



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

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

## **Kurzfassung**

*Ingrid Mairhuber  
Ulrike Papouschek  
Karin Sardadvar*

*FORBA Forschungsbericht 13/2010*

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

Wien, Dezember 2010

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

# INHALT

<i>EINLEITUNG</i> .....	1
1. <i>MASSNAHMEN UND REGELUNGEN ZUR VEREINBARKEIT VON ERWERBSARBEIT UND ELTERN SCHAFT</i> .....	3
1.1. <i>Zeitliche Maßnahmen und Geldleistungen für die Vereinbarkeit</i> .....	3
1.2. <i>Sach- und Serviceleistungen zur Vereinbarkeit</i> .....	6
2. <i>STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN DER VEREINBARKEIT VON ERWERBSARBEIT UND ELTERN SCHAFT</i> .....	8
2.1. <i>Geschlechtliche Dimensionen des Arbeitsmarktes</i> .....	8
2.2. <i>Soziokulturelle Normen und Werte</i> .....	10
3. <i>GESCHLECHTSSPEZIFISCHER UMGANG MIT MASSNAHMEN UND REGELUNGEN</i> .....	12
3.1. <i>Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeld</i> .....	12
3.2. <i>Elternteilzeit – aus Sicht von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen</i> .....	14
3.3. <i>Erwerbsarbeitszeit und Kinderbetreuung</i> .....	15
4. <i>QUALITATIVE ERHEBUNG – ZUR METHODE</i> .....	16
5. <i>PRAXIS VON BETRIEBEN UND BETRIEBSLOGIKEN</i> .....	17
5.1. <i>Elternkarenz und Wiedereinstieg</i> .....	17
5.2. <i>Betriebliche Unterstützungsangebote bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung</i> .....	20
5.3. <i>Ausgewählte Betriebsbeispiele</i> .....	21

6.	<i>HAUSHALTSEBENE – EINSTELLUNGEN, WERTHALTUNGEN UND RESSOURCEN</i> .....	22
6.1.	<i>Bedingungen, Einstellungen und Werthaltungen bei Karenzentscheidungen</i> .....	22
6.2.	<i>Vereinbarkeit und Geschlechterarrangements – alles beim Alten oder doch neue Entwicklungen?</i> .....	23
6.3.	<i>Kinderbetreuungseinrichtungen, Familie, Freundeskreis und Zukauf von Betreuungsleistungen</i> .....	23
7.	<i>GENDER-BUDGETING-RELEVANTE MASSNAHMENVORSCHLÄGE</i> .....	25
7.1.	<i>Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien</i> .....	25
7.2.	<i>Strukturelle Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft</i> .....	27
	<i>LITERATUR</i> .....	28
	<i>ANHANG</i> .....	30

## EINLEITUNG

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft ist auch in Wien – trotz vergleichsweise guter Rahmenbedingungen – für Eltern immer noch eine große Herausforderung. Zudem scheinen „aktive Väter“ mit dieser Problematik anders umzugehen als „aktive Mütter“.<sup>1</sup> In Erweiterung des EU-Forschungsprojektes CAPRIGHT<sup>2</sup> wird daher im Rahmen des vorliegenden Forschungsprojektes „Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien“ dieser Themenkomplex genauer untersucht.

Die grundlegenden Zielsetzungen des Forschungsprojektes sind:

- Die Darstellung des *unterschiedlichen Umgangs von Frauen und Männern* mit Maßnahmen und Regelungen, die Wiener Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft zur Verfügung stehen,
- das Sichtbarmachen der *Verschränkung des weiblichen und männlichen Erwerbsverlaufes* in der Phase der Kleinkindbetreuung bzw. der Einfluss der Haushaltsebene auf die tatsächliche Gestaltung der Vereinbarkeit von Müttern und Vätern,
- die Bearbeitung der Verknüpfung von *individuellen Entscheidungen und Betriebsebene* bzw. der Betrieb als wesentlicher Handlungsrahmen für individuelle Entscheidungen,
- die Beschreibung der betrieblichen Praxen von „vereinbarkeitsfreundlichen“ Betrieben, insbesondere des *unterschiedlichen Umgangs von Betrieben* mit der Vereinbarkeit bzw. dem Wiedereinstieg von Erwerbsarbeit und Mutterschaft bzw. Vaterschaft,
- die Bearbeitung der *Qualität des Wiedereinstiegs* (etwa Arbeitsplatzwechsel, Positionswechsel, Einkommen, Aufwärtsmobilität oder Abwärtsmobilität) *und der Vereinbarkeit*, wobei sich das Interesse vor allem auf „erfolgreiches“ Wiedereinsteigen bzw. „gute“ Vereinbarkeitsmöglichkeiten bezieht,
- und die Erarbeitung von *Gender-Budgeting-relevanten Maßnahmenvorschlägen*, damit Frauen und Männer ihre Vorstellungen betreffend Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft besser verwirklichen können und gleichzeitig die Gleichstellung der Geschlechter gefördert wird.

Die Bearbeitung dieser sehr umfassenden Zielsetzungen macht die Anwendung verschiedenster Methoden notwendig. Die Erarbeitung vorhandener Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft – auf nationaler, regionaler und betrieblicher Ebene – erfolgt auf Basis einer ausführlichen *Literatur-, Dokumenten- und Politikanalyse*. Für die bessere Erfassung der regionalen Ebene wurden zusätzlich *Expertinneninterviews* durchgeführt.

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

<sup>2</sup> Siehe dazu näher: den Anhang.

Die Darstellung struktureller Rahmenbedingungen, wie die geschlechtlichen Dimensionen des Arbeitsmarktes und die soziokulturellen Normen und Werte, die für den geschlechtsspezifischen Umgang mit den angebotenen Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit ganz wesentlich sind, erfolgt an Hand der **Aufarbeitung von allgemeinen Arbeitsmarktdaten** und **sozialwissenschaftlichen Statistiken** zum Themenbereich.

Die Beschreibung des geschlechtsspezifischen Umganges mit den verschiedenen Angeboten und Regelungen zur Vereinbarkeit basiert auf der **Aufarbeitung vorhandener, themenspezifischer quantitativer Erhebungen**.

Die zentralen Fragestellungen des Forschungsprojekts – etwa die Frage nach der tatsächlichen Qualität des Wiedereinstiegs – werden durch die Anwendung von **qualitativen Methoden der empirischen Sozialforschung** bearbeitet. Die qualitative Erhebung erfolgt 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.

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

Wiener Beschäftigten stehen im Falle der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft zahlreiche Maßnahmen zur Verfügung bzw. kommen eine Reihe von spezifischen Regelungen zur Anwendung. Bei diesen Maßnahmen und Regelungen kann grob zwischen zeitlichen Maßnahmen und Geldleistungen sowie Sach- und Serviceleistungen unterschieden werden. Diese werden auf nationaler Ebene, etwa in Form von gesetzlichen Regelungen wirksam, auf regionaler Ebene spielen insbesondere Sachleistungen eine wesentliche Rolle. Der betrieblichen Ebene wiederum kommt vor allem bei der konkreten Umsetzung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft besondere Bedeutung zu.

Bei der Politik der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft kann grundsätzlich zwischen zwei Richtungen unterschieden werden: zwischen einer Politik, die eine gleichzeitige Vereinbarkeit fördert, und einer Politik, die eine sequentielle Vereinbarkeit, also zumindest ein Nacheinander von Erwerbsarbeit und Elternschaft, ermöglichen soll. In Österreich wurde traditionell der sequentiellen Vereinbarkeit der Vorrang gegeben. Dies kam und kommt vor allem in der Betonung von Geldleistungen und Maßnahmen, die den Ausstieg aus dem Erwerbsleben von Frauen fördern, zum Ausdruck. Von den gesamten familienpolitischen Leistungen (etwa 3% des Bruttoinlandsproduktes), die 2008 ausgegeben wurden, machten die direkten Geldleistungen (etwa Kinderbetreuungsgeld und Familienbeihilfe) sowie Steuererleichterungen für Familien rund 83% aus, für Sachleistungen (etwa Kinderbetreuungseinrichtungen) wurden hingegen nur 12% verwendet (Festl et al. 2009).

### 1.1. *Zeitliche Maßnahmen und Geldleistungen für die Vereinbarkeit*

Der bezahlte *Mutterschutz* bzw. das Beschäftigungsverbot vor und nach der Geburt eines Kindes dient vor allem dem gesundheitlichen Schutz der (werdenden) Mutter. Galt dieser ursprünglich nur für Mütter in einem Normalarbeitsverhältnis, wurde der Anspruch auf Wochengeld in den letzten Jahren auch auf freie DienstnehmerInnen und geringfügig Beschäftigte ausgedehnt. Selbstständig erwerbstätige Mütter haben ebenfalls Anspruch auf eine Geldleistung oder bekommen eine Ersatzarbeitskraft beigestellt. Eine entsprechende Regelung, die es dem Vater ermöglicht, sich in dieser entscheidenden Anfangsphase ebenfalls um das Kind zu kümmern oder auch die Mutter zu unterstützen, gibt es – trotz Forderung von frauenpolitischer Seite – bisher nicht.

Ein wichtiges Instrument, um Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zumindest sequentiell, also nacheinander, zu vereinbaren, stellt die Möglichkeit der arbeits- und sozialrechtlich abgesicherten Erwerbsunterbrechung dar. Welche langfristigen Auswirkungen die *Elternkarenz* auf die Erwerbsbiografien von Frauen hat, hängt jedoch von

der konkreten Ausgestaltung ab – vor allem von der Dauer der Karenz und des Kündigungsschutzes. Auf die Bereitschaft der Männer, die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, hat dies bisher kaum Auswirkungen (Mairhuber 2000: 200ff). Nach dem Mutterschutz bzw. der Geburt eines Kindes besteht in Österreich die Möglichkeit, die Erwerbsarbeit für maximal zwei Jahre zu unterbrechen. Bis 2002 erhielten unselbstständig erwerbstätige Eltern für die Dauer der Elternkarenz das so genannte Karenzurlaubgeld. 2002 wurden die arbeitsrechtlichen Regelungen der Elternkarenz vom Anspruch auf das neu geschaffene Kinderbetreuungsgeld vollständig abgekoppelt. Kinderbetreuungsgeld (€ 436/Monat) kann seither als (nahezu) universale Familienleistung unabhängig von der tatsächlichen Erwerbsunterbrechung bis maximal zum 36. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden. Teile des Geldleistungsanspruches (sechs Monate) sind dem zweiten Elternteil vorbehalten. Zudem besteht die Möglichkeit, zum Bezug des Kinderbetreuungsgeldes bis zu einer bestimmten Höhe dazu zu verdienen. Die Entkoppelung von Erwerbsunterbrechung und Geldleistungsanspruch führte einerseits dazu, dass mehr Väter Kinderbetreuungsgeld beziehen (Väteranteil derzeit in Wien etwa 9%). Andererseits hat die Verlängerung des Geldleistungsanspruches bei Frauen zu einer durchschnittlich längeren Abwesenheit vom Erwerbsarbeitsmarkt, zu einem erhöhten Arbeitsplatzwechsel und zu verstärkten Wiedereinstiegsproblemen geführt (Riesenfelder et al. 2006:87f.).

