

---

Österreichischer Familienbericht, Band 2

---

Partnerschaften zur  
Vereinbarkeit und Neuverteilung  
von Betreuungs- und  
Erwerbstätigkeit

Ein Beitrag des Europäischen Zentrums für Wohlfahrtspolitik  
und Sozialforschung unter der Leitung  
von Dr. Christopher Prinz



# Vorwort zum 4. Österreichischen Familienbericht



Seit 1969 sorgt der Österreichische Familienbericht im Zehnjahresintervall für die wissenschaftliche Aufarbeitung und Zusammenstellung familienzusammenhangs spezifischer Themen und Entwicklungen. Mit dem nun vorliegenden Familienbericht 1999 stehen der Politik und der interessierten Öffentlichkeit zum vierten Mal wissenschaftliche Forschungsergebnisse und Befunde zur Situation der Familien und zu Herausforderungen der Familienpolitik zur Verfügung. Eine journalistische Version des Familienberichts 1999 soll einem breiteren Publikum die Inhalte des Berichts zugänglich machen.

Bereits die Vorarbeiten zu diesem Bericht haben einmal mehr die Breite des Untersuchungsgegenstandes „Familie“ gezeigt, der in vielfältige gesellschaftliche, ökonomische und politische Zusammenhänge eingebettet ist, und ein entsprechendes Verständnis von Familienpolitik als Querschnittsmaterie erforderlich macht.

Angesichts der thematischen Vielfalt und Komplexität, die das Thema Familie mit sich zieht, erhebt der vierte Österreichische Familienbericht ganz bewusst nicht den Anspruch, eine umfassende wissenschaftliche Darstellung aller familienrelevanten Fragestellungen vorzulegen. Die beteiligten WissenschaftlerInnen und ExpertInnen konzentrierten sich sehr gezielt auf spezifische Veränderungen und aktuelle familienpolitische Schwerpunkte. Schließlich sind es die neuen Entwicklungen, die für den gesellschaftlichen Status der Familien und für die Familienpolitik neue Bedingungen und Herausforderungen schaffen.

Der erste Band des Familienberichtes geht von der soziodemographischen Analyse und Beschreibung von Familien an der Jahrtausendwende aus, gibt einen Überblick über gesellschaftliche und individuelle Zielvorstellungen von Ehe, Familie und Kinderzahl, stellt die Ziele, Kosten und Auswirkungen familienpolitischer Leistungen des Staates dar und unternimmt den Versuch einer Bewertung. Neuerungen im Familienrecht, die theoretische Reflexion des Themas Familie und eine Darstellung aktueller Debatten im Themenzusammenhang sind im Informationsangebot des ersten Bandes ebenfalls inkludiert.

Im zweiten Band beschäftigen sich WissenschaftlerInnen schwerpunktmäßig mit dem aktuellen Thema der Vereinbarkeit von Familie

und Erwerbsarbeit. Der Zugrundelegung theoretischer und empirischer Erkenntnisse folgt eine Übersicht über Vereinbarkeitsstrategien in Österreich und in anderen europäischen Ländern. Die AutorInnen diskutieren das Thema Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit schließlich unter dem Blickwinkel einer gesellschaftlichen Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit.

Weitere familienrelevante Themenstellungen wie Gewalt in der Familie oder die Frage der Lebenssituation älterer Menschen werden in eigenen Berichten der Öffentlichkeit zur Diskussion gestellt.

Die Befunde und Ergebnisse des vierten Österreichischen Familienberichtes sind mehr als nur eine schwerpunktmäßige wissenschaftliche Bestandsaufnahme familienspezifischer Entwicklungen. Sie bieten Impulse und formulieren Aufträge zur Weiterentwicklung der österreichischen Familienpolitik, die letztlich an alle politischen und gesellschaftlichen Verantwortungsträger zu adressieren sind.

An dieser Stelle möchte ich den AutorInnen für die wissenschaftliche Arbeit, dem Österreichischen Institut für Familienforschung für die Koordination und all jenen, die im Rahmen der Begutachtung oder als Sachverständige am Zustandekommen dieses Berichts mitgewirkt haben, herzlich danken.

Wien, im November 1999

Dr. Martin Bartenstein  
Bundesminister für Umwelt, Jugend und Familie

# Vorwort

Unter Beibehaltung eines Zehnjahres-Intervalls wurde nunmehr im Auftrag des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie der 4. Familienbericht erstellt.

Der Familienbericht 1999 versteht sich als Nachschlagewerk für alle an Familienfragen Interessierte, welches schwerpunktmäßig einen Überblick über die familienrelevanten Veränderungen der letzten 10 Jahre gibt.

Die Gesamtkoordination des vorliegenden Familienberichtes lag beim Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF). Zur inhaltlichen Supervision wurde vom ÖIF ein Sachverständigenteam eingesetzt. Diesem gehörten an: Herr Univ.-Doz. Dr. Wolfgang Lutz, Herr Univ.-Prof. Dr. Rudolf Richter, Frau Univ.-Prof. Dr. Sieglinde Rosenberger, Herr Prof. Dipl.-Ing. Dr. Helmuth Schattovits und Frau Dr. Martina Beham, die den Vorsitz führte.

Der Bericht besteht aus 2 Bänden. Bei Band I handelt es sich um einen Sammelband, der anhand zahlreicher Beiträge von unterschiedlichen AutorInnen einen Überblick über die Situation von Familie und Familienpolitik gibt. Entsprechend der unterschiedlichen Disziplinen, zugrunde gelegten Konzepte und Herangehensweisen der AutorInnen werden die Veränderungen diszipliniert und fachspezifisch analysiert. Dies führte nicht nur zu unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen in den einzelnen Kapiteln, sondern auch dazu, dass in diesem Berichtsband verschiedene Definitionen von Familie verwendet werden. Das demografische Verständnis von Familie unterscheidet sich beispielsweise vom soziologischen oder juristischen (siehe zum Überblick diesbezüglich auch die Ausführungen in Kapitel 1, Band 1).

Band II des Familienberichtes ist dem Schwerpunktthema der Vereinbarkeit von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit gewidmet und trägt den Titel „Partnerschaften. Zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit“.

Weitere familienrelevante Schwerpunktthemen wie Gewalt in der Familie oder die aufgrund der de-

demografischen Entwicklung an Bedeutung gewinnende Frage der Lebenssituation älterer Menschen und der Generationenbeziehungen werden parallel zur Erstellung des Familienberichtes in eigenen Berichten bearbeitet, weshalb an dieser Stelle nicht näher Bezug genommen wird.

Auf die spezifischen Herausforderungen einzelner Familienformen wie z. B. AlleinerzieherInnen wird in dem vorliegenden Familienbericht nicht in einem eigenen Abschnitt eingegangen, vielmehr wird – wo immer es anhand der Datenlage möglich ist – ihre spezielle Situation berücksichtigt.

Die Struktur der beiden Bände des vorliegenden Familienberichtes ist unterschiedlich. Die einzelnen Beiträge des Bandes I sind vier Teilbereichen zugeordnet:

Der erste Teil, in dem allgemeine Grundlagen zur Betrachtung von Familie dargestellt werden, umfasst 3 Kapitel. Kapitel 1 setzt sich u. a. mit konstitutiven Merkmalen des Familienbegriffs und unterschiedlichen Familiendefinitionen auseinander und beschreibt Hauptbeschäftigungsfelder der Familienforschung sowie die Bedeutung der Familienforschung für die Politikberatung. In Kapitel 2 wird die gesellschaftliche Bedeutung der Leistungen von Familien diskutiert. Das dritte Kapitel dieses ersten Teils vermittelt anhand ausgewählter internationaler Studien ein Bild über die Einstellungen der ÖsterreicherInnen zu Ehe und Familie im internationalen Vergleich.

Im zweiten Teil dieses Bandes werden ausgewählte demografische Entwicklungen wie z. B. die Geburtenentwicklung, die Entwicklung des Heiratsverhaltens und der Scheidungshäufigkeit und die demografisch erfassbaren Strukturen des Zusammenlebens sowie ausgewählte familiäre Beziehungen beschrieben. Neben intergenerationalen Beziehungen werden Partner- und Geschwisterbeziehungen und deren innewohnende Dynamiken in einzelnen Lebensphasen dargestellt.

Teil 3 des Bandes I beschreibt anhand exemplarisch ausgewählter Beispiele, welche (zusätzlichen) Herausforderungen sich Familien in besonderen

Lebenssituationen stellen. Eingegangen wird dabei auf die Situation von Familien mit einem behinderten Kind bzw. Elternteil, die Situation von Migrantenfamilien sowie die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit eines Familienmitglieds auf das Familienleben. Über die spezifische Situation dieser Familien liegen für Österreich nur wenige (quantitative) Forschungsbefunde vor. Bei der Darstellung der Ergebnisse wird daher – anders als in den anderen Teilen des Berichtes – detailliert auf einzelne qualitative Studien Bezug genommen, um darzustellen, wie die Betroffenen die jeweiligen Herausforderungen erleben und damit umgehen.

Im 4. Teil des Bandes I werden die Leistungen des Staates für Familien dargestellt. Dabei werden familienpolitische Maßnahmen des Bundes und Maßnahmen der örtlichen und regionalen Familienpolitik beschrieben und einzelne Maßnahmen im europäischen Vergleich dargestellt. Im Anschluss daran werden die familienrelevanten Ausgaben der Gebietskörperschaften und der Sozialversicherung sowie äquivalenter Leistungen aus anderen Systemen dokumentiert und wird anhand wirtschafts- und sozialstatistischer Daten die Lage der Familie beschrieben und in einer Gesamtschau interpretiert. In einem weiteren Kapitel wird auf die rechtliche Situation von Familien unter besonderer Berücksichtigung der Neuerungen der vergangenen Jahre eingegangen. Nach einer umfassenden Deskription der familienpolitischen Leistungen erfolgt am Ende dieses Teils 4 anhand von Parteiprogrammen und Regierungserklärungen eine Analyse der familienpolitischen Orientierungen.

Anders als im Sammelband I, der unterschiedliche inhaltliche Beiträge beinhaltet, wird in Band II das Schwerpunktthema der Vereinbarkeit von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit aus unterschiedlichen Disziplinen und Blickwinkeln bearbeitet.

Kapitel 1 gibt einen Überblick über die Herangehensweise an das Thema, die verwendeten zentralen Begriffe werden definiert und die Struktur des Berichtes grundgelegt.

In Kapitel 2 erfolgt eine Auseinandersetzung mit der Bedeutung und dem Stellenwert von Erwerbs- und Familienarbeit sowie deren Wechselwirkungen aus soziologischer und ökonomischer Sicht. Darüber hinaus umfasst dieses Kapitel eine eigens zusammengestellte Typologie von Vereinbarkeitsmodellen, die auch den empirischen Analysen in Kapitel 3 sowie den Anforderungsprofilen und Optionen in Kapitel 4 zugrunde gelegt wurde. Grundsätzlich werden dabei Ein-Rollen-Modelle, die durch ein striktes Nacheinander von Erwerbs- und Betreuungstätigkeit gekennzeichnet sind, von Zwei-Rollen-Modellen, die sich durch eine Gleichzeitigkeit von Berufs- und Familienorientierung auszeichnen, unterschieden. Je nach Länge der Berufsunterbrechung, dem zeitlichen Ausmaß der Erwerbstätigkeit bzw. dem Ausmaß der Fremdbetreuung werden innerhalb der beiden Haupttypen unterschiedliche Vereinbarkeitstypen differenziert. Weiters wird in Kapitel 2 – ausgehend von der Vereinbarkeitstypologie – in einem Exkurs der Frage nachgegangen welche Faktoren einen erfolgreichen Wiedereinstieg (mit)bestimmen.

Kapitel 3 gibt einen Überblick über österreichische empirische Befunde im Hinblick auf Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im ersten Abschnitt wird zum einen anhand von Erwerbsquoten und Arbeitsmarktdaten dargestellt, wie sich Erwerbsarbeit im Sinne von Marktarbeit zwischen Männern und Frauen verteilt, und zum anderen wird ein Überblick über die Angebote außerfamilialer Kinderbetreuung sowie Dienstleistungen für pflegende Familienmitglieder und Pflegende gegeben. In Abschnitt 2 schließt eine empirische Analyse von Vereinbarkeitsstrategien sowie eine Gegenüberstellung von tatsächlich gelebten und als ideal bezeichneten Vereinbarkeitsmodellen an. In Abschnitt 3 des Kapitels wird die Rolle gesetzlicher Regelungen sowie die Rolle der Unternehmen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutiert. Die Darstellung betrieblicher familienfreundlicher Maßnahmen beruht u. a. auf einer im Zuge der Erstellung des vorliegenden Berichtes

durchgeführten Unternehmensbefragung. Im 4. Abschnitt des Kapitels 3 werden die Rolle und die Interessen einiger nicht-staatlicher Akteure, die sich mit Herausforderungen und Konflikten an der Schnittstelle von Beruf und Familie auseinandersetzen, dargestellt.

Aufgrund der theoretischen Überlegungen in Kapitel 2 und der empirischen Ergebnisse in Kapitel 3 werden im abschließenden Kapitel 4 alternative Optionen für verschiedene Politikbereiche formuliert. Zunächst werden dabei Optionen hinsichtlich Familien- und Arbeitszeitregelungen, die Infrastruktur für Kinderbetreuung und Pflegedienste, Wiedereinstieg und Kontakthaltemaßnahmen sowie Regelungen zur Sozialen Sicherheit deskriptiv dargestellt, bevor in einem zweiten Schritt Zukunftsperspektiven entworfen werden und Leitlinien für eine Vereinbarkeitspolitik erarbeitet werden.

An dieser Stelle möchte ich mich für die Zusammenarbeit und das gezeigte Verständnis bei Terminverschiebungen, Abstimmungsfragen etc. bei allen AutorInnen, den Mitgliedern des Sachverständigenteams sowie den Vertreterinnen des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie, namentlich Frau Abteilungsleiterin Mag. Judith Marte und Frau Mag. Maria Orthofer, herzlich bedanken. Wertvolle Anregungen und Beiträge seitens des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie wurden für das Kapitel 12 des Bandes 1 und den Band 2 weiters von den Fachabteilungen IV/2, IV/4, V/1, V/3 und V/4 und V/5 geliefert. Ein ganz besonderer Dank gilt auch Frau Mag. Veronika Gössweiner vom Österreichischen Institut für Familienforschung als Verantwortliche für die Koordination des Berichtes.

Ich hoffe, dass dieser Familienbericht neue Impulse für die Diskussion zum Thema Familie und Familienpolitik bringen wird.

Mag. Dr. Martina Beham  
Vorsitzende des Sachverständigenteams

# Inhalt

<b>1. Zugang zur Thematik</b>	<b>12</b>
1.1 Eine Einführung	12
1.2 Schwerpunkte unseres Ansatzes	14
1.3 Wichtige Begriffsdefinitionen	16
1.4 Struktur des vorliegenden Berichtes	18
<b>2. Theoretische Grundlagen</b>	<b>19</b>
2.1 Bezahlte und unbezahlte Arbeit aus soziologischer und ökonomischer Sicht	19
2.1.1 Ökonomische und soziologische Annäherungen an das Verhältnis von Familie und Arbeitswelt	19
2.1.2 Über den Begriff Arbeit	21
2.1.2.1 Theoretische Reflexionen zum Terminus „Arbeit“	21
2.1.2.2 Eigene Überlegungen zum Arbeitsbegriff	23
2.1.3 Das Verhältnis von Familie, Arbeitswelt und Staat	25
2.1.3.1 Bedeutung und Stellenwert von Erwerbs- und Familienarbeit	25
2.1.3.2 Trends in Familie und Arbeitswelt und ihre Folgen für die Vereinbarkeit	28
2.1.3.3 Die Verteilung von Arbeit aus geschlechtsspezifischer Sicht	31
2.1.4 Intrafamiliäre Entscheidungen bezüglich der Verteilung von Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit	34
2.1.4.1 Egoismus versus Altruismus	35
2.1.4.2 Zeitallokation über innerfamiliales Verhandeln	36
2.1.4.3 Höherqualifikation: Konsequenzen des gestiegenen Humankapitals der Frauen	38
2.1.4.4 Der Einfluß öffentlicher Maßnahmen	39
2.1.5 Exkurs: Familienarbeit als ‚training for the job‘	40
2.1.5.1 Anforderungen von Familien- und Hausarbeitsplätzen	41
2.1.5.2 Messung der tatsächlich erworbenen Qualifikationen	42
2.1.5.3 Ermittlung der Verwertbarkeit der Qualifikationen	43
2.1.5. Sonstige Aspekte im Kontext einer Anerkennung von Familientätigkeiten	44
2.2. Vereinbarkeitstheorien und Biographietypen	45
2.2.1 Erwerbsverhalten und Vereinbarkeitsproblematik	45
2.2.2 Theoretische Konzeptionen	46
2.2.3 Empirische argumentierte Typologien	47
2.2.4 Resümee: Ein-Rollen- und Zwei-Rollen-Modelle	49
2.2.4.1 Ein-Rollen-Modelle	51
2.2.4.2 Zwei-Rollen-Modelle	52
2.2.4.3 Gemischte Modelle	53
2.2.5 Exkurs: Wiedereinstieg als zentrale Frage?	54
2.2.5.1 Heterogenität der Gruppe von WiedereinsteigerInnen	55
2.2.5.2 Maßnahmen zur Erleichterung beim Wiedereinstieg	57
2.2.5.3 Quantitative und qualitative Indikatoren für einen erfolgreichen Wiedereinstieg	58
2.2.5.4 Index zum erfolgreichen Wiedereinstieg	61
2.3 Zusammenfassung	63



<b>3. Empirische Grundlagen</b>	<b>65</b>
3.1 Verteilung von Erwerbstätigkeit und Unterstützungen bei Betreuungstätigkeit	65
3.1.1 Entwicklung der Verteilung von Erwerbstätigkeit	65
3.1.1.1 Erwerbsquote von Frauen	66
3.1.1.2 Die Arbeitsmarktdaten	76
3.1.1.3 Flexibilisierung der Arbeit	81
3.1.2 Außerfamiliale Angebote der Kinderbetreuung	85
3.1.2.1 Funktionen und Entwicklung außerfamiliärer Kinderbetreuungsangebote	87
3.1.2.2 Überblick über außerfamiliale Kinderbetreuung in Österreich	89
3.1.2.3 Kinder in Angeboten außerfamiliärer Betreuung unter besonderer Berücksichtigung der mütterlichen Erwerbstätigkeit und Familienform	92
3.1.2.4 Bedarf und Bedürfnisse – aus Eltern- und Kindersicht	94
3.1.2.5 Zeitliche Aspekte außerfamiliärer Kinderbetreuung	98
3.1.3 Dienstleistungen für pflegebedürftige Menschen und Pflegende	102
3.1.3.1 Stellenwert der Vereinbarkeit von Altenpflege und Beruf	102
3.1.3.2 Empirisch belegbare Vereinbarkeitsmuster	103
3.1.3.3 Neue gesetzliche Rahmenbedingungen familiärer Hilfe und Pflege	107
3.1.3.4 Das Angebot an Pflegediensten	108
3.1.3.5 Inanspruchnahme von Diensten	114
3.2 Vereinbarkeitsstrategien der ÖsterreicherInnen	115
3.2.1 Berufsunterbrechung und Wiedereinstieg: Ergebnisse aus jüngsten Erhebungen	115
3.2.1.1 Rückkehr nach der Karenz	116
3.2.1.2 Gründe für (Nicht-)Wiedereinstieg	116
3.2.1.3 Verlauf der Unterbrechungsphase	117
3.2.1.4 Arbeitszeit und Einkommen nach dem Wiedereinstieg	118
3.2.2 Vereinbarkeit im Querschnitt: Neue Ergebnisse auf Basis des MZ 1996	119
3.2.3 Vereinbarkeit im Längsschnitt: Eine Typologie auf Basis des FFS 1996	124
3.2.3.1 Methodische Überlegungen	124
3.2.3.2 Ausgewählte Ergebnisse aus dem FFS	127
3.2.4 Strategie oder Kompromiß: Wunsch und Wirklichkeit	136
3.3 Familienfreundliche Arbeitswelt – unternehmensfreundliche Familienwelt	143
3.3.1 Über Familien- und Arbeitszeiten	143
3.3.2 Gesetzliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	144
3.3.2.1 ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten	144
3.3.2.2 Das Beispiel der Elternkarenz unselbständig erwerbstätiger Eltern	146
3.3.2.3 Quantitative Inanspruchnahme von Elternkarenz	150
3.3.2.4 Strukturelle Differenzierung der Inanspruchnahme von Elternkarenz	151
3.3.2.5 Die betriebliche Mikroperspektive von Elternkarenz	160
3.3.3 Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	163
3.3.3.1 Familienfreundlichkeit – Definition und Kriterien	163
3.3.3.2 Das österreichische Audit FAMILIE & BERUF	168

3.3.3.3 Familienfreundliche Maßnahmen in österreichischen Unternehmen Ergebnisse einer Umfrage	170
3.3.3.4 Unternehmen zwischen familienpolitischen und betriebswirtschaftlichen Überlegungen	176
3.3.3.5 Chance und Risiko: Familienfreundliche Arbeitszeiten oder unternehmerfreundliche Familienzeiten?	180
3.4 Rolle und Interessen ausgewählter intermediärer Akteure	187
3.4.1 Die Kammer für Arbeiter und Angestellte	189
3.4.2 Die Österreichischen Kinderfreunde	190
3.4.3 Der Katholische Familienverband Österreichs	191
3.4.4 Das Arbeitsmarktservice	192
3.4.5 Die Kammer der gewerblichen Wirtschaft	193
3.4.6 Sonstige Organisationen und Aktivitäten	194
3.5 Zusammenfassung	194
<b>4. Optionen und Perspektiven</b>	<b>199</b>
4.1 Optionen für verschiedene Politikbereiche	199
4.1.1 Optionen für Familienzeitregelungen	199
4.1.1.1 Günstige Optionen von Elternkarenz für verschiedene Lebensmodelle	200
4.1.1.2 Elternkarenzregelungen im Kontext unterschiedlicher Lebensentwürfe	202
4.1.2 Optionen für Arbeitszeitregelungen	204
4.1.2.1 Betriebliche Arbeitszeitregelungen für verschiedene Lebensmodelle	206
4.1.2.2 Arbeitszeitarrangements im Kontext unterschiedlicher Lebensentwürfe	207
4.1.3 Optionen für außerfamiliäre Kinderbetreuung	208
4.1.3.1 Ausbau von außerfamiliären Kinderbetreuungsangeboten als Option	209
4.1.3.2 Maßnahmen zur Pluralisierung des Kinderbetreuungsmarktes	212
4.1.3.3 Flexibilisierung zeitlicher Regelungen institutioneller Angebote	212
4.1.4 Optionen für Pflegedienste und flankierende Hilfen	213
4.1.4.1 Die Pflegeproblematik verschiedener Vereinbarkeitstypen	214
4.1.4.2 Anforderungen an Dienste zur Hilfe und Pflege	216
4.1.5 Optionen für Wiedereinstiegs- und Kontakthaltemaßnahmen	220
4.1.5.1 Wiedereinstiegs- und Kontakthaltemaßnahmen für verschiedene Vereinbarkeitstypen	222
4.1.5.2 Zusammentreffen verschiedener Vereinbarkeitsmodelle	224
4.1.6 Optionen für Regelungen zur Sozialen Sicherheit	225
4.1.6.1 Alternative Pensionsregelungen für verschiedene Vereinbarkeitstypen	225
4.1.6.2 Kombinationslösung als denkbarer Ausweg	228
4.2 Zukunftsperspektiven der AutorInnen	230
4.2.1 Leitlinien für eine aktive Vereinbarkeitspolitik	230
4.2.2 Gestaltende Elemente einer aktiven Vereinbarkeitspolitik	233
Literaturverzeichnis	241
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	254
Anhang	257
Zu den Autorinnen und Autoren	259



# 1. Zugang zur Thematik

*Christopher Prinz*

---

## 1.1 Eine Einführung

---

Die moderne Gesellschaft hat unser Leben nachhaltig verändert: Erwerbsarbeit ist heute auch ein wesentlicher Bestandteil der Lebensbiografie von Frauen. Die Bedeutung der Arbeitsmarkt-beteiligung im weiblichen Lebenszusammenhang nimmt stetig zu und wird aller Voraussicht nach aus ökonomisch-rationalen, sozio-kulturellen und berufsbiografischen Gründen noch deutlich zunehmen (vgl. Kap. 2.1). Gleichzeitig wird das stabile „Normalarbeitsverhältnis“ im Sinn einer arbeits- und sozialrechtlich abgesicherten, kontinuierlichen, auf Dauer angelegten Vollzeitbeschäftigung zusehends brüchig (vgl. Kap. 3.1.1). Neue, vielfältigere, aber auch instabilere Erwerbsformen und Erwerbsverläufe entstehen (vgl. Kap. 3.2). Der Bereich Partnerschaft und Familie unterliegt vergleichbaren Entwicklungen: mehr Instabilität, häufigere Wechsel, mehr Übergänge und Zwischenformen im Lebenslauf ergeben insgesamt eine ungleich höhere Vielfalt an Lebensentwürfen, obwohl die Kernfamilie nicht an Attraktivität verloren hat (vgl. Band I). „Leben“ ist zusehends als „Planungsprojekt“ zu verstehen (Beck-Gernsheim 1998); an die Stelle der Normalbiografie tritt, gewissermaßen als das Kennzeichen der Moderne, die „Bastel- oder Patchworkbiografie“ (Beck / Beck-Gernsheim 1993). Daraus ergeben sich völlig neue Wahlmöglichkeiten und Optionen der Lebensgestaltung, auch und gerade für Frauen. Zugleich ergeben sich aber auch neue Anforderungen und die Erwartung, ja die Notwendigkeit zur Entscheidung hinsichtlich des zukünftigen Bildungs- und Berufsweges sowie der gewünschten Lebensform. Frauen, Männer und vor allem auch Eltern müssen ihren eigenen Lebensentwurf selbst gestalten und planen, eben weil verbindliche vorgegebene Normen zusehends ihre Gültigkeit verlieren.

Das Projekt der Moderne ist jedenfalls für Frauen aber auch ein unvollendetes. Der Wider-

spruch zwischen normativem Ideal, das zusehends in Richtung einer egalitären, partnerschaftlichen Arbeitsteilung weist, und tatsächlicher Lebensrealität, in der es nicht gelingt, die asymmetrische Rollenverteilung insbesondere bei der Familienarbeit aufzuweichen, ist oftmals eklatant und gerade für Frauen unbefriedigend. Eine Teilung der unbezahlten Arbeit analog zur faktischen Teilung der Erwerbsarbeit ist – noch – nicht in Sicht (vgl. Band I). Die Verwirklichung der Moderne geht für Frauen daher häufig mit einer schwierigen Mehrfachbelastung und Doppelfunktion in Beruf und Familie einher. Die anhaltende Geschlechtsrolleendifferenzierung in der Familienzyklusphase führt bei Frauen zu einem täglichen physischen und psychischen Spagat zwischen diesen getrennten Lebenswelten (Brüderl 1992), den sie nach dem Motto „eines ist zu wenig – beides ist zuviel“ (Becker-Schmidt 1984) zu überbrücken versuchen. Dennoch ortet Paetzold (1996) stete Veränderung, jedenfalls für ausgewählte Bevölkerungsgruppen, für die die Bereicherungen durch das Leben mit Beruf und Kindern bei weitem die zusätzlichen Belastungen überwiegen. Sie spricht daher, in Abwandlung dieses Zitats, von „eines ist zu wenig, beides macht zufrieden“. Hat dieser Satz tatsächlich Gültigkeit? Und ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie heute bereits für Männer und Frauen möglich, ohne Familien- oder Berufskarriere aufs Spiel zu setzen? Kann man / frau die neue Entscheidung zur beiderseitigen Integriertheit von Beruf und Familie tatsächlich treffen und die sich daraus ergebenden Konsequenzen abschätzen? Handelt es sich überhaupt um Entscheidungen im Sinne einer Wahlfreiheit oder handelt es sich nicht viel mehr, vor allem für Frauen, schlichtweg um ein entweder-oder?

Was zufrieden macht, muss jeder für sich selbst entscheiden, Politik kann aber ihren Beitrag dazu leisten, eine befriedigende Berufstätigkeit mit einem erfüllten Familienleben vereinbar zu machen. Eine einfache Lösung der dilemmatischen Grundstruktur wird es nicht geben, weil es nicht zuletzt

darum geht, individuelle Kompromisse für individuelle Problemlagen zu finden und zu ermöglichen. Sprey-Wessing et al. (1996) rechnen in Zukunft mit einer zunehmenden „Familienindividualität“, was im günstigsten Fall bedeutet, dass Familienmitglieder in gemeinsamen Entscheidungen nach Vereinbarkeitslösungen suchen werden. Wenn die Rahmenbedingungen ungünstig sind oder bleiben, dann werden diese familienindividuellen Entscheidungsprozesse jedoch in weitgehender Isolation erfolgen und oftmals dazu führen, dass Betreuungstätigkeit Leistende von anderen Lebensbereichen teilweise ausgeschlossen bleiben. Ziel der Gesellschaft muss es daher sein, Betreuungspersonen ganz allgemein – unter Wahrung der Chancengleichheit von Männern und Frauen – mehr Handlungsspielraum hinsichtlich der Möglichkeit einer tatsächlichen Kombination von Beruf und Familie zu eröffnen. Ist eine solche Kombination nicht oder nur sehr schwer möglich, dann ist es nicht zuletzt auch sehr wahrscheinlich, dass die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen trotz relativ geringen Veränderungen im Kinderwunsch zu einem weiteren Rückgang der ohnedies niedrigen Geburtenrate führt. Ott (1991) argumentiert dies auch aus ökonomisch-verhandlungstheoretischer Sicht, wonach die Entscheidung gegen ein Kind getroffen wird, wenn sich durch eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit sowohl die persönliche Position eines Partners innerhalb der Partnerschaft als auch ihr / sein Wert auf dem Arbeitsmarkt verschlechtert und kein Partner (mehr) bereit ist, dieses Risiko allein zu tragen. In weiterer Folge kann sich durch einen neuerlichen Geburtenrückgang auch der sogenannte ‚Care gap‘, also der sozio-demografisch bedingte Anstieg der Zahl pflegebedürftiger älterer Menschen, bei gleichzeitigem Rückgang der Zahl potentieller Pflegepersonen, weiter vergrößern. Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Altenpflege wird aber auch ohne weiteren Rückgang der Geburtenrate zunehmend zu einem wichtigen gesellschaftspolitischen Thema werden (vgl. Kap. 3.1.3).

Die Vereinbarkeit von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit ist heute eine der wichtigsten gesellschaftspolitischen Herausforderungen, weil sich – im Gegensatz etwa zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit – keine demografisch bedingte oder konjunkturbedingte Erleichterung ergeben kann sondern Verbesserungen nur durch aktive, gestalterische Einflussnahme möglich sein werden. Die Folgen einer Vernachlässigung dieses Aspektes der Moderne sind auf lange Sicht so weitreichend, dass die Vereinbarkeitsproblematik weit mehr als nur – wie in diesem Bericht – ein familienpolitisches Schwerpunktthema ist. Die Ausrichtung und die Umsetzung von Lösungsvorschlägen ist umgekehrt zugleich so schwierig, gerade weil sich ‚Vereinbarkeitspolitik‘ am Schnittpunkt verschiedenster Politikbereiche, wie etwa der Familien-, Sozial-, Arbeitsmarkt-, Wirtschafts-, Kindheits-, Jugend- und der Gleichstellungspolitik, bewegt. Nur im Zusammenspiel verschiedener Politiken können nachhaltige, weil individuell angepasste Mittel und Wege zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefunden werden (vgl. Kapl 4.2).

Die Wichtigkeit, Brisanz und Aktualität des Themas lässt sich auch aus dem jüngsten „Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung“ für Österreich vom 15. April 1998 ablesen. Dieser von der Bundesregierung verabschiedete Maßnahmenkatalog zur Beschäftigungssicherung enthält zahlreiche Forderungen, die auf die Vereinbarkeitsproblematik Bezug nehmen. Säule IV des Aktionsplans umfasst unter dem Titel ‚Chancengleichheit‘ drei Leitlinien, die direkt auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielen: Leitlinie 16 (Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Reduktion der Arbeitsmarktsegregation), Leitlinie 17 (Bereitstellung von Versorgungseinrichtungen) und Leitlinie 18 (Erleichterung der Rückkehr in das Erwerbsleben). Diese Leitlinien umfassen zahlreiche Einzelmaßnahmen, denen auch in diesem Bericht große Bedeutung beigemessen wird (vgl. dazu die Zusammenstellung einschlägiger Maßnahmen des Nationalen Aktions-

plans im Anhang). Darüber hinaus finden sich in verschiedenen Leitlinien Hinweise auf eine Forcierung von Frauenerwerbstätigkeit und Wiedereinstieg bzw. eine Erleichterung der Vereinbarkeit, wie etwa in Leitlinie 3 (Erhöhung der Personenzahl in aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen), Leitlinie 5 (Lebensbegleitende Weiterbildung), Leitlinie 10 (Schaffung neuer Arbeitsplätze) oder Leitlinie 13 (Sozialpartnervereinbarung zur Modernisierung der Arbeitsorganisation).

---

## 1.2 Schwerpunkte unseres Ansatzes

---

Ziel des vorliegenden Berichtsteils „Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit“ ist es, die hier skizzierten Probleme – wie etwa die Bedeutung und die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, die Rolle verschiedener Akteure im Entscheidungsprozess und die Anforderungen an verschiedene Politikbereiche hinsichtlich denkbarer alternativer Lösungsvarianten – zu thematisieren. Der gewählte Ansatz zeichnet sich durch einige Besonderheiten aus, die hier kurz erläutert werden sollen:

1. Die Vereinbarkeitsthematik wird durchgängig unter zwei ähnlichen, aber doch auch sehr verschiedenen Perspektiven analysiert, nämlich hinsichtlich der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf sowie jener von Altenpflege und Beruf. Diese Doppelperspektive ist im wissenschaftlichen und im politischen Diskurs (noch) eher unüblich, weil Vereinbarkeit im allgemeinen – aus durchaus nachvollziehbaren Gründen – nur im Kontext von Familien mit Kindern diskutiert wird. Wenngleich der grundsätzliche Zeit- und Verfügbarkeitskonflikt vergleichbar ist, zeichnen sich diese beiden Bereiche durch ihre spezifische Eigenart aus. Von

Kinderbetreuung sind wesentlich mehr Personen betroffen, es gibt zahlreiche institutionalisierte Unterstützungsregelungen und auch ein weitreichendes außerhäusliches Betreuungsangebot (vgl. Kap. 3.1.2). Altenpflege ist hingegen unvorhersehbar, unplanbar, psychisch außerordentlich belastend und führt häufig zu einer extrem isolierten Lebenssituation (vgl. Kap. 3.1.3). Für die Vereinbarkeit von Beruf und Altenpflege gibt es noch kaum ein ausreichendes Problembewußtsein, das Thema wird aber in Zukunft bedeutender werden, weshalb uns die ausdrückliche Betonung dieses Aspektes sehr wichtig erscheint – wenngleich eine gleichberechtigte Darstellung beider Betreuungsbereiche nicht in allen weiteren Teilen des Berichtes durchgehalten werden kann. Die Analyse der Familienfreundlichkeit von Betrieben beispielsweise stützt sich weitestgehend auf die Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung, weil nur dafür bereits Ansätze existieren (vgl. Kap. 3.3). Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit der Betreuung behinderter Kinder, gleichsam die Kombination der beiden Problematiken, wird nicht thematisiert. Die Probleme dieser Sondergruppe werden aber in diesem Familienbericht an anderer Stelle unter Einbeziehung der psycho-sozialen Aspekte behandelt (vgl. Band I).

2. Gerade weil Vereinbarkeitspolitik am Schnittpunkt verschiedener Politikbereiche angesiedelt ist, ist die Rolle der handelnden Akteure – eine Rolle, die oftmals noch nicht klar definiert, vorgegeben oder abgegrenzt ist – von außerordentlicher Bedeutung. Dieser Aspekt wird an verschiedenen Stellen des Berichtes in den Vordergrund gerückt (vgl. insbesondere Kap. 3.3, 3.4 und 4.2). Eine besondere Betonung erfährt dabei die betriebliche Seite (eine der drei Ecken im Wohlfahrtsdreieck), nicht zuletzt deshalb, weil nur im Zusammenspiel mit der Arbeitgeberseite langfristig eine Umwandlung des derzeitigen Vereinbarkeitsproblems oder -dilemmas in eine Partnerschaft zwischen allen beteiligten Akteuren (vgl. Kap. 1.3) gelingen kann.

3. Bei der Darstellung von Vereinbarkeitsmustern und -alternativen auf theoretischer ebenso wie auf empirischer Ebene wählen wir einen möglichst offenen Ansatz: alle denkbaren wichtigen Variationen sollen gleichermaßen Berücksichtigung finden (vgl. insbesondere das theoretische Kap. 2.2 und das empirische Kap. 3.2). Die erforderlichen familienpolitischen Instrumente werden dann aus der Perspektive jeder dieser Variationen diskutiert und bewertet. Darüber hinaus darf aber auch das Zusammenspiel verschiedener Lebensmodelle nicht außer Acht gelassen werden: die Frage, wie (Familien-)Politik verschiedene Lebensmodelle gleichzeitig unterstützen kann und wo sich dabei Restriktionen, Schwierigkeiten und vielleicht auch Grenzen des Machbaren ergeben.

4. Vereinbarkeitspolitik ist eine außerordentlich komplexe Materie. Bei der Analyse der Rahmenbedingungen und Anforderungen an die Politik – unter alternativen Vereinbarkeitsoptionen – sollen die vorgeschlagenen Lösungsansätze daher zum besseren Verständnis bewusst verschiedenen Bereichen staatlicher Politik zugeordnet werden. Konkret fokussieren wir dabei auf Familienzeitregelungen, Arbeitszeitregelungen, außerfamiliale Kinderbetreuung, Dienstleistungen für Pflegebedürftige, Wiedereinstiegsmaßnahmen sowie Regelungen zur Sozialen Sicherheit (vgl. Kap. 4.1). Eine Zuordnung in Teilbereiche heißt aber nicht, dass nicht auch das Zusammenspiel verschiedener Maßnahmen analysiert werden müsste, um Widersprüche und Einschränkungen aufdecken und Kombinationsmöglichkeiten aufzeigen zu können (vgl. Kap. 4.2).

5. Die Beurteilung existierender und alternativer vorgeschlagener Einzelmaßnahmen und Maßnahmenbündel erfolgt anhand einiger expliziter und impliziter Kriterien (vgl. auch Kap. 4.2): (i) Chancengleichheit durch Neuverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, (ii) Gleichberechtigung verschiedener Generationen, (iii) soziale Sicherheit durch erweiterten Arbeitsbegriff, sowie (iv) Wahlfreiheiten und

Wechselmöglichkeiten. Chancengleichheit bedeutet in erster Linie gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für Männer und Frauen über den Lebensverlauf hinweg, also Chancengleichheit der Geschlechter, womit die Frage der Verteilung insbesondere von unbezahlter Betreuungsarbeit in den Mittelpunkt rückt. Gleichzeitig ist auch auf eine Gleichberechtigung verschiedener Generationen bzw. auf Solidarität zwischen den Generationen zu achten, was sich im vorliegenden Bericht durch ausdrückliche Berücksichtigung des speziellen Blickwinkels der zu Betreuenden, also Kinder und pflegebedürftige Ältere, spiegelt. Soziale Sicherheit heißt im wesentlichen individuelle Absicherung zu jedem Zeitpunkt (sei es im Alter, im Krankheitsfall etc.), unabhängig vom gewählten Lebensmodell, was in engem Zusammenhang steht mit der Bewertung von Betreuungsarbeit bzw. mit dem in der Sozialversicherung maßgeblichen Arbeitsbegriff. Wahlmöglichkeit wird interpretiert sowohl als eine möglichst große Wahlfreiheit zu jedem Zeitpunkt im Lebensverlauf, etwa nach der Geburt eines Kindes, als auch die Möglichkeit des Wechsels zwischen verschiedenen Lebensmodellen, also die Möglichkeit, eine einmal getroffene Entscheidung nach dem Eintreten einer neuen Lebenssituation oder der Neueinschätzung der Lage ohne allzu große Konsequenzen abändern zu können. Ein übergeordnetes und gleichzeitig aus diesen Kriterien ableitbares Ziel ist die Möglichkeit, sowohl eine Berufs- als auch eine Familienkarriere verwirklichen zu können, woraus sich implizit die Förderung von (Frauen-)Erwerbstätigkeit als weiteres Charakteristikum ableiten lässt.

6. Darüber hinaus soll die Vereinbarkeitsproblematik aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet werden. Die Sicht der Frauen bzw. Mütter ist zunächst vordringlich, weil von ihnen die vielfältigsten Anpassungsleistungen erwartet werden und daher vor allem Frauen von verbesserten Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie profitieren würden. Gleichzeitig darf man aber die Männer bzw. Väter nicht ausblenden,

weil auch sie von Veränderungen betroffen sind bzw. ohne Einbeziehung der Väter eine weitreichende Neuverteilung der Familien- und Erwerbsarbeit gar nicht möglich ist. Schließlich ist noch die Sicht der ebenfalls direkt betroffenen Kinder und Pflegebedürftigen zu unterscheiden, die durchaus – mindestens teilweise – im Widerspruch zur Sicht der Frauen und Männer stehen kann. Erst die Kombination dieser drei Sichtweisen ergibt eine familienorientierte Gesamtperspektive – oder, frei nach Brüderl (1992): „die große individuelle Bedeutung einer befriedigend gelebten Vereinbarkeit beider zentralen Lebensthemen für Frauen und Männer ebenso wie für die in den Familien lebenden Kinder steht außer Frage“.

7. Schließlich zeichnet sich dieser Bericht, in Analogie zur Thematik, durch eine breite Vielfalt des Zuganges bzw. eine interdisziplinäre Betrachtungsweise aus. So wird in Kap. 2.1 der Versuch einer integrierten soziologisch-ökonomischen Betrachtungsweise unternommen. Kap. 3.2 stützt sich auf einen demografisch-soziologischen Lebenslaufansatz, basierend auf theoretischen Überlegungen in Kap. 2.2. Die empirischen Kap. 3.1 und 3.3 blicken insbesondere durch ein arbeitsmarkt-analytisches Fenster.

---

### 1.3 Wichtige Begriffsdefinitionen

---

Zum besseren Verständnis sollen vorweg einige Begriffsdefinitionen vorgenommen werden. Als *Familie im engeren Sinn* definieren wir in diesem Bericht das Zusammenleben von (mindestens) zwei Generationen mit Betreuungspflichten in (mindestens) eine Richtung. Diese Definition umfaßt sowohl Eltern oder Elternteile mit minderjährigen Kindern als auch Personen oder Paare mit pflegebedürftigen Eltern oder sonstigen nahen Verwandten. Als zu betreuende Kinder werden, zumindest in der empirischen Analyse, Kinder unter 15 Jahren klassifiziert, ungeachtet dessen dass Eltern auch über

diese Altersgrenze hinaus (Betreuungs-)Aufgaben wahrzunehmen haben. Familien im weiteren Sinn ohne unmittelbare Betreuungspflichten (wie zum Beispiel Paare ohne Kinder, Eltern beziehungsweise Elternteile mit erwachsenen Kindern oder sonstige Mehrpersonenhaushalte ohne pflegebedürftige Personen) sind nicht Zielgruppe dieser Analyse.

Auch der Arbeitsbegriff muß klar definiert werden. Unter *Arbeit im weitesten Sinn* wird grundsätzlich jede Form von bezahlter und unbezahlter Tätigkeit verstanden (vgl. dazu Abschnitt 2.1.3). Bezahlte Arbeit ist dabei synonym mit den Begriffen *Erwerbsarbeit* und Beruf, Erwerbstätigkeit demgemäß gleichbedeutend mit Berufstätigkeit. Arbeitslose und Personen in Karenz (also zur Zeit nicht erwerbstätige Erwerbspersonen) werden im allgemeinen im Gegensatz zur amtlichen Statistik nicht als Erwerbs- oder Berufstätige klassifiziert, sondern – je nach Familienkonstellation – gegebenenfalls als Familienarbeit Leistende. Diese Zuordnung kann allerdings nicht in allen Berichtsteilen konsequent durchgehalten werden, weil sich manche Abschnitte notwendigerweise auf Material aus der amtlichen Statistik stützen (vgl. Teil 3.1.1).

Unter *Familienarbeit* wiederum wird schwerpunktmäßig gesellschaftlich wertvolle und notwendige Betreuungsarbeit verstanden (d.h. Betreuungsarbeit im eigentlichen Sinn, aber auch z.B. Beziehungsarbeit), während andere Formen der unbezahlten Haushaltsarbeit, wie die reine Haushaltsführung, quasi als Privatangelegenheit nur bedingt mitberücksichtigt werden. Demgemäß besteht die Vereinbarkeitsproblematik nach unserer Definition im wesentlichen darin, bezahlte Erwerbsarbeit mit unbezahlter Betreuungsarbeit zu koordinieren.

Der Bericht macht wiederholt vom etwas unscharfen Begriff ‚partnerschaftlich‘ Gebrauch, so etwa in Zusammenhang mit der Aufteilung von Familienarbeit zwischen Ehepartnern oder Lebensgefährten. Unter partnerschaftlich verstehen wir nicht notwendiger Weise eine halbe-halbe Lösung, wenngleich eine hälftige Teilung der Familienarbeit



zumeist das Kriterium partnerschaftlich erfüllen wird und daher auch einen guten Ansatz darstellt. Etwas weiter gefaßt erachten wir jede faire, kooperative, demokratische, konsensuale, einvernehmliche und auch veränderbare Einigung ohne Ausbeutung und möglichst ohne Schlechterstellung eines der Betroffenen als partnerschaftlich. Grob gesagt halten wir also jede gleichberechtigte Entscheidung über die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit für partnerschaftlich. Darüber hinaus findet der Begriff *Partnerschaft* aber auch im Sinne eines Interessensausgleichs zwischen den involvierten Akteuren – Eltern, ArbeitgeberInnen, Staat, etc. –, quasi in Analogie zur Sozialpartnerschaft, Anwendung.

Der Titel dieses Berichtes, „Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit“, versucht unseren Vorstellungen gerecht zu werden, indem er sowohl gewisse Definitionen als auch die eigentliche Grundphilosophie miteinschließt oder vorwegnimmt. Der Begriff ‚Partnerschaften‘ ist dabei durchaus mehrdeutig gemeint, weil die Umsetzung einer familienfreundlichen Arbeitswelt und einer unternehmensfreundlichen Familienwelt neue Partnerschaften und Verantwortungszuordnungen zwischen Staat und Betrieben, zwischen Betrieben und Betroffenen und zwischen Partnern im eigentlichen Sinne erfordert. *Neuverteilung* von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit deshalb, weil Vereinbarkeit nicht

#### Zur speziellen Situation von AlleinerzieherInnen:

AlleinerzieherInnen ist in diesem Familienberichtsband kein eigener Abschnitt gewidmet, sie sind aber in allen Abschnitten mitberücksichtigt. Wann immer es notwendig scheint, wird ihre spezielle Situation ausdrücklich thematisiert (vgl. insbesondere Kap. 3.1.1, 3.2.2 und 4.1). Die Entwicklung der Zahl und Struktur von AlleinerzieherInnenhaushalten ist in Band I des Familienberichtes dokumentiert (vgl. das Kapitel über Lebens- und Familienformen heute), ebenso wie die besonderen Belastungen dieser Gruppe, die bei wichtigen Familienentscheidungen oft keinerlei Unterstützung vom Partner erhalten (vgl. das Kapitel über Familienbildungs- und Familienlösungsprozesse in ihrer individuellen und gesellschaftlichen Bedeutung). Im Vergleich zu anderen Gruppen zeichnen sich AlleinbetreuerInnen im allgemeinen dadurch aus, dass sie zwar (weitgehend) ökonomisch unabhängig sind, aber über ein unterdurchschnittliches Haushaltseinkommen verfügen (vgl. Familienbericht Band I, Ökonomische Situation von Familien).

Im folgenden soll nur ein Aspekt angesprochen werden, der im Zusammenhang mit der Behandlung von AlleinerzieherInnen (etwa gerade im Kontext der Vereinbarkeitstypologien – vgl. Kap. 2.2.4) nicht unwesentlich ist, nämlich die Frage der Übereinstimmung von juridischer und faktischer Lebenssituation. Der gesetzliche Familienstand ist sicherlich nicht der beste Indikator für die tatsächlichen Umstände der Betroffenen; daher beruhen unsere Daten auch auf Selbstangaben über alle Partnerschaften bzw. den gegenwärtigen Partnerschaftsstatus. Wie weit diese Angaben der Wirklichkeit entsprechen, lässt sich schwer beurteilen. Die österreichische Karenzregelung lädt in gewisser Weise zur missbräuchlichen Verwendung – durch einen behaupteten und de jure auch bestehenden Alleinerzieherstatus – ein. Umgekehrt gibt es aber auch Personen, die formal in einer Partnerschaft / Ehe, de facto jedoch eher im Alleinerzieherstatus leben. Analysen wie die vorliegende können diese Problematik lediglich im Auge behalten, eine bessere Lösung als die Verwendung von Selbstangaben gibt es nicht.

zuletzt erst dann für alle gleichermaßen lebbar wird, wenn Familienarbeit gerechter verteilt wird – so wie Erwerbsarbeit dabei ist, gerechter auf Frauen und Männer verteilt zu werden.

---

## 1.4 Struktur des vorliegenden Berichtes

---

Der Projektbericht ist in vier Kapitel untergliedert. In diesem ersten Teil geht es darum, unsere Herangehensweise an das Thema zu erläutern. Der zweite Teil ist eine theoretische Annäherung an die Vereinbarkeitsthematik, beginnend mit einer Auseinandersetzung mit dem Stellenwert von Erwerbs- und Familienarbeit – aus soziologischer ebenso wie aus ökonomischer Sicht – sowie den Wechselwirkungen dieser beiden Lebensbereiche. Ein Exkurs befasst sich mit dem Wert von Familienarbeit als ‚training for the job‘. Der theoretische Teil umfasst darüber hinaus eine Darstellung verschiedener Optionen und Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und – daraus abgeleitet – eine eigens zusammengestellte Typologie, die als Leitfaden und Grundlage für die nachfolgenden Berichtsteile dient. Ein Exkurs widmet sich dabei der Frage, welche Rolle der Wiedereinstiegsproblematik in diesem Kontext zukommt.

Der dritte Teil fasst die empirischen Befunde zusammen, wobei hier zum Teil vorhandene Daten analysiert werden, zum Teil aber auch neues Material aus dem FFS '96 zusammengestellt wird. Zunächst wird die gesellschaftliche Verteilung von Erwerbsarbeit dokumentiert; dabei stehen Veränderungen im letzten Jahrzehnt im Vordergrund. Daran schließt eine Analyse von Problematik, Angebot und Nachfrage außerhäuslicher Kinderbetreuung sowie von Dienstleistungen für pflegebedürftige Menschen. Es folgt eine empirische Analyse der Vereinbarkeitsstrategien der ÖsterreicherInnen sowie eine Gegenüberstellung von Wunsch und Wirklichkeit.

Ein weiteres Unterkapitel widmet sich der Rolle und Einbindung der Unternehmen, also jenem Akteur, der neben dem Staat und der Familie als wesentlicher Entscheidungsträger, Betroffener und Umsetzer familienpolitischer Maßnahmen auftritt. Im Mittelpunkt der Diskussion steht die Frage nach einer familienfreundlichen Arbeitswelt. Unter anderem wird hier auf eine eigens durchgeführte Unternehmensbefragung Bezug genommen. Der letzte empirische Teil beschäftigt sich schließlich mit der Rolle und Positionierung ausgewählter nicht-staatlicher Institutionen im politisch-gesellschaftlichen Vereinbarkeitsdiskurs.

Aus den theoretischen und empirischen Überlegungen werden schließlich im vierten Teil Anforderungsprofile oder Optionen für verschiedene Politikbereiche und die involvierten Akteure formuliert. Dies erfolgt zunächst unter bewusster Trennung von Einzelaspekten, bevor in Form einer Synthese der bearbeiteten Teilaspekte einige Perspektiven für Österreich entwickelt und Empfehlungen für eine aktive Vereinbarkeitspolitik erarbeitet werden. Dies geschieht vor dem Hintergrund unserer Zielvorstellung, wonach die Lebenswelt durch ein Miteinander von Arbeitswelt und Familienwelt aller Beteiligten gekennzeichnet sein soll.

## 2. Theoretische Grundlagen

Die beiden gesellschaftlichen Bereiche Familie und Arbeitswelt stehen nicht isoliert nebeneinander, sondern beeinflussen und bedingen sich in vielfältiger Weise wechselseitig. Eine wesentliche Dimension der Diskussion über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, die im ersten theoretischen Abschnitt dieses Kapitels analysiert wird. Der zweite Teil beschäftigt sich hingegen eingehender mit theoretischen Konzepten von Vereinbarkeitsmodellen und Biografietypen, wobei die Frage des Erwerbsverhaltens von Frauen im Mittelpunkt der Betrachtung steht, obgleich die Beteiligung von Männern an der Familienarbeit ebenfalls thematisiert wird. Durchgehend berücksichtigt werden soll in den folgenden Ausführungen sowohl die geschlechts- als auch die generationenbezogene Perspektive: So stellen sich Fragen der Vereinbarkeit der beiden Lebenswelten für Frauen anders als für Männer und für Eltern wiederum anders als für Kinder oder ältere, zu pflegende Personen.

---

### 2.1 Bezahlte und unbezahlte Arbeit aus soziologischer und ökonomischer Sicht

---

*Reiner Buchegger/ Renate Kränzl-Nagl; mit einem Exkurs von Christopher Prinz*

In diesem Abschnitt wird versucht, Familie und Arbeitswelt sowie ihre Wechselbeziehung unter dem Aspekt der Verteilung von Arbeitsleistungen in beiden Bereichen sowohl aus soziologischer als auch ökonomischer Perspektive zu beleuchten. In beiden Disziplinen lassen sich unterschiedliche Akzentuierungen bei der Herangehensweise an diese Thematik ausmachen, die einleitend kurz skizziert werden. Unabdingbar für eine theoretische Reflexion der Vereinbarkeitsthematik erscheint zudem eine kritische Auseinandersetzung mit dem Begriff „Arbeit“, die im nächsten Abschnitt erfolgt.

Im Anschluss wird das Verhältnis von Familie, Arbeitswelt und der Rolle des Staates näher

beleuchtet, um die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben nicht nur als individuell bzw. familiär zu lösendes Problem, sondern auch als gesellschaftlich bedingtes Phänomen zu analysieren. In der theoretischen Analyse werden vor allem Trends in der Entwicklung der Beziehungen zwischen Familie, Arbeitswelt und Staat und ihre Wechselwirkungen berücksichtigt. Im nächsten Abschnitt richtet sich das Hauptaugenmerk auf Entscheidungen hinsichtlich der Verteilung von Arbeitszeit auf Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit, unter Einbezug des Einflusses öffentlicher Maßnahmen. Der abschließende Exkurs knüpft nahtlos an die Wechselwirkung zwischen Familien- und Arbeitswelt an, in dem Familienarbeit als „training for the job“ behandelt wird.

#### 2.1.1 Ökonomische und soziologische Annäherungen an das Verhältnis von Familie und Arbeitswelt

Die Aufgabe der Ökonomie besteht zum einen darin, für die aufgetretenen Phänomene und Entwicklungen Erklärungsansätze zu finden, die sich in das allgemeine ökonomische Theoriegebäude einfügen. Des weiteren sollen sich diese Ansätze für eine theoretische (qualitative) Analyse eignen, mit deren Hilfe sich allgemeine wirtschaftspolitische, insbesondere aber familien- und frauenpolitische, Anliegen und Maßnahmen untersuchen lassen. Schließlich sollen diese Modelle eine Basis für die empirische Analyse liefern, um zukünftige Entwicklungen prognostizieren oder die Auswirkungen beabsichtigter politischer Maßnahmen (quantitativ) abschätzen zu können. Auch seitens der Soziologie wird versucht, theoretische Erklärungsansätze für Entwicklungen hinsichtlich des Verhältnisses von Familie und Arbeitswelt auszumachen, wobei hier der Einfluss gesamtgesellschaftlich wirksamer Trends (Individualisierung, funktionale Differenzierung etc.) im Hinblick auf Fragen der Vereinbarkeit analysiert wird. Ebenfalls Beachtung finden in soziologischen Arbeiten politische Maßnahmen und ihr Einfluss auf die

Wechselwirkungen zwischen Familie und Arbeitswelt, obgleich diese Dimension oft etwas in den Hintergrund tritt.

Unterschiede in der Herangehensweise zwischen beiden Disziplinen zeigen sich unter anderem in der Wahrnehmung der zu analysierenden Phänomene und den daraus folgenden Akzentuierungen: Auf Mikroebene konzentrieren sich ökonomische Arbeiten auf die Entscheidung der Familienmitglieder bezüglich ihrer Teilnahme am Arbeitsmarkt (vgl. Kap. 2.1.4.). Grundlage stellt nach wie vor das nutzenmaximierende Individuum dar, das – entsprechend dem Bild des „homo oeconomicus“ – auf Signale seitens des Marktes oder wirtschaftspolitischer Instanzen reagiert. Die Palette möglicher Verhaltensmuster wurde jedoch in neueren ökonomischen Ansätzen deutlich erweitert bzw. wurden neue Instrumentarien der Analyse entwickelt oder für die Analyse des Verhaltens eines Haushalts eingesetzt.

Während für klassische ökonomische Theorien die Gleichsetzung von Familie und Haushalt charakteristisch ist, wenden sich neuere Erklärungskonzepte (in Anlehnung an Verhandlungstheorie, Spieltheorie etc.) nun auch intrafamiliären Prozessen zu, wodurch sich deutlich soziologische Anknüpfungspunkte ergeben. So werden auch aus soziologischer Sicht Entscheidungen in der Familie über die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit als Aushandlungsprozesse zwischen den Partnern (als interpretierende und handelnde Subjekte) begriffen, wobei in der Analyse jedoch weniger der Aspekt der Nutzenmaximierung (der einzelnen Partner bzw. des Familienwohls), sondern die Frage nach Einflüssen gesellschaftlicher Trends auf diese Verhandlungen im Vordergrund steht (z. B. Folgen sozio-kultureller Umbrüche im Hinblick auf veränderte Rollenleitbilder, Zunahme an Wahlmöglichkeiten u. a.). Diesbezügliche Themen sind beispielsweise die Gestaltung der innerfamiliären Arbeitsteilung (z. B. Bürgisser 1996, Mertens 1996, vgl. Band 1) sowie im besonderen die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben (z. B.

Beck-Gernsheim 1983) bzw. die Beteiligung von Männern an der Familienarbeit. Neben alltagsorientierten Arbeiten wurde aus lebenslauftheoretischer Sicht auch dem Wandel von (Erwerbs- und Familien-)Biografien näher nachgegangen (z. B. Levy 1977, Kohli 1988, Mayer / Müller 1994, Wolf 1996).

All diese Fragestellungen werden aus soziologischer Perspektive unter anderem im Hinblick auf bestehende Machtverhältnisse (sei es zwischen Männern und Frauen, aber auch zwischen Eltern und Kindern) als Ergebnis einer langfristigen, dynamischen gesellschaftlichen Entwicklung reflektiert, wobei sich hier wiederum die Brücke zu neueren ökonomischen Ansätzen, welche die Verhandlungs- und damit Machtposition der einzelnen Familienmitglieder betonen, schlagen lässt.

Neben der Analyse der Erwerbsentscheidung werden in der Soziologie – wie auch in der Ökonomie – noch eine Reihe anderer Aspekte des Verhältnisses von Familie und Arbeitswelt thematisiert. So beschäftigten sich familien- und auch kindheitssoziologische Arbeiten mit der Verteilung materieller Ressourcen zwischen den einzelnen Familienmitgliedern, also zwischen Männern und Frauen, aber auch zwischen den Generationen (Vaskovics 1993, 1997, Wintersberger 1994 u. v. a.).

Auch die Bedeutung des Einkommens für Familien wurde u. a. in der Familiensoziologie als wichtige Rahmenbedingung familialen Alltagslebens reflektiert oder fand als Indikator für die soziale Positionierung Eingang in sozialstrukturelle Ansätze und Analysen (z. B. Berger / Hradil 1990, Hradil 1994, Bertram / Nauck 1995). Makro-soziologische Arbeiten setzen sich mit dem Wandel der Beziehung von Familie und Arbeitswelt vor dem Hintergrund modernisierungstheoretischer Konzepte auseinander (z. B. im Hinblick auf den Wandel der Funktionen; Kaufmann 1990, 1995) oder behandeln spezifische Aspekte dieses Verhältnisses, wie etwa die Teilung der Sorge für Kinder zwischen Staat und Familie (Shamgar-Handelman 1994). Hier zeigen sich wiederum deut-

lich Parallelen zu makro-ökonomischen Arbeiten, wenn auch dort andere Akzente in der Analyse von Familie, Unternehmen und Staat gesetzt werden.

In den folgenden Abschnitten werden die skizzierten soziologischen und ökonomischen Aspekte der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit näher beschrieben und theoretisch fundiert, wobei – soweit im Rahmen dieses Beitrags möglich und sinnvoll – der Versuch einer Verschränkung der beiden Zugänge bzw. zumindest einer wechselseitigen Bezugnahme unternommen wird.

## 2.1.2 Über den Begriff Arbeit

### 2.1.2.1 Theoretische Reflexionen zum Terminus „Arbeit“

In der Soziologie hat die Diskussion um den Terminus „Arbeit“ eine lange Tradition (Hegel, Weber, Marx u. v. a.), was zu einer kaum mehr überschaubaren Fülle verschiedenster Definitionen des Arbeitsbegriffes führte. Dabei wurden die unterschiedlichsten Akzente gesetzt, Teilkonzepte und Klassifizierungen entwickelt (z. B. industrielle vs. postindustrielle, physische vs. psychische bzw. mentale, bezahlte vs. unbezahlte, Erwerbsarbeit vs. Familien- und / oder Hausarbeit, fremdbestimmte vs. selbstbestimmte, innerfamiliäre vs. außerfamiliäre bzw. außerhäusliche Arbeit).

Die zahlreichen Abgrenzungsversuche bei der Definition von Arbeit wurden vorrangig hin zur Freizeit – als Gegenpol – unternommen. Dieser zumeist an der Erwerbsarbeit festgemachten Klassifizierung von Zeit folgten auch frühere Ansätze und Definitionen von Freizeit (z. B. Heyde 1954; zit. in Schmitz-Scherzer 1974, Scheuch 1969). Ein erwerbsarbeitsfixierter Freizeitbegriff wurde in jüngeren Arbeiten der Freizeitforschung jedoch wiederum sehr kritisch reflektiert (z. B. Opaschowski 1976, 1990, Giegler 1982), da dieser für die Erfassung der Freizeitaktivitäten von Personen, die nicht am „klassischen“ Arbeitsmarkt integriert sind (z. B. nicht-erwerbstätige Elternteile, Pensionisten, Arbeitslose, Kinder etc.), kaum geeig-

net ist. Opaschowski plädiert in diesem Zusammenhang für eine Auflösung der Polarität von Arbeit – im Sinne von Erwerbsarbeit – einerseits und Freizeit andererseits und ersetzt diese durch den Begriff der „Lebenszeit“ (Opaschowski 1976: 111). Ausgehend von diesen Überlegungen entwarf er folgende Unterteilung der Zeit, die dem einzelnen Individuum zur Verfügung steht:

1. Determinationszeit (=abhängige Zeit): Diese umfasst zum einen Beschäftigungen, die der Befriedigung der physischen Grundbedürfnisse dienen (Schlaf, Nahrungsaufnahme, Körperhygiene etc.) und zum anderen fremdbestimmte Arbeiten (Erwerbstätigkeit bei Erwachsenen bzw. Schulbesuch bei Kindern).

2. Obligationszeit (=gebundene Zeit): Diese Zeit ist mit zweckgerichteten Tätigkeiten ausgefüllt, zu denen eine Person aus familialen, sozialen oder gesellschaftlichen Gründen verpflichtet ist. Für Familienmitglieder zählen dazu Pflege-, Versorgungs-, Erziehungs- und Beziehungsarbeit ebenso wie etwa Nachbarschaftshilfe oder ehrenamtliche Tätigkeiten.

3. Dispositionszeit (=Freizeit im engeren Sinn): Diese Zeit ist durch selbstbestimmte, freiwillige sowie durch eigene Initiative gesteuerte Tätigkeiten ausgefüllt (Hobbies, Sozialkontakte etc.).

Ein Problem dieser hier zitierten Begrifflichkeit liegt darin, dass sie sich nicht für eine Analyse eignet, in der es darum geht, Entscheidungen für verschiedene Arten der Tätigkeiten im Haushaltszusammenhang sowie deren Verteilung auf einzelne Familienmitglieder zu treffen. So sind vor allem in den Kategorien Obligationszeit und Dispositionszeit Aktivitäten vermischt, die kaum disponierbar sind (z. B. physische Grundbedürfnisse) und solche, die in hohem Maße einer individuellen oder familialen Entscheidung unterliegen (Erwerbsarbeit, Schulbesuch über die Pflichtschule hinaus). Nach den weiter unten darzustellenden Ansätzen (vgl. Kap. 2.1.4) wird sehr wohl im Familien-

zusammenhang entschieden, wer wieviel „fremdbestimmte“ Arbeit ausübt. Ähnlich wirken zwar unter anderem familiale und soziale Einflüsse auf die „gebundene“ Zeit ein, doch ist sie eben nicht „gebunden“ sondern liegt in steigendem Maß im Entscheidungsbereich des Haushalts (wer versorgt oder pflegt wen, wieviel wird davon zugekauft zugunsten eigener „fremdbestimmter“ Zeit, die damit aber eben auch nicht mehr fremdbestimmt ist).

Daher werden im folgenden eigene Überlegungen zum Arbeitsbegriff angestellt, wobei sich aus ökonomischer Sicht das Begriffssystem zu einer Modellierung des Entscheidungsproblems des Haushalts als die optimale Allokation der zeitlichen Ressourcen aller Familienmitglieder<sup>1</sup> auf verschiedene Tätigkeitsfelder eignen sollte. Aus soziologischer Sicht sollte zudem die Frage der Zuweisung der jeweiligen Tätigkeiten an einzelne Familienmitglieder (v. a. die Verteilung zwischen den Geschlechtern) im Hinblick auf Fragen der Vereinbarkeit analysierbar sein.

Als Basis für eine Konzeption des Arbeitsbegriffes kann die folgende allgemeine Definition von Arbeit herangezogen werden: „Arbeit ist zielgerichtete, planmäßige und bewußte menschliche Tätigkeit, die unter Einsatz physischer, psychischer und mentaler (geistiger) Fähigkeiten und Fertigkeiten erfolgt“ (Lankenau 1986). Diese von einem Soziologen stammende Begriffsklärung kann aufgrund ihrer Allgemeinheit durchaus auch von Ökonomen übernommen werden. Eine derart breite Definition ermöglicht es, sowohl (bezahlte) Erwerbsarbeit als auch (unbezahlte) Familien- oder Hausarbeit darunter zu subsumieren.<sup>2</sup>

1 Die Begriffe ‚Familie‘ und ‚Haushalt‘ werden hier synonym verwendet: im ökonomischen Verständnis wird von ‚Familienhaushalten‘ und im soziologischen von der ‚Familie als Ganzes‘ (vgl. Band 1) ausgegangen .

2 Die Unschärfe, dass auch Freizeitaktivitäten zielgerichtet sein können, muss wohl bei dieser Allgemeinheit in Kauf genommen werden; sie ist im übrigen für die konkreten begrifflichen Ausformungen kaum beeinträchtigend.

Arbeit vorrangig als Erwerbsarbeit zu verstehen, ist nach wie vor die gängigere Sichtweise, was sich nicht nur für wissenschaftliche Definitionsversuche sondern auch für das Alltagsverständnis von Arbeit feststellen lässt. Dieser Umstand ist wiederum eng mit vielen gesellschaftlichen Entwicklungen und Trends der letzten Jahrhunderte verknüpft. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die räumlich-funktionale Trennung der Lebenssphären von Beruf und Familie im Zuge des Trends funktionaler Differenzierung. Diese Entwicklung bedingte eine Zweiteilung der vormals ganzheitlichen Familienwirtschaft in eine (männliche) öffentliche, konkurrenzorientierte Arbeitswelt einerseits und eine (weibliche) Welt der Privatheit, der Intimität und des Gefühls andererseits (Goldberg 1995). Eine der Folgen dieser geschlechtsspezifischen Trennung der Lebenswelten war ihre unterschiedliche Gewichtung: „Die Einführung des protestantischen Arbeitsethos auf die Erwerbsarbeit und den beruflichen Erfolg führte jetzt endgültig zur Aufwertung des Mannes und seiner Erwerbstätigkeit und zur Abwertung der Frau und ihrer Familientätigkeit“ (Keil 1994: 83).

Nicht nur die geringere Wertschätzung von Familienarbeit und Hausarbeit im Vergleich zum hohen Stellenwert, den Erwerbsarbeit einnimmt, hat ihre Wurzeln in der Vergangenheit sondern auch der Umstand, dass die Leistungen von Kindern, die sie in der Schule erbringen, kaum gesellschaftlich wahrgenommen, geschweige denn anerkannt werden, obwohl diese Arbeit ebenfalls unverzichtbar für das Fortbestehen der Gesellschaft ist, da ja unter anderem durch diese ‚Investitionstätigkeit‘ die Voraussetzung der späteren produktiven Teilnahme am Erwerbsleben geschaffen wird. Demzufolge stellt sich die Frage einer umfassenden Konzeption des Arbeitsbegriffes nicht nur im Hinblick auf die Miteinbeziehung der Familienarbeit und Hausarbeit, sondern – aus Generationenperspektive – auch bezüglich der ‚Schularbeit‘ als postmoderner Form der Kinderarbeit (Wintersberger 1998). Damit eng verknüpft

ist unter anderem die Diskussion über eine Neudefinition des Generationenvertrags, der letztendlich nicht nur zwei Erwachsenengenerationen sondern auch eine dritte, die Kindergeneration, umfasst (vgl. Qvortrup 1994, Sgritta 1994).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das, was Arbeit genannt wird, immer auch das Resultat historischer und sozialer Prozesse ist, in dem sich die in einer Gesellschaft bestehenden unterschiedlichen Interessenslagen und spezifischen Machtverhältnisse – sei es zwischen den Geschlechtern oder den Generationen – widerspiegeln.

### 2.1.2.2 Eigene Überlegungen zum Arbeitsbegriff

Der Versuch einer Erweiterung des Begriffes Arbeit ist nicht nur unmittelbar aus familienpolitischer Sicht – insbesondere auch für die Fragestellungen dieses Berichtsteils – von Bedeutung sondern ist unter anderem auch für neuere Ansätze in der Sozialpolitik relevant. Verschiedene Formen der sozialen Sicherheit, die derzeit hauptsächlich an der Marktarbeit im engsten Sinn, bestenfalls noch an der Erwerbsarbeit anknüpfen, sollen verstärkt an einen deutlich umfassenderen Arbeitsbegriff angebunden werden. Erste Ansätze dazu finden sich z. B. in der Pensionsversicherung durch die (beschränkte) Anrechnung von Kindererziehungszeiten. Die Diskussion eines Grundeinkommens ist auch mit Arbeit als Leistung für die Gesellschaft in einem umfassenderen Sinn verknüpft.

Ausgehend von der Gesamtheit aller zeitlichen Ressourcen, die zwischen den Familienmitgliedern verteilt werden müssen, erfolgt in der begrifflichen Klarstellung zunächst eine Trennung der verschiedenen Tätigkeiten in *Freizeit* und *Arbeit*, wobei hier als *Freizeit* jene Zeit definiert wird, während der man nicht arbeitet, bzw. die freie Zeit im engeren Sinne (Zeit für Hobbies, eigene Interessen etc.) in Anlehnung an die zuvor beschriebene Lebenszeit-Konzeption darstellt.

Entsprechend einem umfassenden Verständnis von Arbeit wird diese wiederum unterteilt in

Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Hausarbeit und sonstige Arbeit.

*Erwerbsarbeit* dient primär der Erzielung von Einkommen. Es ist zu unterscheiden zwischen *Marktarbeit* und *Bildungsarbeit*. Als *Marktarbeit* bezeichnen wir jene Tätigkeiten, die in der Regel über den Arbeitsmarkt kontrahiert und in den meisten Fällen auch außer Haus erbracht werden. Sie dient – im Gegensatz zur Bildungsarbeit – unmittelbar der Einkommenserzielung. Von nur untergeordneter Bedeutung ist dabei für diese Klassifikation, ob es sich um Tätigkeiten auf dem ersten oder zweiten Arbeitsmarkt<sup>3</sup> handelt. Auch entgeltliche Nachbarschaftshilfe (also sog. Sozialarbeit bzw. informelle Unterstützung, wie z. B. Betreuung, Haushaltsführung) fällt unter den Begriff der Marktarbeit, ebenso entgeltliche Tätigkeiten im Bereich der Schattenwirtschaft: Beide Gruppen von Aktivitäten werden nur über einen anderen Markt abgewickelt, dienen aber ebenso der unmittelbaren Einkommenserzielung wie andere Formen der Marktarbeit.

Hier ist jedoch ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass sich Marktarbeit nicht unbedingt als Tätigkeit außer Haus manifestieren muss, da in jüngerer Zeit, bedingt durch den technologischen Wandel, ein Trend zurück zur Arbeit innerhalb des unmittelbaren Wohnumfelds einsetzte, die in den Jahrzehnten davor einiges an Bedeutung eingebüßt hatte. Das hat – neben einigen anderen Effekten (Umwelt, Verkehr etc.) – auch besondere Auswirkungen auf die Fragen von Vereinbarkeit zwischen verschiedenen Tätigkeiten (v. a. von Markt- und Familienarbeit, vgl. Kap. 2.1.3). Vor diesem Hintergrund erscheint das Kriterium der funktional-räumlichen Trennung von Arbeitsplatz und

<sup>3</sup> In anderem Zusammenhang, z. B. für Fragen der Arbeitsmarktpolitik, ist diese Unterscheidung von großer Relevanz: Hier ist z. B. in vielen Programmen der Versuch der Wiedereingliederung aus dem zweiten (geschützten) in den ersten, vom Wettbewerb geprägten Arbeitsmarkt zentrales Anliegen.

Familienleben für eine Definition von Erwerbsarbeit kaum bzw. nicht mehr zielführend.

*Bildungsarbeit* stellt den Erwerb von Humankapital dar: Sie umfasst die Bildungs-, Aus- und Weiterbildungsaktivitäten aller Haushaltsmitglieder, vom Schulbesuch der Kinder („Schularbeit“) bis zur beruflichen Fortbildung und Umschulung in allen Lebensaltern. Damit wird die Bedeutung des lebenslangen Lernens in das skizzierte Arbeitskonzept integriert, wonach sich der Erwerb von Bildung nicht nur auf die Kindes- bzw. Jugendaltersphase beschränkt sondern sich über den gesamten Lebenslauf spannt.

Bildungsarbeit dient dem Erwerb von Einkommen mittelbar, da durch die Investition in die eigenen Fähigkeiten in weiterer Folge ein höheres Einkommen erzielt werden kann.<sup>4</sup> Der aus der Bildungsarbeit zu erwartende Ertrag dieser Humankapitalinvestition in Form eines höheren Lebenseinkommens ist dabei entscheidend für die Allokation der Zeit zwischen Marktarbeit und Bildungsarbeit.<sup>5</sup> Die für die Analyse der Vereinbarkeitsproblematik bedeutsamen Aspekte der Unterscheidung zwischen Markt- und Bildungsarbeit als Formen der Erwerbsarbeit liegen zum einen in der unterschiedlichen gesellschaftlichen Wahrnehmung sowie Anerkennung dieser Arbeitsleistungen, und zum anderen – damit eng verknüpft – in der zeitlich unterschiedlichen Wirksamkeit der zu erwartenden Erträge. Gemeinsamkeiten können jedoch im Hinblick auf die momentanen, situativen Erfordernisse ausgemacht werden, die mit der Erbringung dieser Leistungen einher gehen: Zeitliche Regelungen des Schulbetriebs (bzw. von Kinderbe-

treuungsangeboten, vgl. Kap. 3.1.2.) sowie Termine für berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote beeinflussen die zeitliche Strukturierung des familiären Alltags bzw. bedürfen der wechselseitigen Koordination mit Marktarbeitszeiten und den individuellen Ansprüchen an Freizeit (vgl. Kap. 3.3.1.). Sie beeinflussen damit die entsprechenden Entscheidungen über die Verteilung von Zeit.

Die beiden Arbeitsbegriffe *Familienarbeit* und *Hausarbeit* unterscheiden sich vor allem durch den gesellschaftlichen Stellenwert der jeweiligen Tätigkeiten. Beide Arbeitsleistungen sind nicht auf Entgelt ausgerichtet, beide werden (wenn auch nicht ausschließlich) im Rahmen der Familie erbracht und zeichnen sich dementsprechend durch einen hohen Grad an Privatheit aus. Sie sind also keine Tätigkeiten, die über einen Arbeitsmarkt abgewickelt werden. Dennoch liegt diesen Aktivitäten – ähnlich wie der Marktarbeit – ein Verpflichtungs- bzw. Zwangscharakter zugrunde; sie sind somit deutlich von der Freizeit abzugrenzen.<sup>6</sup>

*Familienarbeit* umfasst insbesondere Beziehungs-, Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegearbeit, während unter *Hausarbeit* die – wenn auch wichtigen – von der Gesellschaft geringer geschätzten alltäglichen Tätigkeiten der Haushaltsführung im engeren Sinn (Putzen, Waschen, Kochen, Gartenpflege, Instandhaltung etc.) verstanden werden. Die Abgrenzung zwischen Familien- und Hausarbeit ist durchaus fließend, weil Hausarbeitstätigkeiten für zu betreuende Kinder auch als Familienarbeit klassifiziert werden können. Die Sinnhaftigkeit der Unterscheidung wird im Laufe des Berichtes dennoch deutlich (vgl. u. a. Kap. 4.1.6). Es soll nicht unerwähnt bleiben, dass beide Gruppen von

4 Es heißt hier ausdrücklich ‚kann‘, um darauf zu verweisen, dass diese Investition nicht automatisch zu einem höheren Einkommen führen muss: Auch auf dem Arbeitsmarkt wirken Angebot und Nachfrage und es gibt daher auch in diesem Bereich ‚Fehlinvestitionen‘.

5 Andere Bestimmungsgründe sind die Arbeitsmarktsituation zum Zeitpunkt der Entscheidung sowie die Opportunitätskosten anderer Zeitverwendungen (wie Familienarbeit, Hausarbeit usw.)

6 Mit dieser begrifflichen Abgrenzung zwischen notwendigerweise zu erbringenden Arbeitsleistungen im Rahmen der Familie einerseits und verfügbarer Zeit für Freizeitaktivitäten andererseits könnte auch das Problem der Erfassung des Freizeitverhaltens von Personen, die nicht am klassischen Arbeitsmarkt integriert sind, gelöst werden.



Tätigkeiten vom Familienhaushalt ganz oder teilweise auch am Markt zugekauft werden können.

Unter dem Begriff der *Sonstigen Arbeit* werden alle nicht-marktmäßigen, außerfamiliären und in der Regel unentgeltlich erbrachten Leistungen zusammengefasst. Darunter fallen *ehrenamtliche Tätigkeiten*, die ex definitione unentgeltlich sind. Auch unterschiedliche Formen der *Nachbarschaftshilfe*, die unentgeltlich erbracht werden, bezeichnen wir als sonstige Arbeiten, die entweder regelmäßig (*permanent*) anfallen, wie z. B. Betreuungs- oder Pflegeaufgaben, oder nur kurzzeitig (*transitorisch*) erbracht werden, wie z. B. Mithilfe bei spezifischen Bautätigkeiten. Ein entscheidendes Kriterium der Abgrenzung zur Familienarbeit besteht darin, dass diese Leistungen nicht für Familienmitglieder (im weiteren Sinn) erbracht werden, sondern sich an Nicht-Familienmitglieder richten (wie Nachbarn, Freunde etc.).

In den nachfolgenden Abschnitten wird auf Basis der skizzierten Arbeitskonzeption näher analysiert, welche Mechanismen, Einflussgrößen sowie Anreize die Zuordnung und Aufteilung der einzelnen Tätigkeiten innerhalb einer Familie auf die einzelnen Familienmitglieder bewirken.

### 2.1.3 Das Verhältnis von Familie, Arbeitswelt und Staat

Die gegenwärtigen Probleme der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben können nicht losgelöst von Entwicklungen in den beiden Lebenswelten sowie ihrer Beziehung zueinander gesehen werden, die wiederum eng mit gesamtgesellschaftlich wirksamen Trends verwoben sind. Diese prägen nicht nur das Verhältnis von Familie und Arbeitswelt sondern hatten auch wesentlichen Einfluss auf die Verteilungsprozesse von bezahlter und unbezahlter Arbeit innerhalb der Familie. Aus dieser Perspektive stellen sich die derzeitigen Problemfelder der Vereinbarkeit als momentane Endprodukte eines langfristig ablaufenden Entwicklungsprozesses dar, der weiter voranschreiten und damit neue Herausforderungen mit sich brin-

gen wird. In diesem Zusammenhang erscheint auch die Rolle des Staates, respektive der Familienpolitik, im Hinblick auf Zielsetzungen bzw. Möglichkeiten der Einflussnahme auf diesen Prozess von Interesse.

#### 2.1.3.1 Bedeutung und Stellenwert von Erwerbs- und Familienarbeit

Entlang der eingangs vorgestellten Unterscheidung zwischen Erwerbsarbeit (im Sinne von Markt- und Bildungsarbeit) einerseits und Familienarbeit (Beziehungs-, Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegearbeit) andererseits (vgl. Kap. 2.1.2), wird im Folgenden ihrer Bedeutung für Familie, Unternehmen sowie letztlich für den Staat nachgegangen. Aufgrund der Fokussierung auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden andere Arbeiten (Hausarbeit, Nachbarschaftshilfe etc.) in die Analyse nur am Rande mit einbezogen, diesbezüglich sei auf den ersten Band des Familienberichts verwiesen (vgl. Band I).

##### *Bedeutung und Stellenwert von Erwerbsarbeit*

Familien sind in existentieller Hinsicht auf das Erwerbseinkommen eines oder mehrerer Familienmitglieder angewiesen (vgl. Band I). Das Erwerbseinkommen von Familienmitgliedern bestimmt nicht nur die Möglichkeiten der alltäglichen Lebensführung (Rerrich 1988, Voß 1991, Schneider 1994), sondern z. B. auch die Wohnsituation oder die Freizeitgestaltung von Familien und damit ihre Partizipationschancen an Konsumgütern. Unzureichendes Erwerbseinkommen, Arbeitsplatzunsicherheit oder Arbeitslosigkeit beeinflussen nicht nur unmittelbar die ökonomische Lage der Familie sondern erhöhen auch die Konfliktwahrscheinlichkeit und haben damit Einfluss auf das Familienklima.

Trotz gestiegener Frauen- bzw. Müttererwerbstätigkeit weist Erwerbsarbeit noch immer eine geschlechtsspezifische Hierarchie und ein dementsprechend unterschiedliches Lohnniveau auf. Daher wird der Verlust von Arbeit v. a. von Männern als Problem gesehen, da der Arbeitslose

nicht nur die Grundlage seiner Existenz verliert sondern auch seine soziale Reputation, seinen Platz in der Gesellschaft und die Möglichkeit, sich und seine Kräfte produktiv zu entfalten. Somit gilt in Zeiten von Rezession und Arbeitsplatzverlusten noch immer das Recht der Männer auf „Arbeit“, obwohl immer mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, nachgehen wollen bzw. müssen.

Dennoch stellt nicht nur die materielle Komponente der Erwerbsarbeit einen Anreiz dar, sich am Erwerbsleben zu beteiligen sondern damit verbinden sich auch Ansprüche auf Sinnstiftung und Selbstverwirklichung, wobei dies auf Männer ebenso zutrifft wie auf Frauen. Ein „Unterschied“ liegt aber darin, dass heutzutage auch für Frauen eine abgeschlossene Berufsausbildung und zumindest eine Zeit beruflicher Praxis zum selbstverständlichen Bestandteil der Lebensbiografie geworden sind.

Ausschließlich Erwerbsarbeit garantiert gegenwärtig auch die Einbindung in das System der sozialen Sicherheit, also die ‚Versicherung‘ gegen die Lebensrisiken Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter und Todesfall des Partners. Angesichts der brüchig gewordenen Institution Ehe (Tyrell 1990, vgl. Band 1) als lebenslange Versorgungsgarantie – was sich unter anderem in der hohen Scheidungsquote zeigt – ist die Ausübung einer Berufstätigkeit daher auch und gerade für Frauen langfristiger gesehen heutzutage von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Erwerbsarbeit ist ein Verhandlungsmachtfaktor zwischen den Familienmitgliedern, der die Position des bezahlten Erwerbsarbeiters gegenüber dem unbezahlt Betreuungsarbeit Leistenden deutlich verbessert (Ott 1991, Klees 1992, vgl. Kap. 2.1.4).

Familien und Unternehmen und Familie und Staat stehen in intensiven Austauschbeziehungen. Über den Markt erbringen die Mitglieder der Familie Arbeitsleistungen für die Unternehmen, vermittels dem dabei erzielten Einkommen bezieht die Familie Güter vom Unternehmenssektor. Für die Gesellschaft gilt, dass ein hohes Niveau an

Erwerbstätigkeit eine weitgehende Selbstfinanzierung von Sozialausgaben sicherstellt: Herrscht auf dem Arbeitsmarkt annähernd Vollbeschäftigung, so ist weniger – durch ‚Versagen des Marktes‘ gerechtfertigte – Umverteilung im Rahmen der Sozialpolitik erforderlich, gleichzeitig sind gesellschaftlich erwünschte Umverteilungen leichter finanzierbar. Während aus gesamtgesellschaftlicher Sicht die Bedeutung der Erwerbsarbeit für eine große Zahl von Ländern eher zunimmt, ist dies aus der Sicht einzelner Individuen im Lebensverlauf nicht so eindeutig, da der Verkürzung der Erwerbsperiode durch längere Ausbildungs- und Pensionsphase eine verlängerte Frauenerwerbsbiografie gegenübersteht (vgl. Kap. 3.1).

#### *Bedeutung und Stellenwert von Familienarbeit*

Familienarbeit umfasst im wesentlichen den Aufbau und die Erhaltung enger, tragender sozialer Beziehungen und ist somit auch Beziehungsarbeit, die die Bereitschaft erfordert, einander Zeit und Energie zu schenken ohne dabei den persönlichen Nutzen zu berechnen. Sie folgt Prinzipien, die sich gänzlich von denen der Erwerbsarbeit unterscheiden: Nicht Leistung und Effizienz ermöglichen eine positive Entwicklung in der Familie sondern vielmehr Handeln nach den Prinzipien gegenseitiger Rücksichtnahme und Solidarität sowie das bedingungslose Akzeptieren eines anderen ist dafür ausschlaggebend.

Nicht die Gesetze des Marktes, sondern die Bedürfnisse der einzelnen Familienmitglieder stehen idealerweise im Vordergrund. Ein Großteil der Familienarbeit kann sich nicht an Gewinnmaximierung und Kostenminimierung orientieren sondern ist abhängig vom Rhythmus biologisch oder sozial geprägter Bedürfnisse der Familienmitglieder. Diese folgen großteils nicht dem Muster der Rationalität; familiäre Ereignisse sind zumeist unplanbar, unvorhergesehen und kaum kalkulierbar (z. B. Krankheit eines Kindes, Pflegebedürftigkeit älterer Familienmitglieder).

Zudem erfordert Familienarbeit – anders als die Berufsarbeit – nicht so sehr erlerntes Spezialwissen

sondern primär Geduld, Empathie sowie hohes persönliches Engagement. Diese Arbeiten werden noch immer überwiegend von Frauen abgeübt – obwohl ein hoher Prozentsatz selbst erwerbstätig ist. Diese „Beziehungsarbeit vermengt sich typischerweise mit dem Bedürfnis der Frau nach zwischenmenschlichen Beziehungen. Dieses Ineinandergreifen von Arbeit und Liebe verhindert, dass Frauen psychische Distanz zu ihrer Tätigkeit herstellen können [...]. Da die Ansprüche der Empfänger psychischer Versorgungsarbeit dem Leistungsprinzip der Berufsarbeit widersprechen, wird emotionale Zuwendung als Nicht-Arbeit definiert“ (Beham et al. 1990: 231).

Aus ökonomischer Sicht wird ein wesentlicher Teil der Wirtschaftsleistung einer Volkswirtschaft innerhalb des Haushaltssektors erbracht (Biffel 1994). Nach wie vor wird unbezahlte Arbeit im familialen Bereich (wie Hausarbeit, Pflege und Betreuungstätigkeit) gesellschaftlich weniger anerkannt, während bezahlte Erwerbsarbeit in der Gesellschaft einen sehr hohen Stellenwert besitzt. Auffallend ist in diesem Zusammenhang, dass die Frage der Aufwertung von Familienarbeit – wenn auch kontrovers und in den verschiedensten Varianten – diskutiert wird, die Frage der Leistungen von Kindern, die sie in Form von Bildungsarbeit erbringen, bislang jedoch kaum Gegenstand des öffentlichen Diskurses war bzw. erst seit kurzem thematisiert wird (Grundeinkommen für Kinder, kindbezogene anstelle familienbezogener Transfers).

Ein weiterer Aspekt der Bedeutung von Familienarbeit für die Berufswelt bezieht sich auf die Vermittlung von Sozialisationsinhalten bzw. von Werten und Normen (z. B. Kreppner 1991) im Rahmen der Familie, die nicht nur für die soziale Positionierung des einzelnen Individuums im gesellschaftlichen Gefüge – vermittelt über die erwerbsorientierte Merkmale wie Berufsposition und Einkommen – sondern auch für die Bewältigung von Anforderungen am Arbeitsplatz und damit für die Arbeitswelt bedeutsam sind.

Eine Vielzahl von Studien über Veränderungen im Erziehungsverhalten von Eltern in den letzten Jahrzehnten weist darauf hin, dass an die Stelle von Erziehungszielen, die auf Anpassung sowie auf Gehorsam und Unterwerfung unter die elterliche Autorität gerichtet waren, neue traten, die auf die Selbständigkeit und die individuelle Förderung des Kindes abzielen (vgl. Band I). Der Wandel von Erziehungsstilen und -zielen läßt sich als Trend „vom Befehlen und Gehorchen zum Verhandeln“ beschreiben (Büchner 1983, Neumann 1989, du Bois-Reymond 1994). Das einzelne Kind wird nicht nur zunehmend als eigenständiges Lebewesen anerkannt sondern es wird zu einer wichtigen Aufgabe, insbesondere der Eltern, die Eigenständigkeit des Kindes zu fördern und zu unterstützen. Dadurch steigerten sich die Anforderungen in der Erziehungsarbeit in qualitativer Hinsicht, was letztlich auch der Arbeitswelt zu Gute kommt.

Denn auch am Arbeitsmarkt sind es diese vorrangig über die Familie vermittelten Fähigkeiten und sozialen Fertigkeiten, die gegenwärtig verstärkt nachgefragt werden: Dazu zählen etwa Teamfähigkeit, Kreativität, Flexibilität, konsensuale Konfliktbewältigung, Selbständigkeit und eigenverantwortliches Handeln. Im Gegensatz dazu sind in der Sozialisationsinstanz Schule nach wie vor eher Verhaltensweisen erwünscht, die sich an Werten des protestantischen Arbeitsethos sowie am Leistungs- und Konkurrenzprinzip orientieren: z. B. Disziplin, Zielstrebigkeit, Gehorsam, hoher Grad an Fremdbestimmtheit, Unterordnung unter Autoritäten etc.

Zudem werden in der Familie Leistungen, z. B. in Form von Erziehungsleistungen, erbracht, die nicht nur den davon betroffenen Kindern zugute kommen sondern auch anderen Bereichen der Gesellschaft, wie den Unternehmungen oder dem Staat allgemein. In neueren Ansätzen wird hier erkannt, dass wesentliche Leistungen, welche die Familie (bzw. vorrangig Frauen) erbringt, nämlich die Herausbildung von Kompetenzen wie Management, Organisations- und Teamfähigkeit etc. vom

Unternehmenssektor oft kaum erkannt und nur sehr bedingt abgegolten werden (vgl. Exkurs 2.1.5). Ökonomisch gesehen stellen diese brachliegenden Ressourcen eine ineffiziente Allokation dar. Damit werden grundlegende Annahmen über relative Spezialisierungen (Erwerbsarbeit vs. Familienarbeit) in Frage gestellt, können aber gleichzeitig nicht unwesentliche Beiträge zur Erklärung möglicher Arbeitsmarktentwicklungen leisten.

Diese Leistungen im Rahmen der Familie werden zum überwiegenden Teil unentgeltlich erbracht: Selbst wenn eine adäquate soziale Anerkennung gegeben wäre, so ist der pekuniäre Ertrag gering. Im Gegenteil: Verstärkte Familienarbeit, und darum handelt es sich bei der Vermittlung der oben angeführten Fähigkeiten, führt generell zu einem materiellen Nachteil für die Erbringer dieser Leistungen, also für Eltern und hier wiederum verstärkt für Frauen. Es genügt an diesem Punkt nicht festzustellen, dass den Eltern als Kompensation durch die Anwesenheit der Kinder ein hoher Nutzen gestiftet wird, sodass sich staatliches Handeln erübrige. Das gilt wohl nur für jenen Teil – im Optimum – bei dem Übereinstimmung zwischen privaten Kosten (hier explizit zu verstehen als Opportunitätskosten) und privatem Nutzen herrscht.

Wenn jedoch ein zusätzlicher sozialer Nutzen durch die Vermittlung der erwähnten Eigenschaften entsteht, so ist daraus unmittelbar staatliches Handeln abzuleiten: Den Eltern ist die erbrachte Leistung staatlich abzugelten. Das muss auch als Kompensation dafür angesehen werden, dass mit einem verstärkten Engagement in Nicht-Erwerbsarbeit ein vor allem im Verlaufe eines gesamten Erwerbslebens nicht unerheblicher Einkommensverlust verbunden ist (Buchegger / Zweimüller 1992).

#### 2.1.3.2 Trends in Familie und Arbeitswelt und ihre Folgen für die Vereinbarkeit

Familie wurde im Verlauf der gesellschaftlichen Entwicklung zu jenem Ort, von dem erwartet wird, dass der ganze Mensch mit all seinen Wünschen,

Fähigkeiten und Schwächen Platz hat, dass nach dem Prinzip der Bedürftigkeit und bedingungslosen Solidarität gehandelt wird sowie alle emotionalen Bedürfnisse erfüllt werden (vgl. Band I). Die Familie wurde immer stärker von ökonomischen Leistungsanforderungen entlastet, wohingegen die Arbeitswelt zusehends von emotionalen Aufgaben entlastet wurde und das Leistungs- und Konkurrenzprinzip dominiert, wobei arbeitsteilig durchorganisierte und rationalisierte Wirtschaftsleistungen Priorität haben (Höpflinger et al. 1991). Dennoch zeigt sich gegenwärtig der Trend, dass die in der Familie erworbenen Kompetenzen auch für Unternehmen von großer Bedeutung sein können (vgl. Exkurs 2.1.5).

Da sich die ökonomische Abhängigkeit der Familien von der Arbeitswelt jedoch kurzfristiger auswirkt als die familialen Leistungen für die Berufswelt, ergibt sich eine Asymmetrie in dieser Beziehung (vgl. Beham et al. 1990). Dies führt dazu, dass es nach wie vor die Familien sind, die sich an veränderte Arbeits- und Berufsbedingungen anpassen (müssen), als dass Arbeitsorganisationen und berufliche Interessensorganisationen auf sich ändernde Bedürfnisse der Familien Rücksicht nehmen. Diesen Trend umschreibt Kaufmann (1995) mit dem Begriff der „strukturellen Rücksichtslosigkeit“: Demzufolge lassen jene gesellschaftlichen Bereiche, denen nicht explizit die Aufgabe der Sorge, Betreuung, Erziehung oder Bildung der Kinder zugewiesen ist (was auf die Arbeitswelt im besonderen zutrifft), Bedürfnisse und Interessen von Familien weitgehend unberücksichtigt. Auch in der gegenwärtigen Gesellschaft, in der die Phase der Industrialisierung als längst abgeschlossen gilt – es ist die Rede von der „postindustriellen“ (Tourraine 1972) oder der „nachindustriellen“ Gesellschaft (Bell 1976) – dominiert das Prinzip der Rationalität nach wie vor die Arbeitswelt und Familienleben muss sich diesem unterordnen.

In bezug auf die Lebensform Familie zeigt sich ein Individualisierungstrend in Form einer Abschwächung des Leitbilds der traditionellen Kern-

familie und einer Pluralisierung von familialen Lebensformen (vgl. Band 1). „Nicht-traditionelle“ Familienformen weisen z. B. hinsichtlich ihrer personellen Zusammensetzung andere Merkmale auf, wodurch sich auch andere Anforderungen im Hinblick auf Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben (wie z. B. die Frage der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit bei AlleinerzieherInnen; vgl. Kap. 2 und 3).

Mit dem Wandel der Arbeitsorganisation und dem Ausbau des Schulwesens kam es auch zu einer Veränderung der Funktionen, welche die Familie in der Gesellschaft erfüllt (vgl. Band I). Die zunehmende Trennung von Produktionsstätte und Familie führte zu einer weitestgehenden Auslagerung der Produktion aus der Hausgemeinschaft, die Schule übernahm einen Teil der ehemals in der Familie wahrgenommenen Sozialisationsfunktion. Die Funktion der sozialen Platzierung kommt ebenfalls nicht mehr ausschließlich der Familie zu. Zudem werden Pflege- und Betreuungsaufgaben, zumindest teilweise, von außerfamilialen Institutionen übernommen.

Zugleich aber wird in verstärktem Maß von der Familie erwartet, dass sie die affektiven Bedürfnisse all ihrer Mitglieder weitgehend abdeckt und so die emotionale Stabilität der Familienmitglieder sichert (Kaufmann 1988), welche letztlich auch notwendiger Teil der Reproduktion der Arbeitskraft ist. Es kam somit zu einer teilweisen Verlagerung ursprünglich familialer Funktionen auf andere gesellschaftliche Bereiche, aber ebenso zu einer Konzentration bestimmter Aufgaben auf die Familie.

In vielerlei Hinsicht kam es im familialen Zusammenleben zu einer Steigerung von Ansprüchen, wie etwa in bezug auf die Gestaltung der Partnerschafts- als auch der Eltern-Kind-Beziehung oder durch vermehrte Erfordernisse der Pflege und Betreuung von älteren Menschen aufgrund der demografischen Entwicklung (vgl. Kap. 3.1. und Band I). Die Veränderungen in der Beziehung der Eltern zu ihren Kindern beschreibt

Rerrich (1983: 446) z. B. als „Weg von der unmittelbaren Versorgungsarbeit hin zu einer Intensivierung der Beziehungs- und Vermittlungsarbeit, bei gleichzeitig sprunghaft angestiegenen materiellen Standards“ (Rerrich 1983: 446).

Gleichzeitig unterliegt Erwerbsarbeit einem tiefgreifenden Bedeutungswandel im Lebenszusammenhang der Menschen, was sich darin äußert, das neben Erwerbsarbeit der Freizeitbereich an Bedeutung gewann und noch immer gewinnt. Immer mehr Menschen entwickeln neben ihrer Arbeitsidentität auch eine Freizeitidentität (Schulz et al. 1988, Opaschowski 1990), wobei dies mit der deutlichen Reduktion von Arbeitszeiten in Zusammenhang steht (zumindest auf Erwachsenen-ebene, nicht jedoch auf Kinderebene).

Zudem unterliegt das „Normalarbeitszeitverhältnis“ deutlichen Flexibilisierungstendenzen, etwa in Form zunehmender Gleitzeitregelungen, Teilzeitarbeitsplätzen oder befristeten Arbeitsverhältnissen, aber auch langfristiger Arbeitslosigkeit und atypischer Beschäftigungsformen. Einer kürzeren Lebensarbeitszeit am Markt (längere Ausbildung, geringere Anzahl an Wochenstunden, größere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, allenfalls frühere Pensionierung) und gewachsenen Freizeitansprüchen auf der einen Seite stehen erhöhte Anforderungen im Rahmen der Familienarbeit (Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegeaufgaben) gegenüber.

Nicht nur auf familialer Ebene kam es demzufolge in den letzten Jahrzehnten zu einer Reihe von Umbrüchen (vgl. Band I) sondern auch auf dem Arbeitssektor fanden vielfältige Veränderungen statt. Diese lassen sich – verkürzt dargestellt – an folgenden Indikatoren ablesen (Timmermann / Melzer 1993): Die Verschiebung der Produktions-, Beschäftigten-, Tätigkeits- und Qualifikationsstrukturen zunächst vom primären zum sekundären Sektor und seit Beginn der 70er Jahre verstärkt hin zum Dienstleistungssektor, wobei die Expansion des öffentlichen Dienstes eine nicht unwesentliche Rolle spielte, die Verschiebung des

Qualifikationsbedarfs in Wirtschaft und Gesellschaft hin zu höheren Qualifikationen, ein Prozess, der durch die Bildungsexpansion als Ziel staatlicher Politik begleitet wurde (v. a. auch unter dem Postulat des gleichen Zugangs zu Bildung unabhängig von sozialer Schicht und Geschlecht) und damit wiederum verbunden der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit, im besonderen der Müttererwerbstätigkeit.

Während auf der einen Seite gestiegene Realeinkommen sowie der kontinuierliche Ausbau des Sozial- und Wohlfahrtsstaates, die alle Lebensbereiche erfassende Technologisierung des Alltags, das Sinken der Arbeitszeit bei gleichzeitigem Anstieg der Freizeit zu verzeichnen sind, stehen diesen Indikatoren des gestiegenen Wohlstandsniveaus Phänomene wie etwa Massenarbeitslosigkeit, Arbeitsintensivierung, ökonomische Krisen, Arbeitsmarktsegmentierungen sowie bestehende alte und auch neue soziale Ungleichheiten gegenüber (Müller 1992). Letzterer Trend wird unter anderem anhand des Schlagwortes der „Neuen Armut“ in einer Zwei-Drittel-Gesellschaft deutlich, das in den letzten Jahren vermehrt auftaucht und von der nicht nur Familien im Vergleich zu Kinderlosen sondern vor allem Kinder betroffen sind (Steiner / Wolf 1994, Wintersberger 1994, Bacher 1997).

Zudem brachte der technologische Fortschritt viele neue Berufe mit sich, was seitens der Arbeitnehmer wiederum mehr Flexibilität, Mobilität sowie vielfältige Anpassungsleistungen an neue Entwicklungen erfordert. Tendenziell wandelte sich der Beruf in vielen – wenn auch nicht allen – Bereichen zum „Job“, d. h. zu einer Erwerbstätigkeit ohne tiefgreifende Identifikation, die vorrangig unter dem Aspekt einer höheren Einkommenserzielung gewählt und gegebenenfalls – mit allen damit verbundenen Chancen und Risiken – gewechselt wird.

Gleichzeitig lässt sich gegenwärtig auch die Tendenz feststellen, dass die institutionalisierte Grenze zwischen der Erwerbssphäre und Privat-

sphäre zunehmend durchlässig und brüchig wird, was sich beispielsweise am Aufkommen neuer Arbeitsformen innerhalb des unmittelbaren Wohnumfelds, wie Teleworking, Schattenarbeit oder alternative Arbeitsformen u. ä. zeigt (vgl. Franke / Buttler 1991, Lutz 1995). Diese Tätigkeiten im unmittelbaren Wohnumfeld können für die im Zentrum dieser Analyse stehenden Fragen von Nicht-Ausstieg bzw. Wiedereinstieg besondere Relevanz erlangen (vgl. Kap. 2.2.). Dabei ergeben sich auch – ebenfalls neu – besondere geschlechtsspezifische Aspekte über die Aufteilung der verschiedenen Formen der Arbeit, da solche Tätigkeiten in allen Segmenten der Qualifikation für Frauen und Männer attraktiv sein können. Im Gegensatz dazu war „Heimarbeit“ bisher überwiegend im Segment eher minderwertiger Routine-tätigkeiten angesiedelt und daher häufig auf die – ‚nebenbei‘ auch Familienarbeit und Hausarbeit leistende – Frau konzentriert.

Die Folgen dieser Arbeitsmarkttrends für familiales Leben sind derzeit noch schwer abzuschätzen: Flexibilisierung der Arbeitszeit, neue Arbeitsformen (wie etwa Telearbeit) könnten zwar einerseits dazu beitragen, die strikte Trennung Arbeitswelt und Familienalltag allmählich wieder aufzuheben, und damit auch positive Aspekte für die familiäre Alltagsgestaltung im Hinblick auf bessere Vereinbarkeit beinhalten, andererseits muss dabei im Auge behalten werden, dass neue Arbeitsarrangements auch neue Anforderungen mit sich bringen und durchaus Aspekte enthalten können, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht erleichtern sondern auch erschweren (z. B. Frage der Abgrenzung von Familien- und Berufsleben bei Teleworking). Bei diesen Entwicklungen muss bedacht werden, dass diese oftmals weniger die Förderung des Familienwohls intendieren, sondern vielmehr aus wirtschaftlichen Interessenslagen resultieren. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage von Anreizen für mehr Familienfreundlichkeit seitens der Unternehmen im besonderen (vgl. Kap. 3.3).

Die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche ist eine Aufgabe, die bisher weitgehend dem einzelnen Individuum bzw. der einzelnen Familie überlassen worden ist (Höpflinger et al. 1991: 6f., Wingen 1997). Dies hat zur Folge, dass diese Konflikte politisch zwar immer wieder artikuliert werden, ihre Lösung jedoch weitgehend individualisiert bleibt. So gibt es z. B. immer wieder die Debatte um die Aufwertung von Familienarbeit, die mit dem Ziel geführt wird, die familialen Leistungen von Frauen als Arbeit kenntlich zu machen und im Rahmen des gesamtgesellschaftlichen Produktions- und Reproduktionsprozesses einordnen zu können, da die Frauen Arbeitskraft in physischer, psychischer und sexueller Hinsicht, einschließlich der eigenen, produzieren und reproduzieren (Klesse et al. 1992: 85). Politische Lösungen im Hinblick auf eine Anerkennung von Familienarbeit als Schritt zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind bislang noch ausständig bzw. erst in Ansätzen vorhanden (z. B. Anrechnung der Kindererziehungszeiten).

Auch die infrastrukturelle Versorgung mit sozialen Diensten zur Unterstützung von Familien ist entscheidend für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu zählt ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen ebenso wie die Verfügbarkeit von sozialen Diensten für pflegebedürftige Familienmitglieder (siehe dazu ausführlich Kap. 3), beide unter Wahrung eines möglichst hohen Qualitätsstandards. Auch in diesem Zusammenhang ist es Aufgabe des Staates, für entsprechende Rahmenbedingungen zu sorgen.

Als eine weitere Aufgabe des Staates kann es angesehen werden, die Interessen der Kinder im Verteilungskampf zu vertreten, die dazu selbst nicht in der Lage sind. Dies schließt auch den Aspekt der intergenerationellen Verteilung ein. Ein vielversprechender neuerer Ansatz betrachtet Kinder als öffentliche Güter: So kommen z. B. an ihnen erbrachte „Erziehungsleistungen“ nicht nur dem betroffenen Individuum sondern auch der Allgemeinheit generell zugute (Zendron 1994). Da

diese zusätzliche Leistung den Familien nicht über den Markt abgegolten wird, kann daraus unmittelbar die Notwendigkeit staatlichen Handelns in Form familienpolitischer Maßnahmen – für Eltern und Kinder – auch aus der Maxime effizienter Allokation der Ressourcen abgeleitet werden.

### 2.1.3.3 Die Verteilung von Arbeit aus geschlechtsspezifischer Sicht

Die staatlichen Bemühungen zum Abbau sozialer Benachteiligungen beim Zugang zu Bildung, die seit Ende der 60er Jahre intensiv betrieben wurden und sich nicht nur auf die Beseitigung schichtspezifischer sondern auch geschlechtsspezifischer Beschränkungen bezogen, führten zu einer deutlichen Verbesserung der Bildungschancen für Frauen. Diese bildeten die Voraussetzung für Bewusstwerdungsprozesse sowie für eine aktive Auseinandersetzung der Frauen mit Restriktionen ihrer Lebensgestaltung (Brüderl 1992).

Die verbesserten Bildungschancen ermöglichten Frauen in zunehmendem Maße durch ihre höhere Beteiligung am Erwerbsleben eigene finanzielle Existenzsicherung und vergrößerten ihre Unabhängigkeit. Eine frühzeitige Ehe zur Sicherung der eigenen Existenz stellt nun nicht mehr die einzige Option im Lebensentwurf dar (zumindest für Frauen mit höherer Bildung). Mit dem Abbau des Bildungsvorsprungs der Männer in den letzten Jahrzehnten ging letztlich auch ein Machtzuwachs der Frauen einher, der ihre Verhandlungsposition in der Familie stärkte (vgl. Kap. 2.1.4).

Infolge des Trends zunehmender Individualisierung eröffnen sich im Lebenszusammenhang von Männern und Frauen gegenwärtig höhere Freiheitsgrade in der eigenständigen Gestaltung des Alltagslebens und auch des Lebensverlaufs von Mann und Frau als noch einige Jahrzehnte zuvor. Die individuelle Lebensgestaltung wurde planbarer und löste sich sukzessive aus gesellschaftlichen Zwängen und Normierungen. Dies zeigt sich unter anderem in einem allmählichen Aufbrechen tradi-

tioneller Rollenvorstellungen von Frau und Mann – auch wenn sich diese gegenwärtig nur in Ansätzen auf der Verhaltensebene zeigt – die seitens der Frauen in einer zunehmenden Teilnahme am Erwerbsbereich als Ausdruck ihres „Anspruchs auf ein Stück eigenes Leben“ (Beck-Gernsheim 1983) und seitens der Männer in Ansprüchen auf eine „neue Väterlichkeit“ (Fthenakis 1985, Zulehner / Slama 1994) deutlich werden.

Die berufliche Tätigkeit erhielt für Frauen einen höheren Stellenwert und zählt heute – in bestimmten Lebensphasen – zur Selbstverständlichkeit. Im Zuge dieser Entwicklung änderte sich auch die subjektive Bedeutung der Berufstätigkeit für Frauen: Sie beteiligen sich nicht nur aus materiellen Zwängen heraus am Erwerbsleben sondern haben eine hohe intrinsische Berufsmotivation. Dementsprechend vollzogen sich in den letzten vier Jahrzehnten die gravierendsten Wandlungsprozesse bezüglich der Teilnahme von Frauen am Erwerbsleben, die in der deutlich gestiegenen Frauen- bzw. auch Müttererwerbstätigkeit zum Ausdruck kommen (vgl. Kap. 3.1). Auch lässt die Empirie realer Biographien von Frauen und Männern heute nicht länger zu, Familie als weiblichen Lebenszusammenhang und Beruf als männliche Domäne zu klassifizieren (Fookan 1994). Traditionelle Modelle der Lebensführung und der Identitätskonstruktion der Frau, vorwiegend als Ehefrau und Mutter, werden zunehmend in Frage gestellt und damit auch die herkömmlichen Vorstellungen darüber, wer welchen Beitrag zur Aufrechterhaltung der Familie (sei es in ökonomischer oder in beziehungsmaßiger Hinsicht) zu leisten hat.

Der Individualisierungstrend und der daraus resultierende Wandel in der Berufsorientierung von Frauen änderte grundsätzlich jedoch nichts daran, dass Kinder zu haben einen wesentlichen Bestandteil in der Lebensplanung von Frauen und Männern darstellt. Im Gegenteil, persönliche, sinnstiftende Motive haben ökonomische, versorgungsorientierte Motive beim Kinderwunsch abgelöst. Kinder sind zu Sinnstiftern des Lebens geworden und sym-

bolisieren heutzutage langfristige emotionale Beziehungspartner für ihre Eltern (vgl. Band 1). Der Wunsch nach Kindern wurde vor dem Hintergrund der Entkoppelung von Fortpflanzung und Sexualität zunehmend zu einem geplanten und rational überlegten Verhalten, das in die individuelle Lebensplanung von Frau und Mann eingepasst werden muss (Beck-Gernsheim 1988, 1990, Backmund et al. 1992, Born/Krüger 1994, Geissler/Oechsle 1994, Huinink 1995, Gisser et al. 1995).

Herausgelöst aus ökonomischen Interessen eröffnen sich mit Kindern ganz neue, private Perspektiven, die seitens der Eltern von einer Vielzahl von Hoffnungen und Wünschen begleitet sind. Kinder gelten geradezu als Gegenpol zu einer zweckrationalen, technisch-wissenschaftlich zivilisierten Welt. In dem Wunsch nach Kindern äußert sich die Hoffnung auf dieses „andere Leben“: Geduld, Gelassenheit, Fürsorglichkeit und Einfühlungsvermögen, Zärtlichkeit und Liebe, Offenheit und Nähe sind jene Bedürfnisse und Wünsche, die in vielen gesellschaftlichen Bereichen heute keinen oder nur mehr wenig Platz haben und durch Eltern-Sein befriedigt werden sollen (Beck-Gernsheim 1988).

Während die traditionelle weibliche Rolle als ausschließliche Hausfrau und Mutter in den letzten Jahrzehnten in Frage gestellt wurde und auch deutliche Veränderungen erfahren hat, ist die traditionelle Rolle des Mannes weitgehend unangetastet geblieben. Zwar zeigen zahlreiche Studien, dass Männer heute andere Vorstellungen im Hinblick auf die Erziehung der Kinder und auch bezüglich der Verteilung von Arbeit innerhalb der Familie haben als Männer früherer Generationen (vgl. Band I), dennoch sind Veränderungen in der männlichen Berufsrolle kaum festzustellen (Goldberg 1992, 1995, Sieverding 1992).

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang die nach wie vor weit verbreitete Werthaltung, dass Familienarbeit vorrangig von Frauen und nur zum Teil von Männern verrichtet werden soll. Dies zeigt sich unter anderem in Umfrageergebnissen, wonach



der Großteil der ÖsterreicherInnen der Meinung zustimmt, dass „es für alle Beteiligten besser ist, wenn der Mann im Berufsleben steht und die Frau zuhause bleibt und sich um den Haushalt und die Kinder kümmert“, wenn sich auch diesbezüglich Veränderungen zeigen (im Jahr 1986 waren 74% der österreichischen Bevölkerung dieser Meinung, im Jahr 1993 immerhin noch 65%; Schulz 1996: 147).

Die geringe Beteiligung der Männer bei den familiären Pflichten wird großteils mit ihrem beruflichen Engagement begründet – Argumente gegen eine Reduzierung der Erwerbstätigkeit seitens der Männer sind in erster Linie die Angst vor Einkommensverlust, vor beruflichem Abstieg (bzw. Nicht-Aufstieg), nachteiligen Effekten für ihre berufliche Karriere sowie die abwehrende Haltungen seitens der KollegInnen. So erweist sich die Konkurrenz unter Männern als sehr „subtile“ Motivationsbremse, die es erschwert, selbstbewusst die geringere Bedeutung von Erwerbsarbeit – im Vergleich zur Bedeutung der Familienarbeit – zu vertreten. Männer, die ihre Ideale gleichberechtigter Partnerschaft im Hinblick auf Gleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit leben wollen, werden in der Arbeitswelt nach wie vor mit Abwehr, gravierenden Konflikten und Auseinandersetzungen mit KollegInnen und Vorgesetzten konfrontiert. Bei Frauen wird hingegen ein – wenn auch oft nur zeitweilig geplanter – Ausstieg eher akzeptiert, wobei sich ein solcher nicht unbedingt als vorteilhaft herausstellen muss.

Die Pluralisierung möglicher Handlungsorientierungen – Gross (1994) spricht diesbezüglich von der Multioptionsgesellschaft – führt nicht nur dazu, dass für den Einzelnen eine Vielzahl von Lebensentwürfen zur Wahl steht, sondern auch dazu, dass sich die Entscheidungszwänge und -möglichkeiten in allen gesellschaftlichen Bereichen vermehrt haben (Zulehner et al. 1991). Dabei besitzen Entscheidungen heutzutage meist nur für einen zeitlich begrenzten Abschnitt Gültigkeit und müssen immer wieder reflektiert bzw. neu getroffen werden. Diesbezüglich wird von der Ent- bzw.

Destandardisierung von Lebensverläufen bzw. von Patchwork- oder Bastelbiografien gesprochen (Ecarius 1996, Mayer / Müller 1994, Keupp 1994, Beck-Gernsheim 1998), in denen sich familien- und berufsorientierte Lebensphasen abwechseln oder auch gleichzeitig gelebt werden können. Parallel dazu ist gegenwärtig eine deutliche Schwächung der den Lebensverlauf strukturierenden Funktion von Erwerbsarbeit festzustellen, während sich die industrielle Arbeitsgesellschaft noch durch eine hohe Standardisierung von Erwerbsbiografien auszeichnete.

Im alltäglichen Zusammenleben von Frau und Mann führte dieser Trend dazu, dass Entscheidungen häufig neu ausgehandelt, besprochen, getroffen und begründet werden, wie z. B. Zeitpunkt, Zahl und Versorgung der Kinder, Verteilung der Familien- und Hausarbeit etc. Zunehmende Entscheidungsfreiheit bedeutet dabei häufig auch zunehmendes Konfliktpotential zwischen den Partnern (Lüscher 1988, Kaufmann 1995, Klees 1996), da nun nicht mehr auf tradierte Verhaltensmuster zurückgegriffen werden kann sondern gemeinsam neue Lösungen gestaltet bzw. gefunden werden müssen.

Diskontinuitäten und Brüche der Lebensorientierungen manifestieren sich besonders deutlich bei der Familienerweiterung durch Kinder. So befinden sich insbesondere Mütter von Kleinkindern in einem Spannungsfeld zwischen eigenen Lebensplänen und Verwirklichungschancen, wenn sie Berufs- und Familienorientierungen verbinden wollen. Während die größere Zahl der Männer ihr Selbstverständnis nach wie vor über eine sozial anerkannte Berufsrolle absichert, gestaltet sich die Situation für Frauen weitaus ambivalenter, da sie – spätestens mit der Geburt des ersten Kindes – viele Entscheidungen mit nachhaltigen Folgen im Hinblick auf den gesellschaftlich bedingten Anspruch, Beruf und Familienaufgaben auszubalancieren, fällen müssen. Diese betreffen nicht nur die grundsätzliche Entscheidung einer weiteren Erwerbsbeteiligung sondern auch im Alltag sind es

die Frauen, denen die Hauptlast der Koordination von beruflichen Anforderungen und familiären Bedürfnissen obliegt (Rerrich 1994; vgl. Kap. 3.3.1).

Ein entscheidender Einschnitt stellt für Familien die Geburt des ersten Kindes dar, wobei es nach wie vor größtenteils die Frauen sind, die aus diesem Grund für eine bestimmte Zeit aus dem Erwerbsleben ausscheiden (Sieverding 1992, Reichle 1994, Walper / Heinritz 1992). Selbst bei Paaren, die eine egalitär-partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Mann und Frau anstreben (Modell „Halbe-Halbe“; vgl. Bürgisser 1996), zeigt sich oftmals nach der Geburt des ersten Kindes ein Zurückfallen in traditionelle Muster der Arbeitsteilung, was wiederum eine Zementierung bestehender Geschlechterverhältnisse zur Folge hat (Sieverding 1992). Was als kurzfristige Übergangslösung geplant ist, stellt sich oftmals als langfristige Manifestierung der Geschlechterrollen dar, die sich nur schwer rückgängig machen lässt. Frauen und Männer, die nach Gleichberechtigung in der Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit streben, erfahren vor allem durch die derzeit bestehenden Rahmenbedingungen (wie etwa dem Fehlen adäquater Kinderbetreuungseinrichtungen, vgl. Kap. 3.1.2) die Grenzen ihrer Idealvorstellungen und müssen vor diesem Hintergrund individuelle Lösungen zur Bewältigung ihres „Familienproblems“ finden.

Insgesamt gesehen sind die Folgen zunehmender Individualisierung ambivalent zu beurteilen: Während sich auf der einen Seite durch die zunehmende Optionserweiterung mehr Chancen für eine individuellere und eigenständigere Gestaltung des Lebens auf tun, wachsen auf der anderen Seite neue Gefährdungen und Risiken, wenn es um die Realisierung bestimmter Optionen geht. Diesbezüglich wird unter anderem von den „riskanten Chancen“ der Moderne (Keupp (1988, 1994) bzw. den „Riskanten Freiheiten“ (Beck / Beck-Gernsheim 1994) gesprochen. Aus geschlechtsspezifischer Perspektive ist in diesem Zusammenhang die nach wie vor ungleiche Verteilung von Chancen

und Risiken auf Männer und Frauen hervorzuheben. Da das derzeitige System sozialer Sicherung jedoch an die Erwerbstätigkeit geknüpft ist, ergeben sich für Frauen deutlich größere Risikofaktoren als für Männer (z. B. im Fall der Auflösung der Partnerschaft), dies insbesondere dann, wenn ihr Lebenslauf längere familienorientierte Phasen aufweist oder sie ganz aus dem Erwerbsleben aussteigen (vgl. Kap. 2.2).

Vor dem Hintergrund der bisherigen Ausführungen werden die intrafamiliären Entscheidungen bezüglich der Verteilung von Arbeit in unterschiedlichen Lebensbereichen und ihre Einflussfaktoren näher analysiert, womit sich der Blickwinkel auf die Mikroebene verlagert, wobei hier ebenfalls der Einfluss öffentlicher Maßnahmen reflektiert wird.

#### 2.1.4 Intrafamiliäre Entscheidungen bezüglich der Verteilung von Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit

Im Zentrum der ökonomischen Theorie des Haushalts steht seit geraumer Zeit ein individualistisch-egoistisches Individuum, das aufgrund persönlicher Charakteristika (diese repräsentieren die Angebotsseite des Arbeitsmarkts) und der Marktbedingungen (welche die Nachfrageseite darstellen) über die Aufteilung seiner Zeit auf Erwerbsarbeit, Familienarbeit und Hausarbeit einerseits sowie Freizeit andererseits zur Maximierung seines Nutzens entscheidet.<sup>7</sup>

Persönliche Charakteristika umfassen z. B. Geschlecht, Alter, Schulbildung, Berufserfahrung, Kohorte, Vermögen. Die Nachfrageseite des Arbeitsmarkts wird durch Beschäftigungsentwicklung, Arbeitslosenquoten, Branchenstruktur u. ä. berücksichtigt, wobei hier häufig geschlechtsspezi-

<sup>7</sup> Aufgrund der Schwerpunktsetzung dieses Berichtsteils wird auf eine explizite Einbeziehung ehrenamtlicher Tätigkeiten und (unbezahlter) Nachbarschaftshilfe verzichtet.

fische Differenzierungen<sup>8</sup> vorgenommen werden. Der Familienkontext geht vor allem über die Präsenz von Kindern, differenziert nach Alter und Anzahl, einschließlich der zu ihrer Betreuung vorhandenen Einrichtungen sowie durch Berücksichtigung des Einkommens des Partners in die Analyse der Partizipationsentscheidung ein.

Aufbauend auf diesen Standardkonzepten lassen sich im Laufe der letzten 10 bis 15 Jahre bei der Analyse der Erwerbsentscheidung (Teilnahme oder Wiederteilnahme an Erwerbsarbeit) die folgenden für unsere Überlegungen besonders relevanten Weiterentwicklungen der Standardtheorie ausmachen:

- ▶ Altruistisches Verhalten
- ▶ Verhandlung über Zeitaufteilung innerhalb der Familie
- ▶ Konsequenzen des gestiegenen Humankapitals, vor allem der Frauen (=Höherqualifikation)

#### 2.1.4.1 Egoismus versus Altruismus

Die traditionelle Analyse ist durch die Annahme geprägt, dass sich jede Person in ihren ökonomischen Äußerungen egoistisch verhält, dass jedoch eine Regulierung dieser egoistisch motivierten Verhaltensmuster über den Markt zum allgemeinen Besten führt. Das passt nun aus zwei Gründen nicht ganz in den familialen Kontext: Erstens scheint der Zusammenschluss von zwei Personen – aus denen dann in der Regel mehr werden – doch auch von anderen als rein egoistischen Motiven getrieben. Und zweitens ergibt sich das schwierige Problem, wessen egoistischer Nutzen denn in einer Familie (in einem Haushalt) maximiert wird.

Einen Ausweg hierfür fand Becker (1981a, 1981b). Er nimmt an, dass sich Individuen gleichzeitig egoistisch am Markt, aber altruistisch innerhalb der Familie verhalten. Altruismus bedeutet,

dass der Nutzen eines Individuums positiv vom Nutzen anderer Haushaltsmitglieder abhängt. Unterstellt man – nach Becker – zusätzlich einen wohlwollenden Patriarchen<sup>9</sup>, der sich benevolent gegenüber den Mitgliedern der Familie verhält, so ist damit auch gleichzeitig das Problem der innerfamiliären Nutzenmaximierung ‚gelöst‘ (es wird einfach wegdefiniert!; Folbre 1982, 1987), da es nur mehr auf den maximalen Nutzen des Patriarchen ankommt, in den ja das Wohlbefinden der anderen Haushaltsmitglieder als Argument einfließt. Bemerkenswert ist in diesem Kontext, dass egoistisches Verhalten seitens eines oder mehrerer Haushaltsmitglieder automatisch zu ihrem eigenen Nachteil führt, sodass auch für das egoistisch handelnde ‚schlimme Kind‘ ein Anreiz zum Wohlverhalten innerhalb der Familie besteht. Dies ist als „Theorem des schlimmen Kindes“ bekannt.

Dieses ‚Rotten Kid-Theorem‘ lautet in etwa so: Das (egoistische) Kind als Nutznießer der Handlungen des (altruistischen) Patriarchen wird keine für sich selbst vorteilhafte Handlung setzen, die gleichzeitig das Gesamteinkommen der Familie verringert, weil der wohlwollende Patriarch automatisch (auch ohne den Verursacher zu kennen!) das Einkommen des Kindes um mehr als dessen eigenen Vorteil reduziert; seine eigene egoistische Handlung würde daher durch diese Reaktion seitens des Patriarchen unmittelbar zu seiner Schlechterstellung führen.

