den uns vorliegenden Informationen bezogen 141.191 Personen im Juli 2011 in Österreich Kinderbetreuungsgeld, davon 6.642 Männer, das sind 4,7%, in Wien waren es 28.515 Personen, davon 2.464 Männer, das entspricht einem Männeranteil von 8,6% (KBG Statistik 2011).

Weiterbildung während der Elternkarez

Laut Befragungen der Wiener Arbeiterkammer, die in den Jahren 2007 und 2010 durchgeführt wurden, hält ein überwiegender Teil der

Tabelle 1.3.1

KinderbetreuungsgeldbezieherInnen - Fallstatistik nach Bezugsdauer-Varianten Juli 2011

Varianten	Österreich absolut	%	Männeranteil in %	Wien absolut	%	Männeranteil in %
Insgesamt	141.191	100,0	4,7	28.515	100,0	8,6
30+6 Monate	95.688	67,8	3,6	15.556	54,6	7,9
20+4 Monate	29.118	20,6	5,8	7.985	28,0	8,6
15+3 Monate	4.707	3,3	8,8	1.588	5,6	11,2
12+2 Monate	2.911	2,1	11,8	1.019	3,6	14,2
Einkommensabhängig	8.767	6,2	8,5	2.367	8,3	9,4

karenzierten Frauen Weiterbildung während der Elternkarenz für sehr wichtig beziehungsweise wichtig.

Obwohl Weiterbildung so durchgängig hoch bewertet wurde, gab nur ein Fünftel der Befragten an, sicher an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen (Bergmann et al.).

Grundsätzlich zeigten die Befragungen: je kürzer die Dauer der Karenz und je höher das formale Qualifikationsniveau ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit in betriebsinterne Schulungen eingebunden zu sein. Jene Frauen, deren Karenzdauer unter einem Jahr lag, konnten 2007 immerhin fast zur Hälfte an internen Schulungen teilnehmen. Als Barrieren für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen wurden von fast einem Drittel der Befragten der Mangel an geeigneter Kinderbetreuung angeführt.

Arbeitsplatzwechsel

Laut einer Untersuchung der Längsschnittdaten im Jahr 2004/05 schlug sich die Entkoppelung vom arbeitsrechtlichen Karenz- und Geldleistungsanspruch bei Frauen in verstärkten Arbeitsplatzwechselprozessen nieder. Kehrten nach Ende des Karenzurlaubs noch rund 40% auf ihren früheren Arbeitsplatz zurück, so waren dies nach Ende des damals neuen Kindergeldbezugs nur noch rund 30% (Riesenfelder et al. 2006: 37). Die bereits erwähnten Befragungen der Arbeiterkammer aus den Jahren 2007 und 2010 bestätigen die Annahme, dass der Wiedereinstieg auf den gleichen Arbeitsplatz umso wahrscheinlicher wird, je kürzer die Elternkarenz dauert. Ebenso hat das Qualifikationsniveau großen Einfluss auf die Arbeitsplatzsicherheit. 2010 kehrten rund zwei Drittel der Personen mit Universitätsabschluss nach der Karenz zu ihrem alten Arbeitgeber zurück, jedoch nur weniger als die Hälfte der Personen mit Pflichtschulabschluss (Braun et. Al 2010: 18f).

Einkommensverlust

Aus der Analyse der Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger im Jahr 2004/2005 geht 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 (Riesenfelder et al. 2006: 43). Demgegenüber hatten die männlichen Leistungsbezieher nach Bezugsende keinerlei Einkommenseinbußen zu verzeichnen (Riesenfelder et al. 2006: 54).

► Kinderbetreuung

Eltern bzw. Mütter übernehmen die Hauptlast der Kinderbetreuung in Österreich: Laut Zusatzmodul „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zur Arbeitskräfteerhebung 2010 (Statistik Austria VBF 2010) werden 57,2% der Kinder unter 15 Jahren durch den Partner beziehungsweise viel häufiger durch die Partnerin betreut, während einer Erwerbstätigkeit nachgegangen wird. 18,9% lassen die Kinder

hauptsächlich von Verwandten, Bekannten oder Freunden betreuen; den Löwenanteil (79,8%) davon übernehmen die Großeltern der Kinder. Nur 16,1% der Eltern nehmen eine Kinderbetreuungseinrichtung in Anspruch. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind hier sehr markant. 78,1% der erwerbstätigen Väter geben an, dass sich während ihrer Arbeitszeit die Partnerin um die Kinder kümmert, aber nur 30,8% 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: 30,8% der Mütter erklären ihre Kinder von Verwandten oder Bekannten betreuen zu lassen, aber nur 9,5% der Väter. Kinderbetreuungseinrichtungen übernehmen laut 24,8% der erwerbstätigen Mütter während deren Arbeitszeit hauptsächlich die Betreuung der Kinder, jedoch nur laut 9,3% der Väter.

In Wien ist die Situation – vor allem durch die bessere Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen – etwas anders. Hier nutzten laut der Erhebung 44,9% der erwerbstätigen Mütter und 22,2% der erwerbstätigen Väter eine Betreuungseinrichtung. Damit erklärt sich auch, dass „nur“ 66,8% der Kinder während der eigenen Arbeitszeit durch die Partnerin bzw. 26,3% durch den Partner betreut werden. Verwandte und Bekannte spielen in der Großstadt Wien ebenfalls eine geringere Rolle, da diese nur bei 10% der Erwerbstätigen die Kinderbetreuung übernehmen (Statistik Austria VBF 2010: 172ff).

Flexible Arbeitszeitgestaltung zum Zwecke der Kinderbetreuung

In Österreich sind sowohl die Schulferien als auch die Schließzeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen meist wesentlich länger als der Jahresurlaub von erwerbstätigen Eltern. Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung stellen hier ein wichtiges Element der Vereinbarkeit dar. Während es für 67,6% (Frauen: 67,0%, Männer: 68,2%) der unselbstständigen Erwerbstätigen ohne Weiteres möglich ist aus familiären Gründen den Beginn oder das Ende der Arbeitszeit um mindestens eine Stunde zu verschieben, ist es gar für 75,7% (Frauen: 75,7%, Männer: 75,7%) generell möglich ganze Tage aus familiären Gründen frei zu nehmen, ohne dabei Urlaub in Anspruch nehmen zu müssen. Lediglich rund 10% der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich haben überhaupt keine Möglichkeit ihre Arbeitszeiten aus familiären Gründen flexibel zu gestalten (Statistik Austria VBF 2010: 205ff). Aus der Erhebung geht außerdem hervor, dass Eltern in qualifizierten Berufen deutlich häufiger die Möglichkeit haben flexible Arbeitszeitvereinbarungen auszuhandeln (Statistik Austria VBF 2010: 61).

In Wien stellt sich die Situation in Hinsicht auf flexible Arbeitszeitgestaltung im Vergleich zum Bundesdurchschnitt sogar noch erfreulicher dar: demnach ist es für 73,7% (Frauen: 70,0%, Männer: 77,2%) generell möglich den Beginn oder das Ende der Arbeitszeit flexibel zu gestalten und für 79,2% (Frauen: 77,5%, Männer: 80,8%) besteht ohne Weiteres die Möglichkeit ganze Tage ohne Urlaubsverbrauch frei zu nehmen (Statistik Austria VBF 2010: 205ff).

1.3

Tabelle 1.3.2

Flexible Arbeitszeitgestaltung aus familiären Gründen von unselbstständig Erwerbstätigen*