Um die Länge der Erwerbsunterbrechung (von Frauen) und die damit einhergehenden Nachteile auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren, wurde das Kinderbetreuungsgeld 2008 in Richtung „kürzere Bezugsdauer, höhere Geldleistung“ reformiert. Zur bestehenden Regelung kamen zwei weitere dazu (20+4 Monate/€624 und 15+3 Monate/€800). Vor allem, um Vätern und auch besser verdienenden Frauen ein entsprechendes Angebot zu machen, wurden 2010 zwei weitere Varianten beschlossen: erstens eine weitere Verkürzung der Bezugsdauer auf 12+2 Monate mit einer Geldleistung in der Höhe von € 1.000/Monat, zweitens ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld (80% des vorangegangenen Einkommens – aber maximal €2000/Monat).

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

Für arbeitssuchende Eltern mit geringem Einkommen stellt die **Kinderbetreuungsbeihilfe**, die vom Arbeitsmarktservice gewährt wird, ein wichtiges Instrument der gleichzeitigen Vereinbarkeit dar.

Ebenfalls sehr wichtig für die gleichzeitige Vereinbarkeit sind Möglichkeiten der bezahlten Abwesenheit im Falle der Erkrankung der Kinder. In Österreich besteht die Möglichkeit der so genannten *Pflegefreistellung* seit 1999 und beträgt für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren derzeit maximal zwei Wochen.

Österreichische *Betriebe* bieten nur selten zusätzliche *finanzielle Leistungen* für Familien an. So genannte „familienfreundliche“ Maßnahmen beziehen sich primär auf *arbeitszeitliche Regelungen* und werden – vor allem in kleineren Unternehmen – oft auf informeller Basis gewährt. Auf Basis von qualitativen Untersuchungen (BMWA 2008:14ff.) und „good-practice“-Beispielen (Magistrat der Stadt Wien, MA 57 – Frauenabteilung 2009) können einzelne Maßnahmen angeführt werden, die von österreichischen Betrieben derzeit angeboten werden: flexible und/oder gleitende Arbeitszeiten, Blocken von Arbeitstagen (etwa bei Teilzeitarbeit), Langzeitarbeitskonten (zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen), Abstimmung der Urlaubsplanung auf Schließzeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen, Arbeitsfreistellung gegen Entfall des Entgeltes oder Sabbaticals, erweiterte Elternkarenz oder Pflegefreistellung (bezahlt oder unbezahlt), Arbeitszeitreduktion (inklusive des Rechts auf Rückkehr zu Vollzeitbeschäftigung).

Auf der Geldleistungsebene spielt in Österreich neben dem Kinderbetreuungsgeld die *Familienbeihilfe* eine sehr große Rolle. Anspruch auf Familienbeihilfe haben grundsätzlich alle Eltern für Kinder bis zum vollendeten 18. Lebensjahr bzw. zum Ende ihrer Ausbildung. Die Höhe der Familienbeihilfe ist vom Alter und der Anzahl der Kinder abhängig und beträgt derzeit (2010) zwischen rund €105 und €202 pro Monat und Kind. Darüber hinaus gibt es zusätzlich einen *Kinderabsetzbetrag* (rund € 58/Monat), den *AlleinerzieherInnen- bzw. AlleinverdienerInnenabsetzbetrag* (€ 364) und seit der Steuerreform 2009 einen *Kinderfreibetrag* (€132 bzw. €220) sowie einen *Kinderbetreuungsabsetzbetrag* (€ 2.300). Da der Alleinverdienerabsetzbetrag in Abhängigkeit vom Familieneinkommen gewährt wird, fördert er indirekt die Nicht-Erwerbstätigkeit von Frauen. Dies gilt auch für den *Wiener Familienzuschuss*: Dieser richtet sich an einkommensschwache Familien mit Kleinkindern und zementiert somit auch die geschlechtliche Arbeitsteilung. Der Kinderbetreuungsabsetzbetrag stellt zwar eine Hilfestellung für die gleichzeitige Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft dar, Eltern mit geringem Einkommen (etwa auch Teilzeitbeschäftigte) und erwerbslose Eltern können diesen aber nicht geltend machen.

Als indirekte Geldleistung bzw. Abgeltung für Kinderbetreuung – wenn auch in Langfristperspektive – sollen hier noch die *Kindererziehungszeiten* in der österreichischen Pensionsversicherung genannt werden, denn sie stellen eine Form der Anerkennung bzw. Abgeltung von Kinderbetreuung dar, ohne dabei jedoch den Ausstieg aus der Erwerbsarbeit zu fördern. Das Besondere dieser Zeiten liegt in ihrer additiven Anrechnung. Demnach wirken Kindererziehungszeiten (max. vier Jahre pro Kind) in jedem Falle pensionssteigernd, unabhängig davon, ob die betreuende Mutter (oder der Vater) die Erwerbstätigkeit in den ersten Lebensjahren des Kindes unterbrochen hat oder nicht. Damit werden kein bestimmtes Familienmodell und folglich auch keine spezifische Form der Arbeitsteilung gefördert.



## 1.2. Sach- und Serviceleistungen zur Vereinbarkeit

**Kinderbetreuungseinrichtungen** sind eine der wesentlichen Voraussetzung für die gleichzeitige Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft. Obwohl es in den letzten Jahren zu deutlichen Verbesserungen gekommen ist, bestehen noch immer große Defizite und Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern. Wien kommt hier eine Vorreiterrolle zu. Durch einen massiven Ausbau – vor allem in den letzten Jahren – lagen die Betreuungsquoten in Wien den Jahren 2009/2010 bei den 3- bis 5-Jährigen bei über 87% und bei den unter 3-jährigen Kinder bei fast 27% (Magistrat der Stadt Wien, MA 5 – Finanzwesen 2010:28). Auch hinsichtlich der täglichen und jährlichen Öffnungszeiten ist die Situation in Wien am besten und entspricht am häufigsten den Erfordernissen einer Vollzeitwerbstätigkeit. Auch die relativ hohen Kosten der Betreuungseinrichtungen spielen eine entscheidende Rolle. In Wien ist seit Herbst 2009 der Besuch von Kinderbetreuungseinrichtungen (halb- oder auch ganztags) für alle Kinder bis zum 6. Lebensjahr kostenlos. Die Beseitigung der Elternbeiträge für den Kindergartenbesuch stellt eine der weitestreichenden Reformen im Bereich der Vereinbarkeitspolitik in Österreich in den letzten Jahrzehnten dar.

Dennoch löst der kostenlose Zugang zu Betreuungseinrichtungen nicht alle Vereinbarkeitsprobleme. Die Erkrankung von Kindern stellt erwerbstätige Eltern vor große Herausforderungen. In Wien gibt es verschiedene **Einrichtungen**, die eine relativ kostengünstige **Betreuung von erkrankten Kindern zu Hause** anbieten (etwa „Kinderbetreuung Daheim“ von „Sozial Global“). Darüber hinaus bestehen auch Angebote für die Pflege von chronisch oder schwer erkrankten Kindern durch diplomiertes Personal (etwa „MOKI – Mobile Kinderkrankenpflege“). Die Stundensätze sind mitunter sehr hoch, werden aber unter bestimmten Bedingungen von der Krankenkassa oder dem „Fonds Soziales Wien“ übernommen.

Betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen spielen in Österreich kaum eine Rolle. Manche Betriebe bieten jedoch andere **Sach- bzw. Serviceleistungen** zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft an. Zwar liegen keine aktuellen Erhebungen über Leistungen auf **Betriebsebene** vor, doch können auf Basis von qualitativen Untersuchungen und „good-practice“-Beispielen einzelne Maßnahmen angeführt werden, die von Wiener Betrieben derzeit angeboten werden: So können etwa Kinder an schulfreien Tagen in das Unternehmen mitgebracht werden, oder das Unternehmen organisiert (und finanziert) entlastende Serviceangebote. Weiters werden von manchen Betrieben folgende Maßnahmen angeboten bzw. in Aussicht gestellt: Planung der Elternkarenz und des Wiedereinstieges, Betriebskontakt und/oder Weiterbildung während der Elternkarenz, Zugang zu betriebsinternen Informationen und Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen, geringfügige Beschäftigung oder auch Urlaubsvertretungen während der Elternkarenz; Unterstützung der Väterkarenz und/oder Väter in Elternteilzeit und Möglichkeit der Telearbeit (BMWA 2008:22ff).

Da in Österreich der Schwerpunkt bislang auf einer sequentiellen Vereinbarkeitspolitik liegt, sind **aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen** zur Begleitung und Förderung des Wiedereinstieges nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung sehr wichtig.

Das Arbeitsmarktservice (AMS) und in Wien vor allem auch der Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (WAFF) bieten eine Reihe von Maßnahmen an, wobei das AMS auf arbeitslose und arbeitssuchende Wiedereinsteigerinnen abzielt, während der WAFF vor allem Beschäftigte (Frauen und Männer) berät und fördert. Neben speziellen Informationsveranstaltungen und -broschüren etc. bietet das AMS Wien auch ein spezielles Programm für Wiedereinsteigerinnen an, welches sich u. a. durch das Angebot von modular aufgebauten Basisqualifizierungen auszeichnet. Der WAFF bietet ein Programm mit dem Titel NOVA an. Das Besondere dabei ist der präventive Charakter, denn es richtet sich sowohl an WiedereinsteigerInnen als auch an Frauen und Männer in einem aufrechten Dienstverhältnis und bietet u. a. eine sorgfältige Planung des beruflichen Aus- und Wiedereinstieges an. Das abz\*austria, eine Non-Profit-Frauenorganisation, stellt seit Ende 2006 mit dem „KarenzKarriereKompetenzZentrum“ ebenfalls präventive Angebote für Frauen und explizit auch für Männer zur Verfügung, die eine Elternkarenz oder Elternteilzeit planen. Zudem richten sich die Angebote nicht nur an die Beschäftigten, sondern auch an die Betriebe. Grundsätzlich geht es darum, die „Phase rund um die Geburt eines Kindes“ sowohl von Seiten der ArbeitnehmerInnen als auch der ArbeitgeberInnen aktiv zu planen und zu gestalten. Derzeit (2008-2010) werden die anfallenden Kosten für Wiener Klein- und Mittelbetriebe teilweise aus Mitteln der Magistratsabteilung 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien finanziert.