Intertemporal kann mit Hilfe dieses Theorems z. B. auch erklärt werden, warum es einerseits immer wieder zu Transfers (typischerweise) von den Eltern zu den Kindern kommt, andererseits diese in der Regel nicht alles vor dem Ableben ihren Kindern übereignen. Kinder werden zum erhöhten Wohlbefinden (=Einkommen) einer Familie vor allem auch dann verstärkt beitragen, wenn ihnen bewusst wird, dass letzten Endes sie selbst die Nutznießer ihres Wohlverhaltens sein werden. Um

<sup>8</sup> Z. B. Arbeitslosenquoten der Frauen, ‚frauenfreundliche‘ Branchenstruktur einzelner Regionen, ...

<sup>9</sup> Es genügt ein altruistisches Individuum je Haushalt, das auch wesentlich über die Verteilung der Ressourcen entscheidet.

dies jedoch glaubhaft zu machen, ist es seitens der Eltern sinnvoll, bereits zu Lebzeiten immer wieder Transfers zu den Kindern vorzunehmen.

Beckers Ansatz hat zumindest drei wesentliche Mängel (vgl. Agarwal 1985, McCrate 1987): Einmal wird die Aufteilung von Arbeit, Einkommen und Konsumgütern als Problem wegdefiniert: Der wohlwollende Patriarch zieht als Altruist zwar Nutzen aus dem Wohlbefinden der anderen Familienmitglieder, jedoch nach *seinen eigenen* Nutzensvorstellungen, was sehr leicht zu einer Zementierung z. B. traditionellen Rollenverhaltens führen kann. Zum anderen bricht die Analyse dann zusammen, wenn die ‚egoistische‘ Handlung eines Familienmitglieds nicht mehr ausreichende negative Konsequenzen aus der Umverteilung des Patriarchen zur Folge hat. Wenn das Umverteilungspotential des Patriarchen also nicht groß genug ist, lohnt sich egoistisches Verhalten einzelner Haushaltsmitglieder. Schließlich ist die ‚Wechselwirkung‘ mit der Gesellschafts- bzw. Marktebene problematisch: ‚Patriarch‘ ist, wer potentiell mehr zum gemeinsamen Einkommen beitragen kann. Bei gegebenen Lohndifferentialen wird Patriarch im realen (wie etymologischen) Sinne dann tatsächlich in der Regel der Mann sein.

#### 2.1.4.2 Zeitallokation über innerfamiliales Verhandeln<sup>10</sup>

Eine vielversprechendere Weiterentwicklung des traditionellen ökonomischen Ansatzes der Nutzenmaximierung bietet hingegen die Anwendung der Theorie des Verhandeln, vor allem der Ergebnisse der Spieltheorie, auf die Entscheidung sowohl über die Aufteilung der Zeit auf ihre verschiedenen Verwendungsmöglichkeiten innerhalb der Familie als auch des erzielten Einkommens auf den Konsum.

Wir wollen diese im wesentlichen als simultan modellierten Verhandlungen gedanklich in drei ver-

schiedene Stufen der Entscheidung zerlegen: Bereits die Frage, ob zwei Personen eine Familie gründen sollen, kann verhandlungstheoretisch analysiert werden. Führen diese ‚Verhandlungen‘ zu einer bejahenden Antwort, so muss im nächsten Schritt über die Aufteilung der den Haushaltsmitgliedern individuell und dem Haushalt insgesamt zur Verfügung stehenden Zeit (Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Hausarbeit, Freizeit) verhandelt werden. Eine dritte Verhandlungsebene befasst sich mit der Allokation des erzielten Einkommens auf den Konsum verschiedener Güter sowie deren Verteilung auf die einzelnen Familienmitglieder.

Allen Verhandlungsansätzen ist gemein, dass lediglich zwei erwachsene Partner verhandeln, die Kinder bleiben (explizit) weitgehend ausgeschlossen. Sie beeinflussen durch ihr Erscheinen und ihre Präsenz zwar die Verhandlungen, jedoch entweder als Objekte des Verhandeln oder über die für Ihre Aufzucht im weitesten Sinn erforderlichen zeitlichen und materiellen Ressourcen. Ebenso fließen die Nutzen, die sie für die Partner stiften, als Argument(e) in die entsprechenden Funktionen der Erwachsenen ein. Zur Vereinfachung der analytischen Darstellung wollen wir die einzelnen Verhandlungsstufen sequentiell betrachten.

Wenden wir uns als erstes der Entscheidung zur Familiengründung zu. Maximiert wird der individuelle Nutzen eines jeden Partners. Der potentielle ‚Nutzensgewinn‘ aus der Familiengründung besteht im engen ökonomischen Sinn zuerst einmal darin, dass es bereits bei unverändertem gemeinsamen Einkommen durch die Existenz sog. Haushaltsgüter zumindest für einen Partner zu Nutzen gewinnen kommt. Als Haushaltsgüter werden jene Güter bezeichnet, die von beiden Partnern konsumiert werden können, ohne dass der Konsum durch einen Partner den Konsum des anderen beeinträchtigt.<sup>11</sup> Die durch eine Familiengründung

10 Dieser Abschnitt stützt sich vor allem auf Manser/Brown (1980), McElroy (1990) und McElroy/Horney (1981).

11 Viele Haushaltsgeräte wären typische Beispiele für diese Art öffentlicher Güter, aber auch der von den Kindern für die Erwachsenen gestiftete Nutzen fällt in diese Kategorie.

zusätzlich entstehenden Elemente ‚Liebe‘ und ‚Partnerschaft‘ finden in einem expliziten Parameter der Nutzenfunktion ihren Ausdruck, welcher ebenfalls den Nutzen eines gemeinsamen Haushalts gegenüber einem Alleinsein (bei sonst gleichem Konsum) erhöht. Ist der erwartete Nutzen jedes Partners nach einer Eheschließung<sup>12</sup> im Vergleich zum Alleinbleiben größer, so kommt es zum Ehekontrakt. In den Verhandlungen müssen explizit die relativen Machtverhältnisse modelliert werden: Jene Partnerin / jener Partner, die / der das höhere Einkommen erzielen kann, wird größeren Einfluss auf das Verhandlungsergebnis haben, da sie / er bei einem Abbruch der Verhandlungen weniger verliert, als der / die andere Partner(in) bei einem erfolgreichen Verhandlungsabschluss gewinnen kann. Auch ist von jedem(r) Partner(in) bei der Entscheidung zu berücksichtigen, dass die in Betracht gezogene Familiengründung mit anderen Möglichkeiten (anderen PartnerInnen) zu vergleichen ist.

Hier ist ferner abzuwägen, dass ein Aufschieben der Entscheidung sowohl Opportunitätskosten durch entgangenen Nutzen als auch weitere Suchkosten nach anderen PartnerInnen verursacht. Andererseits liefert dieser Ansatz auch ein ökonomisches Argument für die Trennung: Entweder wird zu einem späteren Zeitpunkt (als Folge einer Änderung ‚exogener Variabler‘) durch Verbindung mit einem anderen Partner / einer anderen Partnerin ein höherer Nutzen erwartet oder es wird das Alleinsein höher bewertet.<sup>13</sup>

Im nächsten Schritt wird über die Aufteilung der Zeit der Individuen, die Allokation des erziel-

ten Einkommens auf die verschiedenen Konsumgüter und die Verteilung dieser Konsumgüter auf die einzelnen Haushaltsmitglieder verhandelt. Ökonomisch geht es also um das Arbeitsangebot und die Nachfrage nach Konsumgütern, wobei deren intrafamiliäre Verteilung in den Modellen nur sehr selten angesprochen wird (als eine Ausnahme dazu siehe Thomas 1990). Obwohl die Konsumgüternachfrage in vielen Analysen im Zentrum der Betrachtungen steht, wollen wir uns auf die für unsere Thematik wichtigere Arbeitsmarktentscheidung konzentrieren.

Wesentlichen Einfluss auf das Verhandlungsergebnis haben die jeweiligen Rückzugspositionen<sup>14</sup>, die den einzelnen Familienmitgliedern offenstehen. Die klassische – später als extrem erkannte – Rückzugsposition ist dabei die Drohung, aus dem Kontrakt auszuschneiden.<sup>15</sup> Wir haben im vorigen Absatz bereits auf einen Bestimmungsgrund dafür hingewiesen, nämlich die erzielbare Höhe des Einkommens, die ihrerseits wieder von persönlichen Charakteristika abhängt, welche man unter dem hier relevanten Begriff Humankapital zusammenfassen kann.

Aber auch die Möglichkeit dieses Einkommen zu realisieren, darf dabei nicht übersehen werden: In einer Gesellschaft, die Frauen eher das Sorgerecht für Kinder überträgt bzw. aus Sicht der Verhandlungen ihnen dieses Sorgerecht aufbürdet, bleiben z. B. flexible Arbeitszeitregelungen oder die Verfügbarkeit von Teilzeitbeschäftigungen für die innerfamiliären Verhandlungen nicht ohne Auswirkung. Ebenso spielen staatliche Transfers zugunsten von Kindern und / oder Begünstigungen für Alleinerziehende, die Möglichkeiten der Durchsetzung von Unterhaltsansprüchen und Einrichtungen zur Kinderbetreuung, um nur einige wichtige Aspekte zu nennen, eine Rolle in den Verhand-

12 Ob der abzuschließende Kontrakt eine wesentliche Rolle spielt oder nicht, hängt von der Betonung oder Vernachlässigung institutioneller Einflüsse ab.

13 Hier ergibt sich allerdings eine nicht unwesentliche Asymmetrie: Während bei einer Eheschließung kein Partner einen Nutzenverlust erleidet und zumindest einer gewinnt, ergibt sich für den Fall der Auflösung des Kontrakts im allgemeinen zumindest für eine(n) ein Nutzenverlust.

14 Diese werden in der Literatur auch als Drohpotential (‚threat points‘) bezeichnet.

15 Andere weniger radikale und damit realistischere ‚Drohpositionen‘ führen im wesentlichen qualitativ zu denselben Ergebnissen.

lungen über die innerfamiliäre Ressourcenallokation. In der Literatur werden diese Einflüsse als „außerhäusliche Umweltparameter“ (McElroy 1990) bezeichnet.

Damit scheint ein klarer Bezug hergestellt, wie gesellschafts- und wirtschaftspolitische Verhältnisse auf die innerfamiliäre Aushandlung auch der Arbeitsmarktentscheidung bzw. allgemein der Aufgabenverteilung im Haushalt einwirken. Aber auch eine weitere Wechselwirkung ist zu beachten: Da in der gegebenen Ausgangssituation Frauen noch immer die größere Verantwortung für Haushalt und Kinder zugewiesen wird, sind Männer auf der Familienebene in einer für sie günstigen Verhandlungsposition.

Da auf der gesellschaftlichen Ebene ebenfalls eine Dominanz der Männer herrscht, bestehen keine oder nur geringe intrinsische systemimmanente Anreize zu einer Änderung dieser Situation z. B. durch gesetzgeberische Maßnahmen. Diese modellhafte Analyse führt aber auch zu empirisch testbaren Ergebnissen: Maßnahmen wie z. B. Verbesserungen in der Kinderbetreuung, erhöhte Transferleistungen für Kinder, bessere materielle Absicherung alleinerziehender Frauen, effizientere Eintreibung säumiger Unterhaltsleistungen (bzw. Bevorschussungen durch die öffentliche Hand), Förderung und erhöhte Verfügbarkeit von Teilzeitstellen und ähnliches sollten zu erhöhter Erwerbsbeteiligung gerade auch verheirateter Frauen führen, weil ihre Verhandlungsposition dadurch gestärkt wird. In der Tat finden wir das auch unter anderem in Querschnittsvergleichen bestätigt (Gustafsson 1996).

Aus diesen differenzierteren Einsichten der Bedeutung sozialer Normen für den innerfamiliären Verhandlungsprozess wurden auch alternative Rückfallpositionen (siehe dazu auch Ott 1991) entwickelt, die eben durch ‚traditionelle Rollenbilder‘ mit geprägt sind. Wenn die Tradition der Frau die Haushaltsführung zuordnet, sie jedoch einer Erwerbsarbeit nachgehen möchte, könnte sie eine Zustimmung des Mannes z. B. dadurch errei-

chen, dass sie sich bereit erklärt, trotz der Erwerbsarbeit auch einen größeren Teil der Familien- und Hausarbeit weiterhin auf sich zu nehmen. Zeitbudgetstudien (z. B. Fassmann 1995; vgl. Band I) bestätigen solche aus dem Verhandlungsmodell herleitbaren Hypothesen in traditionell strukturierten Gesellschaften.

Wichtig erscheint, dass Änderungen aus der gesellschaftlichen Entwicklung heraus zu erwarten sind: Wenn immer mehr Paare sich zu von der bestehenden Norm abweichendem Verhalten bezüglich der Aufteilung der Zeit entschließen, dann werden die sozialen Normen selbst allmählich einer Wandlung unterzogen, was sich wiederum (in unserer Wertung) positiv auf die innerfamiliäre Verhandlungssituation der Frauen auswirkt (siehe auch David / Starzec 1989). Ja, man könnte noch einen Schritt weitergehen und folgern, dass dadurch im weiteren Verlauf die Präferenzen der Partner in einer Familie im Sinne von ‚mehr Partnerschaft‘ beeinflusst werden, es somit zu einer positiven Spirale nach oben kommt.<sup>16</sup>

#### 2.1.4.3 Höherqualifikation: Konsequenzen des gestiegenen Humankapitals der Frauen

Aus der Vielfalt der soeben erwähnten Einflussgrößen auf die Erwerbsentscheidung im Haushalt sollen zwei einer etwas näheren Betrachtung unterzogen werden, die wohl den größten Einfluss auf das veränderte Partizipationsverhalten vor allem der Frauen ausgeübt haben: Das ist einmal die relative Zunahme des Humankapitals der Frauen (Höherqualifikation) und – darauf wird im nächsten Abschnitt eingegangen – die Konsequenzen von öffentlichen Maßnahmen (von Arbeitszeitregelungen bis zu zusätzlichen Kinderbetreuungseinrichtungen). Da wir wohl grundsätz-

<sup>16</sup> Positiv ist hier nicht als Werturteil zu verstehen, sondern lediglich als größere ökonomische Effizienz durch bessere Nutzung ansonst, zumindest aus der Sicht des Marktes, brachliegenden Potentials, insbesondere der Frauen.

lich von einer Gleichverteilung von Intelligenz und Fähigkeiten<sup>17</sup> zwischen Frauen und Männern ausgehen können, erzielen wir durch beiden Geschlechtern im gleichen Ausmaß zugängliche Systeme der Bildung sowie auch der Aus- und Weiterbildung höhere ökonomische Effizienz: Zusätzliche Investitionen in den Bildungssektor erzielen einfach dadurch einen höheren Ertrag, dass sie den ‚Fähigeren‘ ohne Ansehung des Geschlechts zugute kommen. Das scheint in den meisten entwickelten Volkswirtschaften bereits weitgehend Realität zu sein, zumindest für den Bildungssektor insgesamt. So wurde z. B. in Österreich nahezu ein Gleichstand zwischen den Geschlechtern sowohl der StudentInnenzahlen als auch der AbsolventInnen höherer Schulen im letzten Jahrzehnt erreicht.

Im Familienzusammenhang sind dabei zwei Aspekte von besonderer Bedeutung. Einmal wäre es Ressourcenverschwendung, dieses größere weibliche Humankapital brachliegen zu lassen, eine Teilnahme am Arbeitsmarkt ist daher rein aus Gründen der ökonomischen Effizienz angezeigt. Zweitens wird durch höheres Humankapital auch die innerfamiliäre Verhandlungsposition der Frau gestärkt: *Ceteris paribus* wird sie sich mit einem Wunsch auf außerhäusliche Beschäftigung eher durchsetzen, je höher ihr potentiell Einkommen ist – und dies ist aufgrund der besseren Qualifikation sicherlich der Fall.<sup>18, 19</sup>

Vermehrte, also auch längere Ausbildungszeiten der Kinder stellen aber auch einen weiteren Konsumverzicht seitens der Familie dar. Diese Investition hat potentiell einen privaten Ertrag, vor allem für die davon betroffenen Kinder, sie erzielen

17 Ob hiebei geschlechtsspezifische Differenzierungen vorliegen, ist für die folgenden Überlegungen unerheblich, es kann jedoch bei einer Argumentation für z. B. traditionelle Rollenverteilungen zwischen Mann und Frau Bedeutung erlangen.

18 Auch sind die Opportunitätskosten einer Nicht-Beschäftigung am Markt dadurch höher.

19 Auf die davon ausgehenden gesellschaftlichen Rückwirkungen auf die Makroebene wurde bereits im vorangehenden Abschnitt verwiesen.

später und im gesamten Verlauf des Arbeitslebens in der Regel ein höheres Einkommen. Ein Teil fließt jedoch über Externalitäten auch der Gesellschaft zu, d. h. es ergeben sich auch öffentliche Erträge aus der privaten Investition. Damit es nicht zu ökonomisch ineffizienten, d. h. in diesem Fall zu niedrigen, suboptimalen Investitionen in Humankapital kommt, muss die Gesellschaft diese Investitionen der Familien durch entsprechende Subventionen unterstützen.

Somit leisten geeignete familienpolitische Maßnahmen (im weitesten Sinne), wie freier Zugang zur Bildung, verstärkte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Umschulungen und sonstige Aktivitäten zur Höherqualifikation, Stipendien und ähnliche Förderungen, Unterstützung von Studentenheimen etc. einen Beitrag zu einer effizienten Ressourcenallokation. Es ist wichtig festzuhalten, dass es sich hier um ein reines Effizienzargument handelt, das als Begründung für Transfers zu Familien ohne Verteilungsüberlegungen herangezogen werden kann.

#### 2.1.4.4 Der Einfluss öffentlicher Maßnahmen

Wie wirken sich nun familienpolitische Maßnahmen der öffentlichen Hand auf die Erwerbsentscheidung vor allem der Frau aus und hier wieder insbesondere im Kontext familiärer Sorgepflichten? Diese Maßnahmen<sup>20</sup> werden an anderen Stellen dieses Berichts ausführlich diskutiert, wobei der Schwerpunkt der Auswirkungen sowohl auf Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familien- und Hausarbeit allgemein als auch auf der speziellen Problematik des Wiedereinstiegs bzw. Nicht-Ausstiegs nach der Geburt eines oder mehrerer Kinder liegt. Das bisher vorgestellte theo-

20 Beispielhaft wären anzuführen: Arbeitsplatzsicherheit nach der Geburt eines Kindes, höhere Flexibilität der Arbeitszeit, auch für beide Elternteile, Teilzeitarbeit, verbesserte Karriere-möglichkeiten bei Teilzeitbeschäftigung, Verfügbarkeit von (subventionierten) Kinderbetreuungs-möglichkeiten usw.

retische Modell schlägt vor, dass Maßnahmen, welche die innerfamiliäre Verhandlungsposition der Frau stärken, zu einer erhöhten Erwerbsbeteiligung der Frau führen sollten.

Für eine Reihe europäischer Länder wurde diese Implikation des Modells sowohl im Querschnitt als auch im Zeitverlauf empirisch untersucht.<sup>21</sup> Dabei fanden sich grundsätzlich eine Vielfalt von Bestätigungen für die Hypothesen. Charakterisiert man die Politikmaßnahmen in Deutschland als eher ‚Hauptverdiener-orientiert‘, in Schweden hingegen stärker egalitär betont, so folgt daraus das bekannte unterschiedliche Arbeitsmarktverhalten der Frauen (höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen in Schweden).

Hingegen wird auch gezeigt, dass eine Verbesserung der Leistungen für Mütter verbunden mit höherer Arbeitsplatzgarantie nach Geburt im Verlauf der Zeit in Deutschland gleichzeitig zu einer längeren Verweildauer bei den Kindern als auch zu einer höheren Wiedereinstiegsquote danach führt. Ein ähnliches Resultat zeigt ein Vergleich von Norwegen und Schweden, also eine Querschnittsbetrachtung zwischen zwei Ländern mit unterschiedlichen Bündeln familienpolitischer Maßnahmen. Als problematischer stellt sich die Teilzeitbeschäftigung z. B. in Deutschland heraus; am knappsten könnte man das Ergebnis mit ‚einmal teilzeitbeschäftigt, immer teilzeitbeschäftigt‘ umschreiben, d. h. Teilzeitarbeitsverhältnisse führen nicht notwendigerweise (verstärkt) zu einem Übergang zur Vollzeitbeschäftigung (vgl. dazu auch Sundström 1992).

Wiewohl einige dieser Maßnahmen vom Staat gesetzte Handlungen darstellen, ist sicherlich auch die Interaktion, das Verhalten, die Akzeptanz und Umsetzung durch den Unternehmenssektor im Rahmen gesetzlich vorgegebener Spielräume von

nicht unwesentlicher Bedeutung: Gleiche Karrierechancen für Teilzeitbeschäftigte können zwar gesetzgeberisch postuliert, von Verbänden getragen, aber letztendlich nur auf der Unternehmens-ebene umgesetzt werden. Übersetzt in das spieltheoretische Verhandlungsmodell heißt das: Eine durch staatliches Handeln geförderte familienfreundliche Unternehmenskultur, die auch nicht gegen Mütter mit (kleinen) Kindern direkt oder indirekt diskriminiert, führt im Aushandlungsprozess in der Familie zu einer gleichmäßigeren Verteilung aller Typen von Arbeit auf die PartnerInnen und damit zu einer höheren Wahrscheinlichkeit eines Wiedereinstiegs bzw. Nicht-Ausstiegs der Frau nach Geburt. Dem Staat kommt daher in Interaktion mit der Unternehmenswelt als Regulator (Bremsen oder Beschleuniger) gesellschaftlicher Entwicklungen im Bereich der Familie eine wichtige Bedeutung zu.

#### 2.1.5 Exkurs: Familienarbeit als ‚training for the job‘

Die in der Familie und in der Arbeitswelt erbrachten Leistungen beeinflussen sich in vielfältiger Weise wechselseitig. In den vorangegangenen Abschnitten wurde daher mehrfach der Wert von Familienarbeit für die Berufswelt betont, und zwar nicht nur indirekt durch die Vermittlung und Weitergabe von am Arbeitsmarkt geforderten Fähigkeiten an die eigenen Kinder im Rahmen des Sozialisationsprozesses sondern unmittelbar durch die Aneignung von Qualifikationen, die für die Berufswelt von Bedeutung sind. Die Arbeitswelt nimmt davon jedoch wenig Notiz. Rein ökonomisch betrachtet bedeutet die nicht-marktmäßige Anerkennung erworbener Fähigkeiten zunächst einmal eine Fehlallokation vorhandener Ressourcen. Darüber hinaus führt sie aber vor allem für Personen mit familienbedingten Berufsunterbrechungsphasen zu einer deutlichen Schlechterstellung am Arbeitsmarkt. Während die Nachteile von Frauen (und bedingt auch Männern) mit familiärer Verantwortung nur allzu deutlich wahrgenommen

21 Vgl. dazu die Beiträge in Gustafsson und Ermisch (1996); analysiert wurden verschiedene Aspekte des Wiedereinstiegs für Deutschland, Großbritannien, die Niederlande, Norwegen, Schweden und Spanien. Für Österreich gibt es unseres Wissens keine vergleichbaren Untersuchungen.



werden, werden etwaige potentielle Qualifikationen und Möglichkeiten im Zusammenhang mit diesen – aktuellen oder vorangegangenen – Verantwortungen im allgemeinen bewusst oder unbewusst übersehen. Költzsch Ruch (1997) spricht in diesem Zusammenhang vom einseitigen Blick auf eine Familienfrau wie durch eine Minusbrille. Eine angemessene Bewertung von Familienarbeit könnte insbesondere in zwei Bereichen zu einer Reduzierung der Arbeitsmarktdiskriminierung von (vornehmlich) Müttern – und dabei vor allem bei einem Wiedereinstieg nach einer Unterbrechungsphase – führen: (i) durch eine Berücksichtigung von erworbenen Familienkompetenzen bei Bewerbungs- und Einstellungsgesprächen bzw. bei einer möglichen Beförderung; und (ii) durch eine Anerkennung von Familientätigkeiten im Rahmen von Aus-, Fort- und Weiterbildungen.

Die Anerkennung von Familienkompetenzen setzt grundsätzlich drei Schritte voraus:

- 1) Eine Zusammenstellung der Anforderungen von Familien- und Hausarbeitsplätzen;
- 2) Die Messung der erworbenen Qualifikationen im Rahmen der Familienarbeit;
- 3) Die Ermittlung der Verwertbarkeit der Qualifikationen für einen Job oder für eine Ausbildung.

#### 2.1.5.1 Anforderungen von Familien- und Hausarbeitsplätzen

Ein Katalog der Anforderungen von Familien- und Hausarbeitsplätzen wurde in verschiedenen arbeitswissenschaftlichen bzw. arbeitspsychologischen Untersuchungen zusammengestellt. Vollmer (1997) etwa berichtet als Ergebnis einer Reihe von Workshops von einem Anforderungsprofil mit insgesamt zehn Anforderungsdimensionen: i. unternehmensbezogenes (familienbezogenes) Denken und Handeln; ii. Planung, Koordination und Kontrolle; iii. komplexes Problemlösungsverhalten; iv. Entscheidungsverhalten; v. Kommunikation und Kontaktfähigkeit; vi. Integration und Konfliktverhalten; vii. Delegation und Führung; viii. persönli-

che Kompetenz und Selbstbeauftragung; ix. pädagogische Kompetenz; und x. Belastbarkeit.

Zierau et al. (1991) unterscheiden fachliche Qualifikationen sowie überfachliche oder sogenannte Schlüsselqualifikationen. Letztere unterteilen sich in vier Kategorien: i. Basisqualifikationen (wie z. B. logisches, kritisches und strukturierendes Denken oder analytisches, kooperatives und kreatives Vorgehen); ii. Horizontqualifikationen (z. B. Gewinnen und Verstehen von Informationen); iii. Breitenelemente (Fertigkeiten wie z. B. Erste Hilfe, Grundrechenarten, Maschinenwartung etc.); und iv. sogenannte Vintage-Faktoren oder Nachholqualifikationen.

Költzsch Ruch (1997), bei der sowohl der Vergleich zwischen verschiedenen Familien- und Hausarbeitsplätzen als auch ein Vergleich zwischen diesen Familienarbeitsplätzen und verschiedenen Berufsfeldern im Vordergrund steht, unterscheidet insgesamt sechzehn Anforderungen und Beeinträchtigungen, welche sie vier verschiedenen Bereichen zuordnet:

- i. Intellektueller Bereich: geistig-intellektuelle Anforderungen, organisatorische Fähigkeiten, Beeinträchtigungen von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen sowie beeinträchtigende Arbeitsunterbrechungen;
- ii. Psycho-sozialer Bereich: mündliche Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen sowie beeinträchtigende psychosoziale Bedingungen;
- iii. Physischer Bereich: Anforderungen an die Muskelkraft sowie an die Bewegungspräzision, beeinträchtigende zeitliche Bedingungen sowie beeinträchtigende Umgebungsbedingungen;
- iv. Verantwortung: für die Arbeitsergebnisse anderer Personen, für menschliches Leben, für wertvolle Materialien und Güter sowie für den Schutz der Umwelt.

Das Ergebnis dieser detaillierten arbeitswissenschaftlichen Analyse der Anforderungen verschie-

dener Arbeitsplätze in Költzsch Ruch (1997) ist bemerkenswert. Die Bewertung der Familien- und Hausarbeit variiert wesentlich stärker als für jede andere Berufsgruppe; sie schwankt (auf der verwendeten 1000-Punkte-Skala) von 107 Punkten für eine 30jährige kinderlose Studentin bis zu 868 Punkten für eine 36jährige verheiratete und teilzeitbeschäftigte Mutter von drei Kindern. Das Vorhandensein von Kindern ist das ausschlaggebende Kriterium: Haushalte ohne Kinder erreichen im Schnitt 171 Punkte, Haushalte mit Kindern 618 Punkte. Anzahl und Alter der Kinder haben einen überraschend geringen Einfluss, andere Rahmenbedingungen, wie etwa das Geschlecht, der Partnerschaftsstatus (verheiratet oder alleinerziehend) und auch eine etwaige zusätzliche Erwerbstätigkeit, haben ebenfalls keinen nennenswerten Einfluss auf die Bewertung der Anforderungen des jeweiligen Familien- und Hausarbeitsplatzes. Ein Grund für die geringen Unterschiede nach diesen Determinanten ist der persönliche Gestaltungsspielraum, also die Frage, wie anspruchsvoll man seine Familienarbeit gestaltet. Deutliche Unterschiede zeigen sich hingegen nach dem Bildungsniveau: besser qualifizierte Personen sind sich ihrer Familienkompetenzen eher bewusst, woraus eine deutlich höhere Arbeitsplatzbewertung resultiert (zum Teil als Folge der gleichzeitigen Berufstätigkeit dieser Personen).

Auch der Vergleich der Arbeitsbewertungen von Familienarbeit mit Berufsarbeit lässt bemerkenswerte Schlüsse zu. Familienarbeit in Haushalten mit Kindern ist im Schnitt deutlich anspruchsvoller bzw. belastungsreicher als sowohl „gleichwertige“ Berufsarbeitsplätze, wie Raumpflegerin, Köchin, Kindergärtnerin, Krankenschwester oder Lehrerin, als auch traditionell männertypische Berufe wie Bauarbeiter, Handwerker, Feuerwehrmann oder Polizist (vgl. Költzsch Ruch 1997). Hochbewertete Familienarbeitsplätze können auch mit den höchstbewerteten Erwerbsarbeitsplätzen (etwa ArbeitsamtsleiterIn, UntersuchungsrichterIn, RektorIn) mithalten. Mit anderen Worten werden

Frauen und Männer in der Familien- und Hausarbeit sowohl hinsichtlich Verantwortung als auch hinsichtlich psycho-sozialer, körperlicher und geistiger Anforderungen bzw. Belastungen oftmals genauso gefordert wie im Beruf.

#### 2.1.5.2 Messung der tatsächlich erworbenen Qualifikationen

Vergleichbare Anforderungen und Belastungen lassen sich jedoch nicht unmittelbar in Kompetenzen oder Qualifikationen umwandeln, wenngleich auch die Arbeitspsychologie von der Annahme ausgeht, dass, wer bestimmte Anforderungen erfüllt und bestimmten Belastungen ausgesetzt ist, in der Regel auch entsprechende Qualifikationen zur Bewältigung erwerben wird (z. B. Ulich 1994). Das bloße Vorhandensein von Familienerfahrungen ist noch keine Garantie für tatsächlich erworbene Kompetenzen. Um Familienkompetenzen etwa bei Bewerbungen berücksichtigen zu können, müssen potentielle ArbeitgeberInnen die Möglichkeit haben, diese auch zu messen. Erst wenn sich diese Fähigkeiten quantifizieren und individuell anrechnen lassen, können sie tatsächlich ökonomische Bedeutung erlangen. Eine Messung der Familienkompetenzen sollte sich ohne größeren zusätzlichen Aufwand in das Personalauswahlverfahren eines Unternehmens integrieren lassen. Laut Költzsch Ruch (1997) liegt hier das große Manko begraben, weil es gegenwärtig keine entsprechenden Erhebungsinstrumente gibt.

Vollmer (1997) verwendet bewährte und bekannte – allerdings auch etwas veraltete – psychologische Testverfahren zur Messung beobachtbare Kompetenzen. Sie betont, dass es unbedeutend ist, ob diese Kompetenzen erst im Rahmen der Familienarbeit entwickelt wurden oder ob es sich um stabile, relativ unveränderliche Persönlichkeits- und Leistungsmerkmale handelt. Sachgerechte, aufgabenbezogene Testverfahren sind jedenfalls rar; hier ist noch viel Entwicklungsarbeit notwendig. Als Alternative zu derartigen Eignungsprüfungen, die oftmals gerade bei Personen mit tendenziell

geringem Selbstwertgefühl zu wenig brauchbaren Resultaten führen können, wurden in Zierau et al. (1991) Feststellungskurse oder auch längere Beobachtungsphasen vorgeschlagen. Wie dies in der Realität aussehen könnte, wird allerdings nicht erläutert.

### 2.1.5.3 Ermittlung der Verwertbarkeit der Qualifikationen

Geht man davon aus, dass es möglich ist, erworbene Kompetenzen zu messen, stellt sich immer noch die Frage nach der Verwertbarkeit dieser Fähigkeiten. Familienarbeit vermittelt insbesondere Schlüsselqualifikationen. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass sie das eigene Wissen und Können flexibel auf unterschiedliche und wechselnde Situationen übertragen helfen – sie können per se jedoch eine erfolgreiche Übertragung noch nicht garantieren. Költzsch Ruch (1997: 114): „Schlüsselqualifikationen sind wie ein Generalschlüssel für viele Tätigkeiten oder auch Ausbildungen. Allerdings bringt ein Schlüssel zu einem leeren Haus nicht viel; er bringt nur etwas, wenn im Haus auch etwas zu holen ist, wie z. B. fachliche Qualifikationen.“ Mit anderen Worten: Schlüsselqualifikationen können bei der Bewältigung von Arbeitsplatz- oder Ausbildungserfordernissen behilflich sein. Die Übertragung von Kompetenzen wird um so erfolgreicher sein, je besser das Anforderungs- und Belastungsprofil des Berufsarbeitsplatzes oder das Ausbildungsziel mit dem Qualifikationsprofil der Bewerberin übereinstimmt.

Familienkompetenzen haben nur dann eine Chance, bei Personalentscheidungen berücksichtigt zu werden, wenn sie für die Bewältigung der jeweiligen Aufgaben wichtig sind. Das setzt eine klare Beschreibung des Anforderungsprofils eines Arbeitsplatzes voraus. Werden darin Kompetenzen verlangt, die auch durch Familienarbeit erworben werden können, ist es für ein Unternehmen oder auch eine Behörde von Vorteil, BewerberInnen mit derartigen Familienkompetenzen den Vorzug zu geben. Das setzt andererseits aber auch voraus, dass

sich potentielle BewerberInnen ihrer Familienkompetenzen bewusst werden – was aber in klarem Gegensatz zur allgemeinen Geringschätzung der eigenen Qualifikationen (gerade bei WiedereinsteigerInnen) und deren Verwertbarkeit für das Berufsleben steht. Vollmer (1997) weist auf das Potentialinterview hin als geeignete Methode, Familienkompetenzen zu erfassen. Ein Potentialinterview ist ein gezieltes Gespräch bei Bewerbungen oder Personalbeurteilungen mit dem Bestreben, Kompetenzen bzw. Potentiale von Betroffenen mit den Anforderungen einer (vakanten) Position in Übereinstimmung zu bringen. Es liegt in der Tat nahe, Potentiale, die auf Familienarbeitserfahrungen gründen, in diese Personalentscheidungsgespräche einzuschließen.

Dazu nochmals ein Zitat von Költzsch Ruch: „Eine Aufwertung der Familien- und Hausarbeit könnte außerdem den Haus- und Familienbereich für Männer attraktiver machen. Wenn die Berufswelt erst einmal realisiert, wie umfassend die Fähigkeiten von Familienfrauen und -männern sind, dann sollte eine Familienpause kein Hindernis mehr für die Laufbahn sein. Im Gegenteil: Familienerfahrungen könnten künftig zum Anforderungsprofil im Berufsleben gehören“ (Költzsch Ruch 1997: 16).

Für Ausbildungslehrgänge gilt ähnliches wie für Personalentscheidungen. Auch hier ist eine Anrechnung und Anerkennung von Familienkompetenzen nur möglich und sinnvoll, wenn diese für den konkreten Aus- und Fortbildungsabschluss verwertbar sind. Im Zusammenhang mit Bildungsabschlüssen gibt es grundsätzlich zwei Möglichkeiten der Berücksichtigung von Familienarbeit: (i) die unmittelbare Anerkennung der Tätigkeit als Praktikum oder als notwendige Berufspraxis ohne zusätzlichen Nachweis sowie (ii) eine Anrechnung aufgrund von (z. B. durch einen Test) nachgewiesenen Kenntnissen und Fertigkeiten aus Familientätigkeit. Letzteres könnte in verschiedener Hinsicht zur Verkürzung der Aus- oder Fortbildung führen, sei es durch einen erlaubten späteren

Einstieg, den Wegfall spezifischer Ausbildungsinhalte oder das Angebot eines eigenen komprimierten Kurses für diese Zielgruppe (vgl. dazu Zierau et al. 1991: 30). Um eine Aufweichung von Ausbildungsstandards und in weiterer Folge eine Abwertung der Berufsausbildung zu verhindern, sollte eine Ausbildungsverkürzung nur dann möglich sein, wenn Qualifikationen erlangt wurden, die eine solche qualitativ rechtfertigen. Es sollten also keinesfalls Abstriche beim Ausbildungsziel gemacht, sehr wohl aber neue Wege zur Erreichung des jeweiligen Berufsabschlusses beschrritten werden.

Unter der Annahme, dass Familientätigkeiten grundsätzlich berufsverwertbare Qualifikationen hervorbringen, analysierten Zierau et al. (1991) 61 Berufe und die entsprechenden Berufsausbildungen im Detail; anerkannte Ausbildungsberufe ebenso wie Berufe mit geregelten Bildungsgängen etwa an (Berufs-)Fachschulen und Berufe, die auf eine Erstausbildung aufbauen – wobei es sich hier wohl-gemerkt um eine deutsche Untersuchung handelt. Der Abgleich der in den Berufen geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten mit Qualifikationen aus Familientätigkeit (durchgeführt anhand der Aus- und Fortbildungslehrpläne) hatte zum Ergebnis, dass 14 der ausgewählten Berufe als „besonders geeignet“ eingestuft wurden. Es waren dies die Berufe FloristIn, FloristmeisterIn, DamenschneidermeisterIn, BäckermeisterIn, KüchenmeisterIn, Kaufmann / Kauffrau im Einzelhandel, KrankenpflegehelferIn, KinderpflegerIn, ErzieherIn, Haus- und FamilienpflegerIn; AltenpflegerIn, DorfhelferIn, RestaurantmeisterIn und HotelmeisterIn. Weitere 26 Berufe erhielten eine mittlere Einstufung. Insgesamt hat sich – nicht allzu überraschend – gezeigt, dass besonders bei Ernährungsberufen und bei Sozial- und Erziehungsberufen eine große Übereinstimmung von Berufs Anforderungsprofil und Familienkompetenz festzustellen ist.

Zuletzt soll auch noch auf mögliche Ambivalenzen im Zusammenhang mit der Forderung nach Anerkennung von Familientätigkeiten bei Berufslehrgängen hingewiesen werden. Die Anrechnung

von Familienarbeit kann nicht-gewünschte Auswirkungen haben, wenn sie ausschließlich auf Berufe mit frauenspezifischen Anforderungen beschränkt bleibt. Anstatt die Chancengleichheit der Geschlechter zu erhöhen, könnten damit typische Klischees und traditionelle Rollenbilder eher gefestigt werden. Darüber hinaus darf die Gefahr einer Schlechterstellung von Frauen mit einer kürzeren und daher „billigeren“ Ausbildung nicht übersehen werden. Schließlich muss eine Anerkennung von Familientätigkeiten nach dem Prinzip der Freiwilligkeit erfolgen, um Überforderungen aller Art zu vermeiden. Da durch Familientätigkeit zwar Schlüsselqualifikationen aber kaum fachliche Inhalte erworben werden, kann eine Ausbildungsverkürzung durchaus auch kontraproduktiv sein. Busch (zit. in Zierau et al. 1991: 159) argumentiert daher sogar für eine Verlängerung der Umschulung für Frauen nach der Familienphase.<sup>22</sup>

#### 2.1.5.4 Sonstige Aspekte im Kontext einer Anerkennung von Familientätigkeiten

Es sollte nicht verschwiegen werden, dass die Anerkennung familiärer Fähigkeiten in bestimmten Kontexten bislang durchaus die Regel ist, was jedoch vielfach zu kontraproduktiven Effekten für Frauen führt. Die Rede ist von Tätigkeiten im Bereich der Kinderbetreuung, wo „Mutter sein“ und „Kinder betreuen“ oft (von Männern) als gleichsam angeborene Fähigkeiten von Frauen definiert werden, um gegen eine adäquate Ausbildung und Bezahlung von Kinderbetreuung zu argumentieren. Insbesondere im Zusammenhang mit der aktuellen Debatte um eine Professionalisierung von Tagesmüttern und Pflegeeltern führen solche Argumente dazu, erworbene Fähigkeiten im Rahmen von Familientätigkeiten im Bereich der unbezahlten Arbeit durchaus anzuerkennen, um dadurch gleich-

<sup>22</sup> Da nach einer Berufsunterbrechung gleichzeitig ein Verlust an Humankapital entsteht, käme z. B. der fachlichen Aus- und Weiterbildung bei WiedereinsteigerInnen erhöhte Bedeutung zu.

zeitig eine angemessene Bezahlung und Ausbildung für diese Tätigkeiten, die ein wachsendes Arbeitsmarktsegment werden könnten, zu verhindern.

In diesem Zusammenhang ist ebenfalls darauf hinzuweisen, dass hier in Zukunft ein differenzierter Brückenschlag zwischen zwei gleichermaßen berechtigten Anliegen notwendig sein wird – dem Streben nach Aufwertung und Professionalisierung bislang frauentypischer Berufe einerseits und dem Streben nach Anerkennung von Familientätigkeit beim Wiedereinstieg – für Frauen und für Männer. Der Trend zur Professionalisierung steht zur geforderten Anerkennung keinesfalls im Widerspruch, sehr wohl muss aber darauf geachtet werden, einer Spaltung insbesondere zwischen qualifizierten berufstätigen Frauen und Wiedereinsteigerinnen vorzubeugen.

Schließlich ist auf mögliche Analogien zwischen der Anerkennung familiärer und ehrenamtlicher Tätigkeiten hinzuweisen: Für letztere gilt ähnliches wie für die Anerkennung von Familientätigkeiten, wobei im Rahmen ehrenamtlicher Tätigkeiten durchaus andere Qualifikationen erworben werden können. Zum Teil steht es um eine Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit etwas besser, weil hier zumindest der Nachweis der Betätigung (und gegebenenfalls auch eine Empfehlung) möglich und zunehmend auch üblich ist.

---

## 2.2 Vereinbarkeitstheorien und Biografietypen

---

*Christopher Prinz*

Zweck dieses Kapitels ist es, die theoretischen Grundlagen für die nachfolgenden Überlegungen zu den empirisch belegbaren Vereinbarkeitsstrategien der ÖsterreicherInnen und dem sich daraus ergebenden ordnungspolitischen Handlungsbedarf bereitzustellen.

### 2.2.1 Erwerbsverhalten und Vereinbarkeitsproblematik

Wie zahlreiche empirische Befunde für Österreich und Europa belegen, hat sich das Erwerbsverhalten von Frauen gravierend verändert, auch und besonders innerhalb des letzten Jahrzehntes (vgl. Kap. 3.1.1). Immer mehr Frauen sind heute nach oder sogar während einer Familienphase berufstätig. Die Lebensform ‚Hausfrau‘ stellt für immer weniger Frauen eine dauerhafte Alternative dar. Das reine Hausfrauendasein und die damit verbundene Abhängigkeit vom Ehepartner ist heute einfach zu riskant geworden (Walper / Heinritz 1992). Das neue Erwerbsverhalten von Frauen bei weitgehend unveränderter Teilung der unbezahlten Familienarbeit (vgl. Familienbericht Band I) bedingt zugleich eine Diskussion der Vereinbarkeitsfrage. Sobald der Wunsch nach Kindern entsteht, stellt sich heute die Frage, wie man Berufs- und Familienorientierung gleichzeitig realisieren kann. Die Analyse von Lebensbiografien zeigt mehrheitlich, dass diese zwei Sphären für Männer praktisch voneinander unabhängig verlaufen, indem die Betreuungsaufgaben an eine Partnerin oder an Dritte delegiert werden. Der berufliche Werdegang ist bei Männern von der Geburt eines Kindes kaum beeinflusst (vgl. Kap. 3.2); häufig sind in dieser Situation sogar intensivere Karrierebestrebungen zu erkennen (Brüderl 1992).

Im Gegensatz dazu erfährt der Berufsverlauf von Frauen durch die Geburt eines Kindes zumeist

einen deutlichen Einschnitt. Lässt sich dabei auch für Frauen eine allgemein gültige Konzeption des Lebenslaufes finden, quasi als Pendant zur männlichen Normalbiografie mit durchgängigem Vollzeit-arbeitsverhältnis? Oder lassen sich einige typische weibliche Normalbiografien, typische Verhaltensstrategien bzw. typische Antworten auf das Vereinbarkeitsproblem erkennen? Oder aber handelt es sich vielmehr um individuelle „Kompromißbiografien“, die aus einer einseitigen Doppelbelastung als Mutter und leistungsfähiger Berufstätiger resultieren und zu einer kaum beschreibbaren Vielfalt von Vereinbarkeitsstrategien und weiblichen Lebensläufen führen? Kap. 3.2 wird diese Fragen für Österreich auf der Grundlage empirischer Daten zu beantworten versuchen. Zunächst sollen aber vorhandene Untersuchungen diskutiert werden, um darauf aufbauend eine Vereinbarkeitstypologie konstruieren zu können.

Mit dem Anwachsen der außerhäuslichen Erwerbstätigkeit von Frauen auf ein gesellschaftlich relevantes Ausmaß sind die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Gegenstand zahlreicher wissenschaftlicher Untersuchungen geworden. Einige AutorInnen haben auch den Versuch unternommen, jene Strategien und Kompromisse schematisch aufzuzeigen, die Familienmitglieder – vornehmlich Frauen – in der Bewältigung dieser Doppelanforderung anwenden. Dabei lassen sich zwei zwar grundlegend verschiedene, doch gleichermaßen relevante Ansätze finden: Versuche einer Typologisierung auf der Basis empirischer Daten sowie Versuche einer Gruppierung auf der Grundlage theoretischer Überlegungen und Konzepte.

### 2.2.2 Theoretische Konzeptionen

Lewis (1992) hat ihre Überlegungen im Zusammenhang mit der Typologisierung von Wohlfahrtsregimen angestellt; sie hat als erste argumentiert, dass jede derartige Klassifikation die Beziehung zwischen unbezahlter Arbeit und bezahlter Arbeit sowie den wohlfahrtsstaatlichen Rege-

lungen mit einbeziehen muss. Dieser Aspekt fehlt in Einteilungen, die das männliche Normalarbeits(zeit)verhältnis als allgemein gültig unterstellen (insbesondere Esping-Anderson 1990). Diese spezielle Beziehung wurde von keinem Wohlfahrtsregime jemals direkt adressiert. Lewis kommt daher zum Schluss, dass sich moderne Wohlfahrtsstaaten allesamt auf die Idee des männlichen Versorger- oder Alleinverdienermodells stützen; wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß und mit durchaus unterschiedlichen Anpassungsschritten im Zeitablauf. Sie unterscheidet folglich Länder mit *stark ausgeprägtem, modifiziertem* und *schwach ausgeprägtem Ernährermodell*. Die Position von Frauen im jeweiligen Wohlfahrtsstaat kreist ihrer Argumentation zufolge um zwei zentrale, durchaus verwandte Fragen: erstens, wie unbezahlte Arbeit behandelt beziehungsweise bewertet wird und zweitens, wie unbezahlte Arbeit in der Gesellschaft geteilt wird (Lewis 1992: 170). Diese zwei Fragen sind für die Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Position einzelner Familienmitglieder in verschiedenen Familienkonstellationen mindestens ebenso bedeutsam. Wir werden daher in der Folge wiederholt auf diese Punkte zurückkommen.

Pfau-Effinger (1996) geht noch einen Schritt weiter, indem sie eine Klassifizierung anhand der spezifischen Kombination von Wohlfahrtsregime und Geschlechterarrangement vorschlägt. Das Geschlechterarrangement setzt sich dabei in oft komplexer Art und Weise aus zwei Elementen zusammen: den kulturellen Rahmenbedingungen oder der Geschlechterkultur (sozio-kulturelle Normen und Leitbilder in bezug auf Geschlechterbeziehungen und Arbeitsteilung) und den institutionellen Gegebenheiten oder der Geschlechterordnung (Behandlung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in den relevanten Institutionen, insbesondere durch den Arbeitsmarkt, das Bildungssystem und den Wohlfahrtsstaat). Anhand dieser theoretischen Überlegungen bildet Pfau-Effinger vier geschlechterkulturelle Modelle, von denen drei

heute noch in Europa relevant sind: (i) die *männliche Versorgerehe* mit traditioneller Arbeitsteilung, (ii) das *egalitär-individualistische Modell*, wonach beide Partner vollzeiterwerbstätig sind und die Kinderbetreuung institutionell erfolgt sowie (iii) das *egalitär-familienbezogene Modell*, wonach beide Elternteile gemeinsam und partnerschaftlich Familien- und Erwerbsarbeit erledigen. Diese Typen werden anhand verschiedener Dimensionen klassifiziert, die sich auf die Strukturen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung beziehen: die Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit selbst sowie die Beziehung der beiden Sphären zueinander (symmetrisch oder komplementär), die Bewertung von Familien- und Erwerbsarbeit (hierarchisch oder gleichwertig), die Abhängigkeitsbeziehung zwischen Frauen und Männern (autonom, einseitig oder gegenseitig abhängig) und schließlich die zentrale Sphäre für das Aufziehen der Kinder (Familie, Staat oder Markt). Diese fünf Dimensionen, die im wesentlichen als eine Erweiterung der von Lewis in den Vordergrund gerückten Fragen der Bewertung und Teilung von unbezahlter Arbeit gesehen werden können, sind für die angestrebte Typenbildung äußerst hilfreich.

Ebenfalls als theoretischer Ansatz kann das ursprünglich von Myrdal / Klein (1960) vorgeschlagene *Drei-Phasen-Modell* der Erwerbsbeteiligung von Frauen bezeichnet werden. Für verheiratete Frauen des Mittelstandes und der gehobenen Gesellschaftsschichten, also Frauen, die zumindest eine gewisse Wahlfreiheit zwischen Familie und Beruf haben, gliedert sich das Leben demnach in drei Phasen, in denen sie abwechselnd auf Beruf oder Familie orientiert sind. Die erste Phase der Berufsorientierung beginnt mit Abschluss der Schulausbildung und endet mit der Eheschließung oder der Geburt des ersten Kindes. Bei der Familiengründung erfolgt ein Rückzug aus dem Erwerbsleben, weil Kinder von der Mutter betreut werden müssen (2. Phase). Nachdem die Kinder unabhängig geworden sind, beginnt mit dem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt eine neuerliche

Phase der Berufsorientierung. Tatsächlich handelt es sich hier weniger um eine Theorie, als vielmehr um eine extrem normative Herangehensweise, was sich unter anderem auch daran ablesen lässt, dass Myrdal / Klein auch deshalb für einen Wiedereinstieg nach der Familienphase plädieren, weil sie es ungerecht fänden, wenn sich Ehefrauen auf den Lorbeeren der vollbrachten Kindererziehung ausruhen und sich nicht an der gesellschaftlich notwendigen Erwerbsarbeit beteiligen, sondern „von den Anstrengungen anderer leben“ (Myrdal / Klein 1960: 48). Der normative Charakter dieses Modells hat naturgemäß viel Kritik heraufbeschworen, nicht zuletzt deshalb, weil die empirische Verbreitung offensichtlich weit geringer ist als die normative Aktualität. Familienpolitik scheint sich stärker am Drei-Phasen-Konzept zu orientieren als die Betroffenen selbst, für die die Unterbrechung eines an sich als kontinuierlich geplanten Berufsweges aber oft der einzige Ausweg aus dem Entscheidungsdilemma ist (Geissler 1991: 27). Es erscheint eher als akzeptabel, Mütter auf den Lebensweg des Drei-Phasen-Modells zu lenken, statt auf die Forderung einzugehen, die gleichzeitige Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Frauen zu fördern (Kirner / Schulz 1992: 26).

### 2.2.3 Empirisch argumentierte Typologien

Andere Typologieversuche orientieren sich an empirischen Längsschnitt-Untersuchungen und sind daher zumeist weniger normativ. Da sich die folgenden Beispiele auf deutschsprachige Literatur stützen, ergibt sich ein austro-germanischer Bias bzw. eine Typologie, die sich nicht notwendigerweise gleichermaßen auch auf die heutigen Verhältnisse beispielsweise in Frankreich oder Skandinavien übertragen lässt.

Borkowsky (1985, zit. in Fookan / Lind 1994) etwa identifiziert vier, nebeneinander existierende, typische Formen weiblicher Lebensführung: *Doppelarbeiterinnen*, die immer gleichzeitig zu ihrer Familie auch berufstätig waren; *Wechsler-*

innen, die ihre Berufstätigkeit zwar unterbrechen, aber jeweils nur für kurze Zeit z. B. nach der Geburt eines (weiteren) Kindes; *Drei-Phasen-Frauen*, die ihre Berufstätigkeit für viele Jahre (bis die Kinder unabhängig sind) unterbrechen, und schließlich *Familienfrauen*, die nach der Eheschließung oder der Geburt des ersten Kindes ihre Berufstätigkeit abbrechen ohne jemals zurückzukehren.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen Kirner / Schulz (1992). Sie unterscheiden aber nur drei Gruppen: *Hausfrauen*, also Frauen die niemals erwerbstätig waren oder ihre Berufstätigkeit nach einer Erwerbsphase gänzlich aufgegeben haben; *kontinuierlich Berufstätige*, die ihre Berufstätigkeit niemals für mehr als ein Jahr unterbrochen haben; sowie die große und durchaus sehr heterogene Gruppe der *Berufsrückkehrerinnen*, die mindestens zwei Erwerbsphasen aufweisen und ihre Berufstätigkeit mindestens einmal für mehr als ein Jahr unterbrochen haben. In dieser Gruppe finden sich also Drei-Phasen-Frauen ebenso wie Wechslerinnen.

Levy (1977) spricht sehr allgemein von nur zwei Biografiemodellen. Nach dem für die Mittelschicht typischen *Ein-Rollen-Modell* gibt die Frau spätestens bei der Geburt des ersten Kindes ihre Berufstätigkeit auf. Nach dem *Zwei-Rollen-Modell* haben Frauen eine eigene Familie und gehen gleichzeitig einer Erwerbstätigkeit nach. Dieses Verhalten ist typisch sowohl für untere soziale Schichten (wobei hier die Frauen trotz ihrer Berufstätigkeit überwiegend alleinverantwortlich für familiäre Aufgaben sind) als auch für die gebildete Oberschicht (wobei hier eine partnerschaftliche Teilung der Familienarbeiten relativ häufiger anzutreffen ist).

Krüger et al. (1989) betonen die Komplexität von Lebensverläufen. Zwar sprechen auch sie vom Drei-Phasen-Typ, vom Typ mit kontinuierlicher Erwerbsarbeit und vom Typ mit kurzer Erwerbsphase und daran anschließendem Hausfrauendasein, gleichzeitig finden sie aber eine große *Gruppe mit vielen Wechseln* zwischen Berufstätigkeit und Nicht-Berufstätigkeit. Für diesen Typ konnten sie

keine regelmäßige Struktur der Biografie finden; der jeweilige Lebenslauf ist aber offensichtlich insbesondere vom Ausbildungs- oder Erstberuf geprägt.

Herlyn / Vogel (1994) haben ihr Augenmerk nur auf Frauen mit einer langen familienbedingten Unterbrechung gelegt. Dabei fanden sie drei annähernd gleich häufig auftretende Typen. *Typ I* nützt die Freisetzung von Mutterpflichten für Hobbies und ehrenamtliche Tätigkeiten; das Lebenskonzept und insbesondere die alleinige Verantwortung für familiäre Verpflichtungen bleibt ein Leben lang unverändert. Bei *Typ II* führt die zeitliche Freisetzung zu einer bezahlten Teilzeitbeschäftigung, alle anderen Pflichten werden aber dennoch unverändert wahrgenommen. Es handelt sich gewissermaßen um eine kontrollierte Individualisierung (Diezinger 1991). *Typ III* nützt die zeitliche und psycho-soziale Freisetzung für völlig neue Aktivitäten (zumeist für eine Vollzeitbeschäftigung, aber auch für Bildungsabschlüsse, Umschulungsmaßnahmen etc.) bei gleichzeitiger Umgestaltung der bisherigen Arbeitsteilung im Haushalt. Die Wahl einer der drei Lebenswege stützt sich vor allem auf biografisch bedingte subjektive Ressourcen.

Diese Gruppierung führt uns auch auf eine andere, subjektivere Ebene. Brüderl (1992) unterscheidet, unter Verwendung anderer Untersuchungen, drei Typen auf der Basis subjektiver Einstellungsmuster. Für *berufsorientierte Mütter* bleibt die eigene Erwerbstätigkeit auch in der Kleinkindphase ein zentraler Bestandteil ihrer Persönlichkeit. *Familienzentrierte Frauen* möchten aus der Berufswelt aussteigen und begreifen ihre Familientätigkeit zu Hause als gleichwertige Berufstätigkeit. Eine dritte – und nicht unbedingt kleine – Gruppe wird als *Gratwanderinnen* bezeichnet, die sich zwischen beiden Lebenskonzepten hin und her gerissen fühlen. Dazu zählen sowohl berufstätige Mütter ohne befriedigende Berufsidentität, die oftmals unter ihrer Qualifikation arbeiten, als auch Frauen, die mit ihrer Entscheidung zum Mutter- und Hausfrauendasein nicht glücklich werden.



Schröder (1992) entwickelte im Zusammenhang mit dieser offensichtlichen Ambivalenz die *These einer motivationalen psychologischen Unvereinbarkeit* der Lebenswelten Beruf und Familie. Was sich für Frauen als belastend und widersprüchlich darstellt sind – vor allem auch – Intrarollenkonflikte, also Konflikte zwischen verschiedenen Ansprüchen innerhalb einer Person. Anders formuliert, „Frauen verzweifeln an ihren eigenen, hohen Ansprüchen, allen (subjektiv wahrgenommenen) Anforderungen auch jeweils voll genügen zu wollen“ (Schröder 1992: 95). Frauen wollen weder als „Rabenmutter“ (als Bezeichnung für berufstätige Mütter) noch als „nicht emanzipiertes Hausmütterchen“ (als Bezeichnung für Vollzeitmütter) abgestempelt werden (Brüderl 1992: 28). Es wundert jedenfalls wenig, wenn Untersuchungen – zumindest in Deutschland Anfang der 80er Jahre – zu dem Schluss gekommen sind, dass sowohl Hausfrauen als auch berufstätige Mütter gerade ihre eigene Lebenssituation mit einem besonders negativen Image verbinden (Erler et al. 1983).

#### 2.2.4 Resümee: Ein-Rollen- und Zwei-Rollen-Modelle

Welches Resümee lässt sich aus den hier beschriebenen Theorien und Typologien ziehen? Im wesentlichen zeichnen sich zwei Grundformen ab: (i) *Ein-Rollen-Modelle*, die dadurch gekennzeichnet sind, dass Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben nie gleichzeitig sondern stets konsekutiv ausgeübt werden sowie (ii) *Zwei-Rollen-Modelle*, die sich gerade durch die Gleichzeitigkeit oder Parallelität von Berufs- und Familienorientierung auszeichnen. Innerhalb dieser beiden Basismodelle gibt es zahlreiche Variationsmöglichkeiten, die in der Folge noch ausführlich diskutiert werden. Die Unterteilung in Ein- und Zwei-Rollen-Modelle ist auch deshalb besonders zielführend, weil damit gerade der für politische Maßnahmen und Empfehlungen entscheidende Punkt, nämlich ob die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nacheinander / sequentiell oder aber neben-

einander / simultan gesucht wird, im Mittelpunkt steht. Darüber hinaus gibt es auch noch verschiedene *Mischtypen*, die nicht exakt ein oder dem anderen Grundtyp zugeordnet werden können, sondern sich gerade durch den Wechsel zwischen verschiedenen Modellen definieren.

Insgesamt wollen wir in unserer Analyse acht Basistypen (vier Ein-Rollen-Typen und vier Zwei-Rollen-Typen, letztere mit Untertypen) sowie drei Mischtypen im weiteren Sinn unterscheiden (Tabelle 2.1), wobei erst nachgewiesen werden muss, ob diese Typen tatsächlich empirisch relevant sind (vgl. Kap. 3.2.3). Diese Typen oder Muster stellen einerseits höchst unterschiedliche Vereinbarkeitsstrategien dar und bedürfen andererseits für ihre Umsetzung sehr unterschiedlicher gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und politischer Maßnahmen. Im Zusammenhang mit der hier vorgenommenen Typologisierung stellt sich auch die Frage, inwieweit eine Individual- oder aber eine Familiensichtweise sinnvoll scheint. Die Familienperspektive kann – zumindest theoretisch – geschlechtsneutral formuliert werden, weil ja nicht vorgegeben sein muss, wer bei der unterstellten Arbeitsteilung welchen Part übernimmt. Aus der Individualperspektive macht diese Geschlechtsneutralität, die ja der Wirklichkeit weitgehend widerspricht, aber nur bedingt Sinn. Schließlich muss hinzugefügt werden, dass unsere Typologie grundsätzlich auf die Bereiche Kinderbetreuung und Altenpflege anwendbar ist oder sein soll, weil sich der Begriff ‚Familie‘ ja auf Eltern mit Kindern unter 15 Jahren ebenso bezieht wie auf Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Dass die Diskussion oft einseitig auf den Fall der Kinderbetreuung Bezug nimmt, liegt an der sehr unterschiedlichen Betroffenheit aber auch in der einseitigen Behandlung dieses Themas in der einschlägigen Literatur. In der Analyse der jeweiligen Anforderungen und Konsequenzen beziehen wir uns aber auf beide Aspekte und auch auf spezifische Unterschiede zwischen der Kinderbetreuungs- und der Pflegeproblematik. Im jeweiligen Lebenslauf werden die beiden Aspekte aber getrennt behandelt,

Tabelle 2.1:

Vereinbarkeitstypologie: Acht Biographietypen und drei Mischtypen

Biographietyp	Personenbezeichnung (Frau)	Arbeits-sphäre der Frau	Arbeits-sphäre des Mannes	Beschreibung der (Frauen) Biographie im einzelnen
<i>I. Ein-Rollen-Modelle</i>				
1 Traditionell-familienorientiert	AbbrecherInnen	Familie	Beruf	Abbruch der Berufstätigkeit nach der ersten Geburt
2 Modifiziert-familienorientiert mit einer Familienphase	WiedereinsteigerInnen	Beruf-Familie-Beruf	Beruf	Ausstieg nach der ersten Geburt, Wiedereinstieg erst bei Selbständigkeit aller Kinder
3 Modifiziert-familienorientiert mit mehreren Familienphasen	UnterbrecherInnen	Abwechselnd Beruf und Familie	Beruf	Wiederholte Unterbrechungen nach jeder Geburt, jeweils länger als 2 aber max. 6 Jahre
4 Ausschließlich erwerbsorientiert	Kinderlose	Beruf	Beruf	Keine Kinder und durchgehende Berufstätigkeit
<i>II. Zwei-Rollen-Modelle</i>				
5a Traditionell-erwerbsorientiert (nach der Karenz)	Traditionelle Teilzeit-RückkehrerInnen	Beruf und Familie	Beruf	Vollzeit-Karenz, unmittelbar danach Rückkehr in Teilzeitbeschäftigung
5b Traditionell-erwerbsorientiert (nach dem Mutterschutz)	Traditionelle Teilzeit-FortsetzerInnen	Beruf und Familie	Beruf	Teilzeitbeschäftigung, danach weiterhin Teilzeitbeschäftigung
6a Egalitär-familienorientiert (nach der Karenz)	Egalitäre Teilzeit-RückkehrerInnen	Beruf und Familie	Beruf und Familie	Vollzeit-Karenz, unmittelbar danach Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile
6b Egalitär-familienorientiert (nach dem Mutterschutz)	Egalitäre Teilzeit-FortsetzerInnen	Beruf und Familie	Beruf und Familie	Teilzeit-Karenz beider Eltern, zugleich und danach Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile
7a Egalitär-erwerbsorientiert (nach der Karenz)	Egalitäre Vollzeit-RückkehrerInnen	Beruf	Beruf	Voll- oder Teilzeit-Karenz, unmittelbar danach Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung
7b Egalitär-erwerbsorientiert (nach dem Mutterschutz)	Egalitäre Vollzeit-FortsetzerInnen	Beruf	Beruf	Keine Karenzphase, sondern ehestmögliche Fortführung der Vollzeitbeschäftigung
8 Alleinbetreuer (ohne PartnerIn)	AlleinbetreuerInnen	Beruf und Familie	--	Beliebige Karenz- und Beschäftigung, aber kein Partner
<i>III. Gemischte Modelle</i>				
9 Ein-Rollen-Varianten	Ein-Rollen UmsteigerInnen	Beruf oder Familie	Beruf	Vergleiche Modelle I.1 – I.4 (nur Ein-Rollen-Modelle)
10 Zwei-Rollen-Varianten	Zwei-Rollen UmsteigerInnen	Beruf und Familie	Beruf und (teilweise) Familie	Vergleiche Modelle II.5 – II.8 (nur Zwei-Rollen-Modelle)
11 Mischvarianten	Flexible UmsteigerInnen	Beruf und/oder Familie	Beruf und (teilweise) Familie	Vergleiche Modelle I.1 – II.8 (Ein- und Zwei-Rollen-Modelle)

Quelle: eigene Zusammenstellung

weil die Wahl eines Lebensmodells zur Betreuung der Kinder nicht notwendigerweise die selbe Wahl bei der Pflege alter Eltern bedingt, obgleich die Wahl wesentlich beeinflusst werden kann. Mit anderen Worten werden die Kinderbetreuungs- und die Pflegebiografie ein und derselben Person als getrennte Lebensabschnitte behandelt. Darüber hinaus bezieht sich der empirische Teil jedoch lediglich auf die Kinderbetreuungsproblematik, weil – jedenfalls für Österreich – keine vergleichbaren Daten über Pflegebiografien existieren.

#### 2.2.4.1 Ein-Rollen-Modelle

Zu den Ein-Rollen-Modellen zählt zunächst der traditionell-familienorientierte Typus, der sich durch eine klare Trennung der Bereiche Beruf (als typisch männlich) und Familie (als typisch weiblich) auszeichnet. Von anderen als Versorgerehe, Familienfrauen oder Hausfrau-en bezeichnet, ziehen wir den Begriff (Berufs-)AbbrecherInnen vor, eine Bezeichnung, die den Schwerpunkt der Betrachtung auf die Arbeitsmarktperspektive legt (vgl. Typ 1 in Tabelle 2.1). Durch die klare Trennung der bezahlten und unbezahlten Arbeit bzw. Lebenssphären entsteht eine einseitige Abhängigkeit der (Ehe-)Frau, die alleine für alle Betreuungsarbeiten zuständig ist. Da keine Einbindung in den Arbeitsmarkt gegeben ist, gibt es für BerufsabbrecherInnen auch keine eigenständige soziale Sicherung, sondern lediglich eine Krankenmitversicherung sowie gegebenenfalls eine abgeleitete Hinterbliebenenpension. Chancengleichheit der Geschlechter ist daher nicht gegeben, jedenfalls solange nur Frauen die Betreuungsrolle übernehmen. Eine spezielle Untergruppe dieses Prototyps sind jene Frauen, die niemals erwerbstätig waren und sich unmittelbar nach der Schul- oder Berufsausbildung der Familienrolle widmen.

Das *modifiziert-familienorientierte Modell mit einer Familienphase* ist durch drei aufeinanderfolgende Phasen (Beruf – Familie – Beruf) charakterisiert. Es handelt sich dennoch um ein Ein-Rollen-Modell, weil zu jedem Zeitpunkt nur eine Rolle

erfüllt wird; die Vereinbarkeitsproblematik wird also durch ein zeitliches Nacheinander gelöst (vgl. Typ 2 in Tabelle 2.1). Von anderen auch als WechslerInnen und Drei-Phasen-Frauen bezeichnet, sprechen wir allgemeiner von *WiedereinsteigerInnen*. In der typischerweise sehr langen Familienphase – im allgemeinen bis zur weitgehenden Selbständigkeit der Kinder – gilt nach wie vor eine strikte Trennung der Sphären Beruf und Familie, aus der sich auch nach wie vor eine einseitige Abhängigkeit der (Ehe-)Frau ableitet. Daher ist dieses Modell, solange es nur von Frauen gelebt wird, nur eine abgewandelte Variante der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. An die Familienphase schließt der oft schwierige Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, der – sofern er überhaupt gelingt – auch zu eigenständigen, wenngleich häufig sehr niedrigen Versicherungsansprüchen führt. Entscheidend für das Ausmaß der Abhängigkeit ist insbesondere die Länge der Unterbrechungsphase, weshalb eine separate Betrachtung von späten WiedereinsteigerInnen nützlich ist; die Grenze zum ‚späten‘ Wiedereinstieg könnte dabei – je nach Kinderzahl – bei etwa zwölf bis fünfzehn Jahren Berufsunterbrechung angesetzt werden.

Der *modifiziert-familienorientierte Typus mit mehreren Familienphasen* ist eine weitere Spielart der traditionellen Arbeitsteilung (vgl. Typ 3 in Tabelle 2.1). Durch die zwar mehrmaligen aber doch deutlich kürzeren vorübergehenden Ausstiege aus dem Berufsleben – mehr als zwei Jahre, doch maximal jeweils vier bis sechs Jahre bzw. bis zum Schulalter der Kinder – ist die Erwerbsorientierung stärker ausgeprägt und eine eigenständige Sicherung weitgehend gegeben, die einseitige Abhängigkeit der (Ehe-)Frauen daher trotz traditioneller Arbeitsteilung deutlich geringer. Aus diesem Grund sprechen wir hier von *UnterbrecherInnen*, auch weil sich der Wiedereinstieg objektiv und subjektiv leichter gestaltet (vgl. das nachfolgende Kapitel). Die Chancengleichheit der Geschlechter ist durch die stärkere Erwerbsorientierung und die besseren Wiedereinstiegsmöglichkeiten größer

als bei einer einzigen, sehr langen Familienphase. Die Betreuungsaufgaben können nach diesem Modell über eine bestimmte Phase oder ein gewisses Alter der Kinder hinaus nicht mehr ausschließlich von der Familie bzw. der Frau übernommen werden.

Schließlich fällt auch die *ausschließliche Erwerbsorientierung* bzw. die *intendierte Kinderlosigkeit*, ein Prototyp, der in jüngster Zeit wieder an Bedeutung zu gewinnen scheint, unter die sogenannten Ein-Rollen-Modelle (vgl. Typ 4 in Tabelle 2.1). Bei diesem Lebensmodell handelt es sich allerdings nicht um eine Vereinbarkeitsstrategie im eigentlichen Sinn sondern vielmehr um eine explizite Nicht-Vereinbarung der Lebensbereiche Beruf und Familie durch einen bewussten Verzicht auf Familienleben. Die von uns verwendete Definition des Begriffes Familie schließt diese Personengruppe explizit aus der Vereinbarkeitsanalyse aus. Dies gilt aber spiegelbildlich in gewissem Sinne ebenso für BerufsabbrecherInnen, die umgekehrt auf das Berufsleben verzichten.

#### 2.2.4.2 Zwei-Rollen-Modelle

Andere Archetypen sind durch ein (zumindest teilweises) gleichzeitiges Nebeneinander von Berufs- und Familienorientierung gekennzeichnet. Im *traditionell-erwerbsorientierten Modell* unterbricht die (Ehe-)Frau ihre Erwerbstätigkeit nicht sondern arbeitet auf Teilzeitbasis weiter. Der Partner bleibt aber vollzeitbeschäftigt, womit die Arbeitsteilung im Haushalt weiterhin traditionell erfolgt, jedoch mit institutioneller oder Fremdbetreuung während der Teilzeitbeschäftigung. Die ungleiche Bewertung der beiden Sphären und die teilweise Abhängigkeit der Frau bleibt aufrecht, weil einerseits Teilzeitjobs zumeist in Segmenten mit geringen Qualifikationsanforderungen zu finden sind und andererseits soziale Sicherheit weitgehend einkommensabhängig gestaltet ist. Kehrt die Frau nach einer Vollzeit-Karenzphase in den Arbeitsmarkt zurück, sprechen wir von einer *traditionellen Teilzeit-BerufsrückkehrerIn* (vgl. Typ 5a

in Tabelle 2.1). Nimmt sie hingegen unmittelbar nach der Mutterschutzfrist in Ergänzung zu Teilzeit-Karenz eine Teilzeitbeschäftigung an, sprechen wir von einer *traditionellen Teilzeit-BerufsfortsetzerIn* (vgl. Typ 5b in Tabelle 2.1).

Schränkt der Partner seine außerhäusliche Erwerbstätigkeit ebenfalls auf Teilzeitbeschäftigung ein und teilen sich die Eltern die Betreuungsarbeit, sprechen wir vom *egalitär-familien-orientierten Typus*. Familienorientiert ist dieses Modell deshalb, weil nunmehr die gesamten Betreuungsaufgaben – auf partnerschaftlicher Basis – wieder von der Familie übernommen werden. Durch die Teilung von Erwerbs- und Familienarbeit erfahren die beiden Sphären eine äquivalente Bewertung, außerdem entsteht eine gegenseitige Abhängigkeit der Partner voneinander – nicht zuletzt, weil eine vollständige eigenständige Absicherung nur auf der Basis einer Vollzeitbeschäftigung gegeben ist. Daraus ergibt sich eine innerfamiliäre Chancengleichheit der Geschlechter, aber auch eine Benachteiligung beider Eltern gegenüber Personen ohne Betreuungsaufgaben. Auch hier lassen sich wieder zwei Gruppen unterscheiden: *egalitäre Teilzeit-BerufsrückkehrerInnen*, die zunächst eine Vollzeit-Karenzphase einplanen (vgl. Typ 6a in Tabelle 2.1) und *egalitäre Teilzeit-BerufsfortsetzerInnen*, die bereits die Karenz zu gleichen Teilen konsumieren und auch die Familienarbeit schon in dieser Phase teilen (vgl. Typ 6b in Tabelle 2.1). Die physische und psychische Doppelbelastung der Frauen ist in diesem Modell wahrscheinlich geringer als bei traditionellen FortsetzerInnen und RückkehrerInnen, eben weil sich der Partner gleichermaßen an der Betreuungsarbeit beteiligt. Das Haushaltseinkommen ist aber im allgemeinen – zumindest relativ – geringer, woraus sich andere Restriktionen ergeben können.

Beim *egalitär-erwerbsorientierten Modell* schließlich bleiben beide Partner trotz hinzukommender familiärer Betreuungspflichten vollzeitbeschäftigt. Die Berufsorientierung dominiert die Familienorientierung. Die Betreuung der Kinder

bzw. der pflegebedürftigen Angehörigen erfolgt untertags zur Gänze oder mindestens teilweise (letzteres bei flexibler Zeiteinteilung der Eltern) institutionell. Diese *egalitären Vollzeit-BerufsetzerInnen* (die keine Elternkarenz in Anspruch nehmen, sondern ihre Vollzeittätigkeit gleich nach dem Mutterschutz fortsetzen; vgl. Typ 7b in Tabelle 2.1) und *Vollzeit-BerufsrückkehrerInnen* (die zunächst eine Voll- oder Teilzeit-Karenzphase einschieben; vgl. Typ 7a in Tabelle 2.1) sind daher autonom und eigenständig abgesichert. Chancengleichheit der Eltern ist damit garantiert, Chancengleichheit für die betroffenen Kinder nur dann, wenn eine qualitativ hochwertige professionelle Betreuung garantiert werden kann und / oder wenn die flexible Zeiteinteilung der Eltern dennoch eine weitgehende Eigenbetreuung ermöglicht.

Ein vierter, wenn auch im allgemeinen nicht bewusst gewählter Zwei-Rollen-Typ ist das *Alleinbetreuermodell*, wobei ein Elternteil – empirisch in neun von zehn Fällen die Mutter – alleine für Erwerbs- und Familienarbeit zuständig ist, weil es einen Partner tatsächlich nicht (mehr) gibt oder ein solcher seine Verantwortung nicht wahrnimmt (vgl. Typ 8 in Tabelle 2.1). In welchem Ausmaß bezahlte Erwerbsarbeit außer Haus verrichtet und daher institutionelle Betreuung angestrebt wird, hängt von ökonomischen, normativen und berufsbiografischen Komponenten ab; jedenfalls werden unter diesem Typus *AlleinbetreuerInnen* mit Erwerbsarbeit im Ausmaß beliebiger Stundenzahl (gar nicht, teilzeit- oder vollzeitbeschäftigt) subsumiert.

#### 2.2.4.3 Gemischte Modelle

Unter den gemischten Modellen lassen sich, grob gesagt, drei Typen unterscheiden. Für *Ein-Rollen-Varianten* ist der Wechsel zwischen verschiedenen Ein-Rollen-Modellen charakteristisch, also das Nacheinander von Berufs- und Familienorientierung, wobei ein solcher Wechsel zumeist nach der Geburt eines weiteren Kindes oder bei verändertem Pflegebedarf erfolgt (vgl. Typ 9 in Tabelle 2.1). Es handelt sich hier jedenfalls um

Modelle mit einseitiger Abhängigkeit der (Ehe-)Frauen, die alleinverantwortlich sämtliche Familienarbeiten erledigen. Empirisch wird man dabei vor allem auf Varianten treffen, bei denen die Berufstätigkeit nach der ersten Geburt kürzer oder länger unterbrochen und vielleicht erst nach der zweiten oder dritten Geburt gänzlich abgebrochen wurde. Die betroffenen *Ein-Rollen-UmsteigerInnen* würden sich also zunächst wie WiedereinsteigerInnen oder UnterbrecherInnen verhalten, nach einer oder mehreren weiteren Geburten aber doch zu AbbrecherInnen werden. Dieses Verhalten lässt sich wahrscheinlich gerade auch bei Beschäftigten mit Pflegepflichten finden, wo eine Pflegebedürftigkeit zunächst eine gewisse Unterbrechung bedingt und in weiterer Folge, bei zunehmender Schwere der Pflegebedürftigkeit, oftmals einen gänzlichen Berufsabbruch erfordert.

*Zwei-Rollen-Varianten* sind durch einen Wechsel lediglich zwischen Zwei-Rollen-Modellen gekennzeichnet, wobei stets Berufs- und Familienarbeit nebeneinander verrichtet werden (vgl. Typ 10 in Tabelle 2.1). Es gibt also eine nur geringe Abhängigkeit bzw. eine weitgehend eigenständige soziale Sicherung und eine größere Chancengleichheit der Geschlechter im Vergleich zu den Ein-Rollen-Varianten. Zu diesem Typ zählen insbesondere Verschiebungen im Arbeitszeitausmaß oder ein (mehrmaliger) Wechsel zwischen Teil- und Vollzeittätigkeit der Mutter und / oder des Vaters, etwa je nach Alter des Kindes / der Kinder oder je nach Grad der Pflegebedürftigkeit. Mit anderen Worten werden hier qualitativ sehr unterschiedliche Varianten subsumiert; während beispielsweise ein Wechsel von traditionell-erwerbsorientiert zu egalitär-familienorientiert bedeutet, dass der Partner seine Arbeitszeit reduziert, um sich an der Betreuungsarbeit zu beteiligen, und dass daher keine institutionelle Betreuung (mehr) erforderlich ist, bedeutet ein Wechsel von traditionell-erwerbsorientiert zu egalitär-erwerbsorientiert im Gegenteil einen größeren institutionellen Betreuungsbedarf. In beiden Fällen bewirkt dieser Wechsel für die

betroffenen *Zwei-Rollen-UmsteigerInnen* eine größere Geschlechterchancengleichheit, wogegen ein Wechsel in die umgekehrte Richtung einen Schritt hin zu größerer Abhängigkeit bedeuten würde.

Schließlich gibt es noch jene Gruppe besonders *flexibler UmsteigerInnen*, die auch zwischen verschiedenen Ein- und Zwei-Rollen-Modellen wechseln. Diese Wechsel zwischen zeitlichem Nacheinander und Nebeneinander von Berufs- und Familientätigkeit werden von uns als *Mischvarianten* bezeichnet (vgl. Typ 11 in Tabelle 2.1). Diese Gruppe ist zum einen ausnehmend heterogen, gleichzeitig aber vermutlich auch nicht so klein. Hier finden sich also beispielsweise Frauen, die sich nach der ersten Geburt völlig anders verhalten als beim zweiten Kind; etwa Berufsrückkehr nach der Karenz beim ersten Kind, längere Unterbrechung nach der zweiten und Berufsabbruch nach der dritten Geburt. Hier finden sich aber vor allem auch Frauen bzw. Paare, die über den Lebenslauf hinweg sehr flexibel zwischen Nicht-, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung wechseln.

Die hier vorgenommene Typologisierung dient dazu, in weiterer Folge charakteristische Vereinbarkeitsstrategien zu identifizieren und entsprechende Anforderungsprofile an benötigte Rahmenbedingungen formulieren zu können. Es darf allerdings nicht übersehen werden, dass die Kategorien einer gewissen Willkür unterliegen, weil die Grenzen zwischen verschiedenen Modellen durchaus fließend verlaufen. So kann der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zweifellos zu jedem beliebigen Zeitpunkt erfolgen, unsere Typologie setzt aber bei exakt einem bzw. zwei Jahren (Ende der Karenz) und bei zirka sechs Jahren (Schulbeginn, Ende der ‚kürzeren‘ Unterbrechung) jeweils eine – relativ willkürliche – Grenze, über die hinaus ein Wechsel von einem Typus in einen anderen erfolgt. In der Bewertung der verschiedenen Modelle ist daher nicht nur eine Analyse der einzelnen Lebenslaufstypen, sondern auch und insbesondere das Zusammenspiel verschiedener gleichzeitig existie-

render Modelle und Anforderungen, die sich aus dieser Gleichzeitigkeit ergeben, von Bedeutung. Sieht man von anderen normativen Forderungen wie etwa nach Chancengleichheit der Geschlechter und sozialer Sicherung ab, ist das Prinzip der Wahlfreiheit das vielleicht wichtigste Kriterium. Darunter verstehen wir sowohl Freiheit bei der Wahl eines Lebensmodells als auch Freiheit zum Wechsel in ein anderes, adäquateres Lebensmodell. Gerade diesem freien Wechsel zwischen verschiedenen Lebensleitbildern sind aber in der Realität oftmals Grenzen gesetzt, die ebenfalls nicht außer Acht gelassen werden dürfen.

### 2.2.5 Exkurs: Wiedereinstieg als zentrale Frage?

Verschiedene Abschnitte und nicht zuletzt die eben vorgenommene Lebenslaufstypologie nehmen wiederholt Bezug auf den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach einer mehr oder weniger langen Familienphase. Im folgenden Abschnitt gehen wir der Frage nach, ob die besondere Betonung des Wiedereinstiegs im Kontext politischer und wissenschaftlicher Vereinbarkeitsdiskurse – und daher auch im Kontext unserer Typologie – berechtigt ist. Eine kritische Auseinandersetzung mit der Konzentration auf die Wiedereinstiegsfrage scheint schon allein dadurch gerechtfertigt, dass der Terminus Wiedereinstieg den vorangegangenen Ausstieg aus dem Erwerbsleben unhinterfragt voraussetzt, womit implizit dem zeitlichen Nacheinander gegenüber dem Nebeneinander von Beruf und Familie der Vorrang gegeben wird. Die Typologisierung im vorigen Abschnitt und die nachfolgende empirische Analyse machen vor allem deutlich, dass das Thema Wiedereinstieg ein sehr vielschichtiges ist. Tatsächlich sind die meisten österreichischen Frauen im Laufe ihres Lebens irgendwann mit Wiedereinstiegsproblemen konfrontiert. Aber, und dies kann nicht genug betont werden, Frauenbiografien sind unglaublich vielfältig und die Gruppe der Wiedereinsteigerinnen daher entsprechend heterogen.

### 2.2.5.1 Heterogenität der Gruppe von WiedereinsteigerInnen

In unserer Typenbildung haben wir diese Heterogenität bereits weitestgehend berücksichtigt, was sich auch in der Wahl der (teilweise neu eingeführten) Begriffe zeigt. Wird über Wiedereinstiegsfragen diskutiert, muss stets bedacht werden, dass meist sehr unterschiedliche Gruppen mit sehr unterschiedlichen Problemen in einer Kategorie zusammengefasst werden:

- ▶ Da gibt es zunächst die Gruppe der *BerufsfortsetzerInnen*; Frauen, die ihre Berufstätigkeit unmittelbar nach Ablauf der Mutterschutzfrist fortsetzen. Die (gesetzliche vorgeschriebene) Berufsunterbrechungsphase dauert in diesem Fall – jedenfalls in Österreich – nicht mehr als 16 Wochen. Diese Frauen, die üblicherweise ihre Tätigkeit beim selben Arbeitgeber fortsetzen, sind kaum mit Wiedereinstiegsproblemen konfrontiert, sehr wohl müssen sie aber das Dilemma des Nebeneinanders von Beruf und Familie bewältigen. Daraus können sich oftmals Benachteiligungen etwa hinsichtlich des beruflichen Aufstiegs ergeben, insbesondere wenn die Berufsfortsetzung mit einem Wechsel in Teilzeit einher geht. Zu dieser Gruppe zählen darüber hinaus quasi auch (fast) alle Männer.<sup>23</sup>
- ▶ Die zweite Gruppe bilden die *BerufsrückkehrerInnen*; Frauen (und einige wenige Männer),

<sup>23</sup> Im allgemeinen Sprachgebrauch werden Berufsfortsetzerinnen und Berufsrückkehrerinnen zumeist nicht zur Gruppe der Wiedereinsteigerinnen gezählt, obwohl auch sie nach einer – kurzen oder relativ kurzen – Unterbrechung wieder ins Berufsleben einsteigen. Aus diesem Grund werden auch im vorliegenden Bericht in der Folge nur Frauen mit einer Unterbrechungsphase von mindestens sechs Jahren als Wiedereinsteigerinnen klassifiziert. Daraus folgt auch, dass Frauen mit mehr als einer Unterbrechungsphase eine eigene Kategorie darstellen (Gruppe der Berufsunterbrecherinnen). In diesem Berichtsabschnitt werden dennoch alle berufstätigen Frauen, die ein Kind bekommen, unter dem Oberbegriff Wiedereinstieg diskutiert, weil auch Rückkehrerinnen, Fortsetzerinnen und Unterbrecherinnen mit Wiedereinstiegsproblemen konfrontiert sind, die in einer politisch relevanten wissenschaftlichen Analyse gleichwertig behandelt werden müssen.

die nach Ablauf der Karenzzeit in den Arbeitsmarkt zurückkehren. Da die gesetzliche Karenzdauer über die Zeit hinweg und vor allem auch zwischen verschiedenen Ländern stark variiert, sollte dieses Kriterium besser an der Dauer der Unterbrechung festgemacht werden. Frauen (und Männer), die ihre Berufstätigkeit etwa für höchstens zwei Jahre unterbrechen, sollen als BerufsrückkehrerInnen bezeichnet werden. Diese Gruppe ist mit gewissen Wiedereinstiegsproblemen konfrontiert, insbesondere, wenn die Rückkehr zu einem neuen Dienstgeber erfolgt. Die Vereinbarkeitsproblematik gleicht jener der BerufsfortsetzerInnen, abgesehen davon, dass die besonders intensive Kleinstkindphase schon vorüber ist.

Die folgenden drei Gruppen zeichnen sich durch eine mehr oder weniger lange Familienphase aus, woraus sich durchaus unterschiedliche Anforderungen ergeben. Wiedereinstiegsprobleme nehmen mit der Länge der Unterbrechungsphase im allgemeinen deutlich zu, Vereinbarkeitsprobleme nehmen hingegen parallel dazu mit dem Alter der Kinder schrittweise ab.

- ▶ Eine dritte Kategorie bilden demnach die frühen WiedereinsteigerInnen oder auch treffender *BerufsunterbrecherInnen*; Frauen, die ihre Berufstätigkeit für mehr als zwei, aber maximal etwa sechs Jahre (ca. bis zum Schulbeginn des Kindes) unterbrechen. Bei mehreren Kindern ist es, je nach Geburtenabstand, möglich, mehrere derartige Unterbrechungen aufzuweisen, oft wird man / frau aber der nachfolgenden Gruppe zuzuordnen sein.
- ▶ Eine vierte Gruppe stellen die typischen *WiedereinsteigerInnen* mit einer einzigen Familienphase von mehr als sechs, aber weniger als zwölf bis fünfzehn Jahren dar. Hier stehen zumeist Wiedereinstiegsprobleme im Vordergrund, wenngleich das Nebeneinander von Familien- und Berufsarbeit immer noch Konfliktsituationen mit sich bringt.
- ▶ Eine fünfte Gruppe bilden schließlich die *späten WiedereinsteigerInnen* mit einer Familienphase von mehr als zwölf bis fünfzehn Jahren bzw. bis zur

weitgehenden Selbständigkeit der Kinder. Hier spielen Vereinbarkeitsprobleme nur noch eine geringe Rolle, die Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg sind aber besonders evident.

► Eine spezielle Gruppe von WiedereinsteigerInnen sind die sogenannten *VolleinsteigerInnen*; Frauen (und auch Männer), die nach einer mehr oder weniger langen familienbedingten Teilzeitphase wieder in eine Vollzeittätigkeit überwechseln. Das Wiedereinstiegsproblem dieser Personen besteht zumeist vor allem darin, dass ein derartiger Wechsel im Arbeitszeitausmaß gesetzlich und kollektivvertraglich nicht geregelt und daher in der Praxis auch nicht ohne weiteres möglich ist. Das Ausmaß der Vereinbarkeitsproblematik hängt vor allem vom Alter der Kinder beim Wechsel in die Vollzeittätigkeit ab.

Es gibt also zumindest sechs verschiedenen Gruppen von WiedereinsteigerInnen, die nicht als einheitliche Problemgruppe aufgefasst werden können. Dazu kommt, dass ein und dieselbe Person über den Lebensverlauf auch mehreren verschiedenen Gruppen angehören kann (siehe dazu zu den *UmsteigerInnen* im theoretischen Teil). Entsprechend der Dauer der Unterbrechungsphase können – jedenfalls theoretisch – auch Personen, die pflegebedürftige alte Eltern betreuen, diesen Gruppen zugeordnet werden. Für pflegende Angehörige ist die Wiedereinstiegsfrage allerdings weit weniger bedeutend, weil die Betreuungsphase in einen sehr viel späteren Lebensabschnitt fällt und ein Wiedereinstieg nach einer längeren pflegebedingten Berufsunterbrechung nur selten in Frage kommt. Für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist daher in jedem Fall die Möglichkeit des zeitlichen Nebeneinander von Familien- und Berufsarbeit ausschlaggebend (siehe auch Kap. 4.1.4). Im Kontext der Wiedereinstiegsfrage konzentrieren wir uns aus diesem Grunde nur auf die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung.

Die Unterscheidung verschiedener Gruppen von WiedereinsteigerInnen ist nicht nur wegen unterschiedlicher Konflikte dieser Gruppen rele-

vant, sie weist auch auf ein zentrales Problem hin, nämlich die Konkurrenz dieser verschiedenen Gruppen am Arbeitsmarkt. Anders formuliert: *WiedereinsteigerInnen* konkurrieren mit etwas jüngeren *BerufsunterbrecherInnen* sowie mit noch jüngeren *BerufsfortsetzerInnen* und *BerufsrückkehrerInnen*, aber auch mit ganz jungen *NeueinsteigerInnen*. Diese ‚Konkurrenz‘ ist ein unvermeidliches Problem in einer Phase des Umbruchs und Wandels: eine Phase, in der Frauen über 40 nach langer Berufsunterbrechung in den Arbeitsmarkt zurückzukehren versuchen, eine Phase, in der Frauen immer kürzer unterbrechen, auch weil sie sehen, wie schwierig sich der Wiedereinstieg andernfalls gestaltet, eine Phase, in der eine wachsende Zahl von Frauen gleich nach der Mutterschutzfrist ihre Berufstätigkeit fortsetzt oder gleich nach der Karenz zurückkehrt, um die Berufskarriere nicht aufs Spiel zu setzen, aber auch eine Phase, in der junge Frauen Familiengründung und Mutterschaft immer weiter hinausschieben, um erworbene berufliche Qualifikationen zu nutzen und wohl auch um der Vereinbarkeitsproblematik und damit verbundenen potentiellen Nachteilen zu entgehen. Das Resultat dieses Wandels ist, dass heute verschiedene Frauengruppen am Arbeitsmarkt zueinander in Wettbewerb treten. In diesem Wettbewerb haben Ältere scheinbar fast naturgemäß das Nachsehen gegenüber oft billigeren, flexibleren und auf dem neuesten Stand ausgebildeten Jüngeren. Jedenfalls sind die spezifischen Vorzüge verschiedener Gruppen von WiedereinsteigerInnen (vgl. Kap. 2.1.5) weit weniger transparent und anerkannt als jene von NeueinsteigerInnen. In einer Phase steigender Arbeitslosigkeit und zunehmender atypischer Beschäftigungsverhältnisse wird dieser Wettstreit besonders schmerzlich und problematisch. Zum Teil ist es aber auch gerade dieses plötzliche Überangebot an Arbeitskräften, das die Position der Arbeitgeberseite gegenüber der Arbeitnehmerseite wesentlich stärkt.

Die Antwort auf diese Problematik kann nur in einer Verbesserung der Chancengleichheit aller



(potentiellen) Erwerbstätigen – Frauen und Männer ebenso wie NeueinsteigerInnen und WiedereinsteigerInnen – gesucht werden. Das Problem kann nicht dadurch umgangen werden, indem ein oder das andere Vereinbarkeitsmodell besonders unterstützt wird, wenn in Wahrheit alle oben beschriebene Gruppen gleichzeitig als gleichberechtigte Akteure auftreten (vgl. Kap. 4.1.5). Während man Wiederbeschäftigungschancen älterer WiedereinsteigerInnen gezielt fördert, muß man beispielsweise zeitgleich für andere Gruppen Angebote schaffen, die es ermöglichen, Beruf und Familie auch nebeneinander zu leben. Das beweist aber auch, dass es sich hier vielmehr um ein arbeitsmarktpolitisches Problem handelt. Ohne beschäftigungsschaffende und beschäftigungssichernde Maßnahmen wird es schwer gelingen, allen erwerbswilligen Frauen (und auch Männern) Beschäftigung zu bieten.

#### 2.2.5.2 Maßnahmen zur Erleichterung beim Wiedereinstieg

Resümierend läßt sich sagen, dass das Stereotyp von *der* Wiedereinsteigerin als einer Frau über 40, mit geringer Berufserfahrung und niedrigem Bildungsniveau, den vielen Gesichtern von RückkehrerInnen, UnterbrecherInnen, WiedereinsteigerInnen und VolleinsteigerInnen jedenfalls nicht gerecht wird. Es handelt sich um eine Gruppe mit sehr unterschiedlichen Charakteristiken bezüglich Alter, Bildungsniveau und Berufserfahrung / -orientierung, eine Gruppe mit sehr unterschiedlichen Motiven für die Rückkehr in den Arbeitsmarkt (von ökonomischen bis zu emotional-sozialen Beweggründen) und eine Gruppe mit entsprechend unterschiedlichen Schwierigkeiten. Darüber hinaus ist es eine Gruppe, die sich in ihrer Zusammensetzung in den letzten Jahr(zehnt)en stark verändert hat und auch weiter verändern wird (vgl. Kap. 3.2). Die beiden wichtigsten Entwicklungen sind die zunehmende Berufserfahrung vor der Berufsunterbrechung, bedingt etwa durch das Hinausschieben der Familienphase oder eine Unterbrechung erst nach der zweiten Geburt (Ambos et al. 1990,

Lauterbach 1994), sowie die abnehmende durchschnittliche Unterbrechungsdauer (ÖSTAT 1992, Lauterbach 1994, Hullen 1998). Darüber hinaus ist es wahrscheinlich, dass diese heterogene Gruppe von weiblichen Wiedereinsteigerinnen in näheren Zukunft noch größer werden wird, weil Frauen während der Kleinstkindphase weiterhin – freiwillig oder unfreiwillig – vorübergehend aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden, andererseits aber eine Berufsrückkehr oder ein Wiedereinstieg durch das höhere Qualifikationsniveau, ein verändertes Geschlechterrollenverständnis und die stärkere Berufsorientierung immer mehr zur Regel wird (Nave-Herz 1992: 151).

Zur Überwindung der Probleme beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt wurden in Österreich im letzten Jahrzehnt zahlreiche Maßnahmen oder Regelungen eingeführt. Der Großteil dieser Maßnahmen wird vom Arbeitsmarktservice (zum Teil mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds / ESF) angeboten und finanziert. Einige dieser Maßnahmen richten sich an Betriebe, die Mehrzahl jedoch an Personen, wobei mit den jeweiligen Angeboten durchaus verschiedene Gruppen von WiedereinsteigerInnen angesprochen werden (sollen). Einige Regelungen richten sich grundsätzlich an alle Personengruppen. BeraterInnen in den regionalen Geschäftsstellen des AMS informieren über das Angebot an Kursen zur Unterstützung der Arbeitssuche, zur Berufsorientierung, zur Auffrischung und Weiterbildung sowie zur Umschulung und Ausbildung; helfen bei einer etwaigen Unternehmensgründung; und machen InteressentInnen auf verschiedene Fördermöglichkeiten für Personen (insbesondere die Möglichkeit der Ersetzung von Kursgebühren) und für Betriebe (etwa die Lehrstellenförderung für Erwachsene in der Höhe von öS 10.000,- monatlich im ersten Ausbildungsjahr) aufmerksam.

Vor allem für WiedereinsteigerInnen interessant ist die seit 1996 unter dem Namen ‚Gemeinnützige Eingliederungsbeihilfe‘ laufende Unterstützung und darin speziell die ‚Beihilfe zur Förderung von

Kinderbetreuungseinrichtungen'. Das ist eine aktive Arbeitsmarktmaßnahme zur Förderung von (neuen) Anstellungsverhältnissen im sozialen und kulturellen Bereich bzw. im Kinderbetreuungsbereich durch Übernahme von 50% der Lohnkosten für 3 bzw. 4 Jahre. Besonders – aber nicht nur an BerufsunterbrecherInnen gerichtet – ist die 1991 eingeführte sogenannte Kinderbetreuungsbeihilfe. Damit wird Arbeitsuchenden und Arbeitslosen ein Teil der Kinderbetreuungskosten für Kinder unter 15 Jahren – 50-90% – abgegolten, wobei es hier Höchstgrenzen je nach Familieneinkommen (Obergrenzen 1998: öS 22.207,- bzw. öS 32.302,- pro Monat für AlleinerzieherInnen bzw. Paare) und Arbeitszeitausmaß gibt. Die Kinderbetreuungsbeihilfe wird für sechs Monate gewährt und kann bis zu maximal drei Jahren verlängert werden.

Einige Regelungen richten sich direkt an BerufsrückkehrerInnen, sind also an die Phase nach der Karenz geknüpft. RückkehrerInnen können seit 1993, entweder unmittelbar nach der Karenz oder auch nach dem Ende der vierwöchigen Behaltfrist, 26 Wochen lang ein sogenanntes Ausbildungsarbeitslosengeld beziehen, wenn sie eine arbeitsmarktbezogene Ausbildung (Umschulung, neue Ausbildung, Weiterbildung) absolvieren. Ebenfalls seit 1993 können Betriebe mit bis zu 50 ArbeitnehmerInnen, die eine BerufsrückkehrerIn beschäftigen, drei Monate lang eine sogenannte Wiedereinstellungsbeihilfe beantragen. Durch eine teilweise Übernahme der Lohnkosten (66% bei Betrieben mit bis zu 10 ArbeitnehmerInnen, ansonsten 40%) soll der Einschulungsaufwand abgegolten werden. Für BerufsfortsetzerInnen ist vor allem die Einführung des Teilzeit-Karenzgeldes erwähnenswert (seit 1990 nach dem ersten Karenzjahr, seit 1993 auch schon nach dem Mutterschutz, vgl. Kap. 3.3.2), welche zumindest für die ersten Jahre nach der Geburt das Nebeneinander von Familie und Beruf – auf Teilzeitbasis – wesentlich erleichtert.

Schließlich gibt es auch eine Reihe ganz konkreter (berufs)spezifischer regionaler Förderungspro-

gramme, ebenfalls von AMS und ESF finanziert, die unter dem Titel „Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen des AMS für Frauen“ zusammengefasst werden (AMS undatiert). Diese Programme richten sich an verschiedene Gruppen von RückkehrerInnen, UnterbrecherInnen und WiedereinsteigerInnen.

### 2.2.5.3 Quantitative und qualitative Indikatoren für einen erfolgreichen Wiedereinstieg

Ziel dieser Maßnahmen ist es ohne Zweifel, potentiellen RückkehrerInnen und WiedereinsteigerInnen den Schritt in den Arbeitsmarkt zu erleichtern bzw. überhaupt zu ermöglichen. Der Erfolg des Wiedereinstiegs ist damit aber noch nicht garantiert. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, was ein erfolgreicher Wiedereinstieg ist, und ob und wie man einen solchen überhaupt messen könnte. Bei der Bewertung des Erfolges des Wiedereinstiegs ins Erwerbsleben handelt es sich um ein komplexes mehrdimensionales Problem, gerade weil es sich um eine äußerst inhomogene Gruppe handelt, aber auch weil ein umfassender Indikator die Sicht aller Betroffenen (von Frauen und Kindern ebenso wie von ArbeitgeberInnen) zu berücksichtigen hat. Außerdem muss zwischen möglicherweise widersprüchlichen kurzfristigen und langfristigen Auswirkungen sowie zwischen qualitativen und quantitativen Kriterien differenziert werden. Auch normative Beurteilungen fließen in diese Thematik ein, allein schon deshalb, weil hier weder die Berufsunterbrechung noch der nachfolgende Wiedereinstieg in Frage gestellt werden, obwohl beides nicht notwendigerweise selbstverständlich ist.

Zunächst drängt es sich auf, den Erfolg des Wiedereinstiegs aus der Sicht der verschiedenen WiedereinsteigerInnen, also der Mütter, zu bewerten (siehe dazu Tabelle 2.2). Dabei muss der berufliche Erfolg ebenso wie der familiäre in die Überlegungen eingeschlossen werden. Ein erstes quantitativ erfassbares Maß ist ein möglicher Einkom-

mensverlust, der durch die Berufsunterbrechung entstanden ist. In einer unmittelbaren, kurzfristigen Perspektive sollte das – arbeitszeitbereinigte – Einkommen nach dem Wiedereinstieg nicht geringer sein als vor dem Ausstieg. Relative ökonomische Unabhängigkeit vom Partner lässt sich durch den Anteil des Einkommens der Frau am gesamten Familieneinkommen – und zwar nach dem Wieder-

einstieg – messen. In einer Lebenslaufperspektive muss vor allem auch die Auswirkung der Berufsunterbrechung auf die Höhe der Alterspension einbezogen werden; ein adäquater eigenständiger Pensionsanspruch kann in diesem Fall aber nicht absolut sondern nur in Relation zum fiktiven Anspruch ohne Unterbrechung (und ohne Kinder) ermittelt werden.

Tabelle 2.2:

Indikatoren für einen erfolgreichen Wiedereinstieg: Vier-Felder-Tafel

Indikatoren:		MESSBARKEIT	
		Quantitativ	Qualitativ
Z E I T P E R S P E K T I V	<b>Kurzfristig</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Einkommen: (1) nach der Unterbrechung (arbeitszeitbereinigt) nicht weniger als davor; (2) ökonomische Unabhängigkeit vom Partner</li> <li>➤ Beschäftigung: auch nach der Unterbrechung der Qualifikation bzw. Ausbildung entsprechend</li> <li>➤ Familie: tatsächliche Kinderzahl entspricht gewünschter Kinderzahl</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kinder: (1) genügend Zeit für die Kinder verfügbar; (2) qualitativ gute (Fremd)Betreuung</li> <li>➤ Zufriedenheit: mit gewählter gegenwärtiger Vereinbarkeitsvariante</li> </ul>
	<b>Langfristig</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Einkommen: adäquate eigenständige Alterssicherung</li> <li>➤ Beschäftigung: (1) durchgehende Wiederbeschäftigung; und (2) angemessener Berufsaufstieg</li> <li>➤ Familie: (1) Kinder erreichen mindestens das Bildungsniveau der Eltern; (2) Partnerschaft hält wenigstens 10 Jahre über Wiedereinstieg hinaus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Zufriedenheit: Vereinbarkeitslebensmodell entspricht dem gewünschten (unterschiedlich für verschiedene Lebenslaufotypen)</li> </ul>

Quelle: eigene Zusammenstellung

Abgesehen vom Einkommen ist auch die Beschäftigung selbst ein geeigneter Indikator für den Erfolg des Wiedereinstiegs. Zum einen sollte die neue Tätigkeit nach der Unterbrechung der Qualifikation oder Ausbildung entsprechen, oder jedenfalls nicht unter der Qualifikation der früheren Beschäftigung liegen. In einer längerfristigen Perspektive müssen auch die Jobsicherheit (d. h. weitgehend durchgehende Wiederbeschäftigung versus baldige Kündigung oder Arbeitslosigkeit) und die Berufsaufstiegschancen (d. h. angemessener Aufstieg versus nur geringes Vorwärtkommen) in die Messung eingehen. Der weitere Berufsaufstieg kann empirisch durch den Einkommensverlauf nach dem Wiedereinstieg gemessen werden.

Die zweite Ebene des erfolgreichen Wiedereinstiegs ist das ‚geglückte‘ Familienleben. Hier könnte man zunächst von Erfolg sprechen, wenn die tatsächliche Kinderzahl der gewünschten Kinderzahl entspricht. Als Nachweis für die erfolgreiche Erziehungsarbeit könnte man – in einer Langfristperspektive – eventuell den Indikator „die Kinder erreichen mindestens das Bildungsniveau ihrer Eltern“ heranziehen. Ein anderer Familienindikator ist, zumindest für Paare, die Stabilität der Elternbeziehung; sie ließe sich etwa durch die Variable „die Partnerschaft hält zumindest 10 Jahre über den Wiedereinstieg hinaus“ messen.<sup>24</sup>

Andere mögliche Indikatoren sind qualitativer Natur und daher noch schwieriger objektivierbar und messbar. Ganz allgemein ist hier die Frage nach der Zufriedenheit des gewählten Lebensmodells zentral, wobei Zufriedenheit sowohl aktuell unmittelbar nach dem Wiedereinstieg gemessen werden sollte, als auch über den gesamten Lebenslauf hinweg in einer Retrospektive („hat die gewählte Vereinbarkeitsstrategie dem gewünschten Lebensmodell entsprochen?“). Dabei kann, je nach

Ausprägung der Berufs- und Familienorientierung, eine objektiv scheinbar erfolgreiche Berufskarriere durchaus als weniger geglückt empfunden werden, als ein augenscheinlich flacher Berufsverlauf. Hinzu kommen Aspekte, die sich auf die Kinder beziehen; einerseits die Frage, ob subjektiv genügend Zeit für die Kinder verfügbar ist, und andererseits gegebenenfalls die Frage nach der Qualität der gewählten und verfügbaren Fremdbetreuung. Die qualitativ-subjektive Frage nach der zeitlichen Verfügbarkeit könnte durch eine analoge quantitative Frage (verfügbare Stunden pro Tag) ersetzt oder auch ergänzt werden.

Aus der Sicht der Kinder kann die Frage nach einem erfolgreichen Wiedereinstieg mitunter durchaus anders gesehen werden; genügend Zeit mit den Eltern kann etwas anderes bedeuten als genügend Zeit mit den Kindern aus der Elternperspektive. Darüber hinaus könnte man auch noch die Sicht des Partners als eigenen Aspekt erachten – wobei dieser Aspekt in der Realität oftmals entscheidend sein kann. Unter der Prämisse der Chancengleichheit der Geschlechter scheinen traditionelle Rollenerwartungen der Männer an das Erwerbsausmaß ihrer Frauen im Rahmen eines Indikators zum erfolgreichen Wiedereinstieg aber eher kontraproduktiv.

Aus der Sicht der Arbeitgeber stellt sich die Frage nach einem erfolgreichen Wiedereinstieg nochmals anders dar. Relevante Kriterien sind hier etwa eine hohe Berufsidentifikation und Motivation der WiedereinsteigerInnen (qualitative Kriterien), aber auch geringe familienbedingte Absenzen und eine optimale Nutzung der Qualifikationen und Kompetenzen, inklusive etwaiger in der Unterbrechungsphase erworbener Fähigkeiten (quantitative Kriterien). Aus der Perspektive des Staates treten nochmals andere Aspekte in den Vordergrund, vor allem die langfristig bestmögliche, wenn auch schwer messbare Nutzung der Bildungsinvestitionen und des Humanvermögens ganz allgemein. Quantifizieren ließe sich dies unter anderem durch eine möglichst hohe Erwerbsbe-

<sup>24</sup> Diese Beispiele zeigen, dass die Auswahl relevanter Dimensionen und geeigneter Indikatoren auf der familiären Ebene ungleich schwieriger und willkürlich ist als auf der beruflichen Ebene.

teiligung bei gleichzeitig möglichst geringer Arbeitslosigkeit.

#### 2.2.5.4 Index zum erfolgreichen Wiedereinstieg

Ein einziger Indikator, der alle verschiedenen Sichtweisen berücksichtigt, wäre unseriös, weil sich die Perspektive der Eltern, die Sicht der Kinder, der Standpunkt der ArbeitgeberInnen und der Blickwinkel des Staates nicht gegeneinander aufrechnen lassen. Denkbar scheint lediglich ein Indikator, der die verschiedenen Aspekte der Wiedereinsteigerinnen (siehe Tabelle 2.2) zu integrieren versucht. Aber auch hier ergeben sich ausreichend Schwierigkeiten. Wie soll man langfristige und kurzfristige Argumente sowie qualitative und quantitative Indikatoren und deren jeweilige Bedeutung in Relation zueinander bewerten? In gewisser Hinsicht kann man eigentlich nur dann von einem erfolgreichen Wiedereinstieg sprechen, wenn alle oben angeführten Kriterien erfüllt sind. Rein technisch gesehen lassen sich diese Parameter zu einem Erfolgsindex zusammenfassen, wobei ein solcher Index mit großer Vorsicht behandelt werden sollte. Jedenfalls könnte man durch Gewichtung der kurzfristigen und langfristigen Indikatoren einen ‚Index zum erfolgreichen Wiedereinstieg‘ (IeW) entwickeln, dessen Ausprägungen von 0 (völlig missglückter Wiedereinstieg) bis 1 (sehr erfolgreicher Wiedereinstieg) reichen. In der Bewertung könnte man etwa alle Werte von  $IeW > 0.7$  als erfolgreich interpretieren.

Um eine solchen Index konstruieren zu können, müssten alle in Tabelle 2.2 angeführten Parameter tatsächlich quantitativ erfasst sein. Da dies nicht der Fall ist (bzw. ein eigenes Projekt zur Erfassung erforderlich wäre), wollen wir in der Folge nur einige theoretische Überlegungen und exemplarische Beispiele anführen. Zur Vereinfachung der Problematik gehen wir davon aus, dass alle Messgrößen 0-1-skalierte dichotome Merkmale, also nominal skalierte Merkmale mit nur zwei Ausprägungen (ja=1 oder nein=0; größer / gleich=1 oder kleiner=0 etc.)

sind. Durch eine metrische Skalierung mancher Parameter ließe sich der Index beliebig verfeinern. Der Index zum erfolgreichen Wiedereinstieg ergibt sich schließlich aus der Gewichtung (und Addition) der einzelnen Parameter. Eine Ungleichgewichtung der einzelnen Merkmalsgruppen (Einkommen, Beschäftigung, Familie, Zufriedenheit und Kinder) würde die Ergebnisse maßgeblich beeinflussen; mangels besseren Wissens gehen jedoch alle Parameter mit gleichem Gewicht in die Analyse ein.

In Tabelle 2.3 sind der Berechnungsmodus und einige fiktive illustrative Ergebnisse für jeweils eine typische Fortsetzerin, Rückkehrerin, Unterbrecherin, Wiedereinsteigerin und späte Wiedereinsteigerin dargestellt. Jeder der 13 Parameter geht mit einer 7,69%-Gewichtung in die Berechnung ein. Konkret sind fünf Frauenbiografien beispielhaft ausgewiesen: eine Berufsfortsetzerin und eine Berufsrückkehrerin mit je einem Kind, eine Berufsunterbrecherin (5 Jahre Unterbrechung) und eine Wiedereinsteigerin (12 Jahre Unterbrechung) mit je zwei Kindern, und eine späte Wiedereinsteigerin mit drei Kindern und 20 Jahre Berufsunterbrechung.

Mit den angenommenen Werten für die insgesamt 13 Parameter ist der Erfolg des Wiedereinstiegs bei der späten Wiedereinsteigerin – durchaus erwartungsgemäß – am niedrigsten, die Berufsfortsetzerin und die Berufsrückkehrerin erreichen jeweils einen  $IeW=0.69$  (hier wurde angenommen, dass alle Frauen mit der aktuellen Wahl zunächst zufrieden waren, im Nachhinein aber doch Defizite bei der individuellen Lebensentscheidung sahen). Wenngleich diese sicherlich nicht völlig unplausiblen Ergebnisse nur als Illustration dienen sollen, so zeigen sich doch zwei wesentliche Aspekte dieser Herangehensweise: zum einen sind die Unterschiede zwischen berufs- und familienorientierten Frauen nicht gar so groß, weil beide Aspekte – Berufserfolg und Familienerfolg – in die Berechnung eingehen; und zum anderen ist es außerordentlich schwierig, einen IeW, der das Kriterium ‚erfolgreich‘ erfüllt, zu erreichen. So dür-

**Tabelle 2.3:**  
**Index zum erfolgreichen Wiedereinstieg: Berechnungsbeispiele**

Parameter	Gewichtungsfaktor	Typ (Unterbrechungsdauer, Kinderzahl)				
		Berufsfortsetzerin (2 Mon., 1 Kind)	Berufsrückkehrerin (2 Jahre, 1 Kind)	Berufsunterbrecherin (5 Jahre, 2 Kinder)	Wiedereinsteigerin I (12 Jahre, 2 Kinder)	Wiedereinsteigerin II (20 Jahre, 3 Kinder)
<b>a. Einkommen</b>	(23%)					
Einkommen nachher >= vorher	7,7%	1	1	0	0	0
Pension >= 85% ohne Unterbrech.	7,7%	1	1	1	1	0
Einkommen >= 40% vom Familieneinkommen	7,7%	1	1	1	0	0
<b>b. Beschäftigung</b>	(23%)					
Qualifikation nachher >= vorher	7,7%	1	1	1	0	0
Durchgehende Beschäftigung	7,7%	1	1	0	1	1
Angemessener Berufsaufstieg	7,7%	1	1	1	0	0
<b>c. Familie</b>	(23%)					
Kinderzahl = Kinderwunsch	7,7%	0	0	1	1	1
Bildung der Kinder >= Eltern	7,7%	1	1	1	1	1
Partnerschaft mind. 10 Jahre stabil	7,7%	1	1	1	1	1
<b>d. Kinder</b>	(15%)					
Genügend Zeit mit Kindern	7,7%	0	0	0	1	1
Qualitativ hochwertige Betreuung	7,7%	0	0	0	1	1
<b>e. Zufriedenheit</b>	(15%)					
Zufrieden nach Wiedereinstieg	7,7%	1	1	1	1	1
Zufrieden im Lebensverlauf	7,7%	0	0	0	0	0
Summe	100%					
<b>IeW</b>		<b>0,69</b>	<b>0,69</b>	<b>0,62</b>	<b>0,62</b>	<b>0,54</b>
Berufsscore (in %)		100	100	67	33	17
Familienscore (in %)		40	40	60	100	100

Quelle: eigene Zusammenstellung und Berechnung

fen etwa maximal drei der sechs Einkommens- und Beschäftigungsparameter nicht erfüllt sein – ein Kriterium, das die späte Wiedereinsteigerin sicher nur unter sehr günstigen Bedingungen überspringen können wird. Aber auch Kompromisse bei der Zahl und Betreuung der Kinder führen rasch zu IeW-Werten unter 0.70.

Das Resümee ist somit eindeutig: so sehr wir auch den Wiedereinstieg forcieren und Bedingungen schaffen, die es Müttern ermöglichen, eine Berufstätigkeit auszuüben, eine erfolgreiche und zufriedenstellende Vereinbarkeit von Berufs- und Familientätigkeit ist ohne weitreichendere gesellschaftliche Veränderungen (etwa in den Einstellungen der ArbeitgeberInnen und den Verhaltensweisen der Väter) kaum möglich.

---

## 2.3 Zusammenfassung

---

### Zusammenfassung von 2.1

Die theoretischen Ausführungen zur Frage der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit (vgl. Kap. 2.1) machen deutlich, dass die gegenwärtige Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur unter Berücksichtigung der jüngeren historischen Entwicklung betrachtet werden kann. Die Analyse zeigt, dass die Arbeitsgesellschaft, in der der materielle Status des einzelnen, institutionalisierte Normen und Werte, soziale Sicherung und politische Machtverhältnisse beinahe ausschließlich von Erwerbsarbeit abhängig sind, in den letzten Jahrzehnten einen fundamentalen Wandel erlebt hat. Dabei sind in bezug auf die Aussagekräftigkeit des Konzepts „Arbeitsgesellschaft“ von den Sozialwissenschaften sowohl verstärkende – wie etwa steigende Rationalisierung durch neue Technologien gleichzeitig in nahezu allen Branchen, steigende Erwerbsquoten von Frauen, nach wie vor bestehende Dominanz der Anknüpfung des sozialen Sicherungssystems an Erwerbsarbeit – als auch abschwächende Elemente – wie etwa Wertewandel, steigende Bedeutung von Freizeit, Entstandardisierung der Erwerbsbiografien als Lebenslaufmuster bei gleichzeitigem Anstieg von Ansprüchen an Familienarbeit sowie eine leichte Lockerung der Bindung sozialer Sicherungssysteme an (bezahlte) Erwerbsarbeit – identifiziert worden.

Zudem wird deutlich, dass Problembereiche der Vereinbarkeit bzw. deren Lösung zumeist auf die individuelle (hier wiederum vorrangig die weibliche) bzw. familiale Ebene verlagert werden, während jedoch auch andere gesellschaftliche Bereiche maßgeblich von den von Familienmitgliedern erbrachten Leistungen profitieren. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage der gesellschaftlichen (und auch monetären) Anerkennung von Arbeitsleistungen, sei es jene von Männern,

Frauen und Kindern, auf die letztlich auch die (Familien-)Politik Einfluss hat.

Folgt man dem Leitbild eines partnerschaftlich-egalitären Modells in bezug auf die Verteilung familiärer zeitlicher Ressourcen, das aufgrund der aufgezeigten gesellschaftlichen Trends zum gegenwärtigen Zeitpunkt vermutlich zwar gelebt werden möchte, jedoch nur in Ansätzen unter den herrschenden Rahmenbedingungen realisiert werden kann, so mündet dies unweigerlich in das Erfordernis öffentlicher Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese sollen einerseits Familien (hier wiederum vor allem Frauen) von Koordinationsleistungen und Zuständigkeiten für familiäre Erfordernisse entlasten und andererseits auch eine „gleichberechtigte“ Grundlage zur Wahrnehmung dieser Aufgaben (durch Männer) schaffen.

#### Zusammenfassung von 2.2

Eine Typologisierung alternativer – und in der Folge empirisch zu belegender (vgl. Kap. 3.2) – Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss vernünftigerweise zwei Haupttypen unterscheiden: Ein-Rollen-Modelle, die durch ein striktes Nacheinander von Erwerbs- und Betreuungstätigkeit gekennzeichnet sind, sowie Zwei-Rollen-Modelle, die sich gerade durch die Gleichzeitigkeit von Berufs- und Familienorientierung auszeichnen. Innerhalb dieser beiden Typen gibt es eine beträchtliche Bandbreite – etwa je nach der Länge einer etwaigen Berufsunterbrechung zum Zweck der Kinderbetreuung bzw. Pflege von Angehörigen oder dem zeitlichen Ausmaß der Erwerbstätigkeit und / oder der Fremdbetreuung.

Auch für vereinbarkeitspolitische Maßnahmen ist diese Unterscheidung zentral, weil das eine Modell die Forcierung von Wiedereinstiegsmaßnahmen (Angebote zur Erleichterung oder Ermöglichung eines Wiedereinstiegs nach einer Familienphase), das andere hingegen den Ausbau sogenannter Kontakthaltemaßnahmen (Angebote zum zeitlichen Nebeneinander von Beruf und Familie) erfor-

dert. Bedingt durch die weite Verbreitung des traditionellen bürgerlichen Modells in den letzten Jahrzehnten haben in der Familien- und Arbeitsmarktpolitik Wiedereinstiegsmaßnahmen jedenfalls in Österreich zunehmend an Bedeutung gewonnen. Trotz allem ist ein *erfolgreicher* Wiedereinstieg nach einer langen Familienpause heute ausgesprochen schwierig oder sogar unwahrscheinlich – jedenfalls, wenn man Erfolg daran misst, ob Beschäftigung und Einkommen nach der Unterbrechung mit der Situation vor der Unterbrechung vergleichbar sind.

Eine Politik, die sich auf nur eine der beiden Vereinbarkeitstypen konzentriert, würde aber zu kurz greifen. In Zukunft ist vielmehr mit einer weit größeren Nachfrage nach und Wichtigkeit von Kontakthaltemaßnahmen zu rechnen (vgl. auch Kap. 3.2 und Kap. 4.1.5). Eine *erfolgreiche* Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ist für diese – noch kleinere – Zielgruppe heute nicht weniger schwierig, weil Kompromisse in beiden Bereichen unvermeidlich sind. Darüber hinaus gibt es in Zeiten rascher gesellschaftlicher Veränderungen ohnedies großen Konkurrenzdruck zwischen verschiedenen Gruppen: Wiedereinsteigerinnen, die in den Arbeitsmarkt zurückzukehren versuchen, Berufsunterbrecherinnen, die nach relativ kurzer Unterbrechung zurückkommen wollen, Berufsrückkehrerinnen, die unmittelbar nach der Karenz zurückkehren, Berufsfortsetzerinnen, die ihre Berufslaufbahn überhaupt nicht unterbrechen, sowie jüngere Neueinsteigerinnen, die die Familiengründung gegebenenfalls noch vor sich haben. Auch deshalb ist eine Vielfalt an Maßnahmen gefordert, um eine Spaltung zwischen Berufstätigen und Wiedereinsteigerinnen zu vermeiden.



## 3. Empirische Grundlagen

Während zuvor theoretische Reflexionen im Mittelpunkt der Betrachtung standen, beschäftigt sich dieser Berichtsteil ausführlich mit empirischen Befunden, die im Hinblick auf Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Interesse sind. Im ersten Kapitel wird dabei Aspekten der Verteilung von Erwerbs- und Betreuungstätigkeit nachgegangen, wobei inhaltlich gesehen folgende Themen aufgegriffen werden: die Verteilung von Erwerbstätigkeit (im Sinne von Marktarbeit), die Betreuung von Kindern außerhalb der Familie sowie Dienstleistungen für pflegebedürftige Familienmitglieder. Das anschließende zweite Kapitel widmet sich der Darstellung empirischer Befunde bezüglich der Vereinbarkeitsstrategien österreichischer Familien, die im vorigen Berichtsteil auf theoretischer Ebene reflektiert und diskutiert wurden. Ein weiterer bedeutsamer Aspekt der Vereinbarkeitsthematik bezieht sich auf die Rolle der Unternehmen als – neben Staat und Familie – wichtige Agenten, wenn es um Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitswelten geht. Diese Thematik wird sowohl auf theoretischer Ebene diskutiert als auch mittels empirischer Daten – soweit vorhanden – analysiert. Im Vordergrund der Betrachtung steht dabei die Frage der Familienfreundlichkeit der Arbeitswelt, die unter anderem auch anhand einer im Rahmen dieses Berichts durchgeführten Unternehmensbefragung näher beleuchtet wird.

---

### 3.1 Verteilung von Erwerbstätigkeit und Unterstützungen bei Betreuungstätigkeit

---

Die folgenden Ausführungen setzen sich mit spezifischen Aspekten der Verteilung von Tätigkeiten bzw. Leistungen in den Bereichen Familie und Arbeitswelt auseinander. Im ersten Abschnitt richtet sich der Blick auf empirische Befunde, die

Auskunft über die Entwicklung und die gegenwärtige Verteilung von Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern geben, wobei in erster Linie die Daten zur Marktarbeit im Sinne bezahlter Erwerbsarbeit – im Gegensatz zur Bildungsarbeit – dargestellt werden (vgl. theoretisches Arbeitskonzept in Kap. 2.1.1). Die beiden nächsten Kapitel wenden sich hingegen verstärkt der Generationenperspektive zu, indem Fragen der außerfamilialen Kinderbetreuung sowie der Pflegebedürftigkeit älterer Familienmitglieder näher behandelt werden. Hinsichtlich der empirischen Daten über Leistungen, die insgesamt im Rahmen der Familie erbracht werden, und ihrer Verteilung sei auf Band I des Familienberichts verwiesen. Im Folgenden geht es demnach sowohl bei der Frage der Betreuung von Kindern als auch jener von älteren, pflegebedürftigen Menschen vielmehr um die Unterstützung von Familien bei Bewältigung dieser Betreuungsaufgaben, die letztlich für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf von hoher Bedeutung sind.

#### 3.1.1 Entwicklung der Verteilung von Erwerbstätigkeit

*Ruth FINDER*

Wie bereits in den ersten Abschnitten gezeigt wurde, wird europaweit (in EU-Programmen, in nationalen Aktionsplänen) eine stärkere und vor allem qualitativ bessere Einbindung von Frauen in das Erwerbsleben angestrebt. Ein Teil der Voraussetzungen dafür scheint in Österreich gegeben:

Das Qualifikationsniveau der weiblichen Bevölkerung hat sich in den letzten 25 Jahren deutlich gebessert. Jene Jahrgänge, in denen noch ein wesentlicher Prozentsatz der Frauen keine über Pflichtschulniveau hinausgehende Ausbildung hatte, kommen allmählich in das Pensionsalter. Für junge Frauen ist berufliche Erwerbstätigkeit meist ein fixer Bestandteil der Lebensplanung.