Bundesland	Aus familiären Gründen ...											
	...Beginn oder Ende der Arbeitszeit um mindestens 1 Stunde verschieben						...ganze Tage frei nehmen, ohne Urlaub					
	generell möglich		kaum möglich		nicht möglich		generell möglich		kaum möglich		nicht möglich	
	1.000	%	1.000	%	1.000	%	1.000	%	1.000	%	1.000	%
Insgesamt												
Burgenland	79,4	65,7	23,7	19,6	17,8	14,7	96,9	80,2	13,3	11,0	10,6	8,8
Kärnten	160,3	71,8	40,6	18,2	22,2	9,9	169,6	76,0	32,3	14,5	21,2	9,5
Niederösterreich	459,7	69,6	119,2	18,1	81,3	12,3	495,7	75,1	81,9	12,4	82,5	12,5
Oberösterreich	387,3	64,5	115,3	19,2	97,9	16,3	444,5	74,0	83,5	13,9	72,5	12,1
Salzburg	142,5	60,5	67,0	28,4	26,0	11,0	176,8	75,1	34,7	14,7	24,1	10,2
Steiermark	310,6	61,9	154,1	30,7	37,1	7,4	376,9	75,1	87,3	17,4	37,5	7,5
Tirol	198,3	65,5	71,1	23,5	33,4	11,0	226,2	74,7	45,8	15,1	30,8	10,2
Vorarlberg	119,1	72,5	35,7	21,7	9,6	5,8	114,6	69,7	39,0	23,7	10,7	6,5
Wien	522,8	73,7	106,4	15,0	80,5	11,3	561,7	79,2	64,8	9,1	83,2	11,7
Männer												
Burgenland	43,3	66,9	11,3	17,5	10,1	15,6	52,1	80,6	6,8	10,4	5,8	8,9
Kärnten	82,5	70,8	22,0	18,9	12,1	10,4	86,3	74,0	18,4	15,8	11,9	10,2
Niederösterreich	241,9	70,5	57,2	16,7	44,2	12,9	260,4	75,9	43,1	12,6	39,8	11,6
Oberösterreich	209,6	64,7	59,3	18,3	55,1	17,0	239,3	73,8	47,4	14,6	37,3	11,5
Salzburg	73,4	60,4	34,9	28,7	13,2	10,9	90,1	74,2	18,1	14,9	13,3	11,0
Steiermark	155,0	59,1	86,6	33,0	20,9	8,0	191,4	72,9	50,7	19,3	20,4	7,8
Tirol	104,7	66,8	35,8	22,8	16,3	10,4	119,8	76,4	21,8	13,9	15,2	9,7
Vorarlberg	64,4	74,5	17,4	20,1	4,7	5,4	58,9	68,1	21,7	25,0	6,0	6,9
Wien	277,0	77,2	43,8	12,2	37,9	10,6	289,7	80,8	30,1	8,4	38,8	10,8
Frauen												
Burgenland	36,2	64,3	12,4	22,0	7,7	13,7	44,8	79,7	6,6	11,7	4,8	8,6
Kärnten	77,8	73,0	18,6	17,5	10,1	9,5	83,3	78,2	13,9	13,1	9,3	8,7
Niederösterreich	217,7	68,7	62,0	19,6	37,1	11,7	235,3	74,3	38,8	12,2	42,7	13,5
Oberösterreich	177,7	64,3	56,0	20,3	42,8	15,5	205,3	74,2	36,0	13,0	35,2	12,7
Salzburg	69,2	60,7	32,1	28,1	12,8	11,2	86,7	76,0	16,6	14,5	10,7	9,4
Steiermark	155,5	65,0	67,5	28,2	16,2	6,8	185,5	77,6	36,6	15,3	17,1	7,1
Tirol	93,6	64,1	35,4	24,2	17,0	11,7	106,4	72,9	24,0	16,4	15,6	10,7
Vorarlberg	54,7	70,2	18,3	23,5	4,9	6,3	55,7	71,5	17,4	22,3	4,8	6,1
Wien	245,9	70,0	62,6	17,8	42,6	12,1	272,0	77,5	34,7	9,9	44,4	12,6

* Nach Labour Force-Konzept (LFK) 15 bis 64 Jahre.

Quelle: Statistik Austria VBF 2010.

Regelungen und Unterstützungen

Im Folgenden werden wesentliche Regelungen und Unterstützungen (etwa Sach- und Geldleistungen, aktive arbeitsmarktpoliti-

sche Maßnahmen, zeitliche Bestimmungen) dargestellt, die Wiener Beschäftigten im Falle der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft grundsätzlich zur Verfügung stehen bzw. die für diese gelten.

Zeitliche Regelungen

► Mutterschutz

Verbot von Arbeiten, die für den Organismus der werdenden Mutter oder das ungeborene Kind schädlich sind, sowie das Verbot von Nacht-, Sonntags-, 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.

► Elternkarenz

Ein wichtiges Instrument um Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zumindest „sequentiell“, also nacheinander, zu vereinbaren, stellt die Möglichkeit der arbeits- und sozialrechtlich abgesicherten Erwerbsunterbrechung mit Kündigungsschutz dar. Die Elternkarenz beginnt frühestens im Anschluss an das (fiktive) Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt des Kindes (Schutzfrist) und endet spätestens mit Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes.

Zu beachten ist dabei, dass auch eine Teilung der Karenz die Dauer nicht verlängert und der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem Ende der Karenz endet.

► Pflegefreistellung

Seit 1999 steht allen Beschäftigten, wenn nahe Angehörige erkranken oder die Betreuungsperson eines Kindes ausfällt, eine bezahlte Pflegefreistellung zu. Generell besteht insgesamt Anspruch auf eine Woche pro Arbeitsjahr. Darüber hinaus gibt es eine zusätzliche Pflegefreistellungswoche innerhalb eines Arbeitsjahres bei Kindern unter zwölf Jahren.

► Arbeitszeitarrangements auf betrieblicher Basis

Österreichische ArbeitgeberInnen bieten nur selten direkte Unterstützung bei der Kinderbetreuung (etwa Betriebskindergärten) oder auch finanzielle Leistungen für Familien an. Sogenannte „familienfreundliche“ Maßnahmen in österreichischen Unternehmen beziehen sich primär auf arbeitszeitliche Regelungen und werden – vor allem in kleineren Unternehmen – oft auf informeller Basis gewährt.

Finanzielle Unterstützungen

► Wochengeld

Das Wochengeld ist eine Einkommensersatzleistung für unselbstständig erwerbstätige Frauen während der arbeitsrechtlich geregelten Schutzfrist. Seit 1. 1. 2008 haben auch freie Dienstnehmerinnen Anspruch auf Wochengeld in der Höhe des vorangegangenen Einkommens. Selbstständig erwerbstätige Frauen haben Anspruch auf eine entsprechende Leistung in der Höhe von 25,59 Euro täglich (2010) oder bekommen eine Ersatzarbeitskraft während der Schutzfrist beigestellt.

► Kinderbetreuungsgeld

Das Karenzurlaubsgeld wurde 2002 durch das Kinderbetreuungsgeld ersetzt, wodurch eine grundlegende sozialpolitische Richtungsänderung vorgenommen wurde: 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 Kinderbetreuungsgeldes betrug 2002 rund 436 Euro 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 Euro pro Jahr) eingezogen.

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

2.2

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 Euro pro Monat oder bis zum 15./18. Lebensmonat des Kindes in der Höhe von rund 800 Euro pro Monat. Darüber hinaus wurde die Zuverdienstgrenze auf 16.200 Euro pro Jahr angehoben. Vor allem um Väter und auch besser verdienenden Frauen eine 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 Euro Kinderbetreuungsgeld oder ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld (80% des vorangegangenen Einkommens – aber maximal 2.000 Euro pro Monat) beziehen. Zusätzlich zur bisherigen Zuverdienstgrenze von 16.200 Euro 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 Euro jährlich.

► Familienbeihilfe

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 24. Lebensjahr bzw. in Ausnahmefällen bis zum vollendeten 25. 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. Seit 2010 beträgt die Leistung zwischen 105,40 Euro und 202,70 Euro pro Monat und Kind. Zusätzlich kommt seit 2010 für jedes Kind der Kinderabsetzbetrag von 58,40 Euro hinzu, der gemeinsam mit der Familienbeihilfe ausbezahlt wird. Für jedes 3. und weitere Kind gebührt seit 2011 ein Mehrkindzuschlag in der Höhe von 20,00 Euro (bis Ende 2010 36,40 Euro) pro Monat, wenn eine bestimmte Einkommensgrenze nicht überschritten wird und wenn für mindestens drei Kinder Familienbeihilfe bezogen wird. Seit 2011 wird für jedes Kind zwischen dem vollendeten 6. und der Vollendung des 16. Lebensjahres mit der Familienbeihilfe für September ein Pauschalbetrag von 100 Euro ausbezahlt.

► Andere familienbezogene Geldleistungen

Weitere familienbezogene Geldleistungen stellen zum Beispiel Kinderfreibeträge, Kinderabsetzbeträge, Familien- oder Kinderzuschüsse für Personenkreise dar, welche die jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

► Finanzielle Unterstützung auf betrieblicher Ebene

Manche (meist größere) Wiener (bzw. österreichische) Unternehmen bieten derzeit im Zusammenhang mit Elternschaft bzw. Kinderbetreuungspflichten zusätzliche finanzielle Unterstützungen in Form von (zum Beispiel) Zuschüssen zur Familienbeihilfe, prozentuelle Entgeltfortzahlungen oder finanzielle Zuschüsse für Kinderbetreuungskosten und Pflegeleistungen. Rezente und umfassende Studien über Unterstützung auf betrieblicher Ebene existieren nicht.

2.3

Sach- beziehungsweise Serviceleistungen

► Kinderbetreuungseinrichtungen

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 Euro pro 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.

► 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. Einige der Einrichtungen werden vom Fonds Soziales Wien unterstützt.