## 2. STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN DER VEREINBARKEIT VON ERWERBSARBEIT UND ELTERNCHAFT

Der geschlechtsspezifische Umgang mit den angebotenen Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft hängt wesentlich von den allgemeinen Strukturen (etwa Normalarbeitszeit) sowie der geschlechtlichen Verfasstheit des Erwerbsarbeitsmarktes und somit den vorhanden geschlechtsspezifischen Möglichkeiten ab. Zudem spielen die vorherrschenden soziokulturellen Werte und Normen betreffend geschlechtliche Arbeitsteilung (insbesondere Kindererziehung) eine besondere Rolle.

### 2.1. Geschlechtliche Dimensionen des Arbeitsmarktes

Die *Erwerbsbeteiligung von Frauen* hat in den letzten Jahrzehnten in Österreich kontinuierlich zugenommen. Damit sind die Unterschiede in den Erwerbsquoten von Frauen und Männern beträchtlich zurückgegangen. In Wien lagen die Erwerbsquoten 2008 von Frauen (66,7%) und Männer (78,3%) zwar unter dem österreichischen Durchschnitt, gleichzeitig fiel aber auch der *gender employment gap* etwas geringer aus (11,6%) (Statistik Austria 2009b:257). Kinder haben jedoch nach wie vor einen entscheidenden Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen. So nimmt diese mit der Anzahl der Kinder stark ab, die männliche Erwerbsbeteiligung wird dagegen kaum beeinflusst (Statistik Austria 2009a:162f.). Darüber hinaus korreliert die Frauenerwerbsquote mit dem Alter der Kinder: je jünger diese sind, desto geringer ist die Erwerbsbeteiligung der Mütter (Statistik Austria 2009a:165). Bei AlleinerzieherInnen, die auf das Einkommen besonders stark angewiesen sind, wirkt sich das Vorhandensein oder das Alter von Kindern deutlich weniger aus.

Frauen haben bezogen auf die Erwerbstätigkeit stark zugelegt, sind aber laut internationalen Zahlen zumindest bis zum Krisenjahr 2009 auch von *Arbeitslosigkeit* stärker betroffen. In Wien lagen 2008 die internationalen Arbeitslosenquoten weit über dem Bundesdurchschnitt, gleichzeitig waren sie für Frauen (6,5%) etwas niedriger als für Männer (6,9%) (BALI, freie Abfrage 28.10.2010).

Österreich gehört hinsichtlich der gesetzlichen Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit zwar zum europäischen Mittelfeld, aber die durchschnittliche wöchentliche *Normalarbeitszeit* liegt über dem EU-Durchschnitt und es werden auch überdurchschnittlich viele Überstunden geleistet. In Wien lag die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter zwar etwas unter dem Bundesdurchschnitt, betrug für Frauen 2008 aber noch immer 42,4 Stunden und für Männer 44,7 Stunden (Statistik Austria 2009b:283f.). Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit unbezahlter Versorgungs- und Betreuungsarbeit ist damit für vollzeiterwerbstätige Frauen und Männer grundsätzlich äußerst schwierig.

Neben den langen durchschnittlichen Normalarbeitszeiten zeichnet sich Österreich im internationalen Vergleich durch eine überdurchschnittliche Entwicklung der **Teilzeitarbeit** – vor allem von Frauen bzw. Müttern – aus. In Wien ist die Geschlechterdifferenz etwas abgeschwächt, dennoch betrug die Teilzeitquote (einschließlich geringfügiger Beschäftigungen) 2008 für Frauen 35,2% und für Männer immerhin 12,3% (Statistik Austria 2009b:283f). Ähnlich wie bei der Erwerbsbeteiligung allgemein, ist auch die Teilzeitarbeit von Frauen stark von Zahl und Alter der Kinder abhängig. Das heißt, Frauen mit kleinen Kindern sind in Österreich nach wie vor nur zu einem sehr geringen Ausmaß erwerbstätig, und wenn, dann mehrheitlich auf Teilzeitbasis (Statistik Austria 2009a:164f.). Die traditionelle Arbeitsteilung österreichischer Paare mit Kindern unter drei Jahren zeigt sich auch in den Daten: bei 37% der Paare ist nur der Mann erwerbstätig, bei weiteren 30% die Frau in Elternkarenz, bei 20% arbeitet der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit (Statistik Austria 2009a:167).

Teilzeitarbeit bedeutet aber nicht nur ein geringeres Einkommen und niedrigere Transferleistungen, sondern zieht in einem auf Vollzeitarbeit ausgerichteten Wirtschaft- und Sozialsystem auch noch andere Nachteile (etwa Arbeitsplatzinstabilität) nach sich, die Frauen aufgrund mangelnder Alternativen und vorherrschender traditioneller Rollenbilder oft in Kauf nehmen (siehe dazu auch: Mairhuber/Papouschek 2010).

Mit der Reform des Arbeitszeitgesetzes 2008 wurde die Arbeitszeitflexibilität in Österreich weiter erhöht und damit der Gegensatz zwischen *de facto* kurzer Teilzeitarbeit für Frauen und langer Vollzeitarbeit für Männer verschärft. 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.

Trotz oder gerade wegen der steigenden Frauenerwerbstätigkeit und dem wirtschaftlichen Strukturwandel in Richtung Dienstleistungsgesellschaft hat die geschlechtliche **Segregation des Arbeitsmarktes** nicht abgenommen. Frauen und Männer arbeiten nicht nur in unterschiedlichen Branchen, sondern auch in anderen Berufen (horizontale Segregation). Darüber hinaus sind Frauen und Männer aber auch auf unterschiedlichen Hierarchieebenen anzutreffen (vertikale Segregation). Alle vorhandenen Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation in Österreich zeigen die Dauerhaftigkeit bzw. nur einen geringfügigen Abbau dieser Phänomene (etwa: Friedl/Kreimer 2005). Für Wien zeigt sich, dass die Konzentration von Frauen in typischen Branchen und hier vor allem im Dienstleistungsbereich noch höher ist. Bezogen auf die vertikale Segregation stellt sich die Situation für die Frauen in Wien etwas günstiger dar als in Gesamtösterreich (Magistrat der Stadt Wien, MA 57 – Frauenabteilung 2005:43ff.).

Auch bezogen auf den geschlechtsspezifischen **Einkommensunterschied** zeichnet sich keine Verbesserung ab. Im Gegenteil haben die Unterschiede seit Mitte der 1990er Jahre sogar wieder zugenommen. Diese Entwicklung ist vor allem auf die Zunahme der

Teilzeitbeschäftigung von Frauen zurückzuführen. Bereinigt um die Arbeitszeit, sind die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in den letzten zwei Jahrzehnten zwar leicht zurückgegangen, aber im internationalen Vergleich immer noch beträchtlich. Frauen sind bereits beim Berufseinstieg mit einem Einkommensnachteil konfrontiert; im weiteren Erwerbsverlauf führen familienbedingte Berufsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen zum weiteren Öffnen der Einkommensschere (Gregoritsch et al. 2009). In Wien ist der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied geringer. So lag der durchschnittliche Jahresnettobezug 2007 von Frauen um „nur“ 25,2 % unter jenem der Männer. In Österreich betrug der Einkommensnachteil der Frauen dagegen 35,4% (Magistrat der Stadt Wien, MA 5 – Finanzwesen 2009: 176).

## 2.2. *Soziokulturelle Normen und Werte*

Auf Basis verschiedener empirischer Untersuchungen kann festgehalten werden, dass sich in Österreich in den letzten 15 Jahren zwar die Vorstellungen betreffend geschlechtlicher Arbeitsteilung und Kinderbetreuung aufgeweicht haben (Tazi-Preve 2004:124), in der Frage der **Erwerbstätigkeit von Müttern** sind die ÖsterreicherInnen aber nach wie vor sehr traditionell. Rund 41% der Frauen und Männer lehnten noch 2001 eine Berufstätigkeit von Müttern mit Kindern im Vorschulalter gänzlich ab. Grundsätzlich hatten zwar 80% gegen eine Erwerbstätigkeit der Mutter mit schulpflichtigen Kindern nichts einzuwenden, jedoch wird in der Regel Teilzeitarbeit für die beste Lösung gehalten (Gisser 2003: 29ff.).

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft ist auch wesentlich davon abhängig, ab welchem Alter des Kindes eine **Betreuung außerhalb der Familie** akzeptiert wird. Auch hier sind die ÖsterreicherInnen sehr konservativ: Für drei Viertel ist die Unterbringung in einer Kinderbetreuungseinrichtung erst nach dem 3. Lebensjahr vorstellbar. In Wien wird dies allerdings von 45% bereits vor dem 3. Lebensjahr akzeptiert (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007:48).

Interessanterweise wird **Müttern und Vätern** von einer Mehrheit der ÖsterreicherInnen die **gleiche Fähigkeit** zugesprochen, auch sehr kleine Kinder gut betreuen zu können. Dies drückt sich auch in einer sehr hohen Akzeptanz der Väterkarenz (70%) aus (Gisser 2003:39), wobei dies keine Auswirkungen auf die tatsächliche Inanspruchnahme hat. Die Mutter wird allerdings – vor allem in den ersten 1,5 Lebensjahren des Kindes – von der Mehrheit noch immer als ideale Bezugsperson angesehen (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007:45).

**Unbezahlte Hausarbeit**, die vor allem beim Vorhandensein von Kindern einen beträchtlichen Teil der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit in Anspruch nimmt und somit die Verfügbarkeit für den Erwerbsarbeitsmarkt einschränkt, wird nach wie vor mehrheitlich von Frauen erledigt. Laut der aktuellen Zeitverwendungsstudie 2008/09 werden in Österreich noch immer zwei Drittel der unbezahlten Arbeiten von Frauen geleistet, wobei der überwiegende Teil auf Hausarbeit und ein weit geringerer Teil auf

Kinderbetreuung entfallen. Im städtischen Raum ist die traditionelle Arbeitsteilung etwas geringer ausgeprägt als in ländlichen Gebieten (Statistik Austria 2009:34ff.).

Bezogen auf die **Kinderbetreuung** zeigt die aktuelle Zeitbudgeterhebung 2008/09, dass sich der positive Trend in Richtung einer **höheren Beteiligung von Vätern** zwar fortsetzt, gleichzeitig aber auch eine Kontinuität hinsichtlich der Betätigungsfelder besteht. Väter beteiligen sich nach wie vor in erster Linie am Spielen mit den Kindern. Die Versorgungs- und Beaufsichtigungsarbeiten (etwa füttern, waschen, anziehen, Hausaufgaben betreuen) werden zum Großteil von den Müttern übernommen (Statistik Austria 2009:67ff.).

### 3. **GESCHLECHTSSPEZIFISCHER UMGANG MIT MASSNAHMEN UND REGELUNGEN**

Vorhandene quantitative Erhebungen zu den Themen Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeld, Elternteilzeit sowie Erwerbsarbeitszeit und Kinderbetreuung geben Auskünfte über den geschlechtsspezifischen Umgang mit den verschiedenen Angeboten und Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft in Österreich bzw. Wien.