Das wesentliche Hindernis für eine wirklich positive, friktionsfreie Einbindung von Frauen in

die Wirtschaft ist die Tatsache, dass ihnen weiterhin der überwiegende Teil der unbezahlten Arbeit – insbesondere Familienarbeit – zugeordnet ist (vgl. Familienbericht Band I). Vereinbarkeit von Beruf und privat zu erfüllenden Aufgaben gilt noch immer primär als „Frauenproblem“, das sich deutlich in den weiblichen Karrieremustern spiegelt. Der folgende Abschnitt, der empirisches Material zum Thema „Frauen und Erwerbsarbeit“ liefert, gliedert sich in drei Teile:

- ▶ Im ersten Teil wird, anhand von Erwerbsquoten, die – trotz Reproduktions- und Familienarbeit – wachsende Bereitschaft von Frauen dokumentiert, eine kontinuierliche berufliche Einbindung anzustreben (Angebot an weiblichen Arbeitskräften).
- ▶ Die Arbeitsmarktdaten zeigen das Interesse seitens der Wirtschaft an dieser Beschäftigtengruppe und machen deutlich, wie entscheidend – und anpassungsfähig – Frauen in den letzten 20 bis 25 Jahren zur Bedarfsdeckung beigetragen haben. Die

Arbeitslosenquoten der Frauen in den einzelnen Lebensphasen können dagegen als Indikator für das Ausmaß der Vereinbarkeitsprobleme Familie-Beruf gesehen werden.

- ▶ Die Statistiken zum Thema Arbeitszeitflexibilisierung (nach Arbeitszeitlänge wie nach Arbeitszeitlagen) geben Anhaltspunkte für die Schwierigkeiten bei der Abstimmung der Arbeitszeitwünsche von Frauen einerseits und der Wirtschaft andererseits.

### 3.1.1.1 Erwerbsquoten von Frauen

Die *Erwerbsquote der Frauen* zwischen 15-64 Jahren ist in den letzten zehn Jahren von rund 50% auf knapp 60% gestiegen, 1996 betrug sie nach dem traditionellen Lebensunterhaltskonzept ca. 59 Prozent, nach dem nun häufig verwendeten Labour Force Konzept – inklusive Beschäftigte mit weniger als 12 Wochenstunden – 61 Prozent. Der Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Erwerbsquoten hat sich seit 1986 von 29% auf 21% verringert.

Tabelle 3.1:

Erwerbsquoten<sup>(a)</sup> und Erwerbspersonen<sup>(b)</sup>, 1986, 1991, 1996 (einschließlich unter-15-Jährige)

	Erwerbsquoten			Erwerbspersonen		
	Frauen	Männer	insgesamt	Frauen	Männer	insgesamt i.T.
1986 (LUK)	33,8	57,0	44,8	1.342,5	2.045,5	3.388,1
1991 (LUK)	36,4	56,6	46,1	1.481,0	2.126,0	3.607,0
1996 (LUK)	38,6	56,6	47,4	1.603,0	2.213,0	3.816,0
1996 (LFK)	39,8	56,7	48,0	1.653,0	2.217,0	3.870,0

Quelle: Mikrozensus

(a) Erwerbsquote=Anteil Erwerbspersonen an Wohnbevölkerung (einschließlich unter-15-Jährige)

(b) Erwerbspersonen=Beschäftigte und Arbeitslose (inklusive KarenzgeldbezieherInnen)

In dieser wie in den folgenden Tabellen werden sowohl Daten nach Lebensunterhalts- wie nach Labour Force-Konzept verwendet: Langfristige Vergleiche sind in Österreich nur nach dem früher ausschließlich verwendeten LUK möglich; dieses Konzept hat – wie die Bezeichnung sagt – überdies den Vorteil, auf Erwerbstätigkeiten abzustellen, die grundsätzlich zumindest eine minimale Deckung des Lebensunterhalts ermöglichen. Das seit Umstellung auf EU-Standards verwendete LFK erleichtert internationale Vergleiche.

**Tabelle 3.2:**  
Erwerbsquoten 1986, 1991, 1996 (15-64-jährige)

	Erwerbsquoten		
	Frauen	Männer	insgesamt
1986 (LUK)	51,5	80,9	69,1
1991 (LUK)	56,1	80,2	68,1
1996 (LUK)	59,4	80,3	69,9
1996 (LFK)	61,0	80,1	73,0

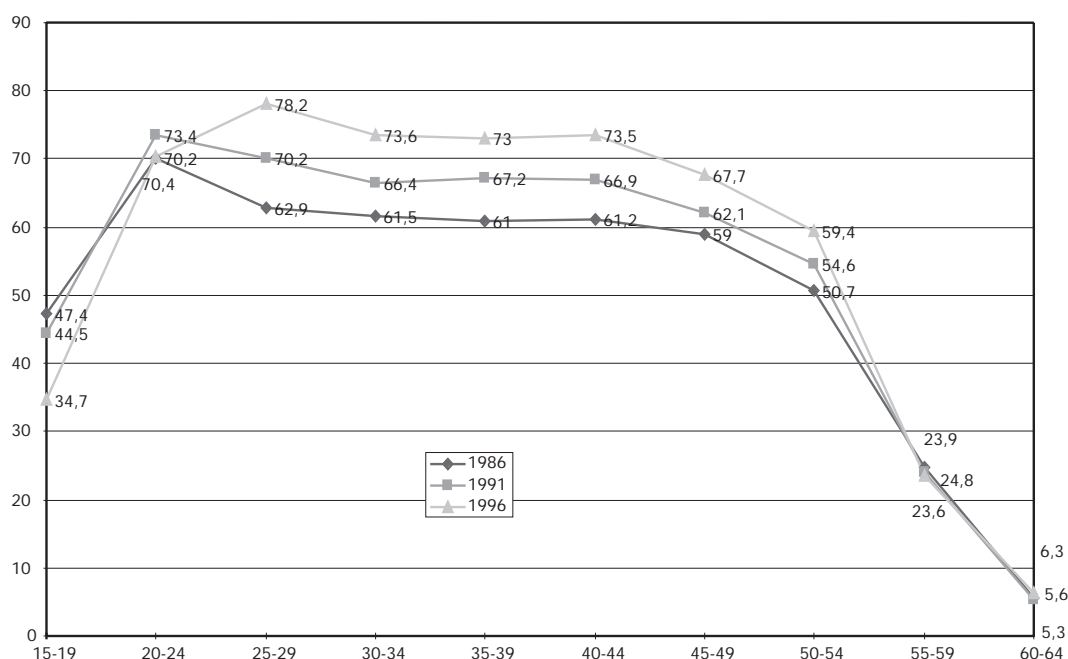
Quelle: Mikrozensus  
Erwerbsquote=Anteil Erwerbspersonen  
(Beschäftigte und Arbeitslose)  
an der 15-64jährigen Wohnbevölkerung

**Tabelle 3.3:**  
Erwerbsquoten nach Alter – FRAUEN,  
1986, 1991, 1996

Alter	Erwerbsquote			
	1986	1991	1996	1996 (LFK)
15-19	47,4	44,5	34,7	35,4
20-24	70,2	73,4	70,4	71,4
25-29	62,9	70,2	78,2	79,7
30-34	61,5	66,4	73,6	75,7
35-39	61,0	67,2	73,0	75,5
40-44	61,2	66,9	73,5	75,5
45-49	59,0	62,1	67,7	69,2
50-54	50,7	54,6	59,4	59,3
55-59	24,8	23,9	23,6	25,4
60-64	5,6	5,3	6,3	8,7

Quelle: Mikrozensus

**Grafik 3.1:**  
Erwerbsquoten nach Alter – FRAUEN, 1986, 1991, 1996 (Lebensunterhaltskonzept)



Quelle: Mikrozensus

### Exkurs zum Internationalen Vergleich:

Noch Anfang der 90er Jahre zeigten die Erwerbsquoten über die Altersgruppen in einzelnen Ländern ein sehr unterschiedliches Profil: In „traditionell“ ausgerichteten Ländern – wie etwa Italien – erreichte die Kurve bei jungen Frauen (24-29) den Gipfel und fiel danach scharf ab; das bedeutet, dass der größere Teil der Frauen nach Eheschließung und oder Geburt eines Kindes aus dem Berufsleben ausschied. Deutschland war noch ein gutes Beispiel für ein 2-Höcker-Modell: die Mehrzahl einmal Berufstätiger kehrte nach Kinderpausen wieder in das Erwerbsleben zurück. Französische Frauen unterbrachen ihre Erwerbstätigkeit nur so kurz, dass die Kurve ein relativ glattes, nur leicht schiefes Plateau formte. Mittlerweile haben sich die Unterschiede in der Form der Kurve eingeebnet (wenn auch in manchen Ländern, wie Italien, noch auf niedrigem Niveau).

Die folgende Grafik zeigt, dass die Bereitschaft der Österreicherinnen, nach einer Geburt kurzfristig wieder eine Beschäftigung aufzunehmen, mittlerweile ähnlich groß ist wie in Frankreich. Das im Vergleich zu Deutschland oder Frankreich starke Abfallen der Erwerbsbeteiligung bei über 40jährigen dürfte zum Teil Wiedereinstiegsprobleme spiegeln; das Sinken der Erwerbsquote bei über 45jährigen ist zweifellos ein Symptom für die Probleme „Älterer“ am Arbeitsmarkt.<sup>1</sup>

Die Beschäftigung der Frauen hat in der EU seit 1975 kontinuierlich stärker zugenommen als jene der Männer (1975-85: 1,0% zu -0,4% p. a., 1985-90 2,2% zu 0,9% p. a.). Ganz besonders gilt dies seit Mitte der 80er Jahre: Zwei Drittel der 1985-90 zusätzlich geschaffenen Jobs gingen an Frauen. Und während die Männerbeschäftigung seit 1990 EU-weit tendenziell rückläufig war (ein Phänomen, das sich in Österreich bislang nur ansatzweise abzeichnete; auch 1996 lag die Zahl beschäftigter Männer noch immer über dem Wert von 1990, wenn auch unter den Werten 1992-95), blieb die Frauenbeschäftigung 1990-94 immerhin ungefähr konstant. Mitte der 90er Jahre (1994-96) entfielen 75% der zusätzlichen Arbeitsplätze auf Frauen (nur in wenigen Ländern mit besonders hohem Frauenanteil an der Beschäftigung – wie Dänemark, Finnland, Schweden – war die Geschlechterrelation eher umgekehrt).

Tatsächlich gibt es aber erhebliche Unterschiede in den einzelnen Alterskategorien: Aufgrund der längeren Ausbildungsdauer ist die Erwerbsbeteiligung jüngerer Frauen längerfristig gesunken; die Tendenz zum (speziell seit den 80er Jahren vielfach nicht ganz freiwilligen) vorzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben hat die Erwerbsbeteiligung der 55-59jährigen von rund 40% Anfang der 70er Jahre auf weniger als 26% Anfang der 90er Jahre und zuletzt (1996) unter 24% reduziert. Beides verringert die Gesamtquote und verschleiern, dass v. a.

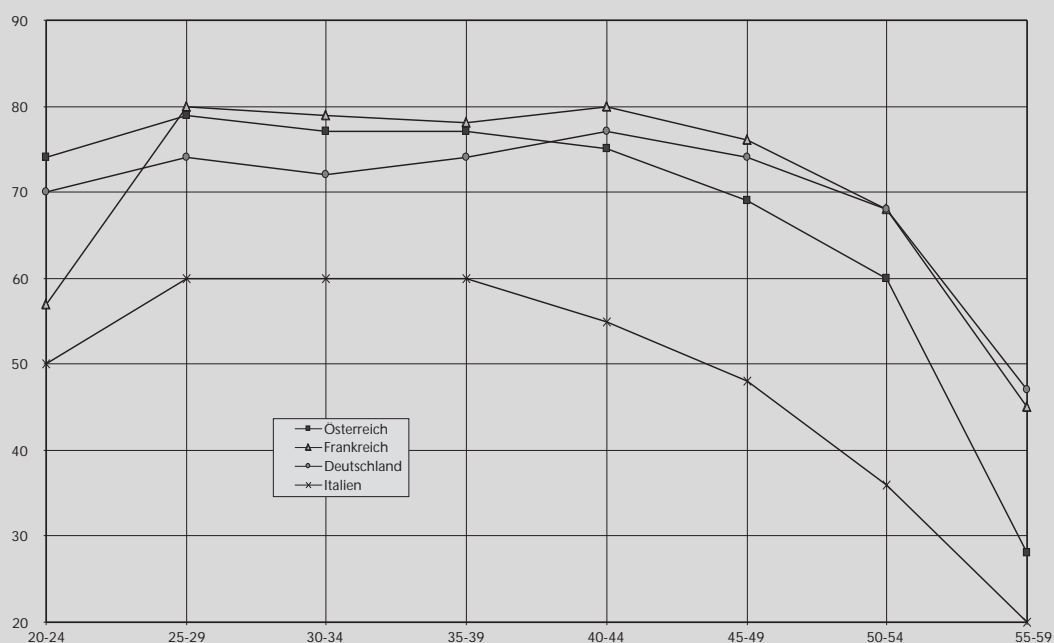
Frauen in mittleren Jahren aufgeholt haben: 1971 war etwa die Hälfte der 35-44jährigen beruflich aktiv, Anfang der 90er Jahre um die 65%, zuletzt bereits mehr als 73%.

Im internationalen Vergleich der Erwerbsquoten (Arbeitskräfteerhebung) werden die österreichischen Frauen in der Altersgruppe 25-49 Jahre mit 75% nur von einigen nordischen Ländern (Dänemark, Finnland, Schweden) und von Frankreich überrundet. Es fällt dabei auf, dass die Erwerbsquoten sowohl bei verheirateten (71%) wie auch verwitweten / geschiedenen (84,6%) und ledigen österreichischen Frauen (87%) in dieser Altersgruppe über dem EU-Durchschnitt liegen.

<sup>1</sup> Bis zu einem gewissen Grad ist das Abfallen der Kurve bei über-40jährigen allerdings auch ein Generationeneffekt.

Grafik 3.2:

Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Altersklassen am Beispiel Österreich, Italien, Frankreich, Deutschland, 1995



Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung 1995

zitiert aus Finder, R., Längerfristige Tendenzen des Dienstleistungssektors – längerfristige Tendenzen der Frauenbeschäftigung, unveröffentlichter Rohbericht, Wien 1998

Höhere Qualifikation ist zweifellos eine wesentliche Triebfeder für Frauen, eine engere Einbindung in das Erwerbsleben anzustreben – und verbessert auch ihre diesbezüglichen Chancen: Während die Erwerbsquoten von Nur-Pflichtschulabsolventinnen seit 10 Jahren stagnieren, sind vor allem die Erwerbsquoten von Maturantinnen (AHS, BHS) in diesem Zeitraum erkennbar – von 43,8% auf 55,5% – gestiegen. Die traditionell hohen Erwerbsquoten von Akademikerinnen i. w. S. (inklusive hochschulverwandte Lehranstalten) sind demgegenüber nur noch leicht – von 73,3% auf 76,5% – angewachsen.

Tabelle 3.4:

Erwerbsquoten nach Bildungsniveau, 1986, 1991, 1996 – FRAUEN ab 15 Jahren (LUK)

	1986	Erwerbsquote		1996 (LFK)
		1991	1996	
Pflichtschule	30,5	31,0	29,8	31,1
Lehrabschluß	52,9	55,5	58,8	60,0
Mittlere Schule	56,5	59,3	59,1	60,3
Höhere Schule	43,8	49,4	55,5	57,5
Hochschule*	73,7	76,8	74,0	76,5

\* inkl. hochschulverwandte Lehranstalten

Quelle: Mikrozensus

**Tabelle 3.4.1:**

**Erwerbsquoten von Frauen nach höchster abgeschlossener Schulbildung;  
fünfjährige Altersgruppen, 1996; LUK**

	Pflichtschule	Lehrabschluss	Mittlere Schule	Höhere Schule	Hochschule*
20-24	67,8	93,3	88,9	41,8	76,9
25-29	66,9	80,9	90,8	73,6	84,9
30-34	62,9	70,5	82,1	77,3	88,8
35-39	64,4	71,9	80,0	77,0	84,4
40-44	67,2	72,8	79,4	76,2	86,8
45-49	61,4	68,6	72,4	77,7	80,8
50-54	51,1	63,7	63,3	70,6	71,3
55-59	21,0	20,2	23,1	39,0	60,7
60-64	6,0	6,3	4,3	7,3	19,5

\*) inkl. hochschulverwandte Lehranstalten  
Quelle: Mikrozensus

**Tabelle 3.5:**

**Erwerbsquote von Frauen (über-15jährige) nach Familienstand (LUK)**

	Erwerbsquote		
	1986	1989	1996
Ledig	58,3	59,7	60,4
Verheiratet	41,6	42,9	48,7
Verwitwet	5,9	6,1	6,4
Geschieden	62,5	61,2	61,1

Quelle: Mikrozensus

**Tabelle 3.6:**

**Erwerbsquoten von Frauen nach Familienstand und Altersgruppen 1995, 1997**

Altersgruppen	Familienstand					
	ledig		verheiratet		verwitwet/geschieden	
	1995	1997	1995	1997	1995	1997
25-49	87,1	86,6	71,3	72,0	84,6	88,2
50-64	40,5	42,0	34,9	31,4	34,5	32,0

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung

Tabelle 3.7:

Erwerbsquoten von Frauen zwischen 15 und 59 Jahren nach Bildungsniveau und Existenz/Nicht-Existenz von Kindern 1997 (Lebensunterhaltskonzept)

	Ohne Kinder		Mit Kindern	
	insgesamt	davon Ehefrauen*	insgesamt	davon Ehefrauen*
Pflichtschule	41,7	48,5	55,7	53,5
Lehre	76,3	66,5	67,2	63,9
Fachschule	77,3	68,2	71,7	69,6
Höhere Schule	59,1	72,6	71,6	70,2
Hochschulverw.	85,8	81,0	84,1	82,9
Hochschule/Univ.	88,3	85,5	80,2	79,3
Insgesamt	61,4	62,8	65,6	63,2

\* Ehefrauen und Lebensgefährtinnen

Anmerkung: Die niedrigen Erwerbsquoten der unverheirateten Pflichtschulabsolventinnen und Maturantinnen ohne Kinder rührt daher, dass unverheiratete Frauen eher noch in weiterführender Ausbildung sind.

Quelle: Mikrozensus

Tabelle 3.8:

Erwerbsquoten\* von Frauen (15-59) nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Vorhandensein von Kindern, 1986, 1991, 1997 (Lebensunterhaltskonzept)

	Erwerbsquote														
	Pflichtschule			Lehrabschluss			Mittlere Schule			Höhere Schule			Hochschule		
	'86	'91	'97	'86	'91	'97	'86	'91	'97	'86	'91	'97	'86	'91	'97 <sup>1</sup>
Frauen ohne Kinder	50	50	42	79	82	76	83	86	77	48	56	59	87	93	88
Frauen mit Kindern	72	49	56	46	58	67	58	65	72	55	60	72	82	81	80

\* ohne Bevölkerung in Anstalten.

<sup>1</sup> Für 1996 exklusive Hochschulverwandte Lehranstalten.

Quelle: Mikrozensus

**Tabelle 3.9:**

**Erwerbsquoten von Frauen\* (15-59) nach Vorhandensein von Kindern, 1986, 1991, 1996**

	Erwerbsquoten			
	1986 (LUK)	1991 (LUK)	1996 (LUK)	1996 (LFK)
kein Kind	61,5	65,2	61,8	62,6
mit Kindern	52,0	56,7	64,9	67,2
mit Kindern unter 15 Jahren	51,4	57,2	67,6	70,2
1 Kind unter 15 Jahren	60,8	66,2	74,8	76,8
2 Kinder unter 15 Jahren	41,8	48,5	61,8	65,1
3 und mehr Kinder unter 15 Jahren	38,7	43,5	52,8	55,3

\* = ohne Bevölkerung in Anstalten.

Quelle: Mikrozensus

**Tabelle 3.10:**

**Erwerbsquoten von Frauen (im Alter von 15 – 59 Jahren) nach Familienstand und Vorhandensein von Kindern 1986, 1991, 1996 (Lebensunterhaltskonzept)**

	Erwerbsquoten		
	1986	1991	1996
<b>Frauen insgesamt</b>	<b>56,4</b>	<b>60,7</b>	<b>63,4</b>
Ehefrauen zusammen	51,9	56,8	62,8
Ehefrauen ohne Kinder	60,7	65,5	63,4
Ehefrauen mit Kindern	48,9	53,6	62,6
Ehefrauen mit Kindern unter 15 Jahren	47,9	53,7	64,8
<b>Alter des jüngsten Kindes:</b>			
bis 2 Jahre	44,5	50,5	53,2
3-5 Jahre	46,4	50,8	58,2
6-14 Jahre	50,5	56,9	62,6
15 Jahre und mehr	45,9	53,3	59,6
<b>Alleinstehende Mütter zusammen</b>	<b>70,8</b>	<b>75,3</b>	<b>78,1</b>
Alleinstehende Mütter mit Kindern unter 15 Jahren	76,1	82,1	85,4
<b>Alter des jüngsten Kindes:</b>			
bis 2 Jahre	72,8	75,0	85,9
3-5 Jahre	79,9	85,2	80,2
6-14 Jahre	76,6	85,4	87,0
15 Jahre und mehr	63,6	87,1	67,0

Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen



Die im Vergleich zu früher besseren Ausbildungsstrukturen erklären aber nur einen Teil der Tendenz zur höheren Erwerbsbeteiligung. Wesentlich ist auch der – oben schon erwähnte – zunehmend geringere Einfluss von Familienstand und Kindern auf das Erwerbsverhalten (wenn man vorerst vom Arbeitszeitausmaß abstrahiert).

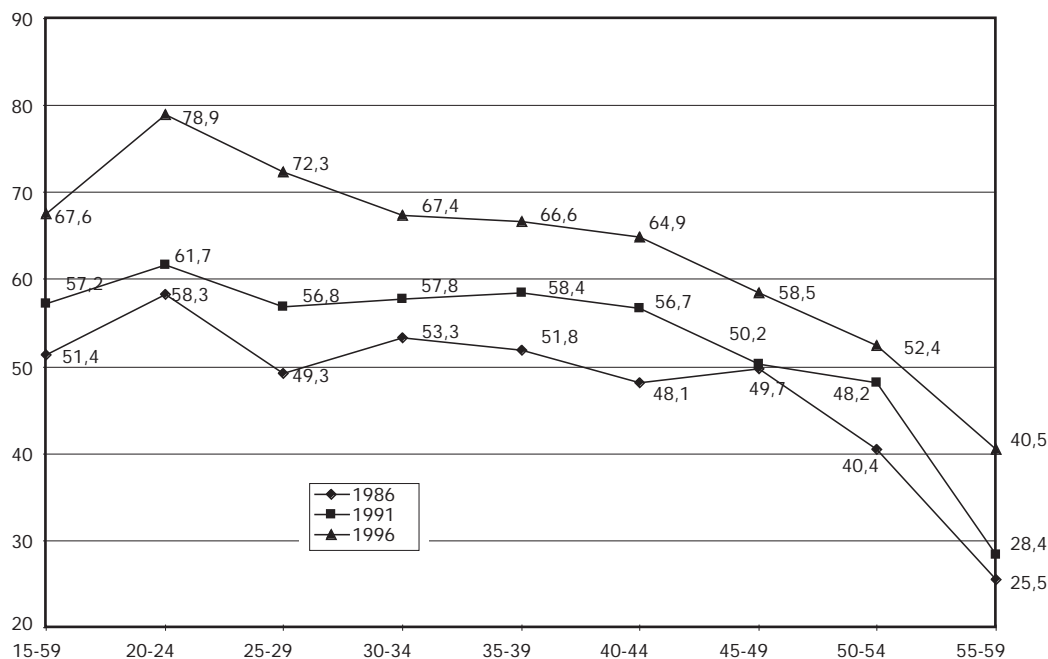
► Es fällt auf, dass die Erwerbsquote verheirateter Frauen in den 90er Jahren stark gestiegen ist. Daten für 1996 bzw. 1997 zeigen, dass die Unterschiede zwischen Verheirateten (bzw. Frauen in Lebensgemeinschaft) und Nicht-Verheirateten mit ca. 12% insgesamt gering sind; selbst in der mittleren Altersgruppe der 25-49jährigen (Reproduktionsphase) beträgt der Unterschied nur knapp 15%.

Auch bei diesem Vergleich sind erwartungsgemäß deutliche Unterschiede nach Ausbildung

erkennbar: Kinderlose verheiratete Absolventinnen einer Lehre oder einer Fachschule verzichten eher auf eine Ausübung ihres Berufs als verheiratete Akademikerinnen.

► Das *Vorhandensein von Kindern* wirkt sich zunehmend weniger auf die Entscheidung für eine Erwerbstätigkeit aus. Die Übersichten zeigen, dass vor allem die Erwerbsquoten von Frauen mit Kind(ern) unter 15 stärker als jene von Frauen mit Kind(ern) ohne Berücksichtigung des Alters zugenommen haben. Hier spielt zweifellos der Generationseffekt mit (Frauen mit Kindern unter 15 stellen die altersmäßig jüngere Gruppe). Die entsprechende Erwerbsquote ist zwischen 1991 und 1996 stärker gestiegen, als im Fünfjahreszeitraum davor; dies ist auch mit dem weiter steigenden Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu erklären.

Grafik 3.3:  
Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen (15-59) mit Kindern unter 15 Jahren 1986, 1991, 1996



Quelle: Mikrozensus

- Die Erwerbsquote unterscheidet sich Mitte der 90er Jahre auch in geringerem Maß nach der *Kinderzahl* als zuvor; obwohl dies nach wie vor ein wesentlicher Einflussfaktor ist: Frauen mit einem Kind kehren eher und auch rascher in das Berufsleben zurück als Frauen mit zwei oder mehr Kindern; Mütter eines Kindes unter 15 waren 1996 zu 75% (1986 zu 61%) , solche mit zwei Kindern zu 62% (42%), jene mit drei und mehr Kindern immerhin zu 53% (39%) Prozent beruflich aktiv.
- Das *Alter des jüngsten Kindes* spielt für die Entscheidung zur Erwerbstätigkeit – wie schon in den letzten zehn Jahren – keine wesentliche Rolle (Ausnahme: wenn das Jüngste weniger als zwei Jahre alt ist).
- Ein Vergleich der altersspezifischen Erwerbsquoten von Müttern zeigt, dass Frauen aller Altersgruppen weit häufiger als noch vor zehn

Jahren versuchen, Beruf und Familie zu kombinieren; am ausgeprägtesten ist der Wandel bei 20-30jährigen. Die bereits Mitte der 80er Jahre hohen Erwerbsquoten von Kinderlosen haben nur noch wenig, am ehesten in der Gruppe der 20-24jährigen (auf 77%) zugenommen.

Unter den kinderlosen jüngere Frauen (unter 35) zählen noch 6-8% zu den „nicht berufstätigen Hausfrauen“, von den Frauen mit Kindern unterschiedlichen Alters fallen typischerweise 20% bis 35% in diese Kategorie.

Zum Teil im Zusammenhang mit den Kinderzahlen zu sehen sind regionale Unterschiede: Die Erwerbsquoten der Frauen in Ballungszentren wie etwa Wien liegen um bis zu 8,5% über jenen in Kleingemeinden (bei Männern gibt es diesbezüglich keine wesentlichen Unterschiede). Die Erwerbsquoten nach Bezirken streuen fast doppelt so stark

Tabelle 3.11

Ehepaare nach sozialer Stellung der Ehefrau, Altersgruppen und Vorhandensein von Kindern, 1986, 1996

soziale Stellung der Ehefrau*	Alter der Ehefrau													
	bis 19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-49		50-59	
	1986	1996	1986	1996	1986	1996	1986	1996	1986	1996	1986	1996	1986	1996
	ohne Kinder													
Berufstätige	84,4	79,3	86,1	81,7	89,2	87,7	85,5	89,3	86,1	88,9	68,6	75,3	33,3	37,0
nichtberufstätige	6,7	6,9	7,9	6,3	8,6	6,7	13,8	7,6	12,0	10,2	29,4	20,2	44,0	33,2
Hausfrau insgesamt <sup>1</sup>	4,5	2,9	43,2	35,1	41,8	60,1	27,5	41,9	20,9	31,9	76,5	97,2	153,7	195,9
	mit Kindern aller Altersstufen													
Berufstätige	66,7	52,9	51,2	75,9	45,4	70,4	51,7	64,0	52,9	66,1	52,0	65,3	37,1	40,8
nichtberufstätige	26,7	41,2	47,7	21,2	53,6	28,5	47,7	34,0	46,9	32,3	47,6	32,9	54,3	44,7
Hausfrau insgesamt <sup>1</sup>	1,5	1,7	64,8	37,7	165,3	145,7	178,9	215,8	190,5	215,1	316,5	320,8	154,9	163,8

Quelle: Mikrozensus

\* soziale Stellung als Anteil an Gruppe insgesamt

<sup>1</sup> insgesamt jeweils absolute Zahlen in 1000; Lebensunterhaltskonzept

Tabelle 3.12:

**Teilzeitquoten von erwerbstätigen FRAUEN und MÄNNERN, 1974-1996  
(Lebensunterhaltskonzept)**

	Teilzeitquoten								
	1974	1979	1983	1988	1991	1993	1994	1995	1996
erwerbstätige Frauen	14,6	15,0	16,4	17,7	19,3	22,0	21,7	23,6	24,2
erwerbstätige Männer	(0,9)	(0,8)	0,8	1,1	1,5	1,7	2,2	2,1	2,4

Quelle: Bartunek 1993; Bartunek 1997; OECD Employment Outlook 1997, eigene Berechnungen.

Teilzeitdefinitionen: 1974-1979: 14 – 36 Wochenstunden; 1980 – 1983: 14 – 35 Wochenstunden;

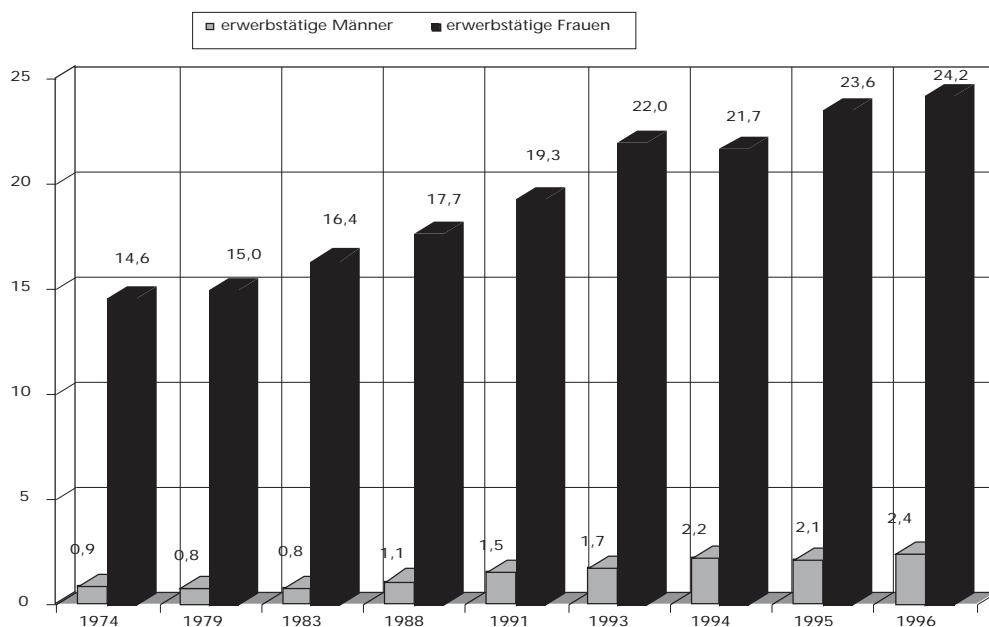
1984 – 1990: 13 – 35 Wochenstunden; seit 1991: 12 – 35 Wochenstunden

1974 – 1987: ohne LehrerInnen; einschließlich KarenzbezieherInnen, Präsenz- und Zivildienstler

1988 – 1996: ohne LehrerInnen, KarenzbezieherInnen, Präsenz- und Zivildienstler

Bei den in Klammern gesetzten Zahlen beträgt der Bereich des Stichprobenfehlers unter Annahme einfacher Zufallsauswahl mehr als +/-20 Prozent.

Grafik 3.4:

**Teilzeitquoten von erwerbstätigen Frauen und Männern 1974-96 (Lebensunterhalt)**


Quellen: Bartunek 1993; Bartunek 1997; OECD Employment Outlook 1997; eigene Berechnungen.

Teilzeitdefinitionen: 1974-79: 14-36 Wochenstunden; 1980-83: 14-35 Wochenstunden;

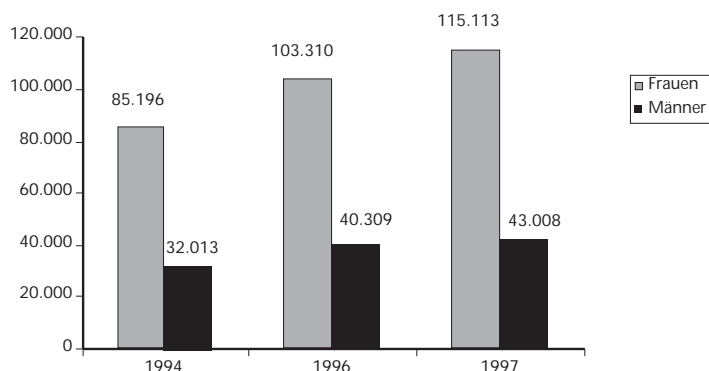
1984-90: 13-35 Wochenstunden; seit 1991: 12-35 Wochenstunden

1974-87: ohne LehrerInnen; einschließlich KarenzbezieherInnen, Präsenz- und Zivildienstler

1988-96: ohne LehrerInnen, KarenzbezieherInnen, Präsenz- und Zivildienstler

Bei den in Klammern gesetzten Zahlen beträgt der Bereich des Stichprobenfehlers unter Annahme einfacher Zufallsauswahl mehr als +/-20%.

Grafik 3.5: geringfügig beschäftigte Personen 1994, 1996, 1997



Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger

wie die von Männern. Besonders schwierig stellt sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Regionen mit geringer Betriebsdichte, starker Konzentration auf wenige Branchen und Bereiche bzw. hohen Arbeitslosigkeitsraten, also typischen „Auspendlerregionen“, dar.

Aus Regionaldaten lässt sich für einzelne Bezirke in den Bundesländern ein deutliches Zusammenfallen von relativ niedrigem Regionalprodukt pro Einwohner und Strukturschwäche mit niedrigen Frauenerwerbsquoten feststellen. Ein gewisser, wenn auch nicht durchgängiger Zusammenhang ist beim Bundesländervergleich zwischen Erwerbsquote und Teilzeitquote feststellbar.

### 3.1.1.2 Die Arbeitsmarktdaten

Längerfristige Vergleiche zeigen, dass die Chance von Frauen auf eine positive Integration in den Arbeitsmarkt u. a. deutlich vom vorherrschenden Wirtschaftsklima geprägt ist: Insgesamt hat die *Frauenbeschäftigung* (unselbständig Erwerbstätige) in den letzten 25 Jahren um fast 50% (Männer: plus 17%) zugenommen. Der stärkste Aufholeffekt war 1970 bis 1975 zu registrieren. Die Frauenbeschäftigung insgesamt wuchs um 15,5%, die Vollzeitbeschäftigung von Frauen um 14,7%. Auch 1975-80 (die Arbeitslosigkeit bei Männern nahm

bereits zu, jene bei Frauen noch ab) war der Anstieg der Frauenbeschäftigung (8%) größtenteils Vollzeittätigkeiten zuzurechnen.

Nach dem Einbruch des Arbeitsmarktes wurden bei der Frauenbeschäftigung insgesamt noch ähnliche Zuwächse erzielt, wie in den Jahren davor: 1985-90 plus 7%, 1990-94 plus 8%. Die Vollzeitbeschäftigung nahm jedoch deutlich geringer zu (1985-90 um 2,5%, 1990-1994 um 2,9%). Rund 70% der zusätzlichen Frauenarbeitsplätze entfielen nun auf Teilzeitarbeit. Nach 1995 hat sich diese Tendenz phasenweise noch verstärkt. Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, dass bei anhaltend ungünstiger Wirtschaftsentwicklung auch die Nachfrage nach regulärer Teilzeitarbeit nur noch langsam wächst oder stagniert. Die Zahl geringfügig beschäftigter Frauen expandiert freilich seit mehr als zehn Jahren kontinuierlich. Während Teilzeitbeschäftigte nach der traditionellen Abgrenzung (LUK) mit ihrem Arbeitszeitausmaß größtenteils zufrieden sind, äußern geringfügig Beschäftigte im Haupterwerbsalter eher den Wunsch nach „mehr Arbeit“ – betrachten also ihre Arbeitssituation als Notlösung.

Insgesamt dürfte der Anteil unfreiwillig Teilzeitbeschäftigter (inklusive geringfügiger Beschäftigter) in Österreich im Vergleich zu anderen EU-

**Tabelle 3.13:**  
**Beschäftigte Frauen (Selbständige und Unselbständige) nach**  
**Teilzeit-, Vollzeittätigkeit 1986, 1991, 1996**

	1986 (LUK)	
	Teilzeitb. <sup>1</sup>	Teilzeitquote*
kein Kind unter 15 Jahren	81.7	10,7
1 Kind unter 15 Jahren	47.1	24,9
2 Kinder unter 15 Jahren	23.4	30,8
3 und mehr Kinder unter 15 Jahren	4.3	30,3
	1991 (LUK)	
	Teilzeitb. <sup>1</sup>	Teilzeitquote
kein Kind unter 15 Jahren	14.5	14,2
1 Kind unter 15 Jahren	64.6	35,1
2 Kinder unter 15 Jahren	33.9	44,1
3 und mehr Kinder unter 15 Jahren	4.8	35,6
	1996 (LFK)	
	Teilzeitb. <sup>1</sup>	Teilzeitquote
kein Kind unter 15 Jahren	73.4	35,7
1 Kind unter 15 Jahren	97.7	42,7
2 Kinder unter 15 Jahren	64.8	53,6
3 und mehr Kinder unter 15 Jahren	8.8	47,8

Quelle: Mikrozensus

<sup>1</sup>= in 1.000 \* = bezogen auf Unselbständige Beschäftigte insgesamt;

1989 und 1996 Unselbständig Beschäftigte Frauen ohne Bezieherinnen von Karenzgeld,

1991 Unselbständig Beschäftigte Frauen ohne Bezieherinnen von Karenzgeld und Lehrerinnen.

Ländern mit deutlich höheren Teilzeitquoten, wie etwa den Niederlanden, relativ gering sein. Es gibt zu diesem Thema allerdings nur punktuell aussagekräftiges Datenmaterial.

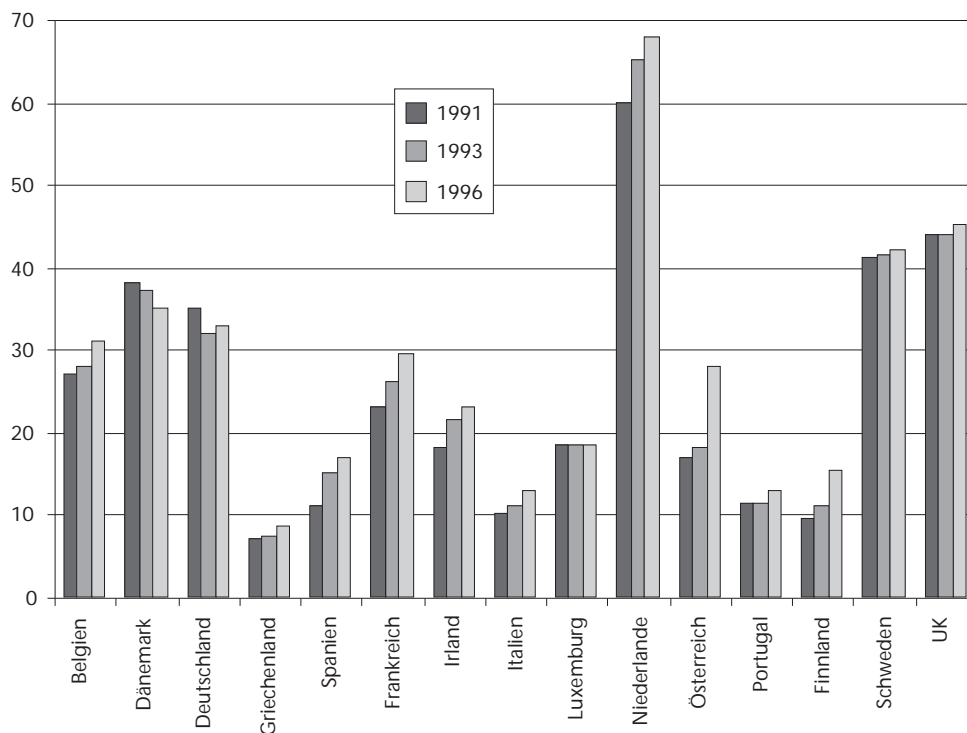
Erwartungsgemäß ist die Teilzeitquote vor allem bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren hoch und tendenziell steigend. Bei geringfügiger Beschäftigung ist dieser Zusammenhang weniger ausgeprägt, hier ist der Anteil der kinderlosen „DazuverdienerInnen“ deutlich größer (es handelt sich dabei nicht zuletzt um FrühpensionistInnen, denen Zuverdienstgrenzen vorgegeben sind).

► In Hinblick auf die (weiteren) Integrationschancen von Frauen in den Arbeitsmarkt lässt sich festhalten:

► Die zunehmende Tendenz zur Vollzeit-Erwerbstätigkeit von Frauen ist u. a. durch die Wachstumsabschwächung deutlich gebremst worden. Tatsächlich waren für Frauen wie Männer in den letzten Jahren kaum zusätzliche Vollzeit-arbeitsplätze verfügbar.

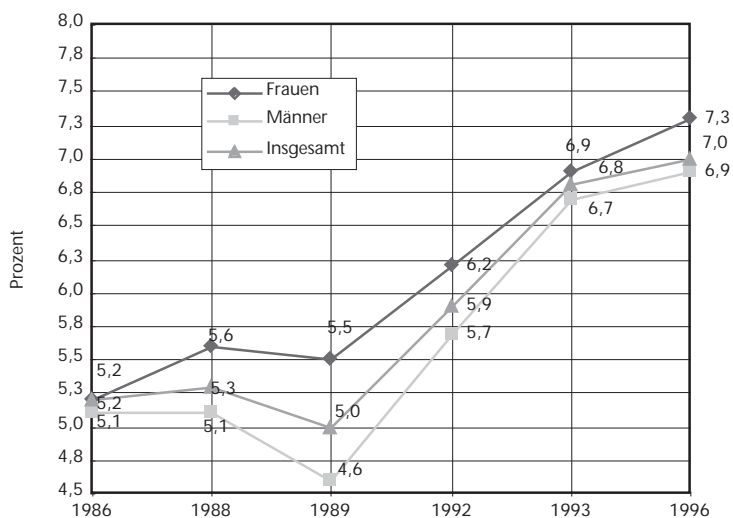
► Teilzeitarbeit ist für viele Frauen keine Alternative zu Vollzeitarbeit, für andere aber zweifellos eine positive Chance, in Phasen verstärkter

**Grafik 3.6: Teilzeitbeschäftigung von Frauen in den Mitgliedstaaten der europäischen Union (EU 15), 1991, 1993, 1996**



Teilzeitbeschäftigte in Prozent der Beschäftigten insgesamt.  
Quelle: Eurostat, Beschäftigung in Europa 1997.

**Grafik 3.7: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, 1986-96**



Quelle: WIFO-Datenbank

familiärer Belastung überhaupt im Erwerbsleben zu bleiben.

► Nach wie vor problematisch scheint die qualitative Diskrepanz zwischen Angebot (meist wenig qualifizierte Jobs) und Nachfrage. Frauen in anspruchsvollen Tätigkeiten, die ihre berufliche Laufbahn nicht aufgeben wollen, bieten sich wenig Chancen auf einen gleitenden Wiedereinstieg nach der Karenz. Erschwerend für die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit ist für Frauen aller Qualifikationsebenen, dass Teilzeit nur begrenzt zu den gewünschten Tageszeiten (meist vormittags) angeboten wird.

Die Arbeitslosenquoten der Frauen liegen (trotz höherer verdeckter Arbeitslosigkeit) heute etwas über jener der Männer. Hier spiegeln sich u. a. brüchigere Karrieren (u. a. aufgrund der familiär bedingten Berufspausen), größerer Druck, das Berufsleben dem privaten unterzuordnen, stärkere Konzentration von Frauen im „flexiblen“ Arbeitsmarktsegment, stärkere Abhängigkeit vom „regionalen“ Angebot. Gewisse Unterschiede im Ver-

gleich zur Entwicklung der Arbeitslosenquote der Männer ergeben sich aus der geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarkts und dem unterschiedlichen Rationalisierungsverhalten in den Sektoren.

Die beruflichen Karrieren von Männern sind kaum von Unterbrechungen des Erwerbslebens gezeichnet. Bei einem Rückblick auf die letzten zwanzig Jahre<sup>2</sup> geben (sieht man vom Präsenzdienst ab) nur gut ein Drittel von ihnen an, die Erwerbstätigkeit unterbrochen zu haben, demgegenüber haben im selben Zeitraum 75% der Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen, 45% der Frauen wegen Karenz bzw. Kinderbetreuung; von den Frauen zwischen 25 und 35 waren mehr als 60% „in den letzten 20 Jahren“ der Familie wegen interimsmäßig „zu Hause“ geblieben. Diese Daten sind zwar schon etwas älter (seit 1990 gab es bedauerlicherweise keine entsprechende Auswertung mehr); es ist jedoch davon auszugehen, dass sich bei Frauen weniger die Struktur sondern primär die Dauer der Unterbrechungen geändert hat (vgl. dazu Kap. 3.2).

Tabelle 3.14:

Arbeitslosenquoten nach Geschlecht und Alter 1988, 1993, 1996

	Arbeitslosenquote								
	FRAUEN			MÄNNER			Insgesamt		
	1988	1993	1996	1988	1993	1996	1988	1993	1996
15 – 18	3,7	3,8	4,6	2,0	2,3	2,4	2,8	2,9	3,3
19 – 24	6,5	6,3	7,1	6,9	8,2	8,5	6,7	7,2	7,8
25 – 29	6,7	6,8	7,6	5,8	6,9	6,9	6,2	6,8	7,2
30 – 39	5,5	6,6	7,5	5,2	6,0	6,2	5,3	6,2	6,8
40 – 49	4,9	6,1	6,4	4,5	6,0	6,5	4,7	6,0	6,5
50 – 59	5,5	11,4	9,4	5,1	9,5	9,0	5,2	10,2	9,1

Arbeitslosenquote: Anteil der Zahl der arbeitslosen Personen in Prozent des unselbständigen Arbeitskräftepotentials (Summe unselbständig Beschäftigte und vorgemerkte Arbeitslose)

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (unselbständig Beschäftigte); grenzjahresbereinigt; Bundesministerium für Arbeit und Soziales bzw. Arbeitsmarktservice Österreich (vorgemerkte Arbeitslose).

<sup>2</sup> Mikrozensus 1990; befragt wurden 20-60jährige derzeit / ehemals Berufstätige (ÖSTAT 1992: 10).

Tabelle 3.15:

Arbeitslosigkeit – Betroffenheit und Dauer in Tagen, nach Altersgruppen

Alter	MÄNNER UND FRAUEN											
	1989		1990		1992		1993		1995		1996	
	Betrof- fenheit	Dauer	Betrof- fenheit	Dauer- fenheit	Betrof- fenheit	Dauer	Betrof- fenheit	Dauer	Betrof- fenheit	Dauer	Betrof- fenheit	Dauer
25-29	20,4	103	21,6	103	21,8	103	23,2	108	23,7	104	24,3	103
30-39	17,5	110	16,8	110	17,8	113	18,9	120	19,7	117	20,5	121
40-49	13,2	120	13,6	126	15,1	126	16,5	133	16,9	128	17,9	132
50-54	13,4	141	13,8	154	17,1	176	20,1	180	20,1	168	20,5	165
55-60	13,9	143	15,8	161	20,0	176	23,2	175	21,3	158	20,8	157
Insg.	18,0	103	17,2	107	19,3	113	20,8	120	20,9	116	21,6	121

Alter	MÄNNER								FRAUEN							
	1992		1993		1995		1996		1992		1993		1995		1996	
	Betrof- fenheit	Dauer	Betrof- fenheit	Dauer	Betrof- fenheit	Dauer	Betrof- fenheit	Dauer	Betrof- fenheit	Dauer	Betrof- fenheit	Dauer	Betrof- fenheit	Dauer	Betrof- fenheit	Dauer
25-29	23,4	92	26,6	98	25,3	93	26,0	95	19,7	121	20,2	122	21,8	119	22,5	124
30-39	18,0	103	19,6	110	20,0	105	21,0	109	16,9	128	17,7	135	19,3	133	20,0	139
40-49	15,2	121	17,0	128	17,6	122	18,9	124	14,7	133	15,7	141	15,9	136	16,6	143
50-54	15,2	161	17,4	172	18,0	166	19,2	161	20,1	190	22,3	190	23,2	169	22,3	172
55-60	20,8	183	22,3	184	22,8	167	22,1	165	17,7	157	18,4	147	17,0	122	17,0	128
Insg.*	19,8	105	21,7	114	21,6	109	22,4	114	18,6	123	19,5	128	20,1	124	20,6	128

Betroffenheitsquote = Arbeitslose (Betroffenheit) in Prozent des unselbständigen Arbeitskräftepotentials der Altersgruppe;  
 Dauer in Tagen = Dauerkomponente (Bestand dividiert durch Betroffenheit) mal 366.

\* = alle Altersgruppen ab 15

Quelle: eigene Berechnungen aus Daten des HV der Sozialversicherungsträger (Beschäftigung) und des BMAS (Arbeitslosigkeit).

Tabelle 3.16:

Dauer der Arbeitslosigkeit nach Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung, 1993, 1996

	Dauer			
	FRAUEN		MÄNNER	
	1993	1996	1993	1996
kein Abschluß; Pflichtschule	135	135	117	117
Lehre, Meisterprüfung	124	124	110	106
Berufsbildende mittlere Schule	124	124	121	121
Allgemeinbildende höhere Schule	124	124	143	146
Berufsbildende höhere Schule	103	106	117	117
Universität, Akademie	114	113	132	132

Dauer in Tagen = Dauerkomponente (Bestand dividiert durch Betroffenheit) mal 366.

Quelle: AMS



Da nur ein Teil der Karenzgeldbezieherinnen auf den Arbeitsmarkt zurückkehrt, kann die Arbeitslosenquote für Frauen nach der Karenz nur geschätzt werden. Indikatoren für das Problem liefern die Arbeitslosigkeitsstatistiken: Speziell bei Frauen in mittleren Jahren (Wiedereinstiegalter) ist die Arbeitslosenquote höher als für die jeweils Jüngeren oder Älteren und wird nur von jener für Frauen knapp vor dem Frühpensionsalter übertroffen (das letztere Phänomen ist mit einer Verschiebung von fünf Jahren auch bei Männern zu registrieren). Die geschlechtsspezifischen Unterschiede ergeben sich weniger aus der Betroffenheit sondern aus der längeren Dauer der Arbeitslosigkeit bei Frauen; die lange „Suchphase“ vor allem bei Frauen zwischen 30 und 39 Jahren (139 zu 109 Tage) weist zweifellos auf Probleme wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die zwiespältige Einstellung gegenüber Frauen mit kleinen Kindern resp. Erwerbzlücken hin. Interessanterweise dauert Arbeitslosigkeit v. a. bei Frauen bis zu mittlerer Qualifikation (BMS) länger, bei höher qualifizierten hingegen kürzer als bei Männern.

### 3.1.1.3 Flexibilisierung der Arbeit

Die vorhandenen Statistiken weisen darauf hin, dass die Beschäftigungszuwächse von Frauen in

den letzten Jahren nicht zuletzt im Zusammenhang mit deren erhöhter Bereitschaft zu Flexibilität zu sehen sind, die sich nicht nur in hohen Teilzeitquoten und steigenden Zahlen geringfügiger Beschäftigung (bei manchen Frauen der „Haupterwerb“) niederschlägt.

Frauen leisten nicht ganz so oft regelmäßige Überstunden (Mehrarbeit) wie Männer, aber auch unter ihnen hat der Anteil derer, die über das Plansoll hinaus arbeiten, deutlich zugenommen. Selbst bei Teilzeitbeschäftigten ist die Tendenz steigend – und die Zahl der von den Betroffenen geleisteten Mehrarbeit nur wenig geringer als bei Vollzeittätigen. Von den „Dazuverdienerinnen“ – das heißt Personen, die wegen ihres niedrigen Arbeitspensums von regulär unter 12 Wochenstunden nach dem Lebensunterhaltskonzept nicht zu den Beschäftigten zählen – machen 67% regelmäßig „Überstunden“ und liegen damit auch deutlich vor ihren dazuverdienenden männlichen Kollegen. Hier handelt es sich zum Teil um Personen, die prinzipiell eine etwas höhere Arbeitszeit bevorzugen würden.

Erkennbar ist, dass der Unterschied hinsichtlich der Arbeitszeitlage zwischen Frauen und Männern geringer wird. Zur Nachtarbeit (im Zeitraum zwischen 20 bzw. 22 und 6 Uhr) wurden Frauen auch

Tabelle 3.17:

#### Regelmäßige Überstundenleistung bei unselbständig Beschäftigten nach Geschlecht 1995

	Regelmäßige Überstundenleistung (Anteil an allen unselbst. Besch. in %b)		Anzahl der Überstunden pro Woche (Anteil an allen regelmäßig Überstunden Leistenden in %)							
			MÄNNER				FRAUEN			
	Männer	Frauen	1-2	3-5	6-10	ab 11	1-2	3-5	6-10	ab 11
Dienstleistungssektor	42,2	30,1	7,7	32,9	36,4	23,0	16,3	43,7	28,5	11,5
Übrige Sektoren	32,5	27,0	8,7	35,2	38,4	17,7	14,7	47,1	29,4	8,9
Alle Sektoren	37,4	29,5	8,1	33,9	37,3	20,7	16,0	44,3	28,7	11,0

a Labour-Force-Konzept    b Ohne „Unbekannt“

Quelle: ÖSTAT- Arbeitskräfteerhebung, direkt, eigene Berechnungen.

**Tabelle 3.18:**

**Regelmäßige Überstundenleistung unselbständig Teilzeitbeschäftigter<sup>a</sup> nach Geschlecht 1995**

Regelmäßige Überstundenleistung (Anteil an allen unselbständig Beschäftigten in % <sup>b</sup> )		
	Männer	Frauen
Dienstleistungssektor insgesamt	35,7	22,5
Übrige Sektoren	34,0	22,0
Alle Sektoren	35,3	22,4

Quelle: ÖSTAT- Arbeitskräfteerhebung, direkt, eigene Berechnungen.

**Tabelle 3.19:**

**Regelmäßige Überstundenleistung bei „DazuverdienerInnen“<sup>a</sup> nach Geschlecht 1995**

Anteil derer mit ... an allen unselbständig Beschäftigten in Prozent <sup>b</sup>	Regelmäßige Überstundenleistung					
	Alle Besch. nach LUK	TZbesch. nach LUK	„DazuverdienerInnen“	Alle Besch. nach LUK	TZbesch. nach LUK	„DazuverdienerInnen“
	Männer			Frauen		
Dienstleistungssektor	42,0	27,0	49,3	29,9	20,2	67,4
Übrige Sektoren	32,4	26,4	56,4	26,0	17,1	60,4
Alle Sektoren	37,3	26,8	51,4	29,1	19,8	66,0

a „DazuverdienerInnen“ sind diejenigen, die im Labour-Force-Konzept enthalten sind, aber nicht im Lebensunterhaltskonzept (LUK)

b ohne „Unbekannt“.

Quelle: ÖSTAT, Arbeitskräfteerhebung, direkt, eigene Berechnungen.

Tabelle 3.20:

Abend-, Nacht- und Schichtarbeit<sup>a</sup> nach regulärer Arbeitszeit

Anteil derer mit ... an allen unselbständig Beschäftigten in % <sup>b</sup>	Regelmäßige Abendarbeit <sup>c</sup>					
	Alle	Teilzeitbe-	„Dazuver-	Alle	Teilzeitbe-	„Dazuver-
	Beschäftig-	schäftigte	diener-	Beschäftigt	schäftigte	diener-
	tigten nach	nach	Innen“	en nach	nach	Innen“
	LUK	LUK		LUK	LUK	
		Männer			Frauen	
Dienstleistungssektor insgesamt	16,5	19,4	21,4	9,1	6,2	6,2
Übrige Sektoren	13,3	6,9	14,0	9,6	1,5	7,4
alle Sektoren	14,9	16,5	19,2	9,2	5,5	6,5
Regelmäßige Nachtarbeit <sup>d</sup>						
	Alle	Teilzeitbe-	„Dazuver-	Alle	Teilzeitbe-	„Dazuver-
	Beschäftigt	schäftigte	diener-	Beschäftigt	schäftigte	diener-
	en nach	nach	Innen“	en nach	nach	Innen“
	LUK	LUK		LUK	LUK	
		Männer			Frauen	
Dienstleistungssektor insgesamt	11,8	8,3	6,5	5,2	3,2	5,8
Übrige Sektoren	9,8	3,9	4,9	2,2	1,8	8,1
alle Sektoren	10,8	7,3	6,0	4,6	3,0	6,5
Regelmäßiger Schicht-, Wechsel-, Turnusdienst						
	Alle	Teilzeitbe-	„Dazuver-	Alle	Teilzeitbe-	„Dazuver-
	Beschäftigt	schäftigte	diener-	Beschäftigt	schäftigte	diener-
	en nach	nach	Innen“	en nach	nach	Innen“
	LUK	LUK		LUK	LUK	
		Männer			Frauen	
Dienstleistungssektor insgesamt	18,9	11,4	5,8	12,7	10,4	10,4
Übrige Sektoren	17,2	14,2	8,1	13,4	5,2	7,7
alle Sektoren	18,1	12,1	6,5	12,8	9,7	9,9

a „DazuverdienerInnen“ sind diejenigen, die im Labour-Force-Konzept enthalten sind, aber nicht im Lebensunterhaltskonzept (LUK) b ohne „Unbekannt“ c 20-22 Uhr d 22-6 Uhr  
Quelle: ÖSTAT direkt, eigene Berechnungen.

Anfang der 90er Jahre aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zwar seltener herangezogen als Männer. Nicht zuletzt aufgrund des spezifischen Bedarfs in Gesundheitswesen und Gastgewerbe stieg ihre Nachtarbeitsquote für alle Wirtschaftsklassen zwischen 1978 und 1991 aber doch von 2,8% auf 3,7% (Männer: 4,8% auf 8,7%) und lag 1995 über dem EU-Durchschnitt für Frauen. Abendarbeit (nur) zwischen 20 und 22 Uhr hat nicht zuletzt bei Männern stark an Bedeutung gewonnen; Frauen legen solche Schichten u. a. in der Textilindustrie und im Gastgewerbe ein. Bekannt ist – auch wenn dieses Faktum nicht systematisch erhoben wird – dass Frauen innerhalb des Norm-

spektrums überproportional oft Dämmer-schichten (ganz früher Morgen) übernehmen.

Kombinationen von Teilzeit mit regelmäßiger Nachtarbeit gibt es bei Männern wie Frauen am ehesten im Gastgewerbe, Teilzeit plus Wechseldienst wird Frauen relativ häufig im Handel oder im Segment Verkehr / Nachrichten angeboten. „Dazuverdienende“ Männer werden überproportional abends, Frauen häufig nächtens eingesetzt. Die etwa in Deutschland propagierten Schicht- / Teilzeit-Modelle („Flexitime“) schienen hierzulande Mitte der 90er Jahre noch nicht so populär: Das einzige Segment, wo teilzeitbeschäftigte Frauen häufiger in Schicht- / Wechseldienst arbeiten als

Tabelle 3.21:

Samstags- und Sonntagsarbeit nach regulärer Arbeitszeit, 1995

Anteil derer mit ... an allen unselbständig Beschäftigten in % <sup>b</sup>	Regelmäßige Samstagsarbeit					
	Alle	Teilzeitbe-	„Dazuver-	Alle	Teilzeitbe-	„Dazuver-
	Beschäft-	schäftigte	diener-	Beschäftig-	schäftigte	diener-
	tigten nach	nach	Innen“ <sup>a</sup>	ten nach	nach	Innen“
	LUK	LUK		LUK	LUK	
		Männer			Frauen	
Dienstleistungssektor insgesamt	24,1	19,4	37,4	27,5	23,3	22,9
Übrige Sektoren	11,1	12,5	40,6	10,0	8,8	13,4
alle Sektoren	17,7	17,8	38,3	23,9	21,2	21,0

	Regelmäßige Sonntagsarbeit					
	Alle	Teilzeitbe-	„Dazuver-	Alle	Teilzeitbe-	„Dazuver-
	Beschäftigt	schäftigte	diener-	Beschäftigt	schäftigte	diener-
	en nach	nach	Innen“	en nach	nach	Innen“
	LUK	LUK		LUK	LUK	
		Männer			Frauen	
Dienstleistungssektor insgesamt	14,3	12,3	20,8	11,4	7,0	7,2
Übrige Sektoren	5,8	6,6	13,4	3,2	2,9	4,9
alle Sektoren	10,1	11,0	18,7	9,7	6,4	6,7

a „DazuverdienerInnen“ sind diejenigen, die im Labour-Force-Konzept enthalten sind, aber nicht im Lebensunterhaltskonzept (LUK) b ohne „Unbekannt“ c 20-22 Uhr d 22-6 Uhr  
Quelle: ÖSTAT direkt, eigene Berechnungen.

Vollzeitarbeitende, ist der Handel. Zu bedenken ist, dass die mittlerweile erhöhte Bandbreite bei Ladenöffnungszeiten wie die Änderungen im Arbeitszeitgesetz, die hier gezeigten Daten bereits verändert haben dürften.

Fazit: Frauen zeigen zunehmend mehr Flexibilität, auch hinsichtlich der Arbeitszeitlagen. Die bislang gängigen Modelle scheinen freilich primär dem Bedarf der Wirtschaft und nur am Rande der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu dienen. Es stellt sich die Frage, wieweit nicht in manchen Bereichen – bei kreativer Gestaltung der Arbeitsorganisation – beiden Interessen gedient werden könnte (vgl. dazu Kap. 3.3).

### 3.1.2 Außerfamiliäre Angebote der Kinderbetreuung

*Renate Kränzl-Nagl*

Zu jenen Phasen, in denen sich die Vereinbarkeitsproblematik aufgrund des erhöhten Betreuungsbedarfs in besonderer Schärfe stellt, zählt neben der kaum vorhersehbaren Pflegebedürftigkeit älterer Familienmitglieder (vgl. Kap. 3.1.3) vor allem die Betreuung, Pflege und Erziehung von Kindern. Diese Aufgaben werden überwiegend im Rahmen der Familie – hier wiederum vor allem von Frauen – erbracht (Raos 1991, Bacher / Wilk 1992, Fassmann 1995, Wiedenhofer 1995, Hammer 1998a, u. v. a., vgl. Band I). Ein zeitlich gesehen geringerer Teil der Betreuungsarbeit<sup>3</sup> kann in außerfamiliäre Kinderbetreuungsangebote als familienunterstützende (und nicht familienersetzende) Einrichtungen verlagert werden, sofern entsprechende bedarfs- bzw. bedürfnisgerechte Angebote im näheren Umfeld vorhanden sind.

<sup>3</sup> In diesem Zusammenhang ist der Begriff der „Teilzeitbetreuung“ von Kindern zu erwähnen, unter der sowohl die inner- als auch außerfamiliäre Betreuung im Ausmaß der üblichen Erwerbszeit als eine Teilmenge der Gesamtbetreuung von Kindern verstanden wird (Denk / Schattovits 1995).

Die Verfügbarkeit außerfamiliärer Angebote der Kinderbetreuung stellt eine wichtige infrastrukturelle Voraussetzung für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar (Rode / Wilke 1991, Wolf 1993, Emmerling 1994, Merkle 1994, Seehausen 1995, Khazen 1997, Ludwig / Brauner 1998), wobei es auch hier wiederum großteils Aufgabe der Frauen als Mütter und primär für das Kind Verantwortliche ist, befriedigende Lösungen zwischen dem „Dasein für andere“ und dem „Anspruch auf ein eigenes Stück Leben“ (Beck-Gernsheim 1988) zu suchen bzw. zu finden. „Wenn man die Lebenspraxis der Frauen anschaut und ihre Wünsche ernst nimmt, dann muss man registrieren, dass die Mütter nicht nach Kinderbetreuungseinrichtungen fragen, weil sie ihre Kinder ‚wegorganisieren‘ wollen. Die meisten Mütter suchen nach Lösungswegen, wie sie am gesellschaftlichen Leben (Beruf, Öffentlichkeit) teilhaben und mit ihren Kindern leben können“ (Colberg-Schrader 1991: 75).

Die Frage außerfamiliärer Kinderbetreuung wird nicht nur in wissenschaftlichen Kreisen oftmals kontrovers diskutiert, sondern stand in den letzten 10 Jahren auch immer wieder im Blickpunkt öffentlicher bzw. politischer Diskurse. Fokussiert auf die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern sind der flächendeckende Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen (für Kinder unterschiedlichen Alters), die Flexibilität von Betreuungsangeboten (vor allem in zeitlicher Hinsicht) sowie letztendlich die Finanzierbarkeit unterschiedlicher Lösungsmodelle und Forderungen (vgl. Band I, Kap. 12.5) zentrale Themen. Erst in jüngster Zeit geriet die Perspektive der Kinder vermehrt in den Blickwinkel der Aufmerksamkeit, was unter anderem mit neueren Entwicklungen im Bereich der Kindheitsforschung und der Kindheitspolitik einher ging (Kränzl-Nagl / Riepl / Wintersberger 1998).

Eine kindzentrierte Sichtweise bezüglich der Frage der Kinderbetreuung kommt unter anderem deutlich im UN-Übereinkommen über die Rechte

des Kindes zum Ausdruck, in dem weniger die Elternrechte als vielmehr die Kinderrechte in den Vordergrund gerückt werden. In diesem UN-Übereinkommen, das 1992 auch in Österreich ratifiziert wurde, finden sich zwei Absätze, die sich explizit auf die Betreuung von Kindern beziehen, und zwar:

**Artikel 18, Abs. 2:**

„Zur Gewährleistung und Förderung der in diesem Übereinkommen festgestellten Rechte unterstützen die Vertragsstaaten die Eltern und den Vormund in angemessener Weise bei der Erfüllung ihrer Aufgabe, das Kind zu erziehen, und sorgen für den Ausbau von Institutionen, Einrichtungen und Diensten für die Betreuung von Kindern.“

**Artikel 18, Abs. 3:**

„Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Massnahmen, um sicherzustellen, dass Kinder berufstätiger Eltern das Recht haben, die für sie in Betracht kommenden Kinderbetreuungsdienste und -einrichtungen zu nutzen.“

Gemäss des UN-Übereinkommens über die Rechte des Kindes wird festgehalten, dass vorrangig der Staat die Aufgabe hat, Eltern durch den „Ausbau von Institutionen, Einrichtungen und Diensten für die Betreuung von Kindern“ (Art. 18, Abs.2) zu unterstützen. Während diese Formulierung auf die Pflichten des Staates bzw. der Eltern abzielt, fokussiert Art. 18, Absatz 3, deutlich auf das Recht von Kindern mit erwerbstätigen Eltern, „die für sie in Betracht kommenden Kinderbetreuungsdienste und -einrichtungen zu nutzen“.

4 Dieser Formulierung gingen zahlreiche Diskussionen in den Beratungsgremien voran; Dorsch meint in ihrer kritischen Würdigung dieses Artikels, dass in diesem lediglich die Förderung von geeigneten Kinderbetreuungsangeboten betont wird, woraus jedoch keine Verpflichtung des Staates hergeleitet werden kann, für alle Kinder berufstätiger Eltern Betreuungsplätze bereitzustellen (Dorsch 1994: 198).

Auffallend ist dabei, dass dieses Recht auf Nutzung von Angeboten vor allem für Kinder erwerbstätiger Eltern formuliert wurde, was als Indiz für die derzeit oft unbefriedigende Betreuungssituation speziell dieser Kinder interpretiert werden kann.<sup>4</sup>

Im Expertenbericht zum UN-Übereinkommen (Rauch-Kallat / Pichler 1994), der die Überprüfung der österreichischen Situation im Hinblick auf die Bestimmungen der Kinderrechtskonvention zum Ziel hatte, wurden hinsichtlich der Situation der Kinderbetreuung in Österreich deutliche Diskrepanzen festgestellt (Wilk / Kränzl-Nagl 1994), wenn sich auch in den letzten Jahren positiv zu beurteilende Entwicklungen abzeichnen. In diesem Zusammenhang sei an die Entschließung des österreichischen Nationalrats vom 14. Juli 1994 erinnert, die im Anschluss an das Experten-Hearing des Familienausschusses zum Expertenbericht erfolgte. Darin findet sich unter Punkt 4 folgende Formulierung: „Auf Bundes- und Landesebene ist durch zielführende politische, legislative, fiskalische und administrative Massnahmen ein bedarfsgerechter, flächendeckender Ausbau von qualifizierten Kinderbetreuungseinrichtungen, der sich an den Bedürfnissen der erwerbstätigen Eltern und der Kinder orientiert, sicherzustellen.“ In der Zwischenzeit zeigen sich vielfältige Bemühungen in diese Richtung, wobei vor allem die sog. „Kindergarten-Milliarde“ zu erwähnen ist (siehe dazu ausführlich Band I, Kap. 12.5).

Nachdem im ersten Band des Familienberichts die Angebote an außerfamilialen Betreuungsformen für Kinder und ihre Inanspruchnahme in Österreich ausführlich dargelegt sind (vgl. Kap. 12.5 in Band I), wird im Folgenden nur ein kurzer Überblick gegeben. Dabei wird auf Angebote für Kinder verschiedenen Alters Bezug genommen sowie die österreichische Situation in einen europäischen Kontext gestellt. Von besonderem Interesse sind Fragestellungen, die sich dabei im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben, wie die Diskussion über die Funktionen von außerfamilialer Kinderbetreuung, die Inanspruch-

nahme solcher Angebote unter Bezugnahme der Erwerbstätigkeit und Familienform sowie die zeitlichen Regelungen von Betreuungseinrichtungen.

### 3.1.2.1 Funktionen und Entwicklung außerfamiliärer Kinderbetreuungsangebote

Die Funktionen, die außerfamiliäre Kinderbetreuungsangebote heutzutage erfüllen sollen, sind vielfältiger Natur: Die Bandbreite reicht von entwicklungspsychologischen Funktionen für Kinder bis hin zu Fragen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern. In der öffentlichen Diskussion wird außerfamiliäre Kinderbetreuung zumeist im Spannungsfeld zwischen Betreuung im Sinne von Pflege und Versorgung einerseits und Bildungs- und Erziehungsaufgaben andererseits thematisiert. Dass diese beiden Funktionen als Gegensätze diskutiert werden, ist wiederum aus der historischen Entwicklung außerfamiliärer Betreuungsformen erklärbar, die sowohl eng mit gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen als auch mit den politischen Zielsetzungen bezüglich der Förderung von Kinderbetreuungsangeboten korrespondiert.

Der Wandel der Arbeitsorganisation führte nicht nur zu einer Trennung in ein privates Familienleben und ein öffentliches Erwerbsleben, sondern brachte auch die Errichtung erster Findel- und Waisenhäuser sowie Kinderbewahranstalten mit sich. Diese Einrichtungen, die zunächst vorrangig für bedürftige Familien bzw. deren Kinder gedacht waren, sollten vor allem der hohen Säuglings- bzw. Kindersterblichkeit entgegenwirken, die Arbeitskraft der Mutter für den Produktionsprozess erhalten sowie die „sittliche Erziehung und moralische Unterstützung“ der Familie gewährleisten (Beller 1993, Soltendieck 1997).

Mit der Errichtung von Kindergärten, die seit Mitte des 19. Jahrhunderts entstanden, wurde hingegen vorrangig die Zielsetzung verfolgt, die geistige und soziale Entwicklung der Kinder, in Gemeinschaft mit anderen Kindern, zu fördern.

Während die ersten außerfamiliären Einrichtungen demnach vor allem die Betreuung und Versorgung von Kindern zum Ziel hatten, entstanden mit Kindergärten Institutionen, die als Lern- und Entwicklungschance für alle, also nicht nur bedürftige Kinder, konzipiert waren.

Sukzessive verbreitete sich diese Idee, immer mehr Kindergärten wurden errichtet und die institutionelle Kinderbetreuung wurde zunehmend professionalisiert. So wurde bereits im Jahr 1872 in Österreich aufgrund eines Ministerialerlasses erstmals eine einjährige Ausbildung für Kindergärtnerinnen eingerichtet. Dennoch verlief der Ausbau von Kindergärten nicht kontinuierlich, was wiederum mit den Wellen sozialpolitischer Bestrebungen und Reformbewegungen verknüpft war (z. B. die Forcierung des Ausbaus von Betreuungseinrichtungen im Roten Wien der 20er Jahre, Einbrüche in Zeit der Weltwirtschaftskrise etc.). Während des Nationalsozialismus verstärkte sich der Ausbau des Kinderbetreuungsangebots, vor allem in ländlichen Gebieten wurde der Aufbau von Institutionen vorangetrieben und zudem die Errichtung von Betriebskindergärten gefördert (Höltershinken / Kasüschke 1996).

Nach Kriegsende wurden die zerstörten Kindergärten nach Möglichkeit wieder aufgebaut, die Idee der Betriebskindergärten jedoch wieder verworfen. In den 50er Jahren wurden schließlich erste Kinderkrippen für unter 3jährige und in größeren Städten Horte als außerschulische Betreuungsmöglichkeit für Schulkinder aufgebaut. Die Vorgänger der gegenwärtigen Betreuungsangebote für Schulkinder reichen bis in das Jahr 1895 zurück: Damals wurde in Innsbruck der erste Hort errichtet. Der weitere Ausbau dieser Angebote vollzog sich in zwei Phasen: zum einem im Zuge des Wiederaufbaus nach dem zweiten Weltkrieg und zum anderem seit den späten 80er Jahren, als Antwort auf die gestiegene Erwerbstätigkeit von Müttern (Europäische Kommission 1996).

Die 60er und 70er Jahre brachten eine neue Welle des Ausbaus von Kindergärten, die sich in ih-

rer Funktion als Bildungseinrichtungen etablieren konnten (Bahle 1995, Soltendieck 1997). Damit eng verbunden war die Vorantreibung der Professionalisierung außerfamiliärer Kinderbetreuung, die unter anderem im Ausbau der Ausbildungsstätten für Kindergärtnerinnen zum Ausdruck kam. Die Doppelfunktion der institutionellen Kinderbetreuung und die unterschiedlichen Aufgaben der verschiedenen Einrichtungen zeigen sich auch gegenwärtig an der Inanspruchnahme: Während nur etwa 6% der unter 3jährigen außerfamiliär betreut werden, sind von den 5 Jahre alten Kindern 84% zumindest halbtags in Kindergärten oder anderen Einrichtungen untergebracht (Hammer 1997). Die auffallend hohe Inanspruchnahme der Betreuungsinstitutionen, vor allem der Kindergärten, durch 4- und 5jährige (vgl. Band I, Kap. 12.5) verdeutlicht, daß für diese Altersgruppe der pädagogische Wert zeitweiser außerfamiliärer Betreuung heutzutage unumstritten ist (Fried 1993, Niederle 1994).

Trotz aller Kontroversen und Diskussionen über die Funktionen außerfamiliärer Kinderbetreuung stellt sich diese aus der Sicht des Kindes anders dar: Kinder brauchen Betreuung und kontinuierliche Bezugspersonen, damit ihr Wohlbefinden durch die Befriedigung ihrer Bedürfnisse gewährleistet ist. Zudem brauchen sie Betreuung im Rahmen anregender und fördernder Bedingungen, die ihnen die Bewältigung von Entwicklungsaufgaben ermöglichen. Fthenakis (1994: 3) vertritt bezüglich außerfamiliärer Kinderbetreuung die Meinung dass „qualitativ gute und kindgerechte Kinderbetreuung weder die kindliche Entwicklung noch das Eltern-Kind-Verhältnis beeinträchtigen muss: vielmehr kann sogar mit Vorteilen für die kindliche Entwicklung gerechnet werden“.

Auch Beller (1993) meint in Zusammenhang mit Diskussionen über die Betreuung von Kindern in Krippen, dass die wissenschaftliche Kontroverse über die Folgen zeitweiser institutioneller Kinderbetreuung gegenüber ausschließlicher Familienbetreuung zwar tiefe historische und ideologische Wurzeln hat, insofern aber irreführend ist, da vor

allem der Qualität von Betreuung zentrale Bedeutung zukommt (Charlotte Bühler Institut 1994, Buchegger-Traxler / Kränzl-Nagl 1995, Hartmann / Stoll 1996, Fthenakis / Textor 1998). Die Erfüllung dieser Ansprüche an Kinderbetreuung kann in einer Einrichtung ebenso möglich sein wie in der Familie – solange kindgerechte Rahmenbedingungen gewährleistet sind (Knapp 1995).

Die Funktion, die außerfamiliäre Betreuungsangebote für Eltern erfüllen soll, wird heutzutage vor allem im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, respektive als Unterstützung erwerbstätiger Mütter, gesehen. Doch auch diese Funktion wird kontrovers diskutiert: Die Diskussion bewegt sich dabei zwischen den beiden Polen einer reduzierten Sichtweise von Kinderbetreuungseinrichtungen als ausschließliche Dienstleistungsbetriebe für Eltern bzw. einer staatlichen Verwaltung von Kindern einerseits und dem Anspruch der Eltern, dass ihre Kinder in qualitativ hochwertigen Angeboten betreut und pädagogisch gefördert werden sollen, andererseits.

Sieht man von ideologischen Diskursen zur Frage ausschließlicher Familienbetreuung versus außerfamiliärer Betreuung ab und legt die Bedürfnisse von Eltern und Kindern der Betrachtung zugrunde, zeigen sich sehr wohl Schnittpunkte, an denen sich die Bedürfnisse beider Generationen treffen. So widerspricht das Bedürfnis von Kindern auf kontinuierliche Betreuungspersonen sowie der Anspruch auf entwicklungsfördernde Betreuung grundsätzlich nicht der Inanspruchnahme eines außerfamiliären Betreuungsangebots, die wiederum Müttern die Teilnahme am Erwerbsleben erleichtern kann.

---

5 Eine ausführliche Darstellung der Entwicklung einzelner Kinderbetreuungsangebote in der letzten Dekade sowie hinsichtlich der gegenwärtigen Situation in Österreich findet sich im ersten Band des Familienberichts (Band I, Kap. 12.5).



### 3.1.2.2 Überblick über außerfamiliare Kinderbetreuung in Österreich

Auf dem österreichischen Kinderbetreuungs- markt treten öffentliche Anbieter neben privaten sowie kommerzielle neben gemeinnützigen Anbietern auf. Rechtlich gesehen ist zwischen den Kindertagesheimen (Krippen, Kindergärten, Horte etc.) sowie anderen Betreuungsformen (Tagesmütter, Kindergruppen o. ä.) zu unterscheiden,<sup>5</sup> wobei letztere zum Teil auch in der Tagesheimstatistik erfasst werden. Bis dato haben die verfassungsrechtlich zuständigen Gebietskörperschaften (Bundesländer und Gemeinden) ein Angebot aufgebaut, dessen qualitatives und quantitatives

Niveau sich am jeweiligen politischen Ermessen und den vorhandenen finanziellen Mitteln orientierte (vgl. Band I, Kap. 12.5).

Einen *Gesamtüberblick* über die Betreuung von Kindern außerhalb der Familie, nach dem Alter der Kinder differenziert, geben Daten, die vom Österreichischen Statistischen Zentralamt im Rahmen des Mikrozensus-Sonderprogramms „Haushaltsführung – Kinderbetreuung“ (1995) erhoben wurden (vgl. Tabelle 3.22):

Diese Tabelle zeigt deutlich den Anstieg der Inanspruchnahme außerfamiliärer Betreuung von Kindern bis zum Alter von etwa 5 Jahren, nach dem Schuleintritt ist hingegen wieder ein Absinken zu

Tabelle 3.22: Ausserfamiliär betreute Kinder in Österreich (Mikrozensus 1995)

Alter	Insgesamt	Krippen	Kinder- gärten	davon in			
	außer- familiär betreut <sup>2</sup>			Horte	Tages- schul- heime	Ganztages- schulen	Andere Betreuungs- formen <sup>1</sup>
0 < 3 Jahre	15.700 (5,6%)	10.000 (63,9%)					5.700 (36,1%)
3 < 4 Jahre	42.400 (44,4%)		41.300 (97,5%)				1.100 (2,5%)
4 < 5 Jahre	66.200 (70,4%)		65.500 (99,0%)				700 (1,0%)
5 < 6 Jahre	77.700 (83,8%)		74.500 (95,9%)				3.200 (4,1%)
6 < 7 Jahre	26.000 (31,0%)		10.700 (40,9%)	4.300 (16,4%)	600 (2,3%)	4.400 (17,1%)	6.000 (23,2%)
7 bis < 10 Jahre	43.200 (15,1%)			15.200 (35,2%)	5.400 (12,5%)	15.600 (36,0%)	7.000 (16,3%)
10 bis < 15 Jahre	73.600 (15,5%)			7.000 (9,5%)	13.700 (18,6%)	32.900 (44,7%)	20.100 (27,2%)

<sup>1</sup> Sonstige Einrichtungen: Kindergruppen, Tagesmütter, Internate, Vorschulen etc.

<sup>2</sup> Prozentueller Anteil der betreuten Kinder an der Gesamtpopulation dieser Altersgruppe; Quelle: Hammer 1997: 170  
Eine ausführliche Darstellung der Entwicklung einzelner Kinderbetreuungsangebote in der letzten Dekade sowie hinsichtlich der gegenwärtigen Situation in Österreich findet sich im ersten Band des Familienberichts (Band I, Kapitel 12.5).

verzeichnen. Am seltensten werden in Österreich derzeit Kinder im Alter bis zu 3 Jahren außerfamilial (in Krippen oder anderen Formen, wie Tagesmüttern) betreut (rund 6%), was vor allem durch die hohe Inanspruchnahme der Karenzregelungen bedingt ist (vgl. Kap. 3.3). Im Alter von 5 Jahren werden hingegen rund 84% der Kinder außerfamilial betreut, wobei der überwiegende Teil dieser Kinder einen Kindergarten besucht.

Haben Kinder das *Schulalter* erreicht, so ist der Anteil jener Kinder, die außerhalb der Schule und Familie betreut werden, sehr gering. Dies nicht zuletzt deshalb, weil die Kinder in der Schule ohnehin halbtägig betreut werden (ÖStz 1996). Eine österreichweite Befragung 10jähriger Kinder zeigte allerdings auch, dass 13% der Kinder dieser Altersgruppe am Nachmittag unbeaufsichtigt und sich selbst überlassen sind (Wilk et al. 1994).

Von den Sieben- bis Achtjährigen werden 6,3% in Horten bzw. Kindertagesheimschulen betreut, der Anteil sinkt mit zunehmendem Alter. Bei den 14- bis 15jährigen beträgt er nur mehr 1%. Insgesamt gesehen besuchen in Österreich 3% aller 6- bis unter 15jährigen einen Hort und weitere 1,5% eine Ganztags- bzw. Tagesheimschule. Die Aufteilung der betreuten Kinder von 6 bis unter 15 Jahre zwischen den verschiedenen Betreuungseinrichtungen gestaltet sich folgendermaßen: Ganztagsschulen sind mit 37%, Horte mit 19% und Tagesschulheime mit 14% vertreten, die restlichen 30% der Kinder besuchen sonstige Einrichtungen, z. B. Internate oder Privatinitiativen (Hammer 1997). Der Anteil der außerfamilial betreuten Kinder zwischen 6 und 14 Jahren, also Kindern im Pflichtschulalter, beträgt insgesamt gesehen rund 17% (Hammer 1997).

Zieht man Daten der Tagesheimstatistik (ÖSTAT 1998) heran, die über die Inanspruchnahme von Krippen, Kindergärten und Horten näher Auskunft gibt, zeigt sich für das Jahr 1997/98 folgendes Bild: 8.595 Kinder besuchten eine Krippe (gesamt 484 Krippen), weitere 217.724 Kinder besuchten einen Kindergarten (gesamt 4.610 Kinder-

gärten) und 31.450 Kinder einen Hort (gesamt 692 Horte). Aktuelle Daten über andere Betreuungsformen wurden in einer Umfrage des ÖIF im Rahmen des Familienberichts 1999 erhoben (vgl. Band I, Kap. 12.5), wonach in Österreich – bezogen auf das Jahr 1998/99 – 4.190 Tagesmütter insgesamt 11.161 Kinder betreuten bzw. weitere 9.249 Kinder in 1.079 Kindergruppen betreut wurden.

Die Entwicklung von Horten, die für Kinder erwerbstätiger Eltern sowie Alleinerziehende eine wichtige unterstützende Betreuungsform darstellt, verlief in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich: Mehr als die Hälfte der Betreuungsplätze befindet sich in Wien, während in Vorarlberg nur ein Hort und im Burgenland nur drei existieren (vgl. Band I, Kap. 12.5). Kritisiert wird in diesem Zusammenhang, dass „Kinder auf dem Land eher alleine zuhause gelassen werden, während die dichter besiedelten und stärker industrialisierten Gegenden einen höheren Versorgungsgrad aufweisen“ (Europäische Kommission 1996: 28).

Neben dem Angebot an Horten als Betreuungsmöglichkeit für schulpflichtige Kinder entwickelten sich in den letzten Jahren auch andere Formen: So wurde im Jahr 1993 in Österreich die Möglichkeit der Nachmittagsbetreuung von SchülerInnen an allgemeinen Pflichtschulen (Volks- und Hauptschule, Sonderschule und Polytechnische Schule) und an der AHS-Unterstufe in Form von *Ganztages*schulen geschaffen. In dieser neuen Schulform wird das Ziel verfolgt, Bildung, Erholung und Betreuung zu integrieren, mit kooperierendem Personal in diesen unterschiedlichen Feldern. Die SchülerInnen können an 2, 3, 4 oder 5 Tagen die Nachmittagsbetreuung in Anspruch nehmen, die nicht vor 16.00 und nicht nach 18.00 endet. Bereits im Schuljahr 1994/95 öffneten 22 dieser Schulen in Wien, 32 in Niederösterreich und elf im Burgenland. Diese ganztägige Schulformen sind in einen Unterrichtsteil und Betreuungsteil untergliedert, die in getrennter oder verschränkter Form geführt werden können. Des Weiteren existieren noch Tagesheimzentren und Kinderhäuser, in denen

schulpflichtige Kinder betreut werden können, diese sind jedoch nur sehr wenig verbreitet (Europäische Kommission 1996: 28).

Stellt man Daten über öffentlich subventionierte Betreuungsangebote in Österreich für bis zu 10jährige Kinder in einen europäischen Kontext, so zeigt sich – unter Bedachtnahme all der damit verbundenen Probleme<sup>6</sup> – folgendes Bild (siehe Tabelle 3.23).

Für die Altersgruppe der 0- bis <3jährigen spielen, abgesehen von der Betreuung durch die Eltern, vor allem individuelle Betreuungsarrangements mit Verwandten, Freunden und Nachbarn eine bedeutende Rolle. Neben solchen informellen Betreuungsformen stellt in den meisten Ländern die Familientagespflege (d. h. professionelle familienähnliche Betreuung in kleinen Gruppen, vgl. Textor 1998) die am häufigsten genutzte Alternative

Tabelle 3.23:

Angebot an öffentlich geförderten Betreuungseinrichtungen für bis zu 10-jährige Kinder in der Europäischen Union<sup>1</sup>

	0- bis <3-Jährige	3- bis <6-Jährige <sup>2</sup>	6- bis <10-Jährige <sup>3</sup>	Daten aus
Belgien	27	95	-	1993
Dänemark	48	82	62	1994
Deutschland	6	91	12	1994
Finnland	21	53	5	1994
Frankreich	23	99	~ 30	1993
Griechenland	3	64	< 5	1993
Großbritannien	2	60	< 5	1993
Irland	2	55	< 5	1993
Italien	6	91	-	1991
Luxemburg	6	91	-	1991
Niederlande	8	71	< 5	1993
Österreich	3	75	6	1994
Portugal	12	48	10	1993
Spanien	2	84	-	1993
Schweden	33	72	64	1994

1 Anteil der betreuten Kinder der jeweils angegebenen Altersgruppe in Prozent

2 Kinder, die eine Vorschule bzw. bereits die Schule besuchen (in jenen Ländern in denen die Schulpflicht bereits mit 4 oder 5 Jahren beginnt), wurden als betreute Kinder gerechnet.

3 Bei dieser Altersgruppe wurde nur jene Betreuung berücksichtigt, die in Ergänzung zur Schule angeboten wird.

Quelle: European Commission Network on Childcare 1996: 78, 148; Daten für Deutschland stammen aus Oberhuemer/ Ulich 1997: 88

6 Die Schwierigkeiten eines Vergleichs von Angeboten innerhalb der Europäischen Union bestehen vor allem darin, dass Daten derzeit sehr uneinheitlich gesammelt werden und daher nur grobe Anhaltspunkte liefern. Zudem existieren zumeist nur Unterlagen über staatlich subventionierte Betreuungseinrichtungen, nicht jedoch über Institutionen, deren Kosten vollständig aus privaten Mitteln gedeckt werden, was zu Verzerrungen in der Darstellung führen kann. Zuletzt soll noch angemerkt werden, dass auch das wöchentliche Stundenausmass der Betreuung zwischen den verschiedenen Einrichtungen sowie zwischen den verschiedenen Staaten sehr stark variieren kann.

dar. Ausnahme davon sind Griechenland, Spanien und Italien, wo diese Form der Betreuung praktisch nicht etabliert ist (European Commission Network on Childcare 1995). Insgesamt ist die Versorgungsrate mit Einrichtungen für diese Altersgruppe im allgemeinen sehr niedrig, nämlich unter 10%. In Österreich beträgt sie im Jahr 1994 rund 3% (bezogen auf Krippenplätze). In den nordischen Ländern sowie in Belgien und Frankreich ist der Anteil der institutionell betreuten Kinder größer: er liegt zwischen 20% und 50%.

Hinsichtlich der Betreuung der 3- bis <6jährigen zeigt sich, dass die Akzeptanz und Erwünschtheit familienergänzender Kinderbetreuung für diese Altersgruppe in allen Mitgliedsstaaten verhältnismäßig hoch ist. Dennoch sind im internationalen Vergleich auch in diesem Bereich Differenzen zu identifizieren: Insgesamt gibt es – je nach Land – für 50% bis beinahe 100% der Kinder dieser Altersgruppe ein Betreuungsangebot. Österreich liegt mit einem Anteil von 75% im oberen Mittelfeld. Unterschiede zwischen den Ländern sind nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass das jeweilige Einschulungsalter zwischen 4 und 7 Jahren variiert und für bereits eingeschulte Kinder wesentlich weniger Betreuungseinrichtungen gebraucht werden, da die Kinder über einen bestimmten Zeitraum bereits in der Schule betreut werden.

Die Betreuung von *Schulkindern* – hier bezogen auf bis zu 10jährige Kinder – schließlich stellt ebenfalls für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Thema dar, das jedoch noch in vielen Ländern der Europäischen Union vernachlässigt wird (z. B. auch in der BRD: Miedaner / Permian 1993). Vorreiterrolle haben dabei die nordischen Länder Dänemark und Schweden, in denen mehr als 60% der Kinder dieser Altersgruppe in öffentlich subventionierten Angeboten betreut werden, gefolgt von Frankreich, wo dies noch auf immerhin rund 30% der Kinder zutrifft. In Österreich, wie die Daten aus dem Jahr 1994 belegen, beträgt der Anteil an institutionell betreuten Kindern dieses Alters rund 6%, es zeigen sich in diesem Bereich je-

doch auch neue Entwicklungen, wie zuvor dargelegt wurde.

### 3.1.2.3 Kinder in Angeboten außerfamilialer Betreuung unter besonderer Berücksichtigung der mütterlichen Erwerbstätigkeit und Familienform

Nach den Ergebnissen des Sonderprogramms im Rahmen des Mikrozensus (1995) besuchen von rund 1.388.200 Kindern unter 15 Jahren 340.400 Kinder, also ein Viertel aller Kinder in Österreich, eine außerfamiliale Betreuungseinrichtung. Dabei zeigen sich nicht nur deutliche Altersunterschiede in der Inanspruchnahme (vgl. Band I, Kap. 12.5) sondern auch hinsichtlich der *Erwerbstätigkeit von Müttern*.

Insgesamt gesehen haben 46% der Kinder im Alter bis zu 15 Jahren eine erwerbstätige Mutter. In Absolutzahlen sind das rund 636.900 Kinder, davon hatten 38% eine vollzeit- und 62% eine teilzeitbeschäftigte Mutter. Differenziert nach dem Alter der Kinder haben 23% der bis unter 3jährigen eine erwerbstätige Mutter, bei den 3- bis unter 6jährigen sind dies bereits 43% und bei den 6- bis unter 15jährigen trifft dies auf rund 54% der Kinder zu. Während die Erwerbstätigkeit von Müttern mit zunehmendem Alter der Kinder somit steigt, verhält es sich mit der außerfamilialen Betreuung anders: Der Anteil von Kindern, die zum Erhebungszeitpunkt außerfamilial betreut wurden, beläuft sich bei den unter 3jährigen auf rund 6%, bei den 3- bis unter 6jährigen sind dies rund 67% und bei den 6- bis unter 15jährigen sinkt der Anteil wieder auf rund 17% (Hammer 1997). Betrachtet man die Daten in Tabelle 3.24 danach, wie hoch der Anteil von erwerbstätigen Müttern bei Kindern in Betreuungseinrichtungen ist, zeigt sich, dass bei den unter 3jährigen außerfamilial betreuten Kindern der Anteil 58%, jener bei den 3- bis unter 6jährigen 48% und den älteren Kindern 65% beträgt (Hammer 1998: 135).

Auch die Tagesheimstatistik (ÖSTAT 1998) gibt Aufschluss über den Anteil an erwerbstätigen

Tabelle 3.24:

Kinder unter 15 Jahren nach Alter der Kinder, Erwerbstätigkeit der Mutter und dem Besuch einer Betreuungseinrichtung

Alter der Kinder (Jahre)	Kinder gesamt	Mutter erwerbstätig <sup>1)</sup>	Kinder in Betreuungseinrichtungen	davon Mutter erwerbstätig	Kinder in keinen Betreuungseinrichtungen	davon Mutter erwerbstätig	Einrichtung wäre nötig
	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000
Bis unter 3 J.	276,6	23,1	15,6	58,3	261,0	21,0	17,9
3 bis unter 6 J.	280,4	43,0	185,6	47,6	94,8	34,1	23,4
bis unter 6 J.	557,0	33,1	201,2	48,5	355,8	24,5	41,3
6 bis unter 15 Jahren	831,1	54,4	139,1	64,8	692,0	52,3	96,8
gesamt	1.388,2	45,9	340,4	55,1	1.047,8	42,9	138,2

Anmerkung: 1) Erwerbstätigkeit der Mutter nach dem Lebensunterhaltskonzept, Frauen in Karenz wurden entsprechend der Fragestellung als nicht erwerbstätig klassifiziert.

Quelle: Hammer 1998b: 135 (ÖSTAT, Mikrozensus 1995)

Müttern sowie über das zeitliche Ausmaß ihrer Erwerbstätigkeit: Demnach sind 68% der Mütter von Kindern in Krippen vollzeit- und weitere 11% teilzeiterwerbstätig, bei den Kindern, die einen Kindergarten besuchen, haben 32% eine voll- und 18% eine teilzeiterwerbstätige Mutter, bei den Müttern von Kindern in Horten sind 74% voll- und 8% teilzeiterwerbstätig.

Von Interesse für die Vereinbarkeitsthematik sind Angaben der Eltern über die Notwendigkeit einer Betreuungsmöglichkeit für die derzeit nicht außerfamiliär betreuten Kinder. Der Mikrozensusserhebung von 1995 zufolge wird für 17.900 der unter 3jährigen ein Platz benötigt (dies entspricht rund 7% der Kinder dieser Altersgruppe), bei den 3- bis unter 6jährigen beläuft sich die Zahl auf 23.400 Kinder (rund 8% aller Kinder dieser Altersgruppe) und bei den schulpflichtigen Kindern werden 96.800 benötigte Plätze angegeben

(entspricht 12% aller Kinder dieses Alters). Bei jenen Kindern, die in keiner Einrichtung betreut werden, aber nach Angabe der Eltern einen Betreuungsplatz benötigen würden, liegt die Erwerbstätigkeit der Mütter bei den unter 3jährigen bei rund 53% und demnach deutlich höher als bei den 3- bis unter 6jährigen (29%), am höchsten liegt sie bei 6- bis unter 15jährigen (57%).

Nach dem *Familientyp* aufgesplittet, verteilen sich Kinder unter 15 Jahren hinsichtlich ihrer Inanspruchnahme außerfamiliärer Betreuungseinrichtungen wie folgt (Tabelle 3.25).

Insgesamt gesehen besuchen Kinder von AlleinerzieherInnen häufiger eine Betreuungseinrichtung als Kinder, die in anderen Familienformen leben – gleichzeitig wird für Kinder von alleinerziehenden Elternteilen jedoch auch am häufigsten die Notwendigkeit eines Betreuungsplatzes angegeben. Differenzierte Auswertungen nach dem Alter des Kindes

Tabelle 3.25:

## Kinder unter 15 Jahren nach dem Familientyp und dem Besuch einer Betreuungseinrichtung

Familientyp	Kinder gesamt in 1.000	Kinder in Be- treuungseinrich- tungen in %	Kinder in keinen Betreuungsein- richtungen in %	Einrichtung wäre nötig <sup>1)</sup> in %
Ehepaare mit 1 Kind unter 15 Jahren	360,0	23,9	76,1	9,4
Ehepaare mit 2 Kindern unter 15 Jahren	585,4	24,5	75,5	10,6
Ehepaare mit 3 und mehr Kindern unter 15 Jahren	293,7	22,3	77,7	8,6
Alleinerzieherinnen	149,1	30,6	69,5	11,3
<b>gesamt</b>	<b>1.388,2</b>	<b>24,5</b>	<b>75,5</b>	<b>10,0</b>

1) In Prozent aller Kinder;

Quelle: Hammer 1998b: 134 (ÖSTAT, Mikrozensus 1995)

im Hinblick auf benötigte Betreuungseinrichtungen ergeben folgendes Bild: Für die bis unter 3-jährigen wird ein Bedarf an Plätzen vor allem von Ehepaaren mit ein oder zwei Kindern angegeben (rund 7% bzw. 8%), während dies in kinderreichen Familien (3%) und auch bei Kinder aus Einelternfamilien (5%) seltener der Fall ist. Bei Kindern im Alter zwischen 3 und 6 Jahren steigt der Bedarf an Betreuungsplätzen für Kinder von Alleinerziehenden auf 12% und bei Familien mit mehr als drei Kindern unter 15 Jahren auf rund 9%. Bei den schulpflichtigen Kindern sind es wiederum Kinder aus Familien mit 2 Kindern unter 15 Jahren (13%) und Kinder aus Alleinerzieherfamilien (14%), für die Betreuungsplätze benötigt werden (vgl. Tabelle 3.26).

Auch die Kindertagesheimstatistik gibt Aufschluss darüber, ob es sich bei den außerfamilial betreuten Kindern um Kinder von alleinerziehenden Elternteilen handelt. Demzufolge beläuft sich der Anteil an alleinerziehenden Elternteilen bei Kindern in Krippen auf 16%, bei jenen in Kindergärten beträgt er 9% und bei Hortkindern 31% (ÖSTAT 1998). Diese Daten geben jedoch nur Aufschluss über betreute Kinder in den erwähnten Kindertagesheimen, andere außerfamiliale Betreuungs-

formen werden dabei nicht berücksichtigt. Eine ausführliche Darstellung dieser Befunde findet sich in Band I des Familienberichts (Band I, Kap. 12.5).

#### 3.1.2.4 Bedarf und Bedürfnisse – aus Eltern- und Kindersicht

Entscheidungen über die Form der Kinderbetreuung liegen nach wie vor bei den Eltern, die diese auf der Grundlage ihrer Lebenssituation, des institutionellen Angebots sowie ihrer Auffassungen über Erziehung treffen. Die Meinung der Kinder wird in diesem Zusammenhang kaum grundlegend berücksichtigt, auch wenn Kinder (teilweise) die Möglichkeit haben, sich für oder gegen konkrete Einrichtungen auszusprechen. Selbst wenn Kinder eventuell andere Betreuungswünsche als ihre Eltern haben, so ändert das nichts daran, dass über die Betreuung nicht nur aufgrund von Wünschen sondern aufgrund der Lebensverhältnisse entschieden werden muss. Das heißt, es müssen Kompromisse zwischen den Bedürfnissen der Kinder und jenen der Eltern sowie den realen Möglichkeiten gefunden werden.

Dass derzeit nicht alle Kinder eine außerfamiliale Betreuungseinrichtung besuchen, kann grundsätzlich auf zwei Faktoren zurückgeführt werden.

Tabelle 3.26:

## Kinder unterschiedlichen Alters nach dem Familientyp und dem Besuch einer Betreuungseinrichtung

Familientyp	Kinder gesamt in 1.000	Kinder in Be- treuungseinrich- tungen	Kinder in keinen Betreuungsein- richtungen	Einrichtung wäre nötig <sup>1)</sup>
		in %	in %	in %
<b>Bis unter 3 Jahre</b>				
Ehepaare mit 1 Kind unter 15 Jahren	91,6	6,9	93,1	7,2
Ehepaare mit 2 Kindern unter 15 Jahren	105,7	4,5	95,5	7,6
Ehepaare mit 3 und mehr Kindern unter 15 Jahren	44,9	3,6	96,4	3,1
Alleinerzieherinnen zusammen	34,5 276,7	8,4 5,6	91,6 94,4	5,2 6,5
<b>3 bis unter 6 Jahre</b>				
Ehepaare mit 1 Kind unter 15 Jahren	52,2	69,9	30,1	7,5
Ehepaare mit 2 Kindern unter 15 Jahren	140,0	67,4	32,6	7,6
Ehepaare mit 3 und mehr Kindern unter 15 Jahren	61,1	59,9	40,1	9,3
Alleinerzieherinnen zusammen	27,3 280,5	67,0 66,2	33,0 33,8	11,7 8,3
<b>6 bis unter 15 Jahre</b>				
Ehepaare mit 1 Kind unter 15 Jahren	216,2	19,9	80,1	10,6
Ehepaare mit 2 Kindern unter 15 Jahren	339,8	13,1	86,9	12,8
Ehepaare mit 3 und mehr Kindern unter 15 Jahren	187,6	14,5	85,5	9,8
Alleinerzieherinnen zusammen	87,5 831,1	27,9 16,7	72,1 83,3	13,6 11,6

1) In Prozent aller Kinder; Quelle: Hammer 1998b: 134 (ÖSTAT, Mikrozensus 1995)

Zum einen ist eine geringe Besuchsquote Ausdruck dafür, dass außerhäusliche Kinderbetreuung in der jeweiligen Altersgruppe nicht von allen Eltern gewünscht wird. Die Sonderauswertung des Mikrozensus 1995 zeigt diesbezüglich, dass österreichweit mehr als 80% der Eltern, deren Kind nicht außerhäuslich betreut wird, eine derartige Betreuung nicht für nötig erachten (vgl. Band I, Kap. 12.5). Besonders ausgeprägt war diese Meinung bei jenen Eltern, deren Kinder das zweite Lebensjahr noch nicht erreicht haben (90%) oder bereits schulpflichtig sind (80%). Eltern von 3- bis unter 6jährigen Kindern, die nicht extern betreut werden, sind mit diesem Umstand hingegen nur zu 66% zufrieden (Hammer 1997).

Zum anderen kommen niedrige Besuchsquoten auch dann zustande, wenn das Betreuungsangebot nicht dem prinzipiell vorhandenen Wunsch nach Kinderbetreuung entspricht. Dies ist der Fall, wenn die Nachfrage das Angebot übersteigt und zu wenige Kinderbetreuungsplätze vorhanden sind. Andere Ursachen liegen aber auch in der Preisgestaltung oder der räumlichen Entfernung der Betreuungseinrichtung vom Arbeits- und / oder Wohnort der Eltern. In dieser Situation müssen Eltern mangels eines quantitativ bzw. qualitativ entsprechenden Angebots nach einer Möglichkeit suchen, die Kinder selbst zu beaufsichtigen oder auf informelle

Betreuungsformen, wie etwa Verwandte, Freunde und Nachbarn, auszuweichen.

Aus der Elternbefragung des Mikrozensus (1995) lässt sich für Österreich ein Bedarf von zusätzlichen 139.500 Betreuungsplätzen ableiten (vgl. Tabelle 3.27), wovon bei einer altersabhängigen Betrachtung etwa 13% auf unter 3jährige entfallen, 17% für 3 bis unter 6 Jahre alte Kinder und die restlichen 70% für die Altersgruppe der 6- bis unter 15jährigen benötigt würden (Hammer 1997: 172). Die Studie ergab weiters, dass jeder fünfte der in Österreich zu schaffenden Betreuungsplätze – trotz des hohen Versorgungsgrades der Bundeshauptstadt im Vergleich zu Restösterreich – auf Wien entfällt.

Der zusätzliche Bedarf an Betreuungseinrichtungen kann auch anhand des Verfahrens für Quotenszenarien eruiert werden, wobei die Festlegung von Quoten einem normativen Vorgehen entspricht. Neyer (1995) berechnete auf Basis der Kindertagesheimstatistik 1993/94 dementsprechende Quoten für unter 6jährige, mit dem Ergebnis, dass österreichweit folgende Steigerung an Betreuungsplätzen für Kinder dieses Alters wünschenswert wäre (vgl. Tabelle 3.28).

Im Vergleich zu der in Tabelle 3.27 dargestellten Schätzung wird bei dieser Art der Berechnung der Bedarf wesentlich höher eingeschätzt. Die Ursache dafür liegt darin, dass Angebot und Nachfrage stark miteinander korrelieren und daher nicht unabhängig voneinander betrachtet werden können. Demzufolge kann bei einem grösseren Angebot im Sinne einer Sogwirkung auch die Nachfrage zunehmen, während das derzeit eher geringe Angebot – verbunden mit ideologischen Vorbehalten – eventuell eine gewisse „Nachfrage-Entmutigung“ bewirken kann (Fassmann et al. 1988).

Die Bedarfsschätzungen von Apfelthaler (1993) aus dem Jahr 1993 bezüglich der Krippenplätze orientieren sich an einer Bedarfsquote von 20%. Ausgehend von diesem Prozentsatz müssten österreichweit 56.986 Krippenplätze für Null- bis Dreijährige zur Verfügung stehen. Damals besuch-

**Tabelle 3.27:**  
Bedarf an Betreuungsplätzen, gegliedert nach Art der Einrichtung

Art der Einrichtung	absolut	in Prozent
Krippe	9.900	7,1
Kindergarten	21.600	15,5
Hort	37.800	27,1
Tagesschulheim	24.800	17,8
Ganztagschule	18.000	12,9
Sonstige Einrichtungen	27.500	19,7
Bedarf gesamt	139.500	100

Quelle: Hammer 1997: 172



Tabelle 3.28:

## Zusätzlicher Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen für unter 6-Jährige in Österreich

Bei Anpassung der Versorgung für alle 3- bis unter 6 Jährigen ...	Zusätzlicher Bedarf an Betreuungsplätzen
... an eine 85%-Besuchquote	71.586
Bei Anpassung der Versorgung für alle unter 3-Jährigen	
... an eine 50%-Besuchquote	135.470
... an eine 33%-Besuchquote	87.361
... an eine 25%-Besuchquote	64.722

Quelle: Neyer 1995: 123

ten 6.682 Kinder dieser Alterstufe eine Kinderkrippe, wodurch sich ein gesamt-österreichischer Bedarf von 50.304 Plätzen ergab (Apfelthaler 1993: 15). Ausgehend von der wünschenswerten Besuchsquote von 85% für Kinder in Kindergärten ergab sich in dieser vom BMUJF in Auftrag gegebenen Studie österreichweit ein zusätzlicher Bedarf von 56.313 Kindergartenplätzen (Apfelthaler 1993: 17). Die Schätzungen von Neyer, die den Bedarf auf Basis der ÖSTAT-Daten zur Kinderbetreuung aus dem Jahr 1990/91 im Auftrag des Dr. Karl Renner-Instituts erhob, beliefen sich auf 66.000 fehlende Kindergartenplätze in Österreich (Neyer 1993).

Aus Erwachsenenperspektive wird die Frage der außerfamilialen Kinderbetreuung zumeist im Hinblick auf die bestehende Infrastruktur, den Öffnungs- bzw. Betriebszeiten (vgl. Kap. 3.1.2.6) und Fragen der Finanzierung diskutiert (Tietze 1994). Aus Kindersicht hingegen treten andere Aspekte in der Vordergrund, und zwar jene, die sich auf Fragen der Qualität von Angeboten beziehen. In diesem Zusammenhang treffen sich Eltern- und Kinderbedürfnisse, da auch Eltern – ob nun erwerbstätig oder nicht – ihre Kinder bestmöglich betreut wissen wollen. Für Kinder (berufstätiger) Eltern, die längere Zeit in außerfamilialen Angeboten verbringen, ist die Gestaltung des Alltags unter Berücksichtigung ihrer individuellen Bedürfnisse – als grundlegendes Qualitätskriterium – von besonderer Bedeutung.

Die Frage der Qualität von Kinderbetreuung sowie von Qualitätsstandards rückte in jüngster Zeit auch seitens der Forschung vermehrt in den Mittelpunkt (Beller 1995, Hartmann / Stoll 1996, Fthenakis / Textor 1998, Deven et al. 1998). Auf internationaler Ebene sind in diesem Zusammenhang vor allem die Arbeiten des Kinderbetreuungsnetzwerkes der Europäischen Kommission zu erwähnen, das sich zum Ziel setzte, Grundlagen für die Vereinbarung von Bedürfnissen und Interessen der Kinder einerseits und Ansprüche von Eltern auf Erwerbstätigkeit andererseits zu erarbeiten. Davon ausgehend, dass Kinderbetreuung in einem sicheren und anregungsreichen Umfeld nicht nur einen positiven Einfluss auf die kindliche Entwicklung hat, sondern auch das Wohlbefinden von Müttern fördert, ist ein hoher Qualitätsstandard von außerfamilialer Kinderbetreuung eine wichtige Voraussetzung und Forderung zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen (Balageur / Mestres / Penn 1992).

Der Begriff „Qualität“ ist in Zusammenhang mit Kinderbetreuung sehr vielschichtig, wobei es dabei auch auf die Perspektive der Betrachtung ankommt (Katz 1993, Rossbach 1993, Tietze 1994). Ausgehend von der Kinderperspektive richtet sich der Qualitätsbegriff auf eine ganzheitliche Wahrnehmung des einzelnen Kindes, d. h. neben der Förderung kognitiver Fähigkeiten sowie Gesund-

heits- und Sicherheitsaspekten zielt ein umfassendes Verständnis auch auf die soziale und emotionale Unterstützung des Kindes sowie auf Aspekte der Lebensqualität ab. Qualitätskriterien hängen damit wiederum eng mit den Funktionen der Betreuungsangebote zusammen (vgl. Kap. 3.1.2.1). Vor diesem Hintergrund wurde eine Reihe von Qualitätskriterien erarbeitet: Als wesentlichste sind dabei die Betreuer-Kind-Relation, die kindgerechte Gestaltung der Räumlichkeiten, die Ausstattung mit anregenden Spiel- und Lernmitteln, die Ausbildung des Betreuungspersonals und die Elternbeteiligung bzw. Mitbestimmung zu nennen (Balageur / Mestres / Penn 1992, Kinderbetreuungsnetzwerk der Europäischen Kommission 1996 u. v. a.).

In Österreich zeigen sich seit einigen Jahren Initiativen, die die Sicherung und Optimierung der Qualität außerfamiliärer Kinderbetreuung zum Ziel haben. Zu erwähnen ist dabei vor allem die Plattform „Für Qualitätssicherung in der Kinderbetreuung“, in der sich Anbieter von Kinderbetreuungseinrichtungen und einige Interessenvertretungen zusammengeschlossen haben, um einen Entwurf für ein Gesetz zur Qualitätssicherung in der Kinderbetreuung zu entwickeln. Darüber hinaus wurde eine Checkliste für Eltern zur Beurteilung der Qualität eines Kindergartens entwickelt (Hartmann / Stoll 1996), was auch für andere Betreuungsangebote im Interesse von Eltern und Kindern wünschenswert wäre.

Dennoch sollten Qualitätskriterien nicht einzig aus Erwachsenenperspektive formuliert sondern auch Kinder selbst in Qualitätsmessungen miteinbezogen werden, wie dies z. B. in Untersuchungen in nordischen Ländern praktiziert wurde (Broström et al. 1995, zit. nach Hartmann / Stoll 1996: 17). Nur unter Berücksichtigung beider Perspektiven können zielführende Massnahmen zur Verbesserung der Qualität von Kinderbetreuung gesetzt werden und damit zu einer gelingenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.

### 3.1.2.5 Zeitliche Aspekte außerfamiliärer Kinderbetreuung

In Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsthematik erscheint die Frage nach der Kompatibilität von Arbeitszeiten der Eltern und den Betriebszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen von besonderem Interesse (Franta 1989). Eine unzureichende Übereinstimmung erfordert seitens der Eltern nicht nur die mühsame Koordination von Arbeitszeiten, Öffnungszeiten und Familienzeiten (vgl. Kap. 3.1.1), sondern auch die Notwendigkeit der Organisation zusätzlicher Betreuungsarrangements, die eingeschränkte Teilhabe an Weiter- und Fortbildungsangeboten, unter Umständen den Verzicht auf die Ausübung bestimmter Berufe oder – unter ungünstigsten Bedingungen – den Verzicht auf Erwerbstätigkeit (vgl. Kap. 2.2.).

Für Kinder stellen sich unflexible zeitliche Regelungen von institutionellen Betreuungsangeboten insofern als problematisch dar, da während der Schließzeiten zusätzliche Betreuungslösungen gefunden werden müssen und dadurch eine kontinuierliche Betreuung nicht mehr gewährleistet ist. Zeitliche Vorgaben von Kinderbetreuungsangeboten, die für Eltern schwierig zu handhaben sind, sind inflexible Öffnungs- und Schließzeiten, keine Möglichkeit der Nachmittagsbetreuung, Schließzeiten zu Mittag, fehlende Betreuungsmöglichkeiten an Wochenenden und starre Ferienzeitre Regelungen.

Unterschiede bestehen dabei hinsichtlich des Typs der außerfamiliären Kinderbetreuung: Während institutionelle Formen über eher starre Zeitregelungen verfügen, wird bei anderen Angeboten, wie etwa Kindergruppen oder Tagesmüttern, die zeitliche Flexibilität als besonders familienfreundlich hervorgehoben (Lutter 1989, Tasotti 1996). Dennoch variieren auch bei den Kindertagesheimen die *Betriebszeiten* der Einrichtungen für Kinder verschiedenen Alters, wie in Band I anhand der aktuellen Datenlage belegt ist (Band I, Kap. 12.5). Kinderkrippen unterhalten am häufigsten einen Ganztagsbetrieb, in den meisten Fällen

bieten Kinderkrippen Betreuung von etwa 6.30 bis 17.30 Uhr an und sind ganztägig geöffnet. Eine Schließzeit zu Mittag ist die Ausnahme und nicht die Regel. Horte werden ebenfalls zum Großteil ganztags geführt: Zumeist haben sie von 11 bis etwa 17 Uhr geöffnet. Anders stellt sich die Situation in Kindergärten dar, wonach etwas mehr als die Hälfte dieser Einrichtungen Ganztagesbetreuung ohne Schließzeit zu Mittag anbietet. Rund 22% der Kindergärten werden zwar ganztags geführt, haben jedoch in der Mittagszeit geschlossen, weitere 23% der Kindergärten sind nur halbtags geöffnet (ÖStZ 1997: 114).

Die rechtlichen Grundlagen der zeitlichen Regelungen institutioneller Kinderbetreuung sind zum Teil in den Jugendwohlfahrtsgesetzen der einzelnen Bundesländer (Kindergartengesetze) festgelegt und spiegeln sich dementsprechend in den unterschiedlichen Betriebszeiten von Kindergärten in den einzelnen Bundesländern. Eine Ganztagesbetreuung im Kindergarten ohne Unterbrechung wird der Kindertagesheimstatistik von 1997/98 zufolge am häufigsten in Wien (rund 95%) und in Niederösterreich angeboten, am wenigsten ist diese Betreuungsform in Vorarlberg und Tirol anzutreffen. Halbtagsangebote finden sich am häufigsten in der Steiermark und am seltensten in Niederösterreich, womit letztgenanntes Bundesland das

zeitlich umfassendste Angebot zur Betreuung von Kinder im Alter zwischen 3 und 6 Jahren bereitstellt. Ganztägige Kindergärten mit Schließzeiten zu mittags sind vor allem in Vorarlberg und Tirol zu finden, am seltensten in Wien und Kärnten (ÖSTAT 1998).

Von den Betriebszeiten der Einrichtungen ist die tatsächliche Dauer der Anwesenheit von Kindern zu unterscheiden (siehe auch Band I, Kap. 12.5). Die *Aufenthaltsdauer* der Kinder in institutionellen Betreuungsangeboten kann durch Daten der Kindertagesheimstatistik abgeschätzt werden, bei der jedoch nur eine sehr grobe Kategorisierung in ganz- und halbtägige Betreuungsformen vorgenommen wird.

Da bei einer Unterbringung in einer Kinderkrippe zumeist beide Elternteile erwerbstätig sind (vgl. Kap. 3.1.2.3), sind im Bundesdurchschnitt 84% aller Krippenkinder ganztägig in der Krippe anwesend. Bei den 3- bis 6jährigen verbringen rund 57% den ganzen bzw. rund 43% den halben Tag im Kindergarten. In den Horten ist das Verhältnis ähnlich, nur liegt naturgemäss der Schwerpunkt auf der Nachmittagsbetreuung (Hammer 1997, ÖSTAT 1998). Wie in Band I des Familienberichts (vgl. Kap. 12.5) dargelegt ist, liegt die Inanspruchnahme von ganztägiger, außerfamiliärer Betreuung unter dem derzeitigen Angebot. Dieser Umstand kommt in er-

Tabelle 3.29:

Aufenthaltsdauer in Kindertagesheimen (im Berichtsjahr 1997/98)

	Kinder in Tagesheimen	ganztags		halbtags	
		absolut	in %	absolut	in %
Krippen	8.595	7.236	84,0	359	16,0
Kindergärten	217.724	123.704	56,8	94.020	43,2
Horte	31.450	24.477	77,8	6.973	22,6
Kindertages- heime gesamt	257.769	155.507	60,3	103.826	39,7

Quelle: ÖStZ 1997: 134f.; Prozentwerte auf Basis eigener Berechnungen.

ster Linie den Kindern selbst zugute, da ein ganztägiger Aufenthalt in einer Betreuungsinstitution auch andere Rahmenbedingungen, zu denen unter anderem eine geringere Gruppengröße zählt, erfordert.

In der Studie des Charlotte Bühler-Instituts (1994), in der im Jahr 1993 rund 42% der Kindergärten erfasst wurden, wurde die Zeit, die Kinder tatsächlich im Kindergarten verbringen, nach Stunden aufgeschlüsselt erhoben (siehe auch Buchegger-Traxler et al. 1995):

Tabelle 3.30:  
Aufenthaltsdauer von Kindern im Kindergarten nach Stunden

Aufenthaltsdauer im Kindergarten in Stunden	Anteil der Kinder (in Prozent)
weniger als 4 Stunden	37,0
4-5 Stunden	25,3
5-6 Stunden	7,5
6-7 Stunden	8,6
7-8 Stunden	11,6
mehr als 8 Stunden	10,0

Quelle: Charlotte Bühler Institut 1994: 52

Aus Tabelle 3.30 ist erkennbar, dass der 8-Studentag (Normalarbeitszeitverhältnis der Eltern), nur etwa bei jedem fünften Kindergartenkind die Betreuung bestimmt. Die meisten Kinder verbringen weniger als 4 Stunden (37%) bzw. zwischen 4 und 5 Stunden im Kindergarten (25,3%). Der Grossteil der Eltern ist offensichtlich bemüht, auch trotz etwaiger Erwerbstätigkeit die Aufenthaltsdauer der Kinder im Kindergarten eher kurz zu halten und nötigenfalls das eigene Ausmass der Arbeitszeit daran anzupassen bzw. geeignete Aufsichtspersonen abseits von Kindertagesheimen zu organisieren. Andererseits spiegelt sich darin auch die zuvor skizzierte Situation der Betriebszeiten von Kindergärten wider.

#### *Ferienzeitregelungen der Kinderbetreuungseinrichtungen*

Die Schließung von Betreuungsangeboten während der Ferienzeit stellt für viele Eltern ein Faktum dar, das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wesentlich erschwert. Besonders trifft dies auf alleinerziehende Elternteile zu, da hier die Möglichkeit weitgehend entfällt, die Inanspruchnahme des Urlaubs gemeinsam mit dem Partner über die Ferienzeit zu verteilen.

Während Kinderkrippen zumeist ganzjährig geöffnet sind, zeigen sich bei den Kindergärten deutliche Diskrepanzen beim Vergleich des Mindesturlaubs von erwerbstätigen Eltern und den Ferienzeitregelungen, die sich überwiegend an den Regelungen der Volksschulen orientieren. Argumentiert wird dies einerseits damit, den in der Einrichtung Beschäftigten Urlaub zu gewähren und somit kontinuierliche Betreuungspersonen in der restlichen Zeit einzusetzen, und andererseits damit, in der geschlossenen Zeit Arbeiten durchzuführen, die während des vollen Betriebes nicht möglich wären (z. B. bauliche Tätigkeiten). Die bereits erwähnte Studie des Charlotte Bühler-Instituts gibt einen näheren Einblick in Ferienzeitregelungen, und zwar bei rund 42% der österreichischen Kindergärten: Wie in der Schule geregelt (also kein Betrieb) werden in 85% der Kindergärten die Weihnachtsferien, in 59% die Semesterferien und in 83% der Kindergärten die Oster- und Pfingstferien (Charlotte Bühler-Institut 1994: 51).

Nicht nur die Ferienregelungen in den Kindergärten führen zu Betreuungslücken, sondern – naturgemäß – auch die Ferien für schulpflichtige Kinder, da Eltern wesentlich weniger Urlaub haben als ihre Kinder schulfrei. Dieser Umstand lässt sich nicht nur für Österreich feststellen sondern auch für andere Länder der Europäischen Union. Am größten ist die Differenz in Irland und Spanien, wo die Kinder pro Jahr etwa 14 Wochen mehr Ferien haben als ihre Eltern Urlaub (Netzwerk Kinderbetreuung der Europäischen Kommission s. t.). Dennoch finden sich in Österreich positiv zu er-

wähnende Initiativen und Angebote für Schulkinder während der Ferienzeit, wie etwa Ferienaktionen von Kinder- und Jugendorganisationen.

*Wünsche bezüglich zeitlicher Regelungen von Kinderbetreuungseinrichtungen*

Die schon längere Zeit bestehende unbefriedigende Situation im Hinblick auf die Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen spiegelt sich auch in Ergebnissen verschiedener Umfragen und Untersuchungen wider. In der Studie von Belabed (1987) wünscht sich ca. ein Viertel der Eltern, deren Kindern in Krippen oder Kindergärten betreut werden, längere Öffnungszeiten am Nachmittag. 6% bis 11% der Eltern würden es zudem begrüßen, wenn die morgendlichen Öffnungszeiten zeitlich vorverlegt würden. Nach den Wünschen bezüglich institutioneller Kinderbetreuung gefragt, sprachen sich in der Studie des Amtes der Salzburger Landesregierung 53% der Eltern für flexiblere Öffnungszeiten aus, 35% wünschten sich eine Betreuungsmöglichkeit auch während der Ferienzeiten sowie 22% eine Betreuung am Samstag (Raos 1991: 91).

In der Mikrozensushebung (1995) wurden Eltern ebenfalls nach ihren Wünschen bezüglich der Öffnungszeiten befragt<sup>7</sup>, wobei sich bei Eltern, deren Kinder zum Zeitpunkt der Erhebung eine Betreuungseinrichtung besuchten, folgendes Bild zeigt: 76% wünschen sich keine Veränderung der Öffnungszeiten, 19% äußerten diesbezüglich einen Wunsch, 3% gaben zwei Wünsche an und 2% drei und mehr. Demnach stellt sich für ein Viertel der Eltern die derzeitige Situation bezüglich der Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen als Problem<sup>8</sup> dar.

7 Ungünstige Öffnungszeiten stellen nicht den häufigsten Grund für eine Nicht-Inanspruchnahme außerfamilialer Kinderbetreuungsangebote dar: am häufigsten wurde „nicht nötig“ angegeben (vgl. Band I).

8 Eine detaillierte Darstellung der Elternwünsche nach dem Alter der Kinder sowie nach Bundesländern findet sich im ersten Band des Familienberichts (vgl. Band I, Kap. 12.5).