► Betriebliche Serviceleistungen

Manche Unternehmen bieten ihren MitarbeiterInnen Sach- und Serviceleistungen, die der Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Elternschaft zuträglich sind. So werden zum Beispiel vereinzelt betriebs-eigene Kinderbetreuungseinrichtungen angeboten. 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: eine problemlose, flexible Inanspruchnahme von Pflegefreistellung, wenn das Kind erkrankt; die Möglichkeit das Kind in den Betrieb mitnehmen zu können (siehe oben); und Verständnis, wenn der Arbeitsplatz aufgrund von Kinderbetreuungspflichten (etwa Abholzeiten oder plötzliche Erkrankung des Kindes) zu einem bestimmten Zeitpunkt verlassen werden muss.

► **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 Arbeit suchende Frauen in zwei Broschüren (und natürlich auch über seine Homepage) über Fragen und Angebote im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg.

► **Spezielle Unterstützungen der Stadt Wien**

Die Kernaufgabe der Magistratsabteilung 11 ist der Kinderschutz sowie die Beratung und Unterstützung für in Wien lebende Familien zur Förderung ihrer Erziehungskompetenz. Obwohl der Schwerpunkt dabei nicht auf Förderungen finanzieller bzw. materieller Art gelegt wird, bietet auch die MA 11 eine Reihe von finanziellen Unterstützungen für Familien an, welche die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft fördern sollen.

Geförderter Familien- und Kinderurlaub, sowie Pflegefamilienurlaub des Vereins Wiener Jugenderholung

Die MA 11 finanziert geförderte Ferienaufenthalte für Wiener Kinder von 5 bis 14 Jahren für einkommensschwache Familien und für Pflegefamilien. Der finanzielle Beitrag für einen Ferienaufenthalt richtet sich nach dem Familiennettoeinkommen. Für Pflegefamilien gibt es das geförderte Angebot eines gemeinsamen 14-tägigen Sommerurlaubs.

Förderung des Essensbeitrags in Wiener Kinderbetreuungseinrichtungen

Diese Förderung besteht seit September 2009. Die Stadt Wien gewährt Familien deren Kind/Kinder eine Betreuungseinrichtung in Wien, wie Kindergarten, Kindergruppe oder Tagesmutter-/vater besucht/besuchen, als familienfördernde Maßnahme eine Befreiung vom Essensbeitrag. Für jedes Kind (von 0 Jahren bis zur Schulpflicht) ist ein Ansuchen zu stellen. Bei einem Familiennettoeinkommen in der Höhe von 1.100 Euro oder darunter wird von der MA 11 für Kinder im Alter von 0 bis 6 Jahren mit Hauptwohnsitz in Wien ein Essensbeitrag in der Höhe von 57,41 Euro pro Monat übernommen (Mittagessen, Gabelfrühstück, Jause). Die Auszahlung erfolgt direkt an die angegebene Betreuungseinrichtung. Der Bezug der Familien- und Wohnbeihilfe wird für die Berechnung des Familieneinkommens nicht herangezogen. Für jedes weitere im gemeinsamen Haushalt le-

bende Kind werden 350 Euro abgezogen, wenn für dieses Kind noch Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Muss für Kinder Unterhalt (Alimente) geleistet werden, kann dieser berücksichtigt und in Abzug gebracht werden.

Wiener Familienzuschuss für AlleinerzieherInnen und Familien mit geringem Einkommen

Der Wiener Familienzuschuss, der 1992 eingeführt wurde, ist eine finanzielle Unterstützung für einkommensschwache Familien und AlleinerzieherInnen mit Kleinkindern im 2. und 3. Lebensjahr. Die Höhe des Wiener Familienzuschusses ist gestaffelt, er beträgt zwischen 50,87 Euro und 152,61 Euro monatlich und kann für längstens 24 Monate bezogen werden. Für den Bezug bestehen folgende Voraussetzungen: Mindestens ein Elternteil muss im Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft oder EWR-BürgerIn (bzw. EWR-BürgerInnen Gleichgestellte) sein und bei der Geburt des Kindes seinen Hauptwohnsitz seit einem Jahr in Wien haben. Für BürgerInnen mit sonstiger Staatsangehörigkeit gilt, dass beide Elternteile bei der Geburt des Kindes seit drei Jahren ihren Hauptwohnsitz in Wien haben müssen.

Unterstützung für Eltern von Kindern mit Behinderung

Eltern von Kindern mit Behinderung fühlen sich manchmal mit ihrer oft schwierigen Aufgabe überfordert. Zur Unterstützung und Entlastung bietet die MA 11 für Familien mit Kindern, die eine Behinderung aufweisen, folgende Leistungen an:

- Mütter und Väter erhalten Familienhilfe (für maximal drei Monate), wobei ausgebildete BehindertenbetreuerInnen stundenweise in der Wohnung das Kind betreuen, um Eltern zu entlasten.
- Zur Entlastung der Eltern können Kinder auch kurzzeitig (bis zu 4 Wochen) in einer bestehenden Behinderteneinrichtung betreut werden.
- Die Kinder verbringen die Wochentage bzw. einige Wochentage in einer geeigneten Einrichtung und sind dann wieder bei ihren Eltern (Die Obsorge verbleibt bei den Eltern.).

Anstellung für Pflegeeltern

Seit 2003 wird Wiener Pflegeeltern ein Anstellungsverhältnis angeboten. Ziel der Anstellung ist es Pflegeeltern eine sozial-, pensions- und arbeitslosenversicherungsrechtliche Absicherung zu ermöglichen. Das Einkommen wird zusätzlich zum Pflegeelterngehalt angeboten. Dieses ist nach Alter der Pflegekinder gestaffelt und wird 16-mal jährlich ausbezahlt. Das monatliche Einkommen liegt knapp über der Geringfügigkeitsgrenze. Abgegolten wird damit zusätzlicher Arbeitsaufwand (z. B. Therapien, Besuchskontakte, Fortbildung, Supervision, ...). Supervision und Fortbildung sind in einem bestimmten Stundenausmaß verpflichtend festgesetzt.

Pflegeeltern, die bei der Stadt Wien beschäftigt sind, erhalten künftig die gleichen Rechte wie Adoptiveltern. Konkret erhalten Pflegeeltern mit einem Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Wien in Hinkunft Anspruch auf Elternkarenz sowie auf Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes.

3.

Qualitative Erhebung zu Elternkarenz und Wiedereinstieg

Im Auftrag der MA 5, Referat Statistik und Analyse, führte die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Jahr 2010 eine Arbeitsmarktstudie zum Thema „Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien“ durch.

Im Rahmen dieser Studie wurde eine qualitative Erhebung durchgeführt, deren Forschungsschwerpunkt die Ergründung der Ursachen für geschlechtsspezifische Unterschiede im Bereich Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien und in weiterer Folge der unterschiedliche Umgang von Wiener Betrieben mit aktiven Müttern und Vätern war. Das Ergebnis dieser Studie konnte in verschiedene Hypothesen verpackt werden.

3.1

Methoden der Erhebung

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 – legten es nahe, sich auf qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung zu stützen. Denn nur mit diesem methodischen 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 erfolgte auf zwei Ebenen: erstens in Form von acht Betriebsfallstudien, zweitens in Form von sieben Einzelfallstudien. Insgesamt wurden in acht Betrieben und mit 22 Beschäftigten problemzentrierte, leitfadengestützte Interviews durchgeführt.

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).

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. Da sich das Forschungsinteresse primär auf „gute“ Vereinbarungsmöglichkeiten und „erfolgreiche“ WiedereinsteigerInnen konzentrierte, wurde primär nach Betrieben gesucht, die als „vereinbarkeitsfreundlich“ gelten können. Die acht Unternehmen gehören folgenden Wirtschaftsunterklassen an: Herstellung pharmazeutischer Produkte, Bibliothekswesen, Handel, Verlagswesen, Apothekenwesen, Erwachsenenbildung, Kindergärten und Vorschulen sowie Forschung.

Bei der Durchführung der Fallstudien orientieren sich die Forscherinnen an der Methode des qualitativen „problemzentrierten Leitfadeninterviews“ (Witzel 1985, Lamnek 1995). Bei der Fallauswahl wurde nach der Methode des theoretical sampling vorgegangen. Diese zielt darauf ab, den Gegenstand angemessen in allen seinen Facetten erfassen und das Wissen über den Gegenstand erweitern zu können.

3.2

Ergebnisse der Erhebung

► Diversity Management fördert Elternkarenz

„Für meine Karenz extrem wichtig war, dass seit nicht allzu langer Zeit, also seit vielleicht drei, vier Jahren Diversity von der Führung gepusht wird...“

Ein wesentliches Ergebnis der Studie „Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien“ ist, dass Betriebe, die sich durch einen positiven Umgang mit der Vereinbarkeitsproblematik auszeichnen, eine geringe Fluktuation der Beschäftigten aufweisen. Damit steht in Zusammenhang,

dass in diesen Betrieben die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen ein Kernelement der personalpolitischen Leitlinie darstellt. Die wirtschaftliche Lage der Betriebe – im Sinne der Entwicklung des Personalstands (Wachstum, Stabilität oder Personalabbau) – spielt im Hinblick auf die Kultur des Betriebes im Umgang mit Elternkarenz und Wiedereinstieg in Elternteilzeit keine Rolle.