#### 3.1. *Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeld*

Sehr zum Nachteil der Betroffenen zeigt sich, dass Frauen und Männer kaum über die unterschiedliche Dauer der Elternkarenz und des Kinderbetreuungsgeldes Bescheid wissen (Riesenfelder et al. 2006:66.). Probleme mit dem Kündigungsschutz bzw. beim Wiedereinstieg sind damit vorprogrammiert. Im Hinblick auf die entscheidende Frage der **Planung der Erwerbsunterbrechung** kann festgehalten werden, dass mehr Männer (64%) als Frauen (55%) vor Inanspruchnahme der Elternkarenz ein Gespräch mit dem/der ArbeitgeberIn hatten, wobei bei Männern häufiger konkrete Vereinbarungen für den Wiedereinstieg, bei Frauen hingegen arbeitszeitbezogene Aspekte im Mittelpunkt der Gespräche standen (Riesenfelder et al. 2006: 58f.).

Seit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes 2002 zeigt sich eine kontinuierliche Zunahme des Geldleistungsbezuges von Vätern. Bis September 2010 erhöhte sich der **Väteranteil** in Österreich auf 4,6% und in Wien auf fast 9%. Aufgrund der Abkopplung des Geldleistungsbezuges von der Elternkarenz kann daraus jedoch nicht einfach eine höhere Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung abgeleitet werden. Väter beziehen Kinderbetreuungsgeld vor allem zwischen dem 31. und 36. Lebensmonat und im zweiten Lebensjahr des Kindes. Bezogen auf die **unterschiedlichen Varianten des Kinderbetreuungsgeldes** zeigt sich, dass in Wien nur 58% die längste Variante (30+6 Monate), aber immerhin 27% die zweitlängste Variante (bis Ende des Kündigungsschutzes) wählen. Die einkommensabhängige Variante wurde bisher nur von 5,6% bevorzugt. Der Väteranteil innerhalb der einzelnen Varianten unterscheidet sich nur wenig und liegt bei rund 9%. Bei der einkommensabhängigen Variante liegt der Anteil der Väter (5%) allerdings – ähnlich wie im gesamten Bundesgebiet – unter dem Durchschnitt. Die höchste anteilmäßige Zustimmung bei Wiener Vätern erfuhr die Variante 15+3 (13% Väteranteil) ([www.bmwfj.gv.at](http://www.bmwfj.gv.at), download Oktober 2010). Die **Teilung der Elternkarenz** zwischen Frauen und Männern erfolgt noch immer sehr selten. Das Hauptargument von Wienerinnen in Elternkarenz 2006 gegen eine Teilung waren die finanzielle Einbußen; der Widerstand des/der ArbeitgeberIn oder des Partners spielte nur eine geringe Rolle (Braun et al. 2006:4).

Obwohl **Weiterbildung während der Elternkarenz** von nahezu allen karenzierten WienerInnen für wichtig gehalten wird, gab eine Mehrheit an, keine Weiterbildung zu



absolvieren. 2007 konnte etwa ein Drittel der Befragten während der Karenz an internen Schulungen des Betriebs teilnehmen, 2010 verringerte sich dieser Prozentsatz auf 22%. Grundsätzlich zeigt sich: je kürzer die Dauer der Karenz und je höher das formale Qualifikationsniveau, desto größer die Wahrscheinlichkeit, in die betriebsinterne Schulung eingebunden zu sein (Braun et al. 2006:25ff; Braun et al. 2010:28f.).

Die Ausdehnung des Geldleistungsbezuges 2002 führte auch zu **Veränderungen bei der Qualität des Wiedereinstieges**. Laut einer Untersuchung aus den Jahren 2004/05 führte diese bei Frauen zu einer durchschnittlich längeren Abwesenheit vom Erwerbsarbeitsmarkt, zu einem verstärkten Arbeitsplatzwechsel und zu verstärkten Problemen mit dem Wiedereinstieg (etwa in Form eines beruflichen Abstieges oder eines Wechsels in ein atypisches Beschäftigungsverhältnis). Obwohl nur etwa 8,5% der Frauen Probleme mit dem Kündigungsschutz hatten, gab aber zusätzlich fast ein Drittel der Frauen an, zur Vermeidung des Problems das Dienstverhältnis selbst gelöst zu haben. Bei Männern zeigt sich, dass sie während des Bezugs eher im Arbeitsmarkt verankert bleiben und dass sich zudem die Arbeitsplatzstabilität nach Ende des Leistungsbezugs sogar erhöht. Karenzierte Männer hatten nur zu 5,9% Probleme mit dem Kündigungsschutz. Als Vermeidungsstrategie gaben sie zu über einem Drittel den Wiedereinstieg innerhalb von 24 Monaten an (Riesenfelder et al. 2006: 71ff.). Erhebungen unter WienerInnen in Elternkarenz bestätigen die Annahme, dass der Wiedereinstieg auf den gleichen Arbeitsplatz umso eher gelingt, je kürzer die Elternkarenz dauert. Auch das Qualifikationsniveau wirkt sich positiv auf die Arbeitsplatzsicherheit aus (Braun et al. 2007:15f; Braun 2010:17ff.). Hinsichtlich der Einkommensentwicklung zeigt sich, dass Frauen – im Gegensatz zu den Männern – grundsätzlich eher mit Einkommenseinbußen nach der Elternkarenz rechnen und danach tatsächlich auch eher ein geringeres Gehalt beziehen (Riesenfelder et al. 2006:54ff.). Darüber hinaus konnte etwas mehr als ein Viertel der Frauen und sogar rund ein Drittel der Männer ihre Arbeitszeitwünsche nicht realisieren, wobei sich Frauen tendenziell kürzere und Männer tendenziell längere Arbeitszeiten wünschten (Riesenfelder 2006:62f.). Nahezu alle WienerInnen in Elternkarenz hielten 2006 die Mitbestimmungsmöglichkeit bei der Arbeitszeit für die Vereinbarkeit als sehr wichtig, aber nicht einmal die Hälfte glaubte, dass sie diese Möglichkeit auch haben würden. Rund 90% erwarteten sich jedoch durch Teilzeitarbeit eine Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung (Braun et al. 2006:17f.).

Für Wiener BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld stehen die Kinderbetreuungseinrichtungen an erster Stelle, wenn es um die Frage der **Förderung der eigenständigen Erwerbstätigkeit** geht. Bei Männern ist es hingegen die Partnerin, Betreuungseinrichtungen spielen aber dennoch eine große Rolle. Auch das Entgegenkommen der Betriebe ist für Frauen sehr wichtig, für Männer interessanterweise weniger. Die Bedeutung der Unterstützung durch die Großeltern liegt sowohl für Wiener Frauen als auch für Männer unter dem Bundesdurchschnitt (Riesenfelder et al. 2006:212).



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

Ähnlich wie beim Kinderbetreuungsgeld waren Eltern 2007 über die Regelungen zur Elternteilzeit *mangelhaft informiert* (Dörfler/Wernhart 2007:10ff.). Hingegen wissen die meisten Betriebe über den gesetzlichen Rechtsanspruch Bescheid, über die Möglichkeit Elternteilzeit zu vereinbaren wiederum nur sehr wenige. Zudem werden die gesetzlichen Regelungen der *Elternteilzeit von den Betrieben* durchwegs *positiv beurteilt*. Elternteilzeit wird als Mittel zur Förderung der Vereinbarkeit sowie zur Bindung qualifizierter MitarbeiterInnen verstanden. Die Mehrheit ist aber auch der Meinung, dass mit dieser Regelung ein zusätzlicher organisatorischer und finanzieller Aufwand für den Betrieb verbunden ist (Dörfler et al. 2009:118ff.).

Ein *Hauptproblem der Elternteilzeit* vor allem für kleine *Betriebe* ist es, qualifizierte Ersatzkräfte zu finden. Aber auch die Unvereinbarkeit der gewünschten Arbeitszeitlage (vormittags) mit dem Betriebsablauf bzw. jene der Öffnungszeit der Kinderbetreuungseinrichtungen mit der Arbeitszeit sowie der Kündigungsschutz werden genannt (Dörfler et al. 2009:125ff.).

Aufgrund der gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen hatten zum Zeitpunkt der Befragung (2007) 70% der Männer, aber nur 54% der Frauen einen rechtlichen Anspruch. Im Gegensatz dazu waren von den 6%, die Elternteilzeit in *Anspruch* nahmen, *nur 14% Männer*. Mütter bleiben nicht nur länger in Elternteilzeit als Väter, sondern sie reduzieren ihre Arbeitszeit auch stärker. Väter nehmen, ähnlich wie beim Kinderbetreuungsgeld, Elternteilzeit stärker im zweiten Lebensjahr des Kinder ins Anspruch (Dörfler et al. 2009:165ff.). Es zeigt sich aber auch, dass es in Betrieben, in denen ein rechtlicher Anspruch besteht, wesentlich häufiger zu einer tatsächlichen Inanspruchnahme kommt, als in Betrieben, wo Elternteilzeit auf einer Vereinbarung basiert. Darüber hinaus zeichnet sich ab, dass Elternteilzeit besonders von Personen mit höherem formalen Qualifikationsniveau und mit höherem Einkommen sowie einer höheren beruflichen Tätigkeit in Anspruch genommen wird (Dörfler/Wernhart 2007:28f.).

Eltern und vor allem *Mütter schätzen Elternteilzeit* sehr, weil ihnen – neben der Möglichkeit, sich der Kinderbetreuung widmen zu können – dadurch ein früherer Wiedereinstieg bzw. der Verbleib im gleichen Betrieb ermöglicht wird. Für Väter spielen Fragen des Wiedereinstieges keine Rolle. Es zeigt sich aber auch, dass es mitunter schwierig ist, den Anspruch durchzusetzen, und dass es aufgrund der Inanspruchnahme zu *Nachteilen* beim beruflichen Fortkommen, zur Versetzung auf schlechtere Tätigkeiten oder zu einer Verschlechterung des Arbeitsklimas kommt. Hiervon sind Frauen (70%) viel stärker betroffen als Männer (50%). *Gegen die Inanspruchnahme* von Elternteilzeit sprechen bei Männern vor allem „Nachteile beim beruflichen Fortkommen“ und „große Einkommensverluste“. Frauen machen von der Maßnahme hingegen auch bei größeren Schwierigkeiten oder beruflichen Nachteilen und Einkommensverlusten Gebrauch. Gelingt die Inanspruchnahme von Elternteilzeit nicht, sehen sich Frauen oft gezwungen, den Wiedereinstieg hinauszuschieben oder gar den Arbeitsplatz zu wechseln. Männer verzichten bei beruflichen Nachteilen auf die

Elternteilzeit und überlassen die Kinderbetreuung den Frauen oder anderen (Dörfler/Wernhart, 2007:43ff).