In der Studie des Charlotte Bühler-Instituts (1994) wurden Elternwünsche an den Kindergarten aus der Sicht der Kindergärtnerinnen österreichweit erhoben, wobei hier ein Fünftel der Kindergärtnerinnen den Elternwunsch nach Änderungen der Öffnungszeiten angibt. Diese Studie gibt zudem einen detaillierten Einblick in die Wünsche der Eltern (wenn auch aus der subjektiven Sicht der Kindergärtnerinnen): Während 27% der Befragten eher allgemein eine Verlängerung der Öffnungszeiten des Kindergartens als Elternwunsch angeben, sehen 19% den Wunsch einer zeitlichen Veränderung des Frühdienstes, 18% längere Öffnungszeiten am Abend, 14% eine Ganztags- bzw. Nachmittagsöffnung, 13% die Öffnung während der Ferienzeiten sowie 12% die Einführung eines Mittagsbetriebes als Elternwünsche an (Charlotte Bühler-Institut 1994: 167). Die Meinung der Kindergärtnerinnen selbst zu einer Ausweitung der Öffnungszeiten ist hingegen insgesamt gesehen eher ablehnend: Sieht man von 2% (absolut: 33) ab, die sich diesbezüglich der Meinung enthalten, so sprechen sich 89% (absolut: 1.487) gegen und nur 9% (absolut 150) der 1.670 befragten Kindergärtnerinnen für eine Ausweitung aus. Als Gründe, die aus der Sicht des pädagogischen Personals dagegen sprechen, werden in erster Linie die Gefahr einer Überforderung der Kinder sowie der Aspekt genannt, dass der Kindergarten eine familienergänzende und nicht -ersetzende Funktion hat und die Familie die wichtigste Institution für das Kleinkind bleiben sollte (Charlotte Bühler-Institut 1994: 164).

Ähnlich wie in der Frage des quantitativen Ausbaus von Betreuungsangeboten darf auch hinsichtlich der oft kontrovers diskutierten Frage der Ausweitung bzw. Flexibilisierung von Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen nicht die damit verbundene Notwendigkeit der Hebung der Qualität vergessen werden. Nur so wird es möglich sein, befriedigende Lösungen für alle Beteiligten, vor allem jedoch für Eltern und Kinder, zu finden.

### 3.1.3 Dienstleistungen für pflegebedürftige Menschen und Pflegende

*Birgit Riedel*

#### 3.1.3.1 Stellenwert der Vereinbarkeit von Altenpflege und Beruf

Für die Vereinbarkeit von Altenpflege und Beruf gibt es noch kaum ein ausreichendes Problembewusstsein. Während diese Frage sich heute tatsächlich nur für eine Minderheit stellt – für diese allerdings häufig mit besonders hohen Belastungen einhergeht – ist davon auszugehen, dass sie in Zukunft um einiges bedeutender werden wird. Dafür sind vor allem zwei Entwicklungen verantwortlich.

So werden infolge des demografischen Wandels zukünftig weniger erwachsene Personen mehr pflegebedürftigen alten Menschen gegenüberstehen. Dieser Trend wird besonders ab dem Jahr 2030 zu Buche schlagen, wenn die Baby Boom-Generation der frühen 60er Jahre in ein Alter kommt, in dem die Hilfebedürftigkeit rein statistisch gesehen zunimmt. Von dieser Entwicklung, der eine sinkende Familiengröße zugrunde liegt, wird oft auf eine drohende Pflegelücke geschlossen. Tatsächlich bedeutet sie zunächst jedoch nur, dass sich für jeden einzelnen Erwachsenen die Wahrscheinlichkeit erhöht, mit Pflegeaufgaben konfrontiert zu werden. Anders als früher, als in der Regel mehrere Kinder als potentielle Pflegepersonen zur Verfügung standen und eines von ihnen diese Aufgabe übernahm, bricht diese heute immer öfter über das einzige Kind herein. Zunehmend dürften dabei auch Männer – bei Nichtvorhandensein einer Tochter oder Schwiegertochter – in die Pflicht genommen werden.

Zum anderen wird die Berufstätigkeit von Frauen vor allem in jenen Altersgruppen (>45 Jahre) noch deutlich zunehmen, die das traditionelle familiäre Pflegepotential bilden, zumal hier Österreich einen deutlichen Aufholbedarf gegenüber anderen europäischen Ländern hat. Für eine solche Entwicklung spricht die stärkere Berufsorientierung und ein gestiegenes Qualifikations-

niveau der Frauen, die in diese Altersgruppe hineinwachsen. Aufgrund einer häufiger fehlenden (lebenslangen) Absicherung durch die Ehe sind sie auf den eigenen Lebensunterhalt in vielen Fällen angewiesen. Weiters ist zu vermuten, dass das Hinaufsetzen des weiblichen Pensionsalters ab dem Jahr 2024 bzw. des Frühpensionsalters ab dem Jahr 2019 mittelfristig ebenfalls dazu beitragen wird, den Verbleib von Frauen im Beruf zu verlängern; angesichts einer wieder steigenden Arbeitskräftenachfrage nach der Jahrtausendwende dürfte dies auch arbeitsmarktpolitisch bedeutsam werden.

Der wachsende Stellenwert der Vereinbarkeitsproblematik ergibt sich dabei nicht zuletzt daraus, dass die verstärkte Berufsorientierung bisher nicht zu einem geringeren Engagement berufstätiger Frauen in der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger geführt hat. Umgekehrt sind sie aber auch nicht mehr ohne weiteres bereit bzw. in der Lage, wegen einer familiären Pflegeverpflichtung ihren Beruf aufzugeben. Vielmehr weisen Studien, wie die international vergleichende sekundäranalytische Untersuchung von Sundström (1994), darauf hin, dass die Pflegenden fast um jeden Preis versuchen, den Anforderungen und Erwartungen beider Sphären so weit wie möglich gerecht zu werden. Dieser Spagat zwischen Altenbetreuung und Beruf dürfte allerdings in den meisten Fällen allein familiär nicht zu bewältigen sein, sondern in höherem Maße als bisher Unterstützung durch Dienste und andere flankierende Maßnahmen voraussetzen.

Auf die wachsende Bedeutung von Diensten weisen zugleich auch Veränderungen im Umgang mit Pflegeanforderungen hin. Traditionelle Verhaltensmuster, die auf eine ausschließlich private Versorgung und Bewältigung der Pflegesituation ausgerichtet waren, gehören mehr und mehr der Vergangenheit an. Was sich stattdessen abzeichnet, ist eine Öffnung gegenüber formellen Hilfeangeboten, auch wenn sie oft noch zögerlich erfolgt und Ermutigung braucht. Es ist jedoch zu erwarten, dass sich hier – ähnlich wie im Bereich der Kinderbetreuung – ein Pflegeverständnis herausbilden

wird, das die Inanspruchnahme von Diensten als selbstverständlich erachtet und mehr als bisher öffentliche Unterstützung voraussetzt und ggf. einfordert. Auch wenn wir heute von einer Diskussion um ein *Recht auf Pflege* analog zum immer wieder geforderten Recht auf einen Kinderbetreuungsplatz noch weit entfernt sind.

Die (Familien-)Politik wird sich also sowohl mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf, als auch gestiegenen Unterstützungserwartungen seitens pflegender Angehöriger auseinandersetzen müssen, wenn sie die familiäre Pflegebereitschaft auf ähnlich hohem Niveau wie heute sichern will. Verbesserten Bedingungen zur Vereinbarkeit von Pflege- und Berufstätigkeit dürfte dabei eine Schlüsselrolle zukommen. Im folgenden wird deshalb zunächst der Frage nachgegangen, welche Vereinbarkeitsmuster derzeit vorhanden sind, wie weit diese durch gesetzliche Regelungen und Angebote unterstützt werden, und welche Rolle vor allem Dienste in diesem Zusammenhang spielen. Besondere Aufmerksamkeit gilt darüber hinaus den Veränderungen, die in diesem Bereich zu erwarten sind.

### 3.1.3.2 Empirisch belegbare Vereinbarkeitsmuster

Während vor allem in den USA und Kanada bereits einige Literatur zu dem Thema existiert, verfügen wir in Österreich bisher kaum über Kenntnisse, wie groß der Kreis erwerbstätiger Pflegepersonen ist, mit welchen Belastungen diese konfrontiert sind und auf welche Formen der Unterstützung sie insbesondere angewiesen wären. Wichtige Anhaltspunkte ergeben sich jedoch aus der repräsentativen Studie *Analyse der Auswirkungen des Pflegevorsorgesystems* (Pflegegeldstudie), auf die wir uns im folgenden beziehen (Badelt et al. 1997). Ein-

schränkend ist festzuhalten, dass sich die Daten der Pflegegeldstudie auf alle Pflegebedürftigen, also auch schwerbehinderte Kinder und Jugendliche beziehen. Da allerdings nur 6,6% der in der Stichprobe erfasen Pflegegeldbezieher jünger als 40 Jahre sind, kann doch davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse vor allem die Betreuungssituation und -probleme im Hinblick auf ältere Angehörige abbilden. Da es sich weiters um reine Querschnittsdaten handelt, lassen sie lediglich darauf schließen, wieviele Erwerbstätige aktuell von Pflegeverpflichtungen betroffen sein dürften. Demgegenüber muss die Zahl derjenigen, die irgendwann im Laufe ihres Berufslebens in die Lage kommen, für hilfebedürftige Angehörige sorgen zu müssen, als wesentlich höher angenommen werden.

So weisen die Daten der Pflegegeldstudie für das Jahr 1995 insgesamt 285.488 Pflegegeldbezieher/innen aus, die in ihrer häuslichen Umgebung versorgt wurden<sup>9</sup>. 89,9% konnten sich dabei auf eine familiäre Pflegeperson stützen. Von diesen gingen wiederum 22,9% einer bezahlten Arbeit nach. Berücksichtigt man nur die Pflegepersonen, die sich zu diesem Zeitpunkt im Erwerbsalter (< 60 Jahre) befanden, so erhöht sich der Anteil auf 37,1%, d. h. etwas mehr als jede dritte nicht-pensionierte Betreuungsperson ist neben der Pflege berufstätig. Wenn man diese Zahl auf die österreichische Erwerbsbevölkerung umlegt, so waren im Jahresdurchschnitt 1995 rund 1,5% aller Erwerbstätigen bzw. 3% unter den weiblichen Erwerbstätigen von einer Doppelbelastung im Zuge der Sorge für pflegebedürftige Angehörige betroffen.

Es überrascht nicht, dass wir es auch hier wieder vor allem mit einem Frauenproblem zu tun haben. Wie Grafik 3.8 zeigt, nehmen Männer nicht nur insgesamt seltener Pflegeaufgaben wahr sondern pfe-

<sup>9</sup> Hinsichtlich der Zahl pflegebedürftiger Menschen muss dies als Untergrenze angenommen werden. So geht auch das Sozialministerium verschiedentlich von etwa 500.000 im weiteren Sinne betreuungsbedürftigen Personen aus. Im Kontext von Vereinbarkeit macht diese restriktivere Fassung von Pflegebedürftigkeit aber durchaus Sinn, insofern sie einen Mindestpflegebedarf von 50 Stunden monatlich voraussetzt. Bei einem geringeren Betreuungsaufwand kann nicht automatisch von Vereinbarkeitskonflikten ausgegangen werden.

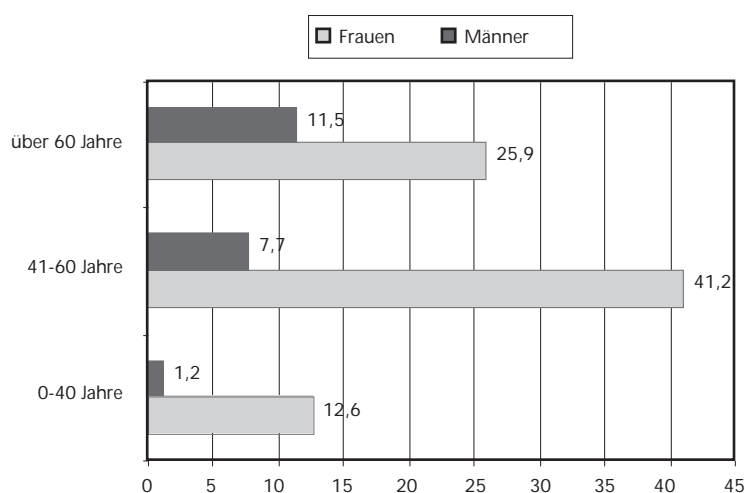
gen überwiegend auch erst dann, wenn sie im Pensionsalter sind, und zwar fast ausschließlich ihre (Ehe-)Partnerin. Anders pflegende Frauen. Über die Hälfte von ihnen ist zwischen 40 und 60 Jahren alt, knapp ein Drittel ist älter als 60 Jahre, und immerhin 15,8% sind jünger als 40 Jahre. Die Hauptlast familiärer Pflege tragen demnach Töchter und Schwiegertöchter im Erwerbsalter.

Weiters zeigt sich jedoch, dass die Minderheit pflegender Männer im Erwerbsalter relativ häufiger neben der Pflege einer bezahlten Arbeit nachgeht. Während 84,6% der Männer Pflege- und Berufstätigkeit miteinander vereinbaren, trifft dies nur auf 32% der Frauen zu. Da aber kaum mehr Frauen als Männer ihre Erwerbstätigkeit für die Pflege aufgeben, dürfte darin vor allem zum Ausdruck kommen, dass heute noch viele Frauen für familiäre Pflegeaufgaben zur Verfügung stehen, die eine klassische (Haus-)Frauenbiografie aufweisen, also ihre Berufstätigkeit oft schon wegen der Erziehung von Kindern aufgegeben haben. In der Folge haben manche von ihnen eine *Pflege-*

*karriere* durchlaufen, die auch heute noch mit dem Verzicht auf eine eigenständige ökonomische und soziale Absicherung einhergeht und keinerlei, wie immer geartete Anrechte begründet; Hinweise auf mehrere aufeinanderfolgende Pflegebeziehungen finden sich bei jeder achten Pflegeperson. Darüber hinaus dürfte sich aber auch der steile Abfall der Erwerbsquote bei Frauen über 50 Jahren in diesem Ergebnis niederschlagen (vgl. Kap. 3.1.1). Umgekehrt muss allerdings für eine nicht unbedeutende Gruppe unter den Pflegepersonen eine Dreifachbelastung durch Altenpflege, Beruf und Kindererziehung angenommen werden. In einer besonders schwierigen Situation dürfte sich auch in diesem Kontext die insgesamt zwar (noch) relativ kleine Gruppe der Alleinerzieher/innen befinden, die aber mit 42% eine überdurchschnittlich hohe Erwerbsquote aufweist.

Erwartungsgemäß hängt die Möglichkeit, Pflege und Beruf nebeneinander aufrecht zu erhalten, sehr stark von der Betreuungsintensität ab. Mit steigendem Betreuungsaufwand geht die Zahl der erwerb-

Grafik 3.8: Alter und Geschlecht der Betreuungspersonen



Quelle: Badelt et al. 1997: 110



stätigen Pflegepersonen kontinuierlich zurück. Für sozialpolitische Überlegungen interessant ist aber, dass selbst bei einer sehr hohen Intensität der Pflege mehr oder weniger rund um die Uhr noch etwa jede siebente Pflegeperson ihre Berufstätigkeit weiter ausüben kann und will. Kein signifikanter Zusammenhang besteht zwischen der Betreuungsintensität und dem zeitlichen Umfang der Beschäftigung. Immerhin 64,2% aller *VereinbarerInnen* sind vollzeitberufstätig, und zwar 87,7% der Männer und 54,6% der Frauen. Während die Teilzeitquote bei beiden Geschlechtern etwa jener der Erwerbstätigen insgesamt entspricht, ist allerdings der hohe Anteil stundenweise Beschäftigter (10,5% bei den Männern und 15,7% bei den Frauen) auffallend.

Wie verschiedene Studien gezeigt haben, wird die Vereinbarkeit meist durch massive Entbehrungen und Belastungen der Betreuungsperson erkauft, die in dem Maße zunehmen, in dem Optionen einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung fehlen, die die häufig kurzfristig veränderlichen Zeitbedarfe Pflegender abfedern könnten. Wer neben der Arbeit pflegebedürftige Angehörige zu versorgen hat, muss in der Regel Freizeit und Erholungsphasen opfern, Fehlzeiten in Kauf nehmen, die durch erhöhten Arbeitseinsatz wieder wettzumachen sind, steht meist unter psychischer Anspannung, kann selten Möglichkeiten zum beruflichen Fortkommen nutzen und zudem offenbar auch weniger auf das Verständnis seiner Kollegen und Vorgesetzten zählen. Hinzu kommen die unvorhersehbare, nicht selten jahrelange Dauer der Pflege sowie die typischen Krisensituationen, die nicht nur immer wieder eine Reorganisation der mühsam und oft minutiös geplanten Hilfearrangements erfordern, sondern auch die Arbeit und Leistungsfähigkeit auf vielfältige Weise beeinträchtigen (Beck et al. 1997; Phillips 1996).

Da es in Österreich bisher keine generelle Möglichkeit zur pflegebedingten Berufsunterbrechung (*Pflegekarenz*) gibt, erscheint die Aufgabe oder Einschränkung der Erwerbstätigkeit manchen als der letzte Ausweg, mit Vereinbar-

keitskonflikten fertig zu werden.<sup>10</sup> So sah sich der Pflegegeldstudie zufolge ein Viertel der nicht-pensionierten Betreuungspersonen zu einem solchen Schritt veranlasst, wobei die Bereitschaft, ihren Beruf an familiäre Belange anzupassen, offenbar bei Frauen und Männern gleich hoch ist (absolut sind allerdings mehr als doppelt so viele Frauen betroffen). Deutlich öfter sehen sich Pflegende, die Ältere regelmäßig in hohem zeitlichem Umfang versorgen, zur Berufsaufgabe gezwungen (Grafik 3.9). Da ein solcher Schritt gravierende Folgen für die gesamte Lebenssituation hat, dürfte er in der Regel erst dann in Betracht gezogen werden, wenn alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sind, wie die Inanspruchnahme von bezahltem und unbezahltem Urlaub, flexible Arbeitszeitvereinbarungen etc. Eine hohe Qualifikation und ein entsprechender beruflicher Status dürften dabei generell mehr arbeitsplatzbezogene Möglichkeiten für eine Vereinbarkeit, aber auch bessere finanzielle Voraussetzungen für eine Inanspruchnahme von Diensten eröffnen.

Dass die Schaffung einer Pflegekarenz zu den dringlichsten sozial- und familienpolitischen Forderungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Altenpflege und Beruf gehört, zeigt sich weiters daran, dass 40% der Betroffenen den Berufsausstieg nur als vorübergehend notwendige *Unterbrechung* ansehen und explizit einen Wiedereinstieg anstreben, sobald die Betreuungstätigkeit beendet ist. Auch hier ist wiederum davon auszugehen, dass mit zunehmender Dauer der Pflege und dem Alter der Betreuungsperson ein Wiedereinstieg zunehmend schwieriger wird, und besonders bei den über 50jährigen die Pflegesituation oft in eine ungeplante frühzeitige Pensionierung münden dürfte. So sieht bereits ein Viertel der BerufsaussteigerInnen für

<sup>10</sup> Umgekehrt haben wir bisher keine Anhaltspunkte dafür, wieviele Personen sich im Zweifelsfall für die Beibehaltung der Berufstätigkeit bei gleichzeitiger Aufgabe einer familiären Betreuung entscheiden.

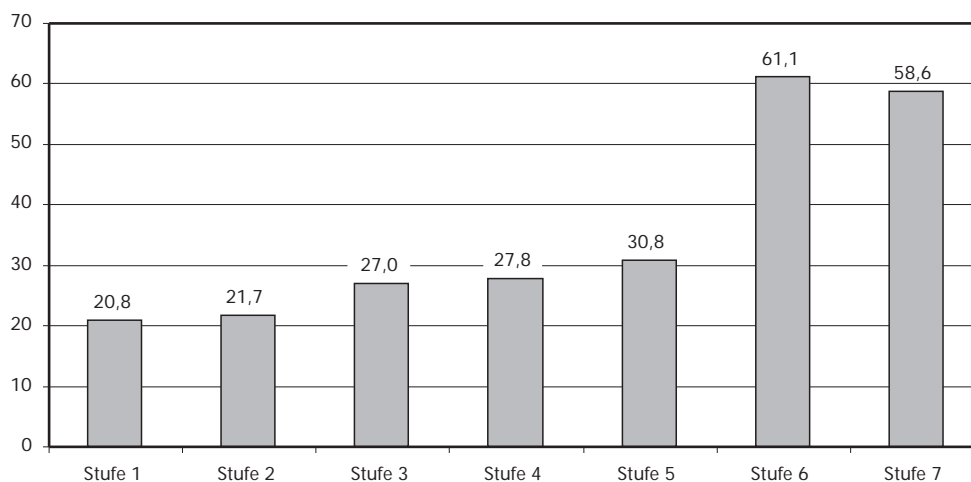
sich kaum mehr eine realistische Chance, einen passenden Arbeitsplatz zu finden. Nicht zuletzt im Hinblick auf das spätere Pensionseinkommen ergeben sich daraus Probleme, die bisher nicht zufriedenstellend gelöst sind (vgl. auch Kap. 3.1.3.3).

Neben einer familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitswelt stellt das Vorhandensein zusätzlicher Betreuungsressourcen eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit dar. Grundsätzlich kann es sich dabei entweder um weitere familiäre und informelle Hilfspersonen (Freunde, Nachbarn) oder um Dienste handeln, wobei letztere noch eine eher untergeordnete Rolle spielen. So gaben in der Pflegegeldstudie fast 60% aller Betreuungspersonen an, regelmäßig auf familiäre Mithilfe zählen zu können, hingegen nur knapp 15% auf Unterstützung durch Dienste. Da familiäre Hilfenetze in

Zukunft allerdings weniger Personen umfassen werden, verringert sich auch die Wahrscheinlichkeit, dass die Pflegenden von dieser Seite weiterhin eine wesentliche Entlastung erfahren. Zu erwarten ist vielmehr, dass sowohl die Bedeutung der Dienste für die Betroffenen zunimmt, als auch umgekehrt für die Dienste die Aufgabe, Angehörige in der Betreuung Älterer zu unterstützen und zu entlasten, stärker in den Vordergrund tritt. Im Anschluss an eine kritische Würdigung der jüngeren gesetzlichen Maßnahmen, mit denen die Pflegevorsorge modernisiert und finanziell besser abgesichert wurde, wird daher erörtert, welche Angebote zur Hilfe und Pflege heute generell zur Verfügung stehen und inwieweit sie (auch) auf Bedürfnisse der Betreuungspersonen Rücksicht nehmen.

Grafik 3.9:

Aufgabe bzw. Einschränkung der Berufstätigkeit nach Pflegestufe



Quelle: Badelt et al. 1997: 174

### 3.1.3.3 Neue gesetzliche Rahmenbedingungen familiärer Hilfe und Pflege

Mit der Einführung des Bundespflegegeldgesetzes (BPGG, 1993) und der mit Jänner 1998 im Bereich der Pensionsversicherung geschaffenen begünstigten Weiterversicherung für pflegende Angehörige (§ 77/6 ASVG) wurden die Rahmenbedingungen für familiäre Pflege wesentlich verbessert (zu den gesetzlichen Regelungen vgl. im Detail Band 1, Kap. 14.5). Die Auswirkungen dieser Regelungen auf unterschiedliche Vereinbarkeitsstrategien wurden bisher allerdings nicht näher untersucht.

In bezug auf das Pflegegeld ist vorzuschicken, dass dieses – anders als z. B. in den skandinavischen Ländern oder England, wo Pflegepersonen einen eigenständigen Anspruch auf Pflegegeld haben – in Österreich an die Pflegebedürftigen ausbezahlt wird. Es hat sich jedoch gezeigt, dass diese Unterscheidung faktisch eine geringe Rolle spielt, da das Geld häufig in ein gemeinsames Haushaltsbudget fließt oder aber ohnehin zur Abgeltung familiärer Betreuungsleistungen eingesetzt wird. Gesellschaftspolitisch betrachtet bestünde ein nicht unwesentlicher Unterschied allerdings darin, dass im Falle einer Geldleistung für die Pflegenden diesen aus ihrer Betreuungsarbeit eigene Rechte erwachsen und eine gesellschaftliche Anerkennung ihrer Leistung darin zum Ausdruck käme; darüber hinaus wäre auch ein Einfluss auf die innerfamiliäre Macht- und Ressourcenverteilung zugunsten der Pflegenden (Frauen) zu erwarten.

Im Hinblick auf die Frage der Vereinbarkeit kommen dem Pflegegeld grundsätzlich zwei Funktionen zu. Es kann zum einen dazu verwendet werden, externe Dienstleistungen zuzukaufen, die die Aufrechterhaltung der Berufstätigkeit im weitesten Sinne sichern helfen; zum anderen kann es aber auch dazu dienen, die bei einer Berufsaufgabe entstehenden Einkommenseinbußen zumindest teilweise auszugleichen. Von daher könnte es, wie vor allem feministische Kritikerinnen befürchten, in einigen Fällen durchaus einen Anreiz darstellen, aus

dem Erwerbsleben auszuschneiden (z. B. Ungerson 1994).

Die Ergebnisse, die die Pflegegeldstudie dazu liefert, lassen keine eindeutigen Schlüsse zu. Sie machen zunächst deutlich, dass regelmäßige Entschädigungen an die Betreuungsperson nur in rund 40% der Fälle gezahlt werden; nur 9,7% der Betreuungspersonen erhalten finanzielle Leistungen, die 5.000 öS im Monat überschreiten (ebd.: 136). Tatsächlich zeigt sich weiter, dass vergleichsweise hohe Entschädigungen relativ häufiger mit einer Berufsaufgabe oder -einschränkung einhergehen. Das kann allerdings auch auf den meist höheren Betreuungsaufwand zurückzuführen sein, der ein entsprechend zeitintensives Engagement der Angehörigen erforderlich macht. Die AutorInnen der Studie halten es deshalb für wahrscheinlich, dass das Pflegegeld dort eine Berufsaufgabe erleichtert bzw. teilweise erst ermöglicht, wo sie ohnehin in Erwägung gezogen wird; gleichzeitig ist das Pflegegeld aber nicht ausschlaggebend für einen solchen Schritt. Für die pensionsrechtliche Regelung zur begünstigten Weiterversicherung dürfte dies in gleicher Weise gelten.

Ähnlich kommen Evers / Rauch (1996), die die Auswirkungen des Pflegegeldes auf individuelle Hilfeeinrichtungen im Kontext der bundesdeutschen Pflegeversicherung untersucht haben, zu dem Schluss, dass die Frage eigentlich falsch herum gestellt ist. Nicht das Pflegegeld beeinflusst die Entscheidungen der Betroffenen und ihrer Familien in die eine oder andere Richtung sondern die auf deren Seite vorhandenen Orientierungen und Pflegekulturen entscheiden darüber, wofür die Mittel jeweils verwendet werden. Das heißt, dass das Pflegegeld zunächst nur den finanziellen Spielraum erweitert, innerhalb dessen die BezieherInnen ihre Entscheidungen treffen. Von ihm gehen jedoch keine (erkennbaren) Anreize für die Wahl eines bestimmten Betreuungsarrangements aus – weder, was die prinzipielle Einbeziehung von Diensten (allenfalls ihren Umfang), noch, was die Frage der Vereinbarkeit betrifft.

Anders als das Pflegegeld unterstützt die Option einer begünstigten Weiterversicherung für familiäre Pflegepersonen eine spezifische Vereinbarkeitsvariante. Sie soll verhindern, dass dort Versicherungslücken entstehen, wo sich Angehörige zugunsten der Pflege für eine Aufgabe oder vorübergehende Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit entscheiden. Unter bestimmten Voraussetzungen – so muss der/die PflegegeldbezieherIn mindestens in Stufe fünf eingestuft sein und es darf neben der Pflege keiner Beschäftigung nachgegangen werden – können sie sich zu einem ermäßigten Beitragssatz in der Pensionsversicherung weiterversichern. Der Bund übernimmt dabei den fiktiven Dienstgeberanteil (12,55% der Bemessungsgrundlage). Diese Möglichkeit gilt auch im Anschluss an eine Versicherung nach § 18a ASVG (Selbstversicherung bei Pflege eines behinderten Kindes, die bereits seit 1988 möglich ist; hierbei trägt der FLAF die Beiträge zur Gänze bis zum 30. Lebensjahr des Kindes).

Mit der Einführung des verminderten Beitragssatzes wurde die soziale Absicherung von Pflegepersonen zwar weiter ausgebaut, sie ist aber nach wie vor verbesserungsbedürftig. Dies wird erhärtet durch die Tatsache, dass die Regelung effektiv nur in geringem Umfang genutzt wird. Wünschenswert wäre daher eine für die Betroffenen beitragsfreie Versicherung, die auch bereits bei einer pflegebedingten Einschränkung der Erwerbstätigkeit hilft, Leistungseinbußen in der Pensionsversicherung auszugleichen (ähnlich der Pflegeversicherung in Deutschland, vgl. auch Kap. 4.1.4).

Eine weitere Beschränkung der gegenwärtigen Regelung liegt darin, dass sie eine vorübergehende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung voraussetzt. Damit anerkennt sie zwar die Benachteiligungen, die typischerweise Frauen in ihrer Erwerbsbiografie durch unbezahlte Pflegearbeit entstehen und vermag sie teilweise auszugleichen. Gleichzeitig beinhaltet sie aber nur eine sehr begrenzte Anerkennung der Pflegearbeit selbst, die, für sich allein genommen, ohne den Tatbestand ei-

ner vorhergehenden Berufsaufgabe, weiterhin weder versicherungsbegründend noch -erhöhend wirkt. Für eine Politik, die primär an einer Förderung der Frauenerwerbstätigkeit interessiert ist, kann dies durchaus Sinn machen. Dann allerdings bedürfte es weiterer Maßnahmen, die geeignet sind, die Erwerbsbeteiligung von Pflegenden bzw. ihre Wiedereingliederung zu unterstützen (vgl. auch Kap. 4.1.5).

Für die bereits erwähnten weiblichen „Pflegekarrieren“ bietet die Regelung allerdings keine Lösung. Mit Blick auf diese Gruppe von Frauen (und eine Erhöhung der Wahlfreiheit) wäre eine Pflegeversicherung nicht nur als Weiterversicherung zu konzipieren sondern auch als Selbstversicherung für Personen, die bis dahin noch in keinem Versicherungsverhältnis gestanden sind.

Im Unterschied zu den erläuterten Regelungen, die nicht unmittelbar auf Vereinbarkeit zielen, kann die 1997 im Zuge des Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetzes beschlossene Änderungsklausel des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes als echte Weichenstellung in diese Richtung interpretiert werden (§ 14, Abs. 2 AVRAG). Ihr zufolge können Betriebe den ArbeitnehmerInnen bei nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten die Möglichkeit einer vorübergehenden Teilzeitbeschäftigung einräumen; nach Ende der Betreuungstätigkeit soll die Rückkehr zum früheren Arbeitszeitausmaß gewährleistet sein. Über die praktische Relevanz und Reichweite dieser Maßnahme liegen bisher noch keine Erfahrungen vor; generell dürfte sie wenig bekannt sein. Öffentliche Stellen sollten es sich daher verstärkt zur Aufgabe machen, diese Möglichkeit in den Betrieben offensiv zu propagieren.

### 3.1.3.4 Das Angebot an Pflegediensten

Heute besteht ein gesellschaftlicher Konsens darüber, den Verbleib älterer Menschen in ihrer gewohnten Umgebung so lange wie möglich zu gewährleisten. Im Zuge der Neuregelung der Pflegevorsorge durch das Bundespflegegeldgesetz

sollten die notwendigen Grundlagen geschaffen werden, um eine Pflegeinfrastruktur aufzubauen, die diesem Ziel gerecht wird.

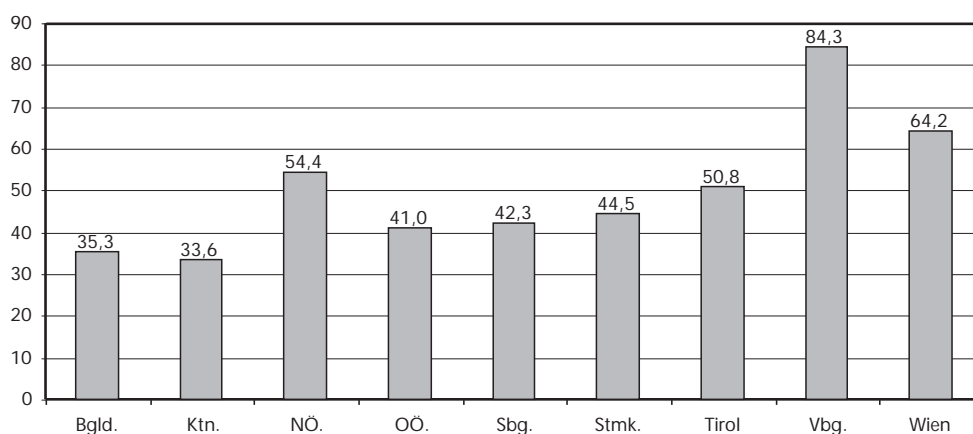
Trotz eines steilen Wachstums der sozialen Dienste in den vergangenen Jahren stehen den Familien im Vergleich zur Kinderbetreuung dennoch deutlich weniger und auch weniger etablierte Angebote der Hilfe und Pflege zur Verfügung. Diese sind regional sehr unterschiedlich, vor allem aber in ländlichen Gegenden manchmal nur rudimentär entwickelt. Grafik 3.10 zeigt, wie sehr die Reichweite von Diensten von Bundesland zu Bundesland variiert.

Obwohl sich die Darstellung auf die tatsächliche Nutzung von Diensten bezieht, dürfte sie den unterschiedlichen Ausbaugrad bzw. die Zugänglichkeit des Angebots sehr genau widerspiegeln.<sup>11</sup> So steht einem nahezu flächendeckenden Netz an sozialen Diensten in Wien, Vorarlberg und Nieder-

österreich ein äußerst lückenhaftes Angebot vor allem im Burgenland und in Kärnten gegenüber. Dies betrifft sowohl den Umfang der verfügbaren Hilfen als auch das Leistungsspektrum. Im ländlichen Raum beschränkt sich das Angebot häufig auf eine medizinisch orientierte Grundversorgung im Rahmen der *Hauskrankenpflege* sowie auf organisierte *Nachbarschaftshilfe*, die vornehmlich den Bereich sozialer Kontakte und kleinerer Alltagshilfen abdeckt und noch vielfach von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen geleistet wird. Hingegen hat die *Heimhilfe* noch nicht überall Fuß gefaßt. In Städten ist die Bandbreite der angebotenen Hilfen und Unterstützung in der Regel größer. Hier kommen, wie etwa in Wien, Wäschedienste, Reparaturdienste, Fahr- und Begleitdienste und das gesamte Spektrum medizinisch-therapeutischer Dienste hinzu, die auf dem Land oft erst über längere Anfahrtswege erreichbar sind. Generell unzurei-

Grafik 3.10:

Inanspruchnahme von Diensten nach Bundesländern (in % der Pflegegeldbezieher/innen)



Quelle: Badelt et al. 1997: 79

<sup>11</sup> Einer solchen Darstellung wird auch deshalb der Vorzug gegeben, weil die sehr uneinheitliche Erfassung von Beschäftigten, Einsatzstunden und Klientenzahlen in den Bundesländern eine quantitative Darstellung des Angebots nach wie vor sehr schwierig macht.

chend ist das Betreuungsangebot dort, wo es um zeitaufwendige Betreuung rund um die Uhr (z. B. von demenzkranken Personen) bzw. um haushaltsnahe Aufgaben und eher „weiche“ Formen von Hilfen geht, die vor allem die Aufrechterhaltung eines normalen Alltagslebens und sozialer Bezüge ermöglichen (Begleitdienste, persönliche Assistenz etc.). Fast überall fehlt ein bedürfnisgerechtes Angebot an Diensten und Hilfen, die vorrangig einer Entlastung der Pflegenden dienen. Dabei ist nicht nur an solche Dienste zu denken, die für einen bestimmten Zeitraum die Pflegenden vertreten, sondern auch an Hilfen, die sich auf das „Management“ der Pflege beziehen, also Angebote der Information, der Beratung und der Unterstützung bei der Erstellung und Koordination von Hilfearrangements.

Grafik 3.11 gibt die relative Bedeutung der verschiedenen Dienste wieder, wobei vor allem der un-

terschiedliche Stellenwert von vergleichsweise etablierten Angeboten für die Pflegebedürftigen selbst auf der einen Seite und entlastenden Diensten für Pflegenden auf der anderen Seite deutlich wird.

Als Träger der sozialen Dienste fungieren in der Regel die großen Wohlfahrtsverbände (v. a. Caritas, Rotes Kreuz, Hilfswerk, Volkshilfe), deren dominierende Marktposition auch nach der Einführung des Bundespflegegeldes (BPGG, 1993) ungebrochen ist. Anders als etwa in Deutschland, wo sich in den letzten Jahren ein pluralistischer Dienstleistungsmarkt entwickelt hat und gewerbliche Anbieter in einigen Städten (wie Hamburg oder München) bereits mehr als 50% der Marktanteile halten, spielen private und kleinere gemeinnützige Anbieter in Österreich noch kaum eine Rolle; sie haben vor allem massive Schwierigkeiten, von den (refundierenden) Landesregierungen als Vertragspartner zugelassen zu werden. Damit hat sich die

**Grafik 3.11:**

**Inanspruchnahme nach Art der Dienste (in % der Pflegegeldbezieher/innen)**

Dienste	Nutzer/innen in % der Pflegegeldbezieher
Dienste für Pflegebedürftige	
- Hauskrankenpflege	10,2
- Heimhilfe	16,9
- Essen auf Rädern	14,1
- Besuchsdienst	6,2
- Begleit- oder Fahrdienste	23,3
- medizinisch-therapeutische Dienste	8,0
Entlastende Dienste	
- Tagespflege	2,4
- Kurzzeitpflege	4
- Familienhilfe	k. A.
- persönliche Assistenz	< 1*
Alternative Wohnformen	
- Betreutes Wohnen	< 1*
- Seniorenwohngemeinschaften	< 1*
Beratungsdienste	
- Pflegeberatung	k. A.
- Pflegekurse	5,7**

\*\* in % der Pflegenden

Quelle: Badelt et al. 1997, eigene Schätzungen (\*)

gestiegene Kaufkraft der Betroffenen – das Volumen öffentlich finanzierter Pflegegelder hat sich mit dem Bundespflegegeldgesetz immerhin von rund 9,5 auf 17,6 Milliarden öS erhöht – bisher nicht in einer nennenswerten Erweiterung ihrer realen Wahlmöglichkeiten niedergeschlagen.

Insgesamt zeichnet sich der Sektor der Altenhilfe durch eine Reihe von Merkmalen aus, die seine Rückständigkeit gegenüber anderen sozialstaatlichen Bereichen, beispielsweise auch der Kinderbetreuung, deutlich machen. Das kommt unter anderem im geringen Grad an Professionalisierung und hohen Ausmaß ehrenamtlicher Arbeit, den bis vor kurzem noch gänzlich uneinheitlichen Berufsbildern und Ausbildungsgängen, einem hohen Anteil geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, einer erst ansatzweise geführten Qualitätsdiskussion und einer noch kaum vorhandenen „Kundenorientierung“ der Dienste zum Ausdruck. Freilich findet sich hier auch eine Entsprechung auf Angehörigenseite, wo das Bewusstsein, einen Anspruch auf professionelle Unterstützung zu haben und als Kunde seine Wünsche äußern und auch bestimmte Dinge einfordern zu können, sich erst langsam entwickelt.

(a) *Dienste für die Pflegebedürftigen selbst:*  
„mainstream“-Dienste

Hauskrankenpflege und Heimhilfe können aufgrund ihrer Verbreitung und zentralen Stellung im Pflegesystem auch als *mainstream*-Dienste bezeichnet werden. Sie sind darauf ausgerichtet, eine im wesentlichen an physischen Bedürfnissen orientierte Grundversorgung pflegebedürftiger Personen zu sichern. Während die Bedeutung dieser Dienste für die Aufrechterhaltung einer häuslichen Betreuung unumstritten ist, ist weniger klar, wie weit sie zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege beitragen. Zwar kann man davon ausgehen, dass die Hilfen generell auch den Pflegenden zugute kommen – sei es, dass sie ihnen bestimmte Aufgaben abnehmen, die für sie schwierig oder belastend sind (z. B. Körperpflege); sei es, dass sie die Selbständigkeit der be-

treuten Person erhalten helfen; oder sei es, dass sie während der eigenen Abwesenheit verfügbar sind. Wie weit sie jedoch speziell die Erwerbstätigkeit der Pflegeperson erleichtern, wurde bisher noch kaum untersucht und dürfte nicht zuletzt davon abhängen, inwieweit die Dienste bereit und in der Lage sind, flexibel auf die jeweilige Betreuungssituation einzugehen und insbesondere auch die Perspektive und die Bedürfnisse der Angehörigen zu berücksichtigen.

Mehrere internationale Studien kommen diesbezüglich zu dem eher pessimistischen Schluss, dass gerade die *mainstream*-Dienste in der Vergangenheit relativ wenig dazu beigetragen haben, eine Vereinbarkeit zu unterstützen, da sie kaum auf die Bedürfnisse erwerbstätiger Pflegepersonen zugeschnitten waren; diese betrafen vor allem die Planbarkeit und Verlässlichkeit, flexible Verfügbarkeit und personelle Kontinuität der Hilfe (z. B. Twigg / Atkin 1994). Weiters ist zu berücksichtigen, dass der zeitliche Umfang der für den einzelnen Klienten / die einzelne Klientin erbrachten Leistungen in aller Regel sehr begrenzt ist. In Österreich dürfte er im Durchschnitt von knapp zwei Stunden pro Woche bis zu zwei Stunden täglich (ohne Samstag und Sonntag) reichen. Je höher der Betreuungsaufwand, umso geringer ist generell der Entlastungseffekt. Über weite Strecken besteht überdies ein Defizit an Diensten, die auch nachts und an Wochenenden angeboten werden. Zwar mag für die Betroffenen in erster Linie relevant sein, dass die Hilfen während ihrer eigenen Arbeitszeit zur Verfügung stehen, im Hinblick auf Erholungsmöglichkeiten von der Doppelbelastung durch Berufstätigkeit und Altenbetreuung wären allerdings auch Angebote zu „unüblichen“ Zeiten wünschenswert.

Von diesen Restriktionen abgesehen zeichnet sich in letzter Zeit eine vorsichtige Öffnung der *mainstream*-Dienste für die Belange pflegender Angehöriger ab. So bieten z. B. verschiedene Träger Pflegekurse oder den Verleih von Pflegehilfsmitteln an und legen insgesamt mehr Wert auf die Beratung

und Abstimmung mit den Angehörigen. Manche dieser Bemühungen dürften dabei allerdings nicht nur an beiderseitigen Vorurteilen, sondern auch an fehlenden Ressourcen scheitern. Als Personen mit legitimen Bedürfnissen und eigenen Rechten, insbesondere einem Recht auf Entlastung, kommen die Pflegenden erst ansatzweise in den Blick (vgl. auch Twigg 1994).

*(b) Entlastende Dienste für Pflegende*

Bei diesen Diensten finden die Bedürfnisse der Pflegenden von vornherein eine stärkere Anerkennung und Berücksichtigung. Allerdings sind sie bisher nur wenig verbreitet und haben vielfach (noch) mit mangelnder Akzeptanz seitens der Gepflegten, zum Teil aber auch seitens der Pflegenden zu kämpfen. In erster Linie angesprochen sind hier teilstationäre Dienste, wie Tagespflege oder Kurzzeitpflege, die grundsätzlich besonders geeignet erscheinen, für erwerbstätige Angehörige das Problem der Betreuung während der Arbeitszeit zu lösen bzw., wie im Fall der Kurzzeitpflege, ihnen einen längeren „Urlaub von der Pflege“ zu ermöglichen oder Phasen erhöhten Betreuungsbedarfes (z. B. nach Spitalsaufenthalt) abzufedern. Die Zahl der offiziell ausgewiesenen Plätze wird für ganz Österreich mit jeweils unter 300 beziffert (Leichsenring 1997). Nur zögerlich zeigt sich bei bestehenden stationären Einrichtungen eine Öffnung für innovative Angebote. So wird etwa im Bedarfs- und Entwicklungsplan des Landes Vorarlberg (1997) darauf hingewiesen, dass verschiedentlich Alten- und Pflegeheime, teils auf eigene Initiative, teils auf Anfrage, Möglichkeiten einer Kurzzeit- oder Übergangspflege anbieten. Sie gehen allerdings selten so weit, einen geringen Teil ihres Bettenangebots konsequent für diesen Zweck zu widmen. Gerade dies wäre jedoch ein wichtiger Schritt, um den nach wie vor geringen Bekanntheitsgrad und die Akzeptanz dieser Betreuungsform zu erhöhen.

Bei der Tagespflege kommt, besonders in ländlichen Gegenden, das Problem langer Anfahrtswege

und eines in vielen Fällen aufwendigen Transports pflegebedürftiger Menschen hinzu, sodass Betreuungsalternativen in der eigenen Wohnung der Pflegebedürftigen oft attraktiver erscheinen dürften. Die Möglichkeit einer (zeitlich begrenzten) Ersatzpflege in den eigenen vier Wänden bietet sich zum Teil im Rahmen der Familienhilfe, die vermehrt zur Unterstützung von Pflegehaushalten eingesetzt wird (vgl. Bedarfs- und Entwicklungsplan des Landes Vorarlberg 1997). Kein Pendant gibt es bisher zu jener Palette von halb informellen Lösungen, die sich in der Kinderbetreuung längst etabliert haben in Form von Tagesmüttern, Kinderfrauen, Au-pairs, Babysittern, Kindergruppen etc., und von denen sich manche vielleicht in ähnlicher Form auf den Altenbereich übertragen ließen. Während solche Hilfen auf dem Land zum Teil von der Nachbarschaftshilfe abgedeckt werden, dürfte sich im städtischen Raum bisweilen die Notwendigkeit bzw. der Anreiz ergeben, auf Hilfen vom *grauen Markt* zurückzugreifen, die meistens flexibler und kostengünstiger sind als die wenigen formellen Angebote.

*(c) Formen betreuten Wohnens*

Hierbei handelt es sich primär um ein Wohnangebot, bei dem zusätzlich je nach Bedarf abgestufte Hilfen in Anspruch genommen werden können. Im Hinblick auf Vereinbarkeit spielt es deshalb eine Rolle, weil für die Pflegenden natürlich in hohem Maße relevant ist, welche Optionen zur Verfügung stehen, wenn sie sich – aus welchen Gründen auch immer – zwischen der Aufrechterhaltung *entweder* der häuslichen Pflege *oder* der Berufstätigkeit entscheiden müssen. Betreute Wohnformen stellen eine Alternative zu einer Heimunterbringung dar, die den Vorteil hat, für beide Seiten eher akzeptabel und nicht mit dem Stigma des „Abschiebens“ behaftet zu sein. Sie gibt den Angehörigen überdies die Möglichkeit, weiterhin in dem von ihnen gewünschten (reduzierten) Ausmaß Verantwortung zu übernehmen. Das Angebot an Betreutem Wohnen ist in Österreich



derzeit noch ein kleiner, aber rasch expandierender Sektor. Er wirft jedoch in vielen Fällen die Frage der Leistbarkeit für den einzelnen auf.

*(d) Information und Beratung*

Wie u. a. die Pflegegeldstudie aufzeigt, verschärfen bestehende Informationsdefizite nach wie vor die Zugangsschwierigkeiten zu einem bedarfsgerechten Hilfearrangement. Viele Betroffene wissen nur mangelhaft über soziale Dienste Bescheid (Badelt et al. 1997). Trotz eines auf öffentlicher Seite zunehmenden Problembewusstseins gibt es in Österreich bisher kaum gezielte Beratungsangebote. Aufgaben der Information und Beratung werden zum Teil von den einzelnen Verbänden (hinsichtlich des eigenen Leistungsangebots), zum Teil im Rahmen neu entstandener Strukturen (z. B. den Gesundheits- und Sozialzentren in Wien) mit wahrgenommen, aber stellen in der Regel keinen eigenständigen, auch personell verankerten Tätigkeitsbereich dar. Es gestaltet sich relativ schwierig, einen nicht von Trägerinteressen gefärbten, umfassenden Überblick über vorhandene Angebote, Zuständigkeiten, Anspruchsvoraussetzungen und Finanzierungsmodalitäten zu erhalten. Hausärzte, von denen solche Hilfe häufig erwartet wird, fühlen sich damit ebenfalls und wohl zu recht überfordert. Damit findet aber gerade jene Form des „Sorgetragens“, die angesichts der zunehmenden beruflichen Einbindung von Betreuungspersonen relativ an Bedeutung gewinnen dürfte – nämlich die Vermittlung und Koordinierung von Diensten und Hilfen – bisher nur wenig Entsprechung und Unterstützung im Pflegesystem selbst. Dabei haben internationale Studien gezeigt, dass für erwerbstätige Angehörige ein beträchtlicher Stress aus solchen „Managementaufgaben“ resultiert, zumal diese vielfach nur während der Arbeitszeit erledigt werden können (Behördenwege, Auskünfte einholen etc.; Gottlieb et al. 1994). Entsprechende, auch weiter ausgelegte Beratungsangebote könnten somit einerseits den Angehörigen ihren „Job“ der Pflege erleichtern; anderer-

seits führen sie diese, wie die Erfahrungen verschiedener Modellprojekte gezeigt haben, vielfach erst auf die Nutzung formeller Dienste und Hilfen hin (z. B. Zellhuber / Steiner-Hummel 1991).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der Sektor der Altenhilfe gegenwärtig einer relativ hohen Dynamik unterliegt. Das quantitative und qualitative Wachstum dürfte sich auch in Zukunft fortsetzen. Wichtige Impulse gehen dabei von der zweiten Etappe der Pflegereform aus, in deren Zuge die Länder verpflichtet sind, bis zum Jahr 2011 für einen bedarfsgerechten Ausbau des Dienstleistungsangebots zu sorgen. Damit sollen flankierend zum Pflegegeld die Verfügbarkeit von Diensten gewährleistet und den Pflegebedürftigen echte Wahlmöglichkeiten gesichert werden. Zugleich werden sich die Angebote im Bereich der Hilfe und Pflege vermehrt aus dem Umkreis der Fürsorge herausbewegen und als „normale“ Dienstleistungsangebote qualifizieren können.

Darüber hinaus sind die sozialen Dienste auch als Beschäftigungssektor „entdeckt“ worden (vgl. Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung 1998). Wie bereits in den vergangenen Jahren soll die Schaffung regulärer Arbeitsplätze im Pflegebereich durch Förderungen des Arbeitsmarktservices vorangetrieben werden (Programme für Wiedereinsteigerinnen, Finanzierung von Ausbildungskursen für Heimehelferinnen etc.). Dies ist nicht zuletzt deshalb von Bedeutung, weil sich die Ausweitung vorhandener Angebote in den letzten Jahren zum Teil auch über problematische Beschäftigungsformen vollzogen hat, die von Formen bezahlter Ehrenamtlichkeit über geringfügige Beschäftigung bis hin zu einer prekären Selbständigkeit reichen (Evers et al. 1993).

Langfristig werden dem Ausbau von Pflegediensten allerdings auch finanzielle und personelle Grenzen gesetzt sein, die zum Teil in den Bedarfs- und Entwicklungsplänen der Länder bereits angedeutet sind. Diese setzen daher verstärkt auf Maßnahmen und Strukturen der Koordination und Vernetzung, die letztlich zu einem – auch im

Sinne der Betroffenen – effizienteren und situationgerechteren Einsatz der vorhandenen Ressourcen beitragen sollen.

### 3.1.3.5 Inanspruchnahme von Diensten

Trotz der enormen Ausweitung von Klientenzahlen – beispielsweise in Wien seit den 70er Jahren je nach Dienst um das Fünfzehn- bis Dreißigfache – stellt der Rückgriff auf soziale Dienstleistungen noch keineswegs eine Selbstverständlichkeit dar. So nimmt etwa die Hälfte aller PflegegeldbezieherInnen überhaupt keine Dienste in Anspruch, in vielen Fällen deshalb, weil diese vor Ort nicht verfügbar oder entsprechend verankert sind oder aber die damit verbundenen Kosten als zu hoch empfunden werden (Badelt et al. 1997: 77). Wie verschiedene qualitative Studien unter anderem für Deutschland zeigen, kann aber auch da, wo Angebote und das nötige Geld prinzipiell vorhanden sind, nicht ohne weiteres von einer entsprechenden Nutzung ausgegangen werden (z. B. Langen / Schlichting 1990; Evers / Rauch 1996). Vor allem im ländlichen Raum spielen traditionelle Erwartungen an eine ausschließlich familiäre Versorgung von pflegebedürftigen älteren Angehörigen häufig noch eine große Rolle. Die Akzeptanz von Diensten ist nicht sehr ausgeprägt; geringe Erfahrungen mit ihnen sind die Regel. Von daher kann auch meist nicht auf erprobte Gewohnheiten oder Vorbilder für Arrangements zurückgegriffen werden, in denen Angehörige und Dienste arbeitsteilig die Betreuung übernehmen. Evers et al. (1993) weisen darüber hinaus auch auf bestehende und wohl nicht unbegründete Ängste hin, durch die Inanspruchnahme professioneller Hilfen bis zu einem gewissen Grad die Definitionsmacht und Kontrolle über die eigene Lebensführung zu verlieren. Zusammengefasst charakterisiert dies eine überwiegend *privat-defensive Pflegekultur*, die generell wenig Raum lässt für die Nutzung und Kooperation mit Diensten. Dies gilt umso mehr für innovative Angebote (wie z. B. Tagespflege), die von ihrem Charakter her eine

größere Offenheit und die Bereitschaft zur Verantwortungsteilung voraussetzen (Zellhuber / Steiner-Hummel 1991).

Interessant und erwähnenswert sind in diesem Zusammenhang Versuche verschiedener AutorInnen, Typologien von Dienstleistungsnutzern zu erstellen bzw. Merkmale zu identifizieren, die eine offene Haltung gegenüber Dienstleistungsangeboten begünstigen (z. B. Zellhuber / Steiner-Hummel 1991; Twigg / Atkin 1994; Baldock / Ungerson 1995). Dabei wird insgesamt deutlich, dass die Entscheidungen für oder gegen ein bestimmtes (z. B. rein familiäres) Betreuungsarrangement keinen starren und eindimensionalen Mustern folgen. Auch sind die Unterschiede nicht ohne weiteres auf objektive Faktoren, wie Pflegebedarf, Einkommen, soziale Zugehörigkeit, Berufstätigkeit der Betreuungsperson o. ä., zurückzuführen. Sie haben vielmehr zu tun mit Gewohnheiten, Werthaltungen und dem, was man glaubt, was die angebotenen Dienste in der spezifischen eigenen Situation überhaupt an Hilfe und Entlastung leisten können. Letzteres weist zum Teil auf konkret erlebte Mängel bzw. ein den Bedürfnissen unangemessenes Leistungsangebot, zum Teil spiegeln sich darin aber auch weithin in der Bevölkerung bestehende Vorurteile gegenüber Diensten wider.

Die skizzierten Befunde lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass es sehr unterschiedliche Fähigkeiten und Bereitschaften gibt, jenseits des engsten Kreises des eigenen privaten Haushalts auf Dienste und Organisationen zuzugehen, um sie auf die eine oder andere Weise in das Betreuungsarrangement einzubeziehen. Dies erteilt auch eine Absage an eher mechanistische Vorstellungen, wonach bestimmte, vor allem angebotsseitige Maßnahmen, wie eine verbesserte Qualität der Hilfe- und Pflegeleistungen oder aber möglich denkbare Formen von Voucher-Systemen, für sich allein bereits zwingend eine erhöhte Nachfrage nach Diensten nach sich ziehen. Vielmehr hat sich gezeigt, dass eine adäquate Nutzung von Angeboten auch einen Lernprozess auf Seiten der Pfl-

gebedürftigen und Angehörigen voraussetzt, in dem die grundsätzliche Bereitschaft zur Inanspruchnahme außerfamiliärer Hilfe, aber auch effiziente Strategien im Umgang mit dieser erst erlernt werden müssen. Pflegende Angehörige sind heute vielfach Pioniere. Sie können noch auf keine bewährten Vorbilder und Strategien der Einbeziehung und Kooperation mit Diensten zurückgreifen, sondern müssen solche, meist auf sich allein gestellt, häufig in einem *trial and error*-Verfahren erst entwickeln. Dies betrifft besonders auch ihre neue Rolle als Anwältin der Hilfebedürftigen, als Ausbilderin und Managerin zum Teil komplexer Betreuungsarrangements. Dabei erhalten sie bisher nicht nur wenig Ermutigung und Unterstützung von außen, sondern treffen oft auf eine unflexible und autoritäre Haltung von Diensten, HelferInnen und Einrichtungen, mit denen sie zu tun haben. Umso wichtiger sind daher Maßnahmen, die die Betroffenen in dem hier angesprochenen Lernprozess begleiten und unterstützen. Hier ist beispielsweise an geeignete Angebote der (zugehenden) Beratung zu denken, die, wie internationale Erfahrungen gezeigt haben, einen solchen Lernprozess häufig auch erst anstoßen und ermutigen können; sicherlich aber auch an solche Maßnahmen, die die Dialogbereitschaft und -fähigkeit auf Seiten der Dienste generell fördern helfen.

---

## 3.2 Vereinbarkeitsstrategien der ÖsterreicherInnen

---

Ziel dieses Kapitels ist es, die Vereinbarkeitswege, -strategien, -kompromisse und -konflikte der österreichischen Bevölkerung empirisch zu dokumentieren. Dabei werden zunächst vorhandenen Ergebnisse aus Studien der letzten Dekade zusammengefasst, ehe neue Berechnungen auf der Basis des Mikrozensus 1996 und vor allem des Fertility and Family Surveys 1996, einer retrospektiven Längsschnittbefragung, vorgestellt werden. Schließlich erfolgt auch eine Gegenüberstellung von tatsächlichen und als Idealvorstellung bezeichneten Verhaltensmustern.

### 3.2.1 Berufsunterbrechung und Wiedereinstieg: Ergebnisse aus jüngsten Erhebungen

*Christopher Prinz*

Wie noch ausführlich in Kap. 3.3.2 erörtert wird, macht der Großteil der Arbeitnehmerinnen nach der Geburt eines Kindes von ihrem Anspruch auf Karenzgeld Gebrauch; fast 85% der jungen Mütter haben Anspruch auf Wochengeld, etwa 95% davon machen auch Karenzansprüche geltend (vgl. Tabelle 3.48c). Wieviele dieser Frauen kehren, früher oder später, in den Arbeitsmarkt zurück? Was sind die Gründe für bzw. gegen einen Wiedereinstieg? Wie lange dauert die Unterbrechung im Durchschnitt? Welche Konsequenzen ergeben sich aus der Unterbrechungsphase? Die folgende Zusammenfassung stützt sich im wesentlichen auf Ergebnisse aus zwei Untersuchungen: das Mikrozensus Sonderprogramm ‚Berufsunterbrechungen‘ vom September 1990 (ÖSTAT 1992), in welchem die jeweils längste Unterbrechung innerhalb der letzten zwanzig Jahre im Detail erfasst wurde; sowie eine Repräsentativerhebung des Institutes für Demographie zum Thema ‚Familie und Familienpolitik in Österreich‘, die zur Jahreswende 1992/93

durchgeführt wurde (Gisser et al. 1995). Aktuellere Untersuchungen zu diesem Thema existieren nicht oder aber sind noch nicht verfügbar.

#### 3.2.1.1 Rückkehr nach der Karenz

Trotz gestiegener Erwerbsbeteiligung von Frauen liegt der Anteil jener karenzierten Mütter, die unmittelbar nach Ablauf der Karenz in den Arbeitsmarkt zurückkehren, im letzten Jahrzehnt relativ stabil bei etwa einem Drittel (Faßmann 1995). In der Stichprobe des Instituts für Demographie liegt die Rückkehrquote bei 41% (36% bei Pflichtschulbildung, 63% bei Matura oder Hochschulbildung), wobei fünf von acht Rückkehrerinnen vollzeitbeschäftigt sind (Gisser 1995). Die Verlängerung des Karenzgeldbezuges auf zwei Jahre am 1.7.1990 dürfte nur einen geringen Einfluss auf die Rückkehrquote (gehabt) haben. Eine vorzeitige Beendigung der Karenz ist aber sicher häufiger geworden, weil mit größerer Wahrscheinlichkeit durch eine weitere Geburt ein neuer Wochen- und Karenzgeldbezug einsetzt.<sup>12</sup>

Die Möglichkeit, auf den früheren Arbeitsplatz zurückzukehren, dürfte sich innerhalb des letzten Jahrzehntes durch die Verlängerung der Karenzphase und die aktuellen Arbeitsmarktentwicklungen verringert haben. Zieht man sämtliche, also auch längere, Unterbrechungen zum Vergleich heran, so zeigte sich schon vor 1990, dass etwa jede zweite Wiedereinsteigerin nach der Unterbrechung zu einem neuen Dienstgeber wechselte (ÖSTAT 1992). Hier zeigt sich auch ein Zusammenhang mit der Arbeitszeit: je länger das Arbeitszeitausmaß nach der Unterbrechung, desto wahrscheinlicher ist ein Wiedereintritt beim selben Dienstgeber (40% bei 13-24 Stunden, aber fast 60% bei 41-59 Stunden). Mit anderen Worten: nur Frauen, die (nach relativ kurzer Arbeitspause) bereit sind, die früheren Arbeitszeiten wieder zu akzeptieren, ha-

ben relativ gute Chancen, beim bisherigen Dienstgeber zu bleiben (Finder et al. 1998).

Neben der unmittelbaren Wiedereinstellung ist der Verbleib im Anstellungsverhältnis die zentrale Frage bei der Rückkehr in das Berufsleben. Die Verbleibschancen, die nur anhand von Längsschnittuntersuchungen ermittelt werden können, werden dabei von der Arbeitsmarktposition einer Frau (Arbeiterin oder Angestellte, alter oder neuer Dienstgeber, Art des Anstellungsvertrages etc.) beeinflusst. Der Arbeitsplatzverlust erfolgt wohl auch nicht kontinuierlich, Spitzen sind typischerweise nach den ersten vier Wochen (zumeist unfreiwilliges Ausscheiden nach Ende der gesetzlichen Kündigungsschutzfrist) sowie nach zwanzig Wochen (oftmals freiwilliges Ausscheiden bei Erreichen der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld) zu vermuten.

#### 3.2.1.2 Gründe für (Nicht-)Wiedereinstieg

Ob eine Berufsrückkehr oder ein Wiedereinstieg beim früheren oder bei einem neuen Dienstgeber erfolgt, hängt natürlich auch vom Bestehen eines aufrechten Dienstverhältnisses am Ende des Karenzgeldbezuges ab. Gisser et al. (1995) kommen bei einer Analyse des Status von Nicht-Wiedereinsteigerinnen nach Ablauf der Karenzzeit zu folgenden Ergebnissen: Knapp 50% der Frauen hatten selbst gekündigt, etwa 15% bekamen wieder ein Kind und knapp über 5% wurden gekündigt. Gefragt nach den Gründen für den Nicht-Wiedereinstieg gaben 1992/93 sechs von zehn Frauen an, sie wollten länger bei ihrem Kind bleiben, etwa jede vierte Frau nannte Schwierigkeiten bei der Unterbringung der Kinder. Diese Angaben decken sich mit Ergebnissen aus dem Mikrozensus Sonderprogramm hinsichtlich der Gründe für die längste Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen Kinderbetreuung. Im September 1990 gaben drei von vier Frauen an, sich der Betreuung ihres Kindes bzw. ihrer Kinder widmen zu wollen. Etwa jede fünfte Frau nannte mangelnde Betreuungsmöglichkeiten für das Kind, nur jede sechste Frau betonte

<sup>12</sup> Daten aus dem FFS 1996 deuten darauf hin, dass der Wiedereintritt nach dem zweiten Karenzjahr generell schneller erfolgt (ÖIF 1998).

arbeitsplatz- oder arbeitsmarktbezogene Motive (ÖSTAT 1992). Bei den Gründen für einen beruflichen Wiedereinstieg unmittelbar nach der Karenz dominieren materielle Beweggründe, die von drei Viertel aller Frauen genannt werden (knapp über 50% bei Matura oder Hochschulbildung, aber 90% bei Pflichtschulbildung), gefolgt vom Wunsch nach außerhäuslicher Beschäftigung (im Schnitt 37%; bei Pflichtschulbildung 23%, bei höherer Bildung fast 50%) sowie arbeitsplatzbezogenen Motiven, die etwa von jeder fünften Frau erwähnt werden (Gisser 1995).

### 3.2.1.3 Verlauf der Unterbrechungsphase

Im Mikrozensus Sonderprogramm 1990 wurde auch der genaue Verlauf der längsten kindbedingten Unterbrechung in den letzten zwanzig Jahren erhoben. Die wichtigsten Resultate daraus sind in Tabelle 3.31 zusammengefasst.

Drei von zehn Frauen haben ihre Erwerbstätigkeit unmittelbar nach dem Karenzgeldbezug selbst aufgegeben, weitere 7% haben nach einer kürzeren oder längeren Erwerbsphase dann doch

die Beschäftigung beendet. Jede dritte Frau gab an, bereits während der Karenz (4%), unmittelbar nach der Karenz (22%) oder nach einer Phase unbezahlter Karenz (8%) wieder erwerbstätig geworden zu sein. Von jenen, die während der Karenz zurückkehrten, hat jede vierte Frau weniger als 6 Monate bezahlte Karenz in Anspruch genommen; bei einem Drittel jener Frauen, die eine Phase unbezahlter Karenz anschlossen, hat diese Phase länger als vier Jahre gedauert. Nur jede hundertste Frau wurde nach ihrer bislang längsten kindbedingten Berufsunterbrechung unmittelbar nach der Kündigungsschutzfrist gekündigt. Die hier skizzierten Verläufe können aber kein vollständiges Bild des Vereinbarkeitsverhaltens abgeben, weil lediglich die längste Unterbrechung analysiert wird (was eine sehr verzerrte Auswahl und damit auch Interpretation ergibt) und weil Frauen unterschiedlichster Altersgruppen und damit Unterbrechungen zu verschiedensten Zeitpunkten zusammen gemischt werden. Die Ergebnisse können daher nur als Indiz für gewisse Vereinbarkeitsstrategien herangezogen werden.

Tabelle 3.31:

Verlauf der längsten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen Kinderbetreuung: alle Frauen zwischen 18 und 60 Jahren

Verlauf der Unterbrechung	Anteil in %
Teil der Karenz genommen, dann wieder erwerbstätig	3,8
Gesamte Karenz genommen, dann wieder erwerbstätig	22,4
Nach der Karenz Erwerbstätigkeit selbst aufgegeben	30,4
Nach gesetzlicher Kündigungsschutzfrist gekündigt worden	1,1
Erwerbstätigkeit nach kurzer Beschäftigung selbst aufgegeben	7,3
Nach der Karenz Arbeitslosengeld/Notstandshilfe bezogen	3,0
Nach bezahlter Karenz derzeit in unbezahlter Karenz	2,4
Bezahlte und unbezahlte Karenz, dann wieder erwerbstätig	7,8
Anderer Verlauf	11,5
Unbekannt	10,3

Quelle: ÖSTAT 1992: 23

### 3.2.1.4 Arbeitszeit und Einkommen nach dem Wiedereinstieg

Viele Frauen lösen das Vereinbarkeitsdilemma, indem sie nach der Karenz oder der längeren Unterbrechungsphase über einen Teilzeitarbeitsplatz einsteigen. Eine exakte Gegenüberstellung der Arbeitszeiten vor und nach der Berufsunterbrechung ist wieder auf der Basis der Mikrozensus Sondererhebung möglich. Ein Drittel aller Frauen gab an, nach der Unterbrechung das Arbeitsausmaß reduziert zu haben, 62% haben vor und nach der Unterbrechung gleich viel gearbeitet, nur 5% haben das Stundenausmaß erhöht (Tabelle 3.32).

Zieht man bei 35 Wochenstunden die Grenze zwischen Voll- und Teilzeitarbeit, so waren vor der Unterbrechung nur 12% teilzeitbeschäftigt, nachher hingegen 37%. Sechs von zehn Frauen haben sowohl vor als auch nach der längsten Unterbrechung mehr als 35 Wochenstunden gearbeitet. 27% haben effektiv von Voll- auf Teilzeitbeschäftigung reduziert, nur 2% auf Vollzeit aufgestockt.

Teilzeitjobs sind häufig weniger qualifizierte Arbeitsplätze mit stark reduzierten Aufstiegsmöglichkeiten. Frauen lösen das Vereinbarkeits-

dilemma somit oft mit Dequalifizierung oder mit ‚Karriererückschlag‘ (Finder et al. 1998), woraus sich unmittelbar auch finanzielle Einbußen ergeben. In Gisser et al. (1995) berichten demnach auch 15% der Frauen, die unmittelbar im Anschluss an die Karenzphase in den Beruf zurückgekehrt sind, von beruflichen – vornehmlich finanziellen – Nachteilen. Unter jenen, die längere Zeit unterbrochen haben, nennen bereits 27% berufliche Nachteile, wobei hier schlechtere Aufstiegschancen fast ebenso häufig genannt werden wie finanzielle Nachteile. Im Mikrozensus 1990 gibt jede vierte Frau an, nach der Unterbrechung etwas oder wesentlich weniger zu verdienen. Weil es sich teilweise aber auch um sehr lange Unterbrechungen in einer Periode raschen Wirtschafts- und Lohnwachstums handelt, haben 15% nachher sogar ein höheres Einkommen erzielen können (ÖSTAT 1992: 55). Wenn man diese Zahlen nach Arbeitszeitausmaß vor und nach der Unterbrechung bereinigt, verringert sich der Anteil der Frauen, die eine Einkommenseinbuße hinnehmen mussten, auf lediglich 10-12%, weil ein signifikanter Teil der Einbuße auf die Reduktion der Arbeitszeit zurückzuführen ist.

Tabelle 3.32:

Normalarbeitszeit vor/nach der längsten Erwerbsunterbrechung wegen Kinderbetreuung:  
Frauen von 18-60 Jahren in Tausend

Normalarbeitszeit vor der Unterbrechung	Normalarbeitszeit nach der Unterbrechung				
	13-24 Stunden	25-34 Stunden	35-40 Stunden	über 40 Stunden	insgesamt Stunden
13-24 Stunden	23,4	1,4	2,8	0,0	27,6
25-34 Stunden	2,8	12,6	2,7	0,2	18,3
35-40 Stunden	56,3	27,4	175,9	10,3	269,9
über 40 Stunden	12,7	8,2	21,8	29,3	72,0
insgesamt	95,2	49,6	203,2	39,8	387,8

Quelle: ÖSTAT 1992: 46

### 3.2.2 Vereinbarkeit im Querschnitt: Neue Ergebnisse auf Basis des Mikrozensus 1996

Christopher Prinz und Eva Thalhammer

Die vorhandenen Untersuchungen zeigen interessante Zusammenhänge und Verläufe, knüpfen aber nicht direkt an die theoretischen Überlegungen in Kapitel 2.2 an. Um eine Typologisierung der Vereinbarkeitsstrategien der österreichischen Bevölkerung vornehmen zu können, sind eigene Auswertungen erforderlich. Bevor wir das Vorkommen der im vorigen Abschnitt definierten Biografietyper genauer untersuchen, wollen wir auf der Basis der Mikrozensushebung vom März 1996 eine Querschnittsbetrachtung vornehmen. Ein solcher Querschnittsdatensatz kann etwa die Frage beantworten, wie Partner / Familien mit Kindern zum Zeitpunkt der Befragung Erwerbstätigkeit und

Familienarbeit untereinander aufteilen. Als Kinder im engeren Sinn, die zumindest gewisse Betreuung benötigen, werden dabei ausschließlich Kinder unter 15 Jahren definiert. Wenn man nach Zahl und Alter der Kinder oder nach dem Bildungsniveau der Frau unterscheidet, lassen sich detailliertere Verteilungen ermitteln und Rückschlüsse ziehen. Dieser Zwischenschritt ist vor allem auch deshalb sinnvoll, weil wir hier eine ganz spezielle Definition von Erwerbs- und Nicht-Erwerbstätigkeit vornehmen: als erwerbstätig werden nur jene Personen klassifiziert, die in der Vorwoche mindestens eine Stunde gegen Bezahlung beschäftigt waren. Arbeitslose und karentierte Eltern werden demnach als nicht erwerbstätig eingestuft. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Pflgetätigkeit muss mangels adäquater Daten unberücksichtigt bleiben.

Die Kategorien, die in den folgenden Tabellen benutzt werden, unterscheiden sich von jenen, die

Tabelle 3.33:

Querschnittstypen: Familien nach Zahl der Kinder unter 15 Jahren (in Prozent)

Arbeitszeit der Mutter/ Arbeitszeit des Vaters	Vereinbarkeitsmodell <sup>(a)</sup>	Keine Kinder	Ein und mehr Kinder	Ein Kind	Zwei Kinder	Drei und mehr Kinder
Vollzeit/Vollzeit	Egalitär-erwerbsorientiert	37	22	24	20	20
Teilzeit/Vollzeit	Traditionell-erwerbsorientiert	14	19	19	21	12
Teilzeit/Teilzeit	Egalitär-familienorientiert	1	1	1	0	1
Nicht beschäftigt/Vollzeit	Traditionell-familienorientiert	20	38	30	43	52
Nicht beschäftigt/Teilzeit	Besonders familienorientiert	0	1	1	1	1
Beide nicht beschäftigt	Keine Beschäftigung	8	4	3	3	7
Sonstiges (Mutter mehr beschäftigt als Vater)	Unkonventionelle Arbeitszeitkombinationen	9	4	4	4	3
Kein/e Partner/in vorhanden	Alleinbetreuer/in	12	13	18	8	5
Insgesamt (Stichprobengröße n)		100 (5372)	100 (6068)	100 (2886)	100 (2405)	100 (777)

Quelle: eigene Berechnungen auf der Basis des Mikrozensus 96/01

(a) vgl. zur Definition der Vereinbarkeitstypen auch Tabelle 2.1.

in Kap. 2.2 definiert wurden, weil im Querschnitt nichts über die Vergangenheit bzw. über den tatsächlichen Lebenslauf, also beispielsweise die Dauer einer momentanen oder etwaigen vorherigen Erwerbsunterbrechung, ausgesagt werden kann. Im März 1996 sind in gut jeder fünften Familie mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren beide Eltern vollzeitbeschäftigt (Tabelle 3.33, Spalte ‚Ein und mehr Kinder‘). Dass diese Eltern die gesamte Kleinkindphase nach dem egalitär-erwerbsorientierten Modell gelebt haben, lässt sich daraus aber nicht schlussfolgern. Bei einem weiteren Fünftel ist die Frau teilzeit- und der Mann vollzeitbeschäftigt; diese 19% leben gegenwärtig nach dem traditionell-erwerbsorientierten Modell. Lediglich eine von zirka 170 Familien ist dem egalitär-familienorientierten Typ zuzuordnen (0,6% mit zwei teilzeitbeschäftigten Elternteilen). Ebenso selten ist der in diesen Tabellen als ‚besonders familienorientiert‘ bezeichnete Fall einer nicht-beschäftigten Frau mit einem teilzeitbeschäftigten Mann. Die größte Gruppe, 38% der Familien mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren, lebt zur Zeit nach dem traditionell-familienorientierten Modell mit Hausfrau und vollzeitbeschäftigtem Alleinverdiener. Etwa 13% aller Familien fallen in die Gruppe der Alleinbetreuerfamilien, 90% davon sind Mütter mit Kind(ern). Die restlichen Personen verteilen sich zu etwa gleichen Teilen (je 4%) auf Familien, in denen beide Eltern zur Zeit ohne Beschäftigung sind, sowie Familien, in denen die Frau mehr Stunden außerhäuslich beschäftigt ist als der Mann (hier als ‚Unkonventionelle Arbeitszeitkombinationen‘ klassifiziert).

Die Unterschiede nach der Zahl der Kinder unter 15 Jahren entsprechen den Erwartungen, sind aber insgesamt relativ gering, was sich zum Teil daraus erklärt, dass Familien mit nur einem Kind überproportional häufig ein sehr kleines Kind haben (d. h. sie haben erst ein Kind, in vielen Fällen wird ein weiteres nachfolgen). Das traditionell-familienorientierte Ernährermodell ist mit zunehmender Kinderzahl häufiger anzutreffen — 30% bei einem

Kind, über 50% bei drei und mehr Kindern. Umgekehrt ist das Alleinbetreuermodell bei einem Kind wesentlich häufiger anzutreffen — nämlich bei fast 18%. Das ist aber zum Teil dadurch erklärbar, dass in dieser Gruppe zugleich auch ein überproportional großer Teil mit einem Kind knapp unter 15 Jahren zu finden ist (die anderen Kinder dieser Familie sind eben schon älter als 15 Jahre); d. h. dieser Unterschied belegt, dass sich Eltern mit mehreren Kindern seltener und gegebenenfalls erst, wenn die Kinder aus dem Kleinkindalter heraus sind, trennen.

Weit aussagekräftiger sind die Ergebnisse und Unterschiede nach dem Alter des jüngsten Kindes (Tabelle 3.34), weil hier ein Lebenslaufverhalten zumindest hinein interpretiert werden kann. Drei Viertel aller Frauen mit einem Kind im ersten Lebensjahr gehören zur Gruppe der traditionell-familienorientierten Paare (mit vollzeitbeschäftigtem Partner); inklusive der karenzierten Alleinbetreuerinnen sind etwa vier von fünf Frauen in dieser Phase nicht außerhäuslich beschäftigt. Das egalitär-erwerbsorientierte Modell (Vollzeit / Vollzeit) ebenso wie der traditionell-erwerbsorientierte Typus (Teilzeit / Vollzeit) sind mit 5% bzw. 2% selten anzutreffen, das egalitär-familienorientierte Modell (Teilzeit / Teilzeit) praktisch überhaupt nicht.

Mit dem Alter des Kindes verliert das traditionell-familienorientierte Muster mit Hausfrau und Alleinverdiener rasch an Bedeutung, auch weil der hohe Anteil dieses Typus im ersten Lebensalter nicht zuletzt durch die österreichische Karenzregelung bedingt ist. Wenn das jüngste Kind zwischen ein und drei Jahren alt ist, leben knapp mehr als die Hälfte nach diesem Vereinbarkeitsmodell, was eher niedrig ist, wenn man bedenkt, dass hier noch die zweijährige Karenzregelung gegolten hat. Im Kindergartenalter ist es dann etwa ein Drittel und im Pflichtschulalter ungefähr ein Viertel aller Familien. Parallel dazu nimmt der Anteil vollzeit- und teilzeitbeschäftigter Mütter mit dem Alter der Kinder rasch zu, wobei insbesondere im



Tabelle 3.34:

Querschnittstypen: Familien nach Alter des jüngsten Kindes unter 15 (in Prozent)

Arbeitszeit der Mutter/ Arbeitszeit des Vaters	Vereinbarkeitsmodell <sup>(a)</sup>	0 bis <1	1 bis <3	3 bis <6	6 bis <10	10 bis <15
Vollzeit/Vollzeit	Egalitär-erwerbsorientiert	5	15	24	24	28
Teilzeit/Vollzeit	Traditionell-erwerbsorientiert	2	12	22	24	22
Teilzeit/Teilzeit	Egalitär-familienorientiert	0	1	1	1	1
Nicht beschäftigt/Vollzeit	Traditionell-familienorientiert	74	55	33	29	25
Nicht beschäftigt/Teilzeit	Besonders familienorientiert	3	1	1	0	1
Beide nicht beschäftigt	Keine Beschäftigung	6	6	4	2	3
Sonstiges (Mutter mehr beschäftigt als Vater)	Unkonventionelle Arbeitszeitkombinationen	1	3	4	4	5
Kein/e Partner/in vorhanden	Alleinbetreuer/in	9	8	12	15	16
Insgesamt (Stichprobengröße n)		100 (420)	100 (956)	100 (1341)	100 (1599)	100 (1752)

Quelle: eigene Berechnungen auf der Basis des Mikrozensus 96/01

(a) vgl. zur Definition der Vereinbarkeitstypen auch Tabelle 2.1.

Kinderkrippenalter und im Pflichtschulalter mehr egalitär-erwerbsorientierte Partnerschaften zu finden sind. Auch der Anteil an AlleinbetreuerInnen und jener Paare, in denen die Frau länger außerhäuslich beschäftigt ist als der Mann, nehmen mit dem Alter des Kindes zu.

Deutliche Unterschiede im Vereinbarkeitsverhalten zeigen sich auch nach dem jeweiligen Bildungsniveau der Frau (Tabelle 3.35). Je höher das Bildungsniveau, desto größer der Anteil der Paare, die im ersten Lebensjahr des jüngsten Kindes nach dem traditionell-familienorientierten Modell leben bzw. desto größer der Anteil, der vorübergehend auf eine Erwerbstätigkeit der Frau verzichten kann; hier handelt es sich wohl um einen Einkommenseffekt. Dies gilt aber nicht für Frauen mit Universitäts- oder vergleichbarer Ausbildung. Das deutlich geringere Vorkommen des traditionellen familienorientierten Typus im ersten Lebensjahr des jüngsten Kindes in dieser Bildungsgruppe ist aber nicht auf eine höhere Erwerbsbeteiligung der

Mütter sondern im Gegenteil eine geringere Erwerbstätigkeit der Väter zurückzuführen. Dies ist ein deutlicher Einkommenseffekt, der so weit geht, dass sich ein Teil der Paare vorübergehend eine zumindest reduzierte Erwerbsbeteiligung der Väter leisten kann.

Mit dem Alter des jüngsten Kindes nimmt die Dominanz des traditionell-familienorientierten Modells in allen Bildungsgruppen ab, das Ausmaß dieses Rückganges ist aber sehr unterschiedlich. Bei Pflichtschulbildung steigt die Erwerbsbeteiligung von Frauen bei jenen, die sich den (zum Teil vorübergehenden) Ausstieg leisten konnten, relativ langsam an. Bereits bei ein- bis dreijährigen Kindern ist die traditionelle Arbeitsteilung daher in dieser Bildungsstufe häufiger als in anderen. In den anderen Bildungsschichten zeigt sich eine stärkere Erwerbsorientierung der Frauen und deshalb ein deutlich rascherer Wiedereinstieg. Dieser erfolgt aber oft auf Teilzeitbasis. Bei Frauen mit Universitätsabschluss ist die hohe Erwerbsrate mit Kindern,

Tabelle 3.35:

Querschnittstypen: Familien nach Bildungsniveau der Frau und Alter des jüngsten Kindes unter 15 (in Prozent)

a. Pflichtschule

Arbeitszeit der Mutter/ Arbeitszeit des Vaters	Vereinbarkeitsmodell <sup>(a)</sup>	0 bis <1	1 bis <3	3 bis <6	6 bis <10	10 bis <15
Vollzeit/Vollzeit	Egalitär-erwerbsorientiert	1	13	23	20	26
Teilzeit/Vollzeit	Traditionell-erwerbsorientiert	4	4	15	20	19
Teilzeit/Teilzeit	Egalitär-familienorientiert	0	1	1	1	1
Nicht beschäftigt/Vollzeit	Traditionell-familienorientiert	68	62	37	35	31
Nicht beschäftigt/Teilzeit	Besonders familienorientiert	0	0	1	1	1
Beide nicht beschäftigt	Keine Beschäftigung	12	9	8	4	6
Sonstiges (Mutter mehr beschäftigt als Vater)	Unkonventionelle Arbeitszeitkombinationen	2	4	4	6	5
Kein/e Partner/in vorhanden	Alleinbetreuer/in	13	7	11	15	12
Insgesamt (Stichprobengröße n)		100 (106)	100 (247)	100 (366)	100 (499)	100 (597)

b. Lehre / BMS

Arbeitszeit der Mutter/ Arbeitszeit des Vaters	Vereinbarkeitsmodell <sup>(a)</sup>	0 bis <1	1 bis <3	3 bis <6	6 bis <10	10 bis <15
Vollzeit/Vollzeit	Egalitär-erwerbsorientiert	7	15	20	22	28
Teilzeit/Vollzeit	Traditionell-erwerbsorientiert	2	13	27	28	26
Teilzeit/Teilzeit	Egalitär-familienorientiert	1	0	1	1	1
Nicht beschäftigt/Vollzeit	Traditionell-familienorientiert	77	56	33	30	24
Nicht beschäftigt/Teilzeit	Besonders familienorientiert	1	1	1	0	0
Beide nicht beschäftigt	Keine Beschäftigung	3	5	2	2	2
Sonstiges (Mutter mehr beschäftigt als Vater)	Unkonventionelle Arbeitszeitkombinationen	2	2	5	4	5
Kein/e Partner/in vorhanden	Alleinbetreuer/in	8	9	11	13	14
Insgesamt (Stichprobengröße n)		100 (207)	100 (449)	100 (684)	100 (779)	100 (827)

Fortsetzung umseitig

## c. AHS / BHS

Arbeitszeit der Mutter/ Arbeitszeit des Vaters	Vereinbarkeitsmodell <sup>(a)</sup>	0 bis <1	1 bis <3	3 bis <6	6 bis <10	10 bis <15
Vollzeit/Vollzeit	Egalitär-erwerbsorientiert	5	20	24	26	30
Teilzeit/Vollzeit	Traditionell-erwerbsorientiert	1	14	25	30	19
Teilzeit/Teilzeit	Egalitär-familienorientiert	0	0	0	0	0
Nicht beschäftigt/Vollzeit	Traditionell-familienorientiert	83	52	34	23	21
Nicht beschäftigt/Teilzeit	Besonders familienorientiert	4	1	1	0	0
Beide nicht beschäftigt	Keine Beschäftigung	2	3	3	0	0
Sonstiges (Mutter mehr beschäftigt als Vater)	Unkonventionelle Arbeitszeitkombinationen	0	3	3	3	7
Kein/e Partner/in vorhanden	Alleinbetreuer/in	5	8	11	18	22
Insgesamt (Stichprobengröße n)		100 (69)	100 (165)	100 (173)	100 (210)	100 (202)

## d. Universität

Arbeitszeit der Mutter/ Arbeitszeit des Vaters	Vereinbarkeitsmodell <sup>(a)</sup>	0 bis <1	1 bis <3	3 bis <6	6 bis <10	10 bis <15
Vollzeit/Vollzeit	Egalitär-erwerbsorientiert	7	13	49	57	44
Teilzeit/Vollzeit	Traditionell-erwerbsorientiert	2	21	15	14	18
Teilzeit/Teilzeit	Egalitär-familienorientiert	0	5	1	2	0
Nicht beschäftigt/Vollzeit	Traditionell-familienorientiert	57	44	20	12	17
Nicht beschäftigt/Teilzeit	Besonders familienorientiert	16	2	0	0	0
Beide nicht beschäftigt	Keine Beschäftigung	13	8	0	0	0
Sonstiges (Mutter mehr beschäftigt als Vater)	Unkonventionelle Arbeitszeitkombinationen	0	4	4	2	3
Kein/e Partner/in vorhanden	Alleinbetreuer/in	6	5	12	12	18
Insgesamt (Stichprobengröße n)		100 (37)	100 (90)	100 (103)	100 (92)	100 (104)

Quelle: eigene Berechnungen auf der Basis des Mikrozensus 96/01.

(a) vgl. zur Definition der Vereinbarkeitstypen auch Tabelle 2.1.

die zwischen ein und drei Jahren alt sind, vor allem auf Teilzeitarbeit zurückzuführen, sobald die Kinder hingegen das Kindergartenalter erreichen, ist das egalitär-erwerbsorientierte Modell mit Vollzeitbeschäftigung auch für Mütter in dieser Gruppe fast obligatorisch; etwa 50% fallen alleine in diese Gruppe, 12-20% sind nicht beschäftigt. Bei Pflichtschulbildung ist im Gegensatz dazu Teilzeitarbeit eher bei Kindern im Schulalter anzutreffen. Bei den mittleren Bildungsgruppen halten sich das egalitär- und das traditionell-erwerbsorientierte Modell annähernd die Waage, wobei die Erwerbsorientierung von Frauen ganz allgemein bei höherer Bildung stärker ausgeprägt ist; die traditionelle geschlechtsspezifische Teilung von Berufs- und Familienwelt ist daher bei AHS- / BHS-Bildung etwas seltener als bei Frauen mit BMS-Bildung oder Lehrabschluss.

Das egalitär-familienorientierte Modell mit zwei teilzeitbeschäftigten Elternteilen findet sich eigentlich nur bei Frauen mit Universitätsausbildung und Kindern im Kinderkrippenalter. Für das Auftreten des ‚unkonventionellen Typus‘, wonach die Frau mehr außerhäuslich arbeitet als der Mann, lassen sich keine eindeutigen bildungsspezifischen Unterschiede ausmachen. Das Alleinbetreuermodell nimmt nicht nur mit dem Alter des jüngsten Kindes sondern auch mit dem Bildungsniveau der Frau tendenziell zu. Paare mit stärkerer individueller Erwerbsorientierung entscheiden sich häufiger zu einer Auflösung der Beziehung. Allerdings rangiert hier AHS- / BHS-Bildung, wo jede fünfte Familie mit einem jüngsten Kind im Pflichtschulalter in diesen Typ fällt, noch vor Universitätsbildung. Interessant ist auch, dass diesbezüglich bei Pflichtschulbildung ein atypischer Verlauf zu beobachten ist. Hier gibt es keine sichtbaren Unterschiede im Vorkommen des Alleinbetreuertypus nach dem Alter des jüngsten Kindes, daher ist dieses Modell im ersten Lebensjahr des jüngsten Kindes in dieser Bildungsgruppe auch weiter verbreitet als in allen anderen Bildungsstufen. Für dieses Spezifikum lässt sich auf den ersten Blick jedoch keine plausible Erklärung finden.

### 3.2.3 Vereinbarkeit im Längsschnitt: Eine Typologie auf Basis des FFS 1996

*Christopher Prinz und Ada Patrick*

#### 3.2.3.1 Methodische Überlegungen

Auch die typologiebezogene Querschnittsanalyse des Mikrozensus ermöglicht noch keine Beurteilung der Vereinbarkeitsentscheidungen im Lebenslauf. Zu diesem Zweck sind personenbezogene Längsschnittdaten erforderlich, Daten wie sie für Österreich jüngst im Fertility and Family Survey (FFS'96), einer umfassenden Retrospektivbefragung, erhoben wurden. Da der FFS-Datensatz rückwirkend sowohl den gesamten beruflichen als auch den gesamten familiären Lebensverlauf von 6.120 ÖsterreicherInnen im Alter von 20-54 Jahren erfasst, ist es möglich, eine Längsschnitt-Typologie der Vereinbarkeitsstrategien der ÖsterreicherInnen zu erstellen. Durch die Vielzahl an ebenfalls miterhobenen sozio-demografischen Variablen können außerdem verschiedene Teilaspekte und Einflussfaktoren in den Vordergrund gerückt werden, wie zum Beispiel Veränderungen über Generationen hinweg, der Zusammenhang zwischen Kinderzahl und Erwerbsbiografie oder der Einfluss des erreichten Bildungsniveaus. Nicht zuletzt ist es mit dem FFS-Datensatz auch möglich, die Vereinbarkeitsproblematik durch die Brille der Väter zu betrachten – falls eine derartige Problematik tatsächlich empirisch nachgewiesen werden kann.

Längsschnittanalysen gewinnen in den Sozialwissenschaften in jüngster Zeit rapide an Bedeutung (z. B. Hullen 1998), gehören aber jedenfalls in Österreich mangels ausreichender Datenquellen noch nicht zur Standardauswertung. Alle sozio-demografischen Merkmale, mit Ausnahme des Geschlechts, unterliegen Veränderungen. Querschnittserhebungen können lediglich für bestimmte Zeitpunkte die jeweilige Merkmalsausprägung messen. Erst durch eine Längsschnittanalyse lässt sich die zeitliche Abfolge von Merkmalsveränderungen erfassen. Bezogen auf die Vereinbarkeitsthematik

heißt das: „Erst durch die Lebensverlaufsanalyse wird der Wandel im Ausmaß der Erwerbsbeteiligung durch Wechsel zwischen Arbeitsmarkt- und Familienbereichen und der Dauer einzelner Erwerbs- oder Unterbrechungsphasen verständlich“ (Lauterbach 1994: 55). In der Tat können Längsschnittuntersuchungen mitunter zu Ergebnissen gelangen, die recht deutlich von durch Querschnittsanalysen gewonnenen Hypothesen abweichen (vgl. z. B. Blossfeld / Rohwer 1995). Dass die Lebensverlaufsanalyse die herkömmliche Querschnittsuntersuchung dennoch nicht ersetzen kann, hat mehrere Ursachen. So ist die Erhebung der Daten ungleich aufwendiger und darüber hinaus eine Messung der Repräsentativität und Reliabilität insbesondere retrospektiv erhobener Längsschnittdaten – wenn überhaupt – nur sehr bedingt möglich. Beispielhaft sei hier Hullen (1998: 163) zitiert: „Angesichts der Unsicherheit über die Datierung und die Vollständigkeit biographischer Ereignisse sowie angesichts der in der Regel nicht gegebenen Überprüfbarkeit ist es geradezu tröstlich, wenn in der Vergangenheit mehrfach darauf hingewiesen wurde, dass die *Abfolge* von Ereignissen relativ sicher wiedergegeben wird.“

Das (Forschungs-)Defizit an Längsschnittein-gebnissen, das in krassem Gegensatz zur Nachfrage sowohl der Öffentlichkeit als auch der Politik und der Wissenschaft nach sogenannten typischen Lebensverläufen und Normbiografien steht, hat aber auch noch einen anderen Grund. Definitive Aussagen lassen sich erst am Ende einer Lebensphase treffen bzw. – auf die Vereinbarkeitsthematik bezogen – jedenfalls erst nach Abschluss der Geburtenbiografie und eventuell auch der Erwerbsbiografie. Das wird auch bei der nachfolgenden Auswertung evident, welche eigentlich nur für Frauen und Männer über etwa 35 bis 40 Jahren

gültige Lebenslaufaussagen machen kann. Frauen unter 30 bis 35 Jahren haben noch einen wesentlichen Teil ihrer Vereinbarkeitsbiografie vor sich; die aus dem FFS herauslesbaren Ergebnisse haben daher nur vorläufigen Charakter. Das erschwert den Vergleich zwischen älteren und jüngeren Geburtsjahrgängen. So wird beispielsweise ein beträchtlicher Teil der eher erwerbsorientierten Frauen unter 30 Jahren zum Zeitpunkt der Befragung noch kinderlos sein, Frauen in dieser Altersgruppe mit Kindern sind daher eine sehr selektive und keineswegs typische Gruppe. Das bedeutet nicht zuletzt aber auch, dass Lebenslaufanalysen nur selten aktuelle Aussagen für jüngere Untersuchungspersonen treffen können.

Die im folgenden dargestellten Ergebnisse über Vereinbarkeitsstrategien der ÖsterreicherInnen nehmen direkt auf die im Theoriekapitel entwickelte Vereinbarkeitstypologie Bezug. Der FFS-Datensatz ermöglicht allerdings keine vollständige Erfassung aller vorgestellten Modelltypen, weil er keine Arbeitszeitbiografie – weder der eigenen noch jener des jeweiligen Partners bzw. der jeweiligen Partnerin – enthält. Das zeitliche Arbeitsausmaß ist lediglich für den aktuellen Job sowie den aktuellen Job des derzeitigen Partners erfasst; die Arbeitszeitkomponente muss daher unberücksichtigt bleiben. Aus dieser Einschränkung und aus der Tatsache, dass wir mit unvollständigen Erwerbs- und Geburtenbiografien konfrontiert sind<sup>13</sup>, ergeben sich für die Analyse folgende 13 Biografie- oder Vereinbarkeitstypen:

- A. *Kinderlose (tendenziell erwerbsorientierte Ein-Rollen-Typen)*:  
Nicht-erwerbstätige Kinderlose (A1) und  
Erwerbstätige Kinderlose (A2)
- B. *Erwerbsorientierte Zwei-Rollen-Typen*:  
BerufsfortsetzerInnen (B1), Berufsrück-

13 Die Stichprobe umfasst ca. 4.500 Frauen und 1.500 Männer im Alter von 20 bis 54 Jahren. Jede zur Zeit nicht-erwerbstätige Befragungsperson könnte also zu einem späteren Zeitpunkt wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen, wobei ein solcher Wiedereinstieg mit zunehmendem Alter unwahrscheinlicher wird. BerufsabbrecherInnen können daher nicht definitiv als solche identifiziert werden. Wir verwenden stattdessen die Bezeichnung ‚potentielle (späte) WiedereinsteigerInnen‘.

kehrerInnen (B2) sowie Erwerbsorientierte UmsteigerInnen (B3)

C. *Ein-Rollen Typen mit Familienphase:*

UnterbrecherInnen (C1),  
WiedereinsteigerInnen (C2), Späte  
WiedereinsteigerInnen (C3) sowie  
UmsteigerInnen mit Familienphase (C4)

D. *Familienorientierte Ein-Rollen-Typen:*

Potentielle WiedereinsteigerInnen (D1),  
Potentielle späte WiedereinsteigerInnen (D2),  
Familienorientierte UmsteigerInnen (D3) so-  
wie Niemals Berufstätige mit Kindern (D4)

Um die empirisch sehr unterschiedlichen Lebensmodelle tatsächlich diesen 13 Typen zuordnen zu können, mussten in der Operationalisierung einige wesentliche Annahmen getroffen werden. Die Zuordnung ist zunächst strikt geburtsbezogen. Als kindbedingte Unterbrechung wird jede Berufsunterbrechung von *mehr als sechs Monaten*, in der auch tatsächlich ein Kind geboren wurde, klassifiziert. Darüber hinaus erfolgt die Zuordnung ausschließlich über die Dauer der Unterbrechung bzw. Nichterwerbstätigkeit *nach* der Geburt, unabhängig davon, ob zum Zeitpunkt der Geburt ein Erwerbsverhältnis bestand oder nicht. Damit wird also etwa eine Frau, die ihre Erwerbstätigkeit nur für drei Monate unterbricht, als Berufsfortsetzerin eingestuft. Ebenso gelten jene Frauen als Berufsfortsetzerin, die vor der Geburt überhaupt noch nicht erwerbstätig oder jedenfalls zum Zeitpunkt der Geburt nicht-erwerbstätig waren, aber innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt eine Berufstätigkeit ergreifen<sup>14</sup>. Das gilt analog auch für alle übrigen Gruppen von Rückkehrer- und Wie-

dereinsteigerInnen. Jene, die für mindestens sechs Monate aber nicht für mehr als zwei Jahre nach einer Geburt vorübergehend aus dem Erwerbsleben aussteigen, gelten als BerufsrückkehrerInnen. Bei mehreren Geburten wird man nur dann als FortsetzerIn oder RückkehrerIn klassifiziert, wenn das Verhaltensmuster nach *jeder* Geburt dem einen oder anderen Typ zuzuordnen ist. Erwerbsorientierte UmsteigerInnen schließlich sind jene Personen, die sich abwechselnd wie Fortsetzer- und RückkehrerInnen (oder auch umgekehrt) verhalten.

WiedereinsteigerInnen und späte WiedereinsteigerInnen haben *eine einzige* Unterbrechungsphase von mindestens 25 Monaten und – je nach realisierter Kinderzahl – mehr oder weniger als 6, 8 oder 10 Jahren (bei 1, 2 oder 3 Kindern)<sup>15</sup>. UnterbrecherInnen hingegen weisen *mindestens zwei* Unterbrechungen auf, jede davon mindestens 25 Monate lang (demnach kann es auch keine UnterbrecherInnen mit nur einem Kind geben). All jene Personen, die zumindest nach *einer* Geburt eine Unterbrechung von mehr als 25 Monaten aufweisen und jedenfalls nach einer Geburt unmittelbar fortgesetzt haben oder innerhalb von 24 Monaten zurückgekehrt sind, werden als UmsteigerInnen mit Familienphase eingestuft.

AbbrecherInnen können nicht als solche identifiziert werden. All jene, die nach einer Geburt ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben und zum Zeitpunkt des Interviews *nach wie vor* nicht erwerbstätig sind, werden als potentielle WiedereinsteigerInnen (wenn die letzte Geburt, je nach Kinderzahl, weniger als 6, 8 oder 10 Jahre zurückliegt) oder als potentielle späte WiedereinsteigerInnen (wenn die letzte Geburt schon weiter

14 Eine spezielle Gruppe, die schließlich als UmsteigerInnen mit Familienphase (siehe auch weiter unten) klassifiziert wurde, bilden jene Frauen, die zwar nach unserer Definition als Fortsetzerinnen aufscheinen, tatsächlich aber zu einem späteren Zeitpunkt eine mehr als fünf Jahre andauernde Familienphase aufweisen (im Schnitt sogar mehr als zehn Jahre). Hierbei handelt es sich ausschließlich um Frauen über 35, die zum Zeitpunkt der Geburt offensichtlich keinen Anspruch auf Karenzgeld hatten oder sich eine Unterbrechung nicht leisten konnten / wollten, in der Folge aber doch für längere Zeit aus dem Erwerb ausstiegen.

15 Personen mit mehr als drei Kindern (insgesamt knapp unter 5% der gesamten FFS-Stichprobe) sind aus Praktikabilitäts- und Komplexitätsgründen nicht in die Analyse einbezogen.

zurückliegt bzw. die Unterbrechung entsprechend länger andauert) klassifiziert. Welcher Teil dieser Frauen tatsächlich nicht mehr zurückkehren wird, kann mit dem FFS-Datensatz nicht beantwortet werden. Je länger die Unterbrechung dauert, desto wahrscheinlicher wird der Erwerbsabbruch. Insbesondere bei jüngeren Frauen mit einem großen Anteil an potentiellen WiedereinsteigerInnen ist es daher kaum möglich, Aussagen über die Häufigkeit eines endgültigen Erwerbsausstiegs zu machen. Als familienorientierte UmsteigerInnen sind all jene Frauen klassifiziert, die nach der ersten oder auch den ersten beiden Geburten wiedereinstiegen, aber unmittelbar nach der letzten oder auch vorletzten Geburt nicht mehr in den Arbeitsmarkt zurückgekehrt sind. Zu dieser Gruppe zählen aber auch jene überraschend viele Frauen, die ihre Berufstätigkeit bereits – zum Teil viele Jahre – vor der letzten Geburt abgebrochen haben, gewissermaßen ohne ersichtlichen Grund zwischen zwei aufeinanderfolgenden Geburten. Schließlich zählen auch jene Frauen mit Kindern, die bis zum Zeitpunkt des Interviews niemals erwerbstätig waren, zur Gruppe der familienorientierten Ein-Rollen-Typen. Während es sich hierbei in der jüngsten Respondentinnengruppe zum Teil um Studentinnen handeln dürfte, kann diese Gruppe in höheren Altersgruppen wohl als besonders familienorientiert bezeichnet werden.

Manche Auswertungen beziehen sich schließlich auf lediglich vier verschiedene Obergruppen: Kinderlose, erwerbsorientierte Zwei-Rollen-Typen (FortsetzerInnen und RückkehrerInnen), Ein-Rollen-Typen mit Familienphase (UnterbrecherInnen und WiedereinsteigerInnen) sowie familienorientierte Ein-Rollen-Typen (potentielle AbbrecherInnen und Niemals Erwerbstätige).

Wesentlich beeinflusst werden die Ergebnisse also von der speziellen Definition einer familienbedingten Unterbrechung: einer Unterbrechung von mindestens sechs Monaten mit der Geburt eines Kindes in dieser Unterbrechungsphase. Diese Definition muss insbesondere beim Vergleich mit

anderen Studien im Kopf behalten werden. Kirner / Schulz (1992) beispielsweise haben eine erheblich weiter gefasste Definition verwendet: jede Unterbrechung, die mindestens ein Jahr andauert, wird als Familienphase klassifiziert, unabhängig von der Ursache bzw. dem Anlass der Erwerbsunterbrechung (allerdings ist gemeldete Arbeitslosigkeit ausgenommen). Für diese Vorgangsweise spricht, dass manche – empirisch allerdings nur wenige – Frauen ihre Erwerbstätigkeit erst dann aufgeben, wenn das Kind / die Kinder bereits älter ist / sind. Andererseits geht der unmittelbare Bezug zur Geburt des Kindes verloren. Krüger et al. (1989) wiederum sprechen nur dann von einer Familienphase, wenn mindestens eine dreijährige Erwerbspause unmittelbar nach der Geburt eines Kindes vorliegt – eine extrem strikte Definition. Ott (1991), um exemplarisch ein drittes Beispiel zu nennen, spricht in Anlehnung daran nur dann von einer kindbedingten Unterbrechung, wenn bis zum 6. Geburtstag des Kindes eine Familienphase von mindestens vier Jahren vorliegt. Da bei uns nicht nur die Identifizierung von Familienphasen berufstätiger Frauen, sondern Zeitpunkt und Ausmaß der Erwerbstätigkeit bzw. Rückkehr nach einer Geburt im Vordergrund stehen, ist keine dieser Definitionen wirklich geeignet.

### 3.2.3.2 Ausgewählte Ergebnisse aus dem FFS

Im folgenden werden einige Längsschnittergebnisse aus dem FFS-Datensatz vorgestellt. Im Vordergrund steht dabei der Versuch einer Typologie der Vereinbarkeitsbiografien von Frauen (und zum Vergleich auch der Männer). Darüber hinaus wird aber auch das Verhalten nach der ersten Geburt sowie der Einfluss des Bildungsniveaus analysiert.

#### Typologie der Vereinbarkeitsbiografien von Frauen

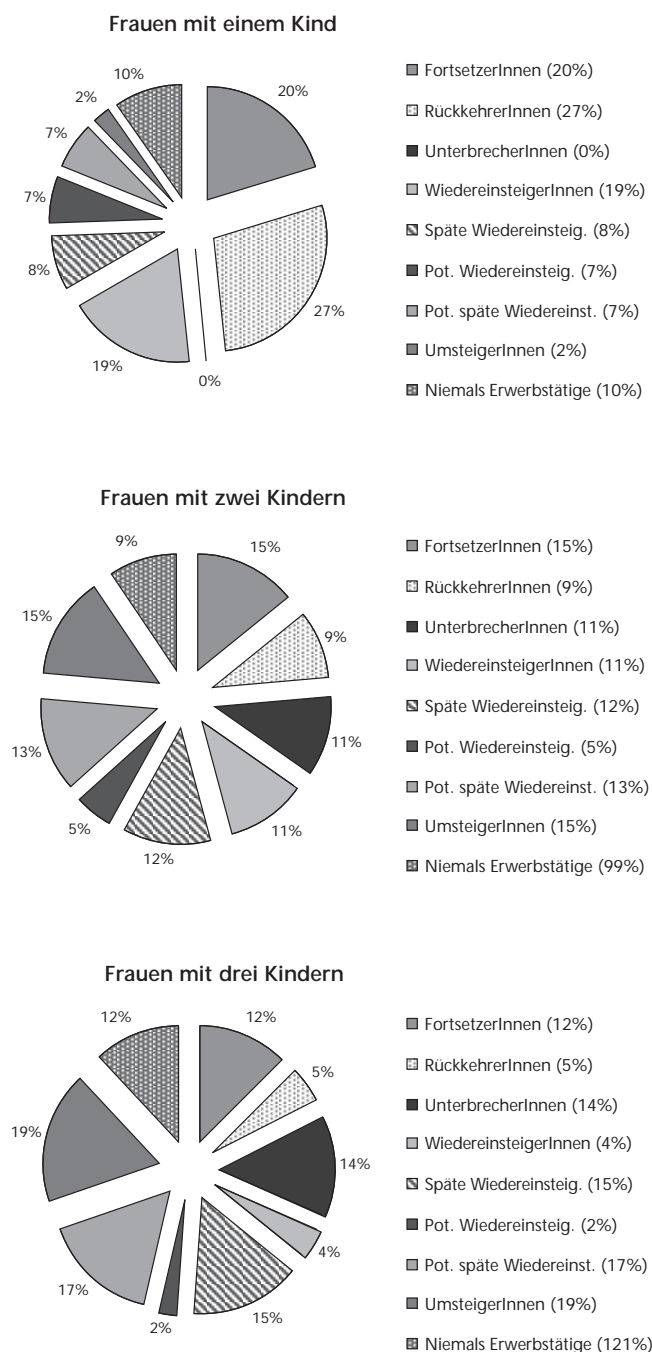
Gut 30% der Frauen in der Stichprobe waren zum Zeitpunkt des Interviews (noch) kinderlos (vgl. Tabelle 3.36), die große Mehrheit davon ist er-

werbstätig. Für diese Gruppe stellt sich das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (noch) nicht, wenngleich bewusste Kinderlosigkeit ein Weg zur Lösung des Dilemmas sein kann. Bei den Männern der Altersgruppe 20-54 Jahre beträgt der Anteil der Kinderlosen in der FFS-Stichprobe sogar fast 50%.

Von all jenen Frauen, die mindestens ein Kind haben, kann etwa ein Drittel dem erwerbsorientierten Zwei-Rollen-Typ zugeordnet werden (Fortsetzerinnen und Rückkehrerinnen), etwas mehr als ein Drittel dem Ein-Rollen-Typ mit Familienphase (Unterbrecherinnen und Wiedereinsteigerinnen) sowie etwas weniger als ein Drittel dem familienorientierten Ein-Rollen-Typen (potentielle Abbrecherinnen und Niemals Erwerbstätige). Ein beträchtlicher Teil der letzten Gruppe wird jedoch zu einem späteren Zeitpunkt wieder oder auch erstmals in den Arbeitsmarkt zurückkehren / eintreten und somit dem Typ mit Familienphase zuzurechnen sein. Frauen mit nur einem Kind sind fast zur Hälfte Fortsetzer- oder Rückkehrerinnen, darüber hinaus ist eine Familienphase häufiger als ein (potentieller) Ausstieg. Frauen mit zwei oder drei Kindern hingegen sind zur Hälfte der Gruppe mit Familienphase zuzuordnen. Bei zwei Kindern ist Erwerbsorientierung häufiger als Familienorientierung, bei drei Kindern ist es – wenn man von später zu erwartenden Wiedereinstiegen absieht – hingegen umgekehrt.

Der Anteil an BerufsfortsetzerInnen (d. h. weniger als sechs Monate Berufsunterbrechung nach jeder Geburt eines Kindes) ist unerwartet hoch; er beträgt für alle Altersgruppen zusammen 20%, 15% bzw. 12% mit ein, zwei bzw. drei Kindern (vgl. Grafik 3.12). Die Rückkehr nach Ablauf der Karenzphase ist für Frauen mit nur einem Kind typisch (27% im Vergleich zu unter 10% bei zwei oder drei Kindern). Unabhängig von der Kinderzahl unterbricht etwa ein Fünftel aller Frauen mehr als zwei und weniger als sechs bis zehn Jahre: bei Frauen mit einem Kind handelt es sich dabei naturgemäß um eine Familienphase mit Wieder-

Grafik 3.12: Vereinbarkeitstypologie<sup>(1)</sup> von Frauen nach Zahl der Kinder (Prozentverteilung)

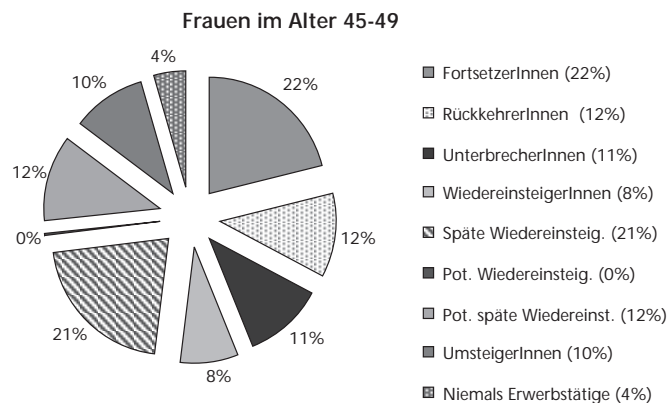
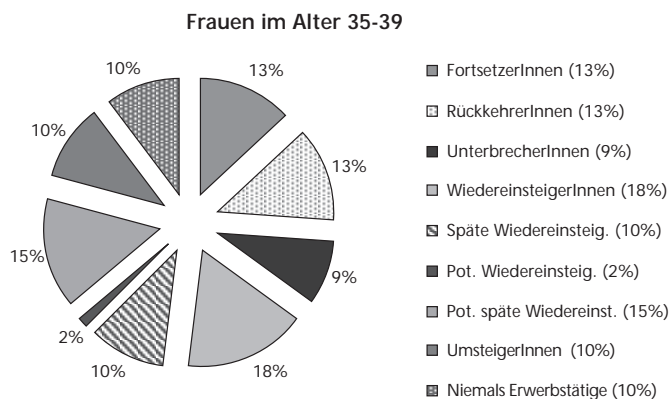
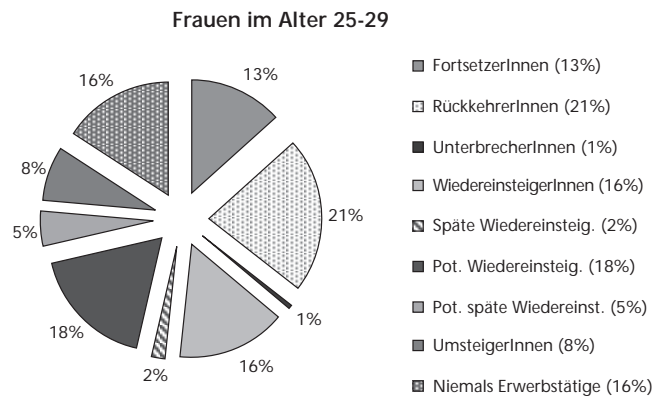




**Grafik 3.13: Vereinbarkeitstypologie<sup>(1)</sup> von Frauen nach dem Lebensalter (Prozentverteilung)**

n=1003  
n=1423  
n=490

Quelle: eigene Berechnungen aus dem FFS 1996  
(1) Zur Operationalisierung der Vereinbarkeitstypen vgl. Kap. 3.2.3.1.



n=423  
n=474  
n=441

Quelle: eigene Berechnungen aus dem FFS 1996  
(1) Zur Operationalisierung der Vereinbarkeitstypen vgl. Kap. 3.2.3.1

Tabelle 3.36:

Anteil der kinderlosen Frauen und Männer im FFS-sample in %, nach Alter

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	Insgesamt
Frauen	80	43	20	15	8	11	10	30,5
Männer	94	73	42	24	16	25	14	48,7

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des FFS'96

einstieg, bei größerer Kinderzahl finden sich zusehends deutlich mehr Unterbrecherinnen mit mehreren (kürzeren) Familienphasen. Der Anteil an Abbrecherinnen bzw. an potentiellen späten Wiedereinsteigerinnen, also an Frauen, die zum Zeitpunkt des Interviews schon für mindestens zehn Jahre die Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, nimmt mit der Kinderzahl deutlich zu (von 7% auf 13% bzw. 17%, vgl. Grafik 3.12). Dies gilt auch für den Anteil an familienorientierten Umsteigerinnen – also Frauen, die nach einem einmaligen Wiedereinstieg später doch aus dem Erwerbsleben ausscheiden (Anstieg von 0% auf 4% bzw. 10%). Inklusive der Gruppe der niemals Berufstätigen mit Kinder kann man somit 16% der Frauen mit einem Kind und 38% der Frauen mit drei Kindern zum Zeitpunkt des Interviews als familienorientiert klassifizieren.

In dieser groben Gruppierung wurden alle Altersgruppen gemeinsam betrachtet; eine Differenzierung nach Alter wird in Grafik 3.13 vorgenommen. Die hier ausgewiesenen Ergebnisse entsprechen zum Teil nicht ganz den Vermutungen. Der Anteil an Berufsfortsetzerinnen ist bei den ältesten Frauen in der Stichprobe am höchsten (22% im Alter von 45 bis 49 Jahren). Eine detailliertere Differenzierung nach Alter und Kinderzahl (vgl. Tabelle 3.37) zeigt darüber hinaus, dass der Anteil an Berufsfortsetzerinnen für *alle* Paritäten in jüngster Zeit abgenommen hat. Bei Frauen mit einem Kind von 35% für die Alterskohorte 50-54 Jahre auf 16% für die Kohorte 35-39 Jahre, bei zwei

Kindern für dieselben Altersgruppen von 26% auf 12% und bei drei Kindern von 19% auf 13%.<sup>16</sup> Dieser Trend ist zum Teil wohl auf die familienpolitischen Maßnahmen der letzten Jahrzehnte mit einer ständigen Erweiterung des Kreises anspruchsberechtigter Karenzgeldbezieherinnen zurückzuführen. Ebenso wichtig dürfte die günstige wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahrzehnte sein (mit rasch steigenden Haushaltsrealeinkommen), die es einer immer größer werdenden Zahl an Eltern ermöglicht, vorübergehend auf das Einkommen eines Verdieners zu verzichten. Vielleicht spielt auch die steigende Frauenerwerbsbeteiligung der Großmütter eine Rolle, welche heute weniger als noch vor ein bis zwei Jahrzehnten als potentielle Betreuungspersonen zur Verfügung stehen. Die Erklärungsgründe scheinen um so plausibler, wenn man den für jüngere Altersgruppen rasch zunehmenden Anteil an Berufsrückkehrerinnen in Betracht zieht (vgl. Grafik 3.13). Diese Zunahme geht zum Großteil auf das Konto von Frauen mit nur einem Kind (etwa ein Drittel aller Frauen um die 30 mit einem Kind unterbricht kurz und kehrt nach der Karenz ins Erwerbsleben zurück, vgl. Tabelle 3.37), eine Gruppe, die anteilmäßig parallel zur rückläufigen Geburtenrate deutlich zunimmt.

<sup>16</sup> Die Werte für die noch jüngeren Altersgruppen sind zugunsten der familienorientierten Frauen verzerrt, weil eher erwerbsorientierte Frauen generell vergleichsweise erst relativ spät Kinder bekommen.

Während der Anteil an Frauen, die vorübergehend nach der Geburt eines Kindes aus dem Erwerb ausscheidet, eher zugenommen hat, nimmt die Länge dieser Familienphase sukzessive ab. Die stetige Verkürzung der Unterbrechungsphase lässt sich nicht nur am steigenden Anteil an Berufsrückkehrerinnen ablesen, sondern vor allem auch an der zeitlichen Vorverlegung des Wiedereinstiegs. Einer deutlichen Abnahme des Anteils später Wiedereinsteigerinnen mit sehr langen Unterbrechungsphasen steht eine ebenso deutliche Zunahme an Wiedereinsteigerinnen mit weniger als sechs bis zehn Jahren Unterbrechung gegenüber. Auch diese Verschiebung ist bei Frauen mit einem Kind besonders deutlich ausgeprägt, sie ist aber auch bei Frauen mit zwei oder drei Kindern sichtbar (vgl. Tabelle 3.37). Bei den jüngsten Altersgruppen muss man hier auch die große Zahl an potentiellen Wiedereinsteigerinnen beachten. Über die Entwicklung der Wahrscheinlichkeit eines völligen Berufsabbruchs geben die FFS-Daten nur sehr ungenügend Auskunft, weil die Wiedereinstiegsrate der unter 40jährigen nicht absehbar ist. Zwischen den drei ältesten Gruppen in der Stichprobe sind diesbezüglich keine wirklich wesentlichen Veränderungen erkennbar. Der erwartete Zusammenhang zwischen Familienorientierung und Kinderzahl ist jedoch evident; dies wird vor allem an dem mit der Kinderzahl rasch zunehmenden Anteil der niemals erwerbstätigen Frauen mit Kindern deutlich.

Insgesamt ist die Gruppe der Umsteigerinnen kleiner als erwartet, was allerdings auch auf den hohen Anteil an Frauen mit nur einem Kind zurückzuführen ist.<sup>17</sup> Der Anteil an Umsteigerinnen erreicht bei Frauen mit drei Kindern knapp 20% und

bei Frauen mit zwei Kindern knapp 15%. Somit lässt sich die große Mehrheit der Frauen tatsächlich einigen wenigen Biografietypen zuordnen. Während es *die* weibliche Normalbiografie also nicht gibt, lassen sich aus der in der Realität vorfindbaren Vielfalt an Lebensentwürfen doch einige Prototypen festmachen. Die neue Komplexität weiblicher Lebensverläufe wird allerdings durch die getroffenen Annahmen zur Operationalisierung dieser Typologie per definitionem deutlich reduziert (insbesondere durch das Fehlen von Information zu Arbeitszeitvariationen). Die Variationsbreite an Kompromissen und Widersprüchen individueller Entscheidungen wird dadurch nicht ganz sichtbar.

Offenkundig ist jedoch das weitgehende Selbstverständnis einer großen Mehrheit der Österreicherinnen, die Berufskarriere bei der Geburt eines Kindes vorübergehend zu unterbrechen. Die Länge dieser Unterbrechungsphase wird aber im Schnitt kürzer und nur eine immer kleiner werdende Minderheit kehrt überhaupt nicht mehr in das Erwerbsleben zurück. Wie weit diese Verhaltensmuster mit geäußerten Idealvorstellungen korrespondieren, wird in Kap. 3.2.4 zu beantworten versucht.

#### **Vereinbarkeitsverhalten nach der ersten Geburt**

Wenig überraschend hängt das Verhalten nach der ersten Geburt stark von der schließlich verwirklichten Kinderzahl ab (wobei jüngere Frauen noch weitere Kinder bekommen können bzw. werden), weil die weitere Geburtenbiografie oftmals schon eingeplant wird. Der Anteil an Berufsfortsetzerinnen unterscheidet sich kaum (jeweils ca. 25%, vgl. Tabelle 3.38); der höhere Wert mit drei Kindern ist durch den größeren Anteil an Frauen höherer Altersgruppen erklärbar. Frauen mit nur einem Kind kehren nach der ersten Geburt wesentlich häufiger unmittelbar nach der Karenz oder innerhalb von sechs Jahren in den Arbeitsmarkt zurück. Frauen mit drei Kindern weisen häufiger längere Unterbrechungsphasen auf (vor allem weil

17 Die Gruppe der in Tabelle 3.47 und Grafik 3.12 und 3.13 ausgewiesenen Umsteigerinnen umfasst sowohl Umsteigerinnen mit einer Familienphase als auch familienorientierte Umsteigerinnen (also Frauen, die schließlich doch abbrechen). Erwerbsorientierte Umsteigerinnen sind in der Gruppe der Berufsrückkehrerinnen subsumiert.

Tabelle 3.37:

Vereinbarkeitstypologie:<sup>(1)</sup> Verteilung der Frauen nach Alter (25-54 Jahre) und Kinderzahl (1 bis 3 Kinder), Prozentverteilung

Alter bzw. Kinderzahl	Fortsetzer- Innen	Rückkehrer- Innen	Unterbrecher- Innen	Wiedereinsteiger- Innen
<b>25-29 Jahre</b>	19	34		
1 Kind	8	7	0	19
2 Kinder	0	2	1	12
3 Kinder			5	5
<b>30-34 Jahre</b>	18	32		
1 Kind	10	9	0	21
2 Kinder	7	0	11	11
3 Kinder			17	5
<b>35-39 Jahre</b>	16	28		
1 Kind	12	7	0	27
2 Kinder	13	5	12	14
3 Kinder			16	8
<b>40-44 Jahre</b>	20	23		
1 Kind	13	12	0	22
2 Kinder	10	6	14	10
3 Kinder			10	2
<b>45-49 Jahre</b>	30	22		
1 Kind	19	9	0	10
2 Kinder	16	6	13	9
3 Kinder			19	4
<b>50-54 Jahre</b>	36	6		
1 Kind	26	9	0	11
2 Kinder	19	6	15	13
3 Kinder			15	1

Quelle: eigene Berechnungen aus dem FFS 1996;

(1) Zur Operationalisierung der Vereinbarkeitstypen vgl. Abschnitt 3.2.3.1.

Späte Wiedereinsteig.	Potentielle Wiedereinst.	Pot. Späte Wiedereinst.	Umsteiger- Innen	Niemals Erwerbstätige	(n)
1	13	2	0	13	237
4	23	8	17	20	165
3	24	16	23	21	22
2	8	9	1	9	174
6	8	19	18	9	299
7	6	22	14	22	64
3	3	13	4	6	145
16	1	16	12	11	247
7	0	17	19	15	83
17	2	8	2	6	133
17	1	13	14	7	244
28	0	12	23	7	120
22	1	7	6	3	115
23	0	12	11	4	227
16	0	19	14	6	100
23	0	11	8	6	87
9	0	8	16	5	206
15	0	14	20	10	96

Tabelle 3.38:

Vereinbarkeitsverhalten unmittelbar nach der ersten Geburt nach schließlicher Parität (Prozentverteilung)

Parität zum Zeitpunkt des Interviews	Fortsetzerinnen	Rückkehrerinnen	Wiedereinsteigerinnen	Späte Wiedereinsteigerinnen	Potentielle Wiedereinsteigerinnen	Pot. Späte Wiedereinsteigerinnen	(n)
1 Kind	23	28	19	8	7	7	(1003)
2 Kinder	25	14	15	19	5	13	(1428)
3 Kinder	27	9	12	22	2	16	(492)

Quelle: eigene Berechnungen aus dem FFS 1996

sie weitere Geburten anschließen) und geben häufiger die Berufstätigkeit auf (vgl. potentielle späte Wiedereinsteigerinnen). Der Anteil aller Frauen, die nach der ersten Geburt für weniger als sechs Jahre aus dem Erwerb ausscheiden, beträgt 69% bei einem Kind, 54% bei 2 Kindern und 48% bei drei Kindern (Summe der Spalten 1-3 in Tabelle 3.38).

Dieselbe Analyse für einzelne Altersgruppen zeigt, dass die Unterschiede nach schließlicher Kinderzahl bei den älteren Frauen in der Stichprobe deutlich geringer sind, wenngleich es bei höherer schließlicher Kinderzahl weniger Rückkehrerinnen und mehr potentielle Abbrecherinnen gibt. Außerdem ist der Anteil an Berufsfortsetzerinnen in diesen Altersgruppen sehr hoch. Bei den jüngsten Altersgruppen gibt es besonders große Unterschiede im Verhalten nach der ersten Geburt, offensichtlich weil Frauen, die in sehr jungen Jahren bereits zwei oder sogar drei Kinder bekommen haben, überproportional häufig nicht-erwerbstätig sind oder zum Zeitpunkt des Interviews noch niemals erwerbstätig waren. Im übrigen zeigen sich in allen Altersgruppen relativ geringe Unterschiede zwischen Parität 2 und Parität 3, wogegen Frauen mit nur einem Kind eine wesentlich stärkerer Berufsorientierung aufweisen (wobei die Kausalität eher in die umgekehrte Richtung verlaufen dürfte, d. h.

dass berufsorientierte Frauen oftmals von einer zweiten Geburt Abstand nehmen).