Das Fallbeispiel 1 ist ein Betrieb im Verlagswesen. Die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen ist eine wichtige personalpolitische Strategie des Unternehmens. Begründet wird dies zum einen mit den getätigten Investitionen in BerufseinsteigerInnen, in der Regel in Form von Einschulungen und Weiterbildung.

Zum anderen versucht der Betrieb, kontinuierliche Beziehungen mit KooperationspartnerInnen, LieferantInnen etc. für das Unternehmen aufzubauen. Ein Ziel des Unternehmens ist es daher MitarbeiterInnen, die in Karenz gehen, zu halten, und 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.

Ein Beispiel für den Einfluss der Unternehmensgeschichte ist Fallbeispiel 2, ein Kleinbetrieb im Bereich ‚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.

„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, Schulkinder, 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.

Ein weiteres Beispiel, Fallbeispiel 3, ein mittelgroßes Unternehmen, zeigt schließlich, dass die Implementierung von „Diversity Management“ auch Väterkarenzen erleichtern kann.

Diversity Management ist eine betriebliche Strategie des Personalmanagements, das in den USA bereits seit Anfang der 1990er Jahre Anwendung findet. Es soll Unternehmen dabei unterstützen, die Unterschiedlichkeit und Gemeinsamkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter produktiv im Sinne des Unternehmensinteresses zu nutzen und Diskriminierung zu vermeiden. Diversity Management zielt in Unternehmen jedoch nicht nur darauf ab, Unterschiedlichkeiten von Beschäftigten anzuerkennen und wertzuschätzen, sondern auch darauf, diese Unterschiede als strategische Ressource produktiv im Sinne der Unternehmensinteressen zu nutzen. „Diversity“ wird meist mit dem Begriff der Vielfalt übersetzt. Neben der Kategorie Geschlecht geht es dabei auch um die Faktoren Alter, Behinderung, Ethnizität, sexuelle Orientierung und Religion, beziehungsweise auch um Verknüpfungen zwischen den Faktoren (die sogenannte Intersektionalität). Kernidee des Diversity Managements ist, dass die vielfältigen Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten, zum Unternehmenserfolg beitragen sollen.

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 ausfallen 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)

► Wiedereinstiegsvereinbarungen – Flexiblere Lösungen durch kürzere Vereinbarungswege

„Also ich habe mit meinem Chef sehr offen darüber gesprochen“

Als wesentlicher Einflussfaktor dafür, ob ein Wiedereinstieg gelingt, erweist sich in den Unternehmen die Möglichkeit für die Beschäftigten Bedingungen der Rückkehr verlässlich – und gleichzeitig flexibel nach den Bedürfnissen der Eltern – zu vereinbaren. Dabei zeigt sich ein Vorteil kleinerer und mittlerer Betriebe gegenüber größeren Betrieben aufgrund der eher gegebenen Überschaubarkeit. Kleinere Betriebe können die persönlichen Kontakte zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nutzen und verfügen so über kürzere Vereinbarungswege. Dadurch können oft schneller bedarfsoorientierte Lösungen gefunden werden. Gleichzeitig finden die Aushandlungsprozesse der Beschäftigten meist direkt mit der Geschäftsführung statt, was den Verlässlichkeitsgrad der Aushandlung erhöht.

3.2

Kleinbetriebe

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!“ (E-O-4)

Während ihrer Karenz hatte Frau O. häufigen Kontakt mit KollegInnen, aber auch mit dem Geschäftsführer, mit dem sie ungefähr alle drei Monate ein Gespräch über ihre Situation und ihre Pläne führte. Sie erlebte diese Kontaktaufrechterhaltung als 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 in die Erwerbstätigkeit einzusteigen. Allerdings wollte sie mit einem niedrigen Stundenausmaß, nämlich zehn Stunden, beginnen.

„Ich habe mit meinem Chef gesprochen und ihm gesagt, dass ich gerne früher zurückkommen 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 röhre, wenn ich bemerke, es gehen auch mehr Stunden.“ (E-O-14)

Großbetriebe

In den größeren Unternehmen – etwa ab 50 Beschäftigten – gibt es diese Form der Wiedereinstiegsvereinbarungen nur in Ausnahmefällen, und zwar ausschließlich bezogen auf Väterkarenzen. 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.

Zu einem Gespräch und einer Vereinbarung kommt es in den größeren Betrieben unseres Samples meist entweder knapp vor dem Wiedereinstieg – etwa zwei Wochen – oder erst zum Zeitpunkt des Wiedereinstiegs. Ein Geschäftsführer eines Unternehmens mit über 100 Beschäftigten erzählt, dass er selbst karenzierte MitarbeiterInnen nicht trifft. Die Kontakthaltung der Karenzierten beschränkt sich in der Regel auf die Abteilung, in der sie vor der Karenz tätig waren.

„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.“ (A-GF-19)

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 das 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)

► Karriereknick durch Elternkarenz

„Also es ist für das Leben einer Frau nie günstig ein Kind zu kriegen“

In zwei (auditierten) Unternehmen unseres Samples werden Elternkarenz und Elternteilzeit vor allem als Störung des betrieblichen Ablaufs gesehen. Die Wiedereinstiegsproblematik in diesen beiden Unternehmen ergibt sich aus ihrer Ausrichtung auf Vollzeitbeschäftigung. Prägend für die Unternehmenskultur ist, dass Leistungsorientierung mit langen Arbeitszeiten gleichgesetzt wird. Teilzeitarbeit wird daher als Widerspruch zu Leistungsorientierung konstruiert. Kurz: Die Organisationskultur des Unternehmens ist an dem Leitbild des verfügbaren Arbeitnehmers ohne Sorgepflichten ausgerichtet. Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft wird als individuelles Problem gesehen, das in Eigeninitiative gelöst werden muss.

Gäbe es die rechtliche Verpflichtung nicht – es handelt sich um Betriebe mit über 20 Beschäftigten –, würde Teilzeitbeschäftigung nicht angeboten werden. An einem Fallbeispiel wird deutlich, dass international agierende Konzerne 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. Unter „Head-Counts“ ist zu verstehen, 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 durchsetzungstarker Frauen, die sich ihr Recht auf Elternteilzeit vor Gericht erstritten und dadurch den Weg für nachfolgende Frauen (und potenziell auch Männer) ebneten.

Nunmehr wird das Recht auf Elternteilzeit auch von Seiten der österreichischen Unternehmensführung als Verbesserung angesehen, da es eine Argumentationshilfe gegenüber der Konzernleitung bietet. Die Personalleiterin nennt es „fast eine kleine gesellschaftliche Revolution im Unternehmen“, die dadurch vonstatten ging. 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. Diese Ausrichtung an Vollzeitbeschäftigung gestaltet 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., 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 für die Frau. Die Frage ist: Wie geht es halt weiter? Und wie geht man damit um?“ (A-MA1-5)

► Väterkarenz ist anders

„Ich bin eher so unter dem Motto ‚Der macht einmal länger Urlaub sozusagen‘ gegangen.“

Seit 1991 können Männer in Österreich Elternkarenz in Anspruch nehmen. Die Nutzung dieser Möglichkeit fällt jedoch nach wie vor gering aus: Im Juli 2011 lag der Anteil der Männer an den BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld in Österreich bei 4,7%, in Wien bei 8,6%. In Befragungen, also auf der Einstellungsebene, zeigt sich zwar eine ausgeprägte Aufgeschlossenheit gegenüber Väterkarenz, doch wird diese prinzipielle Befürwortung nicht von einer entsprechenden Verwirklichung auf der Verhaltensebene begleitet. So zeigen Daten aus Befragungen, dass 70% der Interviewten – Männer und Frauen in ähnlichem Ausmaß – Väterkarenz positiv bewerten (Gisser 2003: 39). 63% der Männer wären weiters bereit, einen Teil der Karenz zu übernehmen (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007: 25ff). Umgesetzt wird diese Bereitschaft jedoch nur von einem geringen Teil der Väter.