### 3.3. *Erwerbsarbeitszeit und Kinderbetreuung*

Grundsätzlich waren 2005 sowohl die ÖsterreicherInnen insgesamt als auch die WienerInnen zu einem hohen Ausmaß zufrieden mit der **zeitlichen Organisation von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung**. Dennoch möchten 27% der Wienerinnen und 17% der Wiener daran etwas ändern (Statistik Austria 2006:65ff.).

Im Vergleich mit Gesamtösterreich waren 2005 Wiener Kinder unter 15 Jahren **während der normalen Arbeitszeit** der Eltern viel häufiger in einer Kinderbetreuungseinrichtung, vor allem erwerbstätige Mütter machten davon Gebrauch. Etwas mehr als die Hälfte der Kinder wurden aber auch in Wien während der eigenen Arbeitszeit von der Partnerin und zu etwas weniger als einem Drittel vom Partner betreut. Verwandte und Bekannte spielen in der Großstadt Wien ebenfalls eine geringere Rolle (Statistik Austria 2006: 77ff.). Stehen diese Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht zur Verfügung, sind Möglichkeiten der **flexiblen Arbeitszeitgestaltung** wichtig. Etwa zwei Drittel der Wiener Eltern nahmen sich 2005 daher einen ganzen Tag frei bzw. verkürzten ihre Arbeitszeit, ein geringerer Anteil hatte spezielle Arbeitszeitvereinbarungen, wobei alle drei Möglichkeiten von etwas mehr Frauen als Männer in Anspruch genommen wurden. Aus sonstigen **familiären Gründen** den Arbeitsbeginn oder auch das -ende verschieben zu können bzw. ein Tag frei zu nehmen (ohne Inanspruchnahme von Pflugurlaub oder Urlaub) scheint in Wien schwieriger als in Gesamtösterreich, traf 2005 aber dennoch auf mehr als die Hälfte der WienerInnen zu (Statistik Austria 2006: 95f.). Im Falle der beruflichen Abwesenheit wegen **familiärer Notfälle** liegen die Werte für Wien hingegen über dem Bundesdurchschnitt: So hatten sich rund 24% der Wienerinnen und 19% der Wiener deshalb frei genommen und 9% der Frauen und 5,5% der Männer dafür Pflegeurlaub in Anspruch genommen. Grundsätzlich und im Gegensatz zu den Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung aus familiären Gründen, steigen mit der Betriebsgröße auch die Pflegefreistellungen (Statistik Austria 2006:31ff).

#### 4. QUALITATIVE ERHEBUNG – ZUR METHODE

Die zentralen Fragestellungen des Forschungsprojekts – etwa die Frage nach den Zusammenhängen zwischen individuellen Entscheidungen von Müttern bzw. Vätern und Betriebs- sowie Haushaltsebene, oder auch die Frage nach der tatsächlichen Qualität des Wiedereinstiegs und der Vereinbarkeitsmöglichkeiten – machte es notwendig, sich auf *qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung* zu stützen. 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.

**Betriebsfallstudien:** 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 *Kleinstunternehmen* stellt es sich als äußerst schwierig dar, „positive“ Betriebsbeispiele mit jeweils einer aktiven Mutter und einem aktiven Vater zu finden. Da die Wiener Betriebslandschaft aber durch einen überaus hohen Anteil an Kleinstbetrieben geprägt ist, sollten Kleinstbetriebe im Rahmen dieser Studie ergänzend in den Blick gebracht werden. Methodisch wurde hier die *Einzelfallstudie* über eine Person in ihrem Arbeits- und Lebenszusammenhang gewählt, in deren Rahmen auch Informationen über die betriebliche Ebene aus dem Blickwinkel der Beschäftigten erhoben werden. Gleich den Betriebsfallstudien sollten die befragten aktiven Mütter und Väter, sofern möglich, einen „erfolgreichen“ Wiedereinstieg bzw. eine „gute“ Vereinbarkeitssituation aufweisen – und dies in den letzten (maximal fünf) Jahren.

## 5. PRAXIS VON BETRIEBEN UND BETRIEBSLOGIKEN

„Praxis von Betrieben - Betriebslogiken“ stellt die betriebliche Situation in Bezug auf Elternkarenz, Wiedereinstieg und Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft dar. Themen sind Betriebskulturen hinsichtlich ihres Umgangs mit Karenz und Wiedereinstieg und konkrete betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung von Karenz, Wiedereinstieg und Vereinbarkeit.

### 5.1. Elternkarenz und Wiedereinstieg

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

Hinsichtlich der Maßnahmen ist auffällig, dass sich **kaum institutionalisierte Maßnahmen** finden. Dies ist vermutlich durch die Dominanz der Klein- und Mittelbetriebe im Sample bedingt. Eine Ausnahme ist ein großer Betrieb, der vor etlichen Jahren aus dem öffentlichen Dienst ausgelagert wurde, aber in seiner Gleichstellungspolitik nach wie vor am öffentlichen Dienst orientiert ist. In den übrigen Betrieben sind daher die – wenn auch nicht festgeschriebenen – betrieblichen Praktiken, die wiederum stark durch die Unternehmenskultur geprägt sind, von wesentlicher Bedeutung.

Als ein weit verbreiteter Maßnahmenbereich ist die aktive **Aufrechterhaltung des Kontakts und des Informationsaustauschs** zwischen dem Betrieb und der karenzierten Person zu nennen, wodurch die Karenzierten über die fachlichen und die betrieblichen Entwicklungen auf dem Laufenden bleiben und der Wiedereinstieg erleichtert wird. Einladungen zu betriebsinternen Veranstaltungen, die Zusendung von Informationen (Betriebszeitung und dergleichen) und regelmäßige Besuche im Betrieb sind hier Maßnahmen, die sich in der Mehrzahl der untersuchten Unternehmen finden.

Als wesentliches Element für einen gelungenen Wiedereinstieg erweist sich, ob in den Unternehmen die Möglichkeit für die Beschäftigten besteht, Bedingungen der Rückkehr verlässlich zu vereinbaren. Deutlich wird an den **Wiedereinstiegsvereinbarungen der Vorteil kleinerer Betriebe** gegenüber den größeren aufgrund der eher gegebenen Überschaubarkeit. Kleinere Betriebe können, wie die Beispiele zeigen, die persönlichen Kontakte zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nutzen und verfügen so über kürzere Vereinbarungswege. Dadurch können oft schneller bedarfsorientierte Lösungen gefunden werden. Gleichzeitig finden diese Aushandlungsprozesse direkt mit der Geschäftsführung statt, was den Verlässlichkeitsgrad der Aushandlung erhöht. In den größeren Unternehmen unserer Stichprobe – etwa ab 50 Beschäftigten – gibt es diese Form der Wiedereinstiegsvereinbarungen nur in Ausnahmefällen, und zwar ausschließlich bezogen auf Väterkarenzen.

Zwei Einzelfallstudien in unserem Sample haben bezüglich Karenz und Wiedereinstieg eine Sonderstellung inne, handelt es sich doch dabei um eine Alleinselbstständige und eine „prekär“ beschäftigte Frau. Beide waren aufgrund praktischer Erfordernisse in ihrem Beruf und ökonomischer Planung sogar noch im Mutterschutz erwerbstätig. Die Beispiele zeigen, dass **Frauen, die selbstständig oder quasi-selbstständig** tätig sind, den Mutterschutz oder auch die Unterbrechung bzw. Reduzierung der Erwerbsarbeit(zeit) während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld nur schwer einhalten können. Die berufliche Praxis gerät hier mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen aneinander.

**Weiterbildungsmöglichkeiten** während der Karenzzeiten werden in keinem Unternehmen angeboten. In der Phase des **Wiedereinstiegs** finden sich vor allem in größeren Unternehmen Möglichkeiten der Weiterbildung für WiedereinsteigerInnen, vor allem für solche mit längerer Karenzdauer. Wesentlich für die WiedereinsteigerInnen in Bezug auf das Weiterbildungs- oder Schulungsangebot ist dabei jedoch die Frage, ob dafür auch ausreichend **zeitliche Ressourcen** vom Unternehmen zur Verfügung gestellt werden.

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

Bezüglich der **geschlechtsspezifischen Ausgestaltung der Elternkarenz** findet sich eine Erfahrung in allen untersuchten Betrieben: Frauen gehen tendenziell länger in Elternkarenz und schließen längere Perioden in Teilzeitbeschäftigung an als Männer.

Männer steigen in weitaus höherem Ausmaß nach der Karenz wieder in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis ein. Hinsichtlich der Karenz- und Wiedereinstiegsbedingungen zeigt sich, dass Männer eher „individuelle Vereinbarungen“ und günstigere Lösungen aushandeln als ihre weiblichen Kolleginnen. In diesem Sinne erfahren sie „Sonderbehandlungen“ im Vergleich zu den weiblichen Karenzierten. Ermöglicht wird dies nicht zuletzt dadurch, dass auch bei geteilten Karenzen die Hauptlast der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft bei den Müttern liegt.

Einige weibliche Karenzierte in unserem Sample machten von der Möglichkeit Gebrauch, während der **Elternkarenz im Rahmen der Zuverdienstgrenze erwerbstätig** zu sein. Zum Teil geschieht dies auf Wunsch der Karenzierten. So erklärt dies etwa eine Beschäftigte mit finanziellen Gründen und mit dem Motiv, nicht zu lange vom „Unternehmen weg zu sein und am Ball zu bleiben“. Zum Teil entscheiden sich weibliche Karenzierte aber auch aufgrund eines Bedarfs des Unternehmens, während der Karenzzeit erwerbstätig zu sein.

Die Mehrzahl der weiblichen Karenzierten stieg im Anschluss an ihre Elternkarenz in Elternteilzeit oder in Teilzeitbeschäftigung wieder in den Beruf ein. Dies gilt auch für jene Betriebe, für die das gesetzliche Recht auf Elternteilzeit aufgrund der Unternehmensgröße nicht schlagend wird.

Generell ist in der überwiegenden Mehrzahl der Unternehmen für WiedereinsteigerInnen in Teilzeitbeschäftigung bzw. Elternteilzeit eine **Rückkehr auf die gleiche Position und einen gleichen oder gleichwertigen Arbeitsplatz** möglich. Der Verweis auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz impliziert bereits, dass es in einigen Fällen zu einer Veränderung des Tätigkeitsbereiches kommt. Befördert wird dies durch lange Karenzzeiten. Die Möglichkeit zur Rückkehr auf die gleiche Position in Teilzeitbeschäftigung bzw. Elternteilzeit bedeutet in diesen Unternehmen auch, dass Teilzeitbeschäftigung bzw. Elternteilzeit in Führungspositionen möglich ist.