#### Der Einfluss der höchsten abgeschlossenen Schulbildung

Eine Differenzierung nach Bildungsniveau bringt weitere interessante Zusammenhänge ans Licht. Frauen mit höherer Bildung weisen tendenziell die höchste Berufsorientierung auf, wobei das vor allem für Frauen mit nur einem Kind gilt (60% erwerbsorientierte Zwei-Rollen-Typen, vgl. Tabelle 3.39). Frauen mit geringerer Bildung und damit im allgemeinen auch geringerem Einkommen weisen eine weniger ausgeprägte ausschließliche Berufsorientierung, aber auch eine weniger ausgeprägte ausschließliche Familienorientierung auf; insbesondere mit zwei oder drei Kindern finden sich diese Frauen mehrheitlich unter den *Ein-Rollen-Typen mit Familienphase*. Das legt den Schluss nahe, dass die individuelle Entscheidung hinsichtlich einer etwaigen Berufsunterbrechung und der Länge dieser Unterbrechungsphase sehr stark sowohl von den finanziellen Möglichkeiten (z. B. Notwendigkeit eines baldigen Wiedereinstiegs) als auch von den Werthaltungen und Überzeugungen (z. B. Wunsch nach Aufrechterhaltung der Berufstätigkeit) abhängt. Welcher Faktor in welcher Situation zum be-

Tabelle 3.39:

## Vereinbarkeitsverhalten nach Bildungsniveau und Kinderzahl (Prozentverteilung)

Vereinbarkeitstyp und Kinderzahl	Pflichtschul- abschluß	Lehrabschluß oder BMS	Matura und höhere Bildung	Alle Bildungs- gruppen
Erwerbsorientierte Zwei-Rollen-Typen (Fortsetzerinnen & Rückkehrerinnen)				
1 Kind	39	49	60	48
2 Kinder	23	24	24	24
3 Kinder	13	19	26	17
Ein-Rollen-Typen mit Familienphase (Unterbrecherinnen & Wiedereinsteigerinnen)				
1 Kind	38	28	17	29
2 Kinder	52	43	34	45
3 Kinder	52	34	40	42
Familienorientierte Ein-Rollen-Typen (potentielle Abbrecherinnen & niemals Erwerbstätige)				
1 Kind	22	24	23	23
2 Kinder	25	33	42	31
3 Kinder	35	47	34	41
Stichprobengröße n				
1 Kind	255	590	158	1003
2 Kinder	451	795	176	1422
3 Kinder	199	243	47	489

Quelle: eigene Berechnungen aus dem FFS 1996

stimmenden wird oder werden kann, hängt wohl auch von einer Reihe weiterer Parameter (z. B. Einkommen und Einstellung des Partners, Jobsicherheit und Rückkehrmöglichkeit, Verfügbarkeit familialer und institutionaler Betreuungsmöglichkeiten etc.) ab.

Bildungsspezifische Unterschiede bestätigen sich bei der Analyse einzelner Altersgruppen. Die Unterschiede scheinen bei den jüngeren Altersgruppen tendenziell jedoch geringer zu werden, was auf eine Abnahme der Bedeutung von Einkommensunterschieden schließen lässt.

#### Vereinbarkeitsbiografien von Männern

Der FFS-Datensatz ermöglicht auch eine Analyse des Zusammenhangs zwischen Erwerbs- und Geburtenbiografie von Männern. Dabei werden die Vermutungen dahingehend, dass kaum ein Zusammenhang besteht, bestätigt. Fünf von sechs Männern mit Kindern (83%) setzen ihre Berufstätigkeit bei der Geburt eines Kindes unvermindert fort, insgesamt fallen 88% in die Gruppe der erwerbsorientierten Männer. Die 5% Berufsrückkehrer unter diesen 88% finden sich vornehmlich bei Männern mit nur einem Kind.

Lediglich 8% fallen in die Gruppe der Ein-Rollen-Typen mit Familienphase; mehr als zwei Drittel davon sind (junge) Väter, die zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes noch nicht berufstätig waren und erst einige Jahre danach ihre erste Berufstätigkeit begonnen haben. Somit kann für etwa 2% der Väter in der FFS-Stichprobe eine kindbezogenen Berufsunterbrechung festgestellt werden. Eine ebenso kleine Minderheit, nämlich 4%, ist nach unserer Operationalisierung dem familienorientierten Typ zuzuordnen (also Männer, die nach der Geburt eines Kindes nicht wieder erwerbstätig waren) – das sind allerdings ausnahmslos Männer, die entweder bereits einige Zeit vor der Geburt erwerbslos oder überhaupt noch nie erwerbstätig waren.

Die Zahl an nicht ausschließlich erwerbsorientierten Männern ist zu gering, um tiefgehende Analysen vorzunehmen – von 720 Männern mit Kindern sind 600 Berufsfortsetzer, alle anderen Gruppen zusammen ergeben daher 120 Fälle, wovon nur 17 als familienorientiert im engeren Sinn gewertet werden können. Anhand der wenigen *untypischen* Biografien lässt sich jedenfalls kein Trend erkennen; jüngere Männer sind ebenso erwerbsorientiert wie die älteren in der FFS-Stichprobe. Andererseits kann man aufgrund dieser Ergebnisse keine Aussagen darüber machen, ob und wie weit sich die Beteiligung der Männer an der unbezahlten Familienarbeit geändert hat – das Ausüben einer bezahlten Erwerbstätigkeit an sich schließt ja eine zunehmende Beteiligung an der Hausarbeit in keiner Weise aus.

### 3.2.4 Strategie oder Kompromiss: Wunsch und Wirklichkeit

*Christopher Prinz*

Schließlich ermöglicht der FFS zum Teil auch eine vorsichtige Beurteilung der Frage, ob es sich bei der oben beschriebenen Typologie um gewählte Vereinbarkeitsstrategien oder aber um durch äußere Umstände notwendig gewordene Kompromisse handelt. Dies deshalb, weil auch Fragen zur Einstellung von Frauen und Männern zur Erwerbs- und Betreuungsarbeit enthalten sind, die zur tatsächlich gelebten Biografie in Beziehung gesetzt werden können. Bei der Analyse von Einstellungen und Idealvorstellungen darf nicht vergessen werden, dass sich Wünsche zum einen sehr stark an der eigenen Situation orientieren, dass also die gegenwärtige Lebenssituation tendenziell idealisiert wird; und dass Idealbilder zum anderen gleichzeitig nicht ausreichend die externen Zwänge und Folgewirkungen in Betracht ziehen. Letzteres bezieht sich in diesem Zusammenhang insbesondere auf die oft ‚familienfeindlichen‘ Gesetzmäßigkeiten des Arbeitsmarktes, wie etwa die Tatsache, dass sich eine Rückkehr ins Berufsleben nach einer längeren Unterbrechungsphase äußerst schwierig gestaltet.

Die relevante Frage im FFS lautet: „Welche Möglichkeit, ob und wie lange eine Mutter bzw. ein Vater nach einer Geburt bei den Kindern bleiben soll, würden Sie bevorzugt wählen?“ Etwa 60% der Frauen würden eine Alternative wählen, die den Großteil der Betreuungsarbeit im wesentlichen der Frau anlastet (Abbruch, lange Unterbrechung oder Teilzeitarbeit, vgl. Spalte *Alle Frauen* in Tabelle 3.40 sowie Finder et al. 1998). Davon wiederum würde die Hälfte eine Unterbrechung bis zum Schulalter und je ein Viertel einen vollständigen Berufsabbruch oder aber eine Teilzeitbeschäftigung vorziehen. Die übrigen 40% der Gesamtstichprobe würden eine Variante bevorzugen, in der beide Elternteile nach der Karenzzeit – die mehrheitlich zur Gänze von Frauen beansprucht würde – wieder vollbeschäftigt wären. Im Vergleich zu älteren



Daten (Population Acceptance Survey 1992/93, vgl. Gisser et al. 1995) empfindet damit ein wesentlich größerer Teil der Frauen eine stärkere Berufsorientierung als wünschenswert. Zum Teil spiegelt dieser Unterschied zwischen Ergebnissen aus dem PPA und dem FFS wohl die Arbeitsmarktentwicklungen der letzten Jahre und die Diskussion um die Schwierigkeiten der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nach einer längeren Unterbrechungsphase wider. Die Antworten variieren darüber hinaus deutlich mit dem Alter der Befragten. Jüngere Frauen sehen nur selten die vollständige Berufsaufgabe als Idealvariante (10% im

Alter 20-24 gegenüber 24% im Alter 50-54), ebenso wird eine lange Unterbrechung seltener als bevorzugte Variante genannt (23% gegenüber 32% für diese beiden Altersgruppen). Andererseits wird wesentlich häufiger die Inanspruchnahme der vollen (zum Zeitpunkt des Interviews noch zweijährigen) Karenz als Ideal bezeichnet – sei es, dass nur die Frau Karenzzeit nimmt (31% im Alter 20-24 gegenüber 15% im Alter 50-54) oder dass sich die Eltern die Karenzzeit teilen (19% statt 9%).

Die Einstellungen von Männern unterscheiden sich insgesamt gesehen nur wenig von jenen der Frauen (vgl. Spalte *Alle Frauen* in Tabelle 3.41). Es

Tabelle 3.40:

Einstellungen zur idealen Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie: Frauen („Welche Möglichkeit, ob und wie lange eine Mutter bzw. ein Vater nach einer Geburt bei den Kindern bleiben soll, würden Sie bevorzugt wählen?“)

## Tatsächliche Vereinbarkeitsbiographie

Bevorzugte/ideale Vereinbarkeitsvariante (in %)	Beschäftigt und kinderlos	Berufsfortsetzerinnen	Berufsrückkehrerinnen	Wiedereinsteigerinnen	Späte Wiedereinst.	Potent. Abbrecherinnen	Alle Frauen
Frau gibt Beruf vollständig auf	11	9	6	10	20	28	14
Frau reduziert Berufstätigkeit	14	25	19	18	13	13	16
Frau unterbricht bis zum Schulalter	25	19	20	29	42	32	28
Frau unterbricht für zwei Jahre Karenz	28	29	39	33	14	17	26
Frau unterbricht für ein Jahr Karenz	5	11	6	3	3	4	4
Eltern teilen sich zwei Jahre Karenz	16	6	9	7	7	5	10
Mann unterbricht für zwei Jahre Karenz	2	0	1	1	0	1	1
(n)	(957)	(445)	(354)	(356)	(314)	(324)	(4079)

Quelle: Eigene Berechnungen aus dem FFS 1996

gibt nur einen auffallenden Unterschied: fast jeder zehnte Mann aber nur jede hundertste Frau bezeichnen – ganz unabhängig vom Alter – die Variante „der Mann unterbricht für zwei Jahre Karenz“ als besonders erstrebenswert. Die Ursache für diesen Geschlechterbias lässt sich nur mutmaßen, jedenfalls könnten verschiedenste Einflüsse eine Rolle spielen: sei es, dass Männer eher zu hypothetischen unrealistischen Antworten neigen, sei es, dass Frauen die real erlebten Erfahrungen wiedergeben oder dass Frauen – nach wie vor – von ihren Partnern eher eine Berufs- als eine Familienkarriere erwarten.

Anhand der in Kap. 3.2.3 entwickelten Vereinbarkeitstypologie können Zusammenhänge zwischen dem tatsächlich gelebten und dem zum Zeitpunkt des Interviews als ideal bezeichneten Vereinbarkeitsmodell analysiert werden. Ein

Hauptergebnis dabei ist, dass Unterschiede zwischen Altersgruppen bei einer Betrachtung unterschiedlicher Ein- und Zwei-Rollen-Typen zumindest bei Frauen weitgehend verschwinden. Innerhalb ein und desselben Typs weichen die Ansichten der jüngeren und der älteren Befragten nur wenig voneinander ab.

Gleichzeitig gibt es aber beträchtliche Unterschiede in den Idealvorstellungen verschiedener Vereinbarkeitstypen (vgl. Tabelle 3.40); dabei lassen sich zwei Hauptschlussfolgerungen erkennen. Zum einen weisen die Ergebnisse auf eine deutliche Bestätigung – zum Teil wohl auch eine Idealisierung – des eigenen Lebensmodells hin; so findet sich beispielsweise der relativ größte Anteil an Karenzbefürworterinnen unter den Berufsrückkehrerinnen, der größte Teil an Teilzeitbefürworterinnen unter den Berufsfortsetzerinnen oder der

Tabelle 3.41:

Einstellungen zur idealen Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie: Männer („Welche Möglichkeit, ob und wie lange eine Mutter bzw. ein Vater nach einer Geburt bei den Kindern bleiben soll, würden Sie bevorzugt wählen?“)

Bevorzugte/ideale Vereinbarkeitsvariante (in %)	Beschäftigt und kinderlos	Erwerbsorientiert	Mit Familienphase	Familienorientiert	Alle Männer
Frau gibt Beruf vollständig auf	13	17	13	16	15
Frau reduziert Berufstätigkeit	13	14	20	0	14
Frau unterbricht bis zum Schulalter	23	29	22	32	26
Frau unterbricht für zwei Jahre Karenz	17	24	15	24	20
Frau unterbricht für ein Jahr Karenz	4	3	2	0	4
Eltern teilen sich zwei Jahre Karenz	21	5	13	8	13
Mann unterbricht für zwei Jahre Karenz	9	8	16	20	9
(n)	(465)	(617)	(55)	(25)	(1360)

Quelle: Eigene Berechnungen aus dem FFS 1996

größte Teil an Berufsabbruchsbefürworterinnen unter den potentiellen späten Wiedereinsteigerinnen (also den potentiellen Abbrecherinnen). Zum anderen aber, und das ist doch von einiger Relevanz, bezeichnen nahezu alle Gruppen eine um einiges kürzere Unterbrechung als optimal. Scheinbar wurde die eigene Unterbrechungsphase oftmals als persönlicher Nachteil empfunden. Späte Wiedereinsteigerinnen hätten eher eine kürzere Unterbrechung lediglich bis zum Schulalter des Kindes / der Kinder bevorzugt, Wiedereinsteigerinnen tendenziell eher eine Berufsrückkehr unmittelbar nach der Karenz und potentielle Abbrecherinnen eher eine Unterbrechung als einen vollständigen Abbruch. Das kann entweder bedeuten, dass sich die ursprünglich präferierte Vereinbarkeitsvariante im Nachhinein als Nachteil erwiesen hat oder dass Frauen durch äußere Umstände und Rahmenbedingungen gezwungen waren, länger als ‚gewollt‘ bei den Kindern zu bleiben.

Die Einschätzungen von Wiedereinsteigerinnen und von späten Wiedereinsteigerinnen unterscheiden sich deutlich – Frauen, die weniger als sechs bis zehn Jahre unterbrochen haben, antworten eher wie Berufsrückkehrerinnen, Frauen mit einer längeren Familienphase hingegen eher wie (potentielle) Abbrecherinnen. Die Unterscheidung dieser zwei Gruppen von Wiedereinsteigerinnen erweist sich somit im Nachhinein als richtig. Zu erwähnen ist auch der relativ geringe Anteil (28%) potentieller Abbrecherinnen, die einen derartigen Berufsabbruch als optimal bezeichnen; ein fast ebenso großer Teil dieser Gruppe würde tatsächlich eine Rückkehr nach der Karenz bevorzugen bzw. bevorzugt haben. Umgekehrt wiederum beträgt der Anteil an Berufsrückkehrerinnen und Berufsfortsetzerinnen, die eine Unterbrechung bis zum Schulalter der Kinder bevorzugen würden (immerhin 20%) – dieses Modell wurde aber offensichtlich aus ökonomischen oder aber aus karrierebezogenen Motiven nicht gewählt.

Weiters finden sich auch typologiebezogene Einstellungsunterschiede bei Männern (vgl. Tabelle

3.41). Obwohl die Gruppe der familienorientierten Männer ebenso wie jene der Männer mit einer Familienphase zahlenmäßig sehr klein ist und vor allem auch Gruppen inkludiert, die nicht wirklich für diesen Typ charakteristisch sind, unterscheiden sich diese Männer deutlich von den erwerbsorientierten Männern. Vertreter dieser beiden Gruppen können sich häufiger eine eigene Karenzanspruchnahme vorstellen, was die Aussagekraft der Typologie bestätigt. Die deutlichsten Unterschiede finden sich aber in der Frage der Aufteilung der Karenzzeit zwischen den Eltern. Kinderlose Männer glauben an das Modell der geteilten Karenz, was sich zum Teil aus dem im Durchschnitt geringeren Alter dieser Gruppe erklärt. Erwerbsorientierte Männer bevorzugen eine Karenzanspruchnahme durch die Partnerin. Männer mit Familienphase nennen Mutter-, Vater- und geteilte Karenz gleich häufig als Optimum. Familienorientierte Männer bevorzugen eine Inanspruchnahme durch den Vater oder die Mutter. Letztere sind aber auch dahingehend untypisch, als sie viel häufiger eine längere Berufsunterbrechung der Frau als ideal ansehen.<sup>18</sup> Außerdem nennt kein einziger familienorientierter Vater die Variante ‚Frau reduziert die Berufstätigkeit‘ als wünschenswert – was aber eher auf die geringe Fallzahl zurückzuführen sein dürfte.

Relevant ist auch der Vergleich zwischen Männern und Frauen innerhalb desselben Vereinbarkeitstyps. Frauen und Männer ohne Kinder unterscheiden sich in ihrem Antwortverhalten nur unwesentlich. Unter den Erwerbsorientierten bevorzugen Männer tendenziell eher traditionellere Vereinbarkeitsmodelle als Frauen, d. h. mehr Zu-

18 Hier sollte betont werden, dass die Antwortkategorien keine Möglichkeit für eine längere Unterbrechungsphase des Vaters vorsehen. Männer (und natürlich auch Frauen), die ihre Kinder bis zur Schulzeit von einem Elternteil betreut wissen wollen, müssen quasi eine längere Unterbrechungsphase der Mutter als optimal bezeichnen. Das kann zu gewissen Unschärfen in der Antwortverteilung führen.

stimmung zu Berufsabbruch oder längerer Unterbrechung der Frau, aber weniger Bejahung von Karenz- und Teilzeillösungen. Erwerbsorientierte Männer und Frauen haben somit – was durchaus logisch scheint – eine stärkere Präferenz für Modelle, die ihnen die Berufslaufbahn erleichtern. Bei den beiden anderen Gruppen (Familienorientierte sowie Eltern mit Familienphase) verhält es sich hingegen genau umgekehrt; hier präferieren Männer (im Vergleich zu Frauen) eher eine Teilung der Betreuungsarbeit und eine stärkere Berufsorientierung der Frauen.

Schließlich zeigen sich auch Unterschiede nach der Zahl der Kinder, und zwar innerhalb der jeweiligen Vereinbarkeitstypen. Tendenziell nimmt die Zustimmung zu einer berufsorientierten Karenzlösung (d. h. Rückkehr innerhalb von zwei Jahren) mit der Zahl der Kinder ab, die Präferenz einer

Unterbrechung bis zum Schulalter – und bedingt auch die eines völligen Berufsausstiegs – hingegen entsprechend zu. Unter erwerbsorientierten Frauen aber auch unter Frauen mit einer Familienphase (Anmerkung: letztere sind in der Tabelle nicht ausgewiesen) zeigen sich tendenziell geringere Unterschiede zwischen Frauen mit einem oder zwei Kindern im Vergleich zu Frauen mit drei Kindern, die doch ganz eigene Vorstellungen äußern. Erwerbsorientierte Frauen mit drei Kindern beispielsweise nennen Berufsrückkehroptionen (vgl. Summe der letzten vier Zeilen in Tabelle 3.42) nicht häufiger als bevorzugte Variante als familienorientierte Frauen mit zwei Kindern. Andererseits können diese erwerbsorientierten Frauen trotz der großen Kinderzahl dem Modell Berufsausstieg nur wenig abgewinnen (mit 10% Zustimmung wird diese Variante weniger häufig genannt als von ir-

Tabelle 3.42

Einstellungen zur idealen Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie nach der Zahl der Kinder: Frauen („Welche Möglichkeit, ob und wie lange eine Mutter bzw. ein Vater nach einer Geburt bei den Kindern bleiben soll, würden Sie bevorzugt wählen?“)

Bevorzugte/ideale Vereinbarkeitsvariante (in %)	Vereinbarkeitstyp und Kinderzahl					
	Erwerbsorientierte Frauen (Zwei-Rollen-Typ)			Familienorientierte Frauen (Ein-Rollen-Typ)		
	1 Kind	2 Kinder	3 Kinder	1 Kind	2 Kinder	3 Kinder
Frau gibt Beruf vollständig auf	5	12	10	18	24	28
Frau reduziert Berufstätigkeit	22	21	30	19	12	13
Frau unterbricht bis zum Schulalter	18	18	30	24	36	44
Frau unterbricht für zwei Jahre Karenz	36	35	14	26	21	11
Frau unterbricht für ein Jahr Karenz	11	6	6	3	2	1
Eltern teilen sich zwei Jahre Karenz	7	8	6	8	5	4
Mann unterbricht für zwei Jahre Karenz	1	0	4	2	0	0
(n)	(473)	(327)	(80)	(226)	(440)	(192)

Quelle: Eigene Berechnungen aus dem FFS 1996

gendeiner Gruppe familienorientierter Frauen oder Frauen mit Familienphase); stattdessen würde es ein großer Teil dieser Frauen (30%, weit mehr als in jeder anderen Gruppe) vorziehen, die Berufstätigkeit auf Teilzeitbasis fortzusetzen.

Bei Männern zeigen sich nach der Kinderzahl ähnliche Unterschiede wie bei Frauen, d. h. auch hier weichen vor allem Männer mit drei Kindern im Antwortverhalten stark vom Durchschnitt ab. Insgesamt prägt die tatsächliche Kinderzahl die Vorstellungen über das ideale Modell zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie jedoch weniger als es bei Frauen der Fall ist.

Zum Abschluss dieses Kapitels wollen wir noch die FFS-Frage „Welche der folgenden politischen Maßnahmen sollte am ehesten realisiert werden?“ zur gewählten Vereinbarkeitsstrategie in Beziehung setzen. Die Hälfte aller Frauen glaubt das Vereinbarkeitsdilemma am ehesten durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Eltern (Gleitzeit, flexible Elternteilzeit etc.) lösen zu können (vgl. Tabelle 3.43). Von den übrigen Frauen würde eine leichte Mehrheit einer Verbesserung der Kinderbetreuungsinfrastruktur gegenüber großzügigeren finanziellen Zuwendungen den Vorzug geben. Männer sehen dies in der Tendenz ähnlich, allerdings fa-

Tabelle 3.43

Einstellungen zu familienpolitischen Maßnahmen: „Welche der folgenden politischen Maßnahmen sollte am ehesten realisiert werden?“ (Prozentverteilung)

Geschlecht und Vereinbarkeitstyp	Mehr Betreuungseinrichtungen für Kinder	Höhere finanzielle Unterstützung für Familien	Flexible/ kürzere Arbeitszeit für berufstätige Eltern	Keine der drei vorgeschlagenen Maßnahmen	Keine Angabe	(n)
<i>Frauen</i>						
Kinderlos/erwerbstätig	28	20	48	2	2	985
Fortsetzerinnen	27	20	49	4	1	467
Rückkehrerinnen	29	18	52	1	1	354
Unterbrecherinnen	17	17	63	3	0	228
Wiedereinsteigerinnen	32	13	53	2	1	364
Späte Wiedereinsteiger.	21	26	50	1	1	327
Pot. Abbrecherinnen	21	20	55	4	0	331
Alle Frauen	25	17	51	2	1	4191
<i>Männer</i>						
Kinderlos	23	28	44	3	2	684
Erwerbsorientiert	22	30	43	4	1	636
Familienphase	16	18	63	3	1	57
Familienorientiert	24	39	37	0	0	27
Alle Männer	22	29	44	4	1	1403

Eigene Berechnungen aus dem FFS 1996

vorisiert ein deutlich größerer Anteil die Notwendigkeit einer Erhöhung der finanziellen Unterstützungen an Familien – sie sind ja auch weit weniger von Unvereinbarkeitsproblemen am Arbeitsplatz bzw. bei der Auswahl der Betreuung konfrontiert. Interessanterweise sind es aber gerade die (wenigen) familienorientierten Männer, die finanzielle Zuwendungen sogar wichtiger finden als verbesserte berufliche Rahmenbedingungen – ganz im Gegensatz zu Männern mit Familienphase, die zu zwei Drittel für Arbeitsplatz bezogene Verbesserungen votieren.

Die nähere Betrachtung der Frauentypen gibt auch Aufschluss über spezielle Vereinbarkeitsprobleme, wenngleich alle Frauengruppen deutlich die verbesserten Arbeitsbedingungen präferieren. Ganz besonders gilt das für Unterbrecherinnen (63% Zustimmung), was wohl aus den wiederholten Wiedereinstiegserfahrungen erklärt werden kann, und bedingt auch für potentielle Abbrecherinnen, die sich damit scheinbar einen leichteren Wiedereinstieg erhoffen. Bedarf an verbesserter Kinderbetreuungsinfrastruktur haben vor allem erwerbstätige Frauen: Kinderlose und Erwerbsorientierte (die sich hier nicht voneinander unterscheiden) und ganz besonders Wiedereinsteigerinnen (mit 32% Zustimmung). Höhere finanzielle Zuwendungen werden am ehesten von Frauen – und auch Männern – mit drei Kindern (mit 32% Zustimmung) sowie ganz allgemein von späten Wiedereinsteigerinnen (26% Zustimmung) genannt, sei es, weil sie durch die lange Unterbrechung spürbare Einkommenseinbußen hinnehmen mussten oder weil sie damit noch länger (und leichter) zu Hause bleiben (hätten) können.

Eine von 50 Frauen und einer von 25 Männern glaubt, dass es keiner Verbesserung der familienpolitischen Rahmenbedingungen bedarf, wobei dieser Anteil bei Personen mit drei Kindern deutlich höher (etwa doppelt so hoch) liegt. Unter den Vereinbarkeitstypen zeigt sich eher bei Fortsetzerinnen und bei potentiellen Abbrecherinnen – also gewissermaßen den beiden Extrempolen – eine geringere

Zustimmung zur Notwendigkeit familienpolitischer Verbesserungen. Im großen und ganzen lässt sich aber aus dieser geringen Ablehnung politischer Steuerung sowohl ein großer Handlungsbedarf ganz allgemein als auch eine hohe Akzeptanz etwaiger (fortschrittlicher) Maßnahmen ablesen.

### 3.3 Familienfreundliche Arbeitswelt – Unternehmensfreundliche Familienwelt

#### 3.3.1 Über Familien- und Arbeitszeiten

*Renate Kränzl-Nagl*

Ohne die gegenseitige Abstimmung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberwünschen werden zeitliche Konfliktpunkte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht zu lösen sein. Derzeit ist das Verhältnis der beiden Bereiche durch eine faktische Dominanz der Arbeitgeberwünsche geprägt, während Arbeitnehmervertretungen sich nur langsam von der Prämisse des männlichen Normalverdieners lösen. Dass seitens der Arbeitswelt kaum auf familiäre Bedürfnisse reagiert wird, zeigt sich besonders deutlich an der für die Familie bzw. in der Familie füreinander verfügbaren Zeit, die wesentlich vom Ausmaß und Rhythmus der Erwerbsarbeitszeiten bestimmt wird (vgl. Rinderspacher 1985).

Im Zuge zunehmender gesellschaftlicher Differenzierung entwickelten die einzelnen gesellschaftlichen Subsysteme ihre spezifischen Zeitmuster und Zeitrhythmen, was dazu führte, dass sich jeder Lebensbereich durch seine eigene spezifische Zeitlogik und auch Zeitkultur auszeichnet, wie im Zuge dieses Beitrags diskutiert wird. So besitzen der Arbeitsbereich, das Bildungswesen, die öffentlichen Dienste etc. und auch die Familie ihre spezifischen Muster der Zeitororganisation zur Binnensteuerung und -synchronisation (Wilk 1996). Die unterschiedlichen gesellschaftlichen Instanzen haben nicht nur eine ihnen eigene Zeitlogik entwickelt sondern stehen auch in Konkurrenz zueinander.

In vielen außerfamilialen Bereichen setzte sich im Zuge gesamtgesellschaftlicher Modernisierungsschübe das Prinzip der Rationalisierung im Sinne einer ökonomischen Verwendung von Zeit durch, wohingegen sich in der Familie der Umgang mit Zeit nicht nur an rationalen Kriterien orientiert

sondern auch von unplanbaren bzw. meist nicht vorhersehbaren Ereignissen (z. B. Erkranken der Kinder oder Pflegebedürftigkeit älterer Personen) bestimmt ist.

Aufgrund dieser Entwicklung ist das einzelne Individuum – mehrheitlich Frauen – im Alltag permanent vor die Aufgabe gestellt, diese Widersprüchlichkeiten, respektive die daraus resultierenden Synchronisationsanforderungen, individuell bzw. im Rahmen der Familie aufzulösen. Das Problem der Inkompatibilität von einander konkurrierenden Zeitimperativen wird dabei zumeist nicht als ein gesellschaftlich erzeugtes sondern als ein individuell zu bewältigendes wahrgenommen, wodurch sich die Suche nach Lösungsmöglichkeiten auf die familiäre Ebene für die Betroffenen verlagerte (Garhammer 1994). Vor diesem Hintergrund stellt sich jedoch die Frage, inwieweit auch andere Akteure (Unternehmen, Staat etc.) einen Beitrag zur besseren zeitlichen Koordination von Familien- und Arbeitszeiten leisten können.

Obwohl moderne Zeitstrukturen auch in viele andere Lebensbereiche, wie beispielsweise in die Freizeit, eingedrungen sind, scheint das Zeitkonzept der Arbeitswelt das in der Gesellschaft gegenwärtig dominierende zu sein, an dem sich alle anderen Bereiche in zeitlicher Hinsicht anzupassen bzw. unterzuordnen haben. So bestimmen Zeitstrukturen der Arbeitswelt z. B. den zeitlichen Rahmen, der seitens der Eltern für Kinder zur Verfügung steht (vgl. Zeitbudgetstudien in Band I des Familienberichts), was im Hinblick auf Kinder und ihre zeitlichen Bedürfnisse durchwegs kritisch reflektiert wird (Engfer et al. 1991). Besonders spezifische fremdbestimmte Arbeitszeitformen, wie etwa Schicht- und Wochenendarbeit, erschweren beispielsweise Eltern, gemeinsame Zeit mit ihren Kindern zu verbringen (Rerrich 1992).

Zeit wird jedoch nicht nur von der Arbeitswelt der Erwachsenen bestimmt sondern auch von der Arbeitswelt der Kinder, respektive von der Schule mit ihren Stundenplänen, Ferienzeiten etc. und auch von anderen kinspezialisierten Institutionen

mit ihren jeweiligen Zeitrastern (Eder / Kränzl-Nagl 1998). Vor diesem Hintergrund stellen sich Fragen der zeitlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur für Erwachsene sondern auch für Kinder – eine Perspektive, die in der adultozentrischen Diskussion über Vereinbarkeit von Familie und Beruf bislang eher vernachlässigt wurde. In quantitativ steigendem Ausmaß stellen sich diese Probleme auch im Bereich der Pflege älterer Menschen. Berufstätige Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen und deren spezifischen Zeitrhythmen und Betreuungsbedürfnissen erfahren bislang jedoch kaum gesetzliche oder betriebliche Unterstützung.

Des weiteren kann die Abstimmung von Familien- und Arbeitszeiten nicht nur in bezug auf den Familienalltag sondern auch aus biografischer bzw. familienphasenbezogener Perspektive betrachtet werden. Aus diesem Blickwinkel stellen sich beispielsweise Fragen nach der Koordination von Familien- und Erwerbsphasen im Verlauf der gesamten Lebenszeit sowie nach den gegenwärtigen fördernden und hemmenden Rahmenbedingungen, denen in den folgenden Ausführungen näher nachgegangen wird.

### 3.3.2 Gesetzliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

*Monika Thenner*

#### 3.3.2.1 ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten

Wie im vorangehenden Abschnitt zu Zeitstrukturen, -rhythmen und -synchronisation bereits deutlich herausgearbeitet wurde, ist der Faktor „Zeit“ einer der wesentlichsten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insbesondere, wenn beide Partner einer Erwerbsarbeit nachgehen, wird die Zeitfrage oft zum Knackpunkt der Übereinstimmung beider Lebensbereiche. Aus diesem Grunde sieht die österreichische Gesetzgebung ein Maßnahmenbündel an Rechten vor, das speziell an ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten adres-

siert ist. Es eröffnet den Spielraum, sich entweder – abschnittsweise – selbst um betreuungsbedürftige Personen zu kümmern oder zumindest eine geeignete Betreuungssituation organisieren zu können. Dabei spielt die kurzfristige Abkömmlichkeit vom Arbeitsplatz ohne vorangehende Ankündigungsfrist in Form der Pflegefreistellung eine ebenso bedeutende Rolle wie die Möglichkeit zu einer längerfristigen Karenz vom Arbeitsplatz bei Aufrechterhaltung des Jobs. Indirekt ist auch die Möglichkeit zu einer Freistellung aus persönlichen Gründen, die im neuen Arbeitszeitgesetz enthalten ist (Hörndler / Wörister 1998), als ein potentielles Zeitguthaben zur Betreuung von Kindern oder zur Pflege älterer Menschen zu interpretieren, wenn dies auch nicht ausschließliche Zielsetzung dieser Maßnahme ist.

Der jeweiligen Lebensphase entsprechend, ist der familiäre Betreuungsbedarf einer/s ArbeitnehmerIn vor allem durch seine Veränderlichkeit charakterisiert. Das Heranwachsen der Kinder ebenso wie das Altern der Elterngeneration stellt ArbeitnehmerInnen nicht nur vor inhaltlich unterschiedliche Betreuungsanforderungen, sondern verlangt unter Umständen nach einer ständigen Adaption anderer Lebensbereiche wie der persönlichen Freizeit oder eben dem Beruf. Selbständig Tätige sind dabei im Vergleich zu unselbständig Erwerbstätigen in ihren Vereinbarkeitsstrategien selbstverantwortlicher. Anders ausgedrückt, ist deren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in geringerem Ausmaß durch gesetzliche Regelungen gestaltet, da kein Legitimations- oder Schutzbedürfnis gegenüber einem Arbeitgeber besteht. Durch die geringere Beitragsleistung Selbständiger an Finanzierungstöpfe wie den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) partizipieren diese weniger an familienbezogenen Umverteilungsmechanismen monetärer Art, aber mehr an universellen kindorientierten Standardleistungen.

Während prinzipiell jede/r ArbeitnehmerIn im Laufe des Berufslebens mit Betreuungspflichten für die Kinder, den/die Partner/in oder die Eltern kon-



Tabelle 3.44:

## Österreichische ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten

	1993		1983	
Erwerbstätige Frauen insgesamt <i>in absoluten Zahlen ...</i>	1.567.300		1.276.100	
Erwerbstätige Mütter mit Kindern unter 15 Jahren	539.000		433.200	
Alleinerziehende erwerbstätige Mütter	97.500	18,1	99.300	22,9
Erwerbstätige Mütter mit Partner	441.500	81,9	333.900	77,1
Erwerbstätige Mütter mit erwerbstätigem Partner	431.600	80,1	326.900	75,5
Erwerbstätige Mütter mit nicht erwerbstätigem Partner	9.900	1,8	7.000	1,6
<i>in % aller erwerbstätigen Frauen ...</i>				
Erwerbstätige Mütter mit Kindern unter 15 Jahren	34,4		33,9	
Alleinerziehende erwerbstätige Mütter	6,2		7,8	
Erwerbstätige Mutter	28,2		26,2	
Erwerbstätige Mütter mit erwerbstätigem Partner	27,5		25,6	
Erwerbstätige Mütter mit nicht erwerbstätigem Partner	0,6		0,5	
Erwerbstätige Männer insgesamt <i>in absoluten Zahlen ...</i>	2.167.000		2.017.500	
Erwerbstätige Väter mit Kindern unter 15 Jahren	727.700		755.200	
Alleinerziehende erwerbstätige Väter	14.600	2,0	19.800	2,6
Erwerbstätige Väter mit Partnerinnen	713.100	98,0	735.400	97,4
Erwerbstätige Väter mit erwerbstätiger Partnerin	431.600	59,3	326.900	43,3
Erwerbstätige Väter mit nicht erwerbstätiger Partnerin	281.500	38,7	408.500	54,1
<i>in % aller erwerbstätigen Väter ...</i>				
Erwerbstätige Väter mit Kindern unter 15 Jahren	33,6		37,4	
Alleinerziehende erwerbstätige Väter	0,7		1,0	
Erwerbstätige Väter mit Partnerinnen	32,9		36,5	
Erwerbstätige Väter mit erwerbstätiger Partnerin	19,9		16,2	
Erwerbstätige Väter mit nicht erwerbstätiger Partnerin	13,0		20,2	
Alle Erwerbstätigen <i>in absoluten Zahlen ...</i>	3.734.300		3.293.300	
Erwerbstätige Elternteile mit Kind unter 15 Jahren absolut	1.266.700		1.188.400	
darunter: (1) Erwerbstätige Alleinerzieher/innen	112.100	8,8	119.100	10,0
darunter: (2) Erwerbstätige mit erwerbstätigem/r Partner/in	863.200	68,1	653.800	55,0
darunter: Erwerbstätige mit nicht erwerbstätiger Partnerin	291.400	23,0	415.500	35,0
(1)+(2) zusammen: erhöhter Zeitbedarf	975.300	77,0	772.900	65,0
<i>in % aller erwerbstätigen Personen ...</i>				
Erwerbstätige Elternteile mit Kind unter 15 Jahren absolut	33,9		36,1	
darunter: (1) Erwerbstätige Alleinerzieher/innen	3,0		3,6	
darunter: (2) Erwerbstätige mit erwerbstätigem/r Partner/in	23,1		19,9	
darunter: Erwerbstätige mit nicht erwerbstätiger Partnerin	7,8		12,6	
(1)+(2) zusammen: erhöhter Zeitbedarf	26,1		23,5	

Quelle: Mikrozensus 1983 und 1993, eigene Berechnungen

frontiert sein *kann*, gibt es in der Statistik wenig Anhaltspunkte dazu, wie viele ArbeitnehmerInnen aktuell, das heißt im Jahresdurchschnitt, tatsächlich von Betreuungspflichten jeder Art betroffen *sind* (vgl. dazu auch Kap. 3.1.2 und vor allem 3.1.3). Anhand des Mikrozensus, der die Zahl der Eltern mit Kindern unter 15 Jahren ausweist, kann eine grobe Schätzung vorgenommen werden, wieviel% aller Erwerbstätigen zumindest temporär einen Betreuungsbedarf für Kinder gegenüber ihrem Arbeitgeber anmelden könnten. Wie Tabelle 3.44 zeigt, gab es im Jahr 1993 rund 1,26 Mio. ArbeitnehmerInnen mit Kindern unter 15 Jahren. Sie setzen sich aus alleinerziehenden Eltern, Zweiverdienerpaaren und Paaren mit nur einem erwerbstätigen Partner zusammen. Unterstellt man, dass AlleinerzieherInnen und Erwerbstätige mit ebenfalls erwerbstätigen PartnerInnen über geringere Betreuungsressourcen verfügen als erwerbstätige Personen, deren Partner nicht berufstätig ist, so sind 77% der ArbeitnehmerInnen verstärkt auf zeitwerte Elternrechte angewiesen. In% aller Erwerbstätigen ausgedrückt bedarf daher insgesamt – selbst in einer Querschnittsbetrachtung – jede/r dritte ArbeitnehmerIn zeitwerter Elternrechte, weil er/sie ein Kind unter 15 Jahren zu versorgen hat. Jede/r vierte ArbeitnehmerIn würde wahrscheinlich von gesetzlichen Vereinbarkeitsregeln selbst Gebrauch machen, weil entweder kein/e PartnerIn vorhanden oder diese/r ebenfalls voll erwerbstätig ist. Im Vergleich zu 1983 ist offensichtlich, dass das Lebensmodell der traditionellen Einverdienerreihe an gesellschaftlicher Bedeutung eingebüßt hat. Eine rückläufige Zahl von Männern mit nicht-berufstätiger Partnerin führt, wie Tabelle 3.44 zeigt, dazu, dass die Gruppe individueller ArbeitnehmerInnen mit erhöhtem Zeitbedarf für familiäre Belange stetig anwächst. Nach dem Geschlecht differenziert, ist der Bedarf nach zeitwerten Elternrechten bei erwerbstätigen Müttern ausgeprägter als bei den Vätern. Zum einen ist der Anteil der Frauen unter den Alleinerziehenden ungleich höher, zum anderen haben 80% aller erwerbstäti-

gen Frauen einen ebenfalls erwerbstätigen Partner, was umgekehrt nur auf 60% der Väter zutrifft.

### 3.3.2.2 Das Beispiel der Elternkarenz unselbständig erwerbstätiger Eltern

Die Elternkarenz unselbständig erwerbstätiger ArbeitnehmerInnen bildet nur ein Element aus der Gruppe von „zeitwerten Elternrechten“ für einen – wenn auch den erheblichsten Teil – der Population mit Betreuungspflichten respektive Vereinbarkeitsproblemen. Im Gegensatz zur Inanspruchnahme von Maßnahmen, die nur auf Unternehmensebene registriert werden können, wie etwa der Pflegeurlaub oder Arrangements, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen, ist die Inanspruchnahme von Elternkarenz nicht nur eine standardisierte, sondern aufgrund des involvierten erheblichen öffentlichen Finanzvolumens besser dokumentierte. Zahlenmäßig ist die Inanspruchnahme unselbständiger BezieherInnen (im Schnitt ca. 120.000 Personen pro Jahr) im Vergleich zu selbständigen BezieherInnen (rund 5.000 Personen, davon ca. 1.300 im Gewerbe und 3.700 in der Landwirtschaft Tätige) die ungleich bedeutendere Größe. Aus diesen Gründen konzentrieren wir uns im Folgenden auf die Analyse dieser familienpolitischen Vereinbarkeitsmaßnahmen.

#### *Entwicklung der Elternkarenz*

Historisch hat sich die Elternkarenz in ihrer heutigen Form aus einer unbezahlten Karenz unselbständiger Mütter für 6 Monate (1957) entwickelt, die 1961 auf 10 Monate ausgedehnt und mit einem Karenzgeldanspruch versehen wurde. Die damaligen Leistungssätze waren der Arbeitslosenversicherung nachgebildet und betragen 100% vom Arbeitslosengeld für Mütter, die für den Kindesunterhalt überwiegend selbst aufkommen; sonst die Hälfte des Arbeitslosengeldes (Mindestsatz öS 400,- / Monat) und waren einkommensabhängig für gemeinsam im Haushalt Lebende. Ab 1974 wurde der Transfermodus dahingehend geändert, dass Karenzgeld unabhängig vom

**Tabelle 3.45:**  
**Gesetzliche Änderungen im letzten Jahrzehnt**

Datum/mit Wirkung ab	Inhalt
1.8.1989	- Erhöhung der Freigrenzen zur Inanspruchnahme des erhöhten KUG auch für verheiratete/in Lebensgemeinschaft befindliche Mütter
1.1.1989	- Erleichterung der Anwartschaft für Frauen unter 25 Jahren auf 20 Wochen Beschäftigung, ansonsten 52 Wochen respektive 26 Wochen bei erneuter Karenz
Bis Juni 1990	- Karenzgeld bis zum 1. Geburtstag des Kindes - Anspruchsvoraussetzung: mindestens 52-wöchige arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung respektive 20 Wochen, wenn schon einmal eine Leistung aus der ALV bezogen wurde - Kleines, großes KUG und großes KUG mit Anrechnung - Sondernotstandshilfe für Alleinerzieherinnen bis zum 3. Lebensjahr des Kindes in Ermangelung eines Betreuungsplatzes
1.1.1990 — EKUG —	- Auch Väter können Karenz oder Teilzeitkarenz beanspruchen, sofern beide Elternteile einen Anspruch haben oder die Mutter aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit an der Betreuung des Kindes gehindert ist (abgeleiteter Anspruch des Vaters)
1.7.1990	- Ausdehnung des Karenzgelds bis zum zweiten Geburtstag des Kindes - Einführung der Teilzeitkarenz während des 2. und 3. Lebensjahrs des Kindes - Ausdehnung der Sondernotstandshilfe auf verheiratete bzw. in Lebensgemeinschaft lebende Mütter/Väter - Einführung der Teilzeitbeihilfe für unselbständig erwerbstätige Mütter - Einführung der Teilzeitbeihilfe für selbständig erwerbstätige Mütter, also Bäuerinnen und gewerblich Tätige
1.1.1993	- Teilzeitkarenz bereits ab dem Ende der Mutterschutzfrist bis maximal zum 4. Geburtstag des Kindes - Einführung des Ausbildungsarbeitslosengeldes für KarenzgeldbezieherInnen, die nach ihrem Wiedereintritt gekündigt werden
1.5.1995/1.1.1996 (Erstes Sparpaket)	- Ausdehnung der anspruchsberechtigenden Beschäftigungsdauer von 20 auf 26 Wochen bei Folgeanwartschaft - Ersatz des großen Karenzgelds durch einen Karenzgeldzuschuß, der beim Partner der/s Alleinerziehers bzw. bei Paaren in späteren Jahren regressiert wird und bei Alleinerzieherinnen aus eben diesem Grund an die Nennung des Vaters gebunden ist
1.7.1996 (Zweites Sparpaket)	- Erschwerter Zugang zur Sondernotstandshilfe - Reduktion des Karenzgeldbezugs für einen Elternteil bis zum 18. Lebensmonat des Kindes, Verlängerung durch mindestens dreimonatige Karenzzeit des Partners maximal bis zum insgesamt 24. Lebensmonat des Kindes
1.7.1997	- Das Karenzgeld wird anstelle des AMS durch die Krankenversicherungsträger administriert und ausbezahlt - Regelung von Karenzgeld et al. in eigenem Gesetz (KGG)
1.1.1998	- Ein Dazuverdienst zum Karenzgeld über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus ist mit Aufrechnungsbestimmungen möglich

Quelle: Materialien des BMUJF und der AK Wien, o.J.

Familieneinkommen und der Höhe des vorausgegangenen Erwerbseinkommens gewährt wurde. „Kinderpflege soll als gesellschaftliche Leistung allen Kindern zugute kommen“, woraus sich vier wichtige Konsequenzen ergaben: Zum einen die Festlegung eines Pauschalsatzes und die Abschaffung des Arbeitslosengeldbezugs im Anschluss an die Karenz, welcher zuvor bestanden hatte. Zum anderen wurden als ergänzende, zielgruppenspezifische Leistungen ein um 50% erhöhter Leistungssatz für Alleinstehende und Paare im Falle deren finanzieller Bedürftigkeit eingeführt, ebenso die Sondernotstandshilfe für Alleinerzieherinnen. Die Änderungen in der Beobachtungsperiode des Familienberichts sind im weiteren tabellarisch dargestellt, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben:

#### *Regelungsinhalt und -aussagen*

Um Familien in ihrem Anliegen, die Betreuung ihrer Kinder zumindest in der ersten Lebensphase selbst übernehmen zu können, zu unterstützen, sieht das österreichische Recht im Anschluss an den Mutterschutz eine Karenzzeit bis zum zweiten Geburtstag des Kindes vor. Im Gegensatz zum hauptsächlich gesundheitspolitisch motivierten Mutterschutz eröffnet die Karenzzeit in Verbindung mit einem Maßnahmenbündel aus Kündigungsschutz während der Schwangerschaft, der Mutterschutzphase und der Karenzzeit sowie Wiedereinstellungsgarantie und Behaltefrist nach Ablauf der Karenzzeit die Möglichkeit einer längerfristigen Abwesenheit vom Arbeitsplatz bzw. einer zeitlich begrenzten Arbeitszeitreduktion. In Österreich richtet sich diese familienpolitische Leistung in erster Linie an erwerbstätige Mütter, alternativ dazu aber auch an erwerbstätige Väter, sofern deren erwerbstätige Partnerin auf ihren Karenzanspruch verzichtet oder an der Betreuung des Kindes gehindert ist (§1 Abs 1 Z1 und 2 EKUG). Anders ausgedrückt, es war die ursprüngliche Intention des Gesetzgebers, dass eine Vollzeitbetreuung des Kleinkindes eher durch die Mutter

und trotz deren Erwerbsorientierung möglich ist. Um dies sicherzustellen, ist festgelegt, dass die karenzierte Person während der Karenzphase neben ihrer hauptberuflichen Betreuungsaufgabe nur einem Minimum an Erwerbsarbeit nachgehen darf, das durch die Geringfügigkeitsgrenze (1998: öS 3.830,-) festgelegt ist.<sup>19</sup> Dies qualifiziert die Karenzzeit sowohl als familienpolitisch, wie aber auch als arbeitsmarktpolitisch intendierte Maßnahme<sup>20</sup>, deren Auswirkung auf das weitere Berufsleben in Fachkreisen freilich nicht unumstritten ist.

Eine Gruppe von Experten betont, dass Karenzzeiten geradezu eine „Rutsche aus dem Arbeitsmarkt legen“ und dokumentiert erhöhte Arbeitsmarktrisiken von WiedereinsteigerInnen (Neyer 1990). Hinter familienpolitischen Maßnahmen der Verlängerung der Karenzzeit wird der Versuch identifiziert, die Arbeitsmarktlage durch eine derartige Reduktion des Arbeitskräfteangebots zu entspannen (Meulders 1997, Deutscher Gewerkschaftsbund 1996). Gleichermassen ist argumentierbar, dass die rechtlichen Gestaltungs- und Schutzbestimmungen zur Elternkarenz deren gesellschaftliche Akzeptanz erhöhen und damit die Position der Inanspruchnehmenden ungleich festigen (Bettio et al. 1995). Auch der Zusammenhang zwischen der Anwartschaft auf Karenzgeld und einer den Anspruch begründenden vorangehenden Mindestbeschäftigungsdauer unterstreicht die erwerbsbiografische Ausrichtung dieser Leistung: so ist Karenzgeld in voller Höhe nur dann beziehbar, wenn die Arbeitnehmerin in den letzten zwei

19 (1): dies ist im Übrigen auch ein wesentlicher Unterschied zur Teilzeitbeihilfe der Selbständigen, die sowohl im Hinblick auf Stundenzahl als auch Einkommen uneingeschränkt sind. (2): Ausnahmen existieren bei vorübergehender Erwerbstätigkeit mit höherem Verdienst; siehe Kap. 3.3.2.4.

20 Was sich unter anderem auch an der finanziellen Mittelaufbringung, nämlich der Kostentragung zwischen Arbeitslosenversicherung und Familienlastenausgleichsfonds, erkennen lässt.

Jahren 52 Wochen in der Arbeitslosenversicherung beitragspflichtig versichert, d. h. erwerbstätig oder arbeitslos war. Bei Arbeitnehmerinnen vor Vollendung des 25. Lebensjahres genügt bei erstmaliger Inanspruchnahme eine Anwartschaft von 20 Wochen in den letzten 12 Monaten. Wenn schon einmal eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung bezogen wurde, sind 26 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten zwölf Monate erforderlich. Der Auszahlungsmodus des Karenzgeldes hat hingegen keinen Bezug zur Erwerbseinkommenshöhe der BezieherInnen. Der pauschalierte Karenzgeldbetrag steht für eine gleichwertige Anerkennung der Erziehungsleistung durch alle Anspruchsberechtigten und bessert damit finanziell jene Berufsunterbrechung zumindest auf, die in der Lebensplanung junger Eltern ohnehin mehrheitlich gewünscht und daher vielleicht auch ohne Transferzahlung verwirklicht würde (siehe dazu etwa Gisser et al. 1995, Prinz et al. 1997).

Unumstritten ist, dass das Vorhandensein von Arbeitnehmer- bzw. Familienrechten Optionen eröffnet, die die gesellschaftliche Gleichwertigkeit der Arbeit in Beruf und Familie auch gegenüber dem Arbeitgeber demonstrieren. Unzweifelhaft ist weiters, dass von eben jenen Regelungen auch lenkende Effekte auf die Wahl des individuellen Vereinbarkeitsmodells ausgehen können, wie die Ausführungen zur Inanspruchnahme von Elternkarenz zeigen (siehe auch Kap. 3.2.1). Die gesetzlichen Rahmenbedingungen bilden einen Ausgangspunkt auf dem Wege zur tatsächlichen Inanspruchnahme eines Elternrechts, welche ihrerseits hauptsächlich durch drei Einflussfaktoren bestimmt ist: durch die Verfügbarkeit von informellen oder außerhäuslichen Betreuungspersonen, durch die Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit in einer Partnerschaft sowie durch die damit einhergehenden ökonomischen Restriktionen – sprich Opportunitätskosten – einer Entscheidung zur Inanspruchnahme.

Das österreichische Karenzgeldgesetz (KGG) legt für die anspruchsberechtigten Personen eine universelle und einkommensunabhängige Transferzahlung in der Höhe eines Tagsatzes von öS 185,50 fest (Stand 1998). Liegen bei der betreffenden Person zwar keine ausreichenden Versicherungszeiten in der Arbeitslosenversicherung, aber der Bezug von Wochengeld aufgrund eines Dienstverhältnisses vor, so reduziert sich dieser Tagsatz auf die Hälfte (Teilzeitbeihilfe). Im Jahr 1996 wurde die Bezugsdauer von Karenzgeld für einen Elternteil vom 24. auf den 18. Lebensmonat des Kindes verringert. Sie verlängert sich jedoch weiterhin bis zum zweiten Geburtstag des Kindes, wenn der jeweils andere Elternteil ebenfalls für mindestens ein halbes Jahr seine Berufstätigkeit unterbricht. Davon unberührt bleibt der Anspruch auf Karenz (zeitliche Komponente) unverändert bis zum 2. Lebensjahr des Kindes bestehen. Alternativ dazu kann Karenzgeld auch auf Teilzeitbasis bezogen werden, wodurch sich die Karenzzeit maximal bis zum 4. Geburtstag des Kindes ausdehnen lässt, wenn beide Eltern hintereinander von dieser Möglichkeit der Teilzeitkarenz Gebrauch machen. Die Voraussetzung dafür ist eine Reduktion der Arbeitszeit um einen bestimmten Prozentsatz, mindestens aber um 2/5, wobei sich das Karenzgeld in dieser Relation verringert, jedoch maximal die Hälfte betragen kann.

Für die Dauer der Karenzzeit selbst bedeutet der Bezug von Karenzgeld daher im Vergleich zu einem durchschnittlichen Erwerbseinkommen eine ökonomische Einbuße – außer im Vergleich zu einer Teilzeitbeschäftigung. Lag das mittlere Fraueneinkommen 1996 bei netto öS 15.765,- und das mittlere Männereinkommen bei öS 23.079,- (AK Wien / Wörister 1998), so bildet das monatliche Karenzgeld von öS 5.565,- jeweils einen Teilbetrag in der Höhe von 35% respektive 24%. Durch die Ausgestaltung des Karenzgeldes als Absolutbetrag verringert sich dementsprechend die Nettoersatzrate zum Aktivgehalt mit steigendem Einkommen. Die erhebliche Reduktion des Haushaltsein-

kommens wird immer wieder als einer der Hauptgründe für das niedrige Niveau männlicher Inanspruchnahme von Karenz ins Treffen geführt. So mögen moderatere Opportunitätskosten auch mit ein Grund dafür sein, dass Karenz im Anschluss an eine Phase des Arbeitslosengeldbezuges eine attraktive Option in der persönlichen Lebensplanung darstellt. Nach AK Wien / Wörister (1997) ist nicht nur jede/r dritte KarenzgeldbezieherIn gleichzeitig auch beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger arbeitslos gemeldet, sondern bereits auch 30% der WochengeldbezieherInnen, was einen Mitnahmeeffekt ökonomischer Art bestätigen könnte.

Längerfristig betrachtet spielt die Rückkehrwahrscheinlichkeit der karenzierten Person auf einen Arbeitsplatz eine nicht unwesentliche Rolle in der Abschätzung zukünftiger Einkommensverluste, eventueller Karriereeinbußen und eigenständiger sozialer Absicherung. Seit 1985 unverändert kehrt rund ein Drittel der KarenznehmerInnen unmittelbar nach der Karenzzeit ins Arbeitsleben zurück, davon die Hälfte zu ihrem alten Dienstgeber (Gisser et al. 1995: 94). Insbesondere bei der Rückkehr an den selben Arbeitsplatz ist natürlich das Entgegenkommen und Mitwirken des Arbeitgebers ein zentrales Kalkül für die Inanspruchnahme von Karenz. Die österreichischen Regelungen zur Elternkarenz versuchen einen Kompromiss zwischen Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerinteressen, was auch auf den politischen Prozess zu deren Entstehen zurückzuführen ist (vgl. dazu Band I des Familienberichts). So ist die Karenzzeit aus Unternehmensperspektive eine unbezahlte Absenz ohne Lohnfortzahlung, die einen gewissen Dispositions- und Organisationsaufwand auf Seiten der Arbeitgeber nach sich zieht. Nach geltendem Recht manifestiert sich dies vor allem in der Unkündbarkeit der karenzierten Personen, deren vierwöchige Wiedereinstellungsgarantie und dem Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei ihrer Rückkehr. Andererseits sind potentielle KarenznehmerInnen angehalten, den

Arbeitgeber ehestmöglich von einer Schwangerschaft in Kenntnis zu setzen und verpflichtet, spätestens 4 Wochen nach der Geburt des Kindes bzw. zu Ende der Mutterschutzfrist bekannt zu geben, ob und welcher Gestalt eine Karenzzeit beansprucht wird.<sup>21</sup> Deren Ausgestaltung ist nach Bekanntgabe ohne Zustimmung des Arbeitgebers nicht mehr veränderbar (Knöfler 1998).

Eine erweiterte Bekanntgabefrist sowie die ausdrückliche Möglichkeit, im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber auch später noch eine Karenzgestaltung zu vereinbaren, werden ab 1.1.2000 in Kraft treten.

### 3.3.2.3 Quantitative Inanspruchnahme von Elternkarenz

Wie die Aufstellungen in den Tabellen 3.46a, 3.46b und 3.46c darstellen, befanden sich im Jahr 1995 durchschnittlich 120.271 Personen in Karenz, was dem dreifachen Wert des Basisjahres 1985 entspricht. Deutlich wird in dieser Aufstellung jedoch auch der *angebotsseitige* Lenkungseffekt der gesetzlichen Rahmenbedingungen rund um die Jahre 1992/93, der die Ausdehnung der bezahlten Karenzzeit von einem auf zwei Jahre widerspiegelt. Mit umgekehrten Vorzeichen ist dieser Lenkungseffekt auch am Ende der vorliegenden Aufzeichnungen im Jahr 1997 bemerkbar, wo sich die Reduktion der bezahlten Karenzzeit für einen Elternteil in der Inanspruchnahme bemerkbar macht. Dies ist an beiden dafür konstruierten Indikatoren, dem Anteil der KarenznehmerInnen im zweiten Karenzjahr (1) an allen KarenznehmerInnen sowie deren Anteil (2) an den KarenznehmerInnen im ersten Jahr des Vorjahrs, deutlich abzulesen.

Die *Nachfrage* berufstätiger Eltern nach Karenz ist seit 1985 bis zu den Geburtenrückgängen ab 1994 kontinuierlich angewachsen. In erster Linie ist dies darauf zurückzuführen, dass eine steigende Zahl von Frauen durch vorangehende Erwerbs-

<sup>21</sup> Zur besonderen Situation der Väter siehe Kap. 3.3.2.4.

perioden einen Anspruch auf Wochengeld respektive Karenzgeld erworben hat. Dieser Trend wird unterstützt durch das steigende Erstgeburtsalter sowie durch die erhöhte Zahl der Anspruchsberechtigten bei Geburten höherer Parität. Interpretiert man den Anteil der WochengeldbezieherInnen an den Entbindungen im Jahresdurchschnitt als einen Indikator für die Anspruchsberechtigung, so zeichnet sich bis dato eine laufende Zunahme ab. Anders formuliert sind heute nur mehr 15% der Eltern ohne Anspruch auf Karenzgeld<sup>22</sup>, während zehn Jahre davor noch fast 30% der Eltern keinen derartigen Anspruch hatten. Weiters kann die Zunahme an KarenznehmerInnen *nachfrageseitig* auf ein leichtes Anwachsen der Geburtenzahlen bis in die frühen 90er Jahre sowie auf eine gesteigerte Inanspruchnahme innerhalb jener Eltern mit Anspruch auf Karenzgeld zurückgeführt werden. Als Indikator für letzteres wurde der Anteil der Eltern im ersten Karenzjahr an den WochengeldbezieherInnen herangezogen. Wie aus den Tabellen 3.46a, 3.46b und 3.46c hervorgeht, pendelt sich die Zahl jener, die von ihrem Anspruch keinen Gebrauch machen und ihre Erwerbstätigkeit unmittelbar nach dem Mutterschutz fortsetzen, in den 90er Jahren bei rund 5% ein.

### 3.3.2.4 Strukturelle Differenzierung der Inanspruchnahme von Elternkarenz

#### *Väter – Mütter*

Weniger ausgeprägt sind die angebotsseitigen Lenkungseffekte hinsichtlich einer geschlechtsspezifischen Umverteilung der Kleinkindbetreuung von den Frauen zu den Männern: weder die

Eröffnung der Anspruchsberechtigung für Männer, die ebenfalls eine erklärte Intention der Novellen in 1990 war, noch die Bindung eines vollständig bezahlten zweiten Karenzjahres an die sechsmonatige Inanspruchnahme des Vaters ab 1996/97 haben Wirkung gezeigt. Wie aus den Daten zu ersehen ist, haben nur 1.067 Männer von ihrem Recht auf väterliche Familienarbeit Gebrauch gemacht, was rund 1% aller KarenznehmerInnen entspricht.

Neben den bereits oben angeführten ökonomischen Überlegungen gibt es auch von rechtlicher Seite her Gründe, die ein verstärktes Engagement der Väter hemmen. Entgegen der EU-Richtlinie 96/34/EG des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die einen individuellen Anspruch des Vaters auf mindestens drei Monate Elternurlaub für alle 15 Mitgliedsstaaten vorschreibt, wahrt die österreichische Rechtssituation derzeit noch einen Vorrang der Mutter. Es gilt, dass „der Vater den Karenzurlaub nur in Anspruch nehmen kann, wenn und insoweit die Mutter überhaupt einen Anspruch auf Karenzgeld hat und auf die Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs verzichtet. Der Vaterschaftskarenzurlaub ist daher bei unselbständig erwerbstätigen Elternteilen vom Anspruch der Mutter abgeleitet. „Ist die Mutter hingegen nicht unselbständig erwerbstätig (sondern selbständig tätig, Anm. d. Autorin), kommt sie für die Inanspruchnahme naturgemäß nicht in Frage, dem unselbständig erwerbstätigen Vater steht in diesem Fall ein eigenständiges, nicht von einem entsprechenden Anspruch der Mutter abgeleitetes Recht auf Karenzurlaub zu.“ (Knöfler 1998: 314). Ein weiterer Nachteil für Männer liegt prinzipiell auch darin, dass unselbständig tätige Mütter ohne ausreichende Zeiten in der Arbeitslosenversicherung aufgrund des Wochengeldbezugs zumindest Teilzeitbeihilfe für Unselbständige beziehen können, was für Männer ausgeschlossen ist. Ähnliches trifft auch auf die Teilzeitbeihilfe für Selbständige zu, was die Wechselmöglichkeit zwischen unselbständigen und selbständigen Partnern einschränkt. Ein Verfas-

22 Diese Schätzung basiert auf den Daten des AMS über unselbständig Beschäftigte. Eine leichte Überschätzung der Gruppe ohne Karenzgeldanspruch überhaupt (d. h. auch ohne Wochengeldanspruch wie etwa Studentinnen) entsteht dadurch, dass es sich in rund 3% der Karenznehmer/innen um nicht in den AMS-Statistiken ausgewiesene Beamt/innen und selbständige Teilzeitbeihilfenbezieherinnen handelt.

Tabelle 3.46a:

Elternkarenz: Absolutwerte

	Wochen- geld (1)	Karenz*) 1. Jahr (2)	Karenz*) 2. Jahr (2)	Karenz Mittel (2)	Karenz am 31.12. (3)	§ 27 Abs. 1 ALVG „Kleines KUG“**) §1 Abs 1 Z1 KUZUG	§27 Abs. 2 u. 3 ALVG „Großes KUG“**) §1 Abs 1 Z 2 KUZUG
1985	60.505			37.601	38.440	27.474	10.013
1986	60.412			38.132	39.031	27.833	10.145
1987	60.500			38.354	39.493	27.706	10.504
1988	61.688			43.722	44.959	32.428	11.112
1989	62.477			44.357	45.876	32.459	11.487
1990	65.223			46.328	48.897	29.437	14.509
1991	71.637			59.868	83.039	35.573	19.553
1992	73.256	n.a.	n.a.	106.195	115.680	63.526	34.720
1993	75.913	58.660	59.044	117.703	120.514	68.554	39.819
1994	74.602	60.258	61.010	121.268	122.411	76.923	35.128
1995	73.045	57.210	63.510	120.271	120.611	79.531	32.975
1996	71.258	55.260	62.553	118.252	117.832	85.301	23.452
1997		59.455	50.949	112.239	115.110	84.136	21.724

\*) Die Differenz zwischen allen Karenzer/innen und aus 1. bzw. 2. Jahr sind Teilzeitkarenzer/innen, weiters ist der Wert für 1998 eine Schätzung, die in der Statistik nicht getrennt ausgewiesene Karenzbezieher/innen zu jeweils 50% auf 1. und 2. Karenzjahr verteilt.

\*\*) ab 1.7.1997: KGG.

Quellen: (1) Hauptverband der Sozialversicherungsträger (div. Jg.), (2) AMS (div. Jg.), (3) AK Wien/Karl Wörster (1998)



§ 27 Abs. 3 ALVG „... Anrech- nung“ <sup>**)*)</sup> §1 Abs 1 Z 3 KUZUG	Sondernot- standshilfe am 31.12. (3)	Männer	Frauen	Teilzeit	Entbin- dungen (1)	Kinder 0-1 Jahre	Kinder 1-2 Jahre
114	8.606		37.601		82.970	87.906	89.176
154	9.086		38.132		83.176	87.004	88.158
144	8.761		38.354		81.996	86.625	87.357
182	10.829		43.722		83.326	87.298	87.099
411	11.928		44.357		84.095	88.534	88.063
2.382	14.884	83	46.244		85.110	89.932	89.412
4.742	11.216	328	59.540		90.499	92.573	90.971
7.949	10.626	781	105.414	942	91.123	94.803	93.881
9.330	16.075	920	116.783	1.734	91.684	94.797	95.610
9.217	18.001	1.014	120.254	2.231	89.509	93.542	95.710
8.215	13.150	1.044	119.227	2.651	86.441	89.554	94.118
6.843	7.263	1.071	117.181	3.019	84.847	87.641	90.792
6.379	6.101	1.067	111.170	3.477			

Tabelle 3.46b:

Elternkarenz: Relativwerte zu 1985 bzw. zum Jahr der erstmaligen Inanspruchnahme

	Wochen- geld (1)	Karenz*) 1. Jahr (2)	Karenz*) 2. Jahr (2)	Karenz Mittel (2)	Karenz am 31.12. (3)	§ 27 Abs. 1 ALVG „Kleines KUG“**) §1 Abs 1 Z1 KUZUG	§27 Abs. 2 u. 3 ALVG "Großes KUG“**) §1 Abs 1 Z 2 KUZUG
1985	100,0			100,0	100,0	100,0	100,0
1986	99,8			101,4	101,5	101,3	101,3
1987	100,0			102,0	102,7	100,8	104,9
1988	102,0			116,3	117,0	118,0	111,0
1989	103,3			118,0	119,3	118,1	114,7
1990	107,8			123,2	127,2	107,1	144,9
1991	118,4			159,2	216,0	129,5	195,3
1992	121,1			282,4	300,9	231,2	346,7
1993	125,5	100,0	100,0	313,0	313,5	249,5	397,7
1994	123,3	102,7	103,3	322,5	318,4	280,0	350,8
1995	120,7	97,5	107,6	319,9	313,8	289,5	329,3
1996	117,8	94,2	105,9	314,5	306,5	310,5	234,2
1997	0,0	101,4	86,3	298,5	299,5	306,2	217,0

\*) Die Differenz zwischen allen Karenzer/innen und aus 1. bzw. 2. Jahr sind Teilzeitkarenzer/innen, weiters ist der Wert für 1998 eine Schätzung, die in der Statistik nicht getrennt ausgewiesene Karenzbezieher/innen zu jeweils 50% auf 1. und 2. Karenzjahr verteilt.

\*\*) ab 1.7.1997: KGG.

Quellen: (1) Hauptverband der Sozialversicherungsträger (div. Jg.), (2) AMS (div. Jg.), (3) AK Wien/Karl Wörister (1998), eigene Berechnungen

§ 27 Abs. 3 ALVG „... Anrech- nung“**) §1 Abs 1 Z 3 KUZUG	Sondernot- standshilfe	Männer	Frauen	Teilzeit	Entbin- dungen (1)	Kinder 0-1 Jahre	Kinder 1-2 Jahre
100,0	100,0		100,0		100,0	100,0	100,0
135,1	105,6		101,4		100,2	99,0	98,9
126,3	101,8		102,0		98,8	98,5	98,0
159,6	125,8		116,3		100,4	99,3	97,7
360,5	138,6		118,0		101,4	100,7	98,8
2.089,5	172,9	100,0	123,0		102,6	102,3	100,3
4.159,6	130,3	395,2	158,3		109,1	105,3	102,0
6.972,8	123,5	941,0	280,3	100,0	109,8	107,8	105,3
8.184,2	186,8	1.108,4	310,6	184,1	110,5	107,8	107,2
8.085,1	209,2	1.221,7	319,8	236,8	107,9	106,4	107,3
7.206,1	152,8	1.257,8	317,1	281,4	104,2	101,9	105,5
6.002,6	84,4	1.290,4	311,6	320,5	102,3	99,7	101,8
5.595,6	70,9	1.285,5	295,7	369,1	0,0	0,0	0,0

Tabelle 3.46c:

## Elternkarenz: Anteilswerte in Prozent

	Karenz 1. Jahr**) an Wo- chengeld	Karenz 1. Jahr an Karenz	Karenz 2. Jahr*) an Karenz	Absolut Karenz im Mittel	Karenz 2. Jahr an Karenz 1. Jahr**) vom Vorjahr	§ 27 Abs. 1 „Kleines KUG“ an Karenz	§ 27 Abs. 2 „Großes KUG“ an Karenz
1985	100,0			100,0	100,0	100,0	100,0
1985	74,6			37.601		73,1	26,6
1986	75,7			38.132		73,0	26,6
1987	76,1			38.354		72,2	27,4
1988	85,1			43.722		74,2	25,4
1989	85,2			44.357		73,2	25,9
1990	85,2			46.328		63,5	31,3
1991	n.a.			59.868		59,4	32,7
1992	n.a.	n.a.	n.a.	106.195		59,8	32,7
1993	92,7	49,8	50,2	117.703		58,2	33,8
1994	96,9	49,7	50,3	121.268	86,7	63,4	29,0
1995	94,0	47,6	52,8	120.271	87,8	66,1	27,4
1996	93,1	46,7	52,9	118.252	91,1	72,1	19,8
1997	n.v.	53,0	45,4	112.239	76,8	75,0	19,4

\*) Die Differenz zwischen allen Karenzer/innen und aus 1. bzw. 2. Jahr sind Teilzeitkarenzer/innen, weiters ist der Wert für 1998 eine Schätzung, die in der Statistik nicht getrennt ausgewiesene Karenzbezieher/innen zu jeweils 50% auf 1. und 2. Karenzjahr verteilt.

\*\*) da Karenzgeld im ersten Jahr nicht für 12 Monate sondern bis zum ersten Geburtstag (= de facto 10 Monate nach Mutterschutz) bezogen wird, wurde eine entsprechende Gewichtung gegenüber ganzjährigen Größen vorgenommen.

§ 27 Abs. 3 „...Anrechnung“ an Karenz	Sondernot- standshilfe an Karenz vom Vorjahr	Männer in Karenz	Frauen in Karenz	Teilzeit an Karenz	Wochen- geld an Entbin- dungen	Karenz 1. Jahr an Kindern 0-1 Jahre	Karenz 2. Jahr an Kindern 1-2 Jahre
100,0	100,0		100,0		100,0	100,0	100,0
0,3			100,0		72,9	51,3	
0,4	23,6		100,0		72,6	52,6	
0,4	22,4		100,0		73,8	53,1	
0,4	27,4		100,0		74,0	60,1	
0,9	26,5		100,0		74,3	60,1	
5,1	32,4	0,2	99,8		76,6	61,8	
7,9	22,9	0,5	99,5		79,2	n.a.	
7,5	12,8	0,7	99,3	0,9	80,4	n.a.	n.a.
7,9	13,9	0,8	99,2	1,5	82,8	74,3	62,3
7,6	14,9	0,8	99,2	1,8	83,3	77,3	65,2
6,8	10,7	0,9	99,1	2,2	84,5	76,7	70,9
5,8	6,0	0,9	99,1	2,6	84,0	75,7	71,4
5,7	5,2	1,0	99,0	3,1	n.v.	n.v.	n.v.

sungsgerichtshoferkenntnis hat diese Einschränkung aufgehoben, die gesetzliche Umsetzung steht aber noch aus.

In der eigentlichen Abwicklung ist die Ankündigung des Vaters gegenüber dem Arbeitgeber, dass und welcher Art Karenzzeit beansprucht werden wird, mit derzeit noch 4 Wochen nach der Entbindung fixiert. Zudem beginnt für junge Väter nach momentaner Rechtslage der Kündigungsschutz – im Vergleich zur Partnerin – erst ab exakt diesem Zeitpunkt und nicht bereits bei einer eventuellen früheren Bekanntgabe.

Von überwiegender Bedeutung bleibt neben dem ökonomischen Kalkül das nach wie vor dominante gesellschaftliche Bild der Arbeitsteilung in Partnerschaften, das zwar insgesamt egalitärer zu werden scheint, jedoch durch zwei – für die Karenzzeit – wesentliche Charakteristika geprägt wird: zum einen ist empirisch belegbar, dass Einstellungen und reale Lebensmuster hinsichtlich der innerfamiliären Arbeitsteilung teilweise exorbitant auseinander klaffen (König 1996: 121). Zum anderen scheint mit der Anwesenheit des ersten Kindes bei Frauen als auch Männern eine „Renaissance“ des traditionellen Familienmodells einher zu gehen, das tendenziell einen Berufsausstieg der Frau, die Rückkehr ins Berufsleben zum spätest möglichen Zeitpunkt (aus Kinder- und Frauenperspektive) und eine Tagesarbeitszeit von möglichst geringer Dauer vorsieht. Nicht zuletzt stoßen innerfamiliäre Wunschvorstellungen von Vereinbarkeit bei ihrer Umsetzung immer wieder auf Widerstand seitens des Arbeitgebers. „Wenn den Worten kaum Taten folgen, wenn die Verhaltensänderungen so dramatisch hinter dem kulturellen Wandel hinterher hinken, so kann eine Hauptursache hierfür dingfest gemacht werden: Die organisierte Arbeitswelt mauert.“ (Strümpel 1988, in: König et al. 1996). Männer sind dabei im Gegensatz zu Frauen vermehrt mit betrieblichen Abwehrstrategien der Geschäftsleitung – von der Androhung von Kündigung über Karriereeinbußen bis hin zur Betonung der Unentbehrlichkeit des

Mitarbeiters für den Betrieb – konfrontiert oder Vorurteilen der KollegInnen ausgesetzt.

Aus diesem Grunde ist es nicht verwunderlich, dass länderübergreifend in verschiedenen Studien immer wieder bestimmte „Prototypen“ von Karenzvätern identifizierbar sind. Die Ideologie, der Wunsch eine intensive Vater-Kind-Beziehung aufzubauen (kindbezogene Motivation) ist vorrangig gegenüber einer gleichberechtigten Aufteilung der elterlichen Versorgungsarbeit (partnerbezogene Motivation) oder arbeitsplatzbezogenen Gründen. Eine deutsche Studie (ifb 1997) fasst zusammen, dass die „Neuen Väter“ oftmals der bewussten Vaterschaft eine hohe Priorität geben oder jenen Arbeitnehmern zuzuordnen sind, die sich durch eine hohe Marktfähigkeit auszeichnen. Diese Männer sind typischerweise überdurchschnittlich gut ausgebildet und haben eine moderne Lebenseinstellung, die sich unter anderem am Prinzip der Egalität ausrichtet. Ein zumindest ausgeglichenes Verdienstniveau der Partner und eine starke Karriereorientierung der Frau geben ebenso Anlass zur Väterkarenz wie ein Bruch in der Erwerbsbiografie des Mannes (ifb 1997). Österreichische Forschungsergebnisse bestätigen diese Trends (König et al. 1996, Gisser et al. 1995) und diagnostizieren weitere Parameter einer geschlechtsspezifisch differenzierten Inanspruchnahme: Männer in Karenz sind weit häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen (56% im Vergleich zu 32%, Monatsdurchschnitt November 1997, in: AK Wien / Wörister 1998), Teilzeitkarenzformen werden öfter gewählt als von Frauen und der Anteil von Vätern im 2. Karenzjahr ist ausgeprägter als unmittelbar nach der Geburt. Insgesamt sind für die Elternkarenz von Vätern also zum einen deutlich mehr Mitnahmeeffekte bzw. Anzeichen einer geplanten beruflichen Umorientierung charakteristisch, zum anderen fällt eine bewusste Wahlentscheidung zu „Neuer Vaterschaft“ auf. Keinesfalls ist von Rollenzuschreibungen oder Automatismen zu sprechen, wie sie mit weiblicher Karenz einhergehen. Die Arbeitsplatz- bzw. Arbeitsmarkt-

nähe wird eher als bei Frauen durch Teilzeitkarenz oder eine kürzere Karenzdauer aufrecht erhalten.

#### *Teilzeitkarenz und geringfügige Beschäftigung*

Die seit 1990 bestehende Möglichkeit, Karenz auf Teilzeitbasis zu nehmen, findet laut Tabellen 3.46a bis 3.46c ebenfalls wenig Anklang in österreichischen Familien. Dabei bietet die Teilzeitkarenz, wie schon angesprochen, die Möglichkeit einer „familienpolitisch subventionierten“ Arbeitszeitreduktion und die Betreuung durch einen Elternteil kann bis zum 4. Geburtstag des Kindes ausgeweitet werden, während der Arbeitnehmerstatus aufrechterhalten bleibt. Im Vergleich zur Vollzeitkarenz bietet die Variante Teilzeitkarenz auch ein lukratives „Zusatzinkommen“ und kann nach Belieben auch von beiden Eltern gleichzeitig beansprucht werden (dann allerdings nur bis zum 2. Geburtstag des Kindes). Somit könnte die Möglichkeit zur Teilzeitkarenz einen Beitrag zu einer partnerschaftlicheren Teilung der Betreuungsarbeit liefern.

Dennoch ist der Anteil der TeilzeitkarenznehmerInnen mit 3% verschwindend klein. Ein Erklärungsgrund dafür ist darin zu suchen, dass das elterliche Gestaltungsrecht kein einseitiges ist. Wohl kann der Teilzeitanpruch auch vor dem Arbeits- und Sozialgericht eingeklagt werden, aber prinzipiell ist die Zustimmung des Arbeitgebers eine Voraussetzung für Teilzeitkarenz. Ein gelockerter Kündigungsschutz während der späteren Jahre der Teilzeitkarenz, der neben einer Betriebsstilllegung und einem Schaden für den Betrieb auch Gründe, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind, als einen Kündigungsgrund zulässt, mag ebenfalls abschreckend auf potentielle KandidatInnen wirken.

Alternativ zur Teilzeitkarenz ist ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis während der Karenzphase ebenfalls eine Möglichkeit, die Einbindung im angestammten Unternehmen aufrecht zu erhalten ohne Transfereinbußen hinnehmen zu müssen. Es kann davon ausgegangen werden, dass geringfü-

gige Beschäftigung in der Karenzphase oftmals, wenn nicht sogar öfter als Teilzeitkarenz praktiziert wird. Seit 1.1.1998 ist es auch während des Karenzgeldbezuges möglich, aufgrund einer vorübergehenden Beschäftigung auch über der Geringfügigkeitsgrenze dazu zu verdienen. Dieses Einkommen vermindert das Karenzgeld zwar im Monat des Dazuverdienens, ist aber insbesondere für jene Karenznehmer/innen ein attraktives Angebot, deren Kontakthaltestrategie in kurzfristigen Vollzeitarbeitseinsätzen wie beispielsweise in Urlaubsvertretungen liegt.

#### *Erhöhtes Karenzgeld und Sondernotstandshilfe*

In diesem Absatz sind Sonderleistungen der Arbeitslosenversicherung bzw. des Familienlastenausgleichs zugunsten einkommensschwacher Familien und/oder alleinerziehender Elternteile zusammengefasst. Unterschiedliche Leistungen für Alleinstehende gegenüber in Lebensgemeinschaft bzw. Ehe lebenden Paaren gibt es seit der Einführung von Leistungen im Zusammenhang mit einer Karenz im Jahr 1960.

Bis 1996 bestand die Möglichkeit für AlleinerzieherInnen oder Mütter, deren Partner kein oder nur geringes Einkommen hatten, ein erhöhtes Karenzgeld zu beziehen, das 150% des Regelsatzes oder öS 8.190,- monatlich ausmachte. Im Zuge der Sparpakete zwischen 1995 und 1997 wurde das erhöhte Karenzgeld in einen Zuschuss zum Karenzgeld umgewandelt, der bis 1997 im KUZuG, ab 1997 im KGG geregelt wird. Die nunmehr restriktiveren Bestimmungen sehen einen Regress für diesen Zuschuss bei den Kindeseltern vor, so es sich um Paare handelt. Im Falle von Alleinerzieher/innen ist die Nennung des anderen Elternteils, bei welchem Regress genommen wird, Voraussetzung zum Bezug des Karenzgeldzuschusses. Ab 1.1.2000 kann diese Nennung unterbleiben, allerdings ist dann die Mutter regresspflichtig. Die Höhe des Zuschusses beläuft sich auf öS 82,20 pro Tag und liegt damit etwas unter dem früheren Erhöhungsbetrag, der umgerechnet einem Zu-

satztransfer in Höhe von ca. öS 92,- pro Tag vorsah.

Die Sondernotstandshilfe wurde für jene Eltern eingeführt, denen in Ermangelung eines Betreuungsplatzes aufgrund der Betreuungspflicht für ihre Kinder bis zum dritten Geburtstag keine Beschäftigung zugemutet werden konnte. Da unmittelbar nach der Karenz auch kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, wurde mit der Sondernotstandshilfe eine längere und monetär abgesicherte Arbeitsmarktabsenz in Ausnahmefällen ermöglicht. Hier wurde im Zuge der Sparpakete die Zugangsbestimmung zur Transferleistung im Hinblick auf die Zumutbarkeit eines Betreuungsplatzes deutlich verschärft. Der Nachweis der Unterbringungsmöglichkeit muss auch von Seiten der Gemeinden bestätigt werden, welche maßgeblich für das Angebot an Kinderbetreuungsinfrastruktur verantwortlich sind. Sie wurden daher auch ab Mai 1995 dazu verpflichtet, ein Drittel zur Finanzierung der Sondernotstandshilfe beizusteuern, wenn kein Betreuungsplatz zur Verfügung steht. Im Unterschied zu vorher haben die Gemeinden nunmehr großes Interesse, einen Betreuungsplatz – meist bei Tagesmüttern – zu vermitteln.

Bis zu den frühen 90er Jahren machten österreichische Familien also merkbar häufiger – laut Tabelle 3.46c in bis zu 40% der Fälle pro Jahr – von den diskutierten Maßnahmen Gebrauch. Umso stärker tritt im Vergleich zu davor liegenden Jahren daher der in den verschärften Zugangskriterien der beiden Strukturanpassungsgesetze 1995 und 1996 begründete Rückgang bei den BezieherInnen hervor. Während 1995 noch ca. jede/r dritte Karenznehmer/in (34%) erhöhtes Karenzgeld erhielt, sank diese Zahl 1996 auf 25% und 1997 auf nur 14% der Inanspruchnehmenden. Mittlerweile hat sich die Zahl der Inanspruchnahme auf ca. 11% eingependelt. Erwähnenswert ist dabei auch, dass dieser Rückgang an Zuschussberechtigungen hauptsächlich zu Lasten von AlleinerzieherInnen im Vergleich zu einkommensschwachen Paaren ging. Auch die Zahl der Sondernotstands-

hilfebezieherInnen ist seit 1995 rückläufig; die entsprechenden Werte sanken rapide von 10% auf rund 5% der Anspruchsberechtigungen gemessen an den Karenznehmer/innen des Vorjahres.<sup>23</sup>

Da beide Maßnahmen auf Zielgruppen mit besonderem finanziellen respektive zeitlichen Unterstützungsbedarf ausgerichtet sind, sind die Auswirkungen der familienpolitischen Einsparungen um so bedauerlicher. Alleinerziehende Elternteile, deren Kinder durch die De facto-Einschränkung der bezahlten Karenzzeit von zwei auf eineinhalb Jahre für einen Elternteil ohnehin schon benachteiligt sind, sind verstärkt betroffen (ein diesbezügliches Verfahren vor dem Verfassungsgerichtshof wurde übrigens mittlerweile mangels Erfolgsaussichten abgewiesen).

### 3.3.2.5 Die betriebliche Mikroperspektive von Elternkarenz

„Unternehmen haben zu Elternkarenz zwei Haltungen: eine allgemeine (die sich meist auf Frauen bezieht) und eine besondere – zur Karenz von Männern. Allgemein gibt es vier Einstellungen bei Unternehmen, die sich zwischen den Polen Befürwortung und rigorose Ablehnung bewegen: Befürwortung und Akzeptanz von Elternkarenz – Indifferente Haltung – Sich-Abfinden mit gesetzlicher Maßnahme – rigorose Ablehnung“ (König et al. 1996).

Von Seiten des Arbeitgebers stellt die Eingeschränktheit der/s ArbeitnehmerIn durch familiäre Verpflichtungen oder Bedürfnisse eine Reduktion der Disponierbarkeit der zur Verfügung stehenden Arbeitskraft, beispielsweise in der Gestalt von Überstunden, dar. Überraschenderweise sind selbst jene Unternehmen, die nicht vom „Eineinhalb-Personen-Konzept“ (Beck-Gernsheim

<sup>23</sup> In Tabelle 1-3 sind – nach der entsprechenden Rechtslage nach ALVG oder KGG – jeweils Alleinerzieher/innen als Bezieher/innen des „Großen KUG“ und einkommensschwache Familien als Bezieher/innen des „Großen KUG mit Anrechnung“ zusammengestellt.



1990) ausgehen, höchst uninformiert darüber, ob, wann und in welchem Ausmaß ihre MitarbeiterInnen von privaten Betreuungsanforderungen betroffen sind. Die Thematik „Vereinbarkeit“ wird nicht in ausreichendem Maße von der Personalleitung wahrgenommen. Dementsprechend sind eigeninitiierte *Aktionen* von Arbeitgeberseite eher die Ausnahme als die Regel. Vereinbarkeit oder die Karenzierung von MitarbeiterInnen ist allzu oft weder ein regelmäßiges noch ein kollektives Thema, sondern die anlassbezogene *Re-Aktion* auf die Erfordernisse bzw. Rechte einer/s einzelnen MitarbeiterIn (König et al. 1996: 58ff).

Elternkarenz kann einen Betrieb daher entsprechend kurzfristig vor die Notwendigkeit stellen, personelle Umstrukturierungen zumindest zu überlegen. Das Ausmaß der „Geschäftsbeeinträchtigung“ wird jedoch von betrieblicher Seite oftmals überschätzt: dafür spricht einerseits, dass jene Betriebe, die schon einmal / regelmäßig mit der Karenzierung ihrer MitarbeiterInnen befaßt waren, die daran knüpfenden gesetzlichen Auflagen und ihre Umsetzung als weniger problematisch für den betrieblichen Ablauf klassifizieren, als jene Betriebe, in denen noch keine Fälle von Elternkarenz auftraten. Zum anderen zeigt Tabelle 3.47 für Österreich, dass der Anteil der KarenznehmerInnen an allen unselbständig Erwerbs-

tätigen im Jahr 1996 bei nur 3,9% lag. Da Karenzgeldansprüche auch aus Versicherungszeiten während Arbeitslosigkeit resultieren können, muss dieser Anteilswert der KarenznehmerInnen korrekterweise auf 3,6% nach unten revidiert werden.

Diese Arbeitsmarktrelationen können nicht eins zu eins auf die betriebliche Situation übertragen werden. In typisch weiblichen Berufssparten wie beispielsweise dem Dienstleistungssektor treten in der Realität häufiger Fälle von Karenz auf als im Durchschnitt; der Anteil der KarenznehmerInnen an den weiblichen Erwerbstätigen übersteigt ja den äquivalenten Wert unter den männlichen Arbeitnehmern um ein Vielfaches. Ähnliches gilt für Betriebe mit einer unausgeglichene Altersstruktur, die zu einer jüngeren Belegschaft tendieren. Auch hier zeigt Tabelle 3.47, dass eine Einengung der Erwerbstätigen auf die Altersgruppe 20-49 den Anteil der KarenznehmerInnen auf fast 5% steigen lässt, was mit über 10% noch deutlicher für eine Kumulation beider Faktoren (jung und weiblich) gilt.

Hinsichtlich der Dauer der Karenzzeit finden sich in der Literatur widersprüchliche Aussagen, die allesamt von den existenten bzw. ehemaligen gesetzlichen Regelungen geprägt scheinen – so hielten österreichische Unternehmen in den 90er Jahren die Ausdehnung der Karenzzeit auf zwei

Tabelle 3.47:

## Anteil der KarenznehmerInnen an den ArbeitnehmerInnen

	Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen insgesamt	Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zwischen 20-49	Arbeitnehmerinnen insgesamt	Arbeitnehmerinnen zwischen 20-49	Arbeitnehmer insgesamt
1985	1,4		3,3		0,0
1990	1,6		3,8		0,0
1992	3,5		8,2		0,0
1994	3,9		9,2		0,1
1996	3,9	4,7	9,0	10,6	0,1

Quellen: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (1997,1998), ÖSTAT (1993, 1994, 1995a), AMS (div. Jg.), eigene Berechnungen

Jahre schon für problematisch, während deutsche Arbeitgeber einen Erziehungsurlaub von zwei anstelle von drei Jahren begrüßen würden. Engelbrech / Kraft (1992) halten fest, dass „Betriebe die Gefahren einer betriebsspezifischen Humankapitalentwertung mit der Länge der Unterbrechungszeit als sehr gewichtig einschätzen und gut zur Hälfte nur ein- bis zweijährige Unterbrechungszeiten tolerieren möchten“ (in: Bäcker / Stolz-Willig 1995: 103). Dies unterstreicht, dass zwar pauschal von Unternehmerseite einer kürzeren Karenzperiode der Vorzug gegeben wird, dass sich diese Vorstellung aber nicht an exakten Größen wie der „Halbwertszeit des Wissens“ (Wingen 1994), also dem Dequalifizierungsprozess der MitarbeiterInnen festmachen lässt. Umgekehrt äußern vor allem Großbetriebe, die einen konstanten Anteil von karenzierten MitarbeiterInnen schon als Bestandteil in ihre Personalplanung aufgenommen haben, dass weniger die antizipierbaren langen Abwesenheiten als vielmehr die unangekündigten, kurzfristigen Fehlzeiten zu innerbetrieblichen Anpassungsproblemen führten (Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung 1991).

Andere Darstellungen ergaben, dass – durch einen learning-by-doing-Effekt – Vollzeitkarenz von Frauen gemeinhin nicht mehr hinterfragt wird, die Ablehnung gegen Teilzeitkarenz unter den Unternehmen aber relativ hoch ist. Dies ist einerseits erstaunlich, als von teilweise denselben Unternehmen das Aufrechterhalten des Kontakts zum Betrieb via geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse als Zeichen des Bemühens um einen erfolgreichen Wiedereinstieg positiv gewertet wird. Andererseits rechtfertigen diese Unternehmen ihre mangelnde Flexibilität mit dem Mangel an qualifizierten Ersatzarbeitskräften, die für eine Teilzeitarbeit zu finden seien. Ähnlich begründen sie die Ablehnung eines Wechsels der Karenz zwischen den Partnern, die die Karenzzeit des Einzelnen reduziere und damit erschwere, geeignetes Personal für immer kürzere Zeiträume befristet zu rekrutieren.

Es kann gesagt werden, dass mit dem persönlichen Wert und der empfundenen Wichtigkeit der/s einzelnen MitarbeiterIn für das Unternehmen jegliche Organisationsbereitschaft zu einer Lösung zugunsten des Mitarbeiters steigt. Auf den Unternehmenstypus bezogen ist ein „U-förmiger Bereitschaftsverlauf“ festzustellen: das Entgegenkommen in Kleinbetrieben geht tendenziell auf die Nicht-Substituierbarkeit einer vielleicht hoch-, auf jeden Fall aber sehr betriebsspezifisch geschulten Arbeitskraft und auf persönliche Affinität zurück. In großen Unternehmen erlauben ein langfristiger Planungshorizont, ein größerer interner Reservepool und die insgesamt größere Varianz der vertraglichen Regelungsdichte Spielräume für ein individuelles Entgegenkommen. Seitens der Arbeitgeber hoch bewertet werden weitergehende Kontakte zum Betrieb durch die MitarbeiterInnen, die einem Dequalifikationsprozess vorbeugen helfen und damit die Einarbeitungszeit und -schwierigkeiten bei der Rückkehr in den Beruf minimieren.

Die betriebliche Kostenbelastung durch Karenzgeld (und familienfreundliche Initiativen im allgemeinen) wird eher minimal eingeschätzt (Bundesministerium für Familie und Senioren 1998: 47), jedoch so gut wie nie von den Betrieben selbst quantifiziert. Durch die unmittelbare Übernahme der Quasi-Lohnfortzahlung durch die öffentliche Hand (70% FLAF und 30% Arbeitslosenversicherung) entstehen dem österreichischen Arbeitgeber keine direkten Kosten für die karenzierte Person und es eröffnet sich ein finanzieller Spielraum für die Bezahlung eines Substituts. Betriebliche Kosten im Gefolge einer Karenzierung sind indirekte, induzierte Kosten, die sich (1) auf innerbetriebliche Reorganisationen zum Zeitpunkt des Ausscheidens bzw. des Wiedereintritts konzentrieren oder (2) durch die Rekrutierung und Einarbeitung einer Ersatzarbeitskraft bedingt sind (siehe Tabelle 3.48). Denkbar niedrig werden nach diesen deutschen Untersuchungsergebnissen die Weiterbildungskosten für WiedereinsteigerInnen veranschlagt.

Tabelle 3.48:

## Art und Häufigkeit der Kostenwirkungen von Erziehungsurlaub, Deutschland

Kosten sind entstanden durch ...	selten/nie	häufig/immer	N
Vorhalten von Personal	71,3	15,9	n=139
Vermehrte Einstellung von Auszubildenden	71,3	9,6	n=136
Werbung von Ersatzkräften	51,3	34,7	n=150
Einarbeitung von Ersatzkräften	28,1	50,0	n=160
Betriebsinterne Umsetzungen	50,0	18,9	n=148
Wiedereingliederung der Erziehungsurlauberinnen	66,2	15,9	n=139
Weiterbildung der Erziehungsurlauberinnen während des Erziehungsurlaubs	91,0	4,6	n=133
Weiterbildung zurückkehrender Erziehungsurlauberinnen	76,1	8,2	n=134

Quelle: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung 1991:31.

Nach derselben Studie wurde die durch Karenz verursachte Personalfuktuation etwa hälftig durch interne Umbesetzungen, hälftig durch Neueinstellungen ausgeglichen (Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung 1991: 50).<sup>24</sup> Die Entscheidung zur Einstellung einer neuen Arbeitskraft hängt dabei wesentlich vom Vorhandensein interner Personalreserven ab und wird mit zunehmendem Spezialisierungsgrad schwieriger. Unter 450 befragten Unternehmen gaben rund zwei Drittel an, nie oder selten Probleme bei der Ersatzbeschaffung gehabt zu haben. 60% desselben Samples konnten befristete Einstellungen vorneh-

men, 30% der befragten Unternehmen wollten jemanden unbefristet einstellen, aber 15% mussten entgegen ihrer ursprünglichen Planung unbefristet einstellen, um eine adäquate Ersatzarbeitskraft anwerben zu können (Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung 1991: 37). Für diese Unternehmen ist bei Rückkehr der Karenznehmerin entweder die (unfreiwillige) Erweiterung des Mitarbeiterstabs oder ein organisatorisches Problem vorhersehbar.<sup>25</sup>

### 3.3.3 Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

#### 3.3.3.1 Familienfreundlichkeit – Definition und Kriterien

*Monika Thenner*

An den Beginn dieses Abschnitts wollen wir die nicht nur rhetorische Frage nach dem Sinn des Wortes „Familienfreundlichkeit“ stellen, um stichhaltige Antworten geben zu können, in welcher Gestalt familienfreundliche Unternehmen respektive eine familienfreundliche Arbeitswelt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen und Aussagen darüber machen zu können, welche Unternehmen als familienfreundlich zu qualifizieren sind.

<sup>24</sup> Eine vergleichbare Studie fehlt leider bislang in der österreichischen Forschungslandschaft – ein Manko, das auch im Folgeabschnitt häufig durch Erfahrungswerte aus deutschen Untersuchungen auszugleichen versucht wird. Parallelitäten in der wohlfahrtsstaatlichen Konzeption wie der gesellschaftlichen Werthaltung zwischen den beiden Ländern lassen eine Übertragbarkeit der Ergebnisse sinnvoll erscheinen.

<sup>25</sup> Dies kann zugunsten der/s Wiedereinsteiger/in/s gelöst werden, wobei zu bedenken ist, dass gerade unter den Ersatzarbeitskräften ebenfalls eine hohe Konzentration von WiedereinsteigerInnen bzw. BerufsrückkehrerInnen (siehe zu diesem Unterscheidungskriterium Kap. 2.2.4) zu finden ist, die auf diesem Weg wieder im Berufsleben Fuß fassen wollen.

Bereits in der Literatur wird der Terminus „Familienfreundlichkeit“ durchaus unterschiedlich gehandhabt: „Manche Autoren diskutieren familienfreundliche Arbeitsbedingungen unter dem Blickwinkel, dass den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen in punkto finanzieller Unterstützung sowie Betreuungs- und Beziehungsarbeit entgegengekommen wird; dass betrieblichen wie familiären Interessen Genüge getan wird oder dass familienfeindliche bzw. -störende Einflüsse vermieden werden. Andere lehnen Begriffe wie „Familienfreundlichkeit“ ab und richten den Blick ihrer Überlegungen verstärkt auf neue Formen der Arbeitsorganisation“<sup>26</sup> (Lewis 1996a: 6; eigene Übersetzung). Dieses breite Spektrum an Interpretationen ist zum Teil durch die unterschiedlichen Auffassungen und Zielvorstellungen der Experten bedingt. Es ist aber auch auf die unterschiedlichen Charakteristika von familienfreundlichen Maßnahmen zurückzuführen. So mag es von Bedeutung sein, ob eine stärkere Familienorientierung bewusst als personalpolitische Strategie um ihrer selbst Willen eingeführt wurde oder als Nebenprodukt einer anderen Maßnahme entstanden ist (Kausalprinzip). Andererseits ist argumentierbar, dass allein der positive Effekt auf NutzerInnen unabhängig von der eigentlichen Motivation einer Maßnahme von Bedeutung ist (Finalprinzip). Dieser positive Effekt wird einenorts als davon abhängig gesehen, ob neben formal bestehenden Regelungen für Familienfreundlichkeit auch das informelle Betriebsklima und die Solidarität unter Kollegen deren tatsächliche Umsetzung ermöglicht (Holt / Thaulow 1996a, Lewis 1996a). Andernorts wird wiederum die Prozessfunktion und das Miteinbeziehen aller

Akteure von den MitarbeiterInnen über die KlientenInnen bis hin zum Management als Katalysator für die Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen betont (Moss 1996, in: Lewis 1996a, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998). Schließlich wird die Qualität von „Familienfreundlichkeit“ als Zielfunktion in ihrem Zusammenspiel mit anderen Zielvorstellungen kritisch reflektiert. So argumentieren Fletcher / Rapoport (1996), dass familienfreundliche Maßnahmen in einen Zielkonflikt mit emanzipatorischen Bestrebungen am Arbeitsplatz treten können, wenn dadurch sogenannte „mommy tracks“ kreiert werden. Darunter verstehen sie, dass betriebliche Vereinbarkeitspolitik nur eindimensional für weibliche MitarbeiterInnen angeboten oder nur von diesen angenommen werden (in: Lewis 1996a). Diese geschlechtsspezifische Ausrichtung auf Mütter, Töchter und Schwiegertöchter als „female care-givers“ ermöglicht aber gerade weitere systemtreue Eindimensionalität in dem Sinne, dass familienpolitische Bestrebungen mehrheitlich darauf abzielen, *innerhalb* des bestehenden gesellschaftlichen Verständnisses von Arbeit deren Erbringung zu erleichtern, also Doppelbelastungen zu verringern. Dem Charakter nach unverändert bleiben Erwerbsarbeit und Familienarbeit als zwei voneinander unabhängige Arbeitsaufgaben bestehen, ebenso wie traditionelle Arbeitsverhältnisse und -strukturen unhinterfragt bleiben. Der Kritikpunkt ist also weiters, dass versucht wird, Symptomen beizukommen, während die ursächliche Arbeitsorganisation unangetastet bleibt. So ist beispielsweise der Bedarf nach (un)bezahlten Freistellungstagen im Rahmen einer 40stündigen Normalarbeitswoche eine Alternative zu einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, die das Einarbeiten der Normarbeitszeit binnen eines längeren Durchrechnungszeitraums vorsieht. Die verstärkte Selbstbestimmung des Arbeitnehmers im flexiblen Arbeitszeitmodell vergrößert seinen Handlungsspielraum, die Ergebnisorientierung tritt anstelle der Anwesenheitsorientierung und ein Abwesen-

26 „Thus, certain authors discuss family-friendly employment in terms of meeting employees' needs to provide economic support and practical and emotional care [...], of meeting business and family needs [...], or of avoiding being family-hostile or -disruptive. Others reject terms such as ‚family-friendly‘ and focus on new ways of conceptualizing work.“

Tabelle 3.49: Elemente von Programmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

<b>Kinderbetreuung</b>	<b>Wiedereinstieg</b>
Betriebskindergarten	Wiedereinstellungsgarantie
Belegkindergarten (Anm: Platzzukauf)	Bevorzugte Wiedereinstellung
Tagesmutter	Wiedereinstellung nach individueller Absprache
<b>Beruflicher Qualifikationserhalt</b>	<b>Flexibilisierung der Erwerbsarbeit</b>
Durch Arbeitseinsatz (z.B. Vertretungen)	Nach Dauer der Arbeitszeit
Durch betriebliche Weiterbildung	Nach Lage der Arbeitszeit
Durch Weiterbildung in Eigeninitiative	Nach Ort der Arbeitszeit

Quelle: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung 1989: 155

heitstag wird deshalb vom Arbeitgeber als neutral empfunden. Hingegen werden Freistellungstage in einem starren Normalarbeitszeitverhältnis gerne zwar als gerechtfertigte aber dennoch betriebsstörende Fehlzeiten vom Arbeitsplatz bewertet. Von qualitativer Bedeutung ist letztlich, dass familienorientierte Initiativen weder den Status „sozialer Geschenke“ für eine Minderheit bzw. Randgruppe der Belegschaft haben noch als „soziale Zuckerln“ für privilegierte ArbeitnehmerInnen gehandhabt werden. Es sollte generell dem Erfordernis Genüge getan werden, die Arbeit im Betrieb für alle ArbeitnehmerInnen nicht schon dann als *menschengerecht* gestaltet anzusehen, wenn sie die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers nicht überfordert oder Gefahren für sein Leben und seine Gesundheit ausgeschlossen sind, sondern erst wenn die Arbeitsleistung unter höchstmöglicher Wahrung des körperlichen *und* seelischen Wohlbefindens erbracht werden kann (Wingen 1994: 202). Letzteres schließt gerade eine machbare Koordination von Betreuungs- und Erwerbsarbeitszeiten mit ein.

In der Praxis ist hinsichtlich der Ausprägung von familienfreundlichen Maßnahmen eine enorme Bandbreite von unterschiedlichen Betriebsinitiativen anzutreffen, deren Vielfalt sich aus der Abstimmung von individuellen Bedürfnissen und individuellen Betriebs(ablaufs)spezifika, also aus dem situativen Kontext, ergibt. Im Grunde werden

betriebliche Familienleistungen aber immer auf der Basis zeitwerter Leistungen, geldwerter Leistungen, infrastruktureller Leistungen respektive Kombinationen dieser drei angeboten (vgl. Tabelle 3.49). Vereinzelt Untersuchungen im deutschsprachigen Raum wie etwa des österreichischen oder des deutschen Familienministeriums (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998b, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1997, Fauth-Herkner 1998) oder des Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (1989, 1991) haben versucht, darüber hinausgehende Kategorien für familienfreundliche Initiativen zu bilden und Kriterien für Familienfreundlichkeit zu formulieren. Die Etablierung von landes- und bundesweiten Auszeichnungsverfahren – den einzelnen „Landeswettbewerben zum frauen- und familienfreundlichsten Betrieb des Jahres“ und den darauf aufbauenden Bundeswettbewerb „Frauen und familienfreundlichste Betriebe“ – hat zu einer Weiterentwicklung und zum Teil auch Vereinheitlichung dieser Kriterien geführt (vgl. Tabelle 3.50).

Ein solcher Landeswettbewerb zum frauen- und familienfreundlichsten Betrieb hat 1991 erstmals in der Steiermark stattgefunden (Steirisch-österreichische Initiative zur Chancenverbesserung der Frauen in der Arbeitswelt div. Jg., Pastner/Papouschek 1996). Mittlerweile gibt es derartige Wettbewerbe unter unterschiedlichen Namen und

mit teilweise unterschiedlichen Organisationsformen bereits in allen Bundesländern. Um die Einrichtung und Durchführung landesweiter Wettbewerbe weiter zu stimulieren, hat das Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie die Initiative zu einem Bundeswettbewerb, bei welchem die Bundessieger aus den Reihen der Sieger der einzelnen Landeswettbewerbe gekürt werden, gesetzt. Dieser Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ wurde 1998 erstmals durchgeführt. Sinn aller dieser Auszeichnungsverfahren ist die Vorstellung von nachahmungswerten „best“ oder „good practice“-Modellen und somit die Bekanntmachung und Weitergabe von Unternehmenspolitiken, an denen sich andere Unternehmen möglichst messen sollen.

Den Kriterienkatalogen ist gemein, dass sie weder jene Unternehmen, die exakt die durch Gesetz oder Kollektivvertrag festgesetzten Regelungen einhalten, noch jene, die alleine variable Arbeitszeiten anbieten, als „familienfreundlich“ kategorisieren. Der Terminus impliziert, dass über diesen Rahmen hinausgehende Leistungen zugunsten von ArbeitnehmerInnen mit Familie bereitgestellt werden, die auch von den NutzerInnen mehrheitlich eingefordert, beansprucht oder zumindest befürwortet werden. Ihrem Wesen nach stellen betriebliche Familien- und Sozialleistungen in Österreich zumeist Ergänzungen oder Erweiterungen des öffentlichen Instrumentariums dar. Unterschiede in der Ausgestaltung familienfreundlicher Massnahmen können daher ebenso – quasi extern – durch das Vorhandensein öffentlicher Einrichtungen bedingt sein (z.B. regionale und Stadt/Land-differenzen), wie eine unterschiedliche Intensität der Massnahmen von den (finanziellen und organisatorischen) Möglichkeiten eines Unternehmens geprägt ist. Anhand der Kinderbetreuung und dem Wiedereinstiegstraining lässt sich beispielsweise zeigen, dass vom eigenständigen Angebot durch das Unternehmen, über Angebotskooperativen, über den Zukauf von Leistungen bei institutionellen Anbietern, dem Sponsoring institutioneller Anbie-

ter bis zum Vermittlungsservice und der psychologischen Hilfestellung durch das Unternehmen eine breite Palette betrieblicher Unterstützungsmöglichkeiten mit – hier abnehmend dargestellter – Intensität und Ausprägung besteht.

Wenngleich auch ausschließlich monetäre Transfers wie beispielsweise ein zusätzliches Kinder- oder Geburtsgeld zu den familienfreundlichen Massnahmen gezählt werden, stehen in der Realität jene Initiativen im Mittelpunkt, die die praktische Versorgungsarbeit an betreuungsbedürftigen Verwandten zum Ziel haben. Dabei genießt die Kinderbetreuung gegenüber der Betreuung älterer Angehöriger ein ungleich stärkeres Augenmerk (siehe auch Kap. 3.1.3). Ebenso wird der Vielfalt der Zeitarrangements (flexible Arbeitszeitformen, Arbeitszeitverkürzung, kurzfristige Abwesenheit, längerfristige Absenz etc.) zur Eigenbetreuung ein breiterer Raum gewidmet als der professionellen Fremdbetreuung im Rahmen einer entsprechenden Betreuungsinfrastruktur (siehe zur betriebswirtschaftlichen Begründung noch im Folgeabschnitt).

Weiters fällt ins Auge, dass oftmals ein Zusammenhang zwischen „Familienfreundlichkeit“ und „Frauenfreundlichkeit“ hergestellt wird (Steirisch-österreichische Initiative zur Chancenverbesserung der Frauen in der Arbeitswelt div. Jg., Pastner / Papouschek 1996), dessen Bedeutung eine durchaus ambivalente ist. Angesichts bestehender Auffassungen (siehe Band I oder Kap. 3.2.4 in diesem Band) und Realitäten (siehe Kap. 3.1.1 oder 3.3.2) (müssen) vor allem Unternehmen mit einem hohen weiblichen Beschäftigtenanteil genannte Hilfestellungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Arbeitnehmerinnen ermöglichen; umgekehrt werden diese ArbeitgeberInnen aus diesem Grund auch ganz bewusst von Frauen angesteuert.

Andererseits ist die Deckungsgleichheit der beiden Aktionsfelder Familien- und Frauenfreundlichkeit als einziger Stützpfiler weiblicher Erwerbstätigkeit kritisch zu hinterfragen. Eine ausschließliche Zuschreibung der Familienorientierung und der Familienpflichten zum weiblichen

Geschlecht ist eine unnötige geschlechtsspezifische Reduktion der Handlungsfelder von weiblichen ArbeitnehmerInnen. Begrüßenswert erscheint hingegen die Koinzidenz dieser Maßnahmen in Betrieben, die der *Gleichwertigkeit* anstelle der *Gleichartigkeit* ihrer MitarbeiterInnen entsprechende Achtung zollen. Hier treten Frauenförde-

rung und familienfreundliche Initiativen als jene Maßnahmen auf den Plan (respektive die Betriebsvereinbarung), die der Individualität der MitarbeiterInnen Beachtung schenken. Unternehmen mit dieser Orientierung sind die Vorreiter einer breiteren, zukunftssträchtigen Perspektive der stärkeren Berücksichtigung von MitarbeiterInneninteressen

Tabelle 3.50:

## Beurteilungskriterien für die Wahl der frauen- und familienfreundlichsten Betriebe in Österreich

Kriterium	Detailaspekte	Priorität
Anteil von Frauen in Führungspositionen	- Anteil von Frauen im Management - Anteil von Frauen im Topmanagement	II
Weiterbildungsquote für Männer und Frauen	- Finanzierung der Weiterbildung durch das Unternehmen - Weiterbildung während der Arbeitszeit - Weiterbildung für Teilzeitbeschäftigte - Weiterbildungsangebote auch für Karenzierte	I
Flexibilität der Arbeitszeit	- Gleitzeit - Individuelle Arbeitszeitregelungen	I
Anteil der Teilzeitjobs	- Anteil im Management und im Bereich leitender Angestellter - Möglichkeit des Wechsles von Voll- auf Teilzeit - Möglichkeit des Wechsles von Teil- auf Vollzeit	I
Flexibilität des Arbeitsortes	- Anteil von Tele-Working-Jobs	II
Quote der WiedereinsteigerInnen	- Ab 1994 bis jetzt - Dauer der Berufsunterbrechung - Verbleib im Betrieb nach dem Wiedereinstieg	I
Vorbereitung des Wiedereinstiegs	- Kontakt zum Unternehmen z.B. durch Urlaubsvertretung und freie Mitarbeit in Familienphase - Vorbereitung durch Einschulungen und Weiterbildungsmaßnahmen während der Familienphase	I
Maßnahmen im Bereich Kinderbetreuung	- Kinderbetreuungsvermittlung durch das Unternehmen/Poollösung, Familienservice - Erweiterte Pflegefreistellung - Betriebskindergarten	I
Materielle Zusatzleistungen	- Zusätzliche finanzielle Leistungen für MitarbeiterInnen mit Familie - Fringe benefits für MitarbeiterInnen mit Familie (z.B. Einkaufsvergünstigungen)	III
Anlaufstelle für Frauen- und Familienfragen	- Ansprechperson für Frauen- und Familienfragen	II
Frauen und Familien in und Personalpolitik	- Frauen und Familie als Thema der Unternehmensphilosophie und im Personalentwicklungskonzept - Frauen und Familie als Thema eigener Initiativen - Fühlen sich die MitarbeiterInnen gleichbehandelt auch in bezug auf die Entlohnung	I

Quelle: Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie, Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“

im Allgemeinen, die andere Elemente wie z. B. aktive Vaterschaft, Förderpläne für ältere ArbeitnehmerInnen, für AusländerInnen, für PendlerInnen etc. ebenfalls durch spezielle Hilfestellungen mitdenkt.

Indikatorsysteme für Familienfreundlichkeit jüngerer Datums haben bereits versucht, bestehende Kritikpunkte zu internalisieren und weisen Fragestellungen auf, die einerseits auf die Integration familienpolitischer Maßnahmen in das gesamte Unternehmenskonzept achten und andererseits deren praktische Umsetzungsmöglichkeiten gleich mitzubewerten suchen. Das derzeit elaborierteste Konzept dazu ist in Tabelle 3.51 abgebildet und stammt aus dem österreichischen Audit FAMILIE & BERUF, auf das im folgenden näher eingegangen werden soll.

### 3.3.3.2 Das österreichische Audit FAMILIE & BERUF

Monika Thenner

Das Audit FAMILIE & BERUF ist eine nach amerikanischem und deutschem Vorbild entwickelte Maßnahme des Bundesministeriums für Familie, die eine nachhaltige Entwicklung österreichischer Unternehmen in Richtung Familienfreundlichkeit zu forcieren sucht. Im Gegensatz zu den Landeswettbewerben zum frauen- und familienfreundlichsten Betrieb oder dem Bundeswettbewerb zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (bei welchem die Bundessieger aus den Reihen der Sieger der einzelnen Landeswettbewerbe gekürt werden), handelt es sich dabei um ein dynamisches Konzept, das mit der Erhebung des Ist-Zustands und dem Erwerb eines Grundzertifikats seinen Ausgang nimmt. Die Teilnahme am Audit FAMILIE & BERUF ist freiwillig und wird vom Bundesministerium nach Anzahl der MitarbeiterInnen und der Höhe der Beratungskosten gefördert. Essentiell dabei ist zunächst nicht das Vorhandensein von familienpolitischen Maßnahmen in einem Unternehmen, sondern ein familienpolitisches Bewusst-

sein respektive eine Neugierde darüber, ob sich Familienfreundlichkeit auch betriebswirtschaftlich rechnet. In einem nächsten Schritt entwickelt eine im Unternehmen zusammengestellte Projektgruppe in Kooperation mit einer für das Audit FAMILIE & BERUF autorisierten Unternehmensberatung die sogenannten Handlungsfelder weiter. Diese wurde von einer Expertengruppe als Grundpfeiler einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik vordefiniert.

Die Handlungsfelder sind teils geeignet, um qualitative Sachverhalte abzufragen, teils können daraus quantitative Indikatoren abgeleitet und Effekte gemessen werden. Aufgabe der Projektgruppe ist es, unternehmensspezifischen Charakteristika so in diese Handlungsfelder zu integrieren, dass in einem weiteren Schritt ein betriebsspezifischer Soll-Zustand und dahin führende Umsetzungsvorschläge ausgearbeitet werden können. Eine Erfolgskontrolle während der folgenden drei Jahre und eine Erfolgsmessung nach drei Jahren orientiert sich dabei an vier Elementen: der *Institutionalisierung*, die misst, wie familienfreundliche Maßnahmen in einem Unternehmen verankert sind (in/formell, mündlich, schriftlich); der *Zielgruppe*, die erfasst, für wen diese Maßnahmen zugänglich sind; der *Nutzung*, die festhält, wer und wieviele MitarbeiterInnen von existierenden Maßnahmen überhaupt Gebrauch machen; und schließlich der *Unterstützung*, welche MitarbeiterInnen dabei seitens von Kollegen und Vorgesetzten erfahren (Fauth-Herkner 1998: 6). Essentiell ist daher nicht die Zahl familienfreundlicher Maßnahmen im Unternehmen, sondern die gesamte Unternehmenskultur und der integrierte Umgang mit dem familienpolitischen Aspekt der Personalpolitik. Bei der Re-Auditierung nach drei Jahren werden jene Unternehmen zertifiziert, die im Rahmen der jeweiligen Möglichkeiten den selbst gesetzten Soll-Zustand angestrebt, angenähert und realisiert haben. Da auch quantitative unternehmens- und familienbezogene Daten erfasst, verknüpft und analysiert werden, entsteht für das



Tabelle 3.51:

## Handlungsfelder des Kriterienkatalogs zum österreichischen Audit FAMILIE &amp; BERUF

Handlungsfeld	Kurzbeschreibung
Arbeitszeit	- Maßnahmen flexibler Arbeitszeitgestaltung hinsichtlich Umfang, Zeitpunkt und Abrechnungszeitraum - Freistellungsregelungen
Arbeitsabläufe und -inhalte	- Bausteine und Methoden (etwa Mitarbeiterbeteiligung oder Teamarbeit) der flexiblen Gestaltung und Verteilung von Arbeitsaufträgen
Arbeitsort	- Möglichkeiten eines flexiblen Arbeitsortes (zu Hause, im Büro, auf Reisen) und seine Anbindung an den Betrieb
Informations- und Kommunikationspolitik	- Unternehmensinterne Informations- und Öffentlichkeitsarbeit über familienunterstützende Aktivitäten des Betriebes
Führungskompetenz	- Familienbewußtes Verhalten der Führungskräfte - Aktive Unterstützung familienbewußter Vereinbarungen - Förderung der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
Personalentwicklung	- Fortbildungs- und Förderungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit Familie - Positive Bewertung von Patchwork Erwerbsbiographien
Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen	- Finanzielle und soziale Unterstützung für Beschäftigte mit Familie
Flankierender Service für Familien	- Versorgungsarrangements für Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige
Unternehmens- und personalpolitisches Datenmodell	- Erfassung, Verknüpfung und Analyse betriebswirtschaftlicher Daten und Informationen zur mittel- bis langfristigen Kosten - Nutzen Gegenüberstellung familienbewußter Maßnahmen
Betriebsspezifika	- Innovative familienbewußte Maßnahme, die keinem der beschriebenen Handlungsfelder zuzuordnen sind

Quelle: Fauth-Herkner 1998

Unternehmen die Basis für eine Kosten-Nutzen-Analyse familienbewusster Maßnahmen (Schiebel 1998). Im Interesse des Bundesministeriums gelegen ist es, unternehmerisches Interesse für Familienpolitik auf betrieblicher Ebene zu stärken und damit zur Entschärfung der Vereinbarkeitsproblematik für ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten beizutragen.

### 3.3.3.3 Familienfreundliche Maßnahmen in österreichischen Unternehmen – Ergebnisse einer Umfrage

*Barbara Riepl und Eva Thalhammer*

Wie aus den vorangegangenen Kapiteln hervorgeht, ist es für die Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Betreuungspflichten von zentraler Bedeutung, inwieweit ArbeitgeberInnen bereit sind, die Beschäftigten durch familienfreundliche Maßnahmen in ihren Betrieben zu unterstützen. Da allerdings die Ergänzung des öffentlichen Instrumentariums an Familien- und Sozialleistungen durch familienfreundliche betriebliche Initiativen in Österreich keine lange Tradition hat, gibt es bisher kaum diesbezügliche Untersuchungen.

Einen Beitrag zur Verkleinerung dieser Forschungslücke stellt die im folgenden dargestellte Unternehmensbefragung dar, die im Sommer 1998 vom Europäischen Zentrum (Riepl / Thalhammer 1998) durchgeführt wurde. Vorrangige Zielsetzung dieser Untersuchung war, die Bandbreite an jenen familienfreundlichen Maßnahmen in österreichischen Unternehmen zu erheben, die durch Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträge verbindlich geregelt sind. Die Stichprobe für die schriftliche Umfrage wurde aus der Adressdatenbank der Wirtschaftskammer gezogen, in der alle österreichischen Unternehmen erfasst sind. Insgesamt wurden etwas mehr als 3.000 Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten aus den folgenden 6 Bundesländern zufällig ausgewählt und angeschrieben: Burgenland, Kärnten, Niederösterreich,

Oberösterreich, Steiermark und Vorarlberg. Da es in Wien, Tirol und Salzburg nicht möglich war, Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten aus der Grundgesamtheit auszuschließen, wurden diese Bundesländer mit der Erhebung nicht erfasst. Die Rücklaufquote lag mit 193 beantworteten Fragebögen bei 6,4%. Damit ist der Rücklauf zwar relativ gering, er entspricht aber in etwa den Erfahrungen bei ähnlichen in Deutschland durchgeführten Umfragen (BMFUS 1994). Die schriftliche Befragung wurde durch 20 vorstrukturierte telefonische Interviews ergänzt.

#### **Verbindlichkeit familienfreundlicher Vereinbarungen in den Betrieben**

Die verbindliche Regelung familienfreundlicher Maßnahmen innerhalb eines Unternehmens kann entweder durch die Aufnahme in eine Betriebsvereinbarung oder durch Einzelverträge erfolgen. Bei der Regelung von Maßnahmen durch eine Betriebsvereinbarung ist davon auszugehen, dass alle (bzw. alle gleichgestellten) MitarbeiterInnen dieselben Ansprüche geltend machen können. Die einzelvertragliche Vereinbarung bedeuten hingegen, dass eine bestimmte Regelung zwar für alle MitarbeiterInnen gelten kann, aber nicht muss, d. h. dass Maßnahmen eventuell nur ausgewählten MitarbeiterInnen zugestanden werden. Zudem haben Unternehmen noch die Möglichkeit, bei Bedarf informell und unverbindlich auf Bedürfnisse von MitarbeiterInnen einzugehen, wobei solche Angebote von den Beschäftigten nicht eingefordert werden können.

#### *Verbindliche familienfreundliche Regelungen*

77 der 193 antwortenden Betriebe (40%) gaben an, bisher keine der 22 im Fragebogen aufgezählten familienfreundlichen Initiativen verbindlich geregelt zu haben, während in den übrigen 116 der befragten Unternehmen (60%) zumindest eine der Maßnahmen Bestandteil der Betriebsvereinbarung oder von Einzelverträgen ist. Von diesen 116 Unternehmen wurden durchschnittlich 3,6 der im

Fragebogen aufgezählten Maßnahmen angegeben. Allerdings ist die Streuung sehr hoch: 31 Betriebe, das sind 27% aller Betriebe mit familienfreundlichen Maßnahmen, haben nur eine Maßnahme, während in 34 Betrieben (29% der Betriebe mit Maßnahmen) 5 oder mehr verschiedene Maßnahmen vertraglich zugestanden werden. Mehr als drei Viertel (77%) der von den Betrieben angegebenen Maßnahmen sind einzelvertraglich geregelt. Die übrigen Maßnahmen sind Teil der Betriebsvereinbarung.

Nach Aussage der im Rahmen der Telefoninterviews Befragten ist die zentrale Zielsetzung bei der verbindlichen Regelung von Maßnahmen, dass die Attraktivität des Betriebs für die MitarbeiterInnen gesteigert werden soll, wovon wiederum positive Effekte für das Unternehmen erwartet werden.

Häufig wird daher versucht, auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen, um eher unspezifisch die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen zu fördern. Damit sind verschiedene Erwartungen verbunden, etwa dass zufriedene ArbeitnehmerInnen im Gegenzug auch auf Wünsche der Unternehmensleitung eingehen oder dass sie besser und effizienter arbeiten als unzufriedene. Mit dieser Motivation werden Maßnahmen besonders dann eingeführt, wenn konkrete Bedürfnisse von den Beschäftigten geäußert werden und sich das Unternehmen die entsprechenden Maßnahmen finanziell oder auch organisatorisch leisten kann. Als ein weiteres Motiv für die verbindliche Regelung familienfreundlicher Maßnahmen wurde angegeben, dass dadurch eine spezielle Gruppe von potentiellen ArbeitnehmerInnen erreicht werden soll, z. B. Frauen oder Personen, die in der Nähe des Betriebsstandorts wohnen. Zudem wird in manchen Betrieben die Inanspruchnahme von Arbeitszeitregelungen und Weiterbildungs- oder auch Karriereplanung nicht nur als Entgegenkommen für die Beschäftigten gesehen, sondern ist explizit Ziel der Unternehmensleitung, z. B. wenn der Betrieb auf eine relativ starke arbeitszeitliche Flexibilität der Be-

schäftigten angewiesen ist. Karriere- und Wiedereinstiegsplanung sind vor allem dort geregelt, wo die Unternehmensleitung großes Interesse hat, eingearbeitete MitarbeiterInnen zu behalten, entweder weil sie besonders gut arbeiten, oder weil es aus anderen Gründen schwierig wäre, Ersatz zu finden. Bezüglich der Weiterbildung von Beschäftigten wurde mitgeteilt, dass diese ohnehin auch dem Betrieb zugute kommt.