Fragt man Eltern danach, was der Umsetzung einer Teilung der Karenz oder Übernahme von Väterkarenz im Weg steht, so werden unter anderem Einkommensunterschiede, die Orientierung am Kindeswohl und die berufliche Karriere des Mannes angeführt. Häufig wird auch davon ausgegangen, dass Männer, die eine Karenz antreten möchten, an ihrem Arbeitsplatz auf Barrieren stoßen (siehe dazu näher: Sardadvar 2004: 69ff). In der vorliegenden Studie wurden derartige Bedenken ebenfalls vorgefunden. In der Praxis jedoch wurde keinem Teilnehmer der Studie die Inanspruchnahme von Karenz von Seiten

3.2

des Arbeitgebers verunmöglicht. Im Gegenteil: Männer erfuhren zum Teil eine „Sonderbehandlung“, die für ihre Gestaltung der Karenz von Vorteil war. Zwar wurde die Inanspruchnahme von Väterkarenz in den untersuchten Betrieben nicht aktiv gefördert, doch konnten Männer, die Karenz in Anspruch nahmen, dies mitunter unter günstigeren Bedingungen tun als Frauen in vergleichbarer Situation.

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 in Form von Überstunden ab. Diese Lösung kam auch dem Unternehmen entgegen, da dieses sich die Einstellung einer Karenzvertretung ersparte. Herr K. selbst beschreibt die Sonderbehandlung, die er erfuhr, 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 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.“ (AMA2-15)

Der Ausnahmeharakter von Väterkarenz kann, wie dieses Beispiel und weitere Fälle aus der Studie illustrieren, für die männlichen Beschäftigten durchaus von Vorteil sein.

Die Studie zeigt darüber hinaus in Bezug auf Paare, in denen die Karenz geteilt wird, Folgendes: Der Zeitpunkt, zu dem der Karenzwechsel zwischen den Eltern stattfindet, wird in höherem Maße von der beruflichen Situation der Väter abhängig gemacht als von jener der Mütter. So richteten beispielsweise Frau E. und ihr Lebensgefährte die Wahl des Karenzmodells – vier Monate Mütterkarenz, danach neun Monate Väterkarenz – unter anderem 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 vorverlegt – begründet durch anstehende Veränderungen im Unternehmen des Mannes.

Zusammengefasst lässt sich auf Basis der Studienergebnisse festhalten: Die Inanspruchnahme von Väterkarenz wird von den untersuchten Betrieben zwar nicht explizit gefördert, aber indirekt durch vorteilhafte Sonderbedingungen erleichtert. Männliche Interviewpartner erwarteten zwar zum Teil negative Reaktionen auf die Ankündigung ihrer Berufsunterbrechung, erfuhren diese dann in der Regel aber nicht. Gleichzeitig gilt: Auch in Betrieben, in denen eine 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.

Sowohl auf die Ebene der Gesamtgesellschaft bezogene Daten als auch die Daten aus den Fallstudien belegen, dass selbst im Falle einer Teilung der Karenz bei Frauen und Männern unterschiedliche Muster der Inanspruchnahme bestehen: Frauen gehen tendenziell länger in Elternkarenz und schließen längere Perioden in Teilzeitbeschäftigung oder Elternteilzeit an als Männer. Die Männer der Stichprobe, die Elternkarenz in Anspruch nahmen, stiegen dagegen danach alle wieder in ein Vollzeitbeschäftigteverhältnis ein. Hinsichtlich der Karenz- und Wiedereinstiegsbedingungen zeigt sich, dass sie „individuelle Vereinbarungen“ und günstigere Lösungen aushandeln als ihre weiblichen Kolleginnen. 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 ihren früheren Tätigkeitsbereich zugesichert wird.

► Einkommensunterschiede verhindern Väterkarenz

„Also dass die Julia in Karenz ging, war von vorneherein klar, weil ich verhältnismäßig mehr verdient habe als sie.“

Auch wenn der Einkommensunterschied im Vergleich zu Gesamtösterreich geringer ausfällt, verdienen Frauen auch in Wien im Durchschnitt deutlich weniger als Männer. Das ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass viele erwerbstätige Frauen Teilzeit arbeiten und aus diesem Grund ein geringeres Einkommen haben als erwerbstätige Männer, die zum Großteil Vollzeit arbeiten. Aber auch wenn man ausschließlich die Einkommen von Männern und Frauen vergleicht, die das ganze Jahr über Vollzeit beschäftigt sind, zeigt sich, dass Frauen hier benachteiligt sind. Betrachtet man die Zahlen des Jahres 2005, so ergibt sich folgendes Bild: Während das Bruttojahreseinkommen der Männer in Wien im Durchschnitt 35.641 Euro betrug, lag jenes der Frauen nur bei 29.582 Euro. Vollzeit beschäftigte Männer verdienten demnach in Wien um durchschnittlich 20,5% mehr als Vollzeit arbeitende Frauen (Bergmann et al. 2008: 17). Eine solche gesamtgesellschaftliche Ungleichverteilung des Einkommens spiegelt sich auch in der individuellen Situation von Einzelpersonen und Paaren wider: In vielen Partnerschaften verfügt der männliche Partner über ein höheres Einkommen als die weibliche Partnerin. Wenn nun ein Elternpaar zu entscheiden versucht, wie die Karenzzeit aufgeteilt werden soll, erfährt dieser häufig bestehende Einkommensunterschied in der Entscheidungsfindung erhebliche Bedeutung.

In den Interviews der Studie wird das oftmals höhere Einkommen des männlichen Partners als Hauptbegründung dafür angegeben, dass die Mutter des Kindes den Hauptteil oder das Gesamtausmaß der Elternkarenz in Anspruch genommen hat. Dies wurde auch in anderen Studien festgestellt (etwa Riesenfelder et al. 2006a: 4; Braun et al. 2006: 4). Die folgenden beiden Interviewausschnitte geben beispielhaft Einblicke in diese Argumentation:

Frau Y. ist in der Erziehungsbranche tätig, hat die Karenz mit ihren beiden Kindern zur Gänze übernommen und ist in Teilzeit wieder in den Beruf eingestiegen. Bezogen auf die Höhe des jeweiligen Vollzeitgehalts verdient ihr Ehemann rund das Doppelte wie sie, gibt sie an. Auf die Frage im Interview, ob eine Teilung der Karenz mit ihrem Partner je zur Debatte gestanden sei, antwortet sie:

„Nein, das stand nicht zum Thema, weil da gab es noch nicht so viele Karenzmöglichkeiten wie jetzt. Und das wäre vom Finanziellen her nicht möglich gewesen, also.“ (G-MA2-28)

Herr S., der in der Werbebranche tätig ist, führt mehrere Gründe dafür an, dass die Mutter der beiden gemeinsamen Kinder die gesamte Elternkarenz übernahm. Als Hauptgrund streicht auch er das Einkommen hervor. Wie er hinzufügt, verdient er etwa drei Mal so viel wie seine Partnerin. Auf die Frage, wie seine Lebensgefährtin und er sich für das gewählte Karenzmodell entschieden haben, sagt er:

„Ach, gute Frage. Also dass ich in...dass die Julia in Karenz ging, war von vorneherein klar, weil ich verhältnismäßig mehr verdient habe als sie. Außerdem erlaubt mein Job schwer Karenzzeiten, weil man muss immer am Markt bleiben, man muss...man muss immer präsent sein. Das ist ein bisschen ein Grund. Eigentlich war es auch mehr die finanzielle Geschichte.“ (S-S-24)

In vielen Partnerschaften verdient der Mann mehr als die Frau. Dieser Umstand wird von den Befragten als Hauptgrund für den Verzicht auf Väterkarenz dargestellt. Im Einzelfall können jedoch sehr unterschiedliche Konstellationen bestehen. Das Einkommensargument hat dabei nicht immer Gültigkeit. So gilt bei Paaren, in denen die Frau mehr verdient als der Mann, nicht etwa im Umkehrschluss, dass der Vater im Regelfall Karenz in Anspruch nehmen würde. In solchen Fällen werden verstärkt andere Begründungen für eine traditionelle Rollen- und Arbeitsteilung angeführt (etwa das Stilien, die Annahme einer besonderen Verbundenheit der Mutter zum Kind oder die Unabkömlichkeit des Partners am Arbeitsplatz) (siehe auch: Nentwich 2000, Sardadvar 2004). In der vorliegenden Studie gilt dies etwa für einen interviewten Mann, der mit einem Bruttomonatsgehalt von 1.500 Euro ein unterdurchschnittliches Einkommen hat. Dass auch in diesem Fall die Mutter der beiden Kinder die gesamte Elternkarenz in Anspruch nahm, begründet er im Interview damit, dass die Kinder nach dem Wunsch der Eltern lange gestillt werden sollten, und damit, dass er sich in seinem Beruf eben erst seinen eigenen Bereich aufgebaut hatte, den er nicht verlassen wollte.