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

Das **Lohnniveau** der WiedereinsteigerInnen, welches vor der Inanspruchnahme von Elternkarenz bestand, hat sich **durch die Teilzeitbeschäftigung** nach der Karenz in allen Fällen **entsprechend reduziert**. Gleichzeitig stiegen die Frauen – wie auch die karenzierten Männer – in jenen Gehaltsstufen wieder ein, in die sie vor ihrer Karenz eingestuft waren. Allerdings zeigt sich, dass leistungsorientierte Prämiensysteme und sonstige Boni-Zahlungen WiedereinsteigerInnen tendenziell benachteiligen, da diese meist erst ab einem bestimmten Arbeitszeitausmaß ausbezahlt werden.



## 5.2. *Betriebliche Unterstützungsangebote bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung*

**Flexible Arbeitszeitregelungen** sind ein wesentlicher Eckpunkt der Ermöglichung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft. Unumstritten ist, dass eine flexible Arbeitszeitgestaltung, wie Gleitzeitmodelle oder (vorübergehende) Teilzeitarbeit für Personen mit Betreuungsaufgaben Entlastung bieten können. Unsere Ergebnisse zeigen, flexible Arbeitszeitregelungen sind als Unterstützungsinstrument für Eltern dann förderlich, wenn sich die **Flexibilität an den Beschäftigten orientiert**. Das heißt, wenn sie den erwerbstätigen Eltern zeitliche Gestaltungsspielräume bietet, die es unter anderem erleichtern, die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen mit den beruflichen Anforderungen abzustimmen. Eine hohe Flexibilität in der Arbeitszeiteinteilung, die sich vor allem nach beruflichen bzw. unternehmerischen Anforderungen und weniger nach privaten Verpflichtungen richtet, ist hingegen ein Einflussfaktor, der Vereinbarkeit eher erschwert.

**Heimarbeitstage oder die (temporäre) Einrichtung von Telearbeitsplätzen** gelten in der Vereinbarkeitsdiskussion als Maßnahmenmöglichkeiten zur Unterstützung von erwerbstätigen Eltern. Zum einen können damit Wegzeiten eingespart, zum anderen Betreuungseingänge bewältigt werden. Als Instrument zur Unterstützung von Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft steht Heimarbeit oder „Home-Office“ in den untersuchten Betrieben kaum zur Verfügung. Einerseits ergibt sich dies aus der Art der Dienstleistungsangebote der Unternehmen und damit der Tätigkeitsbereiche der Beschäftigten, andererseits wird Heimarbeit in zwei Fällen nur als Sonderrecht für die Unternehmensführung gewährt. Gleichzeitig zeigt sich, dass Heimarbeit im Rahmen bestimmter betrieblicher Arbeitszeitkulturen – All-inclusive-Verträge und häufige Überstunden – weniger der besseren Vereinbarkeit als den Flexibilisierungsinteressen des Unternehmens dient.

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

Bei der **Urlaubsplanung** wird in allen Betrieben auf die Bedürfnisse von Eltern mit Schulkindern Rücksicht genommen. Diese haben bei der Urlaubsplanung in den Zeiten der Schulferien Vorrang. In sechs der acht untersuchten Betriebe können **Pflegefreistellungen** nur im gesetzlichen Ausmaß in Anspruch genommen werden. Ist die Pflegefreistellung ausgeschöpft, übernehmen PartnerInnen und/oder Verwandte, vor allem Großeltern, die Betreuung des kranken Kindes. Probleme aufgrund kurzfristiger Inanspruchnahme von Pflegefreistellungen gibt es in keinem Unternehmen, weder mit Vorgesetzten noch mit KollegInnen. Im Gegenteil: von vielen InterviewpartnerInnen wird das Verständnis von KollegInnen betont.

### 5.3. Ausgewählte Betriebsbeispiele

Die Darstellung von drei ausgewählten Betriebsbeispielen erlaubt über einzelne Themenbereiche hinaus die Veranschaulichung **komplexerer betrieblicher Zusammenhänge** und deren Wirkungen. Fallstudie eins und Fallstudie zwei beschreiben Unternehmen mit förderlichen Einflussfaktoren auf Wiedereinstieg und Vereinbarkeit. Fallstudie drei ist hingegen ein kontrastierendes Beispiel, welches zeigt, welche Faktoren einen erfolgreichen Wiedereinstieg und gute Vereinbarkeit erschweren.

Bei **Fallbeispiel eins**, einem Kleinbetrieb mit vierzehn Beschäftigten, sind es zum einen Sektorbedingungen, zum anderen individuelle und informelle Lösungsversuche, die zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft eingesetzt werden. Der Sektor ist in einem hohen Ausmaß reguliert und zeichnet sich durch überdurchschnittlich hohe Einkommen und überdurchschnittliche Arbeitsplatzsicherheit aus. Zudem ist der Sektor durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten charakterisiert.

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

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



## 6. HAUSHALTSEBENE – EINSTELLUNGEN, WERTHALTUNGEN UND RESSOURCEN

„Haushaltsebene – Einstellungen, Werthaltungen und Ressourcen“ behandelt den **Einfluss** sowohl **ökonomischer Bedingungen auf der Haushaltsebene** als auch der **Einstellungen und Werthaltungen der Eltern** (etwa betreffend geschlechtlicher Arbeitsteilung) auf die konkrete geschlechtsspezifische Ausgestaltung von Erwerbstätigkeit und Elternschaft. Beleuchtet wird überdies die Rolle institutioneller Kinderbetreuungsmöglichkeiten (etwa Öffnungs- und Ferienzeiten) sowie des sozialen und familialen Netzwerkes für Handlungsoptionen von erwerbstätigen Eltern.

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

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

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

Insgesamt machen die Ergebnisse einen großen **Bedarf an verbesserten Informationsangeboten** über die Möglichkeiten der Karenzgestaltung – die unterschiedlichen Varianten des Kinderbetreuungsgeldes und die Zuverdienstgrenzen – und die Gestaltung von Elternteilzeit – vor allem hinsichtlich rechtlicher Rahmenbedingungen – deutlich. Eine wichtige Maßnahme wäre in diesem Zusammenhang die Bereitstellung von detailliertem Informationsmaterial auf

regionaler Ebene. Auch die Betriebsratskörperschaften könnten als Informationsdrehscheibe bei der Verbesserung der Situation eine wichtige Rolle spielen.

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

Wesentlich dafür, ob Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und (Klein-)Kindern für beide PartnerInnen möglich ist, sind auch deren **Vorstellungen über die Arbeitsteilung in der Partnerschaft**. Eine Analyse der partnerschaftlichen Arrangements unserer InterviewpartnerInnen macht deutlich: Die Mehrzahl der Eltern lebt in **strukturell spezialisierten Partnerschaften** (Grottian et al. 2003), in denen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung arbeitsteilig organisiert sind, d.h. ein/e Partner/in ist primär für Erwerbsarbeit zuständig, der/die andere Partner/in für Kinderbetreuung. Allerdings sind innerhalb dieser Gruppe Differenzierungen entlang des Grades der Zuständigkeit für Familienarbeit und des Grades der Ernährerrolle auszumachen. Bei den strukturell spezialisierten partnerschaftlichen Arrangements sind „traditionelle“ male-breadwinner-Modelle nur mehr selten vorhanden. Pluralisierungen und Veränderungen finden – wie die Beispiele zeigen – vor allem innerhalb von strukturell spezialisierten Arrangements statt. **Strukturell egalitäre Modelle**, in denen beide PartnerInnen die gleichen Prioritäten (Erwerbszentrierung und/oder Kinderbetreuung) setzen, stellen in unserem Sample eine Minderheit dar. Dabei sind es vor allem die Frauen, die sich bei der Geburt von Kindern als Antriebskräfte für die Fortführung einer strukturell egalitären Partnerschaft erweisen.

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

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

Mit den **Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen** ist die überwiegende Mehrzahl der Eltern in unserem Sample sehr zufrieden. Wien hat auch – österreichweit – die längsten Öffnungszeiten bei Kinderbetreuungseinrichtungen. Als problematisch wird auch diesbezüglich die Situation erst wieder bei Schuleintritt gesehen. Interessant im Zusammenhang mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen ist, dass

von etlichen Eltern wiederholt der Wunsch angesprochen wird, die eigenen Kinder nicht als letzte vom Kindergarten abzuholen. Demnach sind nicht nur die Öffnungszeiten Kriterium, sondern auch die üblichen Besuchszeiten anderer Kinder und daran geknüpft sozio-kulturelle Normen hinsichtlich Elternschaft, die sich in individuellen Einstellungen widerspiegeln.

Seit Herbst 2009 ist in Wien der Besuch einer öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtung (halb- oder auch ganztags) für alle Kinder bis zum 6. Lebensjahr **kostenlos**. Diese Reform wurde von allen interviewten erwerbstätigen Müttern und Vätern **positiv** herausgestrichen. Hohe Kosten werden erst wieder bei der Hort- und Ferienbetreuung der Schulkinder von unseren InterviewpartnerInnen problematisiert bzw. als belastend erlebt. Hier findet sich gleichzeitig eine recht deutliche Differenzierung der Eltern nach ihrer Einkommenssituation hinsichtlich der Auswahl der Schule. Bei höherem Einkommen entscheiden sich Eltern mitunter für recht teure – bis 400,00 € pro Monat – private Volksschulen mit Nachmittagsbetreuung, während Eltern mit niedrigerem Einkommen öffentliche Volksschulen wählen und auf Unterstützung durch die Familie angewiesen sind.

Die Ergebnisse machen schließlich aber auch eines deutlich: Auch bei einem – im Vergleich zu anderen Bundesländern – guten regionalen Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen hat die **Unterstützung durch die Familie** und den **Freundeskreis** einen **wesentlichen Stellenwert** für die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft. In der Mehrzahl sind es die Großeltern, die aktiv bei der Kinderbetreuung unterstützen. Sind Großeltern und andere Verwandte nicht für Betreuungsaufgaben verfügbar, weil sie beispielsweise nicht in Wien wohnen oder berufstätig sind, wird von einigen InterviewpartnerInnen auf den Freundeskreis als Unterstützungsmöglichkeit zurückgegriffen. Als zweite Variante findet sich in Fällen, wo dies finanziell möglich ist, der Zukauf von Betreuungsleistungen.

Gleichzeitig zeigt sich, dass die Unterstützung durch die Familie/den Freundeskreis oder durch bezahlte Betreuungspersonen auch dazu genutzt wird, im Sinne der **Work-Life-Balance** Interessen nachgehen zu können, Zeit für die Partnerschaft und schließlich nicht zuletzt auch Zeit für sich selbst zu haben. Das heißt, diese Unterstützung ermöglicht in einigen Fällen auch, dass neben Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung andere subjektiv wichtige Bereiche – zumindest in Ansätzen – ins Leben integriert werden können.