Als Gründe für die Bevorzugung einzelvertraglicher Regelungen gegenüber der Festlegung in einer Betriebsvereinbarung wurden in den Interviews die folgenden genannt:

- ▶ Einzelvertragliche Regelungen sind besser an individuelle Bedürfnisse angepasst und dadurch für die ArbeitnehmerInnen vorteilhafter.

Einzelvertragliche Regelungen werden nur von jenen gefordert und in Anspruch genommen, die sie benötigen, wodurch Missbrauch verhindert werden soll.

- ▶ Einzelvertragliche Regelungen gibt es nur für jene MitarbeiterInnen, die für den Betrieb besonders wertvoll sind und die man nicht verlieren möchte.

- ▶ Einzelvertragliche Regelungen sind verglichen mit Betriebsvereinbarungen weniger verbindlich. Das heißt, es ist leichter möglich, keine entsprechenden Verträge mehr abzuschließen, wenn es aus finanziellen oder andern Gründen nicht mehr erwünscht ist.

#### *Informelle familienfreundliche Regelungen*

Informelle Angebote gibt es sowohl in Betrieben, die keine der abgefragten familienfreundlichen Maßnahmen verbindlich vereinbart haben, als auch in solchen, die zu verbindlichen Zusagen in gewissen Bereichen bereit sind, andere Maßnahmen jedoch nur nach Ermessen zugestehen wollen oder können. Unter dem Motto „man kann über alles reden“ sind diese Betriebe bemüht, gewisse Wünsche der Beschäftigten zu erfüllen, ohne sich vertraglich festzulegen. Informelle Regelungen sind also durch verschiedene Einschränkungen ge-

kennzeichnet. Sie werden nur „nach Möglichkeit“ oder „bei Bedarf“ gewährt, beispielsweise solange es dem Betrieb gut geht oder wenn ein/e MitarbeiterIn Hilfe braucht. In vielen Fällen handelt es sich um vorübergehende kurzfristige Lösungen. Die Initiative für entsprechende Maßnahmen muss nach Aussage der ArbeitgeberInnen eher von den Beschäftigten kommen.

Informelle Regelungen sind vor allem bei der Gestaltung der Arbeitszeit verbreitet. Von mehreren Unternehmensleitungen wurde festgestellt, dass sich die Beschäftigten die Arbeitszeit relativ selbständig und flexibel einteilen können. Wenn nötig, können sie auch mit KollegInnen Absprachen treffen und Dienste tauschen. Ebenfalls erwähnt wurde die Urlaubsplanung, bei der darauf geachtet wird, dass Eltern schulpflichtiger Kinder ihren Urlaub während der Schulferien einteilen können. Abgesehen von diversen Möglichkeiten im Bereich der Arbeitszeitgestaltung wurden aber auch andere Maßnahmen angegeben, z. B. das Einrichten einer Spielecke in einem Betrieb bzw. die Möglichkeit der Beaufsichtigung durch die Mutter der Unternehmerin. Finanzielle Unterstützung in Notlagen sowie die Übernahme von Fortbildungskosten wurden ebenfalls genannt.

#### **Formen familienfreundlicher Maßnahmen**

Familienfreundliche Maßnahmen lassen sich unterschiedlichen Bereichen bzw. Handlungsfeldern zuordnen, wie die Kategorisierungen in den

Kapiteln 3.3.3.1 und 3.3.3.2 veranschaulichen. Bei der beschriebenen Umfrage wurden folgende 5 Bereiche untergliedert: Arbeitszeitregelungen, Freistellungen für Kinderbetreuung, Pflegefreistellung von längerer Dauer, Serviceleistungen und finanzielle Leistungen. Diese Auswahl war vor allem dadurch geprägt, dass nur jene Maßnahmen erfasst werden sollten, die durch eine vertragliche Regelung möglichst verbindlich vereinbart sind.

#### *Arbeitszeitregelungen*

Diverse Arbeitszeitmaßnahmen stellen eine wichtige Form familienfreundlicher Regelungen dar, auch wenn sie aus der Perspektive der Beschäftigten nicht ausschließlich positiv bewertet werden müssen.

Insgesamt haben 39% der Betriebe in der Stichprobe zumindest eine der Maßnahmen, die unter Arbeitszeit aufgelistet wurden. Im Durchschnitt sind 85% der Maßnahmen dieses Bereichs einzelvertraglich geregelt. Interessant ist, dass die Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung während des Karenzurlaubs sowie die Möglichkeit der Arbeitszeitreduktion bei Betreuungs- oder Pflegepflichten zwar ähnlich selten wie die anderen Maßnahmen Teil der Betriebsvereinbarung sind, aber wesentlich häufiger als andere einzelvertraglich vereinbart werden.

Bei der verhältnismäßig häufigen Möglichkeit zur Arbeitszeitreduktion bei Betreuungs- oder Pflegepflichten sind die Angaben zur maximalen

**Tabelle 3.52:**  
**Betriebe mit familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen**

	Anzahl	Prozent
geringfügige Beschäftigung während Karenzzeit	60	32
Reduktion der Arbeitszeit bei Betreuungs-/ Pflegepflichten	42	23
Verlängerung des Durchrechnungszeitraums bei Betreuungs-/ Pflegepflichten	21	12
Telearbeit bei Betreuungs-/ Pflegepflichten	15	8
andere familienfreundliche Arbeitszeitregelungen	4	2
gesamt	75	39

Dauer einer solchen Arbeitszeitreduktion sehr unterschiedlich und liegen zwischen einem Monat und 5 Jahren. Als maximale Dauer des verlängerten Durchrechnungszeitraumes bei Betreuungs- oder Pflegepflichten nannten 6 dieser Unternehmen 1 Jahr, bei 4 weiteren Unternehmen liegt die Dauer zwischen 2 und 6 Monaten.

#### *Arbeitsfreistellung für Kinderbetreuung*

Unter Arbeitsfreistellung für Kinderbetreuung werden jene Maßnahmen verstanden, die es Eltern erleichtern, die Betreuung ihrer Kinder selbst zu übernehmen – entweder im Sinne einer verlängerten Karenzzeit oder auch während bestimmter Zeiten wie etwa während der Ferien. Die Verlängerung der gesetzlich vorgeschriebenen Behaltefrist nach der Karenzzeit wurde ebenfalls diesem Bereich zugerechnet.

Regelungen hinsichtlich Arbeitsfreistellungen für Kinderbetreuung wurden nur von 15% der befragten Betriebe angegeben. Wie in anderen Bereichen auch, dominieren in 90% der Fälle einzelvertragliche Vereinbarungen, nur viermal ist eine entsprechende Maßnahme Teil einer Betriebsvereinbarung. Die große Zahl einzelvertraglicher Regelungen erklärt das Auftreten verschiedener Formen der Arbeitsfreistellung innerhalb eines Unternehmens, da zum Teil für unterschiedliche Personen unterschiedliche Vereinbarungen getroffen werden.

Während es sich bei der Möglichkeit zur Arbeitsfreistellung mit Weiterversicherung und finanzieller Unterstützung nur um Einzelfälle handelt, tritt die Arbeitsfreistellung mit verlängertem Rückkehrrecht doch etwas öfter auf. Die zeitliche Beschränkung des Rückkehrrechts liegt bei den einzelnen Betrieben zwischen einem Monat und 3 Jahren, wobei die Mehrheit 6 oder 12 Monate nennt. Die maximale Dauer der Weiterversicherung wurde nur ein Mal mit einem Monat genauer spezifiziert. Die Verlängerung der Behaltefrist nach der Karenz wird von immerhin 9 Betrieben als vereinbarte Maßnahme angegeben.

#### *Pflegefreistellung von längerer Dauer*

In Ergänzung zum temporären Pflegeurlaub nach dem ASVG wird eine Pflegefreistellung von längerer Dauer dann notwendig, wenn Beschäftigte die umfassende Betreuung von Familienangehörigen übernehmen. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um ältere Verwandte, zum Teil bedarf es einer solchen Pflegefreistellung aber auch bei einer schwereren Erkrankung eines Kindes.

Pflegefreistellungen von längerer Dauer gibt es in 16% der Betriebe, das heißt sie sind ebenso selten vertreten wie Arbeitsfreistellungen für Kinderbetreuung. Auch sie sind beinahe vollständig, nämlich zu 89%, einzelvertraglich geregelt.

Die maximale Dauer von Pflegefreistellung mit Weiterversicherung und finanzieller Unterstützung

**Tabelle 3.53:**  
**Betriebe mit Arbeitsfreistellungen für Kinderbetreuung**

	Anzahl	Prozent
Arbeitsfreistellung mit Weiterversicherung und finanzieller Unterstützung	3	2
Arbeitsfreistellung nur mit Weiterversicherung	4	2
Arbeitsfreistellung nur mit verlängertem Rückkehrrecht	22	12
verlängerte Behaltefrist nach der Karenz	9	5
andere Formen der Arbeitsfreistellung	3	2
gesamt	29	15

**Tabelle 3.54:**  
**Betriebe mit Pflegefreistellungen von längerer Dauer**

	Anzahl	Prozent
Pflegefreistellung mit Weiterversicherung und finanzieller Unterstützung	5	3
Pflegefreistellung nur mit Weiterversicherung	13	7
Pflegefreistellung nur mit verlängertem Rückkehrrecht	24	13
andere Formen der Pflegefreistellung	2	1
gesamt	30	16

wurde von einem Unternehmen mit einem Monat angegeben, Pflegefreistellung lediglich mit Weiterversicherung ist mit maximal 2 Monaten befristet. Wesentlich länger aufrecht erhalten wird in vielen Fällen das Rückkehrrecht, wenn es nicht von Weiterversicherung begleitet ist: Die längste Zeitspanne, die genannt wurde, beträgt 5 Jahre, die meisten Unternehmen gaben allerdings nur 6 Monate an.

*Familienfreundliche Serviceleistungen*

Als familienfreundliche Serviceleistungen sind folgende Arten von Maßnahmen zusammengefasst: vertraglich vereinbarte Karriere- bzw. Wiedereinstiegsplanung, Weiterbildungsangebote für ArbeitnehmerInnen und Serviceleistungen im Bereich Kinderbetreuung.

Die relativ häufige Nennung diverser Serviceleistungen von insgesamt 45% der Betriebe zeigt, dass diese zumindest derzeit einen wesentlichen Anteil familienfreundlicher Maßnahmen ausmachen. Interessant ist, dass in diesem Bereich nur zwei Drittel der Maßnahmen einzelvertraglich vereinbart sind, da die Regelung solcher Maßnahmen verhältnismäßig oft in Betriebsvereinbarungen aufgenommen wird. Speziell Karriereplanung mit MitarbeiterInnen sowie Weiterbildung für karenzierte Beschäftigte sind sogar beinahe in der Hälfte der Fälle über eine Betriebsvereinbarung geregelt, während bei den übrigen Maßnahmen die einzelvertraglichen Übereinkommen deutlich im Vordergrund stehen.

Betriebliche Serviceangebote wie Karriere- oder Wiedereinstiegsplanung sind ebenso wie Weiter-

**Tabelle 3.55:**  
**Betriebe mit familienfreundlichen Serviceleistungen**

	Anzahl	Prozent
Karriereplanung mit MitarbeiterInnen	57	32
Wiedereinstiegsplanung mit karenzierten MitarbeiterInnen	46	26
Weiterbildung für WiedereinsteigerInnen	40	22
Weiterbildung für karenzierte MitarbeiterInnen	24	13
flexible Einrichtung für vorübergehende Betreuung von Angehörigen	8	4
andere Serviceleistungen	2	1
gesamt	86	45

bildung relativ verbreitet, wohingegen der gesamte Bereich der Betreuung von Kindern oder anderen Angehörigen in der Stichprobe kaum vertreten ist. Lediglich flexible Einrichtungen für die vorübergehende Betreuung von Angehörigen existieren zumindest in einigen Unternehmen, während von keinem Betrieb angegeben wurde, dass ein Betriebskindergarten eingerichtet wurde oder dass Betreuungsplätze bei anderen Anbietern angekauft werden.

#### *Finanzielle Leistungen*

Familienorientierte monetäre Transfers von Betrieben werden zwar ebenfalls als familienfreundliche Maßnahmen gesehen, sie sind jedoch sowohl hinsichtlich der Häufigkeit als auch im Hinblick auf die Vereinbarkeitsproblematik von eher untergeordneter Bedeutung.

Ein Blick auf die Tabelle 3.56 verdeutlicht, dass es spezielle finanzielle Leistungen für Familien nur in sehr wenigen Betrieben gibt. Im Gegensatz zu den Maßnahmen in anderen Bereichen sind diese finanziellen Zuschüsse allerdings beinahe immer, nämlich in 10 von 12 Fällen, Teil der Betriebsvereinbarung. Im wesentlichen handelt es sich bei den finanziellen Leistungen um Zuschüsse zur Familienbeihilfe. Ein Zuschuss zum Karenzgeld oder zum Pflegegeld wird hingegen in keinem einzigen der Unternehmen gewährt. Bei den wenigen Angaben über die Höhe der finanziellen Unterstützung liegt der Betrag zwischen 730 öS und 1.200 öS.

#### **Zusammenhang von Betriebsmerkmalen und Häufigkeit von Maßnahmen**

In bezug auf die Anzahl verbindlich geregelter familienfreundlicher Maßnahmen in einem Unternehmen zeigte sich, dass im wesentlichen zwei Betriebsmerkmale eine Rolle spielen: nämlich das zahlenmäßige Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten und die Betriebsgröße.

Größere Unternehmen bieten insgesamt häufiger mindestens eine und im Schnitt auch jeweils mehr familienfreundliche Maßnahmen als kleinere. Die Anzahl von Maßnahmen wächst mit zunehmender Betriebsgröße zunächst kontinuierlich und nimmt bei Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten dann sprunghaft zu. Während von den kleinen Betrieben mit weniger als 10 MitarbeiterInnen die Hälfte keine familienfreundliche Maßnahme angab, hat von 17 Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten nur einer keine der abgefragten Maßnahmen. Dieses quantitative Ergebnis wird auch durch verschiedene Anmerkungen zum Fragebogen bestätigt. Kleinere Unternehmen sind nach eigener Aussage oft finanziell nicht in der Lage zu vertraglich geregelten Maßnahmen.

Ein negativer Zusammenhang besteht zwischen der Anzahl der Maßnahmen und dem Anteil der Männer im Betrieb. Diese Bedeutung des Geschlechterverhältnisses kann folgendermaßen veranschaulicht werden: Von den Betrieben mit einem Männeranteil von mehr als 75% haben etwas mehr als die Hälfte keine familienfreundlichen Maßnahmen, während von den Betrieben mit mehr als

Tabelle 3.56:  
Betriebe mit finanziellen Leistungen

	Anzahl	Prozent
Zuschuß zur Familienbeihilfe	8	4
Zuschuß zu den Kinderbetreuungskosten	1	1
andere familienorientierte finanzielle Leistungen	3	2
gesamt	11	6

75% weiblichen Beschäftigten nur knapp ein Viertel keine Maßnahmen anbietet. Von männerdominierten Unternehmen wurde im Fragebogen angemerkt, dass Maßnahmen deshalb selten sind bzw. nicht existieren, weil keine Nachfrage danach besteht.

Weiters ist die Zugehörigkeit zu einer Branche für die Wahrscheinlichkeit des Auftretens finanzieller Leistungen relevant. Von den insgesamt 11 Betrieben, die Maßnahmen im Bereich der finanziellen Leistungen angaben, sind 8 (73%) der Sektion Geld-, Kredit- und Versicherungswesen zuzurechnen. Erwähnenswert ist auch noch, dass Betriebe mit steigender Beschäftigtenzahl eher häufig, nämlich zu 56% zumindest eine der Maßnahmen im Bereich Service nennen, während von den Betrieben mit gleichbleibender oder abnehmender Beschäftigtenzahl nur 38% familienfreundliche Serviceleistungen angeben. Keine konsistenten Unterschiede hinsichtlich des Auftretens von familienfreundlichen Maßnahmen ergeben sich in Zusammenhang mit der Ausbildung der Beschäftigten, der Altersstruktur der Beschäftigten oder dem Alter des Unternehmens.

Als Begründung dafür, dass es in ihrem Betrieb keine familienfreundlichen Maßnahmen gibt, nannten die befragten Unternehmensleitungen:

- ▶ dass der Betrieb zu klein ist.
- ▶ dass es finanziell nicht möglich ist.
- ▶ dass es organisatorisch / zeitlich (z. B. wegen Saisonarbeit) nicht möglich ist.
- ▶ dass in dem Betrieb vorwiegend Männer arbeiten und daher keine Nachfrage besteht.
- ▶ dass informell auf Wünsche eingegangen wird.
- ▶ dass ArbeitnehmerInnen im Gegensatz zu UnternehmerInnen ohnehin sehr gut geschützt sind.

### 3.3.3.4 Unternehmen zwischen familienpolitischen und betriebswirtschaftlichen Überlegungen

*Monika Thenner*

Familienfreundliche Initiativen haben in österreichischen Betrieben – im Vergleich zu den USA und Kanada oder zu europäischen Ländern wie Großbritannien oder Dänemark – weder lange Tradition, noch stellen sie ein stark forciertes Thema im familienpolitischen Diskurs dar. Von betrieblicher Seite wird zumeist davon ausgegangen, dass die Gesamtheit des öffentlichen Instrumentariums den Bedürfnissen von Familien weit genug entgegenkommt. Zu vielen UnternehmerInnen ist unbekannt, wie viele ihrer eigenen ArbeitnehmerInnen eigentlich Betreuungspflichten haben. Mit Kaufmann (1995) kann sogar argumentiert werden, dass die „strukturelle Rücksichtslosigkeit“ der Gesellschaft gegenüber familialen Interessen seitens der Arbeitgeber durchaus intendiert ist, welche sonst eine eingeschränkte Verfügbarkeit über die Arbeitskraft ihrer ArbeitnehmerInnen akzeptieren müssten. In der Tat zeigen nur wenige Einzelbeispiele eine Offenheit gegenüber den (neuen) Bedürfnissen von Ein-Eltern-Familien oder Zweiverdiener-Partnerschaften, die in diametralem Gegensatz zu dem von Beck-Gernsheim (1990) formulierten „Ein-Einhalb-Personen-Konzept“ eines Arbeitnehmers steht. Demnach spekulieren Arbeitgeber auf eine erhöhte Belast- und Verfügbarkeit ihrer ArbeitnehmerInnen dadurch, dass das erwerbstätige Familienmitglied – mit Ausnahme der ökonomischen Verantwortung – von jeglicher sozialer, regenerativer oder produktiver Arbeit im Haushalt entbunden ist, aber umso mehr davon zehren kann. Daraus leitet sich die besondere Einsetz- und Verwertbarkeit der Arbeitskraft im betrieblichen Alltag einerseits und der ausgeweitete Verfügungsspielraum des Arbeitgebers andererseits ab. Da dieses Arbeitgeberideal mit der steigenden Zahl an Zweiverdienerpaaren und AlleinerzieherInnen nicht mehr der Norm ent-



spricht, ist vielleicht gerade deswegen in der jüngeren Geschichte die betriebliche Familienpolitik verstärkt überlegt, wenn nicht sogar von Arbeitnehmerseite gefordert worden. Die mangelnde Transparenz und Quantifizierbarkeit der positiven Effekte von familienfreundlichen Maßnahmen tragen dazu bei, dass eine ausgeprägte Skepsis gegenüber den Kosten familienfreundlicher Maßnahmen besteht, was Unternehmen davon abhält, ihren MitarbeiterInnen über den gesetzlichen Rahmen hinausgehende Unterstützung anzubieten. Wie Tabelle 3.57 zusammenfasst, werden neben wirtschaftlichen Gründen überwiegend organisatorische Gründe als Hemmnisse für eine Implementierung familienorientierter Arbeitsplätze genannt.<sup>27</sup>

Tatsächlich beweisen erfolgreiche wie gescheiterte Pilotprojekte, dass – vor allem im Hinblick auf die Unternehmensgröße einerseits und den Produktionsablauf / -gegenstand andererseits – nicht jede betriebliche Maßnahme von allen Unternehmen gleichermaßen praktiziert werden kann. Gerade weil Standardlösungen nicht verfügbar sind und erst maßgeschneiderte Organisations- und Restrukturierungskonzepte von Erfolg gekrönt sind, bedarf Familienfreundlichkeit oftmals einer kostenintensiven Organisationsberatung im Vorfeld.

Im Wissen um jenes (kurzfristige) finanzielle Hindernis bei der Erwägung familienfreundlicher Maßnahmen sind das Audit FAMILIE & BERUF des österreichischen Bundesministeriums für

**Tabelle 3.57:**  
Hemmnisse, die einer Verwirklichung von familienorientierten Arbeitsplätzen entgegenstehen, Deutschland

	Unternehmen mit .... Beschäftigten						Schnitt
	1 - 9	10 - 49	50 - 99	100 - 499	500 - 999	1000+	
wirtschaftliche Probleme	55,9	61,2	51,0	50,3	43,8	54,1	50,9
organisatorische Probleme	55,9	67,1	72,9	78,6	88,8	85,5	70,3
mangelndes Problembewußtsein	24,6	21,3	20,6	18,0	22,5	22,6	19,5
traditionelle gesellschaftliche Vorstellungen	21,2	20,0	20,0	27,4	33,8	40,3	24,2
falsche Beurteilung von Nutzen und Kosten der Teilzeitarbeit	22,9	26,5	26,5	22,0	17,5	24,5	20,6
gewerkschaftliche Vorbehalte	29,7	23,2	23,2	23,4	20,0	25,2	23,1
Anteile Frauen	48,1	35,0	35,0	28,7	28,7	22,8	23,5
Anteile Frauen mit Teilzeit	26,9	11,4	11,4	6,7	5,5	3,1	3,5

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998b: 45

<sup>27</sup> Aus dieser Untersuchung geht weiters hervor, dass gerade Betriebe mit über 500 MitarbeiterInnen auf dem Weg zur Familienfreundlichkeit an organisatorischen Schwierigkeiten und traditionellen Wertvorstellungen scheitern. Dies steht im Widerspruch zu anderen Forschungsergebnissen (Institut für Strukturforschung 1991), mag aber vielleicht daran liegen, dass in einer Untersuchung Hemmnisse bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen bei nicht-praktizierenden Unternehmen, in der anderen Untersuchung Erfahrungswerte praktizierender Unternehmen betrachtet wurden.

Umwelt, Jugend und Familie und die „Mobilzeit“-Kampagne des deutschen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend so wichtig, als sie Unternehmen in ihren nachhaltig wirksamen Ambitionen unterstützen. Die Übernahme (eines Teils) der Arbeitszeitberatkosten im Vorfeld mildert die Risikoaversion interessierter Unternehmen und regt Eigeninitiative sinnvoll an. Daneben betont das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998a: 101), dass neben der systematischen Vorbereitung vor allem das Engagement eines – wie auch immer motivierten – Hauptpromotors in einer Schlüsselfunktion als zentrale „Schubkraft“ zur Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen zu bezeichnen ist. Die Motivation jener Vordenker, die familienfreundliche Maßnahmen bereits praktizieren, ist vielfältig. Ein Grund liegt in der Übernahme einer sozialen Vorbildfunktion für die Gesellschaft – dies trifft insbesondere für den öffentlichen Sektor zu, aber auch Banken, Versicherungen oder Großunternehmen haben hierin einige Aktivitäten entwickelt. Ein anderer Grund liegt in einem hohen Anteil an (weiblichen) Führungskräften, deren Selbsterfahrung ein Engagement dieser Art bewirkt hat. Auch der Unternehmensgegenstand selbst kann von zentraler Bedeutung für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen sein. So erlaubt die eigene Produktpalette im Arbeitsmarktsegment „Neuer Technologien“ etwa rein technisch leichter die Ausgestaltung innovativer Familien- und Arbeitszeitarangements. In jenen Unternehmen, deren Produktpalette sich an Familien bzw. einzelne Familienmitglieder richtet, avancierte Familienfreundlichkeit zum Bestandteil der Unternehmensidentität.

Auf einer mehr betriebswirtschaftlich-abstrakten Ebene führt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998a) die Motive betrieblichen Engagements im Familienbereich auf dreierlei Aspekte zurück: Kundenorientiertheit, Ertragsorientiertheit und MitarbeiterInnenorientiertheit. Der Wirkungsmechanismus der zuvor ka-

tegorisierten Fördermaßnahmen – geldwerter, infrastruktureller und zeitwerter Natur – stellt sich im Hinblick auf die betriebswirtschaftlichen Ziele durchaus unterschiedlich dar. Offensichtlich ist, dass Abstimmungen, die den Arbeitszeiteinsatz der MitarbeiterInnen betreffen, direkt in betriebswirtschaftliche Vorteile umgesetzt werden können: sei es, dass durch einen gezielten Personaleinsatz eine erhöhte Kundenfreundlichkeit mittels einer Ausweitung der Öffnungs- und Servicezeiten erreicht wird oder eine bessere Auslastung der Kapitals (z. B. durch verlängerte Maschinenlaufzeiten im Schichtbetrieb oder an Wochenenden) begünstigend wirkt. Im Gegensatz dazu ist der Wirkungsmechanismus von finanziellen Zuschüssen oder Betreuungsangeboten für die MitarbeiterInnen derart, dass deren erhöhte Produktivität sich indirekt auf das Betriebsergebnis niederschlägt. Gerade aus diesem Grunde gibt es unter potentiellen Anbietern betrieblicher Familienpolitik eine Präferenz, Familienfreundlichkeit durch Modifikationen der Arbeitszeiten bzw. des Arbeitszeitsystems herbeizuführen (König et al. 1996). Zugleich ist aber auch die Balance zwischen den genannten Unterzielen eine Gratwanderung zwischen arbeitgeber- und arbeitnehmergesteuerter Arbeitszeitflexibilität, die die Trennlinie zwischen familienfreundlichen Arbeitszeiten und unternehmerfreundlichen Familienzeiten bildet (siehe dazu weiter unten).

Wie aus Tabelle 3.58 hervorgeht, werden familienfreundliche Initiativen aus betriebswirtschaftlichen Gründen durchaus strategisch eingesetzt, um die absoluten Personalaufwendungen wie die relativen Kosten von Personal im Verhältnis zu dessen Leistung zu senken. An erster Stelle steht dabei die Intention, die MitarbeiterInnenfluktuation zu reduzieren, um Such-, Werbungs-, Einstellungs- und Einschulungskosten für NachfolgerInnen von vornherein zu vermeiden. Gleichzeitig sollen jene MitarbeiterInnen an das Unternehmen gebunden werden, in deren Wissen und Arbeitstechniken zuvor investiert wurde. Ca. 60% der befragten Unternehmen waren überzeugt davon, dass Familien-

freundlichkeit ein Unternehmen für zukünftige ArbeitnehmerInnen attraktiver mache. Diese Unternehmen sind sich bewusst, dass durch den Nicht-Ausschluss von BewerberInnen mit Familie der Auswahlpool für das Unternehmen größer und gegenüber sich abzeichnenden demografischen Trends resistenter wird. Es scheint auch, dass manche Unternehmen der vielerorts avisierten Verknappung von spezialisierten, gut ausgebildeten Fachkräften durch eine mittelfristige Personalplanung entgegenzutreten wollen (Rostgaard 1997), die potentielle Eltern und WiedereinsteigerInnen miteinbezieht.

So ist die österreichische Niederlassung des Hewlett-Packard Konzerns, die 1995 und 1997 zum frauen- und familienfreundlichsten Betrieb Wiens gekürt wurde, ein Paradebeispiel für eines jener Unternehmen, die den Schritt in Richtung einer mittelfristigen und nachhaltigen Personalpolitik bereits gesetzt haben. Die Strategie des Unternehmens kann *sinngemäß* wie folgt skizziert werden: „Wir wollen eine Betriebskultur schaffen, in der das Wissen der MitarbeiterInnen um ein Entgegenkommen und eine sichere Anstellung seitens der Geschäftsleitung die Arbeitszufriedenheit unserer MitarbeiterInnen und deren Loyalität in einem gegenseitigen Austausch erhöht. Wir glauben, dass gerade in diesem Punkt jene Servicequalität begründet ist, die uns von anderen Anbietern desselben Produkts unterscheidet. HP bietet jedem/r ArbeitnehmerIn auf den jeweiligen Bedarf abgestimmte Arbeitszeitmodelle an und betreibt eine individuelle Karriereplanung mit jedem/r MitarbeiterIn, die für beide Seiten zusätzlichen Aufwand bedeutet. So sind beispielsweise die KarenznehmerInnen bei HP verpflichtet, regelmäßigen Kontakt mit anderen MitarbeiterInnen und dem Personalbüro zu halten, um eine gemeinsame Wiedereintrittsplanung durchführen zu können. Dabei kann der / die ArbeitnehmerInnen selbst entscheiden, ob er / sie einer vorzeitigen Beendigung der Karenzphase unter Beibehaltung des alten Arbeitsplatzes den Vorzug vor einer späteren Rückkehr auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz gibt oder an einem

Umschulungsprogramm teilnehmen möchte“ (persönliches Interview mit Personalleiterin bei Hewlett Packard, Wien).

Familienfreundliche Maßnahmen werden aber auch eingesetzt um Krankenstände und Fehlzeiten zu reduzieren und die Produktivität der MitarbeiterInnen während der vorgegebenen Arbeitszeit zu erhöhen. Die Motivation der ArbeitnehmerInnen steigt mit deren stressreduzierendem Wissen um die Möglichkeit, bei Bedarf familialen Bedürfnissen zumindest temporär den Vorrang vor dem betrieblichen Alltag einräumen zu können. Auch die innerhalb der Familie erworbenen Qualifikationen wie Kooperationsfähigkeit, Organisationstalent oder Teamgeist finden zunehmend bei jenen Unternehmensleitungen Beachtung, die auf flache Unternehmenshierarchien und Mitarbeiterautonomie setzen (vgl. Kap. 2.1.5).

Tatsächlich berichtet die Ergebnisevaluation einer Projektstudie, in die 640 deutsche Klein- und Mittelbetriebe eingebunden waren, von der durchwegs erfolgreichen Umsetzung familienfreundlicher Arbeitszeitarrangements, deren Nutzen nicht nur aus einer Reduktion der Personalkosten stammt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998b). So werden Kostenvorteile, die aus der Einsparung bei Überstunden resultieren, teilweise von Kostenbelastungen im Ausbildungsbereich absorbiert. Letztere sind bedingt durch eine Erhöhung des Personalstandes und die (Um-)Schulung von MitarbeiterInnen auf eine gegenseitige Vertretbarkeit und ein eigenständigeres, weniger zeit- als ergebnisorientiertes Arbeiten. Die relativen Personalkosten – ausgedrückt durch die Leistungsfähigkeit und Produktivität der MitarbeiterInnen (pro Stunde) – verbesserte sich in 81% der untersuchten Fälle (siehe Tabelle 3.59). Diese gesteigerte Leistungs- und Innovationsbereitschaft zog einerseits einen höheren Grad an interner Unternehmenseffizienz nach sich, andererseits verbesserte sich dadurch aber auch die Marktposition des Unternehmens nach außen hin (aus: European Centre 1998).

**Tabelle 3.58:**  
**Argumente für die Entwicklung von familienfreundlichen Arbeitgeberinitiativen**

	in % der befragten Betriebe
PR-Instrument zur Verbesserung des Firmenimages	6
Sonstiges	9
Senkung der Abwesenheitsquote	19
Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit	24
Abbau von Streß	30
Verbesserung der Motivation/Zufriedenheit	56
Personalrekrutierung/-beschaffung	60
Senkung der Fluktuation	80

Quelle: Families and Work Institute, in: Fauth-Herkner 1998: 2

### 3.3.3.5 Chance und Risiko: Familienfreundliche Arbeitszeiten oder unternehmerfreundliche Familienzeiten?

Monika Thenner

Ausgewählte Unternehmen könn(t)en also durch vergrößerte Flexibilitätskorridore durchaus zur individuellen Abstimmung von Arbeits- und Familienzeiten beitragen. Sind umgekehrt einzelne Familienmitglieder aber dazu bereit, sich von tradierten Arbeitszeitmustern loszulösen? Wird der wissenschaftlich postulierte Ruf nach arbeitnehmergesteuerten Individualarbeitszeiten auch tatsächlich von Belegschaften oder Einzelpersonen an die Personalleitung herangetragen? Wie werden erhöhte Arbeitgeberzugeständnisse von Seiten der Familie reflektiert?

In der bereits zuvor zitierten vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998b) veranlassten Untersuchung zu Arbeitszeitwünschen der Belegschaft von 640 deutschen Klein- und Mittelbetrieben wurden mehrheitlich jene Arbeitszeitformen nachgefragt, die in

**Tabelle 3.59:**  
**Betriebsbezogene Auswirkungen der neuen Arbeitszeiten in den erfolgreichen Pilotbetrieben, 640 deutsche Klein- und Mittelbetriebe**

	positiv	kein Effekt *)	negativ
Aufwand für die Qualifizierung und Einarbeitung von MitarbeiterInnen	2	73	25
Kapitalkostensituation (Anlage- und Umlaufvermögen)	20	79	1
Personalkostensituation	49	30	21
Kosten-/Nutzenrelation des Betriebs	71	28	1
Arbeitsmotivation, Loyalität und Innovationsbereitschaft der MitarbeiterInnen	80	20	0
Leistungsfähigkeit und Produktivität der MitarbeiterInnen	81	19	0
Produkt-, Prozeß- und /oder Servicequalität	83	17	0
Marktposition und Wettbewerbsstärke des Unternehmens	83	17	0

\*) bzw. kein Effekt feststellbar. Quelle: ISMV Dr. Hegener & Partner, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998b: 102

der Arbeitszeitforschung als „überholt“ gelten. Dazu zählt einerseits die *Flexibilisierung der Arbeitszeit* nach ihrer Lage in Form der Gleitzeit. Gleitzeit eröffnet die Möglichkeit, Familienarbeit besser mit institutionell vorgegebenen Zeitrastern wie beispielsweise Schule, Verkehrsmitteln oder öffentlichen Ämtern abzustimmen. Das zeitlich stärker manövrierbar gewordene Arbeitszeitausmaß bleibt dennoch unverändert, ebenso wie die Einkommenssituation des Haushalts. Zu den geäußerten Arbeitspräferenzen gehören aber ebenso die *Arbeitszeitverkürzungen*, in den Ausprägungen Vormittagsteilzeit oder verkürzter Arbeitswoche. Dabei fällt auf, dass neben einem gewissen Status der Erprobt- und Bekanntheit vor allem die Abstimmung mit Fixgrößen außerhalb des Gestaltungsspielraums der Familien bzw. des Unternehmens für den Arbeitszeitwunsch dominant ist. Hinsichtlich des Haushaltseinkommens ist weiters zu beobachten, dass Arbeitszeitverkürzungen, die durch einen Ausgleich von Mehrarbeit in Zeit anstelle von Geld zustande kommen, auch in Familien mit vorhandenen Betreuungspflichten nicht unbedingt den Vorrang vor finanziellen Mehreinnahmen genießen.

Intrafamiliär sind ebenfalls Grenzen der Flexibilisierung aufzuzeigen, wenn es um die Abstimmung der Zeitbudgets einzelner Familienmitglieder geht. Zum einen muss entgegen gesellschaftlich vorgeprägten Zeitrastern ein eigener familiärer Rhythmus von Erwerbszeit, Betreuungszeit und Freizeit gefunden werden. Binnensteuerungsprobleme können neben oder an die Stelle der Außensteuerungsprobleme treten. Zum anderen stehen ArbeitnehmerInnen dem zeitlichen Entgegenkommen ihres Arbeitgebers insofern skeptisch gegenüber, als damit prinzipiell auch ein zeitliches Entgegenkommen ihrerseits entsprechend des Arbeitsanfalls erwartet werden kann, welches wiederum die Verhandlungsposition der ArbeitnehmerInnen schwächt.

Abseits jener Praktikabilitätsgrenzen von realer Einflussnahme auf „das Private“ besteht letztlich

auch ein psychischer Widerstand gegen eine Verwobenheit der beiden Lebensbereiche. Das Beispiel der Diskussion um Telearbeit macht transparent, dass Abgrenzungsschwierigkeiten gegenüber den zu betreuenden Personen oder ein vermindertes Rekreativpotential daheim bei ArbeitnehmerInnen und ihren Vertretungsorganen Ablehnung hervorrufen. Auch die Inanspruchnahme betrieblicher Beratungsstellen, wie sie in den USA häufiger angeboten werden (Neal 1993), wird kritisch beurteilt. Zwar ist das Wissen der Geschäfts- bzw. Personalleitung erste Voraussetzung für ein maßgeschneidertes unternehmerisches Entgegenkommen. Dennoch setzt es die Offenlegung von Informationen voraus, die zum einen als „rein privater Natur“ empfunden werden oder in der jüngeren Geschichte sogar als Einstellungshindernisse erlebt wurden.

Im folgenden soll daher skizzenhaft versucht werden, die Vor- und Nachteile ausgewählter „familienfreundlicher“ Beispiellösungen aus individueller Perspektive einander gegenüber zu stellen (siehe folgende Tabelle 3.60). Einer der Hauptkritikpunkte an Kinderbetreuung im ländlichen Raum ist die Erreichbarkeit von adäquaten Betreuungseinrichtungen in der Nähe des Wohnortes oder des Arbeitsplatzes (siehe dazu auch Teil I bzw. Kap. 3.1.2 in diesem Band). Betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen sind in dieser Hinsicht ideal, um der Familie Wegzeiten zu sparen. Hingegen ist einzuwenden, dass Kinder völlig getrennt von Gleichaltrigen ihres Wohnorts aufwachsen. Dadurch ist es ihnen praktisch unmöglich, ohne Transportunterstützung durch Erwachsene ihre Freunde zu treffen, und es manifestiert sich ein Aufholbedarf gegenüber lokalen Freundschafts-Netzwerken in späteren Lebensjahren.

Ein weiteres Manko öffentlicher Betreuungseinrichtungen sind oftmals die starren Öffnungszeiten morgens und abends sowie Unterbrechungen der Betreuung untertags und während der Ferienzeit. All dies trägt dazu bei, dass im besten Falle der Betreuungsbedarf während der Normal-

arbeitszeit, aber nicht darüber hinaus institutionell abgedeckt werden kann. Im Gegensatz dazu werden betriebliche Betreuungseinrichtungen auf die Arbeitszeiten der ArbeitnehmerInnen abgestimmt. In vielen Fällen wurden sie gerade mit diesem Hintergrund errichtet, wie das Beispiel der 24 Stunden Kindergärten in Krankenanstalten zeigt, wo Kinder während des Schichtdienstes ihrer Eltern theoretisch rund um die Uhr versorgt werden könnten. Betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen ermöglichen eventuell auch untertags den Kontakt zwischen erwerbstätigen Familienangehörigen und ihren Kindern, wie etwa durch gemeinsame Mahlzeiten.

Gerade durch ihren Zuschnitt auf die Bedürfnisse der Belegschaft sind betriebliche Kindergärten – so sie ihre Dienste nur auf die eigene Belegschaft beschränken – manchmal mit Auslastungsproblemen konfrontiert. Diese können dazu führen, dass ein großer Druck auf die Belegschaft besteht, Kinder unhinterfragt in der betriebseigenen Betreuungsinstitution unterzubringen. Für jene Eltern, die beispielsweise mit den pädagogischen Konzepten vorort nicht übereinstimmen oder bestimmte Präferenzen (z. B. sprachlicher oder musikalischer Art) haben, kann das zum Entscheidungsnotstand führen. Mit umgekehrten Vorzeichen können sich Schwierigkeiten daraus ergeben, wenn Eltern trotz eines Berufswechsels ihr Kind weiterhin im gewohnten Kindergarten belassen möchten. Es ist nicht unwahrscheinlich, dass berufsbiografisch (überfällige) Wechsel dadurch bis zur angenommenen Selbständigkeit des Kindes hinausgeschoben werden oder sogar bei der Wahl des Betriebs restriktiv, d. h. mit Hinblick auf das Vorhandensein von On-site-Betreuungseinrichtungen, vorgegangen wird. Dieser Effekt ist ein noch stärkerer, wenn gegenüber anderen institutionellen Betreuungseinrichtungen finanzielle Einsparungen mit der Benutzung des Betriebskindergartens einhergehen. Während dies aus individueller Familienperspektive eine rationale Haushaltsüberlegung darstellt, mag es zu einer Konzentration

von Eltern kleiner Kinder in diesen Betrieben kommen, was zu einer Konzentration in der Altersstruktur der Belegschaft und damit unter Umständen verbundenen Problemen bei gegenseitiger Vertretung, Aufstiegschancen, Weitergabe von Wissen etc. führen kann.

Ähnlich dem Betriebskindergarten besteht auch da, wo ein *Betreuungsservice* als Hilfestellung bei kurzfristigem Bedarf nach einem Babysitter (wie er z. B. von den Wiener Kinderdrehscheibe für Betriebe organisiert wird) oder nach einer Betreuungsperson für einen alten Menschen angeboten wird, eine ambivalente Situation für die MitarbeiterInnen. Sie profitieren einerseits davon, dass sie in unvorhersehbaren Situationen auf das betriebliche Netzwerk zurückgreifen können, das zudem professionelle Standards garantiert. Auf der anderen Seite aber ist nicht unwahrscheinlich, dass seitens der Geschäftsleitung die Benützung eben jenes Netzwerks und ein freiwilliger Verzicht der/s Mitarbeiter/in/s auf die gesetzlich zugesicherten Pflage dann auch erwartet wird.

*Flexible Tagesarbeitszeiten (Gleitzeit)* stellt gewissermaßen eine „Minimalversion“ einer flexibilisierten Arbeitszeit dar, die erlaubt, Arbeitszeiten besser mit eigenen anderen Zeitimperativen (z. B. öffentlichen Ämtern, Arztterminen, Verkehrsverbindungen) oder den Zeitplänen anderer Familienmitglieder (Arbeitszeiten, Schulzeiten etc.) abzustimmen. Der Flexibilitätsgrad der Gleitzeit ist groß genug, um Spielräume zu eröffnen, die andernorts von Arbeitgebern in einem Vollzeitarbeitsverhältnis „toleriert“ werden müssten. Er ist aber klein genug, um neben einem erhöhten Abspracherfordernis mit Kollegen keine gravierenden Nachteile aufzuwerfen.

Abspracheerfordernisse sowohl unter den Kollegen als auch mit der Geschäftsleitung werden hingegen bei *flexiblen Wochen-, Monats- und Jahresarbeitszeiten* zu einem dauerhaften innerbetrieblichen wie innerfamiliären Organisationserfordernis. Einige Voraussetzungen (siehe auch weiter unten) müssen gewährleistet sein, um den

Tabelle 3.60:

## Pro und Kontra betrieblicher Familienpolitik

Pro	Kontra
<b>Betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spart der Familie Wegzeiten</li> <li>- Betreuungszeiten auf Arbeitszeiten abgestimmt</li> <li>- Gemeinsames Mittagessen</li> <li>- Eventuell finanzieller Vorteil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entfernung des Kindes von Gleichaltrigen in der Wohnumgebung</li> <li>- Druck zur Inanspruchnahme</li> <li>- Kriterium bei der Jobwahl</li> <li>- Kohortenkonzentration im Betrieb</li> <li>- Hindernis bei Berufswechsel</li> </ul>
<b>Betreuungsservice (Babysitter, Pflegedienste etc.)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abfederung eines unvorhergesehenen Ereignisses</li> <li>- Professionelle Betreuung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Druck zur Aufgabendelegation auch innerhalb des gesetzlichen Rechtsanspruchs</li> </ul>
<b>Flexible Tagesarbeitszeit</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koordination mit anderen Zeitimperativen</li> </ul>	
<b>Flexible Tagesarbeitszeit</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zeitsouveränität</li> <li>- Erweiterte Freizeitblöcke</li> <li>- Outputorientierung anstelle Anwesenheitsorientierung</li> <li>- Zeitausgleich anstelle von Überstunden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhaltung des arbeitnehmerInnenseitigen Dispositionsspielraums schwierig</li> <li>- Erhöhter innerfamiliärer Abstimmungsbedarf (Inkompatibilität mit deren Zeitrastern)</li> <li>- Erhöhter Absprachebedarf mit Kollegen</li> <li>- Zeitausgleich anstelle von Überstunden</li> </ul>
<b>Lebensarbeitszeit (Freistellungen, Karenzen)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Familienzeiten</li> <li>- Ausbildungszeiten</li> <li>- Pensionszeiten</li> <li>- trifft auf alle MitarbeiterInnen zu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigenverantwortliche Lebensplanung?</li> <li>- Langfristiger Rationalitätshorizont einzelner Arbeitnehmer und der Geschäftsleitung?</li> <li>- Anstellungswechsel problematisch</li> </ul>
<b>Arbeitszeitverkürzung</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abstimmung auf Tagesrhythmus und quantitativen Betreuungsbedarf der Kinder, Eltern, Partner</li> <li>- Zwei Rollen Modell ohne Doppelbelastung</li> <li>- Arbeitsmarktnähe und Eigenständigkeit der Betreuungsperson bleibt aufrecht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finanzielle Einbuße</li> <li>- Verkürzung sozialrechtlicher Ansprüche</li> <li>- Verkürzung betrieblicher Ansprüche</li> <li>- Arbeitsnachfragefunktion ist nicht stetig (starre Teilzeitformen, Geringfügigkeitsgrenze)</li> <li>- Weiterhin institutioneller Betreuungsbedarf</li> <li>- Arbeitsdichte nimmt zu</li> <li>- Überstundenneigung nimmt zu</li> </ul>
<b>Telearbeit</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Behindertenarbeitsplätze</li> <li>- Entspricht Arbeitsmentalität mancher Arbeitnehmer</li> <li>- Kaum Wegzeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sozialer Austausch mit Kollegen nimmt ab</li> <li>- Kein Arbeitsrhythmus</li> <li>- Doppelbelastung</li> <li>- Abgrenzungsschwierigkeiten</li> </ul>

Quelle: Eigene Zusammenstellung

arbeitnehmerInnenseitigen Dispositionsspielraum zu wahren und damit die Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Reibungsverlust abläuft. Bei flexiblen Wochen-, Monats- und Jahresarbeitszeiten ist auch nicht automatisch zu unterstellen, dass das Ausmaß an Flexibilität selbst gewählt ist und mit den individuellen Flexibilitätspräferenzen übereinstimmt. Untersuchungen wie die des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998b) für Deutschland zeigen zwar, dass 4-Tage-Wochen (komprimierte Arbeitszeit) bei MitarbeiterInnen eine durchaus beliebte Alternative darstellen, wohingegen der Verlagerung der Arbeitszeit auf Wochenenden mehrheitlich negativ begegnet wird. Abgesehen von zeitlichen Präferenzen mag in Haushalten auch die Präferenz für hoch dotierte Überstunden anstelle bedarfsangepasster flexibler Arbeitszeit stehen. Nichtsdestotrotz zeigen Beispiele aus der Praxis die höchst positiven Erfahrungswerte flexibler Arbeitszeiteinteilung und das Innovationspotential einzelner Unternehmen auf, wie das Beispiel von Abbey National Bank (UK) demonstriert. Hier können Zeitguthaben zur Verlängerung von Freizeitblöcken an Wochenenden oder für die Schulferienzeit der Kinder angespart werden (European Centre 1998), wodurch MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten über mehr Zeitsouveränität verfügen.

*Flexible Lebensarbeitszeiten* durch die Einführung von Zeitsparkonten haben momentan eher noch fiktionalen Status. Eine der vielen ungelösten Detailfragen in diesem Zusammenhang ist die Behandlung des Kontos bei einem Arbeitgeberwechsel. Unsicher ist auch, ob die erforderliche bewusste und vor allem langfristige Lebensplanung des Einzelnen sowie eine Karriereplanung dieser Art mit der Geschäftsleitung auf der Mikroebene zumutbar ist. Bestechend sind andererseits die Chancen, die sich durch Zeitsparkonten eröffnen könnten, wie etwa für Familienzeit, Ausbildungszeit oder frühzeitigen Ruhestand.

Im Gegensatz zu einer Arbeitszeitflexibilisierung nach deren Lage können derartige

Zeitguthaben durch *Arbeitszeitverkürzungen* nur im Austausch gegen finanzielle Einbußen bzw. gegen Reduktion anderer betrieblicher wie sozialrechtlicher Ansprüche erzielt werden. Entgegenkommend ist hier die deutsche Firma „Freie Holzwerkstatt“, die Mitarbeitern mit Kindern nach der Parität der Kinder gestaffelt Arbeitszeitreduktionen um jeweils einige Stunden im Monat bei vollem Lohnausgleich erlaubt (European Centre 1998). Aber auch ohne Lohnausgleich nutzen viele (Frauen) das Instrument der Arbeitszeitverkürzung bewusst, um dem quantitativen Betreuungsbedarf der Kinder oder Eltern gerecht zu werden oder sich dem Tagesrhythmus der zu Pflegenden anzupassen. Ein Beispiel für eine hilfreiche Anpassungsleistungen durch Unternehmen gibt hier Neckermann Österreich, wo traditionelle Vormittags-Teilzeitstellen („Elternarbeitsplätze“) ausschließlich für Eltern mit Kindern im Schulalter reserviert werden (European Centre 1998).

Teilzeitjobs wie diese, die in ihrer zeitlichen Lage und in ihrem zeitlichen Ausmaß mit 20 Stunden quasi standardisiert sind, entsprechen aber oftmals nicht exakt dem gewünschten Arbeitsangebot. Selbiges traf auch bis 1997 für die geringfügige Beschäftigung zu, wo durch die Sozialabgaben ein künstlicher Knick in der Nachfragefunktion der Arbeitgeber erzeugt wird. Die Zahl der gearbeiteten Stunden wird quasi künstlich nach oben hin beschränkt. Teilzeitbeschäftigte beklagen auch häufig die hohe Arbeitsdichte, mit anderen Worten, dass eine Vollzeitleistung von ihnen innerhalb der Teilarbeitszeit erwartet wird. Auch Mehrarbeit wird gerne von Arbeitgebern eingefordert, weil nach deren Auslegung außerhalb des regulären Vertrags eine größere Zeitreserve besteht und Mehrarbeit innerhalb der Normalarbeitszeit zudem nicht als Überstunde zu bezahlen ist (Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales 1995). Umgekehrt sind Teilzeitvarianten im Vergleich zum Berufsabbruch aus der Sicht betreuender Personen ein probates Mittel, um den Kontakt zum Arbeitsmarkt, ein eigenes Aktivein-



kommen und eine eigenständige soziale Sicherung während Betreuungszeiten aufrecht zu erhalten. Der Bedarf nach ergänzender institutioneller Betreuung bleibt in der Regel bestehen.

Das dritte Charakteristikum von Arbeitszeit, der Ort der Leistungserbringung, wird bei *Telearbeit* vom Unternehmen in den Haushalt der/s ArbeitnehmerIn verlagert. Es ist offensichtlich, dass diese Art der Erwerbsarbeit erst mit dem jüngeren Stand der Kommunikationselektronik möglich geworden ist. Dementsprechend sind gerade Unternehmen wie Hewlett Packard Vorreiter der Telearbeit, welche hier interessanterweise hauptsächlich von Männern in Anspruch genommen wird (Melvyn 1998). Abseits von minimalen Wegzeiten kommt Telearbeit körperbehinderten Menschen oder jenen, deren Kreativitätsspitzen nicht mit den Betriebszeiten übereinstimmen, sehr entgegen. Der soziale Austausch mit KollegInnen nimmt jedoch deutlich ab bzw. reduziert sich auf elektronische Medien. Ein hohes Maß an Arbeitsdisziplin und Abgrenzungsfähigkeit der betreffenden Person ist Voraussetzung, um dennoch zu eigenen Arbeitsrhythmen zu finden und, im Falle von betreuungsbedürftigen Personen im Haushalt, einer Doppelbelastung entgegenzusteuern.

Anhand dieser Beispiele lässt sich also zusammenfassend zeigen, dass in der Realität das Einwirken familienfreundlicher unternehmerischer Maßnahmen in den familiären Bereich sehr stark von von der *Intensität und den Nuancen der Maßnahmen* abhängt. So stellen Gleitzeit und die Lebensarbeitszeit etwa zwei Konzepte von einer Arbeitszeitflexibilisierung nach der Lage der Arbeitszeit dar. Der gewählte Bezugsrahmen (Tagesbezug versus Lebensperspektive) jedoch positioniert sie an den Polen eines kontinuierlichen Flexibilitätsspektrums, entlang dessen Verlauf Gestaltungsspielräume zu- sowie traditionelle Normorientierung abnehmen. Erdenklich sind ebenfalls jegliche *Kombinationen* familienorientierter Maßnahmen im Betrieb, deren Vor- und Nachteile in obiger Tabelle quasi in ihrer

Reinkultur beschrieben wurden. So würde beispielsweise eine Kombination von betrieblicher Kinderbetreuung mit einem Teilzeitarbeitsverhältnis eines Elternteils den Nachteil, dass sich das Kind ganztag dem Arbeitszeitrhythmus und dem Arbeitsort des jeweiligen Elternteils unterordnen muss, reduzieren. Andererseits bleibt trotz der Eigenbetreuung der Arbeitsmarktbezug des Elternteils und der ökonomische Lebensstandard der Familie gewahrt.

Verallgemeinernd kann festgehalten werden, dass bestimmte strukturelle Voraussetzungen das Angebot von familienfreundlichen Maßnahmen in Betrieben begünstigen. Dazu zählen:

**Arbeitsmarktwert:** In Zeiten der externen Arbeitskräfteknappheit sind Unternehmen nicht nur dazu bereit, sondern auch durch die Marktkräfte dazu gezwungen, ihren MitarbeiterInnen hinsichtlich der Entlohnung oder der Arbeitszeit attraktive Verträge anzubieten, um sie für den eigenen Betrieb gewinnen zu können. Umgekehrt verstärkt ein hohes Maß an getätigten (Fort-)Bildungsinvestitionen innerhalb des Unternehmens die Bestrebungen, diese Arbeitskräfte an den Betrieb binden zu wollen. In bestimmten Segmenten oder Nischen des Arbeitsmarkts (hoher Spezialisierungsgrad einerseits und hohes Allgemeinwissen andererseits) ist dieses Phänomen auch heute wahrnehmbar. Aus verhandlungstheoretischer Sicht erhöht sich in beiden Situationen schlichtweg die Machtposition der Arbeitnehmer- gegenüber der Arbeitgeberseite.

**Unternehmensstruktur:** Auf dem internen Arbeitsmarkt ist das Verhältnis ein inverses zu dem auf dem externen Arbeitsmarkt – ein größeres Arbeitskräfteangebot innerhalb des Unternehmens, ein im Personalbestand bestehender Auslastungspuffer erlaubt zeitliche Gestaltungsspielräume der einzelnen ArbeitnehmerInnen. Dabei sind jene Unternehmen im Vorteil, die zudem durch eine flache Unternehmenshierarchie und wechselseitige

Vertretbarkeit der KollegInnen gekennzeichnet sind. Ein hohes Maß an Teamarbeit und eine Leistungsbewertung anhand von Zielen (Management by Objectives) und nicht des Arbeitszeitausmaßes (Normalarbeitszeit, Überstundenkultur) bringen nicht nur gleichzeitig Souveränität und Eigenverantwortung, sondern sind auch jenen Qualifikationen verwandt, die in der Familie erworben werden. Daraus lassen sich Beschäftigungspotentiale für Um- und WiedereinsteigerInnen ableiten. Letztlich begünstigt auch ein regelmäßiges Altersprofil der Beschäftigten die Handhabung familienfreundlicher Maßnahmen, da Betreuungsbedürfnisse aus dem Familienbereich zumeist bestimmten Phasen entspringen, welche Kollegen anderer Kohorten dann nicht zum selben Zeitpunkt durchleben.

**Unternehmensphilosophie:** Der Wille und die Fähigkeit der Unternehmensführung, aber auch der Angestellten, zu Veränderungen sind ein Stützeanker familienfreundlicher Maßnahmen, die häufig im Zuge organisatorischer Umstrukturierungs-, Personalaufbau- oder -abbauprozesse Eingang in den betrieblichen Alltag finden. Zum anderen weisen jene Betriebe, die auf eine nachhaltige und langfristige Personalplanung mit ihren MitarbeiterInnen setzen, hohes Innovationspotential auf, Hilfestellungen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Betreuungsarbeit zu setzen. In diesen Betrieben herrscht zu allererst die Meinung vor, dass familienbiografische Veränderungen der MitarbeiterInnen nicht gleichzusetzen sind mit mangelnder beruflicher Identifikation. Entsprechend der Tatsache, dass es durch Arbeitsplatzabsenzen der Angestellten dennoch zu Besetzungsproblemen bzw. einem Abbau an Arbeitsqualifikation kommt, wird verstärkt versucht, parallele / simultane Vereinbarkeitsstrategien zu forcieren und den inhaltlichen Austausch zwischen dem Betrieb und dem / der zeitweilig ausgestiegenen Angestellten aufrecht zu erhalten.

**Individuelle Lösungen:** Was auf die Erstellung von Unternehmenskonzepten, die auf die Produktions- und Gewinnsituation des Betriebes maßgeschneidert sind, zutrifft, ist erst recht auf die familienfreundlichen Angebote gegenüber einzelnen ArbeitnehmerInnen anwendbar. Aus diesem Grunde scheinen jene Modellprojekte erfolgversprechend, die von ArbeitnehmerInneninitiative ausgehen oder zumindest in ihrer Konzeptionierungs- und Umsetzungsphase von ArbeitnehmerInnen gleichberechtigt mitbestimmt werden. Zugleich scheint es ratsam, externe Unternehmensberater zur Umsetzung familienfreundlicher Projektideen heranzuziehen, die nicht nur den „Outsider-Vorteil“ besitzen, die Unternehmenskultur und MitarbeiterInnenbedürfnisse von außen objektiver analysieren zu können. Gerade im Bereich der Arbeitsvertragsausgestaltungen scheint es weiters unerlässlich, Experten heranzuziehen, die die durch Arbeits- und Sozialgesetzgebung abgesteckten Schutzbestimmungen kennen und auf individueller Basis Vertragssicherheit garantieren. Ihre Mitwirkung ist insbesondere im Hinblick auf die Festlegung bzw. künftige Handhabung von Bedeutung.

**Detailregelungen:** Im Zusammenspiel von betrieblicher und privater Arbeits- und Betreuungszeit kommt den „terms of trade“ oftmals eine tragende Rolle im Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu, weil es ja um die Allokation derselben Ressource (Arbeitskraft) geht. Zunächst ist es unerlässlich – sofern nicht für die gesamte Belegschaft derartige Möglichkeiten eingeräumt werden – den Anlassfall für familienbedingte Arbeitszeitänderungen bzw. die Inanspruchnahme betrieblicher Familienpolitik festzulegen. Selbstverständlich hat dies auch für die arbeits- und sozialrechtlichen sowie die finanziellen Konditionen bei Inanspruchnahme von Freistellungszeiten, Arbeitszeitänderungen oder Betreuungsleistungen Gültigkeit. Einen weiteren sensiblen Bereich stellt die Gestaltung von Ankün-

digungsfristen der Arbeits- wie Fehlzeiten dar, die eine innerbetriebliche aber gleichzeitig auch innerfamiliäre Planbarkeit ermöglichen. Besonderes Augenmerk sollte auch auf jene Bestimmungen gelegt werden, die den Übergang von einem Zustand in einen anderen regeln. Der Wiedereinstieg nach einer längeren Karenzzeit als der gesetzlich vorgesehenen (*Berufsunterbrechung*, siehe Kap. 2.2.4) oder die Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes auf Vollzeit nach Phasen reduzierter Erwerbstätigkeit (*Volleinstieg*, siehe Kap. 2.2.4) sind gute Demonstrationsbeispiele: Dabei ist es wichtig, jene Details festzuhalten, die die Dauer eines eventuellen Kündigungsschutzes, das Anrecht auf einen bestimmten Arbeitsplatz, ein bestimmtes Arbeitsniveau oder die Adaption des Arbeitszeitausmaßes durch den Arbeitnehmer vorsehen. Daher hat sich das Erfordernis der Schriftlichkeit gerade bei individuellen Regelungen mit Familienbezug bewährt.<sup>28</sup>

**Politische Rahmenbedingungen:** Abschließend soll noch einmal darauf verwiesen werden, dass Unternehmen als familienpolitische Akteure in ihrem Aktionsfeld erheblich durch die Präsenz und Aktivität anderer Akteure in diesem Feld mitbestimmt werden (siehe Kap. 1.2). Dazu zählen in erster Linie die MitarbeiterInnen: deren Kinderwunsch, deren wahrgenommene Verantwortung zur Eigenbetreuung von Kindern, Partnern und Eltern während verschiedener Lebensphasen und deren Selbstverständnis respektive Verhandlungsposition, eine familienfreundliche Unternehmenspolitik einzufordern. Dazu zählen aber auch private wie öffentliche Anbieter von Betreuung, die Betreuungs-

alternativen für die Angestellten anbieten. Und dazu zählt der große Kreis rechtssetzender bzw. -gestaltender Institutionen, die – in konkreter Zuständigkeit oder durch indirekte Verhandlungsfolgen – eine Balance zwischen unternehmerischem, marktorientiertem Wirtschaften einerseits sowie dem Schutzbedürfnis der ArbeitnehmerInnen respektive der gesellschaftlichen Anerkennung von Betreuungsarbeit determinieren.

---

### 3.4 Rolle und Interessen ausgewählter intermediärer Akteure

---

*Kai Leichsenring und Michael Stadler*

Die mehrfache Überschneidung von Familie und Arbeitswelt auf den verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen ist in diesem Bericht bereits des öfteren verdeutlicht worden, wobei die allgemeinen politischen Steuerungsmechanismen in Form von gesetzlichen Regelungen sowie die politischen Auseinandersetzungen auf der Ebene von Parteien und Ministerien durch die politologische Analyse in Band I abgedeckt wurde.

In diesem Abschnitt stehen daher die Problemwahrnehmungen und Lösungsvorschläge auf der Ebene von wirtschafts- und familienpolitisch relevanten Interessenvertretungen bzw. intermediären Organisationen und Institutionen der Zivilgesellschaft (Vereine, Wohlfahrtsträger, Initiativen) im Vordergrund.

Im Bereich der zivilgesellschaftlichen Organisationen lassen sich zahlreiche Akteure ausmachen, deren Zielsetzungen möglicherweise nicht ausschließlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen, allerdings in vielfacher Weise mit der Problematik befasst sind. Beispielsweise sind Organisationen wie der Katholische Familienverband, der sich die Vertretung familiärer Werte und Interessen zur Hauptaufgabe gestellt hat, spätestens dann mit der Vereinbarkeitsproblematik konfrontiert, wenn sich herausstellt, dass die

<sup>28</sup> Wenngleich die informelle Handhabung in der Realität von formalen Bestimmungen abweichen mag, oder argumentiert wird, dass Unternehmer nicht gerne durch Regelungen gebunden werden, ist zu entgegnen, dass diese Regelungen im Gegensatz zu gesetzlichen „top-down“ Vorschriften, „bottom-up“, also auch aus betrieblichen Interesse und Verantwortungsgefühl, entstanden sind. Die Rechtssicherheit beider Parteien wird durch formelle Regelungen ungleich erhöht.

Erfüllung familiärer Pflichten immer mehr von der Berufstätigkeit beider Elternteile abhängig ist. Ähnlich stellt sich das Problem für Organisationen wie die Österreichischen Kinderfreunde, die sich in erster Linie als Lobby für Kinder sehen, wobei deren Wohlbefinden allerdings ebenfalls von materiellen Rahmenbedingungen abhängt, die unter anderem durch die Berufstätigkeit und den sozialen Status der Eltern hergestellt werden. Schließlich sehen sich die Mitglieder der traditionellen Vertretungsinstitutionen für ArbeitnehmerInnen wie der ÖGB oder die Arbeiterkammer immer häufiger dem Problem ausgesetzt, dass die Veränderungen im Berufsleben (flexiblere Arbeitszeiten, Arbeitsplatzunsicherheit etc.) nicht in gleichem Maße Anpassungen im Bereich der Kinderbetreuungseinrichtungen nach sich ziehen.

Neben den genannten Organisationen lassen sich weitere nennen, denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Anliegen ist bzw. sein sollte. Dazu zählen nicht nur Einrichtungen, die sich für Frauenanliegen einsetzen (UFF, Frauenhäuser), sondern auch Anbieter von außerhäuslicher Kinderbetreuung, das Arbeitsmarktservice und schließlich die Interessensvertretungen der Sozialpartner (wie erwähnt ÖGB und AK, aber auch die Wirtschaftskammer, die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern und die Industriellenvereinigung). Letztere sind in dem zur Debatte stehenden Zusammenhang von besonderer Bedeutung, da ein wesentlicher Kritikpunkt in Analysen der österreichischen Sozialpartnerschaft immer wieder die fehlende Berücksichtigung der Interessen von Frauen und Familien betrifft (siehe z. B. Appelt 1993).

Eine erschöpfende Auflistung und Darstellung der einzelnen Akteure, die in der einen oder anderen Form zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen könn(t)en, ist hier nicht leistbar. Grundsätzlich lassen sich Organisationen, die in diesem Bereich tätig sind, gemäß ihrer Interessenschwerpunkte in drei Gruppen unterteilen. Zunächst finden sich Organisationen, die sich die

Vertretung von Fraueninteressen zum Ziel gesetzt haben. Weiters sind natürlich jene Vereine von Bedeutung, die sich für die Rechte der Familien (bzw. der Kinder) einsetzen. Und schließlich sind jene Organisationen und Interessenvertretungen von Relevanz, deren Tätigkeit auf den Bereich Arbeit bzw. Beruf fokussiert ist. Organisationen, die mehr als einen dieser Themenbereiche abdecken, sind eher die Ausnahme. Die Palette der Aktivitäten reicht dabei u. a. von verschiedenen Formen des Lobbyings über das Angebot von Kursen und Seminaren bis zur reinen Vermittlung von Informationen.

Es zeigt sich somit auch bei einer Analyse der Akteure, dass die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ eine Problematik darstellt, die an der Schnittstelle zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Basisinstitutionen und Grundmustern angesiedelt ist. Aus diesem Grund wurden einige der am wichtigsten erscheinenden bzw. aktivsten Organisationen herausgegriffen, um deren Einschätzung der Probleme im Zusammenhang mit verschiedenen Vereinbarkeitsmodellen sowie die daraus entstehenden Forderungen an familien- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zusammenzufassen. Im einzelnen wurden vorliegende Dokumente gesichtet sowie einige Experteninterviews mit VertreterInnen der Österreichischen Kinderfreunde, des Katholischen Familienverbands, der Arbeiterkammer (Abteilung „Frau und Familie“) und des Arbeitsmarktservice durchgeführt. Dabei standen ideologische Positionierungen im Zusammenhang mit den in diesem Band analytisch zusammengefassten Vereinbarkeitsmodellen (vgl. Kap. 2.2.4), die jeweilige Problemwahrnehmung sowie Forderungen im Zusammenhang mit der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund. Die Ergebnisse dieser Erhebungen werden im folgenden zusammengefasst.

### 3.4.1 Die Kammer für Arbeiter und Angestellte<sup>29</sup>

Die Arbeiterkammer ist eine der Säulen der österreichischen Sozialpartnerschaft. Sie leistet Grundlagenarbeit, vertritt die Interessen der ArbeitnehmerInnen gemeinsam mit dem ÖGB und wirkt bei der Gesetzgebung des Bundes und der Länder mit. Darüber hinaus bietet sie Serviceleistungen durch Beratung, Information und Unterstützung an. Im Leistungskatalog der Arbeiterkammer finden sich sowohl die Kapitel Familienpolitik (inkl. Integration von Erwerbstätigkeit und Familie) als auch „Frauen“, z. B. Frauenpolitik in der Arbeitswelt, Gleichberechtigung etc. Die Grenze zwischen Frauen- und Familienpolitik wird als fließend angesehen, wobei das Modell, dass jedes Individuum die Chance bekommen soll, sich seinen / ihren Lebensunterhalt bzw. Ansprüche auf soziale Sicherungsleistungen durch Erwerbsarbeit zu verdienen, im Vordergrund steht. Dementsprechend beziehen sich Forderungen und Maßnahmen der Arbeiterkammer bevorzugt auf Vereinbarkeitsmodelle, welche die (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit beider Partner ermöglichen („Zwei-Rollen-Modelle“). Eine nach wie vor ungeklärte Frage, die dabei im Mittelpunkt ideologischer Debatten steht, betrifft jene nach der besten Betreuungsform für Kleinkinder und die Wichtigkeit einer einzelnen Bezugsperson während der ersten Lebensjahre. Die vorherrschende Realität, dass in erster Linie Frauen in Karenz gehen, wird von der Arbeiterkammer vor allem insofern problematisiert, als sich die Arbeitgeber beim Wiedereinstieg wenig kooperativ zeigen und „Flexibilität als Einbahnstraße“ zuungunsten der ArbeitnehmerInnen konzipieren. Darüber hinaus wird im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg nach einer

Karenzzeit oft auch ein innerfamiliärer bzw. intrapersonaler Zielkonflikt zwischen Erwerbs- und Familien- bzw. Kindorientierung virulent, mit dem ArbeitnehmerInnen meist alleingelassen werden.

Die Arbeiterkammer hat aufgrund der zahlreichen Problemlagen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erst kürzlich ein weitreichendes und an der herrschenden Rechtssystematik anknüpfendes Forderungspaket vorgestellt, welches neben arbeitsrechtlichen Verbesserungen, Maßnahmen zur Förderung der geteilten Karenz und arbeitsmarktpolitischen Vorkehrungen auch den Ausbau und die Qualitätsverbesserung der Kinderbetreuung in Österreich umfasst (AK, 1997). Unter dem Titel „Mehr Verantwortung der Betriebe für Beschäftigte mit Kinderbetreuungspflichten“ wird darin etwa ein einseitiges Gestaltungsrecht der Arbeitszeit von ArbeitnehmerInnen in der Karenzzeit gefordert, sofern dies betrieblich zumutbar ist. Weiters werden u. a. ein Recht der Beschäftigten auf Information während der Karenzzeit und eine Ausweitung des Kündigungsschutzes nach der Karenz zur Verhinderung der Arbeitslosigkeit bei einem Wiedereinstieg angestrebt. Eine partnerschaftlichere Teilung der Karenz zwischen Männern und Frauen soll durch flexiblere Meldefristen für die Inanspruchnahme der (Teilzeit-)Karenz, einen eigenständigen Rechtsanspruch auf Karenz für Väter sowie eine 14tägige Freistellung für Väter anlässlich der Geburt unterstützt werden. Darüber hinaus sollen folgende begleitende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu besseren Chancen für Mütter und Väter auf dem Arbeitsmarkt führen:

- ▶ Berücksichtigung von Betreuungspflichten bei der Arbeitsplatzsuche im Arbeitslosenversicherungsrecht
- ▶ Fortführung des Wiedereinstiegsprogramms des AMS
- ▶ Weiterbezug des Karenzgeldes bei Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze
- ▶ Kinderbetreuungsbeihilfe zur aktiven Arbeitssuche

<sup>29</sup> Dieser Abschnitt beruht auf Materialien der Arbeiterkammer, die uns freundlicherweise zur Verfügung gestellt wurden, und einem Interview mit Frau Dr. Doris Lutz (Abteilung „Frau und Familie“).

- ▶ Weiterbildungsangebote in der Karenz unter Berücksichtigung betrieblicher Interessen
- ▶ Erhöhung der Attraktivität von Wiedereinstellungsbeihilfen an Betriebe.

Schließlich zählt das Forderungspaket auf die Verantwortung der Länder und Gemeinden beim quantitativen und qualitativen Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen mit einem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz und entsprechenden Mindeststandards bei Öffnungszeiten („mindestens 10 Stunden täglich“), Kosten („nicht mehr als 10% des Familiennettoeinkommens pro Kind“) und Ausbildung der Betreuungspersonen.

Im Zusammenhang mit dem zuletzt genannten Bereich unterstützt die Arbeiterkammer auch die Aktivitäten der Plattform „Für Qualitätssicherung in der Kinderbetreuung“, in der sich Anbieter von Kinderbetreuungseinrichtungen und einige Interessenvertretungen zusammengeschlossen haben, um u. a. einen Entwurf für ein Bundesrahmengesetz zur Qualitätssicherung in der Kinderbetreuung zu entwickeln.

Die in der aktuellen Debatte im Mittelpunkt stehenden Themen „Karenzgeld für alle“ bzw. „Kinderbetreuungsscheck“ schätzt die Arbeiterkammer als „gesellschaftspolitisch falsches Signal“ ein. Weder der Kinderbetreuungsscheck noch ein Karenzgeld für alle stellen angemessene Alternativen zur Erwerbsarbeit und der damit verbundenen eigenständigen sozialen Sicherung dar. Kindererziehung allein wird als Basis für soziale Absicherung längerfristig als „soziale Falle“ für Frauen angesehen. Grundsätzlich sei zwar eine Erhöhung des Karenzgeldes und eine Ausweitung des Kreises der Anspruchsberechtigten zu begrüßen, allerdings sollte diese Maßnahme dann auch aus Steuermitteln bzw. auf Basis von Beiträgen der entsprechenden Bevölkerungsgruppen finanziert werden.

### 3.4.2 Die Österreichischen Kinderfreunde<sup>30</sup>

Die österreichischen Kinderfreunde betätigen sich selbst als einer der größten gemeinnützigen Anbieter von Kinderbetreuungseinrichtungen, Ferienaktionen und sonstigen Serviceangeboten für Kinder und Eltern. Darüber hinaus vertreten die Kinderfreunde die Interessen von Kindern und Eltern aktiv in vielen Gremien und durch Öffentlichkeitsarbeit. Ein Schwerpunkt der letzten Jahre war dabei u. a. die Bewusstseinsbildung und Beratung im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Verbesserung der quantitativen und qualitativen Infrastruktur für Kinderbetreuung in Österreich. Eine Fachtagung, Informationsbroschüren für Eltern, aber auch für Unternehmen, die etwa einen Betriebskindergarten einrichten möchten, sowie eine Sondernummer der Zeitschrift „Sozialistische Erziehung“ (Nr.2/97) waren allein 1997 dem Thema „Vereinbarkeit“ gewidmet.

Die Kinderfreunde betrachten traditionell familienorientierte Modelle angesichts der damit meist verbundenen Abhängigkeit der Frauen von den Männern und angesichts steigender Scheidungsraten mit Argwohn. Die Erwerbsorientierung von Frauen und Männern steht im Mittelpunkt, d. h. Zwei-Rollen-Modelle werden in Zukunft noch wichtiger. Problematisch ist dabei, dass Teilzeit-Beschäftigungsmöglichkeiten noch zu rar sind. Vorschläge der Kinderfreunde zur Verbesserung der Situation beziehen sich auf einen Ausbau des Rechts auf Teilzeitarbeit (bis zum 6. Lebensjahr des Kindes) und die Einführung eines Karenzkontos (wahlweise Inanspruchnahme über 10 Jahre hinweg), wobei auch Väter stärker einbezogen werden sollten. Derzeit werden Möglichkeiten der Teilzeit-

<sup>30</sup> Diese Beschreibung beruht auf Materialien der Kinderfreunde, die uns freundlicherweise zur Verfügung gestellt wurden, und einem Interview mit Frau Mag. Sonja Brauner.

karenz von Männern vor allem auch deshalb nicht in Anspruch genommen, weil damit nach wie vor Diskriminierungen am Arbeitsplatz verbunden sind und weil in weiten Teilen Mütter, die ihren Karenzanspruch nicht ausschöpfen, nach wie vor als „Rabenmütter“ gebrandmarkt würden. Ein egalitär-familienorientiertes Modell ist die präferierte Zukunftsvision der Kinderfreunde, wobei eine Flexibilisierung des Karenzrechtes (öftere Wechsel mit kürzerer Vorankündigung, leichter Zugang für beide Elternteile) ein nächster Schritt in diese Richtung sein könnte. Darüber hinaus müssten auch die Maßnahmen für den Wiedereinstieg verbessert und die Arbeitswelt insgesamt familienfreundlicher werden. Forderungen beinhalten hier u. a. den Ausbau des Pflegeurlaubs, mobile Betreuungsdienste und die Weiterentwicklung von Schulen als Serviceeinrichtungen.

Die Kinderfreunde treten gegen eine Ausdehnung des Karenzanspruchs für alle auf, weil dadurch Transferkarrieren gefördert würden: „Das Kind als Ausweg ist kein Ausweg, sondern eine Falle.“ Verbesserungen in bezug auf die Karenzregelung sollten jedoch die Regelung der Unterhaltsvorschüsse, die Erhöhung (Angleichung an Ausgleichszulagenrichtsatz) und zusätzliche Anreize für Väter umfassen.

Eine wichtige Rahmenbedingung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familien ist das Vorhandensein von Kinderbetreuungseinrichtungen. Die Kinderfreunde fordern daher deren weiteren bundesweiten Ausbau mit ganztätigen und ganzjährigen Öffnungszeiten, Ausbildung und Anstellungsverhältnisse bei Tagesmüttern und Qualitätssicherungsmaßnahmen. Kinderbetreuung sollte kostenlos angeboten werden und als Bildungseinrichtung ab frühester Kindheit definiert werden. In diesem Zusammenhang sind die Kinderfreunde auch Mitglied der bereits erwähnten Plattform „Für Qualitätssicherung in der Kinderbetreuung“.

### 3.4.3 Der Katholische Familienverband Österreichs<sup>31</sup>

Der Katholische Familienverband Österreichs (KFÖ) ist als größte überparteiliche Familienorganisation Österreichs und damit als wichtiger Träger der Familienpolitik in Österreich einer zukunftsorientierten Familienpolitik als Gestaltungsauftrag seit dem Jahr 1953 verpflichtet. Zukunftsorientierte Familienpolitik als Gestaltungsauftrag bedeutet, den Stellenwert der Familien zu stärken und die ideelle und materielle Situation der Familien zu verbessern.

Der Verband ist im familienpolitischen Beirat des Familienministeriums, in den Beiräten der Landesregierungen, im Elternbeirat des Unterrichtsministeriums sowie in der Hörer- und Sehervertretung des ORF vertreten und meldet sich grundsätzlich bei wichtigen familienrelevanten Fragen zu Wort. Neben dieser Lobbying-Funktion werden auch Service-Leistungen, die konkret zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen, über die Diözesen angeboten, wie z. B. die Vermittlung von Tagesmüttern, Oma-Opa-Dienste und andere Formen der Kinderbetreuung.

In bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie strebt der KFÖ für die Familien die freie Wahlmöglichkeit an (siehe auch KFÖ, 1991), jenes Modell, welches für das Kind und für die Eltern am tragbarsten erscheint, auch leben zu können: „Familienarbeit und Erwerbsarbeit werden nicht als konkurrierende Lebens- und Arbeitsbereiche angesehen, sondern als gleichberechtigte Entfaltungsmöglichkeiten für Männer und Frauen, Väter und Mütter“ (Patera / Pilz 1993: 38).

Die verschiedenen Modelle sollten dabei laut Katholischem Familienverband nicht gegeneinander ausgespielt werden, weshalb Maßnahmen un-

<sup>31</sup> Informationen über den Katholischen Familienverband entstammen einem Interview mit Frau Dr. Stefan sowie Materialien, die uns freundlicherweise zur Verfügung gestellt wurden.

terstützt werden, die auch erlauben, dass ein Elternteil keiner Erwerbstätigkeit nachgeht, ohne dass die Familie dadurch in finanzielle Schwierigkeiten kommt. Dennoch ist davon auszugehen, dass traditionelle oder auch modifiziert-familienorientierte Modelle für die meisten Familien heute kaum mehr realisierbar sind. Daher plädiert der Verband auch für die Erleichterung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben, z. B. in Form von Wiedereinstiegshilfen (Schulungen schon während der Karenzzeit, Möglichkeit zur Urlaubsvertretung, Information), flexiblere Arbeitszeiten und den Ausbau qualifizierter Kinderbetreuung. Als Haupthindernisse für den beruflichen Wiedereinstieg werden derzeit nämlich starre Arbeitszeitmodelle, rasch wechselnde Qualifikationsanforderungen, der Mangel an Teilzeit-Arbeitsplätzen sowie familienfeindliche Anforderungen im Beruf (z. B. Überstunden) wahrgenommen. Zu unterstützen wären weiters jene Maßnahmen, die eine stärkere Einbindung der Männer in die Familienarbeit und die betriebliche Verantwortlichkeit für Familienangelegenheiten fördern.

In bezug auf die derzeitige Karenzgeldregelungen wünscht sich der KFÖ in einem ersten Schritt eine Wiederherstellung des allgemeinen Rechts auf zwei Jahre Karenz sowie den Ausbau der Leistungen in Richtung eines „Karenzgeld für alle“. Als weitere Maßnahme soll eine generelle Abgeltung der Erziehungsleistung angestrebt werden, welche im Vergleich zum Status quo Verbesserungen bei der Anspruchsberechtigung und Anspruchsdauer, bei der eigenständigen Pensionsversicherung durch Erziehungsleistung und der Möglichkeit des Dazuverdienens bringen soll.

#### 3.4.4 Das Arbeitsmarktservice

Das Arbeitsmarktservice (AMS) als Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts bietet eine Reihe unterschiedlicher Serviceleistungen an, die auf direktem oder indirektem Weg die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern sol-

len. Dazu gehören neben der allgemeinen Unterstützung bei der Arbeitssuche besondere Berufsorientierungs-, Weiterbildungs- und Umschulungskurse für Wiedereinsteigerinnen. Diese Kurse werden vom AMS finanziell unterstützt, wenn sich die Chancen auf einen Arbeitsplatz durch den Kursbesuch verbessern. Zusätzlich zu den Kursen wird auch Beratung bei der Unternehmungsgründung angeboten. Darüber hinaus werden einerseits für arbeitssuchende Eltern einkommensabhängige Beihilfen zur Finanzierung der außerhäuslichen Kinderbetreuung (KBH) und andererseits Förderungen für Anbieter von Kinderbetreuung angeboten (KBE). Die KBH ist eine gestaffelte Beihilfe und wird Personen gewährt, die ein Beschäftigungsverhältnis nur dann aufrechterhalten bzw. antreten können, wenn gleichzeitig die außerhäusliche Kinderbetreuung sichergestellt ist und das Familieneinkommen einen bestimmten Betrag nicht übersteigt. Die KBE wird privaten Anbietern dann gewährt, wenn zusätzliche BetreuerInnen angestellt werden. Für diese wird für maximal drei Jahre ein Zuschuss von bis zu zwei Drittel der jeweiligen Gehaltskosten bereitgestellt. Dadurch werden neue Arbeitsplätze im Kinderbetreuungsbereich geschaffen, deren Besetzung die (Re-)Integration Arbeitsloser in den regulären Arbeitsmarkt bewirkt. Die so eingeleitete Erweiterung des kindorientierten Infrastrukturangebots erleichtert ArbeitnehmerInnen bzw. Arbeitssuchenden wiederum die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Schließlich bietet das AMS auch spezielle Förderungsmaßnahmen für Unternehmen an, die Frauen ausbilden bzw. (wieder)einstellen. So wird z. B. für die Einschulungsphase nach einer Karenzunterbrechung eine Wiedereinstellungsbeihilfe gewährt, wobei das AMS je nach Betriebsgröße bis zu zwei Drittel des Bruttogehalts übernimmt.

Das AMS nimmt die Problematik der Vereinbarkeit natürlich in erster Linie im Zusammenhang mit (Wieder-)Einstiegsproblemen von Frauen wahr (siehe auch AMS, o. J.). Es zeigt sich



dabei immer wieder, dass die Arbeitswelt sich um sonstige Verpflichtungen der ArbeitnehmerInnen nicht kümmert, was vor allem dann der Fall ist, wenn das Angebot an Arbeitskräften die Nachfrage übersteigt. Unter den gegebenen Bedingungen kehrt nur ein Drittel der KarenznehmerInnen wieder an den vorherigen Arbeitsplatz zurück. Bei längerer Unterbrechung der Berufstätigkeit kommt auch das Qualifikationsproblem hinzu. Neben den Maßnahmen des AMS wären Vorbereitungsseminare auf den Wiedereinstieg sowie eine längerfristige Laufbahnplanung auch von den Unternehmen selbst anzubieten, was in wenigen Fällen bereits geschieht. Das AMS unterstützt in diesem Zusammenhang auch andere familienfreundliche Initiativen von Betrieben, z. B. in Wien durch die Vermittlung von Unternehmen an die Kinderdreh-scheibe, die wiederum Kinderbetreuungsplätze vermittelt.

### 3.4.5 Die Kammer der gewerblichen Wirtschaft<sup>32</sup>

Unternehmen und deren Unwilligkeit, Probleme von ArbeitnehmerInnen außerhalb des Betriebes wahrzunehmen, werden immer wieder als Haupthindernis für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt. Auch die im vorliegenden Bericht durchgeführte Unternehmensbefragung hat gezeigt, dass das Thema „Familie“ für die meisten Betriebe eine mehr als untergeordnete Rolle spielt. Ähnliche Ergebnisse sind aus anderen Untersuchungen bekannt. Auch bewusstseinsbildende Maßnahmen in diesem Bereich, wie etwa das Audit FAMILIE & BERUF des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie oder die jährlich stattfindenden Wettbewerbe, deren Ziel darin besteht, die frauen- und familienfreundlichsten Betriebe ausfindig zu machen, stehen in Österreich erst am

Anfang. Familienfreundliche Maßnahmen werden von den Betrieben nach wie vor in erster Linie als Kostenfaktor wahrgenommen. Als Vertretung von Handel und Gewerbe im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Regulierung rückt damit die Wirtschaftskammer in den Mittelpunkt des Interesses, wenn es um die politische Aushandlung familienfreundlicher Rahmenbedingungen geht.

Gemäß ihrer Hauptaufgabe, die Interessen der Kammermitglieder zu vertreten, sind die Aussagen der Wirtschaftskammer zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie davon geprägt, jegliche weitere generelle Regelungen oder Verpflichtungen für Betriebe abzuwehren. Dies gilt sowohl für den Ausbau von Betriebskindergärten als auch für Veränderungen im Bereich der Karenz- oder sonstiger Freistellungsregelungen, wobei die zur Diskussion gestellte Senkung der Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds – und damit die Senkung der Lohnnebenkosten – von der Wirtschaftskammer naturgemäß begrüßt wird. Grundsätzlich wird das Thema „Vereinbarkeit“ als Teilaspekt der Familienpolitik betrachtet, die wiederum „nicht das Geschäft der Wirtschaftskammer“ sei. Daher werden diesbezüglich auch keine wie immer gearteten Forderungen gestellt oder Vorschläge eingebracht. Die beteiligten Akteure sollten sich auf Betriebsebene jeweils passende Arrangements (Kontakt halten während der Karenz, Gleitzeit etc.) konkret ausmachen – „mit einem großzügigen Dienstgeber lässt sich viel arrangieren“.

Die Aktivitäten der Wirtschaftskammer im Bereich „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ beschränken sich in erster Linie auf Unternehmerinnen und Projekte, die speziell die Frau als potentielle Unternehmerin ansprechen sollen. Daher gründete sich 1986 innerhalb der Wirtschaftskammer die Initiative „Frau in der Wirtschaft“, welche selbständig tätigen Frauen helfen will, die Mehrfachbelastung aus Unternehmensführung, Kinderbetreuung und Haushaltsführung zu managen. Als Kontaktstelle organisiert die Arbeitsgemeinschaft Informationsveranstaltungen und

<sup>32</sup> Dieser Abschnitt beruht auf Materialien der Wirtschaftskammer und einem Telefoninterview mit Herrn Dr. Strimitzer.

Seminare, die der wachsenden Zahl von Unternehmerinnen Austausch-, Vernetzungs- und Unterstützungsmöglichkeiten bieten. Darüber hinaus soll Frauen Mut gemacht werden, selbst Unternehmerin zu werden.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass die sozialen Probleme von Unternehmerinnen im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes, Karenz oder Krankheit sich nicht unwesentlich von jenen der Arbeitnehmerinnen unterscheiden. In diesem Zusammenhang hat beispielsweise die Niederösterreichische Wirtschaftskammer ein „Betriebs-hilfemodell“ entwickelt, welches Unterstützung im Krankheitsfall, bei Unfällen oder während der Mutterschutzfrist bietet. Neben solch punktuellen Maßnahmen haben die Aktivitäten der Arbeitsgemeinschaft „Frau in der Wirtschaft“ allerdings innerhalb der Wirtschaftskammer noch nicht zu einer größeren Aufmerksamkeit für familienfreundliche Rahmenbedingungen, die sowohl Betrieben als auch den MitarbeiterInnen nützen könnten, geführt.

#### 3.4.6 Sonstige Organisationen und Aktivitäten

Wenn es um die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht, sind zahlreiche weitere Akteure zu berücksichtigen. Dazu zählen natürlich die unterschiedlichen Beratungsstellen, die von öffentlichen oder privaten Trägern für die Bereiche Familie, Frauen oder Kinder eingerichtet wurden. In den letzten Jahren ist mancherorts auch das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Beratung im Falle von Pflegebedürftigkeit gewachsen, insbesondere dann, wenn die Hauptbezugsperson von pflegebedürftigen Menschen berufstätig ist und bleiben möchte (Bahr / Leichsenring 1996). Die genannten Einrichtungen verbessern die Informationsbasis ihrer KlientInnen und tragen so zur individuellen Situationsverbesserung bei – politischen Einfluss im Bereich „Vereinbarkeit“ haben diese Beratungsstellen bislang allerdings kaum erlangt.

Zur Verbesserung der individuellen Situation von ArbeitnehmerInnen, die Beruf und Familie vereinbaren möchten, tragen beispielsweise auch Bildungseinrichtungen und -maßnahmen bei. In diesem Zusammenhang ist etwa der Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds (WAFF) zu erwähnen, der sich – in Ergänzung zum AMS – besonders der Förderung des Wiedereinstiegs von Frauen widmet: Frauen, die in den zwei Jahren zuvor keine sozialversicherte Arbeit und keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hatten, wird für maximal zwei Jahre eine Ausbildung finanziert und Unterstützung bei der Jobsuche geboten. Während der Ausbildungszeit wird eine finanzielle Unterstützung zur Deckung des Lebensunterhaltes gewährt. Weiters bietet das Berufsförderungsinstitut (BFI) unter dem Titel „1.000 Fragen – 1.000 Tips“ in Zusammenarbeit mit der Arbeiterkammer und dem ÖGB Hilfe beim Wiedereinstieg, z. B. in Form von Seminaren zur Vorbereitung auf eine Bewerbung und Vorstellungsgespräche.

In den letzten Jahren ist, teilweise in Zusammenarbeit mit den genannten großen Organisationen, eine Reihe von weiteren Initiativen gestartet worden, die speziell eine Verbesserung der Situation von Frauen in der Arbeitswelt zum Ziel haben. Zum Teil unterschiedliche Zielgruppen werden durch Initiativen wie etwa „Frauen 2000 – Chancen für Unternehmen“, das „Business-Frauen Center“ (BFC) oder „Taten statt Worte“ informiert, beraten und konkret unterstützt.

---

## 3.5 Zusammenfassung

---

### Zusammenfassung von 3.1

Arbeitsmarktentwicklungen im letzten Jahrzehnt lassen sich – unter Betonung der Frauenperspektive – durch drei wesentliche Trends beschreiben: eine rasch zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen und insbesondere von Müttern; eine kontinuierliche Zunahme von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung aber auch von Arbeitslosigkeit; sowie eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit (Arbeitszeitlänge ebenso wie Arbeitszeitlage). Die Erwerbsquote der Frauen ist in allen Altersgruppen gestiegen, ganz besonders aber unter den 25- bis 35jährigen. Unterschiede nach Bildungsniveau, Familienstand und Kinderzahl werden zunehmend geringer. Frauenbeschäftigung nimmt seit 25 Jahren rascher zu als jene von Männern, wobei diese Zunahme im letzten Jahrzehnt und erst recht innerhalb der letzten drei Jahre vermehrt auf Teilzeitbeschäftigungen zurückzuführen ist. Die Arbeitslosenquote der Frauen lag in den letzten zehn Jahren stets über jener der Männer; seit 1993 ist die Schere dabei wieder größer geworden. Auffallend ist auch eine im Durchschnitt längere Dauer der Arbeitslosigkeit bei Frauen. Der Beschäftigungszuwachs bei Frauen ist nicht zuletzt durch die erhöhte Bereitschaft zu Flexibilität zustande gekommen. Die bislang verbreiteten Modelle einer flexiblen Arbeitszeit dienen freilich primär dem Bedarf der Wirtschaft und nur am Rande der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Verfügbarkeit von außerfamilialen Kinderbetreuungsangeboten stellt eine wichtige Voraussetzung für eine gelingende Vereinbarkeit der beiden Lebenswelten dar, da sie Eltern für die Dauer ihrer Arbeitszeiten von der Sorge um die Betreuung der Kinder entlastet und zudem ihrem Anspruch auf Förderung der Entwicklung ihres Kindes außerhalb des familiären Rahmens entgegenkommt. Für Kinder bietet die Bereitstellung von außerfamilialen Betreuungsformen einen Erlebnisraum,

in dem sie viele für ihre Entwicklung bedeutsame Erfahrungen machen können, sofern diese Angebote ihren Bedürfnissen entsprechend qualitativ hochwertig gestaltet sind. Vor diesem Hintergrund lassen sich in Österreich heute drei zentrale Problemfelder identifizieren: ein unzureichendes, nicht-flächendeckendes Angebot für dauerhafte, aber auch kurzfristige Kinderbetreuung in quantitativer Hinsicht; zu geringe zeitliche Flexibilität der Angebote; und fehlende Umsetzung, Festlegung bzw. Vereinheitlichung von Qualitätsstandards für alle Betreuungsformen. In den letzten Jahren wurde – recht erfolgreich – vor allem der Ausbau von Kindergärten forciert (Kindergartenmilliarde); deutlichere Defizite zeigen sich hingegen bei den Angeboten für Kleinkinder und für Kinder im Schulalter. Als positiv zu erwähnen ist die Zunahme privater, nicht-institutioneller Anbieter auf dem Betreuungsmarkt in den letzten 10 Jahren (z. B. Tagesmütter oder Kindergruppen). Durch die Pluralisierung von Betreuungsformen wurde die Chance für erwerbstätige Eltern erhöht, Betreuungslösungen entsprechend den individuellen Bedürfnissen (von Eltern *und* Kindern) zu finden.

Hilfe und Pflege für Ältere wird bisher vor allem im Rahmen unbezahlter Betreuungsarbeit von Familien, d. h. de facto von Frauen, geleistet. Im Vergleich zur Kinderbetreuung wird in einem sehr geringen Ausmaß auf professionelle Dienste zurückgegriffen und erscheint deren Inanspruchnahme insgesamt noch wenig selbstverständlich. Hinzu kommt, dass den Pflegenden ein je nach Bundesland unterschiedlich entwickeltes, insgesamt jedoch unzureichendes Betreuungsangebot zur Verfügung steht, das große Regelungsdefizite (z. B. bezüglich quantitativer und qualitativer Mindeststandards oder einer transparenten Marktordnung) aufweist. Insbesondere lässt es jene Flexibilität und Verlässlichkeit vermissen, auf die berufstätige Pflegepersonen besonders angewiesen sind, und ist vor allem an den Rändern wenig differenziert, wo es entweder um „weiche“ und hausnahe Hilfen oder um zeitintensive Betreuungs-

formen (z. B. tagsüber während der Arbeitszeit) geht. Echte Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Diensten, Betreuungsformen oder Vereinbarkeitsmodellen dürften bisher nur sehr begrenzt vorhanden sein. Speziell in einigen ländlichen Gegenden, wo Dienste wenig verankert sind, ist davon auszugehen, dass ihre Inanspruchnahme erst durch geeignete Maßnahmen der Information und Beratung unterstützt und ermuntert werden muss. Gleichzeitig ist die Übernahme von familiären Pflegeleistungen mit systematischen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt verbunden. Pflegende Angehörige älterer Menschen sind dabei doppelt benachteiligt: Da ihnen bisher keine sozialrechtlich und ökonomisch abgesicherte Vereinbarkeitsoption analog zur Elternkarenz zur Verfügung steht, ist eine (vorübergehende) Aufgabe der Berufstätigkeit manchmal der einzige Ausweg, um Betreuungsaufgaben wahrnehmen zu können.

### Zusammenfassung von 3.2

Vorhandene empirische Auswertungen zu Berufsunterbrechung und Wiedereinstieg verweisen auf eine gleichbleibende Proportion von Berufsrückkehrerinnen unmittelbar nach der Karenz, jedoch zunehmend seltener zum früheren Dienstgeber, auf generell kürzer werdende Unterbrechungsphasen sowie auf einen abnehmenden Anteil an Hausfrauen bzw. Berufsabbrecherinnen. Eine eigene Querschnittsanalyse des Mikrozensus 1996 zeigt darüber hinaus, dass der Großteil der Frauen mit einem Kind unter einem Jahr die Berufstätigkeit unterbricht, andererseits aber schon ein Drittel der Frauen mit einem Kind unter drei Jahren und 60% der Frauen mit einem Kind im Kindergartenalter wieder erwerbstätig sind. Den egalitär-familienorientierten Typ, wonach beide Eltern teilzeitbeschäftigt sind und sich die Kinderbetreuung teilen, gibt es empirisch praktisch nicht, den egalitär-erwerbsorientierten Typ mit zwei Vollzeit-Verdienern hingegen sehr häufig (ein gutes Fünftel aller Familien mit Kindern unter 15 Jahren).

Die Lebenslaufanalyse aus dem Fertilitäts- und Familiensurvey (FFS) 1996 kommt zu dem überraschenden Ergebnis, dass heute mehr Frauen ihre Erwerbstätigkeit aus Familiengründen unterbrechen als vor etwa 20 Jahren, was sowohl auf die Karenzregelung als auch die bessere wirtschaftliche Lage zurückgeführt werden kann. Andererseits nimmt die Länge der Unterbrechungsphasen stetig ab, d. h. es gibt tendenziell immer mehr Berufsrückkehrerinnen und frühe Wiedereinsteigerinnen und immer weniger späte Wiedereinsteigerinnen. Außerdem ist der Anteil (potentieller) Berufsabbrecherinnen leicht rückläufig, wenngleich schon unter den heute etwa Fünfzigjährigen nur noch wenige Frauen diesem Typ zuzuordnen sind. Das Vereinbarkeitsverhalten ist darüber hinaus sehr stark von der aktualisierten Kinderzahl abhängig, wobei Frauen mit nur einem Kind äußerst erwerbsorientiert agieren. Für Männer bestätigt die FFS-Auswertung die bekannte Unabhängigkeit der Erwerbs- von der Familienbiografie.

Aus der Gegenüberstellung von tatsächlich gelebtem und als ideal bezeichnetem Vereinbarkeitsmodell lässt sich eine deutliche Bestätigung – zum Teil wohl auch eine Idealisierung – des eigenen Lebensmodells erkennen. Markant ist aber, dass nahezu alle Gruppen eine um einiges kürzere Unterbrechung als optimal bezeichnen. Die eigene Unterbrechungsphase wurde scheinbar oftmals als persönlicher Nachteil empfunden oder nicht ganz freiwillig gewählt. Männer würden sich nach dieser Umfrage – zumindest theoretisch – gerne mehr an der Betreuung der Kinder (durch Inanspruchnahme der Karenz) beteiligen, als es von den Frauen gewünscht wird. Die Mehrheit der Respondentinnen erwartet sich darüber hinaus von der Politik vor allem eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Eltern (Gleitzeit, flexible Elternteilzeit etc.). Besonders ausgeprägt ist diese Einschätzung bei Berufsunterbrecherinnen, die mindestens zwei Wiedereinstiege selbst erlebt haben, sowie bei (potentiellen) Berufsabbrecherinnen, die den Wiedereinstieg (bislang) nicht versucht oder geschafft haben.

### Zusammenfassung von 3.3

Die Karenzregelung bildet das Kernstück der österreichischen Familienpolitik hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die hohe Inanspruchnahme durch die KarenznehmerInnen bewirkt, dass von der Karenzregelung prinzipiell starke angebotsseitige Lenkungseffekte auf das Vereinbarkeitsverhalten junger Eltern ausgehen, was mittels der Daten zur Inanspruchnahme zu Beginn der 90er Jahre, aber auch an den Auswirkungen der beiden Sparpakete 1995 bis 1997 mit jeweils unterschiedlichen Vorzeichen demonstriert wurde. Daneben besteht ein Auseinanderklaffen von Möglichkeiten und Gebrauch beim Ausmaß der Vater- und Teilzeitkarenzen, welches gerne und richtigerweise auch mit rationalen Argumenten begründet wird, in seinen Ursprüngen aber darüber hinaus tief in gesellschaftlichen Werthaltungen und Normvorstellungen wurzelt. Eine einheitliche betriebliche Sichtweise läßt sich in diesem Kontext nicht herausfiltern, allen voran scheinen aber praktische Erfahrungswerte des betreffenden Unternehmens ein Schlüssel zur diesbezüglichen Offen- und Gelassenheit zu sein.

Betriebliche Familienpolitik als Ergänzung zum öffentlichen Instrumentarium wie zu privater Eigeninitiative kann sich aus Arbeitgebersicht durchaus rechnen, wie u. a. die Ergebnisse des vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie durchgeführten Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ und das Audit FAMILIE & BERUF zeigen. Die grundlegendste Voraussetzung dazu scheint in der Bereitschaft zur Entwicklung und Erprobung eines individuellen Modells zu liegen, das je nach Unternehmensspezifika, geldwerte, infrastrukturelle und / oder zeitwerte Hilfestellungen für MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten beinhaltet und auf eine bestimmte Verbesserung des Betriebsergebnisses (höhere MitarbeiterInnenmotivation, bessere PR) abzielt. Aus Arbeitnehmersicht wäre es umgekehrt eine verkürzte Darstellung, allgemein unternehmerische Maßnahmen (wie etwa die

Arbeitszeitflexibilisierung), die eine Familienkomponente aufweisen können oder sogar direkt vereinbarkeitsförderliche Maßnahmen (wie etwa Betriebskindergärten) unreflektiert als positiv einzustufen. Neben der Unternehmenskultur (Geschäftsleitung, Kollegen) im Allgemeinen spielt vor allem die Souveränität und Mitbestimmungsmöglichkeit über die eigene Vereinbarkeitsstrategie, die Rechtssicherheit und die Wahlmöglichkeit über das Ausmaß der Vermengung betrieblicher und familiärer Belange eine wichtige Rolle bei der Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen.

### Zusammenfassung von 3.4

Die Skizzierung einiger nicht-staatlicher Akteure, die sich in Österreich mit den Belangen von Familie und Beruf bzw. mit Konflikten an der Schnittstelle zwischen beruflichen und familiären Interessen befassen, hat gezeigt, dass eine fast lückenlos übereinstimmende Wahrnehmung der damit verbundenen sozialen Probleme vorherrscht. Auch bei den Forderungen und Lösungsvorschlägen zeigt sich in den meisten Fällen Gleichklang in bezug auf Wahlfreiheit, Ausbau der Betreuungseinrichtungen, eine stärkere Rolle der Betriebe und der Männer bzw. Väter sowie den Wiedereinstieg und die Erwerbstätigkeit von Frauen.

Der Einfluss der verschiedenen Organisationen – bzw. der Frauen in den jeweiligen Organisationen – auf die ihnen meist nahestehenden Parteien scheint jedoch – betrachtet man die realpolitischen Entscheidungen auf Landes- und Bundesebene – relativ gering zu sein. Ideologische Gegensätze, die zum Teil auf einer durch Auseinandersetzungen in anderen Bereichen der Familienpolitik entstandenen Fremdwahrnehmung basieren, scheinen gemeinsamen Vorgehensweisen und einer gegenseitigen Abstimmung und Präzisierung der Forderungskataloge, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht, entgegenzustehen.

## 4. Optionen und Perspektiven

Aufbauend auf den theoretischen Überlegungen in Kapitel 2 und den empirischen Befunden in Kapitel 3 werden im Folgenden alternative Optionen für verschiedene Politikbereiche formuliert. Im ersten Abschnitt sollen dabei bewusst einzelne Aspekte separat abgehandelt werden, wobei sechs Themen im Vordergrund stehen: Familienzeitregelungen, Arbeitszeitregelungen, Infrastruktur für Kinderbetreuung, Pflegedienste und flankierende Hilfen, Wiedereinstiegs- und Kontakthaltemaßnahmen sowie Regelungen zur sozialen Sicherheit. Bei jedem dieser Themenkomplexe wird versucht, günstige Optionen für die in Kapitel 2.2.4 definierten Vereinbarkeitstypen aufzuzeigen. In einem zweiten Schritt werden in Form einer Synthese der bearbeiteten Teilaspekte einige Perspektiven für Österreich entwickelt und Empfehlungen für neue Partnerschaften für eine aktive Vereinbarkeitspolitik erarbeitet.

---

### 4.1 Optionen für verschiedene Politikbereiche

---

#### 4.1.1 Optionen für Familienzeitregelungen

*Monika Thenner*

Zeitwerte Elternrechte eröffnen ArbeitnehmerInnen mit familiären Betreuungspflichten den Spielraum, Betreuungsaufgaben selbst wahrzunehmen. Sie tragen maßgeblich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei, indem sie berufliche Freistellungen gegenüber dem Arbeitgeber legitimieren. Die damit zumeist einhergehende finanzielle Hilfestellung ermöglicht respektive erleichtert einer betreuenden Person die ausschließliche oder teilweise Konzentration auf die praktische Familienarbeit während begrenzter Lebensabschnitte. Wie etliche empirische Studien qualitativer und quantitativer Natur belegen (siehe unter anderem auch Kap. 3.1.2), prägen die Details von

Karenzregelungen die Inanspruchnahme erheblich. So können bestimmte Auflagen bereits den Zugang zu Elternrechten auf einen abgegrenzten Personenkreis einschränken, andere wiederum steuern die tatsächliche Inanspruchnahme und den Ablauf der Karenzzeit. Von Bedeutung dabei ist die Dauer der Karenzzeit und der begleitende Transfermodus ebenso wie Kriterien, die zum Erlöschen der Anspruchsberechtigung führen.

Die unterschiedlichen Regelungen zu Elternkarenz in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union geben Zeugnis davon, wie vielfältig die Anspruchserfordernisse und Bedingungen der Inanspruchnahme sein können (siehe dazu etwa European Centre 1998 oder BMFSFJ 1998a). Durch die jeweilige Karenzregelung unterstützen oder forcieren einzelne Nationen oder Ländergruppen bestimmte Kombinationen von Beruf und Familie in der Klein(st)kindphase. Karenzregelungen bestimmen positive Diskriminierung, Neutralität oder Ignoranz gegenüber normativen Modellfamilien und transportieren damit bestimmte Familienleitbilder. Aus der Sicht der Eltern und ihrer unterschiedlichen Lebensmuster ergeben sich ebenfalls bestimmte Erfordernisse und Wünsche an die Ausgestaltung von zeitwerten Elternrechten. Anhand der Modellbiografien aus Kapitel 2.4 sollen wesentliche Unterscheidungsmerkmale und damit korrespondierende Karenzregelungen herausgearbeitet werden. Zentrale Charakteristika sind in erster Linie die vorangegangene Berufslaufbahn der Mutter, das Vorhandensein eines Partners und dessen Beteiligung an der praktischen wie ökonomischen Verantwortung (concept of practical and economic parenting, in: Kaul 1991), sowie die anvisierte zukünftige Lebensgestaltung in Beruf und / oder Familie.

Allgemein lässt sich feststellen, dass einige der von uns abgebildeten Modellfamilien mit den in manchen Teilen Europas existierenden Karenzregelungen besser harmonisieren als mit anderen. So kann die Ausgestaltung von Karenzregelungen klare Impulse setzen, die einer Umverteilung der

Betreuungsarbeit hin zu den Männern eher förderlich sind. Als solche gelten zusammenfassend jene Regelungsinhalte, die an Mütter wie Väter gleichermaßen adressiert sind oder eine explizite Väterkarenz vorsehen. Sie verfolgen die gemeinsame Idee, Männer dadurch in die Betreuungsarbeit einzubinden, dass ein Teil der bezahlten Karenzzeit für die Familie verloren ginge, so er nicht durch Väter beansprucht wird. Anders die dänische und auch die belgische Regelung, die Karenzregelungen in den Kontext eines Maßnahmenbündels zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit stellen. Temporäre Arbeitszeitverkürzungen bzw. Freistellungen werden ArbeitnehmerInnen auch aus anderen Gründen wie der Elternschaft ermöglicht, wodurch diese Maßnahme von einer (mütterzentrierten) Familienorientiertheit abrückt.<sup>1</sup>

Ebenso allgemein lässt sich festhalten, dass ein großer Flexibilitätsspielraum in Karenzregelungen alle Lebensmodelle begünstigt, ohne spezifische Modelle zu benachteiligen. Zeitliche Variationsmöglichkeiten für KarenznehmerInnen in Ausmaß und Ablauf der Karenzzeit geben Raum, der zunehmenden Vielfalt familialer Lebensstile Rechnung zu tragen. Die Wahlmöglichkeit zwischen unterschiedlichen Kombinationen aus Erwerbs- und

Betreuungsarbeit stellt einen positiven Wert an sich dar. Umgekehrt kann aber auch behauptet werden, dass Länder mit einer objektiv gesehen restriktiven Ausgestaltung der Karenzzeit für keines der vorgestellten Lebensmodelle theoretische Anreize bietet. Rechtsnormen, die die Inanspruchnahme der Karenzzeit an Auflagen wie die Zustimmung des Arbeitgebers oder eine maximale Zahl von karenzierten Beschäftigten im Betrieb binden, bieten jungen Eltern keine Rechtssicherheit. Länder wie etwa Spanien und Portugal würden hingegen wenig favorisiert, da sie keinerlei monetäre Unterstützung während der Karenzphase offerieren. Damit verfehlen sie das Ziel, die Karenzzeit für alle Bevölkerungsgruppen auch ökonomisch zu ermöglichen (zu den Detailregelungen in den einzelnen europäischen Staaten siehe Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998a).

#### 4.1.1.1 Günstige Optionen von Elternkarenz für verschiedene Lebensmodelle

*Kinderlose* – hier definiert als solche, die nicht nur aktuell, sondern niemals Kinder haben – sollen vorneweg kurz angesprochen werden, da sie kein unmittelbar wahrnehmbares Eigeninteresse an Elternkarenzregelungen haben.<sup>2</sup> Im Gegenteil, für

- 1 So sieht das belgische System – allerdings gebunden an die Zustimmung des Arbeitgebers – für Arbeitnehmer mit vorangehender sechsmonatiger Beschäftigungsdauer das Recht vor, die Arbeitszeit teilweise zu verkürzen oder eine zeitlich begrenzte Freistellung in Anspruch zu nehmen, während der Kündigungsschutz respektive die Rückkehroption erhalten bleibt. Da die persönlichen Gründe für die Inanspruchnahme dieser Freistellung im Entscheidungsbereich der einzelnen ArbeitnehmerInnen liegen, ist zum ersten gewährleistet, dass theoretisch jede/r ArbeitnehmerIn zu jedem Zeitpunkt dieses Recht beanspruchen könnte. Infolgedessen würde jenes zweckpessimistische Verhalten von Arbeitnehmern, das heute oftmals Hindernis der Einstellung junger Frauen bildet, abgebaut werden, ebenso wie Solidaritätsmangel unter Kollegen. Diskriminierende Effekte zwischen Betreuungspersonen unterschiedlicher Kategorien könnten damit aus der Welt geschafft werden, ebenso wie eine rechtliche Verankerung individueller Freistellungen eine Argumentationshilfe für betreuungswillige Männer darstellen könnte. Ein ähnlicher Effekt wird durch das dänische Karenzsystem bewirkt, das eine sechsmonatige Freistellung zu Bildungs-, Erholungs- oder Betreuungszwecken einräumt, wenn auch zu unterschiedlichen finanziellen Konditionen (Variationen in der Ersatzrate). Freilich zeigen die Statistiken, dass immer noch die Mehrheit der inanspruchnehmenden Personen dies aus Gründen der Kinderbetreuung tut, was als persönliche Präferenz oder Mangel an Betreuungsalternativen gesehen werden kann. Auch muss festgehalten werden, dass die genannten Modelle ihrem ursprünglichen Charakter nach als „Aktive Arbeitsmarktmaßnahmen“ zu qualifizieren sind, die der Wiedereingliederung Arbeitsloser über den Pfad von Karenzvertretungen dienen (Thenner / Czermak 1998).
- 2 Unbestritten ist natürlich, dass neben Solidaritätsgründen zu einer horizontalen Umverteilung im Sinne eines Familienlastenausgleichs, längerfristig sehr wohl auch ein Familienleistungsausgleich – etwa im Sinne der Sicherung des Generationenvertrags – im Interesse Kinderloser liegt.

sie wäre diese aus ihrer Sicht kostspielige Art der sozialen Umverteilung zu den Kinder-Habenden ebenso entbehrlich wie die beruflichen Koordinationsprobleme, die aus der Abwesenheit karenzierter ArbeitskollegInnen resultieren. Kinder zu haben kann als ein individueller Entschluss ohne gesellschaftliche Folgewirkung interpretiert werden, weshalb seitens der Gesellschaft keinerlei sozial motivierte Umverteilung zu begründen wäre. Das britische „Karenzmodell“ bot dieser liberalistischen Auffassung folgend lange Zeit keinerlei Hilfestellung über den Mutterschutz hinaus an.

Eine weitere Modellkategorie wird von *Abbrecherinnen* und *Wiedereinsteigerinnen* gebildet. Während erste ihre Berufslaufbahn mit der Geburt des ersten Kindes beenden, steigen letztere mit der Eigenständigkeit des jüngsten Kindes wiederum in den Erwerbsprozess ein. Im Gegensatz zu allen anderen Modelltypen ist ein mit der Karenzzeit gekoppeltes Rückkehrrecht entweder irrelevant oder müsste auf eine nach oben offen formulierte Schutzperiode ausgedehnt werden können. *Abbrecherinnen* und *Wiedereinsteigerinnen* sind mehr als alle anderen Gruppen auf die Existenz von Ressourcen angewiesen, die sich vom eigenen Erwerbseinkommen unterscheiden: nebst Vermögen oder Transferansprüchen ist dies in erster Linie die Existenz eines (gut verdienenden) Partners, der durch sein Einkommen die Familie erhält. Die klassisch-geschlechtsspezifische Arbeitsaufteilung in männliche Erwerbs- und weibliche Familienarbeit macht einen Anspruch beider Elternteile auf Karenz hinfällig. Auch die Opportunitätskosten, also die Kosten weiblicher Nicht-Berufstätigkeit, treten zugunsten der absoluten Transferhöhe in den Hintergrund, da die Vorrangigkeit der Familienarbeit mit der Geburt von Kindern für die Frau außer Frage steht. Eine ausschließliche Mütterzentrierung und eine möglichst lange Karenzdauer bei höchstmöglicher Dotierung wären die Idealbedingungen für diese beiden Typologien. Obwohl nicht in reiner Form, ist ein gewisser Realitätsbezug zum deutschen Karenzmodell zu

verorten. Mit der Ausgestaltung der Karenzzeit als Familienrecht setzt die deutsche Regelung nur einen schwachen Impuls für die Inanspruchnahme der Karenz durch Männer. Die komparativ lange Dauer des Erziehungsurlaubs von bis zu drei Jahren kann ebenfalls eher im Sinne jener interpretiert werden, die einen Berufsabbruch oder eine lange Berufspause planen als im Sinne eines der anderen Lebensmodelle. Eine weitere zentrale Frage für *Abbrecherinnen* und *Wiedereinsteigerinnen* ist der Zusammenhang zwischen Anspruchsberechtigung und vorangehenden Erwerbszeiten. In unseren Modelldefinitionen war jeder Biografietyp vor Geburt des ersten Kindes erwerbstätig, weshalb dieser Zusammenhang erst für die Geburt weiterer Kinder relevant ist. Eine *Unterbrecherin* kann durch zwischenzeitliche Berufsphasen immer wieder neue Ansprüche in einer erwerbsarbeitsbezogenen Karenzregelung erwerben, eine Vertreterin des *Zwei-Rollen-Modells* erwirbt diese laufend. *Abbrecherinnen* und *Wiedereinsteigerinnen* sind jedoch darauf angewiesen, dass unabhängig vom Lebenslauf für jedes Kind ein universelles Recht auf Karenz(geld) beansprucht werden kann, was ebenfalls ein Charakteristikum der deutschen Regelung ist.

Soll aus beruflichen Gründen oder der Ideologie wegen die Betreuungsarbeit nach oder bereits während der Karenzphase nicht ausschließlich durch einen (weiblichen) Partner erbracht werden, so sind jene Rahmenbedingungen hilfreich, die zumindest einen gleichberechtigten Zugang von Männern zur Karenzzeit vorsehen (Familienanspruch). Eine individuelle Ausgestaltung der Karenzzeit als ein Recht der einzelnen ArbeitnehmerInnen wie etwa in Dänemark und Belgien, aber auch in den Niederlanden oder in Griechenland verstärkt diesen Impuls. Die Zuschreibung eines Teils der gesamten Karenzphase an den Vater (wie etwa in Österreich, Schweden oder Norwegen der Fall ist) zeitigt die stärksten Impulse hin zu einer Einbindung der Männer in die Familienarbeit. Dennoch lassen sich empirisch teilweise nur gerin-



ge Steuerungseffekte hinsichtlich einer Umverteilung der Betreuungsarbeit von den Frauen zu den Männern erkennen. Entscheidend sind daher auch die Umfeldvariablen, das heißt familiäre wie gesellschaftliche Arbeitsstrukturen, in denen diese Regelungen eingebettet sind. In jedem Fall erhöht Väterkarenz die Rechtssicherheit entschlossener Väter, ihre Inanspruchnahme auch gegenüber dem/r ArbeitgeberIn durchzusetzen. Der Chancengleichheit innerhalb der Familie zuträglich ist dabei eine Ausgestaltung des Karenzgeldes als relative Ersatzrate, also proportional zum Einkommen. Dieser Transfermodus verringert in der Regel im Vergleich zu einer absoluten Transferpauschale jenen Einkommensausfall, der durch den Wegfall des männlichen „Ernährereinkommens“ entsteht. Begünstigend für eine Inanspruchnahme durch Männer wirkt auch eine elterliche Freistellung zu einem späteren Zeitpunkt als der Geburt des Kindes oder die Möglichkeit zum Wechsel der Karenz zwischen den Partnern; auch Teilzeitkarenz wird relativ häufiger von Männern in Anspruch genommen. Karenzregelungen dieser Art begünstigen die Übernahme von praktischer Erziehungsarbeit durch den Partner in *Ein-Rollen-Modellen* wie in *Zwei-Rollen-Modellen*. Im Falle von *Wiedereinsteigerinnen* können sie bewirken, dass das Engagement des Partners den Berufseintritt der Frau beschleunigt. Im Falle der *Unterbrecherinnen* kann die Berufspause dadurch verkürzt werden. Gleichmaßen positive Effekte sind in jenen *Zwei-Rollen Modellen* zu erwarten, in denen eine partnerschaftliche Aufteilung der praktischen wie ökonomischen Versorgungsarbeit angestrebt wird (*egalitär-familienorientierte Fortsetzerinnen und Rückkehrerinnen*).

Die Berufsanbindung von Eltern via Elternkarenz wird auf direktem Weg durch die Möglichkeit zur Teilzeitkarenz, also zum Nebeneinander von Beruf und Familie, gefördert. Wichtig ist dabei für die Inanspruchnehmenden, dass sich durch die Karenzreduktion im Tagesausmaß die Länge der Bezugsdauer erhöht, wie dies auch in Österreich

der Fall ist. Davon zu unterscheiden ist etwa der spanische Regelungsgehalt, der unbezahlte Teilzeitkarenz ebenso vorsieht wie unbezahlte Vollzeitabwesenheit oder das niederländische Modell, welches ausschließlich Teilzeitkarenz vorsieht. Für *traditionelle Fortsetzerinnen und Rückkehrerinnen* wäre im Anschluss an die Karenz die Zusicherung eines Rechts auf Teilzeitarbeit bis zur vermuteten Eigenständigkeit des Kindes wünschenswert (siehe dazu die Ausführungen im anschließenden Abschnitt 4.1.2). Wird die Karenz gewählt, um berufliche und familiäre Ansprüche nicht simultan, sondern in einem Nacheinander in Einklang zu bringen, erweisen sich Rückkehrrechte und Wiedereinstellungszusagen als wirksame Instrumente, um die Einbindung von Eltern in den Arbeitsmarkt zu verstärken. Prinzipiell kann davon ausgegangen werden, dass dieser Impuls um so stärker ausgeprägt ist, je identischer die neue Verwendung zur alten und je länger die Behaltefrist nach der Rückkehr ist. Es wird *RückkehrerInnen* dadurch erleichtert, sich einzuleben und (wieder)erworbene Qualifikationen unter Beweis zu stellen. Schließlich ist auch nachvollziehbar, dass der Zusammenhang zwischen Transfermodus und Erwerbsausmaß die potentielle Berufstätigkeit von Eltern mitbestimmt. Wenn das Ausüben einer Erwerbstätigkeit nicht zur Reduktion von Transferansprüchen führt, wird dies eine Erwerbsentscheidung positiv beeinflussen. Der Charakter des Karenzgeldes besteht dann in einem Transfer, der das Familieneinkommen erhöht und von der Karenzzeit entkoppelt ist, wie etwa im Beispiel Frankreichs. Die Mehrheit der europäischen Länder geht jedoch von der Annahme aus, dass Karenzgeld eine besondere Art von gesellschaftlicher Lohnfortzahlung während einer kindbedingten Berufsunterbrechung darstellt. Es wird angenommen, dass eine Eigenbetreuung und gleichzeitige Vollzeit-Berufstätigkeit beider Eltern (*egalitär-erwerbsorientierte Fortsetzerinnen und Rückkehrerinnen*) einander ausschließen. Aus diesem Grunde haben Deutschland und Österreich

etwa Zuverdienstgrenzen in Form einer wöchentlichen Stundenanzahl oder einer betragsmäßigen Einkommensgrenze festgelegt. Unterhalb dieses Schwellenwerts verwirkt man durch die Aufrechterhaltung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses nicht den Bezug der Transferzahlung. Wird dieser Schwellenwert übertroffen, geht entweder der Anspruch verloren oder es bietet sich im besseren Fall die Alternative zur Teilzeitkarenz, wie in Österreich. Für jene Eltern, die über dieses Maß hinaus erwerbstätig sein möchten, böte es sich an, Zeitguthaben, die von ihnen nicht beansprucht werden, entweder auf andere Pflegepersonen (z. B. Großeltern) übertragen oder gegen zusätzliche Transferansprüche (z. B. für Kinderbetreuung) eintauschen zu können. Diese für *egalitäre Fortsetzerinnen* und *Alleinerzieherinnen* interessante Wahlmöglichkeit wurde im Zuge der Überlegungen zum österreichischen Kinderbetreuungsscheck heftig debattiert und ist in Ansätzen in den finnischen Karenzregelungen enthalten.

*Alleinerzieherinnen*, die ihr Kind selbst betreuen wollen, sollten schlussendlich, was die Bezugsdauer und Transferhöhe von Karenz betrifft, nicht schlechter gestellt werden als Personen in Partnerschaften. Anders formuliert heißt dies, dass bei *Alleinerzieherinnen* die staatliche Unterstützung finanziell quasi an die Stelle eines Partners treten und einen Alleinerzieherzuschlag zusichern müsste. Geht man davon aus, dass auch für *Alleinerzieherinnen* die Möglichkeit bestehen soll, sich ganztägig der Kinderbetreuung zu widmen, so sollte die lukrierbare Transferhöhe idealerweise nicht nur eine finanzielle Anerkennung des gesellschaftlichen Wertes von Kinderbetreuung darstellen, sondern einen tatsächlichen Lohnersatz für das einzige Einkommen dieses Haushalts bilden.<sup>3</sup> Die Option auf Teilzeitkarenz eröffnet für *Alleinerzie-*

*herinnen* zumindest eine Alternative zur *Vollzeit-Fortsetzerin* und *Rückkehrerin*. Was das zeitliche Ausmaß der Inanspruchnahme betrifft, so müssten AlleinerzieherInnen selbst darüber befinden können, ob sie die einem oder beiden Elternteilen zustehenden Elternrechte in Anspruch nehmen und eine wie lange Arbeitsmarktabsenz sie sich leisten wollen.

Es wurde gezeigt, dass einzelne Lebensentwürfe durchaus unterschiedliche Anforderungen an die Ausgestaltung von Elternkarenz stellen. Aus der Sicht des politischen Akteurs zeichnen sich daraus einerseits bestimmte Dimensionen von Elternkarenz ab, die einander ausschließen und eine Auswahl erforderlich machen. So muss etwa eine Entscheidung zwischen einem versicherungsorientierten System mit Lohnfortzahlung und einem versorgungsorientierten universellen System getroffen werden. Als Entscheidungskriterien werden dabei unter anderem das politisch relevanteste Segment der potentiell Anspruchsberechtigten ebenso ausschlaggebend sein wie die budgetären Implikationen. Andere Dimensionen von Elternkarenz stellen sich wiederum als komplementäre dar. Sie unterstützen trotz unterschiedlichen Charakters dieselbe familienpolitische Norm und sind untrennbar miteinander verbunden, weil sie erst in ihrem Zusammenspiel zu einem hohen Wirkungsgrad führen. So kann die Mehrheit der NutzerInnen von Elternkarenz von ihrem Anspruch auf *Karenzzeit* erst dadurch Gebrauch machen, dass *Karenzgeld* und Kündigungsschutz in ein Maßnahmenpaket mit eingeschürt sind.

#### 4.1.1.2 Elternkarenzregelungen im Kontext unterschiedlicher Lebensentwürfe

Während der vorangehende Abschnitt damit befasst war, einzelne Dimensionen von Eltern-

<sup>3</sup> Tatsächlich ist die Praktikabilität dieses Vorschlags aus zwei Gründen schwierig: zum einen kann nur durch das Vorhandensein eines Partners im Falle von Abbrecherinnen, Wiedereinsteigerinnen und Unterbrecherinnen auch nicht davon ausgegangen werden, dass sich ein Partner vollständig der Kindesbetreuung widmen kann. Zum anderen sind Definition und Untersuchungskriterien für Alleinerzieher/innen gegenüber Lebensgemeinschaften schwierig.

karenz einzelnen Lebensmodellen gegenüberzustellen, geht es im Folgenden um das Verhältnis zwischen Varianten von Elternkarenz und der Gesamtheit der präsentierten Vereinbarkeitsmodelle. Welche Modellbiografien und wieviele davon werden begünstigt, welche ausgeschlossen, welche bleiben unberührt?