Zu unterscheiden ist auch bezüglich der Höhe der finanziellen Einbußen, die eine Väterkarenz bei einem Paar mit besser verdienendem männlichem Partner zur Folge hätte. In manchen Fällen werden diese schlicht als nicht verkraftbar dargestellt. Frau M. führt beispielsweise aus, dass es nicht möglich gewesen wäre, von ihrem Einkommen zu leben. In anderen Fällen geht es eher darum, sich nicht einschränken zu müssen und den erreichten Lebensstandard halten zu können. In der vorliegenden Studie galt für jene Ausnahmepaare, in denen die Väter längere Karenzzeiten in Anspruch nahmen, dass sich Mann und Frau auf ungefähr gleichem Einkommensniveau befanden. Im Falle des Ehepaars Z. zum Beispiel war der Vater zwei Jahre lang in Elternkarenz. Wie Frau Z. im Interview erzählt, wurde die Inanspruchnahme der Väterkarenz dadurch erleichtert, dass er und seine Frau ein etwa gleich hohes Einkommen hatten und dadurch auch der Einkommensausfall durch die Väterkarenz kein erhebliches Problem darstellte.

Zusammengefasst gilt, dass Einkommensunterschiede zugunsten des männlichen Partners als Hauptargument gegen eine Inanspruchnahme von Väterkarenz angeführt werden. Die – im internationalen Vergleich hohen – Einkommensunterschiede in Österreich stehen demnach in enger Verbindung mit der Aufteilung der Elternkarenz. Gleichzeitig legen die Befunde nahe, dass das Einkommen nicht den einzigen oder den allein ausschlaggebenden Einfluss darstellt. Das zeigen etwa Beispiele von Vätern, die ein höheres Einkommen als ihre Partnerinnen hatten und dennoch Elternkarenz in Anspruch nahmen, aber auch Beispiele von Elternpaaren, die in etwa das gleiche Einkommensniveau aufwiesen, bei denen jedoch die Inanspruchnahme der Karenz ausschließlich durch die Frauen erfolgte. Diese Konstellationen machen deutlich, dass auch andere Einflussfaktoren eine Rolle bei der Entscheidungsfindung spielen – etwa Werthaltungen der Eltern, unterschiedliche Zuschreibungen an Männer und Frauen oder Erziehungsvorstellungen.

► Karenzentscheidung bleibt Frauensache

„Mir soll es recht sein, wie sie sich entscheidet“

Auch wenn seit einigen Jahren ein Wertewandel beobachtbar ist, ist die Bevölkerung in Österreich doch vergleichsweise traditionell eingestellt, wenn es um Kinderbetreuung und die Rollen von Müttern und Vätern geht. Mehrere Studien der letzten Jahre zeigen, dass viele Menschen hierzulande einer Erwerbstätigkeit von Müttern ablehnend gegenüberstehen – vor allem, wenn es sich um Kleinkinder und/oder um Vollzeitbeschäftigung handelt (Gisser 2003; Wernhart/Neuwirth 2007). Die Möglichkeit, in Väterkarenz zu gehen, bewerten zwar rund 70% der in einer Studie befragten Personen positiv (Gisser 2003: 39), doch in der Praxis fällt die Nutzung der Väterkarenz gering aus. Zwar findet die Mehrheit der Befragten einer weiteren österreichischen Erhebung, dass Väter und Mütter prinzipiell gleich gut in der Lage sind, Kinder zu betreuen (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007). Gleichzeitig sehen jedoch 67% die Mutter als ideale Bezugsperson an – insbesondere in den ersten 1,5 Lebensjahren eines Kindes.

Einstellungen wie diese sind auch dort von Einfluss, wo einzelne Elternpaare konkrete Entscheidungen zur Gestaltung der Elternkarenz, der Kinderbetreuung und allfälliger Erwerbsunterbrechungen treffen. In der hier präsentierten Studie zeigte sich in diesem Zusammenhang, dass neben dem Einkommen auch Einstellungen und Werthaltungen der Eltern die Entscheidungen stark mitformen. Von besonderer Bedeutung sind dabei Vorstellungen, nach denen Frauen und Mütter anders und daher besser zur Kinderbetreuung geeignet sind als Männer und Väter. Werden Frauen spezielle Fähigkeiten für den Umgang und die Betreuung von Kindern zugeschrieben, so mündet diese Sichtweise vielfach in die selbstverständlich erscheinende Entscheidung, der Mutter die gesamte oder den Hauptteil der Karenz zu überlassen. In solchen Fällen werden Alternativen zum Teil gar nicht in Erwägung gezogen. Ein Beispiel ist der Fall des Interviewpartners Herrn V. Danach gefragt, wie zwischen seiner Frau und ihm die Entscheidung bezüglich der Elternkarenz gefallen ist, erzählt Herr V., dass die Inanspruchnahme von Väterkarenz nie ein Thema war. Die Entscheidung über die Gestaltung, so berichtet er, überließ er ganz seiner Frau. Herr V. erzählt:

3.2

„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 zweites 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)

Dieses Beispiel macht deutlich, wie stark die Kinderbetreuung in manchen Fällen als „reine Frauensache“ betrachtet wird. Nicht nur die praktische Verantwortungs- und Arbeitsübernahme, sondern die gesamte Entscheidung und Gestaltung wird in diesem Fallbeispiel als Angelegenheit der Mutter verstanden.

Wie die Untersuchung nahelegt, können diese geschlechtsspezifischen Verantwortungszuschreibungen sowohl durch Männer als auch Frauen erfolgen: Zum einen sind es die männlichen Partner, die Frauen die Hauptzuständigkeit für Familienthemen und Betreuungsarbeit zuschreiben. Zum anderen übernehmen auch Frauen mitunter mit großer Selbstverständlichkeit die alleinige Verantwortung für diese Aufgaben. Herrscht ein traditionelles Rollenverständnis im Hinblick auf die Eigenschaften und Zuständigkeiten von Frauen und Männern vor, so wird wenig Spielraum für Gestaltungsmöglichkeiten abseits der „klassischen“ Aufteilung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung wahrgenommen.

► Kinderbetreuungseinrichtung 2.0 bringt Beruf und Familie in Einklang

„Was es sowieso bräuchte, wäre die Sicherheit, dass man für das Kind einen Kinderkrippenplatz kriegt“

Eine verlässliche Kinderbetreuung ist für Frauen und Männer mit Kindern eine der wichtigsten Voraussetzungen, wenn es darum geht, Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen. Da Kinderbetreuungseinrichtungen in Österreich in die Zuständigkeit der Länder und Gemeinden fallen, ist die Situation sehr unterschiedlich. In Wien stellt sie sich als vergleichsweise günstig dar, dennoch besteht im Bereich der Kinder unter 3 Jahren noch Ausbaubedarf. Dies spiegelt sich auch in den Aussagen der InterviewpartnerInnen wider. Während kaum von Problemen berichtet wird einen Betreuungsplatz für 3- bis 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, eine Zusage des Krippenplatzes erfolgt jedoch erst kurz vor Inanspruchnahme. Dies stellt ein Problem für die Planung dar und führt zu Unsicherheit. Frau E. spricht sich daher für mehr Planbarkeit aus:

„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)

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 betrifft. Dass es überhaupt Betreuungsplätze für sehr kleine Kinder in Wien gibt, wird als sehr positiv eingeschätzt. Frau M. verwitwete, als ihr Kind wenige Monate alt war. Nach dem Tod ihres Mannes wohnte sie daher wieder bei ihren Eltern außerhalb von Wien und pendelte im Rahmen ihrer geringfügigen Erwerbstätigkeit zum Arbeitsplatz. In dieser Zeit kümmerten sich die Großeltern um das Kind. Als Frau M. für ihr Kind einen gut erreichbaren Krippenplatz in Wien erhielt, zog sie wieder zurück nach Wien.

„Ich habe dann eine passende Krippe gefunden. Da war meine Tochter eineinhalb Jahre. Das hat mir dann die Möglichkeit eröffnet wieder nach Wien zurückzuziehen. 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)

Problematisch wird die Kinderbetreuung in Wien erst wieder bei der Nachmittagsbetreuung von Schulkindern. Die Anzahl der Ganztags-schulen ist aus Sicht der interviewten Eltern zu gering, und auch Hortplätze zu finden, die in der Nähe der Schule liegen, ist 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.

Wichtig für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung sind aber nicht nur das Vorhandensein einer Kinderbetreuungseinrichtung, sondern auch die Öffnungszeit und die Leistbarkeit. Mit den täglichen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen ist die überwiegende Mehrzahl der interviewten Eltern sehr zufrieden. Wien hat auch – österreichweit – die längsten Öffnungszeiten bei Kinderbetreuungseinrichtungen. 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% der Einrichtungen ganztägig geöffnet (Statistik Austria KTS 2010). 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 die Betriebe bei der Urlaubsplanung auf die Bedürfnisse von Eltern mit Schulkindern Rücksicht nehmen, stellen Schulferien für einige Eltern eines der größten Vereinbarkeitsprobleme dar.