## 7. GENDER-BUDGETING-RELEVANTE MASSNAHMEN-VORSCHLÄGE

Grundsätzlich zeigt sich, dass der Begriff und vor allem die Politik der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft im Sinne einer umfassenden **Work-Life-Balance** (Leitner/Littig/Wroblewski 2005) verstanden werden soll, damit Mütter und Väter auch noch Zeit und vor allem Energie für sich selbst, die Paarbeziehung oder kulturelle Interessen etc. haben.

### 7.1. Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien

Bei den Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft geht es um zeitliche Maßnahmen und Geldleistungen, sowie um Sach- und Serviceleistungen. Im Sinne einer Vereinbarkeitspolitik, die gleichzeitig auch die Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel hat, sollte der **Schwerpunkt** grundsätzlich **auf Sach- und Serviceleistungen und der Arbeitszeitgestaltung** liegen. Das bedeutet aufgrund der derzeitigen Schwerpunktsetzung in Österreich eine grundlegende Umschichtung von Geldleistung hin zu mehr Sach- und Serviceleistungen.

**a) Geldleistungen:** Hier gehen die Maßnahmenvorschläge in zwei Richtungen: Einerseits sollten **familienpolitische Geldleistungen**, die *de facto* den Ausstieg von Frauen aus der Erwerbsarbeit bzw. die Nicht-Erwerbstätigkeit von Frauen fördern, überdacht und **reformiert werden** (etwa der AlleinverdienerInnenabsetzbetrag, aber auch der Wiener Familienzuschuss). Andererseits sollte **Kinderbetreuung**, als gesellschaftlich hoch relevante Arbeit und als Anreiz für eine Umverteilung zwischen den Geschlechtern, **im Rahmen des österreichischen Systems der sozialen Sicherheit mehr Anerkennung** finden (etwa Schaffung eines finanziellen Ausgleichs für den Einkommensverlust während der Elternteilzeit).

**b) Zeitliche Maßnahmen und Arbeitszeitgestaltung:** Maßnahmen in diesem Bereich sollten vor allem dazu beitragen, dass Erwerbsunterbrechung oder auch die Reduktion der Erwerbsarbeitszeit aufgrund von Elternschaft gleichmäßiger zwischen Frauen und Männern verteilt ist und die negativen Auswirkungen auf Erwerbseinkommen sowie berufliche Karrieren minimiert werden. Die Einführung eines so genannten **Vaterschutzmonates** wäre nicht nur im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter, sondern vor allem im Hinblick auf eine neue „Kultur“ der Vaterschaft und Unterstützung der Mütter wünschens- und erstrebenswert. Bezogen auf **Elternkarenz** und **Elternteilzeit** sind einerseits rechtliche Detailinformationen (etwa betreffend Kündigungsschutz) – vor allem auch für (zukünftige) Väter – sowie weitere an den strukturellen Rahmenbedingungen ansetzende Maßnahmen zur tatsächlichen Inanspruchnahme durch Väter notwendig. Im Falle der Elternteilzeit wären eine

Ausdehnung des rechtlichen Anspruches auf Betriebe mit unter 21 Beschäftigten und die Reduzierung der notwendigen Beschäftigungsdauer wünschenswert.

Für quasi-selbstständig und *selbstständig erwerbstätige Eltern* sind hier spezifische Maßnahmen – etwa auch auf regionaler Ebene – zur Unterstützung und damit zur Reduzierung der Arbeitsbelastungen während der Schwangerschaft und in den ersten Lebensjahren des Kindes zu entwickeln.

Maximal zwei Wochen bezahlte *Pflegefreistellung* sind zwar eine wichtige Hilfestellung, für viele Eltern jedoch nicht ausreichend. Eine *flexible* an den Bedürfnissen der Eltern orientierte *Arbeitszeitgestaltung* ist hier, wie auch grundsätzlich für die Vereinbarkeit, besonders hilfreich. Dies stellt Betriebe im Umgang mit Elternkarenz und Elternteilzeit mitunter vor große organisatorische Herausforderungen. Hier sind *Informations- und Beratungsangebote* wichtig. Bereits von anderen Betrieben angebotene und bewährte Vereinbarkeitsmaßnahme sollten allgemein zugänglich gemacht und weiterentwickelt werden. Demnach sollten die in Wien bereits zur Verfügung stehenden Angebote (etwa „KarriereKompetenzZentrum“) verstetigt und ausgebaut werden. Besonders wichtig ist auch der präventive Charakter von Angeboten (wie etwa beim Programm NOVA des WAFF).

*c) Sach- und Serviceleistungen:* Die Notwendigkeit, Informations- und Beratungsangebote für Betriebe zur Verfügung zu stellen, bezieht sich neben Aspekten der Arbeitszeitgestaltung auch auf andere *Maßnahmen*, die im Zusammenhang mit Elternkarenz und Wiedereinstieg auf *betrieblicher Ebene* angeboten werden (etwa die Einsetzung von MentorInnen). Auch hier sollten ein Erfahrungsaustausch und eine Adaptierung von Maßnahmen – etwa durch regionale Stellen – ermöglicht und gefördert werden.

Die in Wien von AMS, WAFF und abz\*austria angebotenen *aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen* für WiedereinsteigerInnen sollten beibehalten bzw. ausgebaut und auch beworben werden, denn nicht alle betroffenen WienerInnen wissen über diese Angebote Bescheid. Das spezielle *Wiedereinsteigerinnenprogramm des AMS Wien* sollte auf Männer ausgedehnt bzw. sollten spezielle Maßnahmen für männliche Betroffene entwickelt und angeboten werden. Betreffend *Weiterbildung* während der Elternkarenz sind die von der Arbeiterkammer Wien vorgeschlagenen Maßnahmen (etwa regionale Beratungsstelle für Karenzierte) zu unterstützen (Braun et al. 2010:42f.).

Der kostenlose Besuch von *Kinderbetreuungseinrichtungen* in Wien für alle Kinder bis sechs Jahre stellt einen Meilenstein in der Vereinbarkeitspolitik in Österreich dar. Ein ähnliches Angebot für Kinder im Schulalter wäre wünschenswert. Weiters ist der *Ausbau von Betreuungsangeboten* für Kinder unter 3 Jahren sowie für Schulkinder erforderlich. Darüber hinaus scheint *Aufklärungsarbeit* darüber notwendig, dass qualitativ hochwertige Betreuungseinrichtungen zum einen großen Nutzen für die soziale und kognitive Entwicklung der Kinder darstellen und dass das Zusammensein mit Gleichaltrigen zum anderen für viele (Einzel-)Kinder auch großen Spaß und Freude

bedeutet. Dies schließt auch die *Aufwertung der Arbeit der Beschäftigten von Betreuungseinrichtungen* (etwa betreffend Einkommen) mit ein.

Obwohl es in Wien bereits *Angebote zur Betreuung von kranken Kindern zu Hause* gibt, scheinen diese nur wenig bekannt und genützt. Daher sollten Eltern besser darüber informiert und die Hemmschwelle, die bestehenden Angebote zu beanspruchen, abgebaut werden. In einer Großstadt wie Wien – vor allem für Kinder ohne Großeltern in Wohnnähe – und im Sinne einer *Work-Life-Balance* wäre zudem die Schaffung und Förderung „*sozialer Netzwerke*“ für die Kinderbetreuung außerhalb der Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen wichtig.

## 7.2. *Strukturelle Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft*

Die vorgeschlagenen Maßnahmen in diesem Bereich haben die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter sowie ein Aufbrechen der geschlechtlichen Rollenbilder und Arbeitsteilung zum Ziel. Grundsätzlich haben die meisten Maßnahmen daher eher langfristigen Charakter und zielen vor allem auf die nationale Ebene ab.

*a) Arbeitszeitkultur:* Die in Österreich vorherrschende Kultur der „langen Vollzeitarbeit“ macht Maßnahmen der allgemeinen *Arbeitszeitverkürzung* sowie zum Abbau von Überstunden notwendig. Gleichzeitig sollte „kurze Teilzeitarbeit“ begrenzt und *qualitativ hochwertige Teilzeitarbeit* für Frauen und Männer gefördert werden (siehe dazu näher: Bergmann et al. 2009).

*b) Geschlechtliche Dimensionen des Arbeitsmarktes:* Maßnahmen in diesem Bereich führen weit über die regionale Ebene hinaus. Im NAP Gleichstellung der Bundesministerin für Frauen (2010) wurde eine sehr umfassende Maßnahmenpalette erstellt. Dem Abbau der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede ist dabei besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Hier ist zudem die regionale Ebene in ihrem Wirkungsbereich und vor allem als ArbeitgeberIn gefordert, entsprechende Maßnahmen zu setzen.

*c) Soziokulturelle Normen und Werte:* Hier sind „Bewusstseinskampagnen“, etwa auch auf regionaler Ebene und in verschiedenen Muttersprachen, notwendig. Frauen und Männern sollte bewusst gemacht werden, was sie durch die Aufrechterhaltung traditioneller Rollenbilder und der *geschlechtlichen Arbeitsteilung* auch verlieren (etwa Frauen einen ganz beträchtlichen Teil ihrer Lebenserwerbseinkommen und Männer die Möglichkeit, Zeit mit ihren Kinder zu verbringen). Weiters geht es um ein *neues Verständnis vom erwerbstätigen Menschen:* Frauen und Männer sind von der Gesellschaft und vor allem den Betrieben als Menschen mit „Versorgungspflichten“ zu begreifen und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu verstehen.