Hinsichtlich des Zugangs zu Elternkarenz kann ein umfassenderer Zugang gewählt werden, indem alle Eltern aufgrund ihrer Elternschaft als Anspruchsberechtigte vorgesehen werden. Diese Variante ermöglicht es vorab Beschäftigten Gebrauch von einer Freistellung zu machen. Darüber hinaus erhalten vorab Beschäftigte wie vorab Nicht-Beschäftigte Zugang zum Karenzgeld. Umgekehrt ist dies nicht der Fall, wenn eine Zugangsbeschränkung zu Elternkarenz auf Personen, die entsprechende Erwerbszeiten vorweisen können, existiert. Auf unsere Lebensbiografien umgelegt bedeutet das, dass optimale Zugangsbedingungen für *Berufsabbrecherinnen* und *Wiedereinsteigerinnen* in der Realität auch für *Unterbrecherinnen* und alle *Zwei-Rollen-Modelle* dieselben Zugangschancen kreieren, aber nicht umgekehrt.

Wird Elternkarenz auch durch einen finanziellen Transfer begleitet, so kann angenommen werden, dass alle Personen auch eine monetäre Unterstützung zur Inanspruchnahme des ihnen zustehenden Zeitrechts erfahren. Dieses Karenzgeld kann im Grunde entweder erwerbsbezogen oder eine Pauschalleistung sein, was einander als Prinzip ausschließt. Sie könnten jedoch derart kombiniert werden, dass quasi die „Intensität“ der Bezugsberechtigung eine Staffelung des Karenzgeldes nach sich zieht. Das Unterscheidungskriterium könnte beispielsweise lauten, dass Personen mit ausreichenden Erwerbszeiten eine lohnbezogene Transferleistung erhielten, während für Personen ohne ausreichende Erwerbszeiten eine Basisleistung vorgesehen wäre. Eine andere Variante das Karenzgeld zu staffeln wäre, eine universelle Pauschalleistung für alle Eltern anzubieten, die im Falle vorangehender Erwerbstätigkeit durch ein lohnbezogenes

Element aufgestockt werden könnte. Lohnbezogene Systemparameter benachteiligten in unserer Modellauswahl *Berufsabbrecherinnen* und *Wiedereinsteigerinnen* ab dem zweiten Kind, dessen Geburt keine Erwerbsphase vorangeht. *Zwei-Rollen-Modelle* mit Teilzeitarbeit erhielten niedrigere Transferzahlungen als *Unterbrecherinnen*, die für kurze Zeit vollzeitbeschäftigt sind. *Ein-Rollen-Modelle* oder *Zwei-Rollen-Modelle*, die eine partnerschaftliche Beteiligung des Besserverdienenden an der Betreuungsarbeit vorsehen, werden durch dieses Transfersystem begünstigt. Insgesamt verengt sich also durch eine erwerbsbezogene Komponente de iure der Kreis der Anspruchsberechtigten auf die Erwerbspersonen, de facto erweitert er wahrscheinlich die Gruppe der KarenznehmerInnen von den Müttern auf die Eltern. Denkbar ist letztlich auch die Anbindung der Transferhöhe an das Familieneinkommen. Diese Variante stellt auf die finanzielle Leistungsfähigkeit von Familien ab und ist tendenziell für all jene Biografiemodelle ungünstig, bei denen das Einkommen eines Partners extrem hoch ist (in den *Ein-Rollen-Modellen*) oder das akkumulierte Einkommen beider Elternteile (in den *Fortsetzer-Typologien der Zwei-Rollen-Modelle*) dem Bezug des Transfers entgegenstehen. Klarerweise beinhaltet dieser Regelungstypus einen Anreiz zur Nicht-Erwerbstätigkeit der/s Zweitverdienerin/s im Haushalt.

Die Zuschreibung von Betreuungsarbeit in Systemvarianten, die an beide Eltern adressiert sind, geben die Möglichkeit zur innerfamiliären Dispositionsfreiheit und damit zunächst einen Spielraum für *alle vorgestellten Biografiemodelle*. Andersartig wirken Regelungen, die sich explizit an einen Elternteil als individuelle/n ArbeitnehmerIn wenden oder einen Teil der Karenzphase für einen Elternteil vordefinieren. Sie können sich nachteilig für alle Modelle auswirken, die Betreuungsaufgaben nur *einem* Partner zuschreiben, wie es in den *Ein-Rollen-Modellen* auf Vollzeitbasis und in den *Zwei-Rollen-Modellen* mit Teilzeitarbeit eines

Partners, vorgesehen ist – kurzum, in allen Modellen, die nicht *egalitär-familienorientiert* sind, kommt es dadurch zu einer praktischen Verkürzung der Karenzphase.

Weiters ist für die gestalterische Freiheit der Eltern auch die zeitliche Variierbarkeit von Elternkarenz ein zentraler Punkt. Abgesehen von der niederländischen Regelung, die Karenz ohnehin nur in einem Teilzeitausmaß vorsieht, gesteht jedes europäische Land im Nachfeld der EU-Richtlinie zum Elternurlaub Vollzeitkarenz von mindestens dreimonatiger Dauer zu. Aber erst darin eingebauter Teilzeitoptionen würden vielen Elternteilen ermöglichen, neben den *Ein-Rollen-Modellen* auch *Zwei-Rollen-Modelle* unmittelbar nach dem Mutterschutz oder zu einem späteren Zeitpunkt zu realisieren.

Abschließend kann daher vielleicht festgehalten werden, dass zu einer maßgeschneiderten Gestaltung von Karenz auch individuelle Abmachungen, die über die gesetzlichen Rahmenbestimmungen hinausgehen, bereits bestehen. Aufgrund der damit erreichbaren Bedarfsabstimmung auf private wie betriebliche Erfordernisse ist dies aus sozial- und familienpolitischer Perspektive durchaus zu begrüßen. Dennoch ist auch in Österreich weiterhin ein gewisser Handlungsbedarf gegeben, die potentiellen Gestaltungsmöglichkeiten zwischen den beiden Polen *Berufsabbrecherin* und *egalitär-erwerbsorientierter Berufsfortsetzerin* durch flexiblere Rahmenvorgaben für Elternkarenz auch *rechtlich* zu untermauern. Denn unbestritten bleibt, dass aus der Sicht der NutzerInnen gesetzliche Basisvoraussetzungen *alle vorgestellten Vereinbarkeits-typologien* besser unterstützen als einzelvertragliche Arrangements es können. Außerdem ist es unabdingbar, jene Umfeldbedingungen für Karenz zu verbessern, die der Inanspruchnahme von durchaus progressiven Regelungen entgegenstehen. Dies trifft in erster Linie auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu, die auch durch relative Einkommensersatzraten wettgemacht werden könnten.

#### 4.1.2 Optionen für Arbeitszeitregelungen

Monika Thenner

Im Gegensatz zum vorangehenden Abschnitt, der sich mit den Facetten und Steuerungseffekten einer spezifischen familienpolitischen Maßnahme beschäftigt hat, soll dieser Abschnitt den Blickwinkel auch auf Arbeitszeitregelungen genereller Natur lenken. Dabei wird Elternkarenz nochmals als eine Spielart von Arbeitszeitregelungen im Allgemeinen thematisiert. Sie wird ja einerseits häufig auf betrieblicher Ebene erweitert und ist andererseits als Teilzeitkarenz an die Zustimmungspflicht des Arbeitgebers gebunden. Weitere Überlegungen gehen davon aus, dass Arbeitszeitflexibilisierung (nach der Lage der Arbeitszeit) und Arbeitszeitverkürzung (nach der Dauer der Arbeitszeit) prinzipiell für alle ArbeitnehmerInnen Gestaltungsmöglichkeiten bieten. Wenn auch in der Praxis der Wunsch zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit in der Mehrheit der Fälle für Arbeitszeitvariationen ausschlaggebend sein dürfte, so machen Arbeitszeitarrangements auch für andere Lebensabschnitte als die Familienphase oder aus anderen Gründen als der Betreuungsarbeit Sinn, wie die Systematik der Teilpension zeigt.

Der Übergang zwischen Arbeitszeitflexibilisierung und -verkürzung ist ein fließender. Je nach dem zeitlichen Betrachtungshorizont ist ihre Zuordnung nicht eindeutig, wie das folgende Beispiel zeigt: die Inanspruchnahme von Freistellungstagen stellt beispielsweise eine Arbeitszeitreduktion der Erwerbsarbeit um 100% über eine Woche hinweg dar, ist aber als Flexibilisierungsmaßnahme zu werten, wenn dafür im selben Monat, im selben Jahr oder auf einem Lebensarbeitszeitkonto Erwerbszeiten eingearbeitet werden. Angesichts der (noch) geringen Verbreitung von Lebensarbeitszeitmodellen wollen wir uns in den folgenden Darstellungen auf Durchrechnungszeiträume von bis zu einem Jahr beschränken.

Arbeitszeitflexibilisierung und -verkürzung kommen aber auch verstärkt gemeinsam zum Einsatz, was mit ein Grund dafür ist, warum sich der Begriff der „Mobilzeit“ als Überbegriff in der öffentlichen Debatte durchzusetzen beginnt. „Mobilzeit“ soll sowohl die Unterschiedlichkeit zum herkömmlichen Normalarbeitszeitverhältnis ausdrücken, betont aber gleichzeitig auch den Unterschied zum herkömmlichen Teilzeitarbeitsverhältnis mit seinen (negativen) Jobattributen.

Kraft des allgemeineren Charakters dieses Abschnitts ist auch die durch das Arbeitszeit- und das Arbeitsverfassungsgesetz manifestierte gesetzliche Basis unspezifischer als etwa das Mutterschutz- und Karenzgeldgesetz. Die von staatlicher Seite per Gesetz ausgeübte Schutzfunktion für die / den ArbeitnehmerIn und ihre / seine Familie gegenüber Arbeitgeberinteressen ist auf die Wahrung von Mindeststandards und Rahmenvorgaben beschränkt. Deshalb sind im Bereich Arbeitszeit die Kollektivverträge der jeweiligen Branche oder Betriebsvereinbarungen als Determinanten mitzubedenken. Insbesondere sind auch familienpolitische Nebeneffekte von anders motivierten arbeits(zeit)politischen Regelungen zu bedenken, wie etwa von Maßnahmen, die auf eine Umverteilung der Gesamtarbeitszeit zwischen Erwerbstätigen und Arbeitssuchenden abstellen. Es darf schließlich auch nicht außer Acht gelassen werden, dass Gesetzen nicht nur durch ihre indirekte Wirkung (z. B. durch Diskriminierungsverbot gegenüber Teilzeit), sondern auch in direkter Weise eine zukunftsformende, normativ lenkende Rolle zukommen kann (z. B. durch ein Recht auf Teilzeitarbeit).

Die Entscheidung, Berufsunterbrechungen oder Arbeitszeitreduktionen von staatlicher Seite zu forcieren, stellt in jedem Fall einen erheblichen Eingriff in betriebliche Abläufe dar. Unternehmen werden damit vor die organisatorische Aufgabe gestellt, Ersatzarbeitskräfte zu mobilisieren, interne Umbesetzungen vorzunehmen oder Vollzeitarbeitsplätze zu teilen. Auf Seiten der ArbeitnehmerInnen ist wiederum die Gehaltseinbuße, welche mit

einer Arbeitszeitverkürzung einhergeht, als Barriere zur Teilzeitarbeit auszumachen. Der Einsatz der Arbeitskräfte auf flexiblen Arbeitsplätzen, die auch im Hinblick auf Qualifikationsprofile adäquat sind, ist Arbeitnehmern wie Arbeitgebern dabei ein Anliegen und muss ebenfalls als Determinante von Realisierungschancen einzelner Vereinbarkeitsmodelle mitbedacht werden. Entsprechend ambivalent wird in Österreich, wie auch in anderen europäischen Nationen, die Diskussion um ein Recht auf Teilzeitarbeit geführt. Tatsächlich wäre dieses Recht eine denkbare Variante, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesichts der Betriebszeiten von Kindergärten und Schulen sowie der elterlichen Präferenzen zur Teilzeitbetreuung zu forcieren. Allerdings stellt das Recht auf Teilzeitarbeit einen erheblichen Einschnitt in die unternehmerische Dispositionsfreiheit dar, als es der Verpflichtung einen Arbeitsplatz zu teilen gleichkommen kann. Ist andernfalls die Umbesetzung auf eine andere Arbeitsstelle vorgesehen, so ist dem/r ArbeitnehmerIn aber wieder nur gedient, wenn er / sie dadurch keine überproportionalen Einkommenseinbußen erfährt und entsprechend ihrer / seiner Qualifikation eingesetzt wird. Für die Personalbeauftragten bedeutet das, dass ein „Zwilling“ der reduzierenden Arbeitskraft gefunden oder ausgebildet werden muss, was gleichbedeutend mit Such- oder Ausbildungskosten ist. Daher sind negative Auswirkungen auf die Einstellungschancen bei jungen MitarbeiterInnen zu befürchten – gerade dann, wenn dieses Recht in Ländern implementiert werden soll, die keine so ausgeprägte Teilzeitkultur haben wie etwa Schweden, wo dieses Recht existiert.

Letztlich ist der Wunsch nach einer bestimmten Arbeitszeitform in den Familien vom Vorhandensein alternativer Betreuungsressourcen abhängig. Sei es durch einen Partner und dessen Familienengagement oder in Form institutioneller Betreuungsalternativen – beide sind geeignet, den Bedarf nach spontan kurzfristiger Arbeitsabsenz, langfristiger Arbeitsabsenz oder einer periodenweisen

Arbeitszeitreduktion einer erwerbstätigen Betreuungsperson abzufedern. Es wird daher davon ausgegangen, dass Arbeitszeitveränderungen einerseits aktiv angestrebt werden, weil eine Präferenz zur Eigenbetreuung besteht. Andererseits werden Arbeitszeitänderungen von ArbeitnehmerInnen als Puffer eingesetzt, um fehlende anderwertige Betreuungsressourcen selbst auszugleichen.

#### 4.1.2.1 Betriebliche Arbeitszeitregelungen für verschiedene Lebensmodelle

*Berufsabbrecherinnen* und *Wiedereinsteigerinnen* bilden wiederum einen Pol in der Debatte um Arbeitszeitregelungen. Sie haben sich durch das Ausscheiden aus dem Erwerbsprozess in der betreuungsintensiven Familienphase von berufsbedingter Zeitknappheit für die Familie befreit. Aus der Sicht dieser Gruppen spielt etwa eine Karenzverlängerung durch den Betrieb keine Rolle, außer eine Fortzahlung des Karenzgelds verbessert die ökonomische Situation dieser Modelle. Die Erwerbszeitansprüche des männlichen Partners an seinen Arbeitgeber bleiben von familiären Betreuungserfordernissen völlig unberührt. Seine ausschließliche Konzentration auf die „Alleinverdiener- und Ernährerrolle“ legt sogar nahe, eine Abgeltung von Überstunden vorzugsweise in Geld und nicht in Zeit (für Betreuungsarbeit) in Anspruch zu nehmen und das Haushaltseinkommen durch Überstunden aufzubessern.

Ganz im Gegensatz dazu stehen die *egalitär-erwerbsorientierte* sowie die *Alleinbetreuerbiografie*, aber auch die der *Berufsunterbrecherinnen*, die bald wieder einem Normalarbeitszeitverhältnis nachgehen wollen / müssen. Für diese Gruppe sind Flexibilisierungsoptionen in der Form von Gleitzeitmodellen vor allem zur Abstimmung mit informellen oder institutionellen Betreuungsarrangements förderlich und stressreduzierend. Der Handlungsspielraum im Tagesablauf wird zunächst durch das Verhältnis von Puffer- und Kernzeiten, im weiteren durch das Vorhandensein von Kernzeiten überhaupt determiniert. Kann der Durchrechnungs-

zeitraum von Tagen auf Wochen oder Monate ausgedehnt werden, erhöht sich der Handlungsspielraum um ein Vielfaches. So besteht auch für voll berufstätige Elternteile die Möglichkeit, aus dem normalen Arbeitszeitausmaß heraus, Zeitguthaben anzusparen und als Einzeltage in der Woche oder in Form ganzer Freizeitblöcke etwa während der Ferienzeit in Anspruch zu nehmen. Der Brückenschlag zu zeitlich flexiblen Normalarbeitszeitverhältnissen, deren flexible Komponente entweder in der Wahl der Wochentage (z. B. auch an Wochenenden) oder in der Zahl der Arbeitsstunden pro Wochentag (z. B. 4 mal 10 Wochenstunden anstelle von 5 mal 8 Wochenstunden, innerhalb der Rahmengesetze) liegt, ist gegeben.

Freizeitkumulation ist auch bei *Zwei-Rollen-Modellen* mit Teilzeitcharakter ein zentrales Thema. Der Bedarf nach Arbeitszeitflexibilität in Kombination mit einer Arbeitszeitreduktion kann bei der *traditionellen, der egalitär-familienorientierten* oder *alleinbetreuenden Lebensbiografie* auftreten. Im Vergleich zu flexiblen Vollzeitarbeitsverhältnissen ist der Spielraum innerhalb der Rahmenbestimmungen (zur maximalen Arbeitsdauer) und hinsichtlich der Stundenzahl bei Teilzeitarbeitsverhältnissen ein ausgedehnterer. Auch dazu ein Beispiel: angesichts der für Österreich typischen Öffnungszeiten in Volksschulen wird eine *traditionell-erwerbsorientierte Mutter* vermutlich ein Halbtags-Teilzeitmodell auf der Basis von 5 mal 4 Wochenstunden vormittags wählen. Die *egalitär-familienorientierte Mutter* könnte Betreuungsbedürfnisse und Beruf in Abstimmung mit ihrem ebenfalls teilzeittätigen Mann ebenso gut mittels 2-3 ganzer Arbeitstage in der Woche in Einklang bringen. Eine durchschnittliche *Alleinbetreuerin* wird sich wahrscheinlich aus ökonomischen Gründen eher für eine vollzeitnahe Teilzeitvariante im Ausmaß von um die 30 Wochenstunden entscheiden. Für diese drei Typologien würde ein Recht auf Elternteilzeit, wie es in Schweden, Portugal und Spanien zur Kindererziehung – allerdings zu höchst unterschiedlichen Konditionen –

bekannt ist, eine Hilfestellung bei der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit und bei der Durchsetzung dieses Interesses geben.

Für *Zwei-Rollen-Modelle* mit Teilzeit bedeutsam sind darüber hinaus Klauseln, die nach der Betreuungsphase ein Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz oder zumindest eine Vorreihung bei Freiwerden eines Arbeitsplatzes vorsehen. Wechsel des Arbeitszeitausmaßes zwischen Voll- und Teilzeit oder unterschiedlichen Teilzeitausmaßen erhöhen aber generell für *alle Lebensbiografien mit Arbeitsmarktnähe* den Gestaltungsspielraum zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Möglichkeit, Karenz zwischen Partnern wechseln zu können, spielt nur für das *egalitär-familienorientierte* Lebenskonzept eine maßgebliche Rolle.

Für die Realisierung von Zwei-Rollen-Modellen dürfte auch zusehends die Teilzeitarbeit bereits während der Karenzphase an Bedeutung gewinnen. Dabei ist für *traditionell-erwerbs-orientierte, egalitär-familienorientierte, wie alleinbetreuende Eltern* wichtig, dass die Rechtssicherheit von Teilzeitmodellen jener der Vollzeitskarenz angeglichen wird. Das trifft insbesondere auf die Zustimmungspflicht des Arbeitgebers zur Teilzeitskarenz in Österreich zu. Hilfreich sind Möglichkeiten, das Teilzeitausmaß in jeglichem Prozentanteil der Normalarbeitszeit ausgestalten zu können. Beschränkungen wie in Schweden resultieren aus der Intention, organisatorische Abläufe zu standardisieren und deshalb eine Auswahlmöglichkeit von 25%, 50% und 75% – anstelle der in Norwegen möglichen mehr als 100 Varianten für Elternkarenz (Marin 1998: 25) – vorzugeben. Andere Beschränkungen, wie etwa in Österreich, die ein Mindestmaß an Arbeitszeitreduktion (nämlich um 3/5 der Normalarbeitszeit) vorsehen, wollen sicherstellen, dass bei Transfererhalt auch wirklich Versorgungsarbeit in der Familie geleistet wird.

#### 4.1.2.2 Arbeitszeitarrangements im Kontext unterschiedlicher Lebensentwürfe

Aus den obigen Ausführungen geht hervor, dass die Zielgruppe der Eltern mit Betreuungspflichten entlang zweier Trennlinien geteilt werden kann. Zum einen ist dies die Unterscheidung in zum Beobachtungszeitpunkt *berufstätige* und *nicht-berufstätige Eltern*. Deren gemeinsames Interesse reduziert sich auf eine Karenzverlängerung durch den Arbeitgeber im Anschluss an den gesetzlichen Elternurlaub. Es trennt sie vor allem die Notwendigkeit, familiär bedingten Betreuungsbedarf und die Inanspruchnahme von Elternrechten zu rechtfertigen. So ist für ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflicht bereits alleine die zeitliche Komponente einer Karenzierung und der damit einhergehende Kündigungsschutz von Bedeutung. In finanzieller Hinsicht bessert ein Karenzgeld die ökonomische Situation von *Abbrecherinnen* und *Wiedereinsteigerinnen* auf. Im Falle von *Zwei-Rollen-Modellen* ist vielleicht eine Berufsunterbrechung nicht leistbar oder aus anderen Gründen nicht erwünscht, sodass mittels einer individuellen Arbeitszeitreduktion ein Kompromiss zwischen Erwerbs- und Familienarbeit gefunden werden muss.

Eine zweite Trennlinie verläuft zwischen Arbeitnehmer/innen mit *Vollzeit-* und jenen mit *Teilzeitarbeitsverhältnissen*. Bei letzteren besteht ein höherer Variationsgrad, der von der stundenweisen Beschäftigung bis zum vollzeitnahen Arbeitsmodell reichen kann. Umgekehrt sind TeilzeitarbeitnehmerInnen in unseren *Zwei-Rollen-Modellen* in einem späteren Lebensabschnitt als *Zwei-Rollen-Umsteigerinnen* oder *Flexible Umsteigerinnen* von morgen zu klassifizieren. Für diese Gruppe ist eine Option, die Arbeitszeit wieder (bis auf Vollzeitniveau) ausweiten zu können, ein wichtiges Anliegen für Aktiveinkommen und Pensionsansprüche. Für *Wiedereinsteigerinnen* und *Berufsunterbrecherinnen* stellt sich ein ähnliches Problem, allerdings in noch grundsätzlicherer Form. Hier geht es um einen Arbeitseinstieg nach

einer Berufspause, der eventuell noch weiterhin mit Betreuungserfordernissen und speziellen Arbeitszeitwünschen in Einklang stehen soll.

Unabhängig vom Arbeitszeitausmaß ist allen *Berufstätigkeits-Modellen* gemein, dass Flexibilität im Tages-, Wochen- und Jahresablauf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern kann, wenn der Gestaltungsspielraum (auch) nach Arbeitnehmerinteressen genützt werden kann. Für die mit der Betreuungspflicht befasste Person wird es wichtig sein, über das vertragliche Arbeitszeitausmaß hinaus Mehr- und Überstunden anzusparsen, um zusätzliche Flexibilitätsreserven zu erhalten. Zwischen Geld- und Zeitleistung des Arbeitgebers wählen zu können, ist aus dieser Perspektive eine Minimalanforderung, einem Zeitausgleich wird Präferenz gegeben. Gleichzeitig muss darauf geachtet werden, dass zeitflexible ArbeitnehmerInnen nicht unter Zugzwang geraten, jeden familiären Betreuungsbedarf durch eigenständige Zeitdisposition wettzumachen. Aus der Sicht berufstätiger Eltern wäre auch ein ausreichendes Reservoir an Freistellungstagen anzustreben, um spontan auf private Notwendigkeiten respektive Notfälle reagieren zu können. Wie die schwedische Regelung zum Pflegeurlaub beweist, wirken die bis zu 120 verfügbaren Tage in Zweiverdienerfamilien nicht als Anreizsystem für Freizeiten, sondern als Abwehrsystem gegen Doppelbelastung erwerbstätiger Eltern. Mit Ausnahme des *egalitär-familienorientierten Modells* steht aber immer zu befürchten, dass die aufgezeigten Gestaltungsspielräume ausschließlich von Frauen genützt werden und damit neben den *Ein-Rollen-Modellen* auch in den *Zwei-Rollen-Modellen* eine geschlechtsspezifische Aufgabenteilung in der Familie vorrangig bleibt.

Schlussendlich sollte eine gemeinsame vorausschauende Karriereplanung mit dem Arbeitgeber von Vertretern der *Zwei-Rollen-Modelle* wie der *Ein-Rollen-Modelle* gleichermaßen angestrebt werden. Während die Schwierigkeit bei den *Zwei-Rollen-Modellen* vorrangig aus der Rücksichtnahme auf Betreuungsarbeit resultiert, liegt das

Hauptproblem bei den *Ein-Rollen-Modellen* mit Rückkehrabsicht in der Re-Qualifikation der ArbeitnehmerInnen. Da gerade das Arbeitszeitausmaß respektive Rückkehrbedingungen der Angelpunkt für eine spätere Arbeitszufriedenheit von beiden Seiten ist, wäre eine Diskussion der Möglichkeiten als „Zukunftsoptionen“ der Diskussion von „Folgewirkungen“ vorzuziehen.

#### 4.1.3 Optionen für außersfamiliale Kinderbetreuung

*Renate Kränzl-Nagl*

Charakteristisch für die Frage der Kinderbetreuung ist, dass sie zum Thema sehr unterschiedlicher Politikfelder wurde und damit eine klassische Querschnittsmaterie darstellt. So wurde Kinderbetreuung in der Vergangenheit nicht nur aus der Sicht der Familienpolitik, sondern auch aus arbeitsmarktpolitischer, aus frauen- bzw. gleichstellungspolitischer oder in jüngster Zeit auch aus kindheitspolitischer Perspektive thematisiert. Die unterschiedlichen Zielsetzungen dieser Politikfelder stehen zum Teil auch in Konkurrenz zueinander, wobei unseres Erachtens das subjektive Recht des Kindes auf qualitativ hochwertige Betreuung unter Berücksichtigung seiner Lebensumstände verstärkt in den Mittelpunkt der Diskussion gestellt werden müsste. Gegenwärtig werden unterschiedliche Lösungswege in der Kinderbetreuungsfrage diskutiert, die wiederum spezifische Auswirkungen für die verschiedene Typen von Vereinbarkeitsmodellen haben.

##### 4.1.3.1 Ausbau von außersfamilialen Kinderbetreuungsangeboten als Option

Die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsangeboten im Sinne einer objektfördernden Maßnahme stellt nicht nur für Eltern eine wichtige Rahmenbedingung für eine gelingende Vereinbarkeit der Lebenswelten von Familie und Beruf dar, sondern ermöglicht auch Kindern das Erleben neuer Erfahrungsräume, die für ihre Entwicklung von ho-



her Bedeutung sind, sofern diese Angebote qualitativ hochwertig gestaltet sind (vgl. Kap. 3.1.2).

Für jüngere Kinder stehen diesbezüglich Aspekte der Förderung kognitiver, emotionaler und sozialer Kompetenzen außerhalb der Familie im Vordergrund, während für schulpflichtige Kinder zusätzlich noch andere Aspekte zum Tragen kommen. Für ältere Kinder, die ohnehin in der Schule pädagogisch gefördert werden, ist neben der Hilfestellung bei außerschulischen Aufgaben bei der Inanspruchnahme von außerfamilialen Betreuungsangeboten wichtig, dass sie in einem relativ frühen Alter erfahren, bei der Bewältigung von Anforderungen, die im Grunde aus der Vereinbarkeitsproblematik familiärer und beruflicher Interessen auf Erwachsenenenebene resultieren, nicht alleine gelassen zu werden („Schlüsselkinder“), sondern sehr wohl Betreuung von (außerfamilialen) Bezugspersonen erfahren zu können. Dieser Aspekt erscheint insofern von Bedeutung, da Kinder – um die es bei der Frage der Kinderbetreuung ja vorrangig gehen sollte – aufgrund ihres geringen gesellschaftlichen Status und ihrer schwächeren innerfamiliären Verhandlungsposition kaum Einfluss auf die Gestaltung ihres Betreuungsalltags haben, geschweige denn soziale Lebensbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitsleben beeinflussen könnten. Wie die Datenlage zur Situation der außerfamilialen Kinderbetreuung in Österreich verdeutlicht (vgl. Kap. 3.1.2. sowie Band I, Kap. 12.5), zeigen sich gegenwärtig – trotz des Ausbaus von Angeboten in den letzten zehn Jahren – nach wie vor Unterstützungsdefizite für Kinder unterschiedlichen Alters.

Bezogen auf unterschiedliche Vereinbarkeitsstrategien ergeben sich unterschiedliche Optionen bzw. Herausforderungen an (familien)politisches Handeln in diesem Bereich. Geht man davon aus, dass *AbbrecherInnen*, die nach der Geburt eines Kindes vollends aus dem Erwerbsleben ausscheiden, sowie *BerufsunterbrecherInnen*, die für einen Zeitraum von maximal 6 Jahren ausscheiden, die

Betreuung von Kindern weitgehend selbst übernehmen wollen, ist für diese Gruppe die Frage des Bedarfs an zusätzlichen außerfamilialen Betreuungsangeboten vor allem im Vorschulalter der Kinder kaum relevant. Eine Ausnahme stellen Kinder im Schulalter von *BerufsunterbrecherInnen* dar, für die sehr wohl Betreuungsplätze benötigt werden.

Für *BerufsfortsetzerInnen* und *BerufsrückkehrerInnen*, die nur eine relativ kurze Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit in ihrer Biografie vorgesehen haben – eventuell mit Teilzeitbeschäftigung der Frau und / oder des Mannes als Überbrückung der ersten Zeit – erscheint der Ausbau von Angeboten vor allem für jüngere Kinder notwendig, um diese Vereinbarkeitsmodelle in der Realität leben zu können. Besonders verschärft stellt sich das Problem des derzeit unzureichenden Angebots an institutionellen Betreuungsmöglichkeiten sehr junger Kinder für *egalitäre Vollzeit-FortsetzerInnen* als auch für *egalitäre Vollzeit-RückkehrerInnen* dar, die eine ehestmögliche Rückkehr in ein Vollzeit-Beschäftigungsausmaß anstreben und daher – im Falle fehlender privater, informeller Betreuungsmöglichkeiten – auf das Vorhandensein anderer Betreuungsalternativen – ob öffentlich oder privat – angewiesen sind.

Nicht nur für Vereinbarkeitsmodelle, die sich durch eine sehr hohe Erwerbsorientierung auszeichnen, wird anhand verschiedener Bedarfs-schätzungen die Notwendigkeit eines Ausbaus von außerfamilialen Betreuungseinrichtungen konstatiert (vgl. Kap. 3.1.2), sondern auch für Vereinbarkeitsstrategien, die sowohl traditionelle als auch erwerbsorientierte Elemente enthalten. So bedürfen sowohl Kinder (in allen Fällen beginnend im frühen Alter) von *traditionellen Teilzeit-RückkehrerInnen* als auch jene von *traditionellen Teilzeit-FortsetzerInnen* im besonderem Maße Unterstützung durch die Bereitstellung von Betreuungsangeboten, während bei *egalitären Teilzeit-RückkehrerInnen* sowie *egalitären Teilzeit-FortsetzerInnen*, durch das Prinzip der partnerschaftlich-egalitären Ver-

teilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Mutter und Vater eher noch die Betreuung durch beide Elternteile gewährleistet werden kann, wenn auch diese ein hohes Maß an Kooperationsfähigkeit zwischen den Partnern – die wiederum aufgrund der neuen Rollen ein relativ hohes Konfliktpotential in sich birgt – sowie letztlich auch eine gute Abstimmung mit den ArbeitgeberInnen erfordert.

Betreuungsangebote für Kinder jedweden Alters werden von *AlleinerzieherInnen* besonders nachgefragt, wobei der Ausbau von Angeboten speziell für diese – oftmals nicht von vornherein freiwillig gewählten – Familienform in den letzten Jahren sehr forciert wurde. Dennoch entspricht die gegenwärtige Angebotsstruktur – wie auch bei anderen Familienkonstellationen – nicht dem Betreuungsbedarf, was sich nicht nur bezüglich der prinzipiellen Verfügbarkeit von Angeboten feststellen lässt, sondern auch im Hinblick auf die Kosten für die Eltern, in regionalen Disparitäten und in der Erreichbarkeit im unmittelbaren Wohnumfeld.

Eine mögliche Option zur Forcierung des Ausbaus könnte die gesetzliche Verankerung des Rechtsanspruches von Kindern auf einen Platz in einer Kinderbetreuungseinrichtung darstellen, wie dies in anderen europäischen Ländern bereits der Fall ist. So haben z. B. in Finnland oder Schweden Kinder unter 3 Jahren einen Rechtsanspruch auf einen öffentlichen Betreuungsplatz. Eine solche Maßnahme hätte auch für Eltern eine deutliche Signalwirkung, vor allem für jene, die ein *egalitär-erwerbsorientiertes* Vereinbarkeitsmodell anstreben, dieses jedoch aufgrund der Unsicherheit einen Betreuungsplatz für das Kind zu erhalten, gegenwärtig nicht verwirklichen können.

Neben der Ausweitung des Angebots von Betreuungsformen, in denen sich Kinder dauerhaft über einen längeren Zeitraum aufhalten können, sollten auch kurzfristige, nicht dauerhafte Betreuungsmöglichkeiten für Kinder stärker forciert werden. Die Verfügbarkeit solcher Angebote – etwa organisiert durch ein Betreuungsservice, das

beispielsweise Babysitter vermittelt – würde nicht nur Eltern mit erwerbsorientierten Vereinbarkeitsvorstellungen, sondern auch Eltern familienorientierter Vereinbarkeitstypen eine Erleichterung bringen, wenn für Kinder – aus welchen Gründen auch immer – ein kurzfristiger Betreuungsbedarf gegeben ist.

Ein wesentlicher Punkt bezüglich des Ausbaus aller Angebotsformen ist stets die Frage der Qualität, die für alle Kinder in Betreuungsformen außerhalb der Familie wichtig ist. Für Kinder von vollzeit-berufstätigen Eltern(teilen), wie *BerufsfortsetzerInnen* und *AlleinerzieherInnen*, erscheint eine kindgerechte Gestaltung ihres oftmals ganztägigen Aufenthalts dabei von besonderer Bedeutung. In diesem Zusammenhang wäre die Festlegung von Qualitätsstandards von Betreuungsangeboten für Kinder mit unterschiedlichen Bedürfnissen wichtig, wie unter anderem auch in den Empfehlungen des Ministerrates der Europäischen Gemeinschaft bezüglich der Kinderbetreuungsfrage betont wird (Council of Ministers of the European Communities 1992).

Zudem müssen Wege gefunden werden, Eltern Entscheidungshilfen bei der Wahl eines Angebots zur Verfügung zu stellen (z. B. mit Checklisten mit Qualitätskriterien, wie sie für den Kindergarten entwickelt wurden, vgl. Hartmann / Stoll 1996). Demzufolge ist nicht nur das Vorhandensein von Betreuungsangeboten für Eltern und Kinder ausschlaggebend für eine alle Seiten befriedigende Lösung, sondern diese Option muss durch begleitende Maßnahmen im Hinblick auf Information und Beratung flankiert werden, damit Eltern unter Berücksichtigung ihrer Interessen und der Bedürfnisse ihrer Kinder die geeignete Lösung finden (z. B. mittels Informationsbroschüren oder Ratgeberliteratur, vgl. Sommerfeld 1997, Wolf 1998).

#### 4.1.3.2 Maßnahmen zur Pluralisierung des Kinderbetreuungsmarktes

Der Zugang zu Betreuungsangeboten sollte grundsätzlich allen Kindern möglich sein und darf nicht durch finanzielle oder andere Einschränkungen behindert werden. Damit Einrichtungen auch für finanziell schwächere Familien leistbar sind, ist die staatliche Subventionierung von Kinderbetreuung eine notwendige Voraussetzung. Um möglichst gut auf den Bedarf unterschiedlicher Gruppen eingehen zu können, ist es wesentlich, dass Betreuungseinrichtungen nicht nur von öffentlichen Stellen eingerichtet werden, sondern dass möglichst viele unterschiedliche Anbieter – bei Einhaltung bestimmter Qualitätskriterien – Zugang zu öffentlichen Förderungen haben.

Für Österreich zeigt sich in den letzten Jahren zwar der Trend einer Pluralisierung des Kinderbetreuungsmarktes, dennoch sind die Chancen, öffentliche Subventionen zu erhalten, zwischen öffentlichen und privaten Erhaltern sehr ungleich verteilt (Haberle 1996). Eine ausgeglichene Subventionspolitik würde vor allem private Initiativen fördern, die in vielerlei Hinsicht oftmals flexibler gestaltet sind und damit eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Eine Neumischung von privaten und öffentlichen Ressourcen würde zwar zu einer Entstandardisierung traditioneller Betreuungsformen führen, was jedoch nicht mit einem Qualitätsverlust gleichzusetzen ist (Gerzer-Sass 1994).

In vielen Ländern der Europäischen Union laufen derzeit Diskussionen über Dezentralisierung, regionenspezifische Angebotsstrukturen und eine bedarfsgerechte Pluralisierung der Betreuungsformen (European Commission Network on Childcare 1996). Argumente für diesbezügliche Veränderungen können jedoch gleichzeitig als Argumente für eine stärkere Privatisierung und mehr marktwirtschaftliche Orientierung in diesem Bereich gesehen werden, wie auch international vergleichende Studien zeigen (z. B. Spieß 1998). Solchen Bestrebungen wird allerdings gegenüber-

gestellt, dass die landesweite Sicherung von Qualitätsstandards sowie ein flächendeckender Ausbau von Einrichtungen nur in der Verantwortung des Staates liegen kann. Vor diesem Hintergrund ist nicht nur der Ausbau sondern auch die Qualitätsfrage für öffentliche *und* private Anbieter im Auge zu behalten. Eine Vereinheitlichung von Qualitätsstandards für Betreuungsformen wäre – vorrangig an den individuellen Bedürfnissen der Kinder und pädagogischen Richtlinien ausgerichtet – anzustreben, die zugleich als Grundlage der Subventionsvergabe dienen sollten.

Die Forcierung von stadtteilbezogenen Kinderbetreuungsnetzwerken, die sich aus unterschiedlichen, sich zum Teil ergänzenden und bedarfsorientierten Angeboten zusammensetzen (Becker-Textor 1995, DJI 1994), wäre ein weiterer Lösungsweg in der Frage der Kinderbetreuung, der letztlich auf eine Pluralisierung der Angebotsstruktur abzielt. Ein solches Modellprojekt wurde z. B. in Deutschland entwickelt, indem versucht wurde, nicht nur institutionelle Betreuungsangebote bedarfsgerecht weiter zu entwickeln, sondern auch „neue Orte für Kinder“ außerhalb von Institutionen durch Familienselbsthilfe zu schaffen (DJI 1994). Diese neuen Angebotsformen stellen nicht nur Betreuungsorte für Kinder dar, sondern fungieren auch als Treffpunkt für Eltern, was wiederum etwaigen nachteiligen Effekten bestimmter Vereinbarkeitsmodelle entgegenwirken kann (z. B. der Isolation bei *AbbrecherInnen und späteren WiedereinsteigerInnen*).

Eine weitere Option stellt die stärkere Einbindung von Unternehmen in die Frage der Kinderbetreuung dar. Diese Form der Unterstützung kann stark variieren und reicht von der Einrichtung eines eigenen Betriebskindergartens – alleine oder im Verbund mit anderen Unternehmen – über den Ankauf von Betreuungsplätzen bei anderen AnbieterInnen bis hin zu der finanziellen Unterstützung von Elterninitiativen (Busch et al. 1993, Seehausen 1994, Cindy 1991). Die Idee der Unterstützung von Unternehmen bei der Einrich-

tung von Betreuungseinrichtungen findet in Österreich derzeit kaum eine Entsprechung (vgl. Abschnitt 2 und 3), wenngleich betriebliche Betreuungseinrichtungen aus den Mitteln der Kindergartenmilliarde gefördert werden. In den Niederlanden hingegen wurde das betriebliche Engagement mit Hilfe verschiedener arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen besonders forciert und führte zu einem starken Anstieg betrieblicher Unterstützung bei der Erweiterung des Betreuungsangebots (European Commission Network on Childcare 1996). Unter Berücksichtigung der Vorteile, die betriebsnahe Betreuungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen haben können (z. B. Eltern-Kind-Nähe, Einsparung von Wegzeiten, bessere Koordination von Arbeits- und Betreuungszeiten etc., vgl. Kap. 3.3), würde sich diese Option in erster Linie positiv für erwerbsorientierte Vereinbarkeitstypen auswirken, wie *BerufsfortsetzerInnen*, *BerufsrückkehrerInnen* und auch *AlleinerzieherInnen*. Auf der anderen Seite sind auch die Nachteile von Betriebskindergärten zu erwähnen, wie etwa Probleme bei einem Arbeitsplatzwechsel oder der Druck, die Kinder im firmeneigenen Kindergarten unterbringen zu „müssen“, auch wenn Eltern z. B. mit dort vertretenen pädagogischen Konzepten nicht einverstanden sind.

Abschließend sei noch angemerkt, dass eine verstärkte Förderung der Pluralisierung des Kinderbetreuungsmarktes (z. B. im Sinne vermehrter Zuwendungen an private Betreuungsinitiativen) unter anderem auch beschäftigungspolitische Effekte hätte, wodurch Anreize für Frauen zum Wiedereinstieg geschaffen werden könnten (Leichsenring et al. 1997). Somit wäre eine solche Strategie auch für *AbbrecherInnen* und *WiedereinsteigerInnen* von Bedeutung, weil die durch die Familienarbeit erworbenen Kompetenzen und Fertigkeiten vor allem in der Kinderbetreuungsarbeit nachgefragt werden und damit diesen Frauen neue berufliche Perspektiven eröffnen könnten (vgl. Kap. 2.1.5).

#### 4.1.3.3 Flexibilisierung zeitlicher Regelungen institutioneller Angebote

Zeitlich starre Regelungen außerfamiliärer Betreuungsangebote widersprechen sowohl den Bedürfnissen der Kinder als auch jenen der Eltern, wie in Kap. 3.1.2. dargelegt wurde. Dabei sind es weniger private bzw. halböffentliche Anbieter bzw. Initiativen sondern vor allem die institutionellen Einrichtungen, die diesen Bedürfnissen nur bedingt nachkommen und dadurch die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten erschweren. Besonders betroffen sind davon jene Familien, in denen sich Eltern bzw. Elternteile durch eine hohe Erwerbsorientierung auszeichnen, sowie spezifische Berufsgruppen, deren zeitliches Arbeitsschema sich wesentlich von Öffnungs- bzw. Betriebszeiten der Betreuungseinrichtungen unterscheidet (z. B. Berufe, die Schichtdienst, Frühdienst etc. erfordern).

Während sich für Österreich derzeit eine nicht für alle befriedigende Situation feststellen lässt (rund ein Viertel der Eltern von Kindern wünscht sich eine Veränderung der zeitlichen Regelungen von Betreuungseinrichtungen), gibt es in einigen anderen europäischen Ländern diesbezüglich bereits interessante Lösungswege. In Dänemark gibt es beispielsweise in den meisten Gemeinden zumindest eine Betreuungseinrichtung mit Öffnungszeiten, die speziell auf die Anforderungen berufstätiger Eltern abgestimmt ist. Es existieren beispielsweise Einrichtungen, die schon zeitig in der Früh bzw. noch spät abends geöffnet haben, und solche, die auch ein Wochenendservice oder 24-Stunden-Betreuung anbieten (European Commission 1996). Auch die Förderung bzw. der Ausbau von betriebs-eigenen Kinderbetreuungsangeboten (z. B. Betriebskindergärten), in denen die Öffnungszeiten mit den Arbeitszeiten der Eltern abgestimmt sind, erscheinen im Hinblick auf eine bessere zeitliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eine mögliche Option. In diesem Zusammenhang sei nochmals darauf verwiesen, dass Öffnungszeiten von Einrichtungen in den seltensten Fällen mit der

Aufenthaltsdauer der Kinder in diesen übereinstimmen, sondern eine flexible zeitliche Gestaltung es vielmehr ermöglicht, Eltern-, Kinder- und Arbeitgeberinteressen besser in Einklang zu bringen.

Ein Umstand, der in zeitlicher Hinsicht derzeit ebenfalls die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert, ist die Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen während der Schulferien. Eine Option zur Lösung dieses Problems kann in einer Öffnung von Einrichtungen während der Ferienzeiten gesehen werden, die Kinder nur dann nutzen, wenn der Urlaubsanspruch ihrer (erwerbstätigen) Eltern erschöpft ist. Aus institutioneller Perspektive entspräche dies der Funktion als familienergänzenden bzw. -unterstützenden und nicht - ersetzenden Einrichtung. Eltern würden von der Sorge der Betreuung und der Notwendigkeit des Suchens nach anderen Betreuungsalternativen entlastet; und für Kinder wäre eine Kontinuität der Betreuung durch ihnen vertraute Bezugspersonen gewährleistet, welche zudem auf individuelle Bedürfnisse durch die reduzierte Kinderzahl in diesem Zeitraum besonders eingehen könnten.

Eine weitere Option für ältere Kinder könnte in der Bereitsstellung bzw. im Ausbau alternativer Betreuungsmöglichkeiten bestehen, die nicht in das System institutioneller Kinderbetreuung eingebunden sind. So können beispielsweise in Frankreich Kinder während der Ferien in diversen Ferienzentren untergebracht werden, wobei die Dauer des Aufenthalts stark variieren kann, was einer besseren Koordination von Familien- und Arbeitszeiten förderlich ist. Diese Ferienzentren werden von den Familien gut angenommen: Im Jahr 1993 besuchten insgesamt mehr als eine Million Kinder solche Zentren (Netzwerk Kinderbetreuung der Europäischen Kommission, s. t.). Auch in Österreich existieren Ferienaktionen verschiedenster Anbieter (Gemeinden, Kinder- und Jugendorganisationen, Familienorganisationen usw.), wobei diese regional sehr unterschiedlich gestreut sind.

Die beschriebenen Lösungsmodelle, die alle auf eine flexiblere Gestaltung der zeitlichen Regelungen von Betreuungsangeboten abzielen, kämen vor allem jenen Vereinbarkeitstypen zu Gute, in denen Frauen nur für kurze Zeit aus dem Erwerbsleben ausscheiden, also den *BerufsfortsetzerInnen* und den *BerufsrückkehrerInnen*. Auch für *AlleinerzieherInnen*, die zumeist aus ökonomischen Gründen erwerbstätig sein müssen und zudem keinen Partner haben, mit dem sie die Sorge und Betreuung der Kinder teilen können, könnten zeitlich besser angepasste Betreuungsangebote eine wesentliche Erleichterung bei der Alltagskoordination darstellen. Für *AbbrecherInnen*, die bei Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit aufgeben, sowie *WiedereinsteigerInnen* in den Beruf, wenn die Kinder selbständig sind, haben solche Vorschläge auf den ersten Blick keine Auswirkung. Dennoch könnte langfristig gesehen das Vorhandensein zeitlich flexiblerer Kinderbetreuungsangebote diese Frauen dazu motivieren, nicht bzw. nur einen kürzeren Zeitraum aus der Erwerbstätigkeit auszusteigen.

#### 4.1.4 Optionen für Pflegedienste und flankierende Hilfen

*Birgit Riedel*

Wie in Kapitel 3.1.3 zu argumentieren versucht wurde, kann davon ausgegangen werden, dass Familien und Angehörige auch weiterhin ihren zentralen Platz im System von Betreuungsleistungen beibehalten werden – dies nicht allein deshalb, weil der Ausbau von Diensten mit den rasch wachsenden Betreuungsbedürfnissen Älterer gegenwärtig nicht Schritt halten kann, sondern auch, weil es in den meisten Fällen den persönlichen Wertvorstellungen der Pflegenden von familiärer Solidarität und Verantwortung entspricht (Schütze 1989). Gleichzeitig ist es erforderlich, mehr als bisher anzuerkennen, dass Pflege in der Familie auch ihre Grenzen hat, und verstärkt über Möglichkeiten zur Besserstellung und Unterstützung von pflegen-

den Angehörigen nachzudenken. Da zukünftig deutlich mehr Betreuungspersonen als heute im Erwerbsleben stehen werden, kommt dem Ausbau von Diensten, die eine parallele Berufstätigkeit abstützen und erleichtern, sowie Maßnahmen, die unter dem Stichwort „Zeit für Pflege“ die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Betreuungsaufgaben verbessern, dabei eine besondere Bedeutung zu. Hier zeigt sich in weiten Teilen ein Aufholbedarf der Altenpflege im Vergleich zur Kinderbetreuung. Sie kommt unter anderem darin zum Ausdruck, dass Pflegepersonen älterer Menschen bisher auf kein erprobtes und sozialrechtlich ähnlich abgesichertes Vereinbarkeitsmodell zurückgreifen können, wie sie die Elternkarenz darstellt, und dass ihnen nur ein unzureichendes Betreuungsangebot zur Verfügung steht, das sich überdies erst im Sinne einer „normalen“ Dienstleistung etablieren muss. Gleichzeitig ist auch das öffentliche Problembewusstsein und die Wahrnehmung, dass familiäre Aufgaben der Altenbetreuung kein (ausschließlich) privates, mehr oder weniger stigmatisierendes und individuell zu bewältigendes Schicksal darstellen, noch gering entwickelt.

Zusammengefasst dürften diese Umstände dazu führen, dass Betreuungspersonen von Älteren nur in einem sehr begrenzten Ausmaß bzw. noch weniger als Eltern in der Lage sind, jenes Vereinbarkeitsmodell zu verwirklichen, das von ihnen eigentlich angestrebt wird. Als ein familienpolitisches Nahziel sollte daher angesehen werden, hier zumindest jenes Niveau an sozial abgesicherten Wahlmöglichkeiten zu erreichen, das heute Eltern zur Verfügung steht.

#### 4.1.4.1 Die Pflegeproblematik verschiedener Vereinbarkeitstypen

So ist etwa anzunehmen, dass für *AbbrecherInnen* die Berufsaufgabe derzeit oft nicht das Resultat einer freien Wahl darstellt, sondern eher eine Reaktion darauf ist, dass nur ungenügende Betreuungsalternativen, umgekehrt aber auch keine

Möglichkeit einer befristeten Berufsunterbrechung zur Verfügung stehen. Eine solcherart erzwungene Entscheidung wiegt umso schwerer, als die (lebensphasenspezifisch) ausschließliche Konzentration auf familiäre Pflegeaufgaben nach wie vor mit schwerwiegenden ökonomischen Nachteilen verbunden ist (Badelt 1994). Diese wären zunächst dadurch abzumildern, dass – im Gegensatz zur derzeitigen Regelung nach § 77/6 ASVG – die Pensionsbeiträge für pflegende Angehörige während des entsprechenden Zeitraums zur Gänze vom Bund übernommen werden. Gleichzeitig wäre zu überlegen, ob in diesen Fällen die Anspruchsvoraussetzungen auf Pflegegeld derart geändert werden könnten, dass zum Beispiel ein Teil des Pflegegeldes oder dieses zur Gänze für die Pflegeperson verwendet wird.

Einen anderen Lösungsweg zeigt Schweden auf, wo Personen, die hilfsbedürftige Angehörige umfassend betreuen und pflegen, von den Kommunen als bezahlte Pflegekräfte angestellt werden können. Ihr Gehalt richtet sich jeweils nach dem zeitlichen Betreuungsaufwand und ist an das Gehaltsschema von HeimhelferInnen angelehnt. Die Beschäftigung beinhaltet eine volle sozialrechtliche Absicherung. Dabei ist es z. B. auch möglich, Teilzeitpflege mit einer Teilzeitberufstätigkeit zu kombinieren (Johansson / Sundström 1994). Dieses Modell wäre auch für Österreich zu überlegen, zumal es bisher offenbar nicht in nennenswertem Umfang dazu gekommen ist, dass Anstellungsverhältnisse zwischen Pflegebedürftigen und ihren informellen Betreuungspersonen begründet wurden. Die schwedische Lösung weist auch insofern über andere Formen einer sozialrechtlichen Absicherung hinaus, als damit eventuell Schienen in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis gelegt werden, im Zuge dessen später auch Betreuungsleistungen für nicht-familienzugehörige Personen erbracht werden könnten.

Weiters ist zu vermuten, dass es sich bei manchen *AbbrecherInnen* auch um verhinderte *Wiedereinsteigerinnen* handelt. Da Frauen, die nach einer Pflegephase in den Beruf zurückkehren wollen,

in vielen Fällen selbst bereits ein höheres Alter erreicht haben, sehen sie sich mit massiven Problemen beim Wiedereinstieg konfrontiert. Sie müssen daher bei den im Folgenden Kap. 4.1.5 diskutierten Wiedereinstiegs- und Kontakthaltemaßnahmen als eine besondere Problemgruppe im Blick behalten werden. In diesem Zusammenhang sind vor allem auch Überlegungen und Maßnahmen weiter zu verfolgen, die versuchen, mittels geeigneter und entsprechend anerkannter Ausbildungsgänge sowie arbeitsmarktpolitischer Förderungen zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten in Pflege- bzw. pflegeverwandten Berufen zu erschließen.

Eine wichtige Gruppe bilden nicht zuletzt die *FortsetzerInnen*, die sowohl von flexiblen Arbeitszeitregelungen (für die auf Kap. 4.1.2 verwiesen wird), als auch von der Schaffung zeitwerter Rechte für pflegende Angehörige in Form einer Pflegekarenz profitieren würden. Minimalanforderungen an eine solche Freistellungsregelung zeichnet das 1997 geschaffene Modell einer Bildungskarenz vor (ASRÄG 1997). Es sieht die Möglichkeit vor, die Berufstätigkeit für einen Zeitraum von sechs Monaten bis zu einem Jahr zu unterbrechen; in dieser Zeit besteht ein Anspruch auf Ersatzleistungen in Höhe des Karenzgeldes. Anders als für die Bildungskarenz müsste jedoch für die Pflegekarenz eine möglichst kurze Vorankündigungszeit gelten. Aufgrund der unvorhersehbar langen Dauer von Pflegebeziehungen wäre auch ein über diesen Zeitraum hinaus erweitertes Rückkehrrecht bzw. ein Anspruch auf bevorzugte Wiedereinstellung wünschenswert. Vorbilder für eine staatlich geschaffene Pflegekarenz gibt es in Schweden und Dänemark. So können etwa in Dänemark ArbeitnehmerInnen, die nahe Angehörige in der letzten Phase ihres Lebens begleiten und betreuen, eine bezahlte Pflegekarenz von sechs Monaten in Anspruch nehmen (und zwar auch dann, wenn der / die Angehörige stationär versorgt wird). Die Einkommensersatzrate entspricht dabei der Höhe des Arbeitslosengeldes. Allerdings ist die

Freistellung von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig. Speziell in Ländern wie Österreich, wo noch wenig gesellschaftlicher Konsens über die Unterstützungswürdigkeit erwerbstätiger Pflegepersonen vorausgesetzt werden kann, erscheint eine solche Einschränkung problematisch.

Darüber hinaus wäre die (vorübergehende) Herabsetzungsmöglichkeit der Arbeitszeit für pflegende Angehörige, wie sie im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz vorgesehen ist, stärker zu propagieren und zum Gegenstand von Kollektivvertragsverhandlungen und Betriebsvereinbarungen zu machen.

Eine weitere Verbesserung der Situation von *FortsetzerInnen* wäre auch durch eine Änderung der gesetzlichen Bestimmungen zum Pflegeurlaub zu erreichen, der heute nur für im gemeinsamen Haushalt lebende Personen gewährt wird. Der Pflegeurlaub kann gerade in kritischen Phasen, z. B. dem Übergang vom Krankenhaus in die häusliche Pflege, in die auch die Findung oder Anpassung von Pflegearrangements fällt, von Bedeutung sein.

Während auch für *Fortsetzerinnen* ein ihnen ad personam zustehendes Pflegegeld die Organisation von passenden Betreuungsarrangements erleichtern kann, wäre für diese Gruppe ab einer bestimmten Pflegestufe der betreuten Person auch eine Art „Entlastungskonto“ zu überlegen, das ihnen zum Beispiel vierzehn Entlastungstage pro Jahr gutschreibt, die in jeder beliebigen Form konsumiert werden können – eine vergleichbare Regelung kennt die deutsche Pflegeversicherung.

Nicht vergessen werden soll schließlich jene Gruppe von Frauen, die aufgrund einer „Pflegekarriere“ zu keinem Zeitpunkt voll am Erwerbsleben partizipiert. Ihre abhängige ökonomische Position wäre nur durch eine eigenständige, gleichwertige Absicherung, die nicht auf Erwerbs-, sondern auf Familienarbeit beruht, aufzuheben. Auf entsprechende Konzepte soll hier nicht näher eingegangen werden; eine wesentliche Verbesserung für die Betroffenen bestünde allerdings bereits dar-

in, die freiwillige Weiterversicherung für pflegende Angehörige nicht an vorhergehende Beitragsleistungen zu binden, sondern sie auf eine Selbstversicherung (analog zur Pflege behinderter Kinder) auszudehnen.

#### 4.1.4.2 Anforderungen an Dienste zur Hilfe und Pflege

Während Diensten zur Hilfe und Pflege in allen Vereinbarkeitsmodellen eine wichtige entlastende Aufgabe zukommt, müssen sie für berufstätige Pflegende einen weiteren Zweck erfüllen, nämlich die Aufrechterhaltung der Berufsarbeit zumindest in einem gewissen Umfang mit abzusichern. Dazu müssen sie bestimmte Anforderungen und Qualitätskriterien erfüllen, die bisher jedoch weder von Seiten der Forschung näher definiert, noch von den Diensten selbst unter dieser Perspektive thematisiert worden sind. Es ist davon auszugehen, dass hier einerseits vermehrt innovative bzw. erst ansatzweise etablierte Angebote und Organisationsformen erforderlich sein werden, andererseits aber auch auf eine veränderte Qualität und Haltung bei den herkömmlichen Diensten hingewirkt werden muss. Auch ist grundsätzlich festzustellen, dass es keinen objektiven Bedarf an einer ganz bestimmten Form der Hilfe gibt, sondern vielmehr ein praktisches Betreuungsproblem besteht, das auf ganz unterschiedlichen Wegen gelöst werden kann – und selbst bei objektiv gleichen Ausgangsbedingungen unterschiedlich gelöst werden wird. Denn bei Angeboten zur Hilfe und Pflege kommen, wie generell im Bereich personenbezogener Dienstleistungen, sehr subjektiv geprägte Bedürfnisse, Vorlieben und Nachfragemuster ins Spiel, sodass auch hier prinzipiell so viele Wahlmöglichkeiten wie möglich (und ökonomisch vertretbar) offenstehen sollten.

##### *(a) Stellvertretende Dienste*

Angesichts der berufsbedingten Abwesenheit bzw. geringeren zeitlichen Verfügbarkeit erwerbstätiger Betreuungspersonen nimmt vor allem der

Bedarf an Angeboten zu, die eine kontinuierliche und flexible Vertretung der pflegenden Angehörigen zum Teil auch in einem größeren zeitlichen Umfang gewährleisten. Es sind daher Dienste nötig, die sich an die Zeitrhythmen der jeweiligen Betreuungssituation anpassen, aber auch in Hinblick auf die übernommenen Aufgaben möglichst flexibel sind. Sie müssen quasi den Platz der Pflegenden einnehmen, d. h. genau jene Hilfen und Unterstützungen geben, die diese sonst selbst übernehmen würden. Wenn man sich eine „normale“ familiäre Hilfebeziehung vorstellt, so wird deutlich, dass dies über den engeren Bereich der Pflege und Betreuung weit hinausgeht und in der Regel auch Hilfen im Haushalt, Erledigungen außer Haus, Behördenwege, Reparaturen, Gesellschaft leisten, gemeinsame Spaziergänge machen, bei der Teilnahme an Geselligkeiten unterstützen, Chauffeurdienste etc. umfasst. Es bedarf somit eines fein abgestuften Systems an Hilfen und Diensten, die die jeweils unterschiedlich gelagerten Bedürfnisse, von reiner Anwesenheit einer Betreuungsperson bis hin zur Unterstützung bei einer möglichst normalen Lebensführung, abdecken können. Die Palette von Angeboten muss dabei von einer regelmäßigen Tagesbetreuung an fünf Tagen pro Woche (z. B. auch in Form teilstationärer Angebote) bis hin zu rasch und unkompliziert verfügbaren Betreuungsmöglichkeiten für einige Stunden (auch an Wochenenden) reichen. Hier ist durchaus auch an jene eher informell geprägten Betreuungsformen zu denken, die sich im Kindheitsbereich längst etabliert haben, wie Tagesmütter, Babysitter, Kinderfrauen, Au-pairs etc.

In diesem Bereich haben die herkömmlichen Dienste bisher wenig zu bieten, und es ist anzunehmen, dass sie solche Leistungen nur vergleichsweise teuer anbieten könnten. Gerade im Bereich von „weichen“ und Haushaltshilfen wird ja heute aus diesem Grund schon wesentlich häufiger auf privat organisierte HelferInnen als auf formelle Angebote zurückgegriffen. Der graue Markt mag dabei vielfach die bedürfnisgerechteren Angebote liefern



(beispielsweise indem man sich über ihn eine Person seines Vertrauens aussuchen und diese nach eigenen Vorstellungen anleiten kann), es dürfte aber Konsens darüber bestehen, dass er mit einer Reihe von Nachteilen verbunden ist. Diese betreffen in erster Linie die unterschiedlichen Fähigkeiten auf Seiten der Hilfebedürftigen, sich über ihn Ressourcen zu erschließen, die unsichere Qualität der Hilfen sowie die unregelmäßigen Beschäftigungsverhältnisse, die er mit sich bringt.

Hier könnten daher, wie Evers / Rauch (1997) vorschlagen, insbesondere die Kommunen Akzente setzen – z. B. auch mit Unterstützung seitens ortsansässiger Betriebe. So könnten neue Organisationsformen, wie etwa kommunal geförderte Dienstleistungspools oder Seniorengenossenschaften, in denen Hilfeleistungen von und für hilfebedürftige ältere Menschen gewissermaßen getauscht werden, initiiert, erprobt und unterstützt werden; es könnte jedoch auch überlegt werden, wie sich der graue Markt mit öffentlichen Mitteln besser erschließen lassen könnte, z. B. über eine entsprechende Vermittlungsstelle (vgl. Kinderdrehscheibe) oder Kurse, die den HelferInnen eine Mindestqualifikation vermitteln. In Großbritannien existieren z. B. kommunal organisierte Care Attendant Schemes, die ausschließlich der flexiblen Entlastung von Pflegenden dienen. Die einfachste Form ist granny-sitting, wo es allein um die Anwesenheit einer Betreuungsperson geht; selbst dann wird allerdings auf eine entsprechende Schulung der teils ehrenamtlichen, teils entgelteten HelferInnen Wert gelegt.

Teilstationäre Angebote zur Tagespflege, die für eine kontinuierliche und zeitlich umfassende Entlastung besonders geeignet erscheinen, sind demgegenüber vor allem im ländlichen Raum nur begrenzt zu verwirklichen. Aufgrund des erforderlichen Transports werden sie auch nicht für alle Pflegenden gleichermaßen in Frage kommen. Gerade aber angesichts der wachsenden Zahl demenzkranker Älterer, deren Betreuung Angehörige vor besonders hohe Anforderungen stellt und die in

vielen Fällen einer ständigen Beaufsichtigung bedürfen, könnte ihnen jedoch eine wichtige Rolle zukommen. Dabei wäre entsprechend zu beachten, dass die Öffnungszeiten an die Arbeitszeiten erwerbstätiger Pflegepersonen angepasst sind und die Transporte zu und von der Einrichtung zeitlich verlässlich organisiert werden.

Wichtig für Pflegende sind auch Erholungsphasen außerhalb ihrer Arbeitszeit. Das heißt, dass entlastende Dienste auch an Abenden und Wochenenden zur Verfügung stehen müssen. Möglichkeiten der Kurzzeitpflege und Übergangspflege sollten weiter ausgebaut und „beworben“ werden, um ihren Bekanntheitsgrad zu erhöhen.

*(b) Neue Anforderungen an herkömmliche Dienste*

In Kapitel 3.1.3 wurde festgestellt, dass herkömmliche Dienste, wie Hauskrankenpflege und Heimhilfe, im Hinblick auf die Abstützung der Berufstätigkeit von Betreuungspersonen oft nur einen geringen Nutzen entfalten. Verantwortlich dafür ist die geringe zeitliche Flexibilität, aber auch eine grundsätzliche „Rücksichtslosigkeit“, gegenüber Angehörigen und ihren Wünschen.

So nehmen Dienste Angehörige nach wie vor in vielen Fällen als eine Ressource wahr, die selbstverständlich, jederzeit und frei verfügbar ist; entsprechen die Angehörigen diesem Bild nicht, kommen meist sehr schnell negative Wertungen ins Spiel. Eigene Bedürfnisse und Ansprüche der Betreuungspersonen werden in der Regel allenfalls so weit anerkannt, wie sie einer besseren Bewältigung der Pflegeaufgabe dienlich sind. Teilweise geraten Angehörige zwar auch in die Rolle von Ko-Klienten, denen z. B. aufgrund ihres Alters oder ihrer gesundheitlichen Verfassung selbst ein Anrecht auf Unterstützung zugebilligt wird. Es darf jedoch bezweifelt werden, dass die Doppelbelastung durch Beruf und Pflege heute bereits allgemein als ein Grund angesehen wird, der eine entsprechende Unterstützung rechtfertigt (näher dazu Twigg 1994).

Dringend erforderlich erscheint daher ein neues, zeitgemäßes Leitbild auf Seiten der Dienste, das die Rolle der Pflegenden verstärkt reflektiert und ihren Bedürfnissen einen angemessenen Platz einräumt (und zwar nicht erst dann, wenn sie am Rande der Erschöpfung sind). Sie sollten als Personen mit klar unterscheidbaren eigenen Bedürfnissen und legitimen Rechten auf Unterstützung und Mitsprache im gesamten Pflegeprozess sichtbar sein:

- ▶ Bei der Zuteilung von Diensten müssen Mechanismen und Kriterien vermieden werden, die auf eine Diskriminierung von Pflegenden hinauslaufen, d. h. Dienste müssen sich an den Möglichkeiten und Bedürfnissen der jeweiligen Betreuungskonstellation orientieren statt z. B. bevorzugt auf alleinstehende ältere Menschen ausgerichtet zu werden.
- ▶ Pflegende Angehörige sollen Anspruch auf ein separates *assessment* haben, bei dem ihr Unterstützungsbedarf erhoben und zur Grundlage von entsprechenden Angeboten wird.
- ▶ Das jeweilige Hilfearrangement sollte im Dialog zwischen allen Beteiligten, d. h. hilfebedürftiger Person, Pflegeperson und Diensten, und unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Perspektiven und Präferenzen ausgehandelt werden.
- ▶ Insbesondere sollten Wünsche der Angehörigen, ihrer Verfügbarkeit bestimmte Grenzen zu setzen, durch entlastende Angebote unterstützt werden; diese müssen sich gleichermaßen an Frauen wie an Männer richten.
- ▶ Pflegende sollten durch verschiedene Formen der instrumentellen Unterstützung, wie Pflegekurse, Beratung, Pflegemittelverleih etc. befähigt werden, ihren „Job der Pflege“ besser zu bewältigen.
- ▶ Der Abstimmung und dem Austausch mit den Pflegepersonen sollte mehr Platz eingeräumt werden. Dies müsste auch in entsprechenden Zeitressourcen bei der Einsatzplanung der HelferInnen zum Ausdruck kommen.

▶ Weiters sollten pflegende Angehörige eine gewichtigere Stimme bei der Bewertung von Dienstleistungen sowie bei der Gestaltung und Entwicklung von (neuen) Angeboten erhalten – warum nicht zum Beispiel in Form eines *Angehörigenboards*, vergleichbar etwa mit dem Elternbeirat in Kindergärten oder Schulen?

Darüber hinaus sollte generell solchen Formen der Hilfe der Vorzug gegeben werden, die der Beibehaltung der gewohnten Lebensführung und Lebensbereiche förderlich sind, also auch Betreuungspersonen darin unterstützen, Beruf und familiäre Aufgaben der Altenbetreuung so reibungsfrei wie möglich und so wenig wie möglich auf Kosten aller anderen Sphären und Interessen zu vereinbaren (Leitbild einer *Normalisierung*). Daraus lassen sich u. a. folgende Anforderungen ableiten:

- ▶ Existentielle Dienste sollten über 24 Stunden sowie an 7 Tagen der Woche bereitstehen und auch kurzfristig verfügbar sein.
- ▶ Sie sollten flexibel auf individuelle Bedürfnisse eingehen.
- ▶ Der Abstimmung und Koordination der Dienste und HelferInnen untereinander sollte stärkeres Gewicht beigemessen werden; Grundlage dafür könnte z. B. eine gemeinsame Pflegeplanung darstellen.
- ▶ Nicht zuletzt sollte die Durchlässigkeit verschiedener Betreuungsarrangements gewährleistet sein, so dass z. B. in Krisensituationen alternative Betreuungsformen leicht und unbürokratisch zugänglich sind.

#### *(c) Information, Beratung und Pflegemanagement*

Information und Beratung sind vor allem deswegen wichtig, weil bei den meisten Pflegebeziehungen noch von keiner eingelebten Bereitschaft ausgegangen werden kann, Dienste in Anspruch zu nehmen. Vor diesem Hintergrund ha-

ben Beratungsangebote in vielen Fällen die Aufgabe, die Betroffenen auf eine offenere Haltung gegenüber Diensten hinzuführen und bestehende Ängste und Vorurteile abzubauen. Darüber hinaus ergänzen und unterstützen sie jedoch auch jene zunehmend häufiger anzutreffende Form des „Sorgetragens“, wie sie besonders für berufstätige Pflegepersonen typisch ist, und die als Pflege-management im weitesten Sinne beschrieben werden kann. Die Unterstützung, die beispielsweise in Deutschland existierende Beratungsstellen anbieten, reicht dabei von Informationen aus einer Hand bis hin zu anwaltschaftlicher Hilfe bei der Aushandlung situationsgerechter Arrangements mit verschiedenen Anbietern. Letzteres zeichnet auch die speziell in Großbritannien in die Praxis umgesetzten *case management*-Ansätze aus, die jedoch noch einen Schritt weiter gehen. Hier ist ein professioneller Pflegemanager für die Zusammenstellung, Betreuung und optimale Abstimmung aller verfügbaren formellen und informellen Ressourcen im Pflegefall zuständig.

Beratung kann prinzipiell an verschiedenen Stellen angesiedelt sein. Wichtig wäre einerseits, dass alle Dienste, mit denen die Betroffenen in Berührung kommen, ihre Beratungskomponenten verstärken – so sollte beispielsweise der Hausarzt zumindest an einen kompetenten Ansprechpartner weiterverweisen können; ebenso sollte die Rolle von Krankenhaussozialdiensten dahingehend ausgebaut werden, dass sie gemeinsam mit Hilfebedürftigen und Angehörigen Entlassungen durch die rechtzeitige Organisation der erforderlichen Dienste vorbereiten. Andererseits sollte aber auch ein Netz an unabhängigen und spezialisierten Beratungseinrichtungen geschaffen werden. Sie haben in der Regel die größere Sichtbarkeit und oft auch mehr Ressourcen, allerdings auch den Nachteil, dass sie relativ weit weg vom Alltag der Betroffenen angesiedelt sind.

Besonders interessant für berufstätige Betreuungspersonen sind natürlich Angebote am Arbeitsplatz. Diese Form der Unterstützung von Arbeit-

nehmerInnen ist in den USA bereits relativ verbreitet. Grundsätzlich kann das Unternehmen diese Leistung entweder selbst erbringen oder von einer privaten Agentur zukaufen. Ein Beispiel für letzteres ist der Münchner „Familienservice“, der bisher in fünf großen Unternehmen Beratung im Bereich der Altenbetreuung (neben dem etablierten Bereich der Kinderbetreuung) anbietet. Außerdem wurde damit begonnen, einen Pool an „weichen“ Hilfen aufzubauen, die bei Bedarf ebenfalls vermittelt werden. Interessant ist vielleicht zu erwähnen, dass dabei die Kostenkalkulation auf der Annahme basiert, dass etwa eine/r von tausend ArbeitnehmerInnen die Leistung tatsächlich in Anspruch nimmt. Ein bisher nur in den USA etabliertes Angebot stellt der *private geriatric care manager* dar. Dieser übernimmt dort, wo Betreuungspersonen z. B. berufsbedingt viel unterwegs sind, stellvertretend die Kontrolle des Betreuungsarrangements bzw. anfallende Koordinierungsaufgaben. Diese Dienstleistung wird mittlerweile ebenfalls von einigen Unternehmen für ihre MitarbeiterInnen angeboten.

Grundsätzlich kommen für alle der hier angesprochenen Angebote verschiedene Träger in Frage. Wie gerade bei den Beratungsangeboten deutlich geworden ist, können diese von Wohlfahrtsverbänden ebenso wie von Kommunen oder auch Betrieben bereitgestellt werden; auch verschiedene Verbundlösungen oder Kofinanzierungsmodelle sind jeweils denkbar. Dabei zeigt sich vorerst allerdings, dass (nicht nur hierzulande) Unternehmen in diesem Bereich sehr zurückhaltend sind; dies hängt auch mit der bisher geringen Sichtbarkeit des Problems auf der betrieblichen Ebene, aber auch generell in der Öffentlichkeit zusammen. Auf Seiten der Kommunen werden die bestehenden Gestaltungsspielräume ebenfalls sehr unterschiedlich, insgesamt jedoch gering ausgenutzt, was wiederum darauf hinweist, dass Hilfe und Pflege für ältere Menschen sich erst langsam als eine politische Aufgabe etabliert. Somit könnte der Familienpolitik die Rolle zufallen, hier entsprechende Akzente zu setzen. Angesichts des festgestellten ge-

ringen Problembewusstseins wird es dabei zunächst vielleicht weniger um legistische Maßnahmen und die Verankerung von Rechten als vor allem darum gehen, einen möglichst breiten Dialog in Gang zu bringen, der die angesprochenen Akteure einbezieht. Es könnte beispielsweise auch versucht werden, mit Betroffenen und Fachleuten aus Praxis und Wissenschaft eine symbolische Deklaration der Rechte von Betreuungspersonen analog zur englischen *Carers charta* zu entwickeln, in der unter anderem Ansprüche an arbeitszeitbezogene Maßnahmen und entlastende Dienste konkretisiert werden. Modellprojekte bzw. Modellprogramme, die Anreize zur Beteiligung für die Kommunen und Unternehmen enthalten, stellen ebenfalls ein geeignetes Mittel dar, um Sichtbarkeit zu schaffen und gewünschte Entwicklungen zu fördern. Derartige Modellprojekte könnten speziell die Aufgabe haben, unterschiedlichste Möglichkeiten öffentlich-privater oder gemeinnützig-betrieblicher Kooperationen zu erkunden und zu erproben. So würde sich insbesondere anbieten, die Kontakte und Verbindungen zwischen Betrieben auf der einen und Anbietern von Dienstleistungen im Hilfe- und Pflegebereich auf der anderen Seite auf örtlicher Ebene zu kultivieren und zu verstärken. Dies könnte sowohl dazu beitragen, die vorhandenen Angebote für erwerbstätige Pflegepersonen leichter und besser zugänglich zu machen, als auch den Dienstleistern helfen, die besonderen Bedürfnisse dieser Gruppe kennenzulernen, bestehende Angebotslücken zu identifizieren und entsprechend darauf zu reagieren. Die einfachste Form einer solchen Kooperation wäre darin zu sehen, dass in den Betrieben lokale Altenhilfewegweiser aufliegen oder entsprechende Informationsveranstaltungen für die Belegschaft angeboten werden; ein stärkeres Engagement könnte in der Form erfolgen, dass Unternehmen die Entwicklung innovativer und den Bedürfnissen ihrer ArbeitnehmerInnen angepasste Angebote finanziell mittragen (z. B. *sitting services* während Nachtschichten etc.).

Im Sinne einer verstärkten Bedürfnisorientierung und Differenzierung von Pflegediensten wäre nicht zuletzt eine pluralistische Anbieterstruktur wünschenswert und anzustreben. Dazu müsste ein Konsens darüber hergestellt werden, dass bestehende Hemmnisse beseitigt werden, die das Vordringen kleiner gemeinnütziger und kommerzieller Anbieter bisher offenbar behindern. Erforderlich wäre eine Marktordnung, die für alle Beteiligten Sicherheit und Transparenz gewährleistet; auf Seiten der Anbieter betrifft das vor allem transparente Praktiken der Subventionsvergabe; auf Seiten der „Kunden“ gesicherte Qualität und Zugänglichkeit der Angebote.

#### 4.1.5 Optionen für Wiedereinstiegs- und Kontakthaltemaßnahmen

*Christopher Prinz*

Aufgrund der Erwerbsorientiertheit unserer Arbeitsgesellschaft wird der Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Berufsunterbrechungsphase zunehmend zur Notwendigkeit. Auch die gesellschaftlichen Veränderungen (etwa hinsichtlich geschlechtsspezifischer Rollenmuster) weisen in die Richtung einer weiterhin zunehmenden Bedeutung individueller Erwerbsarbeit. Daher wird unter der Prämisse, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, das Schwergewicht – vor allem in Ländern wie Österreich und Deutschland, aber auch den Niederlanden oder Spanien – zunehmend auf die erfolgreiche Wiedereingliederung von jenen (hauptsächlich) Frauen gelegt, die betreuungsbedingt ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben oder unterbrechen mussten. In diesen Ländern wird von der Existenz eher traditioneller Familientypen ausgegangen; die neueren Angebote richten sich daher vornehmlich, wenn auch nicht immer erfolgreich, an *WiedereinsteigerInnen* und *UnterbrecherInnen*. Dabei stehen verschiedene Diskussionspunkte im Vordergrund, wie etwa die Anerkennung von Familientätigkeit als ‚training for the job‘ und / oder als ausbildungsverkürzendes Element (vgl.

Kap. 2.1.5). Andere Maßnahmen konzentrieren sich auf Weiterbildungs- und Schulungsangebote, direkte und indirekte steuerliche oder sozialversicherungsrechtliche Entlastungen der Unternehmen oder Verbesserungen in Zusammenhang mit der Kinderbetreuung. In anderen Ländern ist die Situation heute bereits eine völlig andere, weil lange Berufsunterbrechungsphasen von Müttern nicht mehr üblich sind (wie in den skandinavischen Ländern) oder immer unüblicher werden (wie in Frankreich oder Portugal). In diesen Ländern liegt der Schwerpunkt der Vereinbarkeitsdebatte auf Maßnahmen für *FortsetzerInnen* und *RückkehrerInnen*, oder mit anderen Worten auf Angeboten zum Kontakthalten mit der Arbeitswelt und zum zeitlichen Nebeneinander von Beruf und Familie.

#### 4.1.5.1 Wiedereinstiegs- und Kontakthaltemaßnahmen für verschiedene Vereinbarkeitstypen

Für Personen, die keine Betreuungsaufgaben wahrzunehmen haben – *Kinderlose* ohne pflegebedürftige Eltern – besteht keine Notwendigkeit, Wiedereinstiegs- und Kontakthaltemaßnahmen speziell zu fördern. Allerdings ist es durchaus wahrscheinlich, dass ein Teil der freiwillig *Kinderlosen* ihren latenten Kinderwunsch erfüllen würde, wenn eine Gleichzeitigkeit von Berufstätigkeit und Familienorientierung besser verwirklicht wäre. Insofern sind die konkreten Anforderungen an Kontakthaltemaßnahmen jenen von *FortsetzerInnen* und *RückkehrerInnen* ähnlich (siehe weiter unten).

Auch für *AbbrecherInnen*, die sich ganz der Betreuungsarbeit widmen wollen, besteht kein Bedarf nach speziellen Wiedereinstiegsmaßnahmen. Für diese Gruppe ist das Beibehalten oder der Ausbau traditioneller Steuerungsmaßnahmen, also vor allem von Maßnahmen, die einen Berufsausstieg möglich und zugleich möglichst attraktiv machen, zielführend. Jede Forcierung einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung scheint für diese

Gruppe uninteressant, wogegen eine steuerliche Besserstellung von Alleinverdienerfamilien – etwa durch höhere Alleinverdienerabsetzbeträge, gestaffelt nach der Zahl der Kinder – die Situation verbessern würde. Wenn man etwa die Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung außer Acht lässt, wäre für diese Gruppe die Wiederherstellung eines Gesellschaftsbildes mit einer möglichst niedrigen Frauenerwerbsquote und einer Vollbeschäftigung von Männern mit entsprechend hohen Familieneinkülfen ideal. Eine Alternative dazu wären steuerfinanzierte Mindesteinkommen oder „Familienarbeitsgehälter“ für all jene, die Betreuungsaufgaben tragen.

Für die Gruppe von *WiedereinsteigerInnen* mit einer langen Familienphase von mindestens 15 Jahren und für *UnterbrecherInnen* mit einer oder auch mehreren kürzeren Familienphasen (jeweils mehr als zwei aber höchstens sechs Jahre) muss in der Tat die Förderung des Wiedereinstiegs im Vordergrund stehen. Dazu zählt zunächst die Anerkennung der in der Familienphase geleisteten Arbeit und der erworbenen Fähigkeiten (vgl. Kap. 2.1.5), unter anderem durch die Schaffung und Unterstützung von Arbeitsplätzen im sogenannten Dritten Sektor oder durch eine bessere Anrechnung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten vor allem in der Pensionsversicherung (Versicherungslücken schließen, vgl. Kap. 4.1.6). Damit wird die Grundlage für einen selbstbewussten und selbstbestimmten Wiedereinstieg geschaffen.

Darüber hinaus muss Wiedereinstiegspolitik vor allem im Bereich Weiterbildung ansetzen. Bedingt durch sehr unterschiedliche Qualifikationsniveaus und berufliche Vorkenntnisse und sehr verschiedene Unterbrechungslängen muss das Bildungsangebot breit und vielfältig gestaltet sein. Ambos et al. (1990) beispielsweise unterscheiden sechs Typen von Weiterbildungsangeboten, die für verschiedene Gruppen von *WiedereinsteigerInnen* und *UnterbrecherInnen* bedeutsam sind – wobei die Grenzen zum Teil fließend sind und Überschneidungen vorkommen:

- ▶ Angebote zur berufsbezogenen *Orientierung*: über unterschiedliche Berufsfelder, über neue Technologien, über die Lage am Arbeitsmarkt und über die eigenen Fähigkeiten;
- ▶ Angebote zur *Aktualisierung* vorhandener beruflicher Kenntnisse: Auffrischung fachlicher Kenntnisse und Vermittlung neu erforderlicher Qualifikationen;
- ▶ Angebote zum außerbetrieblichen *Qualifikationserhalt* während der Berufsunterbrechung, die die Weiterbildung nach der Familienphase ersetzen sollen (siehe dazu noch später);
- ▶ Angebote zum Nachholen oder Neuerwerb von qualifizierten *beruflichen Abschlüssen*, sowohl für Personen mit geringer Qualifikation als auch zur Neuorientierung;
- ▶ Angebote, die an *familiale Qualifikationen* anknüpfen oder neue Berufsfelder für Frauen erschließen; sowie
- ▶ Angebote zur Vermittlung von Informationen und Grundlagenwissen als Voraussetzung für die *Gründung von Betrieben*.

Um den Interessen rückkehrwilliger Frauen dienlich zu sein, müssen Weiterbildungsmaßnahmen verschiedene Anforderungen erfüllen. Auch zur Bewertung und Einschätzung von Bildungsangeboten findet sich bei Ambos et al. (1990: 107-111) ein nützlicher Kriterienkatalog. Demnach können folgende Merkmale für den Erfolg der Maßnahmen ausschlaggebend sein: allgemeine institutionelle Rahmenbedingungen (Träger / Auftraggeber und Charakter der Maßnahme); Zielgruppe und Teilnahmevoraussetzungen (je enger definiert, desto beschränkter der Kreis der Teilnehmerinnen, aber desto effektiver die Maßnahme); Zielsetzung und inhaltliche Gestaltung der Maßnahme und Zusammensetzung / Qualifikation der KursleiterInnen (gefordert ist ein integrativer Bildungsansatz, der die spezifische Lebenssituation mitberücksichtigt); organisatorische Rahmenbedingungen (Kinderbetreuungsmöglichkeiten während der Kurse, gute Erreich-

barkeit durch regionale Angebote, zeitliche Gestaltung entsprechend der Möglichkeiten der KursteilnehmerInnen); finanzielle Voraussetzungen für die TeilnehmerInnen (Kursgebühren und Förderungsmöglichkeiten); Art des Abschlusszertifikates (Wert / Anerkennung des Abschlusses am Arbeitsmarkt); und schließlich Bezug zum Arbeitsmarkt und zur Berufspraxis (gute Beschäftigungschancen vor allem durch Kooperation mit Betrieben).

Um dafür Sorge zu tragen, dass möglichst viele dieser Kriterien erfüllt sind, sind vor allem auch regionale Beratungsstellen erforderlich (vgl. die Forderungen im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) im Anhang) – eine Aufgabe, die in Österreich am ehesten von den regionalen Geschäftsstellen des AMS übernommen wird. Nur diese Beratungsstellen können etwa für eine optimale Koordination zwischen verschiedenen Kooperationspartnern – Betriebe, Weiterbildungsträger, Arbeitsmarktverwaltung, frauenpolitische Öffentlichkeit – sorgen. Die Effektivität von Beratungszentren im Sinne einer ganzheitlichen Beratung für Frauen wurde in Deutschland in eigenen Modellprojekten mit großem Erfolg untersucht (Bujok et al. 1995).

Darüber hinaus sollten sich staatliche Maßnahmen zur Förderung der Berufseingliederung von *UnterbrecherInnen* und *WiedereinsteigerInnen* zum Teil auch direkt an die ArbeitgeberInnen richten: die (teilweise) Übernahme von Lohn- und / oder Lohnnebenkosten kann deutliche Anreize zur Wiedereinstellung von Müttern schaffen, egal ob diese Subventionen zeitlich befristet erfolgen (Abdeckung der Ein- und Umschulungskosten in einer Übergangsphase, wie etwa die österreichische Wiedereingliederungsbeihilfe), oder unbefristet (wie die 30%ige Reduktion der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung bei Teilzeitbeschäftigung in Frankreich), oder aber in Form einer Einmalzahlung (wie in Spanien) (Europäische Kommission 1996).

Schließlich können Betriebe selbst eine Fülle von Maßnahmen setzen, um einerseits *UnterbrecherInnen*, die weniger als sechs Jahre unterbrechen, aber auch *RückkehrerInnen*, die unmittelbar nach Ablauf der Karenz in den Arbeitsmarkt oder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren (wollen), diese Rückkehr zu erleichtern. Dazu zählen insbesondere Angebote zum beruflichen Qualifikationserhalt (berufsspezifische innerbetriebliche Weiterbildung, aber auch gelegentlicher Arbeitseinsatz in Form von (Urlaubs-)Vertretungen oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen); Vereinbarungen zur Wiedereinstellung über den gesetzlichen Rahmen hinaus (Wiedereinstellungsgarantie, bevorzugte Wiedereinstellung oder Wiedereinstellung nach individueller Absprache, je nach Unterbrechungsdauer); sowie Maßnahmen, welche sich auf die Betreuung der Kinder und die Flexibilisierung der Erwerbsarbeit (siehe die entsprechenden Kap. dazu) beziehen. Betriebliche Maßnahmen sind generell als Kontakthaltemaßnahmen zu sehen, mit dem Ziel, Qualifikationsressourcen langjähriger MitarbeiterInnen zu erhalten und längerfristig für das Unternehmen nutzbar zu machen (vgl. unter anderem die Forderung nach einem Recht auf Betriebsinformation im NAP).

Größere Unternehmen können derartige Maßnahmen relativ leicht selbst anbieten, Klein- und Mittelbetriebe können diesbezüglich im Personalgewinnungsprozess als alleinige Akteure nicht ohne weiteres wettbewerbsfähig bleiben. Sie können sich aber – um keine wirtschaftlichen Nachteile zu erleiden bzw. mögliche Vorteile auszuschöpfen – zu einem Verbund zusammenschließen (Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung 1989). Im Verbund können Klein- und Mittelbetriebe, die mittel- und langfristige an einer kontinuierlichen Mitarbeit ihrer Beschäftigten interessiert sind, quasi wie große Unternehmen agieren. Sie können potentiellen *RückkehrerInnen* und *UnterbrecherInnen* innerhalb des Verbundes etwa eine Wiedereinstellungsgarantie über die Behaltfrist hinaus anbieten (aber eben nicht im ur-

sprünglichen Betrieb, sondern in einem der im Verbund zusammengeschlossenen Betriebe) und gemeinsam Weiterbildungsveranstaltungen durchführen, oder aber auch Urlaubs- und Krankstandsvertretungen organisieren. Kontakthaltemaßnahmen von *UnterbrecherInnen*, wie Aushilftätigkeiten oder zwischenzeitliche Weiterbildung, wären dann nicht auf den Betrieb beschränkt, sondern können und werden in verschiedenen Betrieben angeboten, was einerseits das Angebot für die Betroffenen erhöht (und es daher erleichtert, den Kontakt zum Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten) und andererseits kurzfristige Personalprobleme von Klein- und Mittelbetrieben auszugleichen hilft. Rechtlich könnte ein solcher Verbund etwa als Verein oder als Genossenschaft institutionalisiert werden, Mitglieder des Verbundes sind im Allgemeinen rechtlich selbständige Unternehmen. Um möglichen Konfliktfällen zwischen den Beteiligten vorzubeugen (beispielhaft zu nennen wären etwa: RückkehrerIn lehnt eine angebotene Stelle ab, Verbundbetrieb lehnt eine zugewiesene RückkehrerIn ab, Ursprungsbetrieb lehnt den Wiedereinstieg einer ehemaligen Beschäftigten bei einem Konkurrenzbetrieb ab, oder der RückkehrerIn kann kein angemessener Arbeitsplatz bereitgestellt werden), schiene es günstig, eine Schiedsstelle einzurichten, da nicht alle denkbaren Konfliktfälle vorab zu lösen sein werden (Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung 1989: 166).

Für *BerufsfortsetzerInnen*, die unmittelbar nach dem Mutterschutz an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, sind keine Wiedereinstiegs- und Kontakthaltemaßnahmen erforderlich; hier steht die Möglichkeit zur gleichzeitigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund (was zu einem guten Teil auch für nach der Karenz zurückkehrende *BerufsrückkehrerInnen* gilt). Dazu sind Maßnahmen in anderen Bereichen, insbesondere zur außerhäuslichen Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sowie im Bereich der Arbeitszeitflexibilisierung, erforderlich (vgl. die je-

weiligen Kap. dazu). Das *modifiziert-erwerbsorientierte* Modell, wonach ein Elternteil teilzeitbeschäftigt ist, und noch mehr das *egalitär-familienorientierte* Modell, in dem beide Eltern teilzeitarbeiten, erfordern wesentliche Veränderungen am Arbeitsmarkt, die nicht zuletzt durch eine allgemeine Reduktion der Arbeitszeit unterstützt werden könnten. Ähnliches gilt auch für *VolleinsteigerInnen*, also Frauen und Männer, die nach einer betreuungsbedingten Teilzeitphase – sei es nach dem modifiziert-erwerbsorientierten oder nach dem egalitär-familienorientierten Modell – wieder eine Vollzeitbeschäftigung aufnehmen wollen; für diese Gruppe wären Regelungen, die den Anspruch auf Teilzeitarbeit etwa bis zum Schulalter der Kinder festschreiben (wie es sie in Portugal oder in Schweden gibt), wünschenswert. Die egalitären Vereinbarkeitsmodelle schließlich erfordern eine gesellschaftliche „Halbe-Halbe-Revolution“, ohne die eine wesentliche Steigerung der Verantwortung der Väter und somit die Umsetzung einer egalitären geschlechtsspezifischen Teilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit wenig realistisch scheint.

*AlleinbetreuerInnen* sind bezüglich des Wiedereinstiegs keine eigene Zielgruppe. Je nachdem, zu welchem Zeitpunkt der Wiedereinstieg erfolgt, gilt das oben Gesagte. Allerdings zählen AlleinbetreuerInnen vor allem aus ökonomischen Gründen überproportional häufig zur Gruppe der *RückkehrerInnen* und *FortsetzerInnen*.

#### 4.1.5.2 Zusammentreffen verschiedener Vereinbarkeitsmodelle

In der Realität dominiert heute nicht mehr das eine oder andere Lebensmodell; vielmehr gibt es eine bunte Vielfalt an Lebensentwürfen (vgl. Kap. 3.2). Wiedereinstiegs- und / oder Kontakthaltemaßnahmen können daher auch nicht das Vorherrschen ein oder des anderen Modells unterstellen, sondern müssen versuchen, die Unterschiedlichkeit möglichst zu berücksichtigen. Dies gilt um so mehr, weil es auch Personen gibt, die über den Lebenslauf hinweg aus welchem Grund

auch immer zwischen verschiedenen Vereinbarkeitsstrategien wechseln (*Ein-Rollen-Modelle*, *Zwei-Rollen-Modelle* und *flexible UmsteigerInnen*, vgl. dazu Kap. 2.2.4).

Viele der oben angeführten Maßnahmen lassen sich ohne weiteres kombinieren. So steht ein Ausbau des Weiterbildungsangebotes für (späte) *WiedereinsteigerInnen* keinesfalls im Widerspruch zur Forcierung von Kontakthaltestrategien für *BerufsrückkehrerInnen*. Im Gegenteil, die beiden Aspekte scheinen einander zu ergänzen, insbesondere weil die Förderung des Wiedereinstiegs eher staatlicher Unterstützung bedarf (weil diese Personen keinerlei Kontakt mehr zum Arbeitsmarkt haben), wogegen das Halten langjähriger MitarbeiterInnen bzw. die rasche Zurückgewinnung dieser MitarbeiterInnen auch nach einer Betreuungsphase im unmittelbaren Interesse der ArbeitgeberInnen liegen sollte. Letzteres kann weitgehend durch betriebliche Maßnahmen erreicht werden. Allerdings müssen auch dafür ideale Rahmenbedingungen und gegebenenfalls ein entsprechendes Regelwerk (etwa zur Einrichtung von betrieblichen Verbänden) geschaffen werden. Darüber hinaus können gesetzliche Bestimmungen auch betriebliche Handlungen in Gang setzen oder – etwa durch eine Ausdehnung der Behaltefrist nach der Karenz oder noch augenfälliger ein Recht auf Teilzeitarbeit für Eltern mit Kindern im Vorschulalter (vgl. dazu Abschnitt 4.1.2) – sogar erzwingen.

Lediglich das *traditionell-familienorientierte* Betreuungsmodell steht über weiten Strecken im Widerspruch zu praktisch allen anderen Modelltypen. Wenn man Regelungen schafft, die einen völligen Berufsausstieg attraktiv erscheinen lassen oder, noch krasser, gar keine Alternativen zum Abbruch der Erwerbstätigkeit eines Elternteiles offen lassen, muss im Nachhinein – so wie dies heute in der Tat der Fall ist – entsprechend aufwendig in Maßnahmen zur Förderung des Wiedereinstiegs investiert werden. Umgekehrt erfordert die Forcierung von kontinuierlichen Kontakthaltemaß-



nahmen schlussendlich weniger Investitionen in nachträgliche Wiedereinstiegsprogramme. Diese Strategie ist somit billiger und auch effektiver, weil eine noch so hohe Investition in Wiedereingliederungsprogramme nicht jene Berufskarrieren ermöglicht, die durch eine weitgehend ununterbrochene Anbindung an den Arbeitsmarkt gegeben sind.

Sowohl zur Sicherstellung einer erfolgreichen Vereinbarkeit von Beruf *und* Familie als auch zur Gewährleistung einer weitgehenden Wahlfreiheit und Wechselmöglichkeit der Lebensmodelle ist also die Forcierung des Nicht-Ausstiegs deutlich besser geeignet als jene eines längeren Berufsausstieges. Insofern ist etwa die in Österreich vorgesehene Möglichkeit zur *geringfügigen Beschäftigung* während der Karenz – oder auch während einer längeren Unterbrechungsphase – ein geeignetes Instrument, so wenig die Zunahme derartiger Beschäftigungsverhältnisse unter anderen Gesichtspunkten erstrebenswert scheint (etwa dann, wenn Frauen auf – mehrere – geringfügige Jobs angewiesen sind, obwohl sie lieber teil- oder vollzeitbeschäftigt wären). Es wäre auch zu überlegen, ob eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung während des Karenzgeldbezugs möglich sein sollte. Damit würde das Karenzgeld allerdings von einer Einkommensersatzleistung zu einem Erziehungsgeld umfunktioniert (vgl. Abschnitt 4.1.1). Wichtig wäre es jedenfalls, die geringfügige Beschäftigung Karenzphase zu forcieren. Ein erfolgreicher Wiedereinstieg scheint am ehesten dadurch garantiert zu sein, dass der völlige Berufsausstieg von Betreuungstätigkeit leistender Personen und zugleich auch die einseitige Belastung nur eines Elternteiles mit Betreuungsaufgaben weitestgehend vermieden wird.

#### 4.1.6 Optionen für Regelungen zur sozialen Sicherheit

*Christopher Prinz*

Die Ausgestaltung des Systems zur sozialen Sicherung hängt unmittelbar mit der (historischen) Verankerung individueller Lebensentwürfe zusammen. So steht etwa außer Zweifel, dass das gegenwärtige österreichische Sozialversicherungsrecht weitgehend auf das männliche Normalarbeitszeitverhältnis zugeschnitten ist und nicht-erwerbstätige Mütter fast ausschließlich über abgeleitete Ansprüche absichert. Besonders deutlich wird dieser Zusammenhang am Beispiel des Pensionssystems, auf das wir in diesem Kapitel – nicht zuletzt aufgrund vorhandener Expertise – näher eingehen wollen. Aber auch andere Sicherungssysteme passen sich diesem Muster an. Das wird etwa deutlich bei einer Arbeitslosenversicherung, die verheirateten und in Lebensgemeinschaft lebenden Arbeitslosen im Allgemeinen keine Notstandshilfe (und somit auch keine individuelle Versicherung) zubilligt<sup>4</sup>; oder bei einer Krankenversicherung, die (Ehe-)PartnerInnen unabhängig vom tatsächlichen Ausmaß der Betreuungstätigkeit eine kostenlose Mitversicherung gewährt. Während auf die Kranken- und Arbeitslosenversicherung in der Folge nicht näher eingegangen wird, finden sich Überlegungen in Zusammenhang mit der Pflegeversicherung in Kapitel 4.1.4.

##### 4.1.6.1 Alternative Pensionsregelungen für verschiedene Vereinbarkeitstypen

Das Pensionssystem ist hinsichtlich der Gesamtausgaben das größte Sozialversicherungsprogramm und zugleich auch jenes System, das den

<sup>4</sup> Notstandshilfeanspruch ist abhängig vom Verdienst des (Ehe-)Partners und der Zahl unterhaltsberechtigter Kinder; liegt das Partnereinkommen unterhalb der Freigrenzen, ist Notstandshilfeanspruch (und somit auch eine individuell anrechenbare Versicherungszeit bzw. Ersatzzeit) gegeben.

österreichischen Sozialstaat am treffendsten charakterisiert. Dabei zeigt sich zunächst, dass das gegenwärtige System *BerufsabbrecherInnen*, die sich nach dem traditionell-familienorientierten Modell ganz der Betreuungsarbeit verschreiben, im Allgemeinen nicht sehr gut versorgt (z. B. Talos / Wörister 1994). Trotz einer verbesserten pensionsrechtlichen Anerkennung von Zeiten der Kindererziehung seit dem 1.7.1993 (vgl. dazu Familienbericht Band I, Kap. 14.5) haben diese Frauen oftmals keinen eigenständigen Pensionsanspruch. Dies nicht zuletzt deshalb, weil Kindererziehungszeiten im Allgemeinen nur bei Erfüllen der Wartezeit (das sind 15 Beitrags- oder 25 Versicherungsjahre) als Ersatzzeiten angerechnet werden und Kindererziehungsarbeit somit nicht automatisch pensionsbegründend wirkt.<sup>5</sup> Verheiratete *Berufsabbrecherinnen* und niemals erwerbstätige Ehefrauen haben aber, im Falle des Ablebens des Ehepartners, Anspruch auf – quasi beitragsfreie – Hinterbliebenenleistungen in der Höhe von 60% des Pensionsanspruchs des Verstorbenen.<sup>6</sup> Die Betreuungsarbeit wird für diese Frauen demnach ausschließlich nach der Höhe des Einkommens des Ehepartners bewertet. Es scheint daher logisch, dass verschiedene denkbare Systemänderungen zum Teil deutliche Verbesserungen gerade für *AbbrecherInnen* brächten. Zielführend im Rahmen des bestehenden Systems wäre etwa eine grundsätzlich pensionsbegründende Anrechnung von Kindererziehungszeiten (d. h. Streichung der

5 Rechtlich gesehen reicht ein Beitragsmonat in Kombination mit Kindererziehungszeiten, um einen eigenständigen Pensionsanspruch zu erwerben. Dazu müsste eine Frau aber selbst bei günstigem Geburtenabstand zumindest 7 Kinder haben.

6 Grundsätzlich beträgt der Hinterbliebenenanspruch je nach Differenz zwischen dem Einkommen des Mannes und dem Einkommen der Frau zwischen 40% und 60% der Pension des / der Versicherten, bei Personen ohne Eigenpensionsanspruch aber jedenfalls 60% und bei gleich hohem Pensionsanspruch 52%.

Wartezeit)<sup>7</sup>, verbunden mit einer deutlich besseren Bewertung dieser Betreuungszeiten<sup>8</sup>. Eine viel weiter gehende Möglichkeit wäre die Erweiterung des gegenwärtigen Systems durch eine Ausdehnung der allgemeinen Pflichtversicherung auch auf nicht-erwerbstätige Personen, woraus automatisch ein eigenständiger Anspruch resultieren würde, idealerweise gekoppelt mit einer höheren Bewertung von Betreuungsarbeit (siehe dazu und in der Folge insbesondere Prinz et al. 1996)<sup>9</sup>.

Eine Beibehaltung der abgeleiteten Ansprüche ebenso wie die Einführung eines Splittings der Pensionsansprüche zwischen den Partnern ist vor allem für *AbbrecherInnen* mit gutverdienenden Ehepartnern attraktiv. Das Splitting ist aber auch für geschiedene *AbbrecherInnen* besonders interessant, weil die Scheidung damit zu keiner wesentlichen Pensionseinkommensverschlechterung führt.<sup>10</sup> Dies könnte in gewissem Sinn auch durch eine

7 Um daraus keine unmäßigen Kosten für die Allgemeinheit entstehen zu lassen, könnte der Anspruch auf Ausgleichszulage trotzdem an das Erreichen der Wartezeit geknüpft sein.

8 Die bereits beschlossene Anhebung der Bemessungsbasis für Kindererziehungsjahre auf öS 8.100,- ab dem 1.1.2000 ist ein Schritt in die richtige Richtung, wünschenswert wäre aber eine wesentlich stärkere Anhebung, um Betreuungsarbeit einen ähnlichen Stellenwert wie Erwerbsarbeit zu geben.

9 Die Frage, wer in diesem Fall die Beiträge an die Pensionsversicherung entrichten sollte, ist in Prinz et al. 1996 ausführlich erörtert. Siehe dazu auch Kap. 4.1.6.2.

10 Splitting hätte – je nach konkreter Ausgestaltung – einige Auswirkungen auf die gesamtgesellschaftliche Kostenbelastung, etwa durch die höhere Lebenserwartung der Frauen oder durch den Entfall von Steuereinnahmen bei der Besteuerung von zwei niedrigen anstatt eines höheren Einkommens (vgl. Prinz et al. 1996). Ausserdem könnte es passieren, dass bei niedrigem Einkommen nach Splitting beide geschiedenen Partner Anspruch auf Ausgleichszulage hätten; ebenso aber wäre es möglich, dass der Pensionsanspruch der Frau näher an den Ausgleichszulagenrichtsatz herangeführt bzw. diesen übersteigen würde und somit Ausgleichszulagenzahlungen ganz oder teilweise wegfielen.

Ausweitung des Hinterbliebenenrechts auf geschiedene Witwen erreicht werden, Splitting hat aber den großen Vorteil, dass bereits mit Erreichen des Pensionsalters der Geschiedenen ein eigenständiger (wenn auch vom Einkommen des früheren Ehepartners abhängiger) Anspruch entstände. Gerade diese spät geschiedenen AbbrecherInnen werden aber oftmals, wenn es der Arbeitsmarkt zulässt, zu *späten WiedereinsteigerInnen*, für die somit die gleichen Regelungen günstig wären, wie für *AbbrecherInnen*.

Für *UnterbrecherInnen* und *WiedereinsteigerInnen* sind vor allem Regelungen wünschenswert, die dazu beitragen, entstandene Versicherungslücken zu schließen. Für *UnterbrecherInnen*, die weniger als vier Jahre pro Kind aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, ist dies hinsichtlich der Versicherungsdauer durch die bestehende Kindererziehungsanrechnung bereits verwirklicht, nicht aber hinsichtlich der Versicherungshöhe, weil Kindererziehungsjahre bislang lediglich mit einer (fiktiven) Bemessungsgrundlage, die nicht einmal einem Drittel des durchschnittlichen Erwerbseinkommens entspricht, bewertet werden. Daher wäre zunächst eine Erhöhung dieser Bemessungsgrundlage einzufordern – wobei eine Verdreifachung wünschenswert scheint, was nichts anderes bedeuten würde, als dass der Gesellschaft Kinderbetreuungsarbeit ebenso viel wert wäre wie Erwerbsarbeit. Die pensionsbegründende Anrechnung der Kindererziehungszeiten ist für diese Gruppe nicht erforderlich, weil sie ohnedies genügend eigene Erwerbsjahre erreichen. Vor allem für *WiedereinsteigerInnen* wäre die oben erwähnte allgemeine Pflichtversicherung auch für Nicht-Erwerbstätige zielführend, weil nur so längere Unterbrechungsphasen beziehungsweise Versicherungslücken geschlossen werden können.

Für berufsorientierte *FortsetzerInnen* und *RückkehrerInnen* ist das gegenwärtige erwerbszentrierte System durchaus zufriedenstellend, vor allem dann, wenn es sich um verheiratete Personen handelt, die gute Chancen haben, im weiteren

Verlauf zur Gruppe der sehr gut versorgten „Doppel“-PensionsbezieherInnen zu zählen. Wirklich hohe Ansprüche erreichen diese Frauen aber auch wieder vor allem dann, wenn sie einen gut verdienenden Ehepartner hatten. Auch für die Gruppe der *FortsetzerInnen* und *RückkehrerInnen* wäre daher eine angemessenere Berücksichtigung der Betreuungsarbeit (also eine höhere Bewertung der Kindererziehungszeiten) erstrebenswert und vor allem auch wesentlich fairer. Nicht zuletzt würden damit Benachteiligungen dieser Gruppe gegenüber den *Kinderlosen*, die ja keinerlei karrierebehindernde Betreuungsverpflichtungen zu erfüllen haben, ausgeglichen. Überhaupt ist das gegenwärtige System besonders vorteilhaft für die Gruppe der *Kinderlosen*, weil sie sich auf die Berufskarriere konzentrieren und damit im Allgemeinen höhere Einkommen erzielen können (das gilt übrigens für die meisten Männer generell), aber auch weil sie zugleich über den Umlagemechanismus von der Kinderbetreuungsarbeit der anderen profitieren. Extrem ausgeprägt ist dieser Vorteil bei verwitweten *Kinderlosen*, die obendrein einen nicht durch Kinderbetreuungsarbeit gerechtfertigten Hinterbliebenenanspruch haben.<sup>11</sup>

Ganz allgemein stellt daher die Umwandlung von Hinterbliebenenleistungen in eigenständige, aus der Betreuungsarbeit resultierende Ansprüche für die große Mehrheit der Frauen mit Kindern eine beträchtliche Verbesserung dar. Hier wird jede Reform im Sinne der Familie und im Sinne der Betreuungsarbeit Leistenden ansetzen müssen. Dies gilt um so mehr, als durch den rapiden Rückgang der Heiratszahlen, die Zunahme der Lebensgemeinschaften mit Kindern und die immer noch steigenden Scheidungs- und Trennungsraten und nicht zuletzt durch die steigenden Frauenerwerbsquoten die Konzeption des abgeleiteten Anspruchs, die ja von der Vorstellung der lebens-

11 Wobei sehr viele (kinderlose) Witwen Altenbetreuungsarbeit – etwa die Pflege des eigenen Partners – leisten oder geleistet haben.

langen Alleinverdienerreife getragen war, ohnedies in Frage gestellt wird. Die bestehenden Hinterbliebenenleistungen, die durch die Betonung des ‚Lebensstandardprinzips‘ auch im Hinterbliebenenfall (allerdings auf Kosten der Allgemeinheit) gerechtfertigt werden, sind vor allem auch gegenüber der Gruppe der *AlleinbetreuerInnen* schwer vertretbar. Für letztere Gruppe wäre vor allem jedwede Stärkung der eigenständigen aus Betreuungsarbeit resultierenden Leistungen auf Kosten abgeleiteter Ansprüche wünschenswert.

Für teilzeitarbeitende *FortsetzerInnen* und *RückkehrerInnen* gilt im Prinzip die gleiche Argumentation wie für vollzeitarbeitende. Wenn man davon absieht, dass die Entscheidung zur Teilzeit oftmals eine Entscheidung gegen eine Berufskarriere und daher für ein geringeres Einkommen darstellt, bringt das gegenwärtige System keine Nachteile für Teilzeitbeschäftigte. Im Gegenteil: da lediglich die besten 15 Einkommensjahre in die Pensionsbemessungsgrundlage eingehen, genügt es, 15 Jahre vollzeitbeschäftigt gewesen zu sein, um einen Pensionsanspruch auf Basis einer Vollzeittätigkeit zu erzielen. Daher können *VolleinsteigerInnen*, also Personen, die nach einer Teilzeitphase wieder in Vollzeit überwechseln, auf der Basis geringerer Beiträge im Lebenslauf durchaus adäquate Pensionen erhalten. Nur wenn weniger als 15 Vollzeitjahre erreicht werden, reduziert Teilzeitarbeit den Pensionsanspruch. Eine – wie internationale Vergleiche nahelegen – Verlängerung des Bemessungszeitraumes könnte signifikante Verschlechterungen für teilzeitarbeitende *FortsetzerInnen* und *RückkehrerInnen* mit sich bringen. Diese könnten aber beispielsweise dadurch kompensiert werden, dass Teilzeitarbeit in der Phase der Kleinkindbetreuung höher bewertet wird oder aber, als Alternative dazu, aus der Bemessungsgrundlage herausgenommen wird.

Anstelle der mehrfach angesprochenen Pflichtversicherung auch für alle Nicht-Erwerbstätigen

(siehe Prinz et al. 1996) könnte auch – zusätzlich zur erwerbsbezogenen Komponente – ein Grundpensionselement nach skandinavischem Muster eingeführt werden. Diese Variante ist vor allem für Personen mit niedrigem Einkommen interessant, weil damit die einkommensbezogene Komponente zugunsten einer einkommensunabhängigen Basis Komponente reduziert würde. Diese Umverteilung zu NiedrigeinkommensbezieherInnen ist damit tendenziell vor allem für Frauen, und unter den Frauen tendenziell für jene mit geringem Qualifikationsniveau und / oder mit längeren Unterbrechungsphasen günstig. Ein derartiges Zwei-Säulen-System hat aber den Nachteil, dass Betreuungsarbeit nicht explizit bewertet würde, weil ja jedem – unabhängig von der tatsächlich geleisteten Betreuungsarbeit – dieselbe Basispension zustünde. Insofern sind Frauen mit mehreren Kindern nicht unbedingt begünstigt. Das System wäre aber gleichzeitig in gewisser Hinsicht einfacher, weil keine Regelungen über die Höhe und Verantwortlichkeit der Beitragszahlung für Nicht-Erwerbstätige erforderlich wären.

#### 4.1.6.2 Kombinationslösung als denkbarer Ausweg

Das gegenwärtige Pensionssystem ist für verschiedenste vor allem weibliche Lebensverläufe höchst inadäquat und daher ausgesprochen ineffizient. Andererseits verlangen unterschiedliche Vereinbarkeitsstrategien nach unterschiedlichen Reformen. Kann es eine Lösung geben, die für alle Lebensmodelle adäquat wäre?

Auf der Basis eines allgemeinen Pflichtversicherungssystems für alle Personen über 20 Jahre lassen sich jedenfalls Kombinationsvarianten entwickeln, die verschiedenen durch mehr oder weniger Berufs- und / oder Familienorientierung geprägten Lebensverläufen Rechnung tragen. Geleitet werden sollte eine derartige Reform von einigen – im Vorhinein festgelegten – übergeordneten Zielen (siehe dazu wieder Prinz et al. 1996):

- ▶ Schaffung von eigenständigen, armutsvermeidenden, vom Familienstand und vom Einkommen anderer bzw. des Partners unabhängigen Pensionsansprüchen für alle;
- ▶ Schließen von Versicherungslücken insbesondere durch eine angemessene Bewertung von unbezahlter Betreuungsarbeit (Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen);
- ▶ Größtmögliche individuelle Beitragsäquivalenz unter Einbeziehung von Beiträgen sowohl aus Erwerbsarbeit als auch aus Betreuungsarbeit; sowie
- ▶ Schaffung von Anreizen zur außerhäuslichen Erwerbstätigkeit.

Die Idee einer Kombinationslösung basiert auf der Annahme, dass ein System nur dann zustimmungsfähig und politisch umsetzbar ist, wenn es möglichst vielen Lebensläufen gerecht wird und kein spezielles Lebensmodell explizit benachteiligt. Eine solche Lösung sollte also gewissermaßen der bestmögliche aller Kompromisse sein. Die Pflichtversicherung auf individueller Basis für alle Personen, sowohl Erwerbstätige als auch Nicht-Erwerbstätige, ist deshalb besonders geeignet, weil es sich um eine problemorientierte Lösung innerhalb des bestehenden Systems handelt.

Der Mindestbeitrag eines allgemeinen Pflichtversicherungssystems sollte so gestaltet sein, dass in jedem Fall, auch wenn immer nur der Mindestbeitrag entrichtet wurde, in Kombination mit der geleisteten Betreuungsarbeit ein eigenständiger, armutsvermeidender Pensionsanspruch entsteht. Der Grundgedanke eines solchen Systems ist, dass jede Form von Solidarausgleich und gesellschaftspolitischer Umverteilung explizit und ausschließlich auf der Beitragsseite erfolgt (es gäbe also nur noch echte Beitragszeiten und keinerlei Ersatzzeiten), und dass dann – auf der Basis dieser Beiträge – wirklich Beitragsäquivalenz umgesetzt werden kann. Mit anderen Worten wird das gegenwärtige Umlageverfahren völlig systemkonform dem Effekt nach sowohl um gewisse Grundpensionselemente (weil jeder einen eigenständigen Anspruch kreiert) als

auch um typische Kapitaldeckungselemente (nämlich durch eine hohe Beitragsäquivalenz) ergänzt, ohne explizit auf das eine oder das andere umzusteigen.

Hinsichtlich der Beitragszahlungen stellt sich die Frage, wer wann Beiträge zu bezahlen bzw. zu übernehmen hätte. Zum einen müssten die jeweiligen Parafisci als Beitragsgaranten fungieren: also die Arbeitslosenversicherung im Fall der Arbeitslosigkeit, die Krankenversicherung bei längerer Krankheit und die Pflegeversicherung bei tagessfüllender Pflgetätigkeit. Zum anderen müsste der Staat für Zeiten der Kinderbetreuung Beiträge leisten, und zwar unabhängig davon, ob zusätzlich Erwerbsarbeit geleistet wird oder nicht. Diese Beitragsübernahme für Kindererziehung Leistende sollte für einen kürzeren Zeitraum, etwa vier Jahre pro Kind, auf der Basis eines durchschnittlichen Erwerbseinkommens erfolgen. Bis zum ca. 10. Lebensjahr des jüngsten Kindes sollte jedenfalls der Mindestbeitrag vom Staat übernommen werden. Damit könnten Versicherungslücken weitgehend geschlossen werden. Für Erwerbsunterbrechungen, die über diesen Zeitraum hinaus gehen, sollte der (Ehe-)Partner den Mindestbeitrag übernehmen. Dabei könnte für BezieherInnen niedriger Einkommen auch noch eine teilweise Beitragssubvention erfolgen.

Schließlich sollte dieses System noch um ein laufendes Pensionssplitting zwischen (Ehe-)Partnern ergänzt werden, wobei in diesem Fall – durch die ohnedies bestehende Pflichtversicherung auch des nicht-erwerbstätigen Partners – wesentlich geringere Differenzen ausgeglichen werden müssten. Eine darüber hinaus gehende Hinterbliebenenversorgung wäre dann nicht mehr erforderlich. Eine solche könnte aber im Prinzip in reduzierter Form beibehalten werden (und müsste wohl beibehalten werden, wenn es kein Splitting gäbe), wenn für diese Leistung auch Beiträge entrichtet würden. Für diese ebenfalls beitragsäquivalente Leistung müssten also die Betroffenen (die Verheirateten selbst) und gegebenenfalls auch der Staat (falls dies

gesellschaftspolitisch wünschenswert scheint) zusätzliche Beiträge bezahlen.

All diese Änderungen wären aufwandsneutral, also ohne zusätzliche Kosten, durchführbar. Im wesentlichen würden dabei bestehende Umverteilungsmechanismen vor allem zugunsten jener, die Betreuungsarbeit leisten, geändert. Selbstverständlich können diese Änderungen nur in Kombination mit jenen, durch die Alterung der Gesellschaft hervorgerufenen, notwendigen Umgestaltungen zur langfristigen Finanzierung des Systems durchgeführt werden. Dabei sollten erforderliche Leistungskürzungen durchaus als Chance zur Umverteilung gesehen werden. So könnte die unvermeidliche weitere Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes (nicht nur auf 18 Jahre, sondern wohl auf Lebensdurchrechnung) so abgedefert werden, dass Erwerbsjahre, in denen wegen Kleinkinderbetreuung nur Teilzeit gearbeitet werden konnte, unberücksichtigt bleiben. Damit würde sich diese Leistungskürzung für Betreuungsarbeit Leistende weit weniger oder bisweilen sogar überhaupt nicht negativ auswirken.

Zuletzt soll noch darauf hingewiesen werden, dass die vorgeschlagene und auch andere Reformen des Pensionssystems ungewöhnlich lange Übergangsfristen benötigen; die Festlegung vernünftiger Übergangsregelungen ist somit ganz wesentlich. Insbesondere heißt das auch, dass in dieser Übergangsphase die Probleme unterschiedlicher Personengruppen in Betracht gezogen werden müssen. Für Frauen vor der Familienphase wäre die vorgeschlagene Pflichtversicherung für Nicht-Erwerbstätige umsetzbar, für Frauen nach der Familienphase und für „pensionsnahe“ Generationen käme diese Reform zu spät. Ein Pensionssplitting wäre vergleichsweise rascher durchzuführen, eine Höherbewertung der Kindererziehungszeiten oder eine Anerkennung dieser Zeiten als Beitragszeiten wäre sofort machbar. Mehrkosten könnten dabei durch eine schrittweise Reduktion neu entstehender Hinterbliebenenansprüche kompensiert werden.<sup>12</sup>

---

## 4.2 Zukunftsperspektiven der AutorInnen

---

*Monika Thenner und Christopher Prinz*

Ziel von Kapitel 4.1 ist es, günstige Optionen für unterschiedliche Bereiche und unterschiedliche Vereinbarkeitsmodelle sowie diesbezügliche Friktionen beim gleichzeitigen Auftreten verschiedener Vereinbarkeitsstrategien aufzuzeigen. Kapitel 4.2 geht einen Schritt weiter, als hier nicht zuletzt auch politische Schlussfolgerungen der AutorInnen dargestellt werden. Dieser Abschnitt geht über eine rein wissenschaftliche Analyse hinaus, weil gewissermaßen bestimmten Optionen der prinzipiell möglichen der Vorrang gegeben wird. Dies geschieht jedoch nicht willkürlich, sondern vor dem Hintergrund der Vorstellung, dass Väter und Mütter an Einkommenschancen (mit sozialer Absicherung) und Familienleben teilhaben können sollen.

### 4.2.1 Leitlinien für eine aktive Vereinbarkeitspolitik

Für die Zukunft einer familienfreundlichen Arbeitswelt und einer arbeitsfreundlichen Familienwelt, d. h. für neue *Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit* ist ein koordiniertes Handeln auf den verschiedenen Akteursebenen erforderlich. Erst durch das Zusammenwirken unterschiedlichster familienpolitischer Instrumente können bestehende Restriktionen, Benachteiligungen und Unvereinbarkeiten aufgelöst werden. Auf der Makroebene etwa schreiben Regelungen in unterschiedlichen Rechtsquellen einerseits direkte

---

<sup>12</sup> Auch hier muss der Vertrauensgrundsatz gewahrt bleiben, es gibt aber sicherlich Spielraum insbesondere bei DoppelpensionsbezieherInnen, bei den Witwerpensionen und bei jüngeren Witwen.

Handlungsvorgaben fest, andererseits schaffen sie damit Rahmenbedingungen für weiterreichende und innovative Maßnahmen anderer Akteure. So agieren auf der Mikroebene beispielsweise UnternehmerInnen als Umsetzer gesetzlicher und tarifvertraglicher Handlungsvorgaben und gleichzeitig als betriebswirtschaftlich motivierte Pioniere einer Familien- und MitarbeiterInnenpolitik am Arbeitsplatz. Zugleich erfüllen aber auch die AnbieterInnen von Betreuungsleistungen ihre Aufgaben zum einen innerhalb der ihnen durch Gesetz vorgegebenen Zuständigkeit, zum anderen als Antwort auf die Nachfrage am Betreuungsmarkt.

Dabei sollten sich alle handelnden Akteure – Reformen, Ausführende und Betroffene – bewusst sein, dass Vereinbarkeitslösungen eine Gleichung mit Rest darstellen (Wingen 1997), bei der es immer wieder zu einseitigen Engpässen und Kostenanstörungen an die Familie kommt. Ziel der Vereinbarkeitspolitik muss realistischerweise sein, diesen „Rest“ durch Lasten- und Leistungsausgleich so zu verteilen, dass er nicht nur von Familien mit betreuungsbedürftigen Angehörigen getragen wird. Vereinbarkeitspolitik verlangt daher stets nach breiterem gesellschaftlichen Engagement und nicht nach eindimensionalen Rollenzuschreibungen (wie etwa an Mütter, an die Betriebe oder an öffentliche Einrichtungen).

Aktive Vereinbarkeitspolitik erfordert zunächst die Formulierung von Zielen oder Leitlinien. Das Bekenntnis zum hohen Stellenwert der Familie ebenso wie der Berufstätigkeit ist zu wenig, um Elemente für die konkrete Ausgestaltung staatlicher und betrieblicher Politik ableiten zu können. Dazu sind genauer definierte Zielsetzungen unumgänglich, die wir anhand von vier wesentlichen familienpolitischen Leitlinien darstellen möchten (vgl. Kap. 1.1.2, Punkt 5).

#### *Neuverteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit*

Neuverteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit bedeutet sowohl eine stärkere Einbindung

der Männer (d. h. der Väter und Söhne) in den Bereich der unbezahlten Betreuungsarbeit als auch eine Ausweitung der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und insbesondere von Müttern. Dadurch könnte das immer noch vorherrschende Neben- oder bisweilen sogar Gegeneinander von Berufs- und Familienwelt entschärft und in ein Miteinander für Frauen und Männer in beiden Lebensbereichen umgewandelt werden. Die Verstärkung bzw. Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist dabei allein schon aus rein ökonomischen Gründen (effizienter Ressourceneinsatz) wünschenswert, ganz abgesehen von der daraus resultierenden ideellen und finanziellen Autonomie. „Mehr“ Väter in der Familie wiederum würden wesentlich zu einer Veränderung tradiert Rollenbilder und Sozialisationsprozesse beitragen. Gleiche Entwicklungschancen für Männer und Frauen können nicht alleine über eine Fokussierung auf das Vereinbarkeitsdilemma und die Doppelbelastung von Müttern und Töchtern erreicht werden. Die angesprochene Neuverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit erfordert deshalb auch eine besondere Berücksichtigung der Perspektive der Männer, um deren ausschließliche Identifikation über den Karriereerfolg längerfristig zu verändern und eine gelebte *gemeinsame Elternschaft* zu erreichen.

#### *Gleichberechtigung verschiedener Generationen*

Neben der Chancengleichheit der Geschlechter ist auch die Gleichberechtigung von und die Solidarität zwischen Generationen ein wichtiger Grundsatz. Gleichberechtigung verschiedener Generationen bedeutet zunächst die Einbeziehung der Rechte und die Berücksichtigung der Interessen aller Beteiligten; der Eltern ebenso wie der Kinder, der Pflegenden ebenso wie der zu pflegenden Angehörigen. Es ist bei diesem Ansatz unvermeidlich, teilweise widersprüchliche Interessen anzusprechen und aufeinander abzustimmen. Aus der Sicht der Elternteile steht hier vor allem das Recht auf eine eigene Berufslaufbahn sowie das Recht auf

Unterstützung bei der Betreuungsarbeit im Vordergrund. Aus Kinderperspektive folgt aus dieser Leitlinie unmittelbar das Recht der Kinder auf ihre Eltern, also die Möglichkeit, quantitativ und qualitativ ausreichend Zeit mit *beiden* Elternteilen verbringen zu können. Die Forderung nach einer *gemeinsamen Elternschaft* ist daher gerade aus Sicht der Kinder eine zentrale. Aus dem Blickwinkel der Pflegenden und der Pflegebedürftigen muss zunächst vor allem auf eine stärkere Sichtbarkeit (der Unvereinbarkeit) von Pflegearbeit im gesamten Vereinbarkeitsdiskurs gepocht werden. Dabei könnten und sollten, in Analogie zur Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung, neue Standards (etwa hinsichtlich Qualität und Vielfalt institutioneller Pflegeangebote) gesetzt werden.