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 in der Höhe von bis zu 220 Euro pro Monat ebenfalls von der Gemeinde Wien übernommen. Diese Maßnahme wurde von allen erwerbstätigen Müttern und Vätern positiv herausgestrichen. Hohe Kosten werden erst wieder bei der Hort- und Ferienbetreuung der Schulkinder als belastend erlebt. Hier findet sich gleichzeitig eine recht deutliche Differenzierung nach der Einkommenssituation. Bei höherem Einkommen entscheiden sich Eltern mitunter für recht teure – bis 400 Euro pro Monat – private Volkschulen mit Nachmittagsbetreuung, während Eltern mit niedrigerem Einkommen öffentliche Volksschulen wählen und auf Unterstützung durch die Familie angewiesen sind.

► Das Beste für das Kind ist Ansichtssache

„Ich wollte in Karenz gehen, und wir hatten jetzt beide auch nicht die Vorstellung, dass die Pia die ersten drei Jahre nur durch uns betreut werden muss.“

Befragungen zufolge ist rund ein Drittel der Männer und Frauen in Österreich der Ansicht, dass es für Kleinkinder das Beste sei, bis zum Alter von drei Jahren ausschließlich von den Eltern betreut zu werden (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007). Wird diese Ansicht in die Praxis umgesetzt, so ist in der Realität meist die Mutter die Haupt-Betreuungsperson. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass Überzeugungen über das Kindeswohl folgenreich für die Gestaltung der Elternschaft und Betreuungsarbeit sind. Je weniger die Vorstellung des Kindeswohls an eine Person geknüpft ist, desto größer ist der Entscheidungsspielraum der Eltern in Bezug auf die Betreuungsmöglichkeiten. Frühere Studien haben ebenfalls ergeben, dass traditionelle Arbeitsaufteilungen häufig nicht nur mit Einkommen und beruflicher Karriere des Mannes, sondern auch mit Vorstellungen über das „Beste für das Kind“ argumentiert werden (Haas et al. 2009: 757ff).

Wie die Resultate der vorliegenden Studie unterstreichen, spielen Ansichten über das Wohlergehen der Kinder bei vielen InterviewpartnerInnen eine wichtige Rolle für die konkrete Ausgestaltung der Karenz. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die gewählte Dauer der Elternkarenz. So vertritt etwa Herr P. die Ansicht, dass es für die kindliche Entwicklung vorteilhaft sei, bis zum Alter von zwei oder drei Jahren zu Hause bei einem Elternteil zu sein, und zwar konkret bei der Mut-

ter. Frau Y., die das zweijährige Karenzmodell gewählt hat, begründet diese Entscheidung mit der Meinung, dass es für Kinder vor dem zweiten Lebensjahr wichtig sei, eine Hauptbezugsperson zu haben, nämlich die Mutter. Für diese InterviewpartnerInnen bestimmte also die Vorstellung darüber, was das Beste für ein Kind sei, die Karenzgestaltung – und diese ging jeweils mit einer traditionellen Aufteilung ohne Beteiligung des Vaters einher.

Noch deutlicher bringt Herr A. seine Ablehnung gegenüber außerhäuslicher Kinderbetreuung zum Ausdruck, und auch er begründet damit indirekt die traditionelle Karenzaufteilung zwischen seiner Lebenspartnerin und ihm. Herr A. und seine Partnerin haben das längste Karenzmodell ohne Wechsel zwischen den Elternteilen gewählt. Als Motive für diese Wahl nennt Herr A. zum einen die Tatsache, dass er über ein höheres Einkommen verfügt als seine Partnerin. Zum anderen führt er das Argument an, dass ein Kind vor dem Alter von drei Jahren keinen Kindergarten besuchen sollte. Herr A. erzählt im Interview:

„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)

Vorstellungen über das Kindeswohl sind aber auch bei Paaren, die sich die Elternkarenz teilen, entscheidend, wie die vorliegende Studie deutlich macht. So erzählt Frau E., es sei von Beginn an klar gewesen, dass sie und ihr Lebensgefährte sich die Inanspruchnahme des Kinderbetreuungsgeldes teilen wollten. Gründe für die Teilung waren auf der einen Seite die berufliche Selbstständigkeit von Frau E., die eine lange Erwerbsunterbrechung schwierig machte und außerdem mit finanzieller Unsicherheit verbunden war. Auf der anderen Seite wollte ihr Lebensgefährte möglichst viel Zeit mit dem Kind verbringen, zumal ihm das bei seinem ersten Kind nicht gelungen war. Gleichzeitig sehen beide Elternteile in der Betreuung durch zwei Personen einen Vorteil für die Entwicklung des Kindes. Auch Herr F. und seine Partnerin beschlossen bereits zu Beginn der Schwangerschaft, dass beide Elternteile Karenz in Anspruch nehmen würden. Das Paar war sich auch einig darüber, dass das Kind ab dem Alter von eineinhalb Jahren in einer Kinderkrippe betreut werden sollte. Herr F. berichtet:

„Ich wollte in Karenz gehen, und wir hatten jetzt beide auch nicht die Vorstellung, dass die Pia die ersten drei Jahre nur durch uns betreut werden muss.“ (E-F-9)

Das Beispiel illustriert erneut, dass die Bandbreite an Betreuungsmöglichkeiten erweitert wird, wenn Vorstellungen über das Kindeswohl nicht an eine oder zwei bestimmte Personen gekoppelt sind. Freilich ist in einem solchen Fall für das Umsetzen des nicht-traditionellen Betreuungsarrangements auch entscheidend, ob das jeweilige regionale Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen für Kleinkinder die gewünschte Gestaltung möglich macht.

3.2

► Male-breadwinner Modell vom Aussterben bedroht

„Ich meine, er kocht gerne und gut. Und er hat das in der Karenz immer gemacht und vieles andere auch.“

Studien zur Arbeitsteilung in Partnerschaften mit Kindern zeigen auch für Österreich eine „Teilmodernisierung“ des „männlichen Ernährermodells“ (Pfau-Effinger 2000). Vor der Geburt eines Kindes sind auch „egalitäre Arrangements“ zu finden, das heißt relativ 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 des männlichen Ernährermodells. Ausgangsmodell der Analyse der Geschlechterarrangements der Eltern unseres Samples bildet eine von Grottian et al. (2003) entwickelte Typologie, die partnerschaftliche Geschlechterarrangements mit individuellen Prioritäten der PartnerInnen in Bezug auf Beruf oder Familie verknüpft. 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.

Klassische Familiennährer

Die Mehrzahl der Eltern unter den InterviewpartnerInnen leben in strukturell spezialisierten Arrangements. Das traditionelle male-breadwinner Modell stellt jedoch eher eine Ausnahme dar. Klassische Familiennährer 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.

Modernisierte Familiennährer

Bei den „modernisierten“ Familiennährern, 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 Familiennährern“ und teilzeiterwerbstätigen Frauen mit – fast – ungebrochener Verantwortlichkeit der Frauen für die Familienarbeit bis zu Formen, wo zwar die Männer noch die Ernährerrolle inneh

ben, 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 Frühauftreter 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 Herrn A. wichtig, da er sonst keinen regelmäßigen Kontakt zu Frau und Kindern haben würde. 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)

Für die Hausarbeit haben Herr A. und seine Lebensgefährtin eine Reinigungskraft engagiert, die zweimal in der Woche bei der Familie tätig ist. Da sie insgesamt sieben Stunden pro Woche arbeitet, kann sie einen erheblichen Teil der Haushaltarbeit erledigen. Darüber hinausgehend ist die Partnerin von Herrn A. für den Haushalt zuständig.

Ein zweites Beispiel für das Modell „modernisierter“ Familiennährer 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 Herr 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 ihr 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.

Strukturell-egalitäre Modelle

Strukturell-egalitäre Modelle, in denen beide PartnerInnen die gleichen Prioritäten (Erwerbszentrierung und/oder Kinderbetreuung) setzen, stellen in unserem Sample eine Minderheit dar.

Als Beispiel zu nennen sind Herr F. und seine Lebensgefährtin, 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 Kinder-

betreuung, 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 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)

Auffällig ist, dass der Hauptanstoß zu einem strukturell-egalitären Arrangement von den Frauen kommt. Es sind die Frauen, die dieses 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, das dem Partner die primäre Zuständigkeit für Berufstätigkeit und ihnen selbst die primäre Zuständigkeit für Kinderbetreuung zuweist, mit zu tragen.