## LITERATUR

- 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
- BMWA (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) (2008): Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Kleine und Mittlere Unternehmen, Wien
- Braun, Eva/Fignerlos, Astrid/Holzinger, Astrid/Prokopp, Monika/Schmid, Gabriele/Sel, Asiye (2010): Beruf-Baby-Bildung, AK Befragung von Wiener Eltern in Karenz zu Weiterbildung und Wiedereinstieg, Wien
- Braun, Eva/Hauer, Gerlinde/Holzinger, Astrid/Moritz, Ingrid/Priklbauer, Sybille/Schmid, Gabriele (2006): Beruf-Baby-Bildung, AK Befragung von Eltern in Karenz, Wien
- Braun, Eva/Holzinger, Astrid/Schmid, Gabriele/Wondratsch, Irene (2007): Beruf-Baby-Bildung, AK Befragung von Wiener Eltern in Karenz zu Weiterbildung und Wiedereinstieg, Wien
- Bundesministerin für Frauen (2010): Nationaler Aktionsplan Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Wien
- Dörfler, Sonja/Rille-Pfeiffer, Christiane/Buchegger-Traxler, Anita/Kaindl, Markus/Klepp, Doris/Wernhart, Georg (2009): Evaluierung Elternteilzeit, Die Sichtweise von Eltern, Unternehmen und ExpertInnen zur Neuregelung der Elternteilzeit. ÖIF-Forschungsbericht, Wien
- Dörfler, Sonja/Wernhart, Georg (2007): Elternteilzeit aus der Sicht der betroffenen ArbeitnehmerInnen, Studie im Auftrag der AK Wien, Wien
- Festl, Eva/Lutz, Hedwig/Schrattenstaller, Margit (2009): Mögliche Ansätze zur Unterstützung von Familien, WIFO, Wien
- Friedl, Birgit/Kreimer, Margareta (2005): „Stolpersteine“ weiblicher Erwerbskarrieren: Berufliche Segregation, die gläserne Decke“ und Erwerbsunterbrechungen; in: Schulz, Wolfgang, Max Haller, Alfred Grausgruber (Hg.), Österreich zur Jahrhundertwende, Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 271-304
- 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/Günter Kernbeiß/Ursula Lehner/Karin Städtner/Michael Wagner-Pinter (2009): Geschlechtsspezifische 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: BMWFI (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, Wien
- Leitner, Andrea/Littig, Beate/Wroblweski, Angela (2005): Work-Life Balance zwischen Versprechen und Wirklichkeit, in: Lebensministerium (Hg.) Nicht-nachhaltige Trends in Österreich, Wien
- Magistrat der Stadt Wien, MA 5 – Finanzwesen (2009): Statistisches Jahrbuch 2009, Wien
- Magistrat der Stadt Wien, MA 5 – Finanzwesen (2010): Kinderbetreuung in Wien, Statistik Journal 1/2010, Wien
- Magistrat der Stadt Wien, MA 57 – Frauenabteilung (2005) Situationsbericht Frauen in Wien, Wien
- Magistrat der Stadt Wien, MA 57 – Frauenabteilung (2009): Betriebliche Frauenförderung in Wien: Erfolgreiche Beispiele aus der Praxis, Wien
- Mairhuber, Ingrid (2000): Die Regulierung des Geschlechterverhältnisses im Sozialstaat Österreich – Traditionen, Wandel und feministische Umbauoptionen, Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main/Berlin/Bern/New York/Paris, Wien
- Mairhuber, Ingrid/Papouschek, Ulrike (2010): Frauenerwerbsarbeit in Österreich, Brüche und Kontinuitäten einer begrenzten Integration seit Mitte der 90er Jahre, in: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (Hg.), Frauenbericht 2010, Wien
- Riesenfelder, Andreas/Sorger, Claudia/Wetzel, Petra/Willsberger, Barbara (2006): Evaluierung der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes, Forschungsbericht, 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 (2009a): Frauenbericht 2010, Statistische Analysen zur Entwicklung der Situation von Frauen in Österreich, Endbericht
- Statistik Austria (2009b): Arbeitskräfteerhebung 2008, Wien
- Tazi-Preve, Irene, M. (2004): Vaterschaft im Wandel? Eine Bestandsaufnahme von Verhalten und Einstellung von Vätern, in: Cizek, Brigitte (ed.): Familienforschung in Österreich. Markungen – Ergebnisse – Perspektiven, ÖIF Schriften Heft 12/2004, Wien



## ANHANG

### *Das EU-Forschungsprojekt CAPRIGHT*

Bei dem europäischen Projekt „Resources, Rights and Capabilities: In Search of Social Foundations for Europe (CAPRIGHT)“ handelt es sich um ein integriertes Projekt, an dem 26 Partnerinstitute aus 15 Ländern teilnehmen (davon drei aus Osteuropa und zwei aus Lateinamerika). Das Projekt startete im Jänner 2007 und hat eine Laufzeit von vier Jahren.

CAPRIGHT untersucht Zusammenhänge zwischen den Arbeitsmärkten, Beschäftigungsverhältnissen und Wohlfahrtsstaatsregimen unter der Fragestellung, über welche Freiheiten im Sinne realer Entfaltungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume unterschiedliche Individuen in diesen Erwerbsgesellschaften verfügen (können) und welche Bedingungen und Voraussetzungen dabei fördernd oder hemmend im Spiel sind. Im Zusammenhang mit der Lissabonstrategie der Europäischen Union und dem damit verbundenen Streben nach einer dynamischen, wirtschaftlich florierenden „Wissensgesellschaft“ geht es dabei insbesondere darum, wie wirtschaftliche Effizienz und soziale Gerechtigkeitsvorstellungen positiv mit einander verknüpft werden können.

Drei Themenkomplexe stehen dabei im Zentrum der empirischen Untersuchungen: der Zusammenhang zwischen Geschlecht, Handlungsmöglichkeiten und Entfaltungschancen; berufliche Aus- und Weiterbildungsstrukturen und ihre Bedeutung für gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten; Restrukturierungen im Bereich der Erwerbsarbeit, ihre Konsequenzen für Beschäftigte wie deren Möglichkeiten, Einfluss auf die betreffenden Entwicklungen zu nehmen. Bei der Untersuchung dieser Zusammenhänge kommen unterschiedliche sozialwissenschaftliche Disziplinen zum Tragen: Soziologie, Politische Wissenschaft, Anthropologie, Ökonomie, Rechtswissenschaften und Philosophie. Disziplinübergreifend haben dabei zwei komplementäre Forschungsperspektiven besondere Relevanz: eine von Amartya Sens Capabilities-Konzept inspirierte Perspektive auf individuelle Verwirklichungschancen,<sup>3</sup> und ein von der Ebene gesellschaftlicher Institutionen her gedachter Ansatz, der auf Ressourcenregime abstellt.

FORBA ist als für die Forschungsarbeiten in Österreich zuständig und arbeitet konkret in vier von sechs Workpackages (WP's) mit, wobei sich die österreichischen Forschungsarbeiten auf WP 3 (*Individual working lives: collective resources and employment quality*) und WP 4 (*Between nations and localities: coordinating agencies and policy instruments*) konzentrieren.

Hintergrund des hier vorgeschlagenen Projektes bilden die Forschungsarbeiten, die im Rahmen von WP 3 erfolgen. Grundsätzliches Ziel von WP 3 (*Individual working lives:*

<sup>3</sup> In diesem Ansatz des indischen Nobelpreisträgers für Ökonomie Amartya Sen geht es grundsätzlich um die „menschlichen Verwirklichungschancen“ (= *capabilities*) bzw. die Möglichkeiten, eigene Lebensentwürfe verwirklichen und ein menschenwürdiges Leben führen zu können.

*collective resources and employment quality*) ist, in einer Längsschnittperspektive kritische Punkte individueller Erwerbsverläufe zu analysieren und vor allem jene Mechanismen und Prozesse näher zu beleuchten, welche die individuellen und kollektiven Ressourcen mit den individuellen und kollektiven „Verwirklichungschancen“ verknüpfen. Die Analyse erfolgt vor dem Hintergrund der drei quer gelagerten Forschungs- und Interessensgebiete von CAPRIGHT: Geschlechtergleichheit, Restrukturierung von Arbeit und berufliche Entwicklung. WP 3 kombiniert quantitative Analysen auf Basis existierender Datensätze mit qualitativen Ansätzen (qualitative Analyse individueller Erwerbsverläufe, Interviews etc). FORBA konzentriert sich im Rahmen von WP 3 vor allem auf qualitative Fragestellungen und legt einerseits einen Focus auf die Bearbeitung von kritischen Übergängen in Erwerbsverläufen und andererseits die Analyse von geschlechtsspezifischen Unterschieden.

***Zielsetzungen des FORBA CAPRIGHT-Projekts sind:***

- die Bearbeitung der Unterschiede zwischen Frauen und Männern betreffend die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft (Ziele, Pläne, Realität),
- das Sichtbarmachen der Verschränkung des weiblichen und männlichen Erwerbsverlaufes, insbesondere in der Phase der Kleinkindbetreuung,
- die Bearbeitung der Verknüpfung von individuellen Entscheidungen und Betriebs-ebene (d.h. Betrieb als wesentlicher Handlungsrahmen für individuelle Entscheidungen),
- die Bearbeitung des unterschiedlichen Umgangs von Betrieben mit der Vereinbarkeit bzw. dem Wiedereinstieg von Erwerbsarbeit und Mutterschaft bzw. Vaterschaft,
- der Fokus liegt auf der Frage des Wiedereinstiegs bzw. der „Qualität des Wiedereinstiegs“ (etwa Arbeitsplatzwechsel, Positionswechsel, Einkommen, Aufwärtsmobilität oder Abwärtsmobilität); das Interesse bezieht sich dabei vor allem auf „erfolgreiches“ Wiedereinsteigen bzw. „gute“ Vereinbarkeitsoptionen,
- und die Erarbeitung von Maßnahmenvorschlägen, damit Frauen und Männer ihre Vorstellungen betreffend Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft besser verwirklichen können und gleichzeitig die Gleichstellung der Geschlechter gefördert wird.

***Fragestellungen des FORBA CAPRIGHT-Projektes sind:***

- Welche Ressourcen, d.h. Leistungen und Regelungen – auf nationaler, regional und betrieblicher Ebene – (etwa Elternkarenz; Elternteilzeit, Weiterbildungsangebote, Arbeitszeitarrangements, Kinderbetreuungseinrichtungen) stehen zur Verfügung?
- Warum und inwiefern nutzen Frauen und Männer die zur Verfügung stehenden Ressourcen (etwa Elternkarenz; Weiterbildungsangebote, Elternteilzeit, Kinderbetreuungseinrichtungen) unterschiedlich?
- Welche Rahmenbedingungen auf betrieblicher Ebene (etwa Betriebsklima) erleichtern die Vereinbarkeit bzw. den Wiedereinstieg von Erwerbstätigkeit und Eltern-

schaft? Was ist für einen „guten“ oder „erfolgreichen“ Wiedereinstieg förderlich? Welche Unterschiede gibt es hier für Mütter und Väter?

- Welche Rolle spielt die Haushaltsebene bzw. die private Situation (der Partner, die Familie etc.) und die gesellschaftlichen Normen (etwa betreffend geschlechtlicher Arbeitsteilung)? Wie und in welchem Ausmaß beeinflussten diese die tatsächliche Gestaltung der Vereinbarkeit von Frauen und Männern?
- Was wäre aus der Sicht der Wienerinnen und Wiener notwendig, damit Frauen und Männer, ihre eigenen Ziele und Pläne (betreffend die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft) – ohne größere berufliche und finanzielle Nachteile – verwirklichen können? Welche zusätzlichen Maßnahmen und Rahmenbedingungen (etwa Geldleistungen, Sachleistungen, Zeitoptionen, Verhalten des Partners/im Umfeld) sollten geschaffen oder was müsste verändert werden?
- Welche Veränderungen (etwa im Bereich der Weiterbildung, der sozialen Sicherung; auf nationaler, regionaler und Haushaltsebene und im Betrieb) sind im Hinblick auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter notwendig?