#### *Wahlfreiheiten und Wechselmöglichkeiten*

Wahlfreiheit gilt gemeinhin als *das* Kriterium einer zeitgemäßen Vereinbarkeitspolitik. In der Tat scheint es ideal, wenn eine optimale Balance zwischen Selbst- und Fremdbetreuung der Kinder (oder analog der zu pflegenden Angehörigen) gewählt werden kann. Dabei schreibt Wahlfreiheit an sich nicht fest, in wessen Interesse diese Wahl getroffen wird – im Interesse der Frauen, der Männer, der Gesellschaft, der Kinder oder der zu Pflegenden. Wahlfreiheit sollte aber auch heißen, dass diese Wahl keine allzu negativen einseitigen Auswirkungen nach sich zieht und vor allem, dass bei Bedarf (z. B. durch eine freiwillige oder unfreiwillige Trennung vom Partner oder durch die Geburt eines weiteren Kindes) eine einmal getroffene Wahl revidiert werden kann. Die Möglichkeit zu wählen allein genügt also nicht; es sollte auch möglich sein, bis zu einem gewissen Grad zwischen verschiedenen Lebensmodellen wechseln zu können, wenn es eine neue Lebenssituation oder auch die Neueinschätzung der Lage erfordert. Wahlfreiheit ohne spätere Wechselmöglichkeit ist demnach keine Wahlfreiheit im eigentlichen Sinne des Begriffes, sondern eine frühzeitige Festlegung. Dort wo

Wechselmöglichkeiten ausgeschlossen sind, ist zugleich die Grenze der Wahlfreiheit erreicht. Diese wesentlich breiter definierte Form der *Wahlfreiheit inklusive Wechselmöglichkeit* nähert sich dem allgemeineren Ziel einer Neutralität gegenüber verschiedenen Lebensentwürfen an.

Eine solche *Neutralität* schließt implizit auch das Ziel der Vermeidung einer Ausgrenzung oder sogar Spaltung verschiedener Gruppen (z. B. Paare versus AlleinbetreuerInnen) oder Lebensmodelle (z. B. AbbrecherInnen versus FortsetzerInnen) ein. In diesem Zusammenhang darf die Zeitdimension nicht außer Acht gelassen werden: Es ist vielleicht eine der größten Herausforderungen an die heutige Familienpolitik, zugleich – zur Zeit vor allem – älteren Geburtsjahrgängen beim Wiedereinstieg und jüngeren Geburtsjahrgängen beim Nicht-Ausstieg aus dem Erwerbsleben wegen Betreuungspflichten zu assistieren. Heute ist es unumgänglich, für die große Zahl der Frauen nach einer Familienphase den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Längerfristig hingegen ist Wahlfreiheit inklusive Wechselmöglichkeit vor allem auch durch die Vermeidung eines vorübergehenden völligen Ausstieges verwirklichtbar. Eine ausgewogene Balance zwischen Maßnahmen, die auf heutige Nachfrage reagieren und Maßnahmen, die Verhaltensänderungen zumindest ermöglichen, wenn nicht sogar forcieren, scheint angebracht.

#### *Erweiterung des Arbeitsbegriffes*

Unabhängig vom gewählten Lebensentwurf sollte das System der sozialen Sicherung eine individuelle Absicherung zu jedem beliebigen Zeitpunkt – vor allem im Alter, aber auch im Krankheitsfall oder bei Arbeitslosigkeit – gewährleisten. Dies erfordert eine wesentliche Erweiterung des für die Sozialversicherung relevanten Arbeitsbegriffes, der neben bezahlter Erwerbsarbeit auch gesellschaftlich wertvolle unbezahlte Familienarbeit umfassen müsste (vgl. Kap. 2.1.2). Die ausdrückliche Betonung *gesellschaftlich wertvoller* unbezahlter Familienarbeit bedeutet zugleich, dass Kinder- und



Altenbetreuung von der Gesellschaft zu honorieren wären, wohingegen Hausarbeit Privatsache bliebe.

Die Forderung nach einer eigenständigen, individuellen Absicherung ist gerade in Zusammenhang mit der oben angesprochenen Wechselmöglichkeit zwischen verschiedenen Vereinbarkeitsmodellen entscheidend. Erst wenn bezahlte Erwerbsarbeit *und* ausgewählte Formen unbezahlter Arbeit Versicherungsansprüche generieren, ist eine Durchlässigkeit zwischen den beiden Lebenswelten gegeben. Diese Durchlässigkeit wiederum ist zugleich eine wesentliche Voraussetzung für die Erreichung des erstgenannten Zieles, der geschlechtsspezifischen Neuverteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit.

Die Erweiterung des Arbeitsbegriffes ist nicht allein auf eine Einbeziehung gewisser Formen unbezahlter Arbeit beschränkt. Wichtig ist auch eine Reorganisation der Arbeitswelt selbst. Die Qualität einer Arbeitskraft sollte nicht mehr vornehmlich an ihrer „Nähe zum Normalarbeitszeitverhältnis“ gemessen werden, sondern vielmehr etwa am Arbeitsergebnis, an der Motivation, an der Übernahme von Verantwortung oder an der Identifikation mit der Arbeitsstelle.

#### 4.2.2 Gestaltende Elemente einer aktiven Vereinbarkeitspolitik

Vereinbarkeitspolitik zeichnet sich durch ihren Charakter als Maßnahmenbündel aus, welches vorgegebene Leitlinien in konkrete Handlungsvorgaben umzuwandeln sucht. Die Komplexität des Maßnahmenbündels macht es für die Analyse zum einen schwer, Leitlinien und gestaltende Elemente sauber zu trennen. Die geforderte Komplementarität der Maßnahmen bewirkt wiederum, dass einige der gestaltenden Elemente durchaus unterschiedlichen Leitlinien zugeordnet werden können. Schließlich können sich mitunter auch widersprüchliche Forderungen ergeben, weil sich gewisse Zielsetzungen nicht ohne weiteres gleichzeitig erfüllen lassen (z. B. kann das Ziel einer

stärkeren Einbindung der Männer die Vereinbarkeit durchaus auch kontraproduktiv beeinflussen). Hier müssen gegebenenfalls Prioritäten festgelegt werden. Die folgenden Überlegungen haben diesbezüglich maximalistischen Charakter; eine Beurteilung darüber, welches Gestaltungselement unter welchen Voraussetzungen von besonderer Bedeutung wäre (und daher Priorität haben müsste), ist im Rahmen dieser Ausführungen nicht möglich.

##### *Optimierung der Rahmenbedingungen*

Die Optimierung der politischen Rahmenbedingungen zielt auf zwei verschiedene, aber stets gemeinsam zu betrachtende Aspekte ab. Zum einen eröffnen die bestehenden rechtlichen Regelungen und Maßnahmen durchaus Gestaltungsmöglichkeiten und Optionen, die von den verantwortlichen Stellen entsprechend umgesetzt und von den Betroffenen auch genutzt werden müssten. Zu hinterfragen wäre insbesondere, weshalb gewisse objektiv sinnvolle Maßnahmen so wenig in Anspruch genommen werden – als Beispiele seien hier die betriebliche Wiedereingliederungsbeihilfe oder die Möglichkeiten zur kollektivvertraglichen bzw. betrieblichen Gestaltung von Arbeitsverträgen genannt. Wichtig in diesem Zusammenhang ist eine flächendeckende Informationsweitergabe sowohl an Betriebe als auch an Eltern und Pflegende. Zum anderen sollten die Handlungsspielräume durch die Verbesserung bestehender gesetzlicher Regelungen oder die Implementierung neuer Maßnahmen erweitert werden. Dies ist überall dort notwendig, wo geltende Bestimmungen eine Vereinbarkeit und Neuverteilung von Erwerbs- und Betreuungstätigkeit erschweren, indem Aspekte der Chancengleichheit, der Generationengerechtigkeit oder der Neutralität gegenüber unterschiedlichen Lebensmustern verletzt werden.

##### *Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter*

Um dem Anspruch einer Neuverteilung (*un*)bezahlter Arbeit gerecht zu werden, wären zunächst

eigenständige Elternrechte für Väter auszubauen. Darüber hinaus sind alle Spielarten, die einer männlichen Beteiligung an der Betreuungsarbeit förderlich sind, bis hin zu einer zeitweise verpflichtenden (oder jedenfalls durch extrem starke Anreize forcierten) Familienphase des Vaters, zu unterstützen. Gleichwohl ist bekannt, dass derlei Maßnahmen, wie etwa in der Karenzregelung, zum Teil nur auf Symptome fokussieren, nicht aber auf Ursprünge der Ungleichverteilung. Eine Quelle des Ungleichgewichts liegt in der geschlechtsspezifischen Einkommensdiskrepanz, die als ökonomisches Kalkül speziell bei Eltern jüngerer Generationen an die Stelle normativer Rollenzuschreibungen getreten ist. Weder geschlechtsneutral formulierte Familienpolitik noch Sozialpolitik kann angesichts einer geschlechtsspezifischen Lohndiskrepanz gleiche Chancen für Frauen und Männer zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten. Die Realisierung einer gemeinsamen Elternschaft erfordert eine Angleichung des Einkommens- und Karrieredrucks zwischen Männern und Frauen. Aus diesem familien- wie geschlechterpolitisch bedeutsamen Blickwinkel sollte auch eine generelle Arbeitszeitreduktion für alle ArbeitnehmerInnen angestrebt werden, die den erwerbsarbeitsfreien Zeitraum aller ArbeitnehmerInnen zugunsten anderer Formen von Arbeit ausbaute.

#### *Förderung einer flexiblen Lebensplanung*

Die Förderung flexibler Lebensplanung nimmt ihren Ausgangspunkt in der Neutralität gegenüber individuellen Lebensmustern, die sich nicht nur darauf beschränken darf, dass unterschiedliche Interessengruppen (in unserem Fall: Vereinbarkeitsmodelle) nicht gegeneinander ausgespielt werden. Unterstützungsleistungen sollten an den aktivplanenden und den reaktiv-dynamischen Aspekten von Lebensbiografien, die mit Änderungen des Betreuungsarbeitsausmaßes, des Erwerbsarbeitsausmaßes oder des Familienstands korrespondieren, ansetzen. Dabei kann es nicht familienpolitisches Ziel sein, jegliche Lebensentscheidung, die

sich für den Betroffenen im Nachhinein als negativ herausstellt, (finanziell) abzufedern. Vielmehr sehen wir es in einem ersten Schritt als Aufgabe staatlicher Politik, Risiken von Lebensentscheidungen bewußt zu machen (*Bewusstseinsbildung*), um die notwendige Information und Entscheidungsgrundlage für eine individuelle Wahlfreiheit zu gewährleisten. In einem zweiten Schritt gilt es, bereits im Vorhinein auf eine *Karriereplanung* mit jungen Eltern und vor allem Frauen zu achten, die sowohl in öffentlichen Einrichtungen als auch auf Unternehmensebene mit Blick auf die innerbetriebliche Zukunft forciert werden sollte (Unterstützung bei der Planung).

Mit Blick auf die Unterstützung dynamischer Perspektiven sollte verstärkt Wert auf Wechselmöglichkeiten gelegt werden, die sich in beruflichen Nicht-Ausstiegsoptionen und Wiedereinstiegsoptionen ausdrücken. BerufsfortsetzerInnen sind in ihrem Bestreben durch eine *Forcierung geringfügiger Beschäftigung* während der Karenzzeit und einen verbesserten Zugang zu (qualifizierten) *Teilzeitarbeitsplätzen* von rechtlicher wie betrieblicher Seite zu unterstützen. Damit würde sichergestellt, dass diese Gruppe von ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten automatisch im betrieblichen Fortbildungs- und Informationsprozess integriert bliebe. Daneben müsste die Strategie verfolgt werden, Qualifikationen, die nicht durch formale Ausbildung oder ein bezahltes Erwerbsarbeitsverhältnis deklariert sind, ebenfalls anzuerkennen. Die in der Familienarbeit nachweislich erworbenen *Schlüsselqualifikationen* sollten auf Basis von geeigneten und speziell dafür zu entwickelnden Assessment- oder Zertifizierungsverfahren festgestellt werden, um einen regulären Bestandteil in Bewerbungsverfahren bilden zu können. Gleichzeitig muss der *Weiterbildungsaspekt* für BerufsunterbrecherInnen und WiedereinsteigerInnen stärker betont werden. Auf eine öffentlich-betriebliche Kooperation bei personen- und situationsbezogener Weiterbildung in der Betreuungsphase sollte mehr Wert gelegt werden – sei dies in Form

einer Förderung der Weiterbildung in der Karenzphase, sei dies in einem verstärkten Angebot an Schulungen für WiedereinsteigerInnen. Nicht zuletzt deswegen, weil es in der Folge für ArbeitgeberInnen leichter ist, Wiedereinstellungsgarantien auch über längere Zeiträume hinweg zu gewähren. Verstärkte Lernmodule in betreuungsbedingten Berufsunterbrechungsphasen beinhalten darüber hinaus auch das Potential, den Boden für „lebenslanges Lernen“ anstelle des „phasenweisen Aufhol-Lernens“ aufzubereiten.

#### *Unterstützung von Betreuungsarbeit*

Idealerweise ist eine ausreichende Unterstützung von Betreuungsarbeit dann sichergestellt, wenn die individuelle Wahl des Vereinbarkeitsmodells nur aufgrund innerfamiliärer Nutzen- und Präferenzüberlegungen zustande kommt und weder durch Angebotsknappheit oder -einförmigkeit der Betreuungsinfrastruktur noch durch mangelnde Kaufkraftfähigkeit der Nachfrager beschränkt wird. Weiters ist es ein Erfordernis, dass jegliche Kombination des Ausmaßes von Eigen- und Fremdbetreuung kombiniert werden kann. Dies ist speziell bei der Pflege älterer Menschen relevant, wenn es verstärkt um eine Aufteilung der medizinischen und sonstigen sozialen Versorgung geht. Es hat aber auch gleichermaßen Gültigkeit für die Kinderbetreuung insofern, als die Betreuungsangebotsstruktur in ihrer komplementären Funktion das Arbeitsangebot der betreuenden Familienangehörigen nicht beschränken darf.

Unabhängig vom Ausmaß der Berufstätigkeit kann davon ausgegangen werden, dass jede/r ArbeitnehmerIn mit betreuungsbedürftigen Angehörigen ein Mindestmaß an Betreuungsarbeit selbst leistet. Mit zunehmender Zahl an Erwerbsarbeitsstunden steigt jedoch der Bedarf nach außerhäuslicher Betreuung. Bei Kinderbetreuung ist dies oftmals evidenter als bei Altenbetreuung, die zu einem Gutteil auch von nicht (mehr) berufstätigen Partnern oder Angehörigen erbracht wird, und genau aus diesem Grund an einem Mangel an

Sichtbarkeit in der gesellschaftlichen Debatte leidet. Wenn das Kindesalter als Maßstab genommen wird, so ist der Bedarf an außerhäuslicher Kinderbetreuung jeweils komplementär zum Anspruch auf Teil- und Vollzeitkarenz, zur Teil- und Vollzeitarbeit der Eltern und den Schulzeiten zu sehen. Neben den bislang unzulänglich umgesetzten Forderungen nach einem flächendeckenden Betreuungsnetz und nach der Abstimmung der Öffnungszeiten auf die Bedürfnisse der NutzerInnen (also Kindern und deren Eltern) ist die Kontinuität der professionellen Unterstützung bei der Betreuungsarbeit entlang der sich wandelnden Lebensphasen ein zentrales Thema. Anders ausgedrückt darf es von Seiten des Angebots keine Versorgungsengpässe in verschiedenen Altersstufen geben. Lücken in der Versorgung mit Dienstleistungen dürfen auch nicht mit der Existenz anderer wohlfahrtsstaatlicher Instrumente begründet werden, so wie etwa eine Unterversorgung mit Krippenplätzen wegen des Anspruchs auf Karenz toleriert wird.

Wahlfreiheit zwischen verschiedenen Betreuungsmodellen setzt aber nicht nur das quantitative Vorhandensein adäquater Alternativen voraus, sondern auch, dass diese qualitativ den Anforderungen der NutzerInnen entsprechen. In der Alten- wie Kinderbetreuungsinfrastruktur könnten verstärkte Mitsprache- und Gestaltungsrechte der Betroffenen sowie der Angehörigen auch außerhalb selbstinitiierteter Betreuungsformen zur Angebotsqualität wesentlich beitragen. Eine weitere Grundlage von Qualität liegt in der Schaffung einer Quasi-Marktsituation, die eine Angebotsvielfalt anregt. Daher stellt sich gleich im Anschluss an die Frage der Qualität die Frage nach der Leistbarkeit unterschiedlicher Betreuungsformen. Handlungsbedarf besteht hier dahingehend, das Instrument der sozialen Staffelung auf alle AnbieterInnen auszudehnen, um nachfrageseitige Wettbewerbsverzerrungen zu verhindern. Parallel zur Kaufkraft der NachfragerInnen ist auch die öffentliche Förderung des Angebots zu thematisieren, welche derzeit nach diversesten Kriterien (wie Trägerschaft, Regionalität,

Gruppengröße etc.) Zugang zu öffentlichen Mitteln erfolgt. Diese Förderbedingungen gilt es für die öffentlichen und die privaten Anbieter zu vereinheitlichen und einzig nach der Betreuungsintensität (Betreuungsschlüssel, Stundenzahl, spezielle Ausstattung) abzustufen. Dazu sind nicht nur der Finanzierungsgerechtigkeit wegen, sondern auch zur Qualitätssicherung Mindeststandards festzulegen.

#### *Ausbau der zeitwerten Familienrechte*

Angesichts der durchaus bestehenden Handlungsspielräume innerhalb bereits bestehender Regelungen ist gerade im Bereich zeitwerter Familienrechte die *Optimierung der Rahmenbedingungen* von Bedeutung. Insbesondere sollten zeitwerte Elternrechte dahingehend modifiziert werden, dass zum einen die Simultaneität, zum anderen die Partnerschaftlichkeit im Privat- und Erwerbzbereich gleichberechtigt neben die sequentielle weibliche Vereinbarkeitsstrategie treten können. In rechtlicher Hinsicht wurden gerade im Beobachtungszeitraum des vorliegenden Familienberichts 1989 bis 1999 Reformmaßstäbe gesetzt, die im europäischen Vergleich ihresgleichen suchen. So ist Österreich innerhalb der EU unter jenen Ländern, die die Karenzzeit auch unmittelbar an den Vater adressieren, das Land mit der längsten Periode für explizite „Väterkarenz“. Mit Belgien, Frankreich und Schweden gemeinsam ist Österreich eine der wenigen Nationen, die Teilzeitkarenz als Alternative zur Vollzeitkarenz anbietet. Die 100%ige Lohnfortzahlung bei der Inanspruchnahme des Pflegeurlaubs ist ebenfalls vorbildlich (European Centre 1998). Dennoch verbleibt noch Reformbedarf hinsichtlich der Gleichstellung von Teilzeitkarenz, der Flexibilität und Gestaltungsmöglichkeit sowie hinsichtlich der Zugangschancen von Vätern zur Karenz. Zum heutigen Zeitpunkt unterscheiden sich letztere im Hinblick auf Ankündigungsfristen, Zustimmungspflichten und Kündigungsschutz zum Teil erheblich von der Standard-Mütter-Karenz. Die diesbezüglichen Än-

derungen, die sich u. a. aus einer notwendigen Anpassung an das EU-Recht ergeben, treten mit 1.1.2000 in Kraft.

Ungleich schwieriger ist eine faktische Gleichstellung des Karenzzugangs von Müttern und Vätern zu verwirklichen. Ansatzweise können dezidierte Hilfestellungen gegeben werden, wie sie etwa die Einführung einer relativen Nettoersatzrate beim Karenzgeld bedeuten würde. Wie das schwedische Beispiel zeigt, ist aber selbst dann angesichts bestehender Einkommensunterschiede nicht gesichert, dass eine wesentlich stärkere Übernahme der Betreuungsarbeit durch Männer erreicht werden kann.<sup>13</sup> Die gesellschaftlichen Folgewirkungen einer deutlich höheren Karenzinanspruchnahme von Männern sollten aber nicht unterschätzt werden; bei einer Überschreitung eines gewissen Schwellenwertes – der vielleicht bei 10% bis 20% der Väter liegen könnte – sind weitreichende Veränderungen in den geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen möglich. Aus diesem Grund sind Bestrebungen, zumindest eine teilweise Einkommensbezogenheit beim Karenzgeld einzuführen, durchaus zu unterstützen; zum Beispiel nur für je drei Monate für die Mutter und für den Vater, oder noch eingeschränkter nur bei entsprechender Teilung der Karenzzeit. Die Chancen, die mit einer Aufweichung der vorherrschenden Geschlechterrollen einhergehen, scheinen es wert, die sich ergebenden Umverteilungseffekte in Kauf zu nehmen.

Ebenfalls positiv hervorzuheben ist die Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung während der Karenzzeit. Während der – unserer Erachtens von der Zustimmung der ArbeitgeberInnen zu entkoppelnden – Option auf Teilzeitkarenz ist aber auch diese simultane Vereinbarkeitsstrategie eine zeitlich begrenzte, solange von Seiten der Wirtschaft nicht genügend qualifizierte und familienrechtliche Teilzeitstellen angeboten werden. Eine

<sup>13</sup> Insbesondere fällt auf, dass männliche Karenznehmer in Schweden im Schnitt ihre Berufstätigkeit nur für wenige Wochen unterbrechen.

Minimalforderung an Gesetz oder Kollektivvertrag wäre deswegen, Gleitzeiten für MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten zuzusagen, die eine bessere Abstimmung anderwärts gleichzeitiger Zeitimperative zulässt. Auch ein „Karenzzeitkonto“, das Karenz nicht unmittelbar an den Mutterschutz oder an das Alter des Kindes bindet, und das je nach persönlichem Bedarf das „Abheben“ von Zeitguthaben durch alle Betreuungspersonen zuließe, würde generell die Neutralität gegenüber allen Vereinbarkeitsmodellen erhöhen. Als wegweisend können deshalb die Übereinstimmungen der Koalitionspartner zur Flexibilisierung der Karenzzeit bezeichnet werden, welche folgende Änderungen vorsehen:

- ▶ Schaffung eines eigenständigen Anspruches auf Karenzurlaub auch für Väter grundsätzlich bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes; die Dauer des in Anspruch genommenen Karenzurlaubes soll mindestens drei Monate betragen;
- ▶ Einführung flexibler Meldefristen;
- ▶ Recht der karenzierten Beschäftigten auf Information über wichtige Betriebsgeschehnisse;
- ▶ Schaffung der Möglichkeit, aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat gleichzeitig – Vater und Mutter – in Anspruch zu nehmen, jedoch ohne Erhöhung des bisherigen gesetzlichen Anspruches auf Karenzurlaub;
- ▶ Schaffung der Möglichkeit, Karenzurlaub in der Dauer von drei Monaten für einen späteren Zeitpunkt aufzuschieben und bis zum Ablauf des siebten Lebensjahres bzw. spätestens aus Anlass eines späteren Schuleintrittes des Kindes zu verbrauchen;
- ▶ Anspruch auf Verhinderungskarenzurlaub des Vaters bei Wegfall der überwiegenden Betreuung durch die Mutter;
- ▶ Mindestdauer des Karenzurlaubes von sechs Monaten auch im Falle der Adoption eines Kindes kurz vor dem Ablauf des zweiten Lebensjahres;
- ▶ Elternkarenzurlaub in der Gesamtdauer von sechs Monaten für den Fall der Adoption eines

Kindes zwischen dem zweiten und dem siebten Lebensjahr des Kindes;

- ▶ Flexibilisierung auch bei Teilzeitkarenz;
- ▶ Einführung eines Karenzgeldkontos; Möglichkeit des Bezuges von 183 Tagen Karenzgeld bis zum Ablauf des siebten Lebensjahres bzw. bis drei Monate nach Schuleintritt des Kindes; entsprechende Regelungen für Adoptiveltern bei Adoptionen nach dem 18. Lebensmonat des Kindes; Gewährung des Zuschusses, wenn der Name des Vaters fehlt, sofern sich die Mutter dazu verpflichtet, diesen selbst zurückzuzahlen.

Schließlich ist die Chancengleichheit von Kinder- und Altenbetreuung zugunsten Pfleger wie Gepflegter herzustellen. Nicht ausschließlich Eltern kleiner Kinder haben einen Bedarf an Zeit für die Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben. Arbeitsfreistellungen oder Arbeitszeitreduktion sollten aufgrund von Altenpflege ebenso möglich sein wie zur Kinderbetreuung. Umgekehrt müsste der gleitende Wiedereinstieg als Pendant zum gleitenden Übergang in den Ruhestand unter gleichen Voraussetzungen diskutiert werden.

Diese Überlegungen können aber auch zum Ausgangspunkt genommen werden, zeitwerte Familienrechte nicht nur anlässlich unterschiedlichster Betreuungserfordernisse zugänglich zu machen, sondern Freistellungszeiten generell für alle ArbeitnehmerInnen zu erschließen. In Ansätzen spiegeln sich diese Überlegungen in den Rechtsnormen des belgischen und dänischen Wohlfahrtsstaats wider (siehe Kap. 4.1.2). Auch bleibt abzuwarten, welches Echo die mit 1.1.1998 in Kraft getretene Regelung für (Bildungs-)Freistellungen in Österreich bewirkt.

#### *Erhöhung der sozialen Sicherheit*

Die Diskussion um „einkommensabhängiges versus pauschaliertes“ Karenzgeld führt direkt zur allgemeineren Frage der Einkommenssicherheit in jeder Lebensphase. Die diesbezügliche Hauptforderung wäre eine *volle sozialrechtliche Aner-*

*kennung* gesellschaftlich wertvoller Familienarbeit, beispielsweise im Rahmen einer individuellen Pensionspflichtversicherung für alle (vgl. Kap. 4.1.6 – Anrechnung von Pflege- und Kinderbetreuung auf die Pension). Das bedeutet zunächst eine volle und gleichwertige Einbindung in das Sozialversicherungssystem während einer Karenzunterbrechung. Dies könnte u. a. auch durch ein *Karenzgeld ohne strikte Anspruchsvoraussetzungen* erreicht werden. Die gegenwärtige Überlegung zu einem „Karenzgeld für alle“ ist aber auch deshalb interessant, weil sie die Einkommenssicherheit durch eine weitestgehende Aufhebung des Erwerbsverbotes erhöhen würde. Eine Kombination aus einkommensbezogenem Karenzgeld (welches vor allem für über dem Durchschnitt Verdienende interessant wäre) und Karenzgeld für alle (welches zugleich der Zunahme atypischer Arbeitsverhältnisse entgegensteuert) scheint somit sowohl wegen der Einkommens- und Anreizeffekte als auch als politischer Kompromiss zielführend.

Über die eigentliche Karenzzeit hinaus bleibt die Frage offen, wie weit eine Höherbewertung von bislang unbezahlter Betreuungsarbeit gehen kann. Die Einführung von Mütter- oder besser Elterngeldern scheint weder zweckmäßig noch finanzierbar. Über die Karenzphase hinaus wird es nicht möglich sein, ein echtes Ersatzeinkommen zur Verfügung zu stellen. Eine allzulange Unterbrechungsphase ist außerdem unter den gegenwärtigen Arbeitsmarktentwicklungen kontraproduktiv, weil ein erfolgreicher Wiedereinstieg mit einem angemessenen Berufsaufstieg nur unter äußerst günstigen Bedingungen möglich ist. Eine *eigenständige soziale Absicherung* muss aber auch bei sehr langen Unterbrechungen und selbst bei einem betreuungsbedingten völligen Berufsabbruch gewährleistet sein.

Hinsichtlich des Pensionssystems könnte längerfristig vor allem eine Pflichtversicherung auch für Nicht-Erwerbstätige entstandene bzw. entstehende Erwerbslücken schließen. Dabei sollte der Staat bzw. die Gesellschaft gegebenenfalls etwa bis

zum zehnten Lebensjahr des jüngsten Kindes – sowie zeitlich unbeschränkt im Falle der Pflege eines Angehörigen – ausfallende Pflichtbeitragszahlungen der Betreuungsperson übernehmen. Volle sozialrechtliche Anerkennung der Betreuungsarbeit heißt aber auch, den Wert dieser Arbeit zu würdigen – im Idealfall dadurch, dass die zugrunde gelegte fiktive Bemessungsgrundlage für Kindererziehungszeiten (entsprechend der gegenwärtigen Regelung für einen Zeitraum von bis zu vier Jahren pro Kind) auf die Höhe eines durchschnittlichen Erwerbseinkommens verdreifacht würde.<sup>14</sup> Letzteres kann auch ohne Einführung eines Pflichtversicherungssystems für Nicht-Erwerbstätige, also im Rahmen des gegenwärtigen Systems, umgesetzt werden.

Im Rahmen der Arbeitslosenversicherung könnte eine Erhöhung der sozialen Sicherheit etwa durch die Gewährung von Leistungsansprüchen auch in der Wiedereinstiegsphase nach einer längeren, über die Karenzphase hinausgehenden Unterbrechung erfolgen. Ebenso müsste, jedenfalls ohne der angesprochenen Pensionspflichtversicherung für Nicht-Erwerbstätige, bei Wegfall eines Notstandshilfeanspruchs bei verheirateten und in Lebensgemeinschaft lebenden Personen eine Aufrechterhaltung des Versicherungsstatus erwogen werden, damit derart Betroffene etwa im Falle einer späteren Ehescheidung nicht völlig ohne Pensionsanspruch dastehen. Darüber hinaus führen all jene Maßnahmen generell zu einer höheren Einkommenssicherheit, die eine Umverteilung von unbezahlter Arbeit und somit eine Einbindung aller Personen in bezahlte und unbezahlte Arbeit begünstigen.

---

14 Damit würde sich der Pensionsanspruch pro Kindererziehungsjahr um etwa öS 375,- und pro Frau im Schnitt um etwa öS 3.000,- (statt wie bisher um etwa öS 1.000,-) erhöhen.

*Betriebliche Vereinbarkeitspolitik*

Familienfreundliche Arbeitgeberinitiativen werden verstärkt von Unternehmensführungen überdacht oder angeboten, die erkennen, dass Familienleistungen nicht auf eine Minderheitsgruppe ausgerichtet sind und eine wechselseitige Rücksichtnahme auf Erfordernisse zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sich auch betriebswirtschaftlich lohnen kann. Als Kernbereich unternehmerischen Engagements ist hier die Arbeitszeitpolitik im Hinblick auf Betreuungs- respektive Erwerbszeitarrangements zu nennen.<sup>15</sup> Die unmittelbare Betroffenheit der ArbeitgeberInnen wie ArbeitnehmerInnen erlaubt auf Unternehmensebene fließendere Übergänge zwischen Beruf und Familie und eine zielgenauere Ausgestaltung als das Basisspektrum staatlicher Maßnahmen. Fließendere Übergänge schaffen heißt dabei zum einen, Familienarbeit als Qualifikation oder auch als Einstellungskriterium zu überprüfen. Zum anderen sollte der Abbau der „Entweder-Oder“-Dichotomie durch verstärkte Kontakthaltmaßnahmen und Nicht-Ausstiegsstrategien als Ergänzung zu den bestehenden Wiedereinstiegsprogrammen forciert werden. Von staatlicher Seite ist daher zum einen wichtig, die innovative Moral von Unternehmen anzuspornen und auszuzeichnen sowie unternehmensbezogene Beratung und finanzielle Unterstützung anzubieten, wie das im Rahmen des Audits FAMILIE & BERUF des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie geschieht. Darüber hinaus wären aber auch praktische Hilfestellungen, wie die Beratung und das Initiieren von Verbundlösungen oder direkte finanzielle Unterstützung betrieblicher Maßnahmen vor allem in der Initialphase denkbar. Verbundlösungen scheinen gerade in einem Land wie Öster-

<sup>15</sup> Daneben darf nicht übersehen werden, dass auch die Arbeitszufriedenheit und der empfundene Arbeitsstress wichtige Größen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleiben, die nur auf betrieblicher Ebene gemagt werden können.

reich – mit einem Überhang an Klein- und Mittelbetrieben – sinnvoll, weil sie speziell diesen kleineren Betrieben ermöglichen, quasi wie Großkonzerne zu agieren. Weitere Kooperationsmöglichkeiten bieten sich vor allem im Bereich der Aus- und Weiterbildung an, wo es darum geht, in geteilter Verantwortung arbeitsmarkt- und berufsrelevantes aber auch betriebsspezifisches Wissen zu vermitteln. Bei anderen Agenden sollen Unternehmen jedoch nicht in die Verantwortung genommen werden, etwa zur Bereitstellung ansonsten öffentlich angebotener Dienstleistungen beizutragen. Das Beispiel von Betriebskindergärten zeigt, dass es nicht Aufgabe der Unternehmen ist, Betreuungsplätze für ihre MitarbeiterInnen zur Verfügung zu stellen. Dies schließt aber nicht aus, dass Platzzukäufe oder -reservierungen mit professionellen Anbietern organisiert oder finanzielle Unterstützung von Pufferlösungen dort angeboten werden, wo spezifische Unternehmenserfordernisse (regionale Lage, außergewöhnliche Arbeitszeitmuster) die Grenzen des öffentlichen Angebots sprengen.

*Mobilisierung der politischen Akteure*

Im politischen Willensbildungs- und Entscheidungsprozess kann es zu Schwierigkeiten kommen, wenn einzelne Akteure punktuelle Maßnahmen oder auch Maßnahmenkataloge vorschlagen, weil die Adressaten solcher Forderungen (z. B. Familienministerium, Sozialministerium, Finanzministerium, AMS, Länder, Gemeinden, Unternehmen) jeweils nur in Teilbereichen zuständig sind. Eine partnerschaftliche Politik in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedarf daher einer breiten Diskussion, in die alle beteiligten Akteure eingebunden sind.

Es würde zu kurz greifen, die gesellschaftliche Umsetzung einer Wahlfreiheit bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur auf die Unternehmenspolitik, auf die Arbeitsmarktpolitik oder auf die Familienpolitik auszurichten. Ein zentrales Handlungsfeld liegt nicht nur in der vielzitierten

Bewusstseinsarbeit, die in der Gesellschaft und an Arbeitgebern zu leisten ist, sondern zu allererst an der normativen Ausrichtung des „eigenen“ politischen Instrumentariums. Dieses sollte immer wieder sorgsam hinsichtlich der oben genannten Leitlinien hinterfragt werden, weil durch den Querschnittscharakter der Familien- und Vereinbarkeitspolitik erwiesenermaßen Lenkungseffekte aus anderen Politikbereichen auf die familienpolitischen Akteure jeglicher Handlungsebene einwirken.

Ein möglicher Ansatzpunkt wäre die Schaffung einer ‚Plattform Vereinbarkeit‘, die dazu beitragen könnte, einen breiteren Diskussions- und Aushandlungsprozess zu initiieren. Wie die Analyse ausgewählter nicht-staatlicher Akteure und deren Forderungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gezeigt hat, sind in diesem Bereich – jenseits von sonstigen familienideologischen und -ethischen Konflikten zwischen den Akteuren – weitgehend ähnliche Betrachtungsweisen zu erkennen. Die Errichtung einer solchen Plattform müsste von einer öffentlichen Debatte über deren Aufgaben und Ziele und der darin vertretenen Personen, Organisationen und Institutionen begleitet sein.

Eine Erweiterung der in so vielen Bereichen der österreichischen Politik erfolgreichen Tradition der Sozialpartnerschaft um das Thema „Vereinbarkeit“ wäre sowohl mittels der vorgeschlagenen Plattform als auch im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungsstrukturen selbst vorstellbar. Innerhalb der letzteren ist die in der jüngsten Zeit beobachtbare Tendenz zu berücksichtigen, dass Betriebsvereinbarungen einen größeren Stellenwert gegenüber allgemeinen Vereinbarungen gewonnen haben. Dennoch wäre die Einbeziehung von Vereinbarkeitsthemen in beispielsweise Kollektivvertragsverhandlungen wünschenswert, zumal dadurch auch ein neuer Bereich für verhandlungstechnisch wesentliche Möglichkeiten des politischen Tauschs eröffnet würde.

Ein derart breiter Ansatz der Einbeziehung von Vereinbarkeitsthemen und von Akteuren, deren

Handeln für dieses Politikfeld relevant ist, könnte mittelfristig zu einem „*Mainstreaming*“ beitragen, in dessen Folge „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zu einem zentralen Thema in Arbeitsmarkt-, Wirtschafts-, Sozial-, Finanz- und Familienpolitik werden könnte. Dies wäre dann erreicht, wenn entsprechende Maßnahmen und Entwicklungen immer wieder daraufhin überprüft werden, inwiefern sie der Vereinbarkeit nützen (indem sie beispielsweise Wahlmöglichkeiten erleichtern) oder aber schaden (indem sie etwa die Handlungsspielräume von Eltern einschränken).



# Literatur

- Agarwal, Bina (ed.) (1985): *Structures of Patriarchy. The State, the Community and the Household*. London: Zed.
- AK Wien & Wörister Karl (1997): *Statistische Informationen*, April 1997.
- AK Wien & Wörister Karl (1998): *Statistische Informationen*, Jänner 1998.
- Ambos, Ingrid, Gertner, Swantje, Schiersmann, Christiane & Wunn, Christa (1990): *Berufliche Wiedereingliederung von Frauen*. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 248. Stuttgart: Kohlhammer.
- AMS (div. Jahrg.): *Leistungsbezieherdaten*. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- AMS (undatiert): *Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen des AMS für Frauen*. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- Amt der Steiermärkischen Landesregierung (div. Jahrg.): *Frauen- und familienfreundlichster Betrieb der Steiermark, Initiative Taten statt Worte zur Chancverbesserung der Frauen in der Arbeitswelt*. Graz.
- Amt der Vorarlberger Landesregierung (Hg.) (1997): *Bedarfs- und Entwicklungsplan des Landes Vorarlberg für pflegebedürftige Menschen*. Bregenz.
- Apfelthaler, Gerald (1993): *Kindertagesbetreuung in Österreich*. Kindergärten, Kinderkrippen, Tagesmütter. In: Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie (Hg.), *Kindertagesbetreuung in Österreich*. Wien: Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie.
- Appelt, E. (1993): *Sozialpartnerschaft und Fraueninteressen*. In: E. Tólos (Hg.), *Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells*, S. 243-266. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.
- Arbeitskreis Familie und Gesundheit (1994): *Zum Begriff von Gesundheit*. Unveröffentlichtes Manuskript. Wien.
- Ariès, Philippe (1975): *Geschichte der Kindheit*. Deutsche Erstausgabe mit einem Vorwort von Hartmut von Hentig, München: dtv Wissenschaft.
- Atteslander, P. (1985): *Geht die Arbeitsgesellschaft ihrem Ende entgegen?* In: G. Ropohl (Hg.), *Arbeit im Wandel. Technische Entwicklung, Beschäftigung und Arbeitsorganisation*. S. 9-16, Berlin.
- Bacher, Johann (1997): *Einkommensarmutsgefährdung von Kindern in Österreich und deren Auswirkungen auf die Schullaufbahn und das subjektive Wohlbefinden – Eine Sekundäranalyse des österreichischen Kindersurveys*. In: *Sozialwissenschaftliche Rundschau*, 37 (1), S. 39-61.
- Bacher, Johann & Wilk, Liselotte (1992): *Kleinstkindbetreuung in Oberösterreich. Ergebnisse einer sozialwissenschaftlichen Erhebung des Instituts für Soziologie der Universität Linz*. Wien: Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie.
- Bäcker, Gerhard & Stolz-Willig, Brigitte (1995): *Vorstellungen für eine familienorientierte Arbeitswelt der Zukunft – Der Beitrag von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen*, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie und Senioren, Frauen und Jugend Band 30/2. Stuttgart/Berlin/Köln: Verlag Kohlhammer.
- Bäcker, Gerhard & Stolz-Willig, Brigitte (1997): *Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 106/2. Stuttgart/Berlin/Köln.
- Backmund, Veronika, Vierzigmann, Gabriele, Sierwald, Wolfgang & Schneewind, Klaus E. (1992): *Entscheidung „Kind Ja oder Nein“ und berufliche Orientierung: geschlechtstypische Differenzen*. In: Leokadia Brüderl & Bettina Paetzold (Hg.), *Frauen zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit*. S. 139-154. Weinheim/München: Juventa Verlag.
- Badelt, Christoph (1994): *Pflegen benachteiligt. Herausforderungen für eine umfassende Familienpolitik*. In: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie (Hg.), *Pflege in der Familie? Politik, die hilft*. Tagungsbericht. Wien.
- Badelt, Christoph, Holzmann, Andrea, Matul, Christian & Österle, August (1996): *Kosten der Pflegesicherung. Strukturen und Entwicklungstrends der Altenbetreuung*. Wien.
- Badelt, Christoph, Holzmann-Jenkins, Andrea, Matul, Christian & Österle, August (1997): *Analyse der Auswirkungen des Pflegevorsorgesystems*. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales.
- Badinter, Elisabeth (1984): *Die Mutterliebe. Geschichte des Gefühls vom 17. Jahrhundert bis heute*. München: dtv (Deutscher Taschenbuch Verlag).
- Bahle, Thomas (1995): *Familienpolitik in Westeuropa. Ursprünge und Wandel im internationalen Vergleich*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Bahr, Christiane & Leichsenring, Kai (1996): *„leben und pflegen“ – Koordination und Beratung im Sozialsprengel*. Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung/Bundesministerium für Frauenangelegenheiten.
- Balageur, Irene, Mestres, Juan & Penn, Helen (1992): *Die Frage der Qualität in Kinderbetreuungseinrichtungen. Ein Diskussionspapier*. Brüssel: Netzwerk der Europäischen Kommission für Kinderbetreuung und andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Baldock, John & Ungerson, Claire (1995): *Becoming Consumers of Community Care: Households within the*

- Mixed Economy of Welfare. Oxford: Joseph Rowntree Foundation.
- Bartunek, Ewald (1991): Rückkehr von Müttern ins Erwerbsleben und Versorgung der Kinder. Ergebnisse 1990. In: Statistische Nachrichten, 46 (11), S. 984-991.
- Bartunek, Ewald (1991): Unterbrechung der Erwerbstätigkeit von Frauen wegen Kinderbetreuung – Gründe für die Dauer, Ergebnisse des Mikrozensus September 1990. In: Statistische Nachrichten, 46 (8), 676-689.
- Beck, Brigitte, Naegele, Gerhard, Reichert, Monika & Dallinger, Ursula (1997): Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 106/1). Stuttgart/Berlin/Köln.
- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main.
- Beck, Ulrich (1990): Der Konflikt der zwei Modernen. Eröffnungsvortrag anlässlich des Deutschen Soziologentages 1990 in Frankfurt am Main. In: Wolfgang Zapf (Hg.), Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt. S. 40-53. Frankfurt am Main/New York.
- Beck, Ulrich (1993): Zur Erfindung des Politischen. Zu einer Theorie reflexiver Modernisierung. Frankfurt am Main.
- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (1993): Nicht Autonomie, sondern Bastelbiographie. In: Zeitschrift für Soziologie, 22 (3), S. 178-187.
- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.) (1994): Riskante Freiheiten. Frankfurt am Main.
- Becker, Gary S. (1981a): A treatise on the family. Cambridge: Harvard University Press.
- Becker, Gary S. (1981b): Altruism in the family and selfishness in the market place. In: *Economica*, 48 (1), S. 1-15.
- Becker-Schmidt, Regina, Knapp, G. & Schmidt, B. (1984): Eines ist zu wenig, beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. Bonn: Neue Gesellschaft.
- Becker-Textor, Ingeborg (1993): Handbuch der Kinder- und Jugendbetreuung. Neuwied/Kriftel/Berlin: Luchterhand.
- Becker-Textor, Ingeborg (1995): Netz für Kinder. Freiburg im Breisgau: Herder Verlag.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983): Vom „Dasein für andere“ zum Anspruch auf ein Stück „eigenes Leben“ – Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang. In: *Soziale Welt*, 3, S. 307-314
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1988): Die Kinderfrage. Frauen zwischen Kinderwunsch und Unabhängigkeit. München: C.H. Beck.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1990): Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie. Frankfurt am Main: Fischer Verlag.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1998): Was kommt nach der Familie? Einblicke in neue Lebensformen. München: Verlag C.H.Beck.
- Beham Martina, Goldberg, Christine & Wilk, Liselotte (1990): Familie und Arbeitswelt. In: Richard Gisser, Ludwig Reiter, Helmut Schattovits & Liselotte Wilk (Hg.), *Lebenswelt Familie. Familienbericht 1989*. S. 229-263, Wien: Institut für Ehe und Familie.
- Beham, Martina, Denk, Günter, Lutz, Wolfgang, Nowak, Vera & Pfliegerl, Johann (1997): Statistik aus Kinderperspektive: Kinderspezifische Auswertung der Volkszählung 1991. Materialiensammlung, Heft 3. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Belabed, Eva (1987): Kinderbetreuung in Oberösterreich. Probleme der Betreuung von Kindern berufstätiger Eltern. Linz: Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich.
- Bell, D. (1976): Die nachindustrielle Gesellschaft. Frankfurt am Main.
- Beller, E. Kuno (1993): Kinderkrippe. In: Markefka, Manfred, Nauck, Bernhard (Hg.), *Handbuch der Kindheitsforschung*. S. 535-546, Neuwied/Kriftel/Berlin: Luchterhand.
- Beller, E. Kuno (1995): Die Krippe. In: Oerter, Rolf, Montada, Leo (Hg.): *Entwicklungspsychologie*. Neue, vollständig überarbeitete 3.Auflage. S. 915-928. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Berger, Peter A. & Hradil, Stefan (Hg.) (1990): *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*. Sonderband 7 der Sozialen Welt. S. 189-206. Göttingen.
- Bettio, F., Rubery, Jill & Smith, M. (1995): Gender, Flexibility and new employment relations, European Seminaor on women and work in Europe, Turin 18-19 April, 1996.
- Biff, Gudrun (1994): Die Arbeitswelt der Frauen in Österreich – Erwerbsarbeit und Hausarbeit. In: David Good, Margarethe Grandner & Mary Jo Maynes (Hg.), *Frauen in Österreich*. Beiträge zu ihrer Situation im 19. und 20. Jahrhundert. S. 120-146. Wien.
- Blossfeld, Hans-Peter & Rohwer, Götz (1995): *Techniques of Event History Modelling. New Approaches to Causal Analysis*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Born, Claudia & Krüger, Hans (Hrsg.) (1994): *Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Erwerbsverläufe. Statuspassages and Life Course*. Band 5, Weinheim.
- Bradshaw, J., Kennedy, S., Kilkey, M., Hutton, S., Corden, A., Eardley, T., Holmes, H. & Neale, J. (1996): *The employment of lone parents: a comparison of policy in 20 countries*. London: Family Policy Centre.

- Brinkmann, Christian (1991): Arbeitslosigkeit und stille Reserve von Frauen. In: K.U. Mayer, J. Allmendinger & J. Huinink (Hg.), Vom Regen in die Traufe. Frankfurt: Campus.
- Brüderl, Leokadia (1992): Beruf und Familie. Frauen im Spagat zwischen zwei Lebenswelten. In: Brüderl, Leokadia & Paetzold, Bettina (Hg.): Frauen zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit. S. 11-34. Weinheim/München: Juventa Verlag.
- Buchegger, Reiner & Zweimüller, Josef (1992): Raising children: private expenditure and foregone earnings. In: Labour, Review of Labour Economics and Industrial Relations 6 (1), S. 181-200.
- Buchegger-Traxler, Anita & Kränzl-Nagl, Renate (1995): Rahmenbedingungen und pädagogische Arbeit im Kindergarten. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 3 (Forschungsnotiz), S. 81-96.
- Buchegger-Traxler, Anita, Hartmann, Waltraut, Kränzl-Nagl, Renate & Stoll, Martina (1995): Öffnungszeiten und Aufenthaltsdauer im Kindergarten. In: Gerald Knapp (Hg.), Kindergarten und Familie als Lebens- und Erfahrungsraum. „Politik für KIND-ge-RECHTE Strukturen“. S. 608 - 629. Wien/Köln: Reihe Bildungswissenschaftliche Fortbildungstagungen an der Universität Klagenfurt.
- Büchner, Peter (1983): Vom Befehlen und Gehorchen zum Verhandeln. Entwicklungstendenzen von Verhaltensstandards und Umgangsnormen seit 1945. In: Ulf Preuss-Lausitz, Peter Büchner, Maria Fischer-Kowalski, Dieter Geulen, Maria-Eleonora Karsten, Ch. Kulke, Ute Rabe-Kleberg, Hans-Günther Rolff, B. Thunemeyer, Yvonne Schütze & Peter Zimmermann (Hg.), Kriegskinder, Konsumkinder, Krisenkinder. Zur Sozialisationsgeschichte seit dem Zweiten Weltkrieg, S. 196-212. Weinheim/Basel.
- Bujok, Eva, Schreiber-Kittl, Maria, Picot, Sibylle & Wagner, Ute (1995): Ganzheitliche Beratung für Frauen als Hilfe zur beruflichen Wiedereingliederung. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 103. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, Bundeskanzleramt (Hg.) (1995): Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. Frauenbericht 1995. Wien.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (1997): Bericht über die soziale Lage. Datenband. Sozialbericht - Wien 1996. Wien: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (1998): Bericht über die soziale Lage. Datenband. Sozialbericht - Wien 1997. Wien: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (1995): Teilzeitarbeit - Auswirkungen einer flexibleren Arbeitszeitorganisation, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr.53. Wien.
- Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (1997): Bericht über die soziale Lage 1996. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales.
- Bundesministerium für Familie und Senioren (1998): Vorstellungen für eine familienorientierte Arbeitswelt der Zukunft - Die Unternehmensbefragung, Schriftenreihe des BMFuS Band 30.3. Stuttgart/Berlin/Köln: Kohlhammer.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1997): Bundeswettbewerb 1996: Der familienfreundliche Betrieb, Dokumentation im Auftrag des Bundesministeriums für Familie und Senioren. Bonn.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998a): Übersicht über gesetzliche Maßnahmen in den EU-Ländern bei Erziehung von Kleinkindern, Schriftenreihe des Bundesministeriums Band 158. Stuttgart/Berlin/Köln: Kohlhammer.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (1998b): Wettbewerbsstärke und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf - kein Widerspruch. Flexible Arbeitszeiten in Klein- und Mittelbetrieben, Schriftenreihe Band 152. Stuttgart/Berlin/Köln: Kohlhammer.
- Bürgisser, Margret (1996): Modell Halbe-Halbe. Partnerschaftliche Arbeitsteilung in Familie und Beruf. Zürich: Werd Verlag.
- Busch, Carola, Dörfler, Mechthild & Seehausen, Harald (1993): Frankfurter Studie zu Modellen betriebsnaher Kinderbetreuung. 2.Auflage. Frankfurt am Main: Bildungswerk.
- Charlotte-Bühler-Institut für praxisorientierte Kleinkindforschung (1994): Öffnungszeiten und Aufenthaltsdauer im Kindergarten. Erforschung von entwicklungsfördernden bzw. entwicklungshemmenden Rahmenbedingungen. Unveröffentlichter Projektbericht, Wien: Charlotte Bühler Institut.
- Colberg-Schrader, Hedi & von Derschau, Dietrich (1991): Sozialisationsfeld Kindergarten. In: Klaus Hurrelmann & Dieter Ulich (Hg.), Neues Handbuch der Sozialisationsforschung. 4. völlig überarbeitete Auflage. S. 335-353. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Colberg-Schrader, Hedi (1991): Kinderbetreuung - Elternsache und Teil einer kommunalen Kinderpolitik. In: WSI Mitteilungen, 2, S. 74-81.
- Colberg-Schrader, Hedi (1998): Kindergarten - Ort für Kinderleben und Treffpunkt für Eltern. Zur Qualität von Kindergärten. In: Wassilios E. Fthenakis & Martin R.

- Textor (1998), Qualität von Kinderbetreuung. Konzepte, Forschungsergebnisse, internationaler Vergleich. S. 86-97. Weinheim/Basel: Beltz Praxis.
- Council of Ministers of the European Communities (1992): Council Recommendation of 31 March 1992 on Child Care. 92/241/ EEC.
- David, M. & Starzec, Christophe (1989): The redistributive effect of the socio-economic environment on family income and wives' earnings in France and the UK. In: Nancy Folbre, Barbara B. Bergmann, Bina Agarwal & Maria Floro (eds.), *Issues in Contemporary Economics*. Vol. e, *Women's Work in the World Economy*. London: Macmillan.
- de Mause, Lloyd (Hg.) (1980): *Hört ihr die Kinder weinen? Eine psychogenetische Geschichte der Kindheit*. Frankfurt am Main: suhrkamp.
- de Swaan, Abraham (1993): *Der sorgende Staat. Wohlfahrt, Gesundheit und Bildung in Europa und den USA der Neuzeit*. Frankfurt/New York: Campus.
- Denk, Günter & Schattovits, Helmuth (1995): *Teilzeitbetreuung von Kindern in Österreich. Eine Bestandsaufnahme zur Orientierung über Formen, Kosten und Finanzierung*. Materialiensammlung. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (1996): *Elternurlaub mit Zeitkonto und Lohnersatzleistung, Dokumentation des ExpertInnengesprächs am 18. Dezember 1995*. Düsseldorf.
- Deutsches Jugendinstitut, DJI (1994): *Orte für Kinder. Auf der Suche nach neuen Wegen in der Kinderbetreuung*. München: DJI Verlag Deutsches Jugendinstitut.
- Deven, Fred, Inglis, Sheila, Moss, Peter & Petrie, Pat (1998): *State of the art review on the reconciliation of work and family life for men and women and the quality of care services*. Research Report RR 44. Bruxelles: Department for Education and Employment (DfEE) of the European Commission.
- Diezinger, A. (1991): *Frauen: Arbeit und Individualisierung. Chancen und Risiken. Eine empirische Untersuchung anhand von Fallgeschichten*. Opladen: Leske + Budrich.
- Dorsch, Gabriele (1994): *Die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes. Schriften zum Völkerrecht*. Berlin: Duncker & Humblot.
- du Bois-Reymond, Manuela (1994): *Die moderne Familie als Verhandlungshaushalt*. In: Manuela du Bois-Reymond, Peter Büchner, Hans Hermann Krüger, Jutta Ecarius & Burkhard Fuhs (Hg.), *Kinderleben. Modernisierung von Kindheit im interkulturellen Vergleich*, S. 137-219. Opladen: Leske+Budrich.
- Ecarius, Jutta (1996): *Individualisierung und soziale Reproduktion im Lebensverlauf. Konzepte der Lebenslauf-forschung*. Opladen: Leske+Budrich.
- Eder, Ferdinand & Kränzl-Nagl, Renate (1998): *Die Schule: Arbeits- und Lebenswelt von Kindern*. In: Renate Kränzl-Nagl, Barbara Riepl & Helmut Wintersberger (Hg.), *Kindheit in Gesellschaft und Politik. Eine multidisziplinäre Analyse am Beispiel Österreichs*. Band 5 der Reihe „Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung“ Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Elias, Norbert (1988a, b): *Über den Prozeß der Zivilisation. Soziogenetische und psychogenetische Untersuchungen*, Band 1 und 2. Frankfurt am Main: suhrkamp.
- Emmerling, Thea (1994): *Karriere mit Kind? Kinderbetreuung in Deutschland*. Düsseldorf: Zebulon Verlag (Zebulon kontrovers).
- Engfer A., Minsel P. & Walper S., Hg. (1991): *Zeit für Kinder. Kinder in Familie und Gesellschaft*. Basel: Weinheim.
- Erath, Peter (1992): *Abschied von der Kinderkrippe: Plädoyer für altersgemischte Gruppen in Tageseinrichtungen für Kinder*. Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag.
- Erler, G., Jaeckel, M. & Sass, J. (1983): *Mütter zwischen Beruf und Familie*. München: Juventa
- Esping-Anderson, Gosta (1990): *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity.
- Europäische Beobachtungsstelle für Nationale Familienpolitiken, Ditch, John, Barnes, Helen & Bradshaw, Jonathan (Hg.) (1998): *Entwicklungen der nationalen Familienpolitik im Jahre 1996*. University of York: European Commission.
- Europäische Kommission (1996): *Tableau de Bord 1996. Follow-up der Empfehlungen des Europäischen Rates von Essen zur Beschäftigungspolitik*, Brüssel/Luxemburg.
- Europäische Kommission (1996a): *Ein Überblick über Angebote für kleine Kinder innerhalb der Europäischen Union, 1990-1995*.
- European Centre (1998): *Reconciling Family and Working Life, Expertise and Background Paper*, i.A. des Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie. Wien: European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- European Commission (1996a): *Social Europe, Supplement 5/96. Work and childcare: Implementing the Council recommendation on Childcare. A guide to good practice*. Luxembourg: European Commission/Office for Official Publications of the European Union.
- European Commission Network on Childcare (1995): *Family day care in Europe*. V/5187/95-EN. Bruxelles.
- European Commission Network on Childcare and Other Measures to Reconcile Employment and Family Responsibilities (1996b): *A review of services for young children in the European Union 1990-1995*. Bruxelles.

- Eurostat (1996): Labour Force Survey 1995. Luxembourg.
- Evers, Adalbert & Rauch, Ulrich (1996): Geldleistungen in der Pflegeversicherung. Motive und Mittelverwendung bei Personen, die im Rahmen des Pflegeversicherungsgesetzes die Geldleistungsalternative in Anspruch nehmen. Forschungsbericht, Gießen.
- Evers, Adalbert & Rauch, Ulrich (1997): Pflege im Vogelsberg – Situation, Trends, Herausforderungen. Forschungsbericht, Gießen.
- Evers, Adalbert, Leichsenring, Kai & Pruckner, Birgit (1993): Alt genug, um selbst zu entscheiden. Internationale Modelle für mehr Demokratie in Altenhilfe und Altenpolitik. Freiburg i. Breisgau.
- Falter, Stadtzeitung (1997): Von Kindern und Gärten, Nr.33/97, S. 48-49. Wien.
- Faltner, Doris (1997): Quantitative Analyse der Kinderbetreuung im Nonprofit Sektor in Österreich anhand der Fallstudie Wien. Diplomarbeit. Wirtschaftsuniversität Wien.
- Faßman, Heinz, Aufhauser, Elisabeth & Münz, Rainer (1988): Kindergärten in Österreich. Zur Situation der vorschulischen Kinderbetreuung. Eine statistische Analyse. Wien: Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie.
- Faßmann, Heinz (1995): Zeitbudget und familiäre Arbeitsteilung. In: Bundeskanzleramt/ Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (Hg.), Frauenbericht 1995. Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. S. 36-50. Wien: Bundeskanzleramt/Bundesministerin für Frauenangelegenheiten.
- Fauth-Herkner, Angelika (1998): Österreichisches Audit für eine familienfreundliche Arbeitswelt, i.A. des Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie. Wien.
- Finder, Ruth (1995): Teilzeitarbeit: Bedeutung und Konsequenzen einer flexibleren Arbeitszeitorganisation. Wien: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Finder, Ruth, Leichsenring, Kai & Prinz, Christopher (1998): Grundlagen zur Diskussion eines Kinderbetreuungs-schecks. Unveröffentlichter Endbericht. Wien: W.A.S./Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung.
- Fischer-Kowalski, Marina, Fitzka-Puchberger, R. & Mende, Julius (Hg.) (1991): Kindergruppenkinder. Selbstorganisierte Alternativen zum Kindergarten. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.
- Fitzka-Puchberger, R. (1991): Entwicklung der Kindergruppen in Österreich seit 1980: In: Marina Fischer-Kowalski, R. Fitzka-Puchberger & Julius Mende (Hg.): Kindergruppenkinder. Selbstorganisierte Alternativen zum Kindergarten. S. 18-22. Wien, Verlag für Gesellschaftskritik.
- Folbre, Nancy (1982): Of patriarchy born: the political economy of fertility decisions. In: *Feminist Studies* 9 (2), S. 261-284.
- Folbre, Nancy (1987): Patriarchy as a mode of production. In: Randy Albelda & Christopher Gunn (eds), *New directions in political economy*. New York: M. E. Sharpe.
- Fookon Insa & Lind I. (1994): Vielfalt und Widersprüche weiblicher Lebensmuster. Frankfurt/New York: Campus.
- Franke H. & Buttler F. (1991): *Arbeitswelt 2000*, Frankfurt am Main 1991.
- Franta, Monika (1989): Die Öffnungszeit des Kindergartens. Eine Antwort auf soziale Probleme unserer Zeit? In: *Unsere Kinder, Fachzeitschrift für Kindergarten- und Kleinkindpädagogik*, 44 (6), S. 136-138. Wien: Österreichische Caritaszentrale.
- Fried, L. (1993): Kindergarten. In: M. Markefka & Bernhard Nauck (Hg.), *Handbuch der Kindheitsforschung*. S. 535-546. Neuwied/Kriftel/Berlin: Luchterhand.
- Fthenakis, Wassilios E. (1985): *Väter*. Band 1 und 2. München/Wien/Baltimore.
- Fthenakis, Wassilios E. (1994): Vorwort. In: *Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eltern vor neuen Herausforderungen*. Hrsg. von der LBS-Initiative Junge Familien. Weinheim – Basel, S. 3-4.
- Fthenakis, Wassilios E. & Textor, Martin R. (1998): *Qualität von Kinderbetreuung. Konzepte, Forschungsergebnisse, internationaler Vergleich*. Weinheim und Basel: Beltz Praxis.
- Garhammer, Manfred (1994): *Balanceakt Zeit. Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie*. Berlin.
- Geissler, B. & Oechsle, M. (1994): *Lebensplanung als Ressource im Individualisierungs-prozeß*. In: Beck, Ulrich/ Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.): *Risikante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften* Frankfurt am Main, 139-167.
- Geissler, Birgit (1991): *Gedanken und Konzepte zur Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf und Familie*. In: SPD, Frauenreferat (Hg.), *Die eigenständige soziale Sicherung der Frau, Frauenthemen*, 3. S. 25-31. Bonn.
- Gerzer-Sass, Annemarie (1994): *Private und öffentliche Ressourcen neu gemischt – Entstandardisierung heißt nicht Qualitätsverlust*. In: Deutsches Jugendinstitut, DJI (Hg.), *Orte für Kinder. Auf der Suche nach neuen Wegen in der Kinderbetreuung*. S. 235-254. München: DJI Verlag Deutsches Jugendinstitut.
- Giegler, Helmut (1982): *Dimensionen und Determinanten der Freizeit. Eine Bestandsaufnahme der sozialwissenschaftlichen Freizeitforschung*. Opladen.

- Gisser, Richard, Holzer, Werner, Münz, Rainer & Nebenfür, Eva (1995): Familie und Familienpolitik in Österreich. Wissen, Einstellungen, offene Wünsche, internationaler Vergleich. Hg. vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie. Wien: Institut für Demographie der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.
- Goldberg, Christine (1992): Männer bei der Hausarbeit – Frauen im Beruf. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 17 (3), S. 16-34.
- Goldberg, Christine (1995): Familiäre Leistungen – geschlechtsspezifische Aufgabenteilung. In: Informationsmappe für LehrerInnen „Familie und Arbeitswelt“. S. 35-56, Wien: Bundesministerium für Unterricht und Kunst.
- Gottlieb, B., Kelloway, K. & Fraboni, M.A. (1994): Aspects of eldercare that place employees at risk. In: The Gerontologist 34/6, S. 815-821.
- Gross, I., Wiedenhofer, B. & Vötsch, W. (1994): Die wirtschaftliche und soziale Rolle der Frau in Österreich. Wien: BMAS.
- Gross, Peter (1994): Die Multioptionsgesellschaft. Frankfurt am Main: suhrkamp.
- Gustafsson, Siv S. (1995): Public policies and women's labor force participation – A comparison of Sweden, Germany, and the Netherlands. In: T. Paul Schultz (ed.), Investment in women's human capital. Chicago/London: University of Chicago Press.
- Gustafsson, Siv S., Ermisch, John (ed.) (1996): Symposium on labor force transition of women in connection with childbirth. In: Journal of Population Economics, 9 (3).
- Haberle, Christian (1996): Ökonomische Aspekte institutioneller Kinderbetreuung. Öffentliche Kindertagesheime und private Kindergruppen im Vergleich. Diplomarbeit. Wirtschaftsuniversität Wien.
- Hammer, Gerald (1997): Kinderbetreuung. Ausgewählte Hauptergebnisse des Mikrozensus September 1995. In: Statistische Nachrichten, 3. S. 168-175.
- Hammer, Gerald (1998a): Kinderbetreuung in der Familie. Ausgewählte Hauptergebnisse des Mikrozensus September 1995. In: Statistische Nachrichten, 6. S. 463-468.
- Hammer, Gerald (1998b): Soziale Aspekte der Kinderbetreuung. Ergebnisse des Mikrozensus September 1995. In: Statistische Nachrichten, 2. S. 132-138.
- Hartmann, Waltraut & Stoll, Martina (1996): Mehr Qualität für Kinder. Qualitätsstandards und Zukunftsperspektiven für den Kindergarten. Wien: Band 1 der Schriftenreihe des Charlotte Bühler Instituts im Österreichischen Bundesverlag (ÖBV).
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (div. Jahrg.): Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung. Wien.
- Herlyn, Ingrid & Vogel, Ulrike (1994): Familienfrauen am Ende ihrer aktiven Mutterphase, Zeitschrift für Familienforschung, 6, S. 6-15.
- Hieden-Sommer H. (1995): Frauenpolitik – Geschlechterverhältnisse. Wissenschaftliche Grenzziehungen. Klagenfurt: Kärntner Druck- und Verlagsgesellschaft.
- Hohn, H. W. (1984): Die Zerstörung der Zeit. Frankfurt am Main: suhrkamp.
- Holt, Helle & Thaulow, Ivan (1996a): Formal and informal flexibility in the workplace, in: Lewis & Lewis (eds.) (1996a), The work-family challenge. Rethinking employment, S. 79-92. London/Thousand Oaks/New Delhi: SAGE Publications.
- Holt, Helle & Thaulow, Ivan (eds.) (1996b): Reconciling work and family life. An international perspective on the role of companies. Copenhagen: The Danish National Institute of Social Research 96:12.
- Höltershinken, Dieter & Kasüschke, D. (1996): Betriebliche Kinderbetreuung von 1875 bis heute. Kindergärten und Tageseinrichtungen in Deutschland. Opladen: Leske + Budrich.
- Honig, Michael-Sebastian (1993): Sozialgeschichte der Kindheit im 20. Jahrhundert. In: Manfred Markefka & Bernhard Nauck (Hg.), Handbuch der Kindheitsforschung, S. 207-218. Neuwied/Kriftel/Berlin: Luchterhand.
- Höpflinger F., Charles M. & Debrunner A. (1991): Familienleben und Berufsarbeit. Zum Wechselverhältnis zweier Lebensbereiche. Zürich.
- Hörndler, Margit & Wörister, Karl (1998): The Austrian welfare state: a survey of social security systems. Vienna: Federal Ministry of Labour, Health and Social Affairs.
- Hradil, Stefan (1994): Sozialisation und Reproduktion in pluralistischen Wohlfahrtsgesellschaften. In: Helmut Sünker D. Timmermann, & F.U. Kolbe. (Hg.), Bildung, Gesellschaft und soziale Ungleichheit, S. 89-119. Frankfurt am Main.
- Huinink, Johannes (1995): Warum noch Familie? Zur Attraktivität von Partnerschaft und Elternschaft in unserer Gesellschaft. Frankfurt am Main: Campus.
- Hullen, Gert (1998): Lebensverläufe in West- und Ostdeutschland. Schriftenreihe des Bundesinstitutes für Bevölkerungsforschung Band 26. Opladen: Leske + Budrich.
- Hurrelmann, Klaus (1991): Gesundheitswissenschaftliche Ansätze in der Sozialisationsforschung. In: Klaus Hurrelmann & Dieter Ulich (Hg.), Neues Handbuch der Sozialisationsforschung. 4. völlig überarbeitete Auflage, S. 189- 213. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.

- Ifb. (Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg) (1997): Väter und Erziehungsurlaub, gefördert durch das Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend, <http://www.uni-bamberg.de/ifb/>
- Institut für Entwicklungsplanung und Strukturfor- schung (1989): Beruflicher Wiedereinstieg und Weiterbildung für Frauen. Neue Chancen für die Familie, Beschäftigte, Unternehmen und Tarifparteien – Handbuch. Fallbeispiele, Lösungsansätze, Rechtsgrundlagen. Hannover.
- Institut für Entwicklungsplanung und Strukturfor- schung (1991): Betriebliche Wirkungen des Erziehungsurlaus. Erfahrungen mit der Anwendung des Bundeser- ziehungsgeldgesetzes (BERzGG), Materialien des Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturfor- schung 151. Hannover.
- Johansen, E. M. (1986): Betrogene Kinder. Eine Sozial- geschichte der Kindheit. Frankfurt am Main.
- Johansson, Lennarth & Sundström, Gerdt (1994): Sweden. National case-study. In: Adalbert Evers, Maria Pijl & Claire Ungerson (eds.), Payments for care. Aldershot: Avebury.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte/AK (1997): Forderungspaket der Arbeiterkammer zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kinderbetreu- ungspflichten, Manuskript. Wien: AK.
- Katholischer Familienverband Österreichs (1991): Familien- arbeit & Erwerbsarbeit – (k)ein Gegensatz. Wien: KFÖ (Faltblatt).
- Katz, L. (1993): Multiple perspectives on the quality of early childhood programmes. In: European Early Childhood Education Research Journal, 1 (2), S. 5-9.
- Kaufmann, Franz Xaver (1990): Zukunft der Familie. Stabilität, Stabilitätsrisiken und Wandel der familialen Lebensformen sowie ihre gesellschaftlichen und politi- schen Bedingungen. München.
- Kaufmann, Franz-Xaver (1988): Familie und Modernität. In: Lüscher, Kurt/ Schultheis, F./ Wehrspau, M. (Hrsg.): Die „postmoderne“ Familie. Familiäre Strategien und Familienpolitik in einer Übergangszeit. Konstanz, S. 391-415.
- Kaufmann, Franz-Xaver (1995): Zukunft der Familie im ver- einten Deutschland. Gesellschaftliche und politische Bedingungen. München: C.H. Beck.
- Kaul H. (1991): Who cares? Gender inequality and care leave in the Nordic countries. In: Acta Sociologica, 34, S. 115- 125.
- Kehrer, A. (1993): Arbeit als existentielle Lebensaufgabe. In: E. Fuchs-Brüninghoff & H. Gröner (Hg.), Arbeit und Arbeitslosigkeit. Zum Wert der Arbeit heute. S. 9-25. München.
- Keil, Sabine (1994): Mann und Familie. In: Angewandte Sozialforschung, 18 (1/2), S. 77-87.
- Kern, R. (1994): Kinder- und Jugendfürsorge im Roten Wien. Die Bedeutung der Zwischenkriegszeit für die Sozialarbeit der Gegenwart. Diplomarbeit an der Bundesakademie für Sozialarbeit. Wien
- Keupp, Heiner (1988): Riskante Chancen – Das Subjekt zwi- schen Psychokultur und Selbstorganisation. Heidelberg.
- Keupp, Heiner (1994): Ambivalenzen postmoderner Identität. In Ulrich Beck & Elisabeth Beck-Gernsheim (Hg.), Riskante Freiheiten. S. 336-352, Frankfurt am Main: suhrkamp taschenbuch.
- Khazen, Catherine (1997): Frauenbeschäftigungspolitik und institutionelle Kinderbetreuung in Österreich. Diplomarbeit. Universität Wien.
- Kilchenmann, Ulla (1992): Flexibel oder flexibilisiert? Chancen und Fallen der Teilzeitarbeit von Frauen. Zürich: eFeF Verlag.
- Kirner E. & Schulz, E. (1992): Das 'Drei-Phasen-Modell' der Erwerbsbeteiligung von Frauen – Begründung, Norm und empirische Relevanz. In: N. Ott & G. Wagner (Hg.), Familie und Erwerbstätigkeit im Umbruch. Berlin: Duncker und Humboldt.
- Klees, Karin (1992): Partnerschaftliche Familien. Arbeits- teilung, Macht und Sexualität in Paarbeziehungen. München: Juventa.
- Klees, Katharina (1996): Paare im Konflikt: Neue Part- nerschaftsmodelle. Düsseldorf: Patmos.
- Klesse, R., Sonntag, U., Brinkmann, M. & Maschewsky- Schneider, U. (1992): Gesundheitshandeln von Frauen. Leben zwischen Selbst-Losigkeit und Selbst-Bewußt- sein. Frankfurt/New York.
- Knapp, Gerald (1995): Kindergarten und Familie als Lebens- und Erfahrungsraum. „Politik für KIND-ge-RECHTE Strukturen“. Wien/Köln: Reihe Bildungswissen- schaftliche Fortbildungstagungen an der Universität Klagenfurt.
- Knöfler, Mathilde (1998): Mutterschutzgesetz (MSchG), Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG). Gesetze und Kommentare/69, 12. Auflage. Wien: Verlag des ÖGB.
- Kohli, Martin (1988): Normalbiografie und Individualität: Zur institutionellen Dynamik des gegenwärtigem Lebenslaufregimes. In: H.-G. Brose & B. Hildebrandt (Hg.), Vom Ende des Individuums und zum Individualismus ohne Ende. S. 33-53. Opladen.
- Költzsch Ruch Kerstin (1997): Familienkompetenzen – Rüstzeug für den Arbeitsmarkt. Köniz: Edition Soziothek.
- König Ilse, Amesberger, H. & Demel, K. (1996): Nebenjob Vater und Hausmann. Betriebliche Strukturen und gesellschaftliche Arbeitsteilung, Institut für Konflikt-

- forschung im Auftrag des Bundesministeriums für Frauenangelegenheiten und des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie. Wien.
- Kränzl-Nagl, Renate, Riepl, Barbara & Wintersberger, Helmut (Hg.) (1998): *Kindheit in Gesellschaft und Politik. Eine multidisziplinäre Analyse am Beispiel Österreich. Band 5 der Reihe „Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung“*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Kreppner, Kurt (1991): *Sozialisation in der Familie*. In: K. Hurrelmann & D. Ulich (Hg.), *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*, S. 321-334. Weinheim/Basel.
- Krüger, Helga et al. (1989): *Sequenzmuster in unterbrochenen Erwerbskarrieren von Frauen, Arbeitspapier Nr. 7 des Sonderforschungsbereichs 186*, Universität Bremen. Bremen.
- Langen, Irene & Schlichting, Ruth (1990): *Altenhilfe auf dem Lande. Erfahrungen eines praxisorientierten Forschungsprojektes*. Hg. von der Robert Bosch-Stiftung. Stuttgart.
- Lankenau, Klaus (1986): *Arbeit*. In: Bernhard Schäfers (Hg.), *Grundbegriffe der Soziologie*, S. 24-28. Opladen: Leske + Budrich.
- Lauterbach Wolfgang (1994): *Berufsverläufe von Frauen. Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt*. Frankfurt/New York: Campus.
- Leichsenring Kai, Thenner, Monika, Finder, Ruth, Strümpel, Charlotte & Prinz, Christopher (1997): *Beschäftigungspolitische Aspekte der Kinderbetreuung in Wien. Unveröffentlichter Endbericht im Auftrag des Arbeitsmarktservice (AMS) Wien*. Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung
- Leichsenring, Kai (1997): *Social Protection for Pensioners and Frail Older Persons in Austria. Unveröffentlichter Endbericht*. Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrts-politik und Sozialforschung.
- Levy, Richard (1977): *Der Lebenslauf als Statusbiografie. Die weibliche Normalbiografie in makrosoziologischer Perspektive*. Stuttgart.
- Lewis, Jane (1992): *Gender and the development of welfare regimes*, in: *Journal of European Social Policy*, 2 (3), S. 159-173.
- Lewis, Suzan (1996a): *Rethinking employment: An organizational culture change framework*. In: Lewis & Lewis (1996), *The work-family challenge. Rethinking employment*. S. 1-19. London/Thousand Oaks/New Delhi: SAGE Publications.
- Lewis, Suzan (1996b): *Sense of entitlement, family friendly policies and gender*. In: Holt & Thaulow (1996), *Reconciling work and family life. An international perspective on the role of companies*. S. 17-42. Copenhagen: The Danish National Institute of Social Research 96:12.
- Ludwig, Martina & Brauner, Renate (1998): *Kind & Job. Kinderbetreuung in Wien. Frau mit Kind macht Karriere – eine Aktion der Wiener SPÖ-Frauen*. Wien: SPÖ Wien.
- Lüscher, Kurt, Schultheis, F. & Wehrspau, M. (Hg.) (1988): *Die „postmoderne“ Familie. Familiäre Strategien und Familienpolitik in einer Übergangszeit*. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz
- Lutter, Elisabeth (Hg.) (1989): *Tagesmütter. Kleine Schriftenreihe zum Pflegekinderwesen*. Wien: Bundesverband der Österreichischen Pflege- und Adoptivelternvereine.
- Lutz, Ch. (1995): *Leben und arbeiten in der Zukunft*. München.
- Manser, Marilyn & Brown, Murray (1980): *Marriage and household decision making: a bargaining analysis*. In: *International Economic Review* 22 (2), S. 31-44.
- Marin, Bernd (1998): *Modernizing times and new work. Boosting employment by enterprising workhours and flexible lifetiming, Expertise for the International Expert Meeting on Innovative Employment Initiatives, U.N.-European Regional Follow-Up to the World Summit for Social Development, 2-6 February 1998*. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- Martin, Cindy (1991): *Perspektiven betrieblicher Kinderbetreuungsangebote*. In: Carola Busch, Mechthild Dörfler & Harald Seehausen (Hg.): *Frankfurter Studie zu Modellen betriebsnaher Kinderbetreuung*. 2. Auflage. S. 164-195. Frankfurt am Main: Bildungswerk.
- Mayer, Klaus U. & Müller, W. (1994): *Individualisierung und Standardisierung im Strukturwandel der Moderne. Lebensverläufe im Wohlfahrtsstaat*. In: Ulrich Beck & Elisabeth Beck-Gernsheim (Hg.), *Risikante Freiheiten*. S. 265-295. Frankfurt am Main: suhrkamp.
- Mayer, Klaus U., Allmendinger, Jutta & Huinink, Johannes (Hg.) (1991): *Vom Regen in die Traufe*. Frankfurt: Campus.
- McCrate, Elaine (1987): *Trade, merger, and employment: economic theory on marriage*. In: *Review of Radical Political Economics* 19 (1), S. 73-89.
- McElroy, Marjorie & Horney, Mary J. (1981) *Nash-bargained household decisions: towards a generalization of the theory of demand*. In: *International Economic Review* 22 (2), S. 333-349
- McElroy, Marjorie (1990): *The empirical content of Nash-bargained household behavior*. In: *Journal of Human Resources* 25 (4), S. 559-583
- Melvyn, Peter (1998): *Redistribution of working time, module 2: Working time and work organisation. Austrian case studies. Unpublished research report for Institut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen and the European Commission DG V*. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research.



- Merkle, Lucie E. (1994): Frauenerwerbstätigkeit und Kinderbetreuung. Eine theoretische und empirische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland. Heidelberg: Physica Verlag (Reihe Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge).
- Mertens, Heide (1996): Hausfrau – Karrierefrau? Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Herausforderung. Hg. vom Evangelischen Familienbildungswerk Westfalen und Lippe e.V. Münster: Votum.
- Meulders, Daniele & Plasman, Robert (1997): Women and the European employment policies, contribution to DGV, an Expert Group on the key areas for employment policy identified at the Essen European Council meeting. Expertise for the International Expert Meeting on Innovative Employment Initiatives, U.N.-European Regional Follow-Up to the World Summit for Social Development, 2-6 February 1998. Vienna.
- Miedaner, Lore & Permien, Hanna (1993): Betreuungsangebote für Schulkinder: Nachfrage groß, Angebot dürrig. In: Deutsches Jugendinstitut (DJI) (Hg.), Was für Kinder. Aufwachsen in Deutschland. Ein Handbuch. S. 361-365. München: DJI Verlag Deutsches Jugendinstitut.
- Mitterauer, Michael & Sieder, Reinhard (1991): Vom Patriachat zur Partnerschaft: Zum Strukturwandel der Familie. 4. Auflage. München: C.H. Beck.
- Moss, Peter (1996): Reconciling employment and family responsibilities: A European perspective. In: Lewis & Lewis (1996), The work-family challenge. Rethinking employment. S. 20-33. London/Thousand Oaks/New Delhi: SAGE Publications.
- Müller, Hans-Peter (1992): Sozialstruktur und Lebensstile. Der neuere theoretische Diskurs über soziale Ungleichheit. Frankfurt am Main.
- Münz, Rainer (1992): Kinderbetreuung außerhalb der Familie. In: FOCUS, Schriftenreihe des ÖVP-Parlamentklubs, Lebenswelt Familie, S. 39-48. Wien.
- Myrdal, Alva & Klein, Viola (1960): Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf, Köln/Berlin (o.J., 1960: Datum des Nachwortes zur deutschen Ausgabe).
- Nauck, Bernhard & Bertram, Hans (1995): Kinder in Deutschland. Lebensverhältnisse von Kindern im Regionalvergleich. Familiensurvey des Deutschen Jugendinstituts, Band 5. Opladen: Leske + Budrich.
- Nave-Herz, Rosemarie (1992): Frauen zwischen Tradition und Moderne. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Neal, B., Chapman, N., Ingersoll-Dayton, B. & Emlen, A. (1993): Balancing work and caregiving for children, adults and elders, Family Caregiver Application Series, Vol. 3. Newbury Park/London/New Delhi: SAGE publications.
- Netzwerk Kinderbetreuung der Europäischen Kommission (s.t.): Die Betreuung von Schulkindern in der Europäischen Union.
- Neumann, Klaus (1989): Von der Disziplin zur Autonomie. Über den Wandel der von Zielen und Verhaltensmustern in der Kindererziehung. In: Maria Fölling-Albers (Hg.), Veränderte Kindheit – veränderte Grundschule. S. 66-74. Frankfurt am Main.
- Neyer, Gerda & Wiederschwinger (1990): Verlängerter Karenzurlaub – Modernisierung des traditionellen Geschlechterverhältnisses. In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 2, S. 193-203.
- Neyer, Gerda (1990): Risiko und Sicherheit: Mutterschutzleistungen in Östereich. Wirkungen von Karenzgeld und Sonder-Notstandshilfe auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.), Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Heft 38.
- Neyer, Gerda (1993): Institutionelle Kinderbetreuung in Österreich. In: Demografische Informationen 1992/93. Wien: Institut für Demographie der österreichischen Akademie der Wissenschaften.
- Neyer, Gerda (1995): Institutionelle Kinderbetreuung in Österreich. In: Bundeskanzleramt/ Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (Hg.), Frauenbericht 1995. Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. S. 73-79. Wien: Bundeskanzleramt/ Bundesministerin für Frauenangelegenheiten.
- Niederle, Charlotte (1994): Bildungseinrichtung oder Bewahranstalt? Zur aktuellen Diskussion um die Kinderbetreuung in Österreich. In: Unsere Kinder, Fachzeitschrift für Kindergarten- und Kleinkindpädagogik, 49 (4), S. 73-76. Wien: Österreichische Caritaszentrale.
- Oberhuemer, Pamela & Ulich, Michaela (Hg.) (1997): Kinderbetreuung in Europa. Tageseinrichtungen und pädagogisches Personal. Weinheim/Basel: Beltz Edition Spezial.
- OECD (1995): Long-term leave for parents in OECD countries. In: OECD Employment Outlook, S. 171-202.
- OECD (1996) Reconciling economy and society. Towards a plural economy. Paris: OECD.
- Opaschowski, H. W. (1976): Freizeit als gesellschaftliche Aufgabe. Düsseldorf.
- Opaschowski, H. W. (1990): Herausforderung Freizeit. Band 10, Schriftenreihe zur Freizeitforschung. Hamburg.
- ÖSTAT (1983): Mikrozensus Jahresergebnisse 1983, Beiträge zur österreichischen Statistik. Wien: ÖSTAT.
- ÖSTAT (1992): Berufsunterbrechungen. Ergebnisse des Mikrozensus 1990. Beiträge zur Österreichischen Statistik, Heft 1.04xx. Wien: ÖSTAT.

- ÖSTAT (1993): Mikrozensus Jahresergebnisse 1993, Beiträge zur österreichischen Statistik. Beiträge zur österreichischen Statistik, Heft 1.143. Wien: ÖSTAT.
- ÖSTAT (1994): Mikrozensus Jahresergebnisse 1994, Demographische Daten, Erwerbstätigkeit. Beiträge zur österreichischen Statistik, Sonderausgabe. Wien: ÖSTAT.
- ÖSTAT (1995): Republik Österreich 1945-1995. Beiträge zur österreichischen Statistik. Wien: ÖSTAT.
- ÖSTAT (1996): Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich. Wien: ÖSTAT.
- Österreichisches Institut für Familienforschung, ÖIF (1997a): Die Machbarkeitsstudie des Kinderbetreuungsschecks. Vorstellung zu untersuchender Modelle und des Forschungsdesigns. Unterlage für die Pressekonferenz am 8. Juli 1997. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Österreichisches Institut für Familienforschung, ÖIF (1997b): beziehungsweise. Informationsdienst des Österreichischen Instituts für Familienforschung, Nr. 23/24. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Österreichisches Institut für Familienforschung, ÖIF (1998): Entwicklung von Modellen eines Kinderbetreuungsschecks und Analyse der Auswirkungen (Machbarkeitsstudie Kinderbetreuungsscheck). Rohbericht, Band 1, Working paper. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt, ÖStZ (1992): Die Kindergärten (Kindertagesheime) Berichtsjahr 1991/92. Beiträge zur Österreichischen Statistik, Heft 1.064. Wien: ÖSTAT.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt, ÖStZ (1996): Die Kindergärten (Kindertagesheime) Berichtsjahr 1995/96. Beiträge zur Österreichischen Statistik, Heft 1.245. Wien: ÖSTAT.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt, ÖStZ (1997): Krippen, Kindergärten und Horte (Kindertagesheime). Berichtsjahr 1996/97. Beiträge zur Österreichischen Statistik, Heft 1.206. Wien: ÖSTAT.
- Ostner, Ilona (1987) Weibliche Biographien. Zur Normalität von Widersprüchen In: M. Buttgereit (Hg.), Lebensverlauf und Biographie. Kassel.
- Ott, Notburga (1991): Die Wirkung politischer Maßnahmen auf die Familienbildung aus ökonomischer und verhandlungstheoretischer Sicht. In: K.U. Mayer, J. Allmendinger & Johannes Huinink (Hg.), Vom Regen in die Traufe. Frankfurt: Campus.
- Ottawa Charta (1986): Ottawa Charta for Health Promotion. In: Canadian Journal of Public Health, 77, S. 425-430.
- Patzold, Bettina (1996): Eines ist zu wenig, beides macht zufrieden. Die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Berufstätigkeit. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Pastner, Ulli & Papouschek, Ulrike (1996): Im Dornröschenschlaf – betriebliche Frauenförderung in Österreich. Eine Erhebung über Maßnahmen zur Chancengleichheit in österreichischen Unternehmen. Forschungs- und Beratungsstelle Arbeit (FORBA), Forschungsbericht 3/96. Wien.
- Patera, R. & Pilz, K. (1993) Zielvorstellungen des Katholischen Familienverbandes Österreichs. In: Katholischer Familienverband Österreichs (Hg.), Familienarbeit & Erwerbsarbeit – (K)ein Gegensatz, Schriftenreihe des KFÖ, Nr. 57. S. 37-38. Wien: Ehe und Familie, Zeitschriften-Verlags-Gesellschaft.
- Peukert, D. J. K. (1987): Die Weimarer Republik. Krisenjahre der Klassischen Moderne. Frankfurt am Main.
- Pfau-Effinger B. (1996): Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen In: Kölner Zeitschrift für Sozialpsychologie, 48 (3), S. 462-492.
- Phillips, Judith E. (1996): Working and caring. Developments at the workplace for family carers of disabled and older people. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Prinz, Christopher & Pfeiffer, Christiane et.al (1997): FFS-Fertility and Family Surveys in countries of the ECE Region. Standard Country Report on Austria. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research/Austrian Institute for Family Studies (ÖIF).
- Prinz, Christopher, Rolf-Engel, Gabriele & Thenner, Monika (1996): Neue Wege der eigenständigen Alterssicherung von Frauen. Ausgangslage und Reformmodelle. Projektbericht. Bundesministerin für Frauenangelegenheiten. Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung.
- Profil (1997): Das Scheck-Gespenst. Heft Nr. 30/97, S. 32-33.
- Qvortrup, Jens (1994): A new solidarity contract? The significance of a democratic balance for the welfare of both children and the elderly. In: Jens Qvortrup, Marjatta Bardy, Giovanni Sgritta & Helmut Wintersberger (eds.): Childhood Matters. Social Theory, Practice and Politics. S. 319-334. Aldershot: Avebury.
- Raos, J. (1991): Kinderbetreuung in Salzburg. Fakten, Hintergründe, Tendenzen. Salzburg: Amt der Salzburger Landesregierung.
- Rauch-Kallat, Maria & Pichler, Johannes W. (Hg.) (1994): Entwicklungen in den Rechten der Kinder im Hinblick auf das UN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes. Schriften zur Rechtspolitik, Band 8. Wien/Köln/Weimar: Böhlau Verlag.
- Reichle, Barbara (1994): Die Geburt des ersten Kindes – eine Herausforderung für die Partnerschaft. Verarbeitung und Folgen einer einschneidenden Lebensveränderung. Bielefeld: Kleine.

- Rerrich, Maria (1988): Ein gleich gutes Leben für alle? Über Ungleichheitserfahrungen im familialen Alltag. In: Peter A. Berger & Stefan Hradil (Hg.), *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*. Sonderband 7 der Sozialen Welt. S. 189-206. Göttingen.
- Rerrich, Maria (1992): Balanceakt Familie. Zwischen alten Leitbildern und neuen Lebensformen. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Rerrich, Maria (1994): Zusammenfügen, was auseinanderstrebt: Zur familialen Lebensführung von Berufstätigen. In: Ulrich Beck & Elisabeth Beck-Gernsheim (Hg.), *Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften*. Frankfurt am Main: suhrkamp.
- Rerrich, Maria S. (1983): Veränderte Elternschaft. Entwicklungen in der familialen Arbeit mit Kindern seit 1950. In: *Soziale Welt*, Heft 34, 4, 420-449.
- Riepl, Barbara (1998): Außerfamiliale Kinderbetreuung. In: Renate Kränzl-Nagl, Barbara Riepl & Helmut Wintersberger (Hg.), *Kindheit in Gesellschaft und Politik. Eine multidisziplinäre Analyse am Beispiel Österreichs*. Band 5 der Reihe „Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung“. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Riepl, Barbara & Thalhammer, Eva (1999): Familienfreundliche Maßnahmen in österreichischen Unternehmen – Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. Unveröffentlichtes Manuskript. Wien: Europäisches Zentrum.
- Rinderspacher, J. P. (1985): *Gesellschaft ohne Zeit. Individuelle Zeitverwendung und soziale Organisation der Arbeit*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Rode, Hildegard & Wilke, Margot (1991): *Mütter im Streß. Zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und außerfamilialer Kinderbetreuung*. Bielefeld: AJZ-Druck und Verlag.
- Roßbach, H.-G. (1993): *Analyse von Meßinstrumenten zur Erfassung von Qualitätsmerkmalen frühkindlicher Betreuungs- und Erziehungsumwelten*. Münster: Sozialwissenschaftliche Forschungsdokumentationen.
- Rostgaard, Tine (1997): *Ensuring employability for caregiving employees – A competitive strategy*, Working Paper Series on New Partnership for Social Cohesion, No 15. Copenhagen: The Danish National Institute of Social Research.
- Scheuch, E. (1969): *Soziologie der Freizeit*. In: Rene König (Hg.), *Handbuch der empirischen Sozialforschung*. Band II, S. 735-833. Stuttgart.
- Schiebel, Angelika (1998): *Familienministerium unterstützt familienfreundliche Unternehmen*. In: *beziehungsweise, Informationsdienst des ÖIF*, Nr. 21/98. Wien.
- Schmitz-Scherzer, R. (1973): *Freizeit*. Frankfurt am Main: suhrkamp.
- Schneider, Norbert (1994): *Familie und private Lebensführung in West- und Ostdeutschland. Eine vergleichende Analyse des Familienlebens 1970-1992*. Stuttgart: Enke.
- Schröder, Annette (1992): *Berufstätige Mütter – zur Vereinbarkeit von Ideal und Wirklichkeit*. In: Leokadia Brüderl & Bettina Paetzold (Hg.), *Frauen zwischen Beruf und Familie*. Weinheim: Juventa.
- Schulz (1996): Beitrag in Haller, Max/ Holm, Kurt (1996)
- Schulz, Wolfgang, Norden, G. & Költringer, R. (1988): *Subjektive Lebensqualität in Österreich*. In: *Sozialwissenschaftliche Rundschau*, 28/2, S. 162-173.
- Schulze, G. (1992): *Die Erlebnisgesellschaft. Kultursoziologie der Gegenwart*. Frankfurt am Main.
- Schütze, Yvonne & Geulen, Dieter (1983): *Die „Nachkriegskinder“ und die „Konsumkinder“: Kindheitsverläufe zweier Generationen*. In: Ulf Preuss-Lausitz, Peter Büchner, Maria Fischer-Kowalski, Dieter Geulen, Maria-Eleonora Karsten, Christian Kulke, Ute Rabe-Kleberg, Hans-Günter Rolff, B. Thunemeyer, Yvonne Schütze & Peter Zimmermann (Hg.), *Kriegskinder, Konsumkinder, Krisenkinder. Zur Sozialisationsgeschichte seit dem Zweiten Weltkrieg*, S. 29-52. Weinheim/Basel.
- Schütze, Yvonne (1986): *Die gute Mutter. Zur Geschichte des normativen Musters „Mutterliebe“*. Bielefeld.
- Schütze, Yvonne (1989): *Pflicht und Neigung: Inter-generationale Beziehungen zwischen Erwachsenen und ihren alten Eltern. Ergebnisse einer Pilotstudie*. In: *Zeitschrift für Familienforschung*, 3, S. 72-102.
- Seehausen, Harald (1994): *Gemeinsame Lösungen von Jugendhilfe und Unternehmen sind gefragt – Am Beispiel der betrieblichen Förderung von Kinderbetreuung*. In: *Deutsches Jugendinstitut, DJI (1994), Orte für Kinder. Auf der Suche nach neuen Wegen in der Kinderbetreuung*, S. 255-274. München: DJI Verlag Deutsches Jugendinstitut.
- Seehausen, Harald (1995): *Familie. Arbeit. Kinderbetreuung. Berufstätige Eltern und ihre Kinder im Konflikt-dreieck*. Opladen: Leske + Budrich.
- Sgritta, Giovanni (1994): *The generational division of welfare: Equity and conflict*. In: Jens Qvortrup, Marjatta Bardy, Giovanni Sgritta & Helmut Wintersberger (eds.), *Childhood Matters. Social Theory, Practice and Politics*. S. 335-362. Aldershot: Avebury.
- Shamgar-Handelman, Lea (1994): *To whom does childhood belong? In: Jens Qvortrup, Marjatta Bardy, Giovanni Sgritta & Helmut Wintersberger (eds.): Childhood Matters. Social Theory, Practice and Politics*. S. 249-266. Aldershot: Avebury.
- Sieder, Reinhard (1987): *Sozialgeschichte der Familie*. Frankfurt am Main: suhrkamp.

- Sieverding, Monika (1992): Wenn das Kind einmal da ist ... Die Entwicklung traditionellen Rollenverhaltens bei Paaren In: Leokadia Brüderl & Bettina Paetzold (Hg.), Frauen zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit. S. 155-170. Weinheim/München: Juventa Verlag.
- Soltendieck, Monika (1997): Österreich. In: Pamela Oberhuemer & Michaela Ulich (Hg.), Kinderbetreuung in Europa. Tageseinrichtungen und pädagogisches Personal. S. 215-229. Weinheim/Basel: Beltz Edition Spezial.
- Sommerfeld, Verena (1997): Babysitter, Tagesmutter, Krippe .... Die richtige Lösung für Kinder von null bis drei Jahren. Reinbek bei Hamburg: rowohlt Verlag.
- Spieß, Christa Katharina (1998): Staatliche Eingriffe in die Märkte für Kinderbetreuung. Theorie und Empirie im deutsch-amerikanischen Vergleich. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Sprey-Wessing, Thea & Möller, Klaus et al. (1996): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beiträge zur institutionellen Familienbildung. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 129.1. Stuttgart: Kohlhammer.
- Steiner, Hans & Wolf, Walter (1996): Armutsgefährdung in Österreich. Wien.
- Sundstroem, Gerdt (1994): Care by families. An overview of trends. In: Caring for frail elderly people. A comparative analysis of social policies. Paris: OECD.
- Sundström, Marianne (1992): Part-time work in Sweden and its implications for gender equality. In: Nancy Folbre, Barbara B. Bergmann, Bina Agarwal & Maria Floro (eds.), Issues in contemporary economics. Vol. e. Women's work in the world economy. London: Macmillan.
- Talos, Emmerich & Wörster, Karl (1994): Soziale Sicherung im Sozialstaat Österreich. Entwicklung – Herausforderungen – Strukturen. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Talos, Emmerich (1981): Staatliche Sozialpolitik in Österreich. Rekonstruktion und Analyse. Wien.
- Tasotti, Andrea (1996): Das Berufsbild Tagesmütter. Datenerhebung zur Situation der tagesmütter in Graz-Steiermark. Diplomarbeit. Universität Graz.
- Textor, Martin R. (1998): Familientagespflege. In: Wassilios E. Fthenakis & Martin R. Textor. (1998): Qualität von Kinderbetreuung. Konzepte, Forschungsergebnisse, internationaler Vergleich. S. 75-85. Weinheim/Basel: Beltz Praxis.
- Thenner, Monika & Czermak, Peter (1998): Family Time-off, Background document for the International Expert Meeting on Innovative Employment Initiatives, U.N.-European Regional Follow-Up to the World Summit for Social Development, Vienna, 2-6 February 1998. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- Thomas, Duncan (1990): Intra-household resource allocation: an inferential approach. In: Journal of Human Resources 25 (4), S. 635-664.
- Tietze, Wolfgang (1994): Sparen hat Grenzen: Wie gut sind unsere Kindergärten? In: Welt des Kindes, 6/94, S. 27-31.
- Timmermann, D. & Melzer, W. (1993): Wandel der Kindheit und Öffentliche Erziehung. (Selbst-)Kritische Reflexionen über Ansätze der Kindheitsforschung. In: Wandlungen der Kindheit. Theoretische Überlegungen zum Strukturwandel der Kindheit heute. Hg. vom Zentrum für Kindheitsforschung, Band 1. S. 32-48. Opladen: Leske+Budrich.
- Tourraine, A. (1972): Die postindustrielle Gesellschaft. Frankfurt am Main.
- Twigg, Julia & Atkin, Karl (1994): Carers and Service Providers. Policy Logics and Field Realities. Discussion paper, Hull.
- Twigg, Julia (1994): Pflegende Angehörige und Dienste. Eine schwierige Annäherung. In: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung & Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie (Hg.), Pflege in der Familie? Politik, die hilft, Tagungsbericht. Wien.
- Tyrell, Hartmann (1990): Ehe und Familie – Institutionalisierung und Deinstitutionalisierung. In: Kurt Lüscher (Hg.), Die „postmoderne“ Familie: Familiäre Strategien und Familienpolitik in einer Übergangszeit. S. 145-156, Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- Ulich, E. (1994): Arbeitspsychologie. Zürich: vdf.
- Ungerson, Claire (1994): Morals and politics in payments for care. An introductory note. In: Adalbert Evers, Maria Pijl & Claire Ungerson (eds.), Payments for care. Aldershot: Avebury.
- Vaskovics, Laszlo A. (1993): Elterliche Solidarleistungen für junge Erwachsene. In: K. Lüscher & F. Schultheis (Hg.), Generationenbeziehungen in „postmodernen“ Gesellschaften. S. 34-67. Konstanz.
- Vaskovics, Laszlo A. (1997): Generationenbeziehungen: Junge Erwachsene und ihre Eltern. In: E. Liebau, E. (Hg.), Das Generationenverhältnis. Über das Zusammenleben in Familie und Gesellschaft. S. 141-160. Weinheim/München.
- Vollmer M. (1997): Familienkompetenzen in der betrieblichen Praxis. München: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit.
- Voß, G. G. (1991): Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft. Stuttgart.

- Wagner, U. & Bundesdachverband der österreichischen Elterninitiativen (1997): Der Betreuungsscheck. In: Frische Böe, Oktober.
- Walper, Sabine & Heinritz, Sigrid (1992): Mütter nach der Kleinkindphase: Zur Gestaltung der Berufsbiographie in unterschiedlichen Bildungsgruppen. In: Leokadia Brüderl & Bettina Paetzold (Hg.) (1992), Frauen zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit. S. 49-68. Weinheim/München: Juventa Verlag.
- WHO-Projekt „Wien – Gesunde Stadt“ (Hg.) (1993): Frau und Gesundheit. Redaktion: Wimmer-Puchinger Beate et al. Wien.
- Wiedenhofer, Beatrix (1995): Zeitverwendung: Arbeitsteilung von Ehepartnern mit Kindern unter 15 Jahren. In: Statistische Nachrichten, Wien, 50 (8), S. 601-608.
- Wilk, Liselotte & Beham, Martina unter Mitarbeit von Gitter, Ingrid, Traxler, Anita & Muhr-Arnold, Satu (1994): Familienkindheit heute: Vielfalt der Formen – Vielfalt der Chancen. In: Liselotte Wilk & Johann Bacher (Hg.), Kindliche Lebenswelten. Eine sozialwissenschaftliche Annäherung. S. 89-160. Opladen.
- Wilk, Liselotte & Kränzl-Nagl, Renate (1994): Kindsein in der Familie. Eine Analyse der Situation von Kindern in der Familie aus der Perspektive der Konvention über die Rechte des Kindes. In: Maria Rauch-Kallat & Johannes W. Pichler (Hg.), Entwicklungen in den Rechten der Kinder im Hinblick auf das UN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes. S. 105-156. Wien/Köln/Weimar: Böhlau Verlag.
- Wilk, Liselotte (1995): Familien in Österreich – gestern und heute. In: Informationsmappe für LehrerInnen: Familie und Arbeitswelt. S. 13-34, Wien: Bundesministerium für Unterricht und Kunst.
- Wilk, Liselotte (1996): Koordination von Zeit, Organisation von Alltag und Verknüpfung individueller Biographie als familiale Gestaltungsaufgabe. In: Laszlo A. Vaskovics (Hg.), Familienbilder und Familienrealität im Wandel. S. 229-247. Opladen: Leske+Budrich.
- Wingen, Max (1994): Zur Theorie und Praxis der Familienpolitik. Frankfurt: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge.
- Wingen, Max (1997): Familienpolitik. Grundlagen und aktuelle Probleme. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Wintersberger, Helmut (1994): Costs and benefits – The Economics of Childhood. In: Jens Qvortrup, Marjatta Bardy, Giovanni Sgritta & Helmut Wintersberger (eds.): Childhood Matters. Social Theory, Practice and Politics. S. 213-248. Aldershot: Avebury.
- Wintersberger, Helmut (1998): Ökonomie der Kindheit – Wandel der ökonomischen Verhältnisse zwischen den Generationen. In: Renate Kränzl-Nagl, Barbara Riepl & Helmut Wintersberger (Hg.), Kindheit in Gesellschaft und Politik. Eine multidisziplinäre Analyse am Beispiel Österreichs. Band 5 der Reihe „Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung“. Frankfurt/New York: Campus.
- Wirtschaftskammer (1997): Mitgliederstatistik 1996. Wien: Wirtschaftskammer Österreich.
- Wolf, Carola (Hg.) (1996): Frauen und Marktwert. Krisen und Chancen weiblicher Erwerbsarbeit. Analysen, Erfahrungen, Konzepte. Berlin: Wichern Verlag.
- Wolf, Dagmar (1998): Babysitter, Hort & Co. Ratgeber zur Kinderbetreuung. München: Dt. Taschenbuchverlag.
- Wolf, Irene (1993): Frauenerwerbstätigkeit und institutionelle Kinderbetreuung: Eine Studie im Auftrag der Sozialwissenschaftlichen Abteilung und der Abteilung Frauen – Familie der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Studienreihe der AK Wien zum Internationalen Jahr der Familie. Wien.
- Zeher, Helga (1983): Die vielen Räume der Kinder. Zum Wandel räumlicher Lebensbedingungen seit 1945. In: Ulf Preuss-Lausitz, Peter Büchner, Maria Fischer-Kowalski, Dieter Geulen, Maria-Eleonora Karsten, Christian Kulke, Ute Rabe-Kleberg, Hans-Günter Rolff, B. Thunemeyer, Yvonne Schütze & Peter Zimmermann (Hg.): Kriegskinder, Konsumkinder, Krisenkinder. Zur Sozialisationsgeschichte seit dem Zweiten Weltkrieg. S. 176-196. Weinheim/Basel.
- Zeher, Helga (1994): Kindheitsräume. Zwischen Eigenständigkeit und Abhängigkeit. In: Ulrich Beck & Elisabeth Beck-Gernsheim (Hg.), Riskante Freiheiten. S. 353-375, Frankfurt am Main: suhrkamp.
- Zelizer, Viviana A. (1985): Pricing the priceless child. The changing social value of children. New York (verwendete 2. Auflage: 1994).
- Zellhuber, Brigitte/Steiner-Hummel, Irene (1991): Beratungsstelle für pflegende Angehörige und Gerontopsychiatrie in der Stadt Augsburg. Gesamtbericht des dreijährigen Modellprojektes „Leben und Pflegen“. Hg. vom Kuratorium Deutsche Altershilfe. Köln.
- Zendron, Silvia (1994): Kinder – Wer trägt die Kosten, wer hat den Nutzen? Volkswirtschaftliche Betrachtungen zum Thema. In: Barbara Trost & Ursula Floßmann (Hg.), Aktuelle Themen der Frauenpolitik. S. 33-52. Linz: Universitätsverlag Rudolf Trauner.
- Zierau, J., Völkening, G., Glade, A. & Gnahn, D. (1991): Möglichkeiten zur aus- und fortbildungsverkürzenden Anerkennung von Familientätigkeit. Stuttgart: Verlag Kohlhammer.

Zulehner, Paul M. & Slama, A. (1994): Österreichs Männer unterwegs zum neuen Mann? Wie Österreichs Männer sich selbst sehen und wie die Frauen sie einschätzen. Wien: Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie.

Zulehner, Paul M., Denz, Hermann, Beham, Martina & Friesl, Christian (1991): Vom Untertan Zum Freiheitskünstler „Europäische Wertestudie – Österreichteil 1990“. Freiburg/ Basel/Wien: Patmos.

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1 Vereinbarkeitstypologie: Acht Biographietypen und drei Mischtypen	50
Tabelle 2.2 Indikatoren für einen erfolgreichen Wiedereinstieg: Vier-Felder-Tafel	59
Tabelle 2.3: Index zum erfolgreichen Wiedereinstieg: Berechnungsbeispiele	62
Tabelle 3.1: Erwerbsquoten und Erwerbspersonen, 1986, 1991, 1996 (einschließlich unter-15Jährige)	66
Tabelle 3.2: Erwerbsquoten 1986, 1991, 1996 (15–64-jährige)	67
Tabelle 3.3: Erwerbsquoten nach Alter – FRAUEN, 1986, 1991, 1996	67
Tabelle 3.4: Erwerbsquoten nach Bildungsniveau, 1986, 1991, 1996 –FRAUEN ab 15 Jahren (LUK)	69
Tabelle 3.4.1: Erwerbsquoten von Frauen nach höchster abgeschlossener Schulbildung; fünfjährige Altersgruppen, 1996; LUK	70
Tabelle 3.5: Erwerbsquote von Frauen (über-15jährige) nach Familienstand (LUK)	70
Tabelle 3.6: Erwerbsquoten von Frauen nach Familienstand und Altersgruppen 1995, 1997	70
Tabelle 3.7: Erwerbsquoten von Frauen zwischen 15 und 59 Jahren nach Bildungsniveau und Existenz/Nicht-Existenz von Kindern 1997 (Lebensunterhaltskonzept)	71
Tabelle 3.8: Erwerbsquoten von Frauen (15-59) nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Vorhandensein von Kindern, 1986, 1991, 1997 (Lebensunterhaltskonzept)	71
Tabelle 3.9: Erwerbsquoten von Frauen (15-59) nach Vorhandensein von Kindern, 1986, 1991, 1996	72
Tabelle 3.10: Erwerbsquoten von Frauen (im Alter von 15 – 59 Jahren) nach Familienstand und Vorhandensein von Kindern 1986, 1991, 1996 (Lebensunterhaltskonzept)	72
Tabelle 3.11: Ehepaare nach sozialer Stellung der Ehefrau, Altersgruppen und Vorhandensein von Kindern, 1986, 1996	74
Tabelle 3.12: Teilzeitquoten von erwerbstätigen FRAUEN und MÄNNERN, 1974-1996 (Lebensunterhaltskonzept)	75
Tabelle 3.13: Beschäftigte Frauen (Selbständige und Unselbständige) nach Teilzeit-, Vollzeittätigkeit 1986, 1991, 1996	77
Tabelle 3.14: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht und Alter 1988, 1993, 1996	79
Tabelle 3.15: Arbeitslosigkeit – Betroffenheit und Dauer in Tagen, nach Altersgruppen	80
Tabelle 3.16: Dauer der Arbeitslosigkeit nach Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung, 1993, 1996	80
Tabelle 3.17: Regelmäßige Überstundenleistung bei unselbständig Beschäftigten nach Geschlecht 1995	81
Tabelle 3.18: Regelmäßige Überstundenleistung unselbständig Teilzeitbeschäftigter nach Geschlecht 1995	82
Tabelle 3.19: Regelmäßige Überstundenleistung bei „DazuverdienerInnen“ nach Geschlecht 1995	82
Tabelle 3.20: Abend-, Nacht- und Schichtarbeit nach regulärer Arbeitszeit	83
Tabelle 3.21: Samstags- und Sonntagsarbeit nach regulärer Arbeitszeit, 1995	84

Tabelle 3.22: Ausserfamilial betreute Kinder in Österreich (Mikrozensus 1995)	89
Tabelle 3.23: Angebot an öffentlich geförderten Betreuungseinrichtungen für bis zu 10-jährige Kinder in der Europäischen Union	91
Tabelle 3.24: Kinder unter 15 Jahren nach Alter der Kinder, Erwerbstätigkeit der Mutter und dem Besuch einer Betreuungseinrichtung	93
Tabelle 3.25: Kinder unter 15 Jahren nach dem Familientyp und dem Besuch einer Betreuungseinrichtung	94
Tabelle 3.26: Kinder unterschiedlichen Alters nach dem Familientyp und dem Besuch einer Betreuungseinrichtung	95
Tabelle 3.27: Bedarf an Betreuungsplätzen, gegliedert nach Art der Einrichtung	96
Tabelle 3.28: Zusätzlicher Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen für unter 6-Jährige in Österreich	97
Tabelle 3.29: Aufenthaltsdauer in Kindertagesheimen (im Berichtsjahr 1997/98)	99
Tabelle 3.30: Aufenthaltsdauer von Kindern im Kindergarten nach Stunden	100
Tabelle 3.31: Verlauf der längsten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen Kinderbetreuung: alle Frauen zwischen 18 und 60 Jahren	117
Tabelle 3.32: Normalarbeitszeit vor/nach der längsten Erwerbsunterbrechung wegen Kinderbetreuung: Frauen von 18-60 Jahren in Tausend	118
Tabelle 3.33: Querschnittstypen: Familien nach Zahl der Kinder unter 15 Jahren (in Prozent)	119
Tabelle 3.34: Querschnittstypen: Familien nach Alter des jüngsten Kindes unter 15 (in Prozent)	121
Tabelle 3.35: Querschnittstypen: Familien nach Bildungsniveau der Frau und Alter des jüngsten Kindes unter 15 (in Prozent)	122
Tabelle 3.36: Anteil der kinderlosen Frauen und Männer im FFS-sample in %, nach Alter	130
Tabelle 3.37 Vereinbarkeitstypologie:(1) Verteilung der Frauen nach Alter (25-54 Jahre) und Kinderzahl (1 bis 3 Kinder), Prozentverteilung	132
Tabelle 3.38: Vereinbarkeitsverhalten unmittelbar nach der ersten Geburt nach schließlicher Parität (Prozentverteilung)	134
Tabelle 3.39: Vereinbarkeitsverhalten nach Bildungsniveau und Kinderzahl (Prozentverteilung)	135
Tabelle 3.40: Einstellungen zur idealen Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie: Frauen („Welche Möglichkeit, ob und wie lange eine Mutter bzw. ein Vater nach einer Geburt bei den Kindern bleiben soll, würden Sie bevorzugt wählen?“)	137
Tabelle 3.41: Einstellungen zur idealen Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie: Männer („Welche Möglichkeit, ob und wie lange eine Mutter bzw. ein Vater nach einer Geburt bei den Kindern bleiben soll, würden Sie bevorzugt wählen?“)	138
Tabelle 3.42: Einstellungen zur idealen Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie nach der Zahl der Kinder: Frauen („Welche Möglichkeit, ob und wie lange eine Mutter bzw. ein Vater nach einer Geburt bei den Kindern bleiben soll, würden Sie bevorzugt wählen?“)	140
Tabelle 3.43: Einstellungen zu familienpolitischen Maßnahmen: „Welche der folgenden politischen Maßnahmen sollte am ehesten realisiert werden?“ (Prozentverteilung)	141
Tabelle 3.44: Österreichische ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten	145
Tabelle 3.45: Gesetzliche Änderungen im letzten Jahrzehnt	147
Tabelle 3.46a: Elternkarenz: Absolutwerte	152
Tabelle 3.46b: Elternkarenz: Relativwerte zu 1985 bzw. zum Jahr der erstmaligen Inanspruchnahme	154
Tabelle 3.46c: Elternkarenz: Anteilswerte in Prozent	156

Tabelle 3.47: Anteil der KarenznehmerInnen an den ArbeitnehmerInnen	161
Tabelle 3.48: Art und Häufigkeit der Kostenwirkungen von Erziehungsurlaub, Deutschland	163
Tabelle 3.49: Elemente von Programmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	165
Tabelle 3.50: Beurteilungskriterien für die Wahl der frauen- und familienfreundlichsten Betriebe in Österreich	167
Tabelle 3.51: Handlungsfelder des Kriterienkatalogs zum österreichischen Audit FAMILIE & BERUF	169
Tabelle 3.52: Betriebe mit familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen	172
Tabelle 3.53: Betriebe mit Arbeitsfreistellungen für Kinderbetreuung	173
Tabelle 3.54: Betriebe mit Pflegefreistellungen von längerer Dauer	174
Tabelle 3.55: Betriebe mit familienfreundlichen Serviceleistungen	174
Tabelle 3.56: Betriebe mit finanziellen Leistungen	175
Tabelle 3.57: Hemmnisse, die einer Verwirklichung von familienorientierten Arbeitsplätzen entgegenstehen, Deutschland	177
Tabelle 3.58: Argumente für die Entwicklung von familienfreundlichen Arbeitgeberinitiativen	180
Tabelle 3.59: Betriebsbezogene Auswirkungen der neuen Arbeitszeiten in den erfolgreichen Pilotbetrieben, 640 deutsche Klein- und Mittelbetriebe	180
Tabelle 3.60: Pro und Kontra betrieblicher Familienpolitik	183

#### Abbildungsverzeichnis

Grafik 3.1: Erwerbsquoten nach Alter – FRAUEN, 1986, 1991, 1996 (Lebensunterhaltskonzept)	67
Grafik 3.2: Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Altersklassen am Beispiel Österreich, Italien, Frankreich, Deutschland, 1995	69
Grafik 3.3: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen (15-59) mit Kindern unter 15 Jahren 1986, 1991, 1996	73
Grafik 3.4: Teilzeitquoten von erwerbstätigen Frauen und Männern 1974-96 (Lebensunterhalt)	75
Grafik 3.5: geringfügig beschäftigte Personen 1994, 1996, 1997	76
Grafik 3.6: Teilzeitbeschäftigung von Frauen in den Mitgliedstaaten der europäischen Union (EU 15), 1991, 1993, 1996	78
Grafik 3.7: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, 1986-96	78
Grafik 3.8: Alter und Geschlecht der Betreuungspersonen	104
Grafik 3.9: Aufgabe bzw. Einschränkung der Berufstätigkeit nach Pflegestufe	106
Grafik 3.10: Inanspruchnahme von Diensten nach Bundesländern (in % der Pflegegeldbezieher/innen)	109
Grafik 3.11: Inanspruchnahme nach Art der Dienste (in % der Pflegegeldbezieher/innen)	110
Grafik 3.12: Vereinbarkeitstypologie von Frauen nach Zahl der Kinder (Prozentverteilung)	128
Grafik 3.13: Vereinbarkeitstypologie von Frauen nach dem Lebensalter (Prozentverteilung)	129



## Anhang: Vereinbarkeitsrelevante Auszüge aus dem Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung für Österreich vom 15. April 1998

### *Säule IV. Chancengleichheit*

*Leitlinie 16 – Verringerung des Gefälles in der  
Arbeitslosigkeit, Erhöhung der  
Erwerbstätigkeit von Frauen und Reduktion  
der Arbeitsmarktsegregation*

#### Maßnahmen:

- ▶ Verstärkte Qualifizierung arbeitsloser und arbeitssuchender Frauen, Erhöhung des Frauenanteils in aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (geschlechtsspezifische Zielquoten)

#### Ausbau regionaler Frauenstiftungen

- ▶ Erweiterung der Anspruchsberechtigung für Schulungsarbeitslosengeld (gekoppelt mit Mindestqualitätsanforderungen bei Kinderbetreuungseinrichtungen wie Öffnungszeiten, Standards für Tageseltern, Erschwinglichkeit)
- ▶ Größere Verbindlichkeit zur Erstellung von Frauenförderplänen im Rahmen der Novellierung des ArbVG und des Gleichbehandlungsgesetzes: der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat Maßnahmen der beruflichen Frauenförderung beziehungsweise die Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten
- ▶ Förderung der Frauenerwerbsbeteiligung durch Ausweitung des Wiedereinsteigerinnenprogrammes (siehe LL18)
- ▶ Einführung eines Audit für eine familienfreundliche Arbeitswelt: bereits bestehende familienfreundliche Maßnahmen in österreichischen Unternehmen werden erfasst und die Weiterentwicklung dieser Maßnahmen angeregt
- ▶ Prämierung von ‚best practice‘-Modellen im Rahmen des Bundeswettbewerbes für den familienfreundlichsten Betrieb
- ▶ Durch eine für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erhöhte Attraktivität der Teilzeitbeschäftigung soll es zu einer Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommen; dies gilt auch für den öffentlichen Dienst

*Leitlinie 17 – Bereitstellung von  
Versorgungseinrichtungen (Ausgangslage: es  
fehlen 139.500 Kinderbetreuungsplätze in  
Österreich*

#### Maßnahmen:

- ▶ Ausbau von institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen unter Einbeziehung schulischer Möglichkeiten: Schaffung von weiteren 18.000 Betreuungsplätzen durch neuerlichen Bundeszuschuss in der Höhe von öS 600 Millionen im Jahr 1999 (von den Ländern zu verdoppeln)
- ▶ Bessere Qualität und mehr Arbeitsplätze für Tageseltern durch eine Ausbildungsreform und die Förderung von Einrichtungen mit arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung (Anm.: die versicherungspflichtige Beschäftigung derzeit außerhalb der Versicherungspflicht tätiger Tageseltern hätte eine Wirksamkeit von ca. 3.000 Beschäftigungsverhältnissen zur Folge)
- ▶ Förderung von Betriebskindergärten und von flexiblen Kinderbetreuungsstätten für berufstätige Studierende
- ▶ Qualitativer Ausbau des Instruments der Kinderbetreuungsbeihilfe

*Leitlinie 18 – Erleichterung der Rückkehr in  
das Erwerbsleben*

#### Maßnahmen:

- ▶ Ausweitung des Sonderprogrammes Wiedereinstieg, durch das im Jahr 1996 rund 3.500 Frauen beim Wiedereinstieg unterstützt wurden
- ▶ Flexiblere Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenz und Teilzeitkarenz (unter Wahrung eines ausreichenden Zeitraums für die Personalplanung der Unternehmen)
- ▶ Organisations- und Personalberatungsangebot für Betriebe, die WiedereinsteigerInnen aufnehmen oder Personen mit betreuungsbedingter Reduzierung der Arbeitszeit (wieder)einstellen
- ▶ Verstärkte Information der Betriebe über die Wiedereinstellungsbeihilfe, Durchführung von

Informationstagen für WiedereinsteigerInnen, zielgruppenspezifische WiedereinsteigerInnenprogramme (nach Dauer der Erwerbsunterbrechung, nach vorheriger Qualifikation), Ausbildungszentren für WiedereinsteigerInnen

- ▶ Schaffung spezieller Beratungsstellen für KarenzurlauberInnen und WiedereinsteigerInnen im Arbeitsmarktservice
- ▶ Recht der karenzierten Beschäftigten auf Information über wichtige Betriebs-geschehnisse
- ▶ Erstellung von Informationsmaterial für KarenzurlauberInnen und WiedereinsteigerInnen
- ▶ Umsetzung der EU-Elternurlaubs-Richtlinie

Darüber hinaus finden sich in verschiedenen Leitlinien Hinweise auf eine Forcierung von Frauenerwerbstätigkeit und Wiedereinstieg beziehungsweise eine Erleichterung der Vereinbarkeit:

*Leitlinie 3 – Erhöhung der Personenzahl in aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen*

Dazu u. a.:

- ▶ WiedereinsteigerInnenprogramm des AMS: Qualifizierung und gezielte Vermittlung bei gleichzeitiger Hilfestellung zur Kinderbetreuung während der Ausbildung oder des Berufseinstiegs (Annahme: jährlich sind etwa 15.000 Frauen nach einer Berufsunterbrechung mit größeren Wiedereinstiegsproblemen konfrontiert)

*Leitlinie 5 – Lebensbegleitende Weiterbildung*

Dazu u. a.:

- ▶ Förderung der Chancengleichheit: Betriebliche Weiterbildung mit Schwerpunkt auf Frauen; Maßnahmen zur Weiterbildung in der Karenz; Einrichtung von innovativen regionalen Ausbildungsstrukturen speziell für Frauen

*Leitlinie 10 – Schaffung neuer Arbeitsplätze*

Dazu u. a.:

- ▶ Pflege und Gesundheit: Staatsvertrag zur Pflegevorsorge zwischen Bund und Ländern (es besteht die Verpflichtung der Länder, die Pflegeinfrastruktur bedarfsgerecht auszubauen)
- ▶ Soziale, pflegerische und medizinische Dienstleistungen: anteilige Kostenübernahme des Bundes für Personalkosten in diesem Bereich; Maßnahmen für BerufsumsteigerInnen und WiedereinsteigerInnen; verstärkter Einsatz von Transfers zur Schaffung zusätzlicher regulärer Arbeitsverhältnisse, soweit dadurch die Pflege durch Angehörige nicht gefährdet wird

*Leitlinie 13 – Sozialpartnervereinbarung zur Modernisierung der Arbeitsorganisation*

Dazu u. a.:

- ▶ Umsetzung der gesetzlichen Rahmenregelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung auf KV- und BV-Ebene zur Festlegung konkreter Arbeitszeitmodelle, die einen fairen Interessenausgleich sichern
- ▶ Bemühungen verstärken, Teilzeitarbeit für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber attraktiver zu gestalten

## Zu den Autorinnen und Autoren

Univ.-Prof. Dkfm. Mag. Dr. **Reiner Buchegger**  
Johannes Kepler-Universität  
Institut für Volkswirtschaftslehre  
A-4040 Linz  
Altenbergerstraße 69  
0732/2468-360  
reiner.buchegger@jk.uni-linz.ac.at  
Volkswirt

Mag. **Ruth Finder**  
W.A.S./E.L.S.  
A-1010 Wien  
Maria Theresienstraße 24  
01/317 14 19  
boltz@ping.at  
Volkswirtin

Mag. Dr. **Renate Kränzl-Nagl**  
Europäisches Zentrum  
für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung  
A-1090 Wien  
Berggasse 17  
01/319 45 05-15  
kraenzl-nagl@euro.centre.org  
Soziologin

Dr. **Kai Leichsenring**  
Europäisches Zentrum  
für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung  
A-1090 Wien  
Berggasse 17  
01/319 45 05-26  
leichenring@euro.centre.org  
Politologe

Mag. **Ada Patrick**  
Texas Department of Health, Central Office  
USA TX 78756-3199 Austin  
1100 West 49th Street  
-6504.935593  
ada.patrick@tdh.state.tx.us  
Demographin

Mag. Dr. **Christopher Prinz**  
Europäisches Zentrum  
für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung  
A-1090 Wien  
Berggasse 17  
01/319 45 05-32  
prinz@euro.centre.org  
Demograph

Mag. **Birgit Riedel**  
D-82041 Oberhaching  
Hinteres Gleissental 12  
0049-89-613 000 16  
riedelHB@aol.com  
Politologin

Mag. **Barbara Riepl**  
Europäisches Zentrum  
für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung  
A-1090 Wien  
Berggasse 17  
01/319 45 05-28  
riepl@euro.centre.org  
Psychologin

Mag. **Michael Stadler**  
Europäisches Zentrum  
für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung  
A-1090 Wien  
Berggasse 17  
01/319 45 05-28  
stadler@euro.centre.org  
Soziologe

Mag. **Eva Thalhammer**  
Europäisches Zentrum  
für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung  
A-1090 Wien  
Berggasse 17  
01/319 45 05-18  
thalhammer@euro.centre.org  
Statistikerin

Mag. **Monika Thenner**  
Europäisches Zentrum  
für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung  
A-1090 Wien  
Berggasse 17  
01/319 45 05-35  
thenner@euro.centre.org  
Volkswirtin