Literatur

- Beham, Martina/Haller, Roland** (2005): Work-Life-Balance – Wie bringen Österreichs Familien Beruf und Familie in Einklang?; in: Schulz, Wolfgang/Haller, Max/Grausgruber, Alfred (Hg.), Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 401-430
- Bergmann, Nadja/Prenner, Peter/Schelepa, Susanne/Sorger, Claudia** (2008): Situationsbericht zum Thema Einkommensunterschiede. Forschungsbericht, Endbericht, Wien
- 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
- Braun, Eva/Hauer, Gerlinde/Holzinger, Astrid/Moritz, Ingrid/Pirklbauer, Sybille/Schmid, Gabriele** (2006): Beruf-Baby-Bildung. AK Befragung von Eltern in Karez, Wien
- Braun, Eva/Fingerlos, Astrid/Holzinger, Astrid/Prokopp, Monika/Schmid, Gabriele/Sel, Asiye** (2010): Beruf-Baby-Bildung. AK Befragung von Wiener Eltern in Karez zu Weiterbildung und Wiedereinstieg, Wien
- European Commission** (2008): Indicators for Monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2008 compendium, Brussels
- Friedl, Birgit/Kreimer, Margareta** (2005): „Stolpersteine“ weiblicher Erwerbskarrieren: Berufliche Segregation, die „gläserne Decke“ und Erwerbsunterbrechungen; in: Schulz, Wolfgang/Haller, Max/Grausgruber, Alfred (Hg.), Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 271-304
- Gisser, Richard** (Hg.): 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/Kalmár, Petra/Wagner-Pinter, Michael** (2000): Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung. Forschungsbericht im Auftrag des BMWA, Wien
- Gregoritsch, Petra/Kernbeiß, Günter/Lehner, Ursula/Städtnar, Karin/Wagner-Pinter, Michael** (2009): Geschlechts-spezifische Einkommensunterschiede: Indikatoren 2007. Forschungsbericht, 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: BMWFJ (Hg.) 5. Familienbericht 1999-2009. Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert, S. 745-770
- Kapella, Olaf/Rille-Pfeiffer, Christiane** (2007): Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. ÖIF-Working Paper 66/2007
- KBG Statistik** (2011): Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend. Kinderbetreuungsgeldstatistik von Juli 2011, Wien (www.bmwfj.gv.at, 17.10.2011)
- Kreimer, Margareta** (1999): Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus, Frankfurt am Main et al.

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 (www.denkwerkstatt.net, 13.3.2008)

Magistrat der Stadt Wien, MA 57 – Frauenabteilung (2009): Betriebliche Frauenförderung in Wien: Erfolgreiche Beispiele aus der Praxis, Wien

Nentwich, Julia C. (2000): Wie Mütter und Väter „gemacht“ werden – Konstruktionen von Geschlecht bei der Rollenverteilung in Familien; in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 18 (3), 96-121

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

Sardadvar, Karin (2004): Geteilte Karenz und Geschlechterverhältnis. Erfahrungen aus Schweden, Aufschlüsse für Österreich. Diplomarbeit, Universität Wien

Statistik Austria (2006): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2005, Wien

Statistik Austria (2009): Zeitverwendung 2008/09. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede. Endbericht, Wien

Statistik Austria Fam.- u. HH-Statistik (2010): Familien und Haushaltsstatistik 2010, Wien

Statistik Austria AKE (2010): Arbeitskräfteerhebung 2010, Wien

Statistik Austria VBF (2010): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010, Wien

Statistik Austria KTS (2010): Kindertagesheimstatistik 2009/2010, 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 Dehli



Die Stadt in Zahlen

MA 5 - Finanzwesen, Referat Statistik und Analyse

1010 Wien, Volksgartenstraße 3

Telefon: +43-1-4000-88615

E-Mail: statistik@ma05.wien.gv.at

www.wien.gv.at/statistik

Die Entwicklung zur Informations- und Wissensgesellschaft stellt die Statistik Wien vor die Aufgabe, ihr eigenes Potenzial stärker in den allgemeinen Verwaltungsprozess einzubringen, auf sich aufmerksam zu machen sowie die Bedeutung ihrer Dienstleistung für die Verwaltung stärker in die Öffentlichkeit zu rücken. Auf Basis bundes- und landesgesetzlicher Rechtsgrundlagen werden durch die MA 5 – Finanzwesen, Referat Statistik und Analyse (Landesstatistik Wien), statistische Informationen erhoben, verarbeitet, ausgewertet und veröffentlicht. Diese bieten den Bürgerinnen und Bürgern, der Verwaltung, Wirtschaft, Politik und Wissenschaft objektive Informationen über die demographische, soziale und wirtschaftliche Situation der Bundeshauptstadt Wien.

Themenschwerpunkte

Die Statistik Wien konzentriert sich in ihrer Tätigkeit als Landes- und Gemeindestatistik auf folgende Themenschwerpunkte:

- Bevölkerungs- und Sozialstatistik,
- Bildungs- und Gesundheitsstatistik,
- Wirtschafts- und Arbeitsmarktstatistik,
- Statistik im Erhebungsbereich.

Die Bevölkerungs- und Sozialstatistik ermöglicht direkte Einblicke in zentrale Fragestellungen wie Bevölkerungsstruktur und –entwicklung und vermittelt statistische Inhalte qualitätsgesichert. Die Größe und Struktur der Einwohnerzahl sind u. a. abhängig von der Geburten-, und Sterbefallentwicklung sowie von den regionalen Wanderungsströmen. Diese Informationen sind auch im Rahmen der Finanzausgleichsverhandlungen von großer Bedeutung.

Statistische Informationen in Bezug auf Bildung und Gesundheit stellen aggregierte Sachverhalte dar und besitzen durch Benchmarking sowie durch zusätzliche Qualitätskriterien eine besondere Aussagefähigkeit. Sie informieren in der Regel über einen wichtigen Bestandteil von Gesundheitsbereichen und sind daher von hoher gesellschaftlicher Relevanz.

Statistik zu Erwerbsbeteiligung (Beschäftigung) ist ein zentraler Bestandteil der Informationsgesellschaft. Der Wandel vom Male-Breadwinner-Modell hin zu den aktuell extrem ausdifferenzierten Beschäftigungsformen bietet ein großes Potential an Analysemöglichkeiten. Insbesondere die Gender-Perspektive, also z. B. die Frage warum Frauen am Arbeitsmarkt Benachteiligung erfahren, spielt hier eine wichtige Rolle.

Die Statistik Wien erfüllt den Auftrag der öffentlichen Hand und garantiert eine hohe Qualität bei der Durchführung der Erhebungen. Diese bleiben in Bezug auf die Erhebungstätigkeit, wie den Verbraucherpreisindex und die Tourismusstatistik, im Hintergrund. Doch diese und andere, nicht weniger eindrucksvolle Statistiken fallen nicht vom Himmel, sondern setzen eine organisatorische Infrastruktur sowie Investitionen in die statistische Datenaufbereitung und -auswertung voraus.

In ihrer Rolle als magistratsinterne Dienstleisterin betreut die Statistik Wien andere Dienststellen zu Fragen der Datenerhebung und -analyse sowie im Rahmen der Registerkoordination. Auch Anfragen von interessierten Bürgerinnen und Bürgern zu verschiedensten statistischen Themenbereichen werden beantwortet. Dabei spielt auch das umfangreiche statistische Archiv eine Rolle.

www.wien.gv.at/statistik

www.wien.gv.at/statistik/publikationen/

Impressum

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger

Magistrat der Stadt Wien

MA 5 – Finanzwesen

Referat Statistik und Analyse

F.d.I.v.: Mag. Dr. Gustav Lebhart

Redaktion

Referat Statistik und Analyse

Volksgartenstraße 3, A-1010 Wien

Telefon: +43-1-4000-88629

statistik@ma05.wien.gv.at

www.statistik.wien.at

Redaktionsteam MA 5

Mag. Gernot Barton

Mag. Christoph Müllner

Mag.^a Edith Waltner

AutorInnen FORBA

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Ingrid Mairhuber

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Ulrike Papouschek

Mag.^a Karin Sardadvar

Gestaltung, Herstellung, Satz

MEDIAPROJECTS.

DI Gernot Steindorfer

A-7061 Trausdorf a. d. Wulka

Infografiken

MEDIAPROJECTS.

Coverbild

© Nmedia - Fotolia.com

Druck

AV+Astoria Druckzentrum GmbH, A-1032 Wien

Offenlegung

Statistische Analysen, welche die Stadt Wien betreffen.

Rechtlicher Hinweis

Die enthaltenen Daten, Tabellen, Grafiken, Bilder etc. sind urheberrechtlich geschützt.

Haftungsausschluss: Wir übernehmen keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität des Inhaltes. Nachdruck nur mit Quellenangabe.

ISBN 978-3-901945-08-3

Gedruckt in Österreich

Notizen

Notizen

Notizen

StaDt  Wien
Wien ist anders.

ISBN 978-3-901945-08